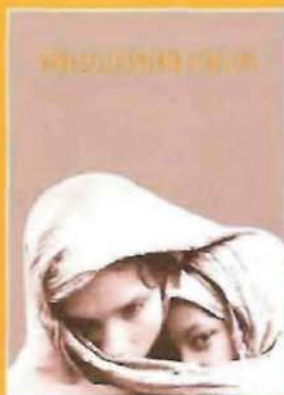


sendikal notlar



“Herkesin, **özgürce** edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatı olacaktır.”

“Tüm çalışanların **adil çalışma** koşullarına sahip olma hakkı vardır.”

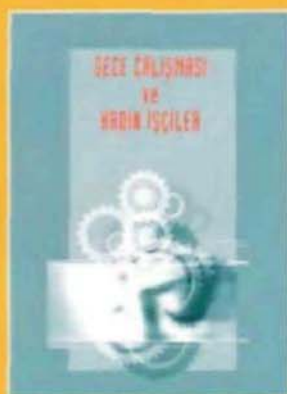
“Tüm çalışanların **güvenli ve sağlıklı çalışma** koşullarına sahip olma hakkı vardır.”

“Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine yeterli bir **yaşam düzeyi** sağlamak için **adil bir ücret alma** hakkı vardır.”

“Çalışan kadınlar analık durumunda ve öteki çalışan kadınlar gerektiğinde, çalışırken **özel korunma** hakkına sahiptir.”

“Tüm çalışanlar ve geçimini temin ettikleri kişiler **sosyal güvenlik** hakkına sahiptir.”

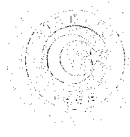
“Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun **sosyal, yasal ve ekonomik korunma** hakkına sahiptir.”
(Avrupa Sosyal Şartı'ndan...)



İÇİNDEKİLER

Sunuş	3
Türkiye	5
Dünya	21
Anahtar sözcük: Güvenlik Kültürü	28
Tüpraş için tarihsel karar	34
Bilgi Edinme Hakkı Yasası nedir?	46
Gece çalışması ve kadın işçiler	56
171 sayılı ILO Sözleşmesinden	65
Şimdi işte eşitlik zamanı	68
Yaşlanan dünya, yaşlı işçiler	64
ILO 162 sayılı Yaşlı İşçiler Tavsiye Kararı	90
Küreselleşmeye genel bir bakış	94
Küreselleşmenin etkileri	104
Yeni sendikal arayışlar	128





**Türkiye
Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası**

adına sahibi:

**Genel Başkan
Mustafa Öztaşkın**

Yazı İşleri Müdürü:

**Genel Sekreter
Mustafa Çavdar**

Genel Yayın Müdürü:

**Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri
İsmet Yiğit**

Yönetim Yeri:

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 25

81180 Altunizade-Üsküdar-İstanbul

Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat)

Faks: (216) 474 98 67-474 92 38

e-mail: petrol@turk.net

Petrol-İş Dergisi Ekidir.

Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

Genel Düzenleme ve Teknik Hazırlık:

Dosya Yayıncılık

Tel: (0312) 417 59 62

Faks: (0312) 417 59 63

e-mail: dosyay@mynet.com

Baskı: Şan Ofset

SUNUŞ

Hükümet yetkilileri ve yandaşları, başta tüketici fiyat endeksi olmak üzere, birkaç ekonomik veride görece “iyileşme görünümünü” kanıt gösterek, ekonomik programın başarılı olduğu propagandasını yürütmektedirler. Onlara göre Türkiye ekonomisi tüm sorunlarını aşmakta, hızla iyiye doğru gitmekte; maliye ve finans politikalarında olumlu ve çok iyi dönüşümler yaşanmaktadır.

Oysa gerçek hiç de sanıldığı gibi değildir:

- Tekli rakamlara indiği belirtilen enflasyonun, çekirdek enflasyonun yüksekliği nedeniyle kısa sürece tırmanabileceği öngörülmektedir,
- Açık işsizlik ve eksik istihdam oranlarında önemli bir tırmanış yaşanmakta, kadın ve genç işsizliği başta olmak üzere genel istihdam problemleri artmaktadır.
- Kayıt dışı ekonominin büyüklüğü, pembe

tabloları yırtacak ölçülere dayanmaktadır. Kayıt dışı işler, büyük kentler başta olmak üzere tezgah altında ve köşe başlarında mantar gibi üremektedir.

-Yoksulluk verileri, ürkütücü düzeylere ulaşmaktadır. Artık Türkiye, çok geniş toplumsal kesimleri yoksullaşmış bir ülke olarak değerlendirilmektedir.

-Kişi başına düşen ulusal gelirdeki “artış” döviz kurundaki görece durgunluktan kaynaklanmaktadır.

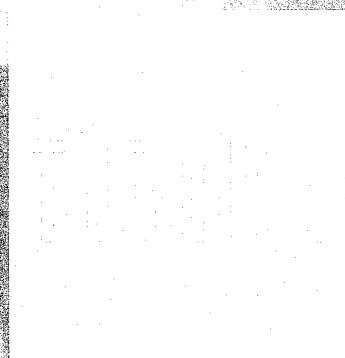
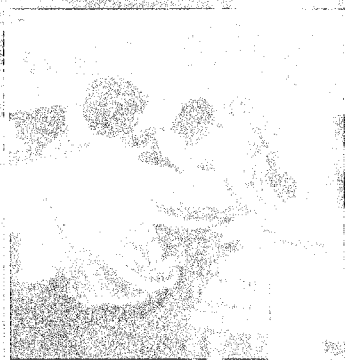
-Sanayi ve tarım sektöründe yıllardır vurgulanan sorunlar aşılamamaktadır.

Kısacası AKP Hükümeti, birkaç ekonomik veriyi süsleyerek kamuoyuna sunmaktadır.

Bu aşamada Türkiye sendikal hareketine düşen çok önemli bir görev bulunmaktadır: Ekonomik ve sosyal gerçekler konusunda tüm kamuoyunu aydınlatmak...

Saygılarımızla.

Merkez Yönetim Kurulu





RENGARENK 1 MAYIS

Dünya işçilerinin birlik, mücadele ve dayanışma günü 1 Mayıs, başta İstanbul, Ankara ve İzmir olmak üzere ülkenin 45 ayrı kentinde coşkulu gösterilerle kutlandı.

İstanbul'da yapılan törenin ilki Taksim'de gerçekleştirildi. 1 Mayıs 1977 kutlamalarında öldürülenlerin anısına Kazancı Yokuşu'na karanfiller bırakıldı ve saygı duruşu yapıldı. Buradaki törene sendika, siyasal parti ve demokratik kuruluş yöneticileri ile bazı parlamenterler katıldı.

Türk-İş'in öncülüğünde İstanbul

Çağlayan Meydanı'nda gerçekleştirilen 1 Mayıs mitingine katılanlar yürüyüş yolunda ve miting alanında halaylar çektiler, türküler söylediler ve demokratik istemleri içeren sloganlar atarak coşkulu gösteriler yaptılar.

Miting alanında toplanan işçilere bir konuşma yapan Türk-İş Teşkilatlanma Sekreteri Çetin Altun'un ardından Sümerbank işçisi Züleyha Akbaş konuştu. Konuşmasında özelleştirmeleri eleştiren Akbaş, 1 Mayıs'ın İstanbul'da iki yorde kutlanmasını eleştirdi.

Mitingte konuşan Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç, küreselleşme adına dünyanın kaynaklarını paylaşım savaşının sürdüğünü söyleyerek Irak ve Filistin sorunlarına dikkat çekti. Kılıç, "1 Mayıs emekçilerin haklarını korumak ve geliştirmek için moral bulduğu, motive olduğu, güç tazelediği,

inancını artırdığı, haksızlıklara karşı demokratik tepkisini ortaya koyduğu bir mücadele günüdür" dedi. Türk-İş Başkanı konuşmasında, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve toplumsal sorunlara değinerek, hükümetin politikalarını eleştirdi.

Daha sonra söz alan Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Özataşkın, 1 Mayıs'ın önemine değinerek özetle şunları söyledi:

"İMF'nin direktifleriyle hareket eden AKP, halkın iradesini hiçe sayıyor.

AKP iktidarı, henüz yıpranmamış olmanın getirdiği boş güvene dayanarak halkın gerçek gündemiyle ilgilenmiyor. Ekonomi iyiye gidiyor, enflasyon düşüyor.

Dövizde iniş devam ediyor diyorlar. İhracat patladı diyorlar. Halkın durumu iyi diyorlar.

Kısacası ekonomide bir bahar havasının yaşandığını iddia ediyorlar. Tüm bunların aslında ne anlama geldiğini bilmeyiz. Yalancı baharların ardından yeniden fırtınaların kopacağını bilmek için kâhin olmaya gerek yok.

Enflasyon düşüyor, ama halkımızın parası yok. Doların fiyatı iniyor, ama işsizlik sürekli artıyor, can yakıyor. Yurtdışı itibarımız yüksek, ama Türkiye'nin gözbebeği kamu kuruluşlarına hayali tabela şirketleri talip oluyor. Çağdaşlaşıyoruz, ama grevler yasaklanıyor. Demokrasi güçleniyor, ama mitinglere izin verilmiyor. İşçilerle işverenler aynı gemide deniyor, ama kölelik koşulları dayatan iş kanunu çıkartılıyor. Gelirimiz artıyor ama adaletsiz bölüşüm insanlarımızı sefalette itiyor. İhracat oranları rekor kırıyor.

yor, ama toplu sözleşmelerde sıfır zam dayatılıyor. Ülkemiz zenginleşiyor, ama, yoksulluk her yanı sarıyor. Uluslararası sözleşmeler imzalanıyor, ama sendikalaşmak isteyen işçiler hâlâ işten atılıyor.

Ülkemizde 45 saat olan çalışma süresi geçen sene çıkarılan kölelik yasasıyla 66 saate çıkarıldı. Bu yasa ile 115 yıl öncesine dönüldü. Şimdi de kıdem tazminatlarımıza göz diktiler. Hükümet ABD'nin çıkarları için ülkemizi savaşa sokmaya çalışıyor. İşçilerin ise grev hakkını bile kullan-dırtmıyor.

Bu hükümet sadece sermayenin çıkarlarına hizmet ediyor. PETKİM, TÜPRAŞ, TEKEL, Telekom, THY, İİ-manlarımız, kıyı-larımız ve ormanları-mıza kadar her şe-yi satmak istiyor.”

Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Korkut Güler ise

yaptığı konuşmada özetle şunları söyledi:

“Özelleştirme adı altında hepimizin olan kamu kurumlarını yerli ve yabancı sermayeye peşkeş çekiyorlar.

İş Yasası ile esnek çalışma ile köleliği özgür bıraktılar. İş güvencesi yasasındaki bir operasyonla yüzbinlerce işçi kapsam dışı bırakıldı. Kamu yasası ile ülkeyi temelli yabancı şirketlerin kucağına atmak istiyorlar.

Bu sıkıntıları aşmanın yolu işçilerin, emekçilerin elindedir. Birlik, dayanışma ve mücadele ile bu sıkıntıları aşacağız.”

İstanbul'da bir diğer 1 Mayıs mitingi ise Saraçhane Meydanında yapıldı. DİSK, KESK, TTB ve TMMOB'un çağrısıyla Saraçhane'de toplanan coşkulu kitle; savaşları, açlığı, işsizliği, küreselleşmeyi protesto etti.



FERRO KROM'A DİKKAT

Eti Krom A.Ş.'ye bağlı, Elazığ'da bulunan Ferro Krom Fabrikası'nın 58 milyon dolara Yıltaş firmasına satılması kamuoyunda tepkilere neden oldu. İşyerinde çalışan 446 işçi yemek boykotu ve açlık grevi düzenledi.

Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, 5 Mayıs'ta yaptığı basın açıklamasında özelleştirme politikalarını eleştirerek “18 yıllık özelleştirme uygulamaları sonucu tam bir fiyaskodur. Toplumumuz özelleştirmelerden ne iktisaden, ne de sosyal açıdan hiç-

bir yarar görmedi” dedi. T. Maden-İş Elazığ Şube Başkanlığı'na gönderdiği mesajda, özelleşen her yerde özelleştirme suçlarının işlendiğini, tam bir soygunun yaşandığını bildiren Öztaşkın açıklamalarını şöyle sürdürdü:

“Toplumsal emeğimizin birikimi olan kamu kuruluşlarımız bizlere sadece burada çalışmak için değil, aynı zamanda buraları korumak için de emanet edilmiştir. Petrol-İş; işinize, işyerinize ve ülkemize sahip çıkan Ferro Krom işçilerinin haklı mücadelesini desteklemekte, toplumsal sorumluluk taşıyan herkesi sadece işyerlerimizin değil, bütünüyle kamusal alanın tasfiye edilip, sosyal devletin ortadan kaldırılması politikalarına karşı mücadeleye çağır-maktadır”.

Elazığ'ın can damarı Ferro Krom Fabrikası'nın 4 Ma-

yıs tarihinde yapılan özelleştirme ihalesini 58 milyon 100 bin dolar teklif veren Elazığlı Yıltaş firması kazandı.

Maden ocaklarında 10 milyon ton rezervin bulunduğu, fabrikadaki 8.5 milyon dolar nakit para ile mevcut stokların değerinin ise 124 milyon dolara ulaştığı bildiriliyor.

Firma 3 yıl içinde 150 bin ton metal elde etmek için üretim yapmak zorunda.

İhaleyi kazanan firma bu üretimi gerçekleştiremezse yalnızca 1 milyon dolar ceza ödeyecek. Türkiye Maden-İş Sendikası yetkilileri Ferro Krom'un özelleştirilmesiyle kromda tekelin özel sektöre geçtiğine de dikkat çektiler. Sendika yetkilileri hukuk ilkelinin çiğnendiği özelleştirmeye karşı yasal sürecin başlatılacağını açıkladılar.



DİE: "10 KİŞİDEN BİRİ GURBETTE YAŞIYOR"

Devlet İstatistik

Enstitüsü (DİE)'nin 2000 yılında gerçekleştirdiği nüfus sayımının ayrıntılı sonuçları yayınlanmaya başladıkça sosyal yapımızın durumu ve gelişme eğilimleri konusu da belirginleşmeye başlıyor.

Aylık Kapital Dergisinin Nisan sayısında aktarılan verilere göre Türkiye'nin en önemli sorununu durumundaki göç olgusunun tablosu özetle şöyle:

ZAVALLI SAĞLIK HAKKI!

Dünya Sağlık Örgütü'nün Avrupa ülkelerinde yaptığı "Geçiş Döneminde Sağlık Sistemleri" araştırmasının sonuçlarına göre ülkemiz sağlık hizmeti ve politikaları konusunda tüm Avrupa ülkelerinin çok gerisinde... Yani "sağlık hakkı"mız aksine açıklamalara rağmen zavallı bir görüntü sunuyor:

-Türkiye, cepten sağlık harcamasının en yüksek olduğu ülke. Yurttaşın cepten yaptığı harcamalar yüzde 50 dolayında. Avrupa'da bu oran yüzde 2-5 oranında.

-Türkiye'de kişi başına yapılan sağlık harcaması yıllık 100-150 dolar. AB ülkelerinde ise ortalama 2 bin dolar.

-Avrupa Birliği ülkelerinin sağlığa ayırdığı kaynak ortalama GSMH'nin yüzde 8'i. Türkiye ise yüzde 4.3.

-1000 kişiye düşen hekim ve hemşire sayıları açısından Türkiye, Avrupa'nın tüm ülkelerin gerisinde. 1000 kişiye düşen doktor oranı AB ortalamasında 3.9 iken, Türkiye'de 1.22.



-Nüfusumuz doğum yerlerine göre sıralandığında birinci sırayı 10 milyonu aşan nüfusuyla en kalabalık ilimiz olan İstanbul alıyor. Nüfus kağıtlarının doğum yeri hanesinde İstanbul yazanların sayısı 4 milyon 360 bini buluyor.

-Bu açıdan ikinci sırayı Ankara, üçüncü sırayı Konya ve dördüncü sırayı İzmir alıyor. Bu illerde doğanların sayısı 2 milyonu ge-

çiyor. Doğum yeri sıramasında son sırayı Yalova alıyor. Bu ilde doğanların sayısı yalnızca 79 bin.

-Doğduğu ilin dışında yaşayanların oranını en yüksek düzeye çıktığı il ise Tunceli. Doğum yeri Tunceli olan 236 bin kişinin yüzde 70.6'sı başka bir yerde yaşıyor.

-Doğduğu ilin dışında yaşama oranını yüksel olduğu diğer iller de genel-

likle Doğu, Güney Doğu Anadolu ve Karadeniz bölgesinde bulunan ve ekonomik olarak gelişmemiş olan iller: Ardahan, Bayburt, Kars, Sinop, Gümüşhane, Erzincan, Artvin, Kastamonu, Sivas. Bu illerde doğanların yaklaşık yüzde 50'si başka bir yerde yaşıyor.

-Doğduğu toprakları terketmeme oranının en düşük olduğu il ise Bursa. Bu ilde doğan 1 mil-

yon 402 bin kişinin yüzde 87.1'i halen bu ilde yaşıyor. Yine doğum yeri İstanbul ve İzmir olanların yüzde 86.7'likm bölümü yine bu ilde yaşıyor.

-Türkiye'nin tamamı ele alındığında 18 milyon 518 bin kişinin doğduğu ilin dışında illerde yaşadığı görülüyor. Bu durum her 10 kişiden 3'ünün doğduğu toprakların dışında yaşadığını gösteriyor.

NEYİ KİME SATMAK İSTİYORLAR?

Tüpraş'ın ihalesinin verilmek istendiği Vestel şirketinin sahibi Zorlu Holding ile onun şaibeli şirket olarak tanınan yarı yarıya ortağı Tatneft'in ekonomik konumu ve verileri özelleştirme gerçeğinin kalın perdelerini açığa çıkartan rakamlar olmanın ötesinde, Türkiye'nin nasıl oyuna getirilmek istendiğini de kanıtıyor. İşte akılda tutulması gereken çarpıcı birkaç rakam:

2003 yılında 14,3 milyar dolar ciro gerçekleştiren Tüpraş'ın cirosu;

-Vestel Elektronik'in cirosunun 17 katı, Tatneft'in cirosunun ise 3 katı kadardır.

-Vestel Elektronik A.Ş.'nin ödediği verginin 370 katı,

-Tatneft'in ödediği verginin 34 katı kadar olan 8,6 milyar dolar vergi ve fon ödemesi gerçekleştirmiştir.

-Borçları, öz sermayelerinden fazla olan bu iki şirket, yüksek borç ve düşük kâr oranlarıyla gelecekte de risk taşımaktadır.



GENÇLERİN DEĞERLERİNDE KÖKLÜ DEĞİŞİM

Gündelik yaşantımızda değerlerin çok önemli biçimde değiştiğine ilişkin yakınmalara sıklıkla tanık oluruz.

Bu olgu bilimsel olarak da doğrudur.

Değerlerde önemli değişimler bulunmaktadır.

Kitle iletişim araçlarının tüm dünyayı küçük bir köy durumuna getirdiği dünyada bu olağan ve kaçınılmaz bir durumdur.

Peki bu gelişme eğilimi ve yönü nereden nereye uzanmaktadır?

Bu konuda Uluslararası Stratejik Araştırma, Eğitim

ve Danışmanlık Merkezi'nin (USA-DEM), "Gençlik nereye koşuyor" başlığı altında "1980-1990 ve 21. yüzyıl" olarak üç ayrı bölümde incelenen, çeyrek yüzyıllık Türkiye'nin en kapsamlı gençlik araştırması sonuçları önemli bulgular sunuyor.

Bu bulguların sendikal hareket için de önemli ipuçları verdiğini düşünüyor ve özet olarak yayınlıyoruz:

-1979-1980 dönemi gençliğine kıyasla sonraki kuşakların giderek mutsuzlaştığı gözlemleniyor. Değer verilen olgularda "sevgi"nin yerini "para"nın aldığı görülüyor. 25 yıl önceki gençlik, zengin olma yolunun iyi bir eğitimden ve ticaretten geçtiğini belirtirken, bugünkü yeni kuşak tercihlerinde "miras, şans oyunları ve politika"yı ön plana çıkarıyor.

-Gençlikteki köklü değişim 1980 sonrasında başladı. Bireyselleşen gençlik,

giderek paraya dayalı renkli yaşam biçimine yöneldi. Gençlik, küreselleşme, Özal politikaları ve 12 Eylül döneminin etkilerini yaşadı. Geleneksel değerler sistemini elinin tersiyle iterek, Türkiye'de henüz oturmamış ve özümsemediği Batının renkli gördüğü değerlerine yöneldi.

-En büyük sorunu, işsizlik ve eğitim olan gençlik, bir yandan da televizyonlarda gördüğü renkli dünyanın etkisinde kaldı. Yaşamı "günlük yaşamaya" çalışırken, her şeyi deneme isteği duydu.

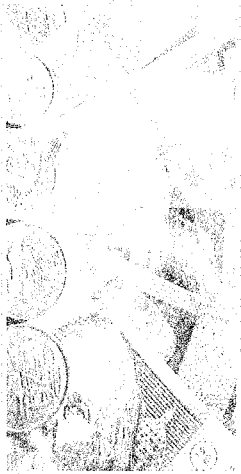
-Kötü alışkanlıklar, kapkaç, uyuşturucu kullanımı yaygınlaşıyor. Aileler çaresiz, eğitim kurumları ve devlet bunu göz ardı ediyor. Sonuçta gençliğin çok fazla kabahati yok, bugünkü sistem bu ortamı yaratıyor."

-Araştırmancının, 21. yüzyıl gençliğini sorguladığı bölüme göre, yeni kuşak, en

önemli sorunlarını, "ekonomik, eğitim, gelecek kaygısı, iş ve iletişim" olarak sıraladı. Ancak yanıtlarda kızlar ve erkekler arasında farklılıklar görüldü. Kızların, yüzde 31.43'ü eğitim, yüzde 22.80'i ekonomik sorunlardan yakınırken, erkeklerde sıralama, 33.91 ile ekonomik, 22.13 ile eğitim olarak değişti. İş bulma sorunu-gelecek kaygısı, her iki cinsten üçüncü sırada yer aldı. Araştırmaya katılan genç kızlar, mutluluk için yüzde 19.52 ile iş-meslek, yüzde 19.02 ile sevgi, yüzde 16.64 ile parayı önemsediklerini belirtti. Genç erkekler aynı soruya yüzde 23.12 ile "para", yüzde 19.88 ile "sevgi", yüzde 16.97 ile "iş-meslek" karşılığını verdi.

-Gençler en çok yiyeceğe para harcıyor. Bunu giyecek, daha sonra da kitap-gazete ve dergi harcamaları izliyor. Gençliğin boş zamanlarını değerlendir-

dirme biçiminde ise tercihler, müzik, okuma, spor olarak sıralandı. Ancak burada kızların ilk sıraya müziği, ikinci sıraya okumayı, üçüncü sıraya ise sinemayı yerleştirdiği, erkeklerin ise müzik ve spordan sonra okuma tercihi yaptığı görüldü. Son bir ay içinde okunan kitap sayısının sorulduğu genç kızların yüzde 34.78'i "bir", yüzde 28.10'i ise "iki" karşılığını verirken, erkeklerin yüzde 32.93'ü, "sıfır", yüzde 30.55 ise "bir" dedi.



**KAMU NET
BORÇ STOKU:
251.5
KATRİLYON**

"Borç" gerçeği Türkiye ekonomisinin en önemli sorununa olma özelliğidir.

Bu gerçek son olarak Hazine Müsteşarlığı'nın verilerine bir kez daha yansdı.

Hazine'den yapılan açıklamaya göre, 2003 yılı sonunda kamu net borç stokunun Gayri Safi Milli Hasıla'ya (GSMH) oranı yüzde 70.5'e inerken, brüt yüzde 83.5'e geriledi ve Kamu Net Borç Stoku, 2003 yılı sonu itibarıyla 251.5 katrilyon lira olarak gerçekleşti.

Hazine Müsteşarlığı'nın internet sitesinde yayınlanan verilere göre, toplam brüt 297 katrilyon 761 trilyon liralık borç stokunun 201 katrilyon 319 trilyon lirasını "iç borçlar", 96 katrilyon 442 trilyon lirasını ise "dış borçlar" oluşturuyor. Merkez Bankası Net Varlıkları rakamı 24 katrilyon 733 trilyon lira, Kamu Mevduatı 12 katrilyon 653 trilyon

lira, İşsizlik Sigortası Fonu Net Varlıkları ise 8 katrilyon 905 trilyon lira oldu.

Bu veriler ekonominin diğer olumsuzlukları ile birleştiğinde krizleri tetikleyebildiğinin somut bir kanıtı aynı zamanda...



**TÜRK-İŞ:
"BAĞIMSIZLIK
TEHDİT
ALTINDA"**

Türk-İş Başkanlar Kurulu 13 Mayıs 2004 tarihinde Ankara'da toplanarak ekonomik ve sosyal sorunlara ilişkin yasal değişiklikler konusunda Hükümeti uyardı.

Başkanlar Kurulu'nun açılışında konuşan Genel Baş-

kan Salih Kılıç, dış politika konuları üzerinde durduktan sonra özelleştirmeleri eleştirdi. Kılıç; "1980'li yıllardan bu yana birçok kamu işyeri özelleştirmeler sonucu yok pahasına satılmış, işlemez hale getirilmiş, kayıdışına çıkmasına neden olmuştur" diyerek şunlara söyledi:

"Bu işyerlerinden, emeklilik haklarını bile elde edememiş binlerce işçi işten atılmıştır. Özelleştirme kapsamındaki işyerlerinde, hükümetlerin verdikleri sözlerle rağmen IMF'nin zorlamasıyla binlerce işçimiz zorla emekli edilmiştir.

En gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere, her ülkede stratejik öneme sahip kuruluşlar ya devletler tarafından işletilmekte ya da devletin etkin katılımıyla faaliyetlerini sürdürmektedir.

Oysa ülkemizde,

Tekel, Petkim, Tüpraş, Telekom ve madenler gibi en stratejik kuruluşlarımız, konsorsiyum adı altında yabancı kuruluşlara ya da tekellere verilmektedir. Bu uygulamalar Türkiye'nin geleceği tehdit etmektedir. Ülkemizin enerji kaynakları, kritik önemdeki kuruluşları değerlerinin çok altında yabancılara verilmektedir.

Önümüzdeki dört yılın en önemli gündem maddesi, yine stratejik önemdeki kuruluşların özelleştirmesine mücadelenin nasıl olması gerektiğinin belirlenmesi olacaktır.

Türk-İş, kamusal alanda bir reform olabilmesi için öncelikle devletin yapısının demokratikleştirilmesini ve sosyal devlet ilkesinin hayata geçirilmesini talep et-

mektedir. Oysa yapılmak istenen, devlet hizmetlerini önce yerelleştirmek sonra da özelleştirmektir.

Kamu gücünün yerel iktidarlara verilmesi ise ülkemiz açısından son derece hassas bir girişimdir. Dünya Bankası tarafından finanse edilen bu Kamu Yönetimi Reform Tasarısı toplumumuzda yeni gerginliklere yol açacaktır.

Hükümetimiz bir an önce sosyal taraflarla bir araya gelerek tasarımı ülkemiz koşullarına uygun hale getirmeli ve toplumsal gerginlikleri ortadan kaldırmalıdır."

Türk-İş Başkanlar Kurulu, sendikal ve örgütsel sorunlarla birlikte genel ekonomik ve toplumsal sorunları değerlendirerek basına ve kamuoyuna özetle şu açıklamayı yaptı: "Türk-İş Başkan-



TARIMIN SORUNLARI DEV GİBİ

Türkiye'de tarımın sorunlarının son yıllarda çok önemli ölçüde arttığı biliniyor. Yine bu sorunların kaynağı da biliniyor: IMF ve Dünya Bankası güdümlü ekonomik politikalar...

Peki Türkiye tarımda şu anda nerede? Olması gereken noktada asla değil. İşte bir kanıtı:

Türkiye topraklarının 38 milyon hektarı tarımsal alan olarak kullanılıyor.

Toplam nüfusunun yaklaşık üçte biri tarım sektöründe bulunuyor.

Avrupa Birliği'nin tarım sektöründe faaliyet gösteren ortalama nüfusu yüzde 4,2 ve 128 milyon hektar alanı tarım sektöründe kullanıyor. Yani 15 AB ülkesinin kullandığı tarımsal alan, Türkiye'nin tarımsal alanının yaklaşık 4 katına ulaşmıyor.

Geleneksel üretim tekniklerinden kurtulamadığından Türkiye'de tarımsal verimlilik çok sorunlu

Özetle: Biz tarımsal potansiyelimizin değerini ne yazık ki hiç bilmiyoruz.

lar Kurulu, Tekel, Petkim, Tüpraş, Telekom, enerji ve madenler gibi en stratejik kuruluşlarımızın, özelleştirilerek yabancı kuruluşlara ya da tekelere verilmesini ülkemizin bağımsızlığı ve geleceği açısından tehdit olarak değerlendirmektedir

Türk-İş, sosyal güvenlik sistemimizde IMF'nin talepleri doğrultusunda yapılacak

tek çatı uygulamalarına ve SSK sağlık tesislerinin Sağlık Bakanlığı'na ve ardından yerel yönetimlere devredilmesine kesinlikle karşı çıkacaktır.

Başkanlar Kurulumuz, Cumhuriyetimizin temel kazanımlarını ortadan kaldıracak, devletimizin kurumlarını tahrip edecek ve Anayasamızda yer alan sosyal devlet ilke-

sini yok edecek Kamu Yönetimi Temel Reformu Yasası'nda Emek Platformu'nun belirlediği esaslar doğrultusunda gereken düzenlemelerin yapılmasını talep etmektedir.

Türk-İş, örgütlenmenin önündeki, yasalardan ve uygulamalardan kaynaklanan zorlukların ve engellerin ortadan kaldırılmasını talep etmektedir.

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nda yapılması düşünülen değişikliklerin ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda uygulamadan kaynaklanan sorunların çalışma barışını bozmayacak şekilde düzenlenmesi talep edilmekte ve özellikle çalışanların en kutsal haklarından biri olan "kıdem



MAYINLARIN ÜRKÜTÜCÜ YÜZÜ

-Bugün en az 70 ülkede 60 ile 70 milyon mayın toprak altında bulunuyor.

-Mayınlar yılda yaklaşık 26 bin sivil insanın ölümüne veya sakat kalmasına neden olmaktadır. Bunların 8-10 bini çocuktur.

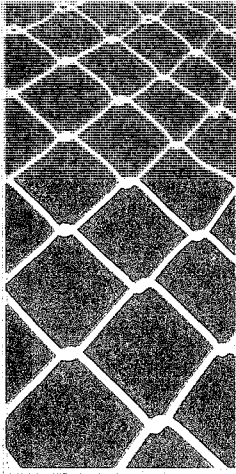
-Mayınlar bir asker ayağı ile çocuk ayağı arasındaki farkı görmeyen bir silahtır. Mayınlar bir kere toprağa yerleştirildi mi eninde sonunda vuracak masum bir insan bulur. Çünkü bir mayının ortalama yaşı 75 yıldır... Yani bir mayın, vuracak insanı sabırla 75 yıl bekler...

Ülkemizin hemen tüm kara sınırlarında mayın tarlaları bulunmaktadır. Güneydoğuda ise kimi yerlerde mayınlı bölgelerin bulunduğu bilinmektedir. Ve her yıl çok sayıda insan mayın nedeniyle ölmekte ya da yaralanmaktadır.

Bu artık son bulmalıdır.

Türkiye, mayınlardan tümüyle arındırılmalıdır. Zaman geçirmeden, daha fazla insan ölmekten: Hemen..

tazminatı” hakkının özünü ortadan kaldırmayacak esaslar çerçevesinde iyileştirilmesi istenmektedir.”



ÜRETİCİ SENDİKASINA ENGEL

Türkiye’de sendikal örgütlenme alanında son yıllarda yaşanan deneyimlere 2004 yılında iki girişim eklendi. Bunlardan biri üzüm ekicilerinin oluşturduğu Üzüm-Sen, diğeri tütün ekicilerinin kurduğu Tütün-Sen...

Her iki sendika da ilk tohumlarını 2001 yılında atmıştı. 15 Eylül 2001’de Tütün Üreticileri Kurultayı ile başlayan yolcu-

luk, 13-14 Aralık 2003 Ankara’da yapılan Türkiye Tarım ve Hayvancılık Kurultayı’nda alınan ürün bazında sendikalar kurma kararıyla bir adım daha ilerlemişti.

Ve tütün üreticileri sendikaları Tütün-Sen’i, 15 Nisan 2004’te 455 kurucu üye ile IMF, Dünya Bankası ve yabancı tütün tekellerine karşı yerli üreticinin haklarını korumak amacıyla İzmir’de kuruldu.

Ancak Tütün-Sen 21 Nisan 2004’te İzmir Valiliği tarafından kapatıldı. Kapatılma gerekçesi olarak; **“Anayasamızda üreticilerin sendika kurması ve sendikal faaliyette bulunmasına ilişkin bir düzenleme olmadığı”** savı ileri sürüldü..

Tütün-Sen yöneticileri bu savı reddettiler ve bu konuda hukuksal boşluğun bulunduğunu vurgulayarak açık yasaklama olmadığı sürece üreticilerin sendika kurabileceğini

söylediler.

Tütün-Sen’in kuruluşunda yapılan açıklamada IMF ve Dünya Bankası politikaları eleştirilirken, milyonlarca üreticinin zor durumda bırakıldığı gerçeğinin altı çiziliyor ve özetle şunlar söyleniyordu:

“Yabancı büyük tarım şirketlerinin istekleri doğrultusunda tarım yeniden şekillendiriliyor.

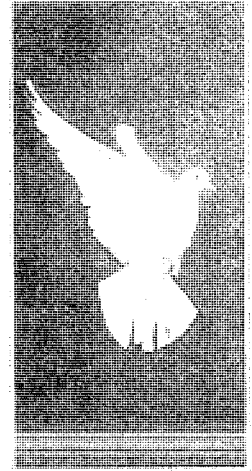
Bu yapılırken çiftçiler yoksullaştırılıyor, küçük ve orta üreticiler tasfiye ediliyor.

Türkiye tarımı büyük tarım şirketlerinin hizmetine sunulurken, birçok ürünün yerli üretiminden de vazgeçiliyor. Türkiye tarımı tahrip ediliyor, tütüncüler de bu politikalardan nasibini alıyor.

Biz örgütsüz üreticiler bütün bu gelişmeler karşısında her geçen gün daha büyük zorluklarla karşı karşıya kalıyoruz.”

Üreticilerin hak

arama yolcuğunda sendikal örgütlenme hakkının önünün tıkanmayacağı, yasaklanmaların tüümüyle kaldırılacağı demokratik Türkiye’de, yeni sendikal örgüt pankartlarının alanları süslemesi dileği ve inancıyla...



ALTERNATİF FİLM FESTİVALI

Bil-Ekin’nin düzenlediği ve aralarında Petrol-İş’in de bulunduğu örgütler tarafından desteklenen Alternatif Film Festivali 20 Nisan-2 Mayıs 2004 tarihleri arasında Ankara’da gerçekleştirildi.

Pek çok kısa film ve belgeselin yanında söyleşilerin de yer aldığı festivalde

amaç, izleyiciyi, Hollywood ve onun yerli taklitleri olan filmlerin dışında 'başka' filmlerle de buluşturmak.

Çok çeşitli konuların işlendiği festivalde, Petrol-İş'in "Özelleştirme Harekatını Durduralım" adlı kampanya belgeseli de gösterildi.



"IMF, DEVLET İÇİNDE DEVLET"

Yıllardır Uluslararası Para Fonu'nun dayattığı ekonomi politikaları sanki hiçbir karşıt seçenek yokmuş gibi uygulayan hükümetler, ülke ekonomisini kırılgan duruma getirdiler. Bunalımların

soğuk rüzgarlarına açık ekonomi, bir yandan her yıl dışı daha sıkı biçimde bağlanırken, içerde ise sosyal patlamalara açık duruma getirildi.

İşte bu gerçek son kez Maliye Teftiş Kurulu'nun Nisan ayı içinde açıklanan raporuna da yansdı.

Maliye Bakanlığı Teftiş Kurulu'nun hükümetin isteğiyle hazırladığı raporda, sermaye hareketlerinin serbest bırakılması nedeniyle son 20 yılda yurtdışına kaynak transferinin 200 milyar dolara ulaştığı belirtildi.

Teftiş Kurulu'nun 2004 sonunda bitecek IMF programı sonrası için alternatif model önerdiği raporda IMF ağır bir dille eleştirildi. Kurulun "Kamu Açıklarının Azaltılmasına Yönelik Model Önerisi" adlı raporu, hükümetin geçen yılki talebi üzerine kaleme alındı. Raporda, IMF ve Dünya Bankası gözetimindeki programların halkı

yoksulluğa sürüklediği, ahlaki çöküntünün derinleştiği, gelir dağılımının hızla bozulduğu belirtilecek alternatif model gereksinim olduğu kaydedildi.

Türkiye'nin ağır bir borç kışkacına girdiğine dikkat çekilen raporda şu görüşlere yer verildi:

"Devlet iç borçlanma senetlerinin sağladığı enflasyonun çok üstündeki yüksek faizler, sermaye hareketlerinin liberalizasyonu nedeniyle yurt dışındaki sermayedarlara olağanüstü bir gelir kaynağı yarattı. Ortalama olarak yüzde 20'lerde seyreden ve 1990'ların sonlarında olduğu gibi yüzde 40'lara varan getiriler dış dünyaya net kaynak aktarımına neden oldu. Ayrıca, kambiyo denetiminin neredeyse ortadan kaldırılması yurt dışına çok büyük kaynak transferine neden oldu ki, son 20 yılda ra-

kamın 200 milyar dolara ulaştığı tahmin ediliyor."

Raporda, IMF'nin devlet içinde devlet konumuna geldiği belirtilerek; "Borçların tasfiyesi yerine borç riski yönetilmeye çalışılıyor. Kamu mali sistemi zayıflatılıyor. Daraltıcı para ve maliye politikalarında sosyal boyut bulunmuyor. Politikalar, siyasal egemenlik haklarını sınırlayıcı unsurlar içeriyor" denildi.



BİTMEYEN TEHLİKE: İŞSİZLİK

2003 yılını yüzde 5.9'luk büyümeye kapatan Türkiye ekonomisi, işsiz

üretmeye devam ediyor: Açık işsiz sayısı 2 milyon 493 bin kişiye ulaştı. İşsizlik oranı ise yüzde 10.3'ten yüzde 10.5'e çıktı.

Hükümetin işsizlikle mücadele yılı olarak ilan ettiği 2004'e bir önceki yıldan 2.5 milyona yakın işsiz devrildi. Devlet İstatistik Enstitüsü verilerine göre, sivil nüfus yüzde 1.6 artarak 69 milyon 479 bine, 15 yaşın üzerindeki

nüfus ise yüzde 1.8 artarak 48 milyon 912 bin kişiye çıktı.

2003'te işgücüne dahil nüfus 23 milyon 640 bin kişi olurken bunun 21 milyon 147 bini istihdam edildi. Verilere göre çalışan sayısı 2002'ye göre 207 bin kişi azaldı. İşsiz sayısı ise 2002'ye göre yüzde 1.2 arttı ve 2 milyon 493 bin kişiye ulaştı.

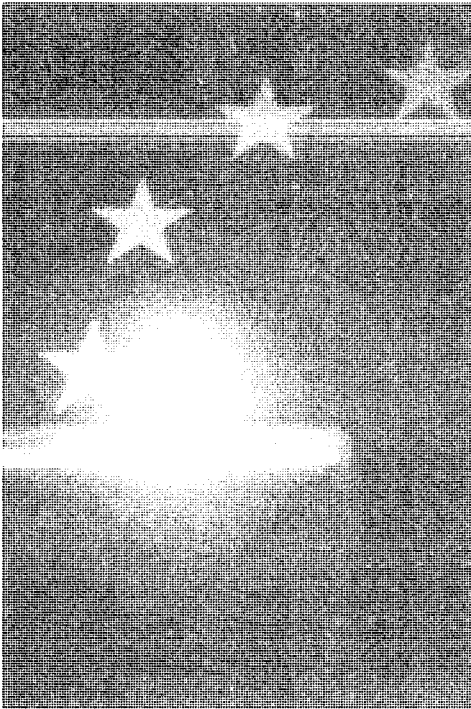
Türkiye genelinde işsizlerin 429 bin kişiyle yüzde 17.2'sini

işten çıkarılanlar, 480 bin kişiyle yüzde 19.3'ünü ise ilk kez iş arayanlar oluşturdu.

Artan işsiz sayısı işsizlik oranını da yüzde 10.3'ten yüzde 10.5'e çıkardı. İşsizler içinde eğitilmiş gençlerin oranı ise yüzde 29.1'den yüzde 27.8'e düştü. 2003'te işgücüne dahil olmayan nüfustaki 1 milyon 49 bin kişilik artış dikkat çekti. Rakamın; 595 binini iş arayan

ancak son üç ayda iş arama kanalı kullanmayanlar, 351 binini iş aramayıp işbaşı yapmaya hazır olanlar oluşturdu.

DiE'nin işsizlik tanımına göre 2003'te 2.5 milyon kişi çıkan işsiz sayısına, potansiyel işsiz olan "eksik istihdamdakiler", anket döneminde iş aramayanlar ve "ücretsiz aile işçileri" eklenince gerçek işsiz sayısı 8.7 milyona çıkıyor.



AİHS'NİN 50. YILI

Türkiye'de demokratik hak ve özgürlükler gündeme getirildiğinde, kimi kesimler buna genellikle şu söylemlerle karşı çıkarlar: "Ulusal çıkarlara aykırı, güvenliğimizi tehdit eder."

Bu kesimler yıllarca öylesine etkili oldular ki başta Birleşmiş Milletler Örgütü'nün Sözleşmeleri olmak üzere birçok uluslararası sözleşme kabul edilmedi ya da çekince konularak sınırlı biçimde onaylandı.. Bugün birçoğu hala kabul edilmiyor veya yapılması gereken yasal düzenlemeler geciktiriliyor. Oysa bir ülke, demokratik hak ve özgürlüklerin genişlemesi nedeniyle güvenlik sorunu yaşamaz..

Hastalıklı kuşkuculuğun veya paranoyanın dışlanması gerektiğine ilişkin somut kanıt, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni Türkiye'nin 50 yıl önce imzalamış olmasıdır. 20 Mart 1950'de Roma'da imzalanan Sözleşme, 3 Eylül 1952'de yürürlüğe girdi. Türkiye, Sözleşmeyi 18 Mayıs 1954'de onayladı.

Büyük bölümü kırsal kesimde, iş bulamadığı ya da bulma umudu olmadığı için halen tarım ya da ticaretle uğraşan ailesine yardım eden, maaş-ücret almayan, sosyal güvenlik kaydı bulunmayan; ancak tüm bunlara karşın "istihdamdaki nüfus" içinde gösterilen "ücretsiz aile işçileri"nin sayısı da geçen yıl 4 milyon 138 bin olarak belirlendi. Ücretsiz aile işçileri,

2003 yılında 21 milyon 147 bin kişi olarak belirlenen istihdamdaki toplam nüfusun beşte birini oluşturdu.

DİE'nin işsiz saymadığı, eksik istihdamdakiler, ücretsiz aile işçileri, anket dönemlerinde iş aramamış olanlar ve umudu kestiği için iş aramayanlar da dahil edildiğinde gerçek işsiz sayısı 8 milyon 720 bine ulaşıyor.

Bölgelere göre iş-

siz sayısında Karadeniz Bölgesi, 1 milyon 795 bin kişiyle başı çekiyor. Bunun da 1 milyon 372 binini ücretsiz aile işçileri oluşturuyor. Gerçek işsiz sayısında Karadeniz'i 1 milyon 726 bin kişiyle Marmara, 1 milyon 156 bin kişiyle İç Anadolu, 1 milyon 97 binle Ege, 1 milyon 78 binle Akdeniz, 1 milyon 61 bin kişiyle Doğu Anadolu izliyor. Gerçek işsiz sayısı Güneydo-

ğu'da da 807 bin düzeyinde bulunuyor.

2002 yılında yüzde 29.1 olan eğitimli gençlerde işsizlik oranı ise geçen yıl yüzde 27.8'e geriledi. Eğitimli gençler arasında işsizlik, kentsele yerlerde yüzde 29.7, kırsal yerlerde ise yüzde 22.9 olarak tahmin edildi. Lise altı eğitim alanlar ile hiç eğitim almayanların işsizler içindeki payı yüzde 62.6'dan,



"AL SANA İŞ"

1 Mayıs akşamı televizyon haberlerini izleyenlerin, kitle gösterileri haberlerinin ardından Edirne'de yaşanan bir haberi izlemişlerse unutabileceklerini hiç sanmıyoruz.

Görüntüler ile verilen ve unutulmayacak olan haber neydi?

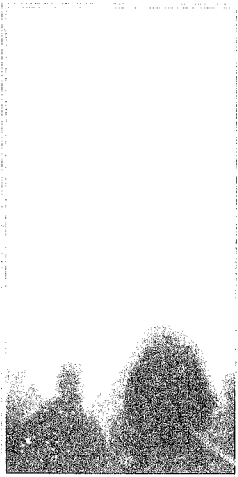
Edirne'de işsiz olan iki gencin "iş istiyoruz" diye bağırması üzerine birkaç polis "olaya müdahale etmiş" ve işçileri tekme tokat dövmeye başlamıştı. Dahası dayak yemekten baygınlık geçiren gencin kafasına basılmış (Yandaki fotoğrafta görülüyor) sonra da karakola götürülmüşlerdi.

"İş istersin ha... Al sana iş!" haykırırları ile sanki cinnet geçirircesine işsizleri döven polislerin sesi, coplarının sesine karışırken aynı anda milyonlarca insanın evinin içinde kulakları tırmalayan haykırırlar yankılanıyordu: "İş istersin ha... Al sana iş!"

Soruyoruz: Kamu güvenlik görevlisi olmak ne zamandan beri kabadayılık oldu? Bu olay için ne denebilir: Ayıp mı, yazık mı, yuh mu?

yüzde 65'e, lise üstü eğitim alanların payı yüzde 10.8'den yüzde 11.6'ya yükselirken, lise mezunlarının payı yüzde 26.5'ten yüzde 23.3'e düştü.

İşgücüne dahil olmayanların, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı, yüzde 50.4'ten yüzde 51.7'ye yükseldi.



ANAYASA'DA ÖNEMLİ DEĞİŞİKLİKLER

Anayasa'nın 10 maddesinde daha önemli değişiklikler yapıldı.

Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer'in 23 Mayıs'ta onaylayarak yürürlüğe giren Anayasa

değişiklikleri şöyle:

-Ölüm cezası Anayasa'dan tamamen çıkarıldı.

-Genelkurmay Başkanlığı'nın YÖK'te temsilci bulundurulmasına son verildi.

-DGM'lerin kuruluşuna ilişkin 143. madde yürürlükten kaldırıldı.

-Sayıştay'la ilgili 160. maddede de değişiklik yapılarak, Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK), Sayıştay denetimine açıldı.

-10. maddede yapılan değişiklikle, kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğuna ilişkin maddeye "Devlet, kadınların ve erkeklerin eşitliğinin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" fıkrası eklendi.

-Yasaya uygun şekilde basın işletmesi olarak kurulan basımevi ve eklentileriyle basın araçları, suç aleti olduğu gerekçesiyle zapt ve müsadere edilemeyecek veya işletilmekten alıkonulamayacak.

-Yasalarla farklı

hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda uluslararası antlaşma hükümleri de esas alınacak. Böylece yargıçlar karar verirken, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmesi ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi başta olmak üzere uluslararası sözleşmeleri de dikkate alacaklar.



KAÇAK İŞÇİLİKTE KAYIP KATRİLYONLARI BULUYOR

Devletin kaçak çalıştırılan işçiden kaybı katrilyonları buluyor. Kaçak işçilerin, en düşük ücret düzeyinden kayıt al-

tına alınması durumunda, özellikle SSK'nın önemli bir gelir elde edeceği hesaplanıyor.

Devlet İstatistik Enstitüsü'nün verilerini değerlendiren ANKA Haber Ajansı'nın verdiği habere göre, geçen yılın son çeyreği itibarıyla 1 milyon 497 bin yevmiyeli, 1 milyon 727 bin de ücretli kaçak olarak çalışıyor. "Kaçak işçi" olarak tanımlanan bu kişilerin toplam sayısı 3 milyon 224 bini buluyor.

Halen, Sosyal Sigortalar Kurumu'na kayıtlı asgari ücretli bir işçiye ayda 423 milyon lira ödeniyor. Bu ücretten 59 milyon 220 bin lira SSK primi, 53 milyon 932 bin lira da vergi ödeniyor. İşveren de, çalıştırdığı her bir asgari ücretli için SSK'ya prim olarak ayda 82 milyon 485 bin liralık ödeme yapıyor.

Asgari ücretli bir çalışan için, SSK'ya ödenen toplam prim tutarı 141 milyon 705 bin lirayı bulu-

yor.

Geçen yıl sonu itibariyle 3 milyon 224 bin kişinin kaçak çalıştığı dikkate alındığında, SSK'nın bu işçilerden aylık prim kaybı 457 trilyon liranı buluyor. Bir başka ifadeyle, SSK kaçak çalıştırılan işçileri asgari ücret üzerinden kayıt altına alabilse, aylık prim gelirinde 457 trilyon liralık artış olacak.

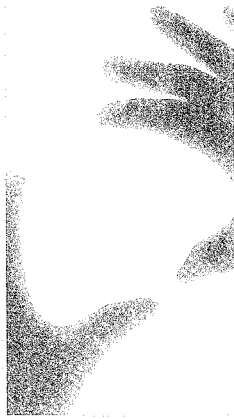
Kaçak çalıştırılan işçilerden devletin vergi kaybı ise 174 trilyon lira olarak hesaplanıyor.

Kayıt altına alınmayan işçiler nedeniyle, SSK'nın prim, devletin de vergi olarak aylık kaybı 624 trilyon liranı buluyor.

Kendi hesabına ya da işveren konumunda çalışan, ancak kayıt altına alınamayan kişiler de dikkate alındığında, devletin aylık kaybı katrilyonları geçiyor.

Geçen yıl sonu itibariyle kendi hesabına çalışan ancak kayıt altına alınamayan kişilerin sa-

yasının 3 milyon 496 bin, işverenlerin sayısının da 179 bin olduğu belirtiliyor.



RISK GRUBUNUZ NEDİR?

Hangi risk grubunda çalıştığınızı biliyor musunuz?

İşyeri Hekimi Yönetmeliğin 21 inci maddesi uyarınca oluşturulan Komisyonun görüşleri doğrultusunda "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Risk Grupları Listesi Tebliği" Çalışma Bakanlığınca hazırlanarak 13 Nisan 2004 tarihli Resmi Gazete'de yayınlandı.

Özellikle sendikaların ve temsilcilerin

hangi risk grubu altında çalıştıklarını bilmeleri açısından önem taşıyan tebliğde ülkemizdeki tüm işler, (5) risk grubuna ayrıldı. Tebliğde, genellikle petrol ve kimya işçilerinin çalıştığı işler en fazla risk taşıması açısından 5. risk grubunda sınıflandırıldı. Ancak işkolumuzda çalışan işçilerin bazıları diğer risk gruplarında da çalışmaktadırlar.

Üçüncü risk grubuna giren işlerden:

-Fotoğraf stüdyoları, film developman ve basım işleri, fotoğraf filmi renklendirme ve boyama yerleri, her türlü film ve film banyosunda kullanılan kimyasal maddelerin üretim yerleri,

-İlaçlar, ilaç hammaddesi ve tıbbi müstahzarlar imal serum ve aşı hazırlama işleri (steril katgüt, hidrofil pamuk dahil)

-Kokular ve tuvalet maddeleri imali

-Kozmetik fabrikaları, kolonya vb.

malzemelerin üretim yerleri

Dördüncü risk grubuna giren işlerden:

-Kauçuktan mamul eşyanın tamiri (otomobil lastiklerine dış açılması dahil)

-Diğer kauçuk ve lastik mamulleri imali

-Plastik hammadde imali

-Suni ipek ve diğer sentetik elyaflar ile plastik maddelerin imali

-Yakılacak ispiro imali

-Asfalt ve dam tecrit malzemeleri, yağlamaya mahsus olup, petrol taşıyehanelerinde elde edilmeyen yağlar ve gresler imali

-Petrol ve tabii gazın boru hattı vasıtasıyla nakli

-Sabun, deterjan ile çamaşır suları ve sodası ve diğer temizlik maddeleri sanayii, nişadır, çivit imal yerleri

-Tutkal, jelatin, zambak ve diğer yapıştırıcı madde imali

-Kibrit imali

Beşinci risk grubuna giren işlerden:

-Petrol ve tabi gaz kuyularının açılması

-Mühimmat ve patlayıcı maddeler imalatı, patlayıcı madde sanayi, sentetik yakıt, azot peroksit imal ve dolum tesisleri, patlayıcı madde depoları ve patlayıcı madde nakil işleri

-Petrol rafinerileri ve petrokimya tesisleri

-Gliserin, yağ asit-

leri, sülfürik asit, hidroklorik asit, klor vb. kimyasal maddeler üretim yerleri ile azot sanayi ve gübre fabrikaları, kimyevi gübreler imali

-Boya, vernik ve cilalar ile organik ve anorganik pigmentlerin imali işleri

-Gaz, benzin ve diğer akaryakıtlar, ham petrol ve müştaklarından yağlamaya mahsus yağlar ve muhtelif maddelerin elde edilme-

si

-Kimyevi tuzlar, asitler, bazlar ve alkoller gibi kimyevi maddelerin imali, alkol üretim ve tasfiye yerleri, fermantasyon ile alkollü içki üreten fabrikalar ve ya malt tesisleri

- Diğer kimyevi ana maddelerin sanayii ve basınç altında her türlü sınai ve tıbbi gazın sıvılaştırılarak dolum işleri

-LPG dolum tesisleri ile dökme LPG

ve tüp depolama tesisleri

-Akaryakıt depolama tesisleri

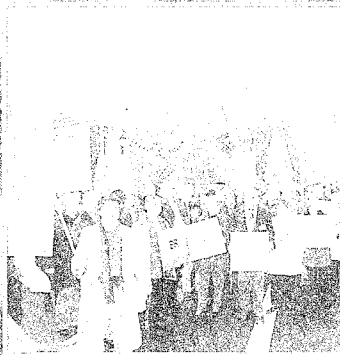
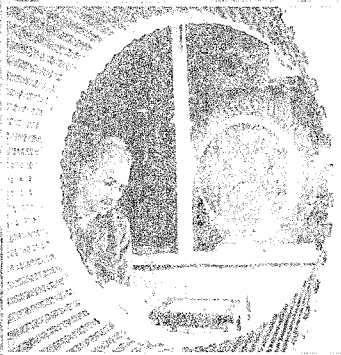
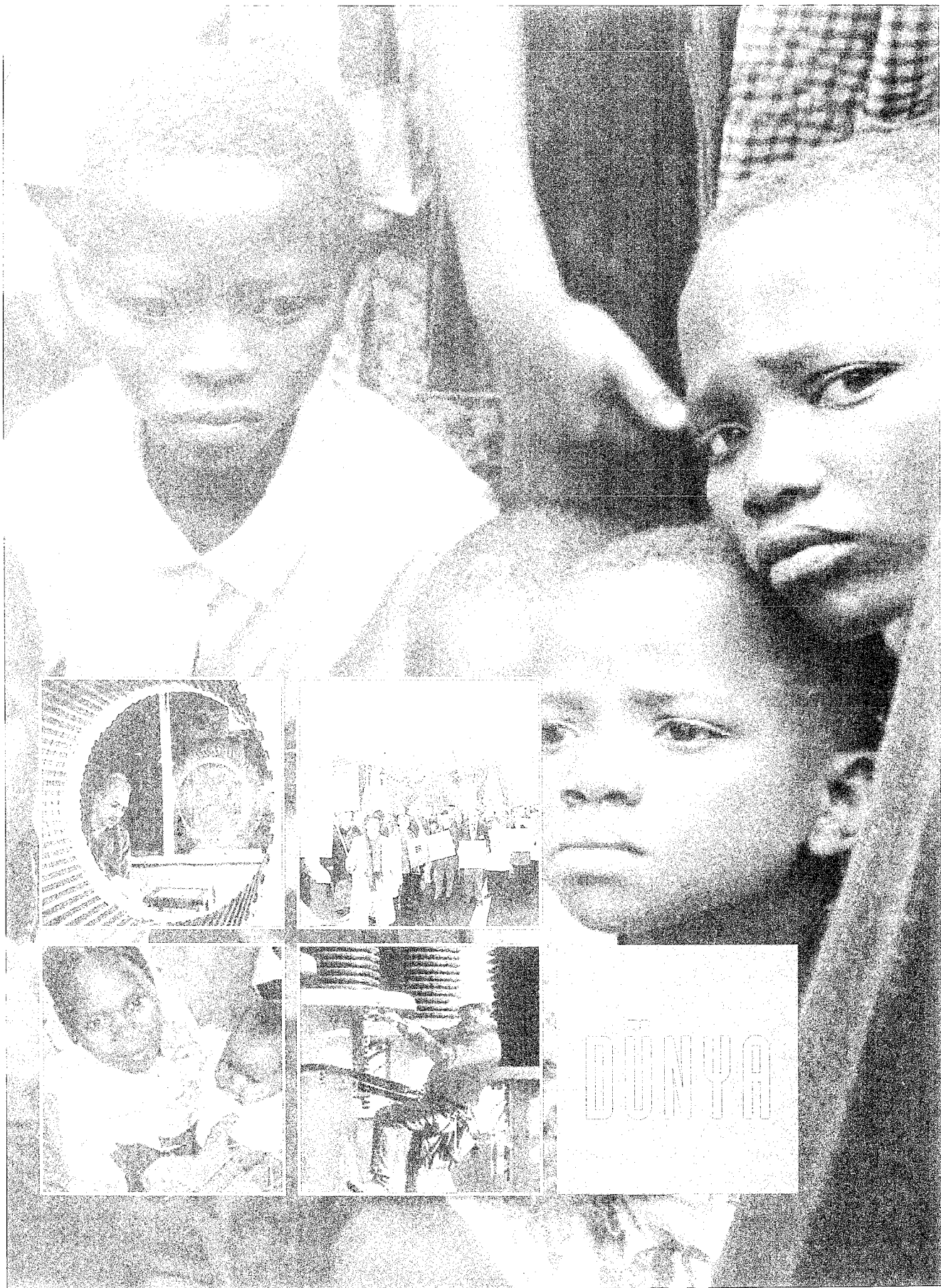
-Akaryakıt ve LPG satış yerleri ile petrol ürünleri ve makine yağları satış yerleri

-Pil, batarya ve akü imal yerleri

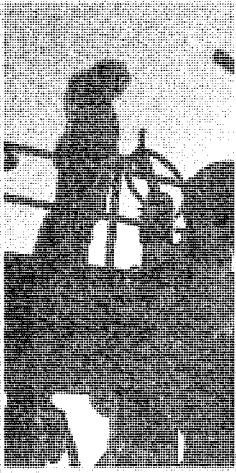
-Sanayide kullanılan boya ve kimyevi maddeler, petrol ve kömür türevleri toptancılığı.

Hazırlayan:

Haluk Şensu



DÜNYA



ANGARYANIN YENİ BİÇİMLERİNE DİKKAT

Angaryanın eski çağlarda kalan bir uygulama olduğunu sananlar bir yanılgı içindedir. Çünkü angarya hem gelişmiş, hem de gelişmekte olan ülkelerde çoklukla rastlanabilen, tümüyle ortadan kaldırılamamış bir olgudur.

ILO son dönemlerde angaryanın aldığı yeni biçimlere değinirken bu konuda duyarlılıkları arttırmaya çalışıyor.

ILO'nun "Angaryayla Mücadele Özel Eylem Programı" nedeniyle yayınladığı tanıtım broşüründe bu bü-

yük ve önemli sorun şöyle dile getiriliyor:

"Günümüzde angarya hala milyonlarca insanı etkiliyor ve farklı biçimlerde yüzünü gösteriyor.

Örneğin, bir kişinin borçlandırılarak ormanda zorla çalıştırılması, bir ev bakıcısının işvereni tarafından zorla eve hapsedilip çalıştırılması, bir köylünün zorla yol yapımında çalışmaya zorlanması ve genç bir kadının fahişelik yapmaya zorlanması; tüm bu insanlar angaryanın kurbanlarıdır.

Bu sorun ne kadar yaygındır? Bu sorunun yaygınlığı, veriler yetersiz olduğundan kesin olarak tahmin edilemiyor. Ama biliyoruz ki; kölelik gibi eskiye ait uygulamalar azalıyor gibi gözükürken, angarya ve zorunlu çalıştırma için yapılan insan kaçakçılığı hızlı bir şekilde artıyor.

İnsan kaçakçılı-

ğının varış noktaları, dünyanın en zengin ülkelerinin kent merkezleri, bununla beraber gelişmekte olan ve geçiş ekonomisi ülkelerinin başkentleridir. Ayrıca, özellikle Asya, Afrika ve Güney Avrupa aynı zamanda kaçakçılığın kaynağını, istikametini ve köprüsünü oluşturuyor.

Ayrıca zorla çalıştırmanın denetlenmesi daha da zorlaşıyor. Artan bir şekilde bu durum, yasa dışı kaçak ekonomiye tekabül etmektedir. Genellikle insan kaçakçılığı, bu tür kaçakçılığı uyuşturucu kaçakçılığından daha az tehlikeli bulan uluslararası şebekelerce organize ediliyor.

Günümüzde angaryanın kendini gösterdiği farklı biçimler şöyledir:

-Kölelik ve zorla kaçırma,

-Kamu çalışma projelerinde zorunlu çalıştırma,

-Tarımda ve uzak

kırsal alanlarda zorla çalıştırma,

-Ev bakıcılığında zorla çalıştırma,

-Kimi yerlerde ordunun zorla çalıştırması,

-İnsan kaçakçılığının bir sonucu olarak zorla çalıştırma.

Bu soruna küresel bir karşılık verebilmek için ILO tarafından başlatılan Angaryayla Mücadele Özel Eylem Programı güçlenerek sürüyor. Temelde angaryanın bir kişinin diğer bir kişi üzerinde suistimalci kontrolünden doğduğunu ve angaryanın özgürlüğün reddini ve zorlamayı içerdiğini belirten ILO, bu soruna yönelik mücadele biçiminde üç önemli noktanın önemini vurguluyor:

1-Araştırma: Zorla çalıştırma çoğunlukla gizli yapıldığı için bu konuyla ilgili istatistikler ve bilgiler hemen hemen mevcut değildir.

Bu kısmın amacı angarya sorununun yaygınlık düzeyini ve doğasını belirlemeye çalışmaktır. Bununla ilgili bir araştırma programı, Pakistan'da ve Brezilya'da sürdürülmektedir. Ayrıca bir araştırma da Avrupa'da emek ve cinsel sömürü için yapılan insan kaçakçılığının güzergahlarına odaklanmaktadır.

2-Bilinçlendirme: Angaryaya karşı etkili bir mücadele verebilmek için bu sorunun önemi yamsamsal olarak vurgulanmalıdır. Hükümetler, işverenler, işçiler ve sivil toplum örgütleri angaryayla mücadelede önemli bir role sahiplerdir. Bu sorunla ilgili Moğolistan'dan Vietnam'a, Guetamala'dan Peru'ya pek çok ülkede seminerler düzenlenmiştir.

3-Teknik işbirliği: Hükümetlerin ve sosyal katılımcıların mücadele ko-

nusunda desteklenebilmesi için bu tür bir işbirliği kazanılmazdır.

Ayrıca teknik işbirliği, angaryanın sonlandırılması ve angarya kurbanlarının yeniden hayatlarını şekillendirebilmesi için gereklidir. Nepal, Brezilya ve Hindistan'da işbirliği sağlanarak angaryayla mücadelede önemli başarılar elde edilmiş, angaryayı önleyici yasal zorlamalar sağlanmıştır.



VEREM:
UYANAN
CANAVAR
Uluslararası Çalışma Örgütü tüber-

külozun yani veremin yoksullaşmayla birlikte küresel bir tehdit oluşturduğunu açıkladı. Son dönemlerde veremin hemen tüm ülkelerde yoksullaşmayla birlikte artması üzerine duyarlılık arttırmak amacıyla açıklamalar yapan ILO, son kez yayınladığı tanıtıcı yayınında özetle şu görüşlere yer verdi:

"Tüberküloz, dünyadaki hastalıkların ve ölümlerin en önemli nedenlerinden birisidir. Her yıl bu hastalıktan 2 milyon insan ölüyor ve onların dörtte üçü, en üretken yaş grubu olan 15-54 yaşları arasındaki kadın ve erkeklerde görülüyor.

Tüberküloz sadece bireyleri değil, aynı zamanda aileleri, toplumları, şirketleri ve ülkeleri de yakından ilgilendiren bir problemdir.

AIDS salgını, tüberkülozdaki artışı körüklemektedir.

Çünkü HIV'den dolayı zayıflayan bağışıklık sistemi, kişiyi tüberküloza karşı dirençsiz kılmaktadır.

HIV'in yüksek yayılma koşullarının varlığından dolayı birçok işçi tüberküloza karşı dirençsiz kalmaktadır.

Hasta işçilerin varlığı haftalarca ya da aylarca onların yeteneklerinden ve deneyimlerinden yararlanamama, üretimin kalitesinin bozulması ve üretkenliğin düşmesi demektir. Ayrıca tedavi maliyetleri de buna eklenmektedir.

Tüberküloz sadece tedavi edilebilir değil, aynı zamanda tümünden ortadan da kaldırılabilir.

İşyerleri, tüberkülozu kontrol altına almak için ve ondan korunmak için elverişli hale getirilmelidir.

Tüberküloz çoğu kez bir işyeri sorudur, çünkü işçi-

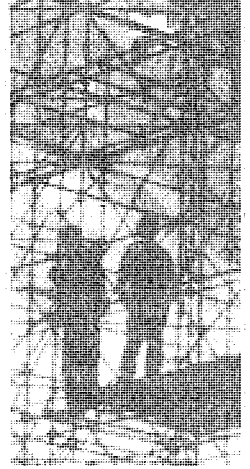
lerin sağığına etki etmektedir. İşyeri, genişleyen küreselleşme çabaları içinde tüberkülozun yayılmasını ve etkilerini sınırlama konusunda önemli bir role sahiptir. İşyeri programları, kadınların tüberküloza karşı daha hassas olduğunun ve bu hastalığın çoğunlukla yoksulluktan, ağır yükten, HIV vakalarının kadınlar arasında yüksel-

mesinden kaynaklandığının kabul edilerek oluşturulması gerekmektedir.

Hiç kimse tüberküloz olduğu için ayrımcılığa maruz kalmamalıdır. Ne işçi adaylarına, ne de işçilere, tüberküloz ya da HIV/AIDS'li olmalarıyla ilgili bilgi vermesine dayalı soru sorulmamalıdır. Kişisel bilgiye girmek ve gizlilik kurallarına bağlanmalı

ve bu konuda ILO'nun işçinin kişisel bilgisinin korunması ilkesiyle uyum içinde olmalıdır."

Bu arada özellikle belirtmek gerekir ki 90'lı yıllara doğru Türkiye'de hemen hemen yok olan ve rem, son yıllarda önemli bir artış eğilimi göstermiştir. Bilim adamları artışın yoksullaşmaya bağlı olarak geliştiği üzerinde durmaktadır.



**AVRUPA
İŞÇİLERİNİN
ORTAK EYLEMİ:
"SOSYAL
AVRUPA"**



AMERİKAN VAHŞETİ

Nisan ve mayıs ayı içinde hemen tüm dünya yazılı ve görsel basınında, ABD'li askerlerin Irak'ta yaptığı işkenceleri yansıtan fotoğraflar ve haberler yayınlanmaya başlandı.

Irak hapishanelerinde çekilen fotoğraflarla kanıtlanan işkenceler konusunda ABD Başkanı Bush, bu işkencelerin "birkaç asker" tarafından yapılmış, eylem olduğunu söyledi. Bush, böylece bir kez daha iğrenç yalanlarından birini söyledi.

Hiç kimsenin kuşkusuz olmasın... ABD işgalci olduğu sürece, belki bir süre saklanacak, ancak daha sonra mutlaka açığa çıkacaktır ki Amerikan askerleri işkencelerini sürdürecektir.

ABD'den ve yardakçısı işgalci diğer ülke askerlerinden Irak halkına yönelik başka bir davranış beklemek hinlik veya cinlik değilse, açıkca saflıktır.

Amerikan vahşetini tarih unutmayacak, Bush'un kiri, pisi ve kanı belleklerden hiçbir zaman silinmeyecektir...

Avrupa'da sosyal hakların daraltılması girişimlerine karşı sendikaların 3 Nisan'da düzenlediği ortak eylem tüm kıtayı sarstı.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)'nun çağrısı üzerine sermayenin müdahalelerine karşı eylem geçen emekçiler Almanya, Fransa, İspanya, İtalya ve İsveç'te başarılı gösteriler düzenlediler.

Eylem nedeniyle

Alman Sendikalar Birliği tarafından yapılan açıklamalarda tüm işçiler Sosyal Avrupa için eyleme katılmaya çağırıldı. Türkiyeli işçiler için Türkçe olarak da yayınlanan açıklamalarda şu görüşler ileri sürüldü:

"Sosyal hizmet ve olanakların kaldırılması ve ücretlerin indirilmesi yerine, iç piyasadaki talep ve alım gücünün artması gerekmektedir.

Bunun için daha fazla vergi adaletine ihtiyacımız vardır, çünkü şirketler ve servet milyarderleri ve milyonlar de artık kendi payına düştüğü oranda katkıda bulunmak zorundadırlar. Sosyal yenilikleri tekrar gündeme getirecek bir politika istiyoruz. İşsizlere karşı değil, işsizlikle savaşan bir politika istiyoruz.

-Yaşamak için

yeterli bir gelir için,

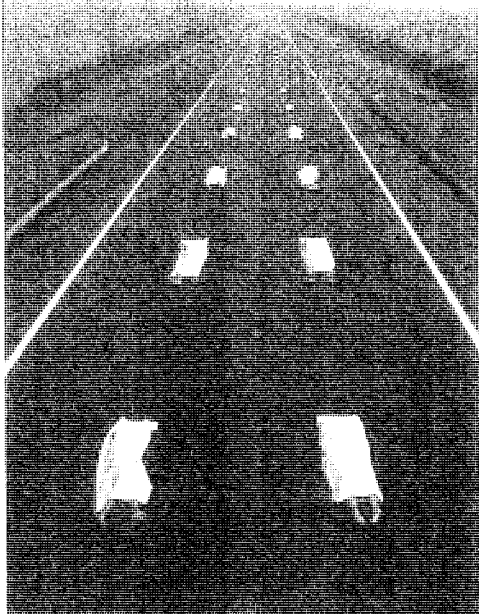
-Yeterli emeklilik maaşı için,

-Gençlerimiz için meslek eğitimi tesislerinin geliştirilmesi ve kaliteli meslek eğitimi yerlerinin açılması için,

-Sosyal adalet için,

-Dayanışmalı bir sağlık sistemi için,

-Karlara, servetin ve büyük mirasların adaletli bir şekilde vergilendi-



"TRAFİK, BİR SAĞLIK SORUNU"

Dünya Sağlık Örgütü'nün 9 Nisan Sağlık Günü için yayınladığı rapora göre trafik kazaları tüm dünyanın en önemli sorunlarından biri olma özelliğini taşıyor.

-2002 yılında dünyada yaklaşık 1 milyon 200 bin kişi trafik kazası sonucunda yaşamını kaybediyor, 50 milyonu ise yaralanıyor veya sakatlanıyor.

-Endüstri ülkelerinde trafik kazalarının kurbanları daha çok şoförler ve arabadaki yolcular. Buna karşılık gelişmekte olan ülkelerde kurbanlar genellikle yayalar ve otobüs yolcularıdır. Örneğin Almanya'da 2002 yılında otobüs ve tren kazalarında ölenlerin sayısı 52, Kenya'da ise 1140.

-Düşük ve orta gelirli ülkelerde trafik kazalarının yüzde 90'ı ölümcül olmakta ve bu olaylardaki kurbanların büyük çoğunluğunun geliri, hiçbir zaman özel bir araba almaya yetmeyecek kişilerdir.

-Trafik kazaları, küresel bir halk sağlığı sorunu olarak ele alınmak zorundadır.

rilmesi için,

-Şehir ve belediye idarelerini tek-rar çalışabilir hale getirecek belediye finansmanı reformu için sokağa çıkıyoruz!

Kalkın! Sosyal bir Avrupa'da Avrupa eylem günü-ne."



YOKSULLUĞUN ADI: KADIN

Kadınların toplumsal yaşam içinde rollerinin tüm dünyada köklü değişimler geçirdiğini söyleyemeyiz. San-ki zaman kadınların sorunlarının çözüm-lenmesi söz konusu olduğunda duruyor gibi. Onlar ezilen, sömürülen, ayrımcı-lığa uğranan, baskı-

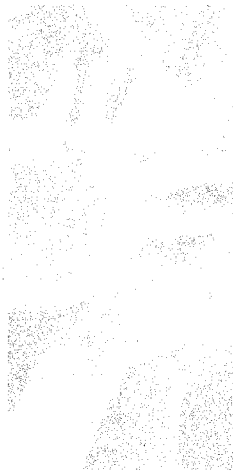
lanan ve dışlanan kategoride olmanın dayanılmazlığını yaşıyorlar...

ILO'nun 8 Mart Dünya Kadınlar Günü nedeniyle hazırladığı yeni bir rapora göre işgücüne katılan kadın sayısında rekor düzeylere ulaşılmasına rağmen, kadınlar arası işsizlik oranı görece daha yüksek, kadınların aldıkları ücretler de daha düşüktür.

ILO Ankara Enfor-masyon Merkezi tarafından yayınlanan "Newsletter" bülte-ninde yer alan raporun özetine göre, Dünyada sayıları 550 milyonu bulan yoksul çalışanların yüzde 60'ını kadınlar oluşturmaktadır. Raporda aktarılan verilere göre 2003 yılında dünyada toplam çalışanların sayısı 2.8 milyar ve bu toplamın 1.1 milyarını, başka de-yişle yüzde 40'ını kadınlar oluşturmaktaydı. Bu, son on yıl içinde çalışan kadının sayısında 200 milyonluk bir ar-

tış olduğu anlamına gelmektedir.

Çalışan kadın sa-yısındaki bu hızlı artışa rağmen, kadın-ların sosyo-ekono-mik anlamda güç-lenmeleri açısından önemli bir gelişme sağlanamamıştır. Üstelik, eşit değer-deki çalışma karşılı-ğında eşit ücret ve sosyal hakların den-geli dağılımı gibi, her meslek ve işko-lunda kadınları er-keklerle eşit kılacak düzenlemeler de yapılamamıştır.



ICFTU: "ETKİLİ ULUSLARARASI DAYANIŞMA, ACİL BİR GEREKSİNİM"

Dünya işçilerinin birlik dayanışma ve

mücadele günü 1 Mayıs nedeniyle tüm her yıl olduğu gibi bu yıl da bir deklarasyon yayın-layan ICFTU, barış temasını vurgular-ken tüm çalışanlara saygılı davranılması gereğini vurguladı.

ICFTU'nun 1 Ma-yıs bildirgesinde şu noktara değinildi:

"Bizler işçilerin hakları için saygı istiyoruz. Dünyada, pek çok işve-ren, işçilerin hak-larını baltalayarak adaletsiz bir avan-taj kazanmaya çalışıyor. Çalışma yaşamında saygı görmenin işçiler için tek gerçek yo-lu güçlü ve kapsa-yıcı sendikalar-dır.

Bizler kadın işçi-ler için saygı isti-yoruz. Sendikalar bugün, kadınların sendikaya ihtiyaç duyduğundan da-ha çok kadınlara ihtiyaç duymakta-dırlar. Özellikle kadınlar, küresel ve liberal emek pa-zarının en hassas öz-neleridir. Kadın işçileri örgütlemek ve korumak, tüm

dünyadaki işçi sendikalarının önceliği olmalıdır.

Bizler yoksulluk içinde çalışanlar için saygı istiyoruz. Irk temelli bir anlayış, ticaret ve yatırım konusunda birbirlerine karşı rekabeti körüklemek için bütün ülkeleri ve onların işgücünü kışkırtmaktadır. İşçi sendikalarının hakları ihlal edilmekte ve işçiler yoksulluğa mecbur edilmektedir. Hatta ihracat bölgelerinde dahi bu durum geçerlidir. Enformel ekonomide yasal ve sosyal korumanın eksikliği, işçilerin sendikalara katılmalarını ve onları biçimlendirmelerini daha da zorlaştırmaktadır. Gelin bu işçilere saygı kazandıralım, böyle ki, onlar da güçlü işçi sendikalarının yardımıyla yoksul-

luktan kurtulabilsinler.

Sendikal hareket, çalışan kadın ve erkeğin geçimi ve hakları, demok-rasi, insan hakları, barış ve herkese saygı için mücadelesini arttıracığına söz veriyor.



AB: KADIN HAKLARI İÇİN DAHA UZUN YOL VAR

8 Mart Dünya Kadınlar Günü nedeniyle Avrupa Komisyonu tarafından Brüksel'de, kadınların siyasi yaşama

katılımını değerlendiren bir konferansta kadın-erkek eşitliği konusunda alınması gereken daha uzun yolun bulunduğu vurgulandı.

Yapılan konuşmalarda AB ülkelerinde kadın sorunlarının önemli bir öncelik taşıdığı belirtilirken siyasal ve toplumsal yaşama ilişkin özetle şu değerlendirilmelerde bulunuldu:

"Avrupa Birliği, tarihi bir genişlemenin arifesinde. Yarısından fazlasını kadın ve kız çocuklarının oluşturduğu 450 milyonluk bir Birlik olmak üzereyiz. Ama yine de Avrupa toplumlarındaki kadınların erkeklerle aynı statüde olduklarını söyleyemiyoruz. Kadınların ulusal ve uluslararası karar verme sürecinde de, olması gerektiği gibi temsil edildiklerini de

söyleyemiyoruz.

Kadınlar giderek çok daha fazla iyi eğitim görüyor. İlk ve orta dereceli okullarda kızlar artık erkek çocuklarından daha fazla başarılı oluyor. Ama yine de onların başarıları, profesyonel iş hayatına yansımıyor. Kadınlar, cam tavanından yukarı katları görüyor ama yer döşemeleri hâlâ yapışkan. Bu, Avrupa kıtasının gerçeği olmayı sürdürüyor. Kadınlar, çocuklara ve yaşlı akrabalara bakma sorumluluğunun büyük bölümünü omuzlamaya devam ediyor. Sözünü edip durduğumuz iş ve aile yaşamı arasındaki denge hâlâ kadının sorunuymuş gibi değerlendiriliyor."

Her yılın 28 Nisan günü on yıldır uluslararası sendikal hareket tarafından, işleri başında ölen, yaralanan ya da hastalanan işçileri anma günü olarak değerlendiriliyor.

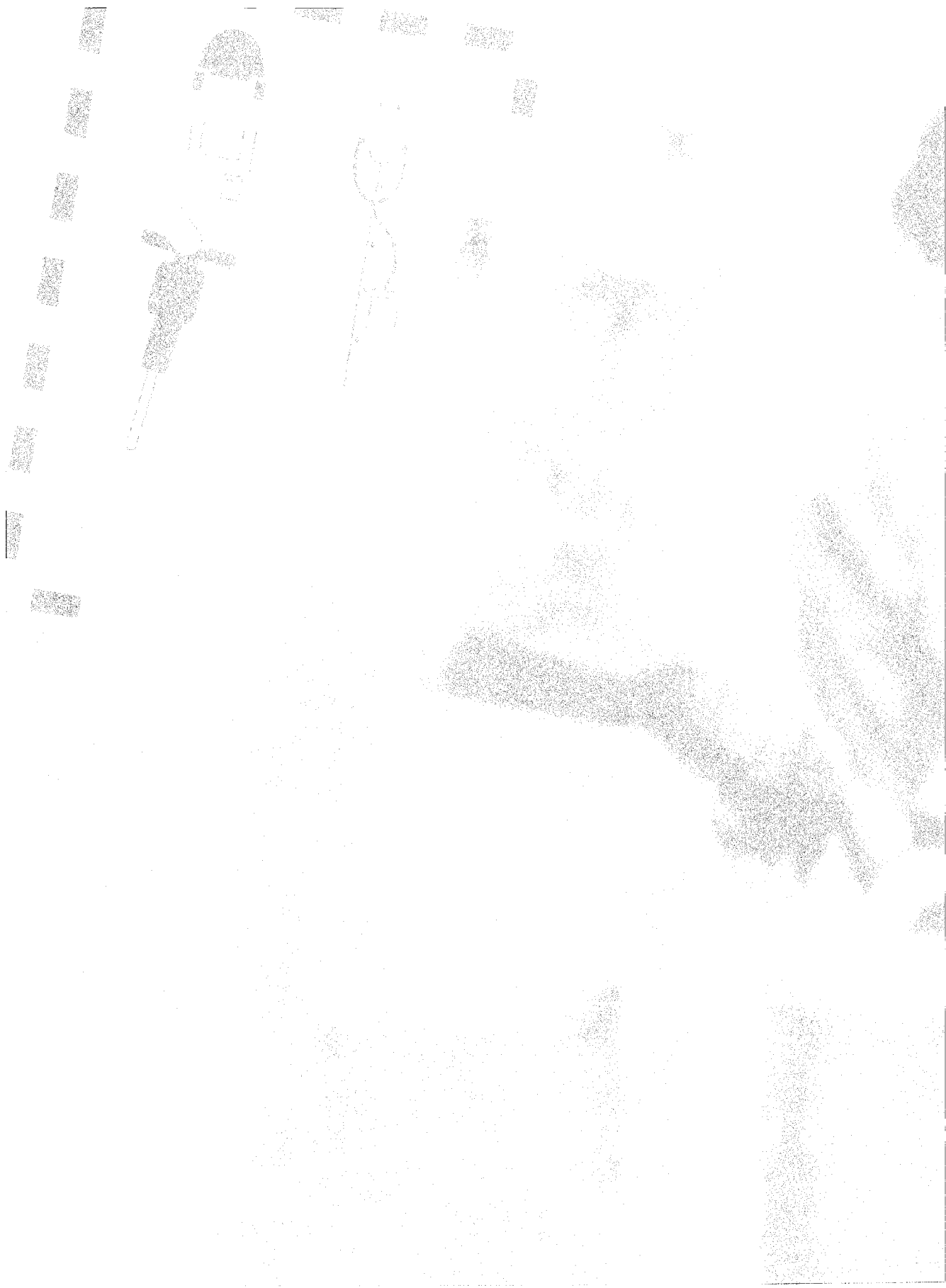
Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ve uluslararası işkolü federasyonları başka olmak üzere ülke konfederasyonlarınca, her 28 Nisan'da düzenlenen etkinliklerde sorunun küreselliği vurgulanmakta ve çözüm önerileri geliştirilmekte böylece genel bir duyarlılık oluşturulmaya çalışılarak, bu önemli sorunun "kader" ol-

madığı ya da olamayacağı belirtilmektedir.

Dünya sendikal hareketinin gündeminde inmeyen temel konuların başında iş sağlığı ve güvenliği sorunları gelmektedir. Milyarlarca insanı ilgilendiren ve genel olarak bir toplum sağlığı sorunu olarak da algılanması gereken bu konu, teknik bir sorun olmanın ötesinde genel/kapsamlı bir sorun olarak algılandığı, bütünsel statejilerle sürekli bir iyileştirilme zorunluluğu olan bir alan olarak görüldüğü ve "Güvenlik Kültürü" olarak değerlendirildiği, çalışanların güvenliği ve

sağlığı bir bütün olarak insanlığın güvenliğinin bir parçası olarak kavrandığı ve ekonomik politik olmanın ötesinde temel bir insan hakkı olarak görüldüğü süreçte bugünkü trajik boyutlardan çok daha aşağı düzeylere indirilebilir, etkisizleştirilebilir.

Çoğu kez olağan olarak bakılabilen iş kazaları ile meslek hastalıklarına ilişkin veriler, gerçekte çok önemli küresel sorunlu gündeme getirmektedir. 28 Nisan duyarlılığını son yıllarda paylaşan ILO, bu günü "Dünya İş Güvenliği ve Sağlığı Günü" olarak belirledi ve bir dizi etkin-



lik düzendi.

Bu yıl 28 Nisan'da Kenya'dan Estonya'ya, Nikaragua'dan Malezya'ya, 100'den fazla ülkede gerçekleştirilen etkinliklerde konuya ilişkin duyarlılıklar gündeme getirildi.

Anma gününde, Brüksel'de 200 kadar sendikacı 2002 yılında iş kazası sonucu hayatını kaybeden 213 Belçikalı işçi için beyaz elbiseler giyerek anlamlı bir protesto gösterisi yaparken Türkiye, Kosta

Rika, Nepal, Senegal, Avusturalya, Bulgaristan ve daha birçok ülkede iş kazalarında ve yaşamını kaybetmiş işçiler için eylemler, televizyon programları, konferanslar ve çeşitli etkinlikler düzenlendi.

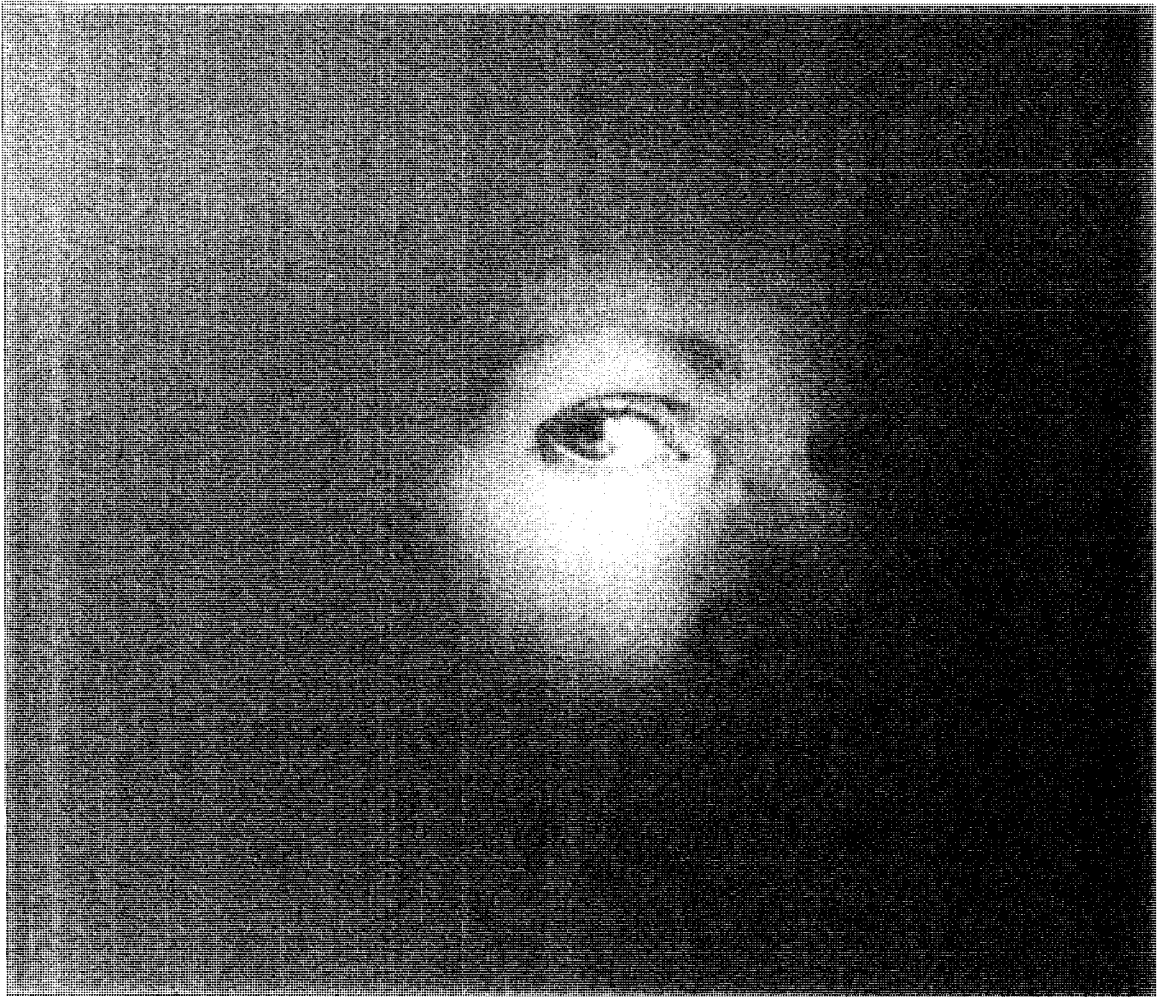
- * Her yıl yaklaşık 2 milyon işçi, iş kazalarından ve iş ile ilgili hastalıklardan yaşamını kaybetmektedir. Bu ölümlerin en az 355.000'i çalışırken meydana gelen kazalardan kaynaklanmaktadır.
- * Her yıl ölümcül yaralanma için ölümcül olmayan yaralanma yaklaşık 500 milyon ile 2 milyar arasında değişmektedir. Bu yaralanmaların çoğu, işçilerin kazançlarını ve işlerini kaybetmelerine, kalıcı sakatlanmalarına ve yoksullaşmalarına neden olmaktadır.
- * Her yıl 160 milyon insan iş ile ilgili hastalıklara yakalanmaktadır.
- * Tüm dünyada hergün 5 bin işçi yaşamını kaybetmekte, yani her bir dakikada üç kişi ölmektedir.
- * İsten kaynaklanan ölüm sayısı savaşta yaşamını kaybedenlerin sayısından iki kat daha fazladır.
- * Sadece tehlikeli maddelerden kaynaklanan ölüm sayısı her yıl 340.000'dir ve asbestten dolayı 100.000 kişi yaşamını kaybetmektedir.
- * Her yıl 22 bin çocuk iş kazalarında ölmektedir.
- * Cilt kanseri olgularının yüzde 10'unu, işyerlerinde zararlı maddelerle temas eden işçiler oluşturmaktadır.
- * Küresel toplam gelirin yüzde 4'ü (yaklaşık 1.25 trilyon ABD Doları) iş kazalarında kaybedilmektedir.

Bu anma gününe ilişkin bir açıklama yapan ICFTU Genel Sekreteri Guy Ryder, şunları söyledi: "Güvenlik ve sağlık sadece bir azınlığın imtiyazı değildir. Hükümetler bu konuda daha fazla çaba

harcamalıdır. İşverenler, işyerlerini güvenli ve sağlıklı ortamlar yapma konusunda hala başarısız kalmaktadırlar. İşverenler, kar marjlarını önemsedikleri kadar iş güvenliği iş sağlığı konusunu da

önemsemelidirler."

ICEM ise, işçiler için takip edilmesi gereken ikili bir tema ortaya koydu: "Dünya İş Güvenliği ve Sağlığı Günü ve İşveren Sorumluluğu". İş güvenliği ve iş sağlığı teması,



dünya çapında “asbest”in yasaklanması konusunda kesin bir yaklaşımı ve bunun yanında haşere ilaçlarının PCB değişiklikleri ve dioksitler gibi endüstriyel bileşimlerin ve yan ürünlerin güvenli kullanımı konusunda sıkı önlemler alınmasını savunmaktadır.

Diğer yandan ILO Genel Merkezi Safe-work Müdürü Dr. Jukka Takala, 28 Nisan’ın acıları engelleyecek ve önlemlerin alınması için dikkatlerin ve duyarlılıkların odaklandığı bir gün olması gerektiğini söyleyerek şu noktalar üzerinde durdu:

“İş kazaları kendiliğinden olmamaktadır. Bunların bir takım nedenleri vardır. Örneğin işle ilgili ölümlerin üçte birinin nedeni olan kansere yol açan as-

best, diğer kanserojen tozlar ve kimyasal maddelerle iyonlaştırıcı radyasyondur.

Yine işe bağlı ölümlerin dörtte birinin nedenini oluşturan dolaşım yolu hastalıklarına yol açan etmenler arasında stres, kimyasal maddeler ve işyerinde içilmiş-kullanmış sigara ve tütün kullanılması yer almaktadır. İşle ilgili ölümlerin kazalar ve bulaşıcı hastalıklar gibi diğer önemli nedenleri de bunun gibi özel etmenlerle ilgilidir.

Bilinen, bu nedenlerin büyük ölçüde ortadan kaldırılabilirliği ve acıların dindirilebileceğidir. Olumlu bir gelişme, bugün giderek artan sayıda işyerinde, çalışanlar, işverenler ve hükümetlerin iş-

birliği ve diyalog içine girerek, bir yandan üretkenliği artırırken, diğer yandan daha güvenli ve sağlıklı işyerleri yaratmanın mümkün olduğunu sergilemeleridir. Yeni yeni ortaya çıkan bu olguya çalışma yaşamında “güvenlik kültürü” denmektedir.

Güvenlik kültürü üç alanda kararlılık gerektirmektedir. İşletmelerin mesleki sağlık ve güvenlik yönetim sistemlerini yaşama geçirme kararlılığı; işçilerin bu sistemlere katılma ve destekleme kararlılığı ve ekonomik küreselleşmenin damgasını vurduğu günümüzde güvenlik ve sağlıkla ilgili yerel girişimlerin, rekabet gücüyle ilgili temelsiz bir takım endişeler yüzünden engellenmemesini

sağlayacak uluslararası bir çerçeve oluşturulmasına yönelik kararlılık.”

28 Nisan’da Ankara’da ILO Türkiye Temsilciliği’nde bir etkinlik düzenlendi. Etkinliğe, ILO Türkiye sorumlularının yanı sıra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Türk Tabipleri Birliği yetkili-

leri, işçi ve işveren konfederasyonu temsilcileri katıldı.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Direktörü Gülay Aslantepe, programın açılışında yaptığı konuşmada, iş sağlığı ve güvenliğinin önemine değindi.

Çok basit önlemlerle iş kazalarının bü-

yük oranda azaltılabileceğini anlatan Aslantepe, iş güvenliği kültürünün Türkiye’de yerleşmesini amaçladıklarını söyledi. Aslantepe, iş sağlığı ve güvenliği konusunda, yasal düzenlemeler kadar işçi ve işverenlere de büyük sorumluluklar düştüğünü vurguladı.



**RUHUMUZU
ASLA!**

TUPRAS'IN SİMİYETİ 23.11.2011 TUPRAS'IN SİYASİ

TUPRAS ÇALIŞANLARI
SATILMAYI REDDEDİYOR



petrol-İS

Ankara 10. İda-
re Mahkeme-
si, tarihsel bir

karar alarak Türkiye'nin yüz
akı Tüpraş'ın Tatneft ve Zorlu
Grubu'nun oluşturduğu konsorsi-
yuma satışını durdurdu.

Petrol-İş Sendikası'nın açtığı dava
sonucu 3 Haziran 2004 tarihinde Ankara
10. İdare Mahkemesi'nin aldığı satışın iptal-
li kararı, Tüpraş'ın özelleştirme sürecini Da-
niştay kararı çıkıncaya kadar durduracağı
gerekçesiyle hukuka aykırı işlem yapmak isteyenle-
re ve hukuk tanımayanlara bir ders olma niteliği taşı-
maktadır.

Türkiye sendikal hareketi tarihi açısından önemli bir karar
olma özelliği taşıyan Ankara 10. İdare Mahkemesi'nin gerek-
çeli iptal kararı aynen şöyle:

T.C
ANKARA
10. İDARE MAHKEMESİ

ESAS NO: 2004/293

KARAR NO: 2004/1192

DAVACI: Petrol-İş Sendikası

VEKİLİ: Av. Gökhan Candoğan

KARŞI TARAF (DAVALI): Özelleştirme İdaresi Başkanlığı-Ankara

VEKİLİ: Av. Aykut Bakırcı (Aynı yerde)

DAVANIN ÖZETİ: Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş'deki (TÜPRAŞ) % 65.76 oranındaki kamu payının blok olarak satışına ilişkin ihaleyi sonuçlandıran 13.1.2004 tarihli ihale komisyonu kararının; ihale şartnamesine aykırı olarak tekliflerin verilmesinden sonra ortak girişim grubuna bir şirketin katılmasına olanak sağlandığı, Efremov şirketinin 24.10.2003 tarihinde verdiği teklif mektubunda yer almayan Zorlu Grubunun da % 50 oranında ortak olduğu, bu durumun İhale Şartnamesinin 8/B bendinin ikinci paragrafına aykırı bulunduğu, ihalenin sonuçlanmasından bir gün önce 12.1.2004 tarihinde basına yapılan açıklama ile Zorlu grubunun ihaleye dahil edildiğinin ifade edildiği, ihale komisyonunun ihaleyi açık arttırma ile sonuçlandırmayarak teklifin düşük kalmasına neden ve kamu zararının doğmasına neden olduğu, 13.1.2004 tarihli İhalede komisyon başkanı Hasan Köktaş tarafından ihale öncesi yapılan açıklamada kapalı zarfla teklifler alındıktan sonra revize tekliflerin alınabileceğinin bildirildiği halde açık arttırmaya gidilmeden ihalenin sonuçlandırıldığı, idarenin tak-

dir hakkını kullanırken TÜPRAŞ hisselerinin en yüksek bedelden satılmasını gözetmek zorunda olduğu, ihaleyi kazanan Efremov şirketinin ticaret sicil dosyasında yapılan inceleme sonunda şirketin hissedarı olan diğer ortağın Virgin Adalarında kara para aklamak için kurulan şirketlerin bulunduğu bir yerde ve bir tabela şirketi olduğu, TÜPRAŞ ihalesini kazanan Efremov Şirketinin Çek Cumhuriyeti'nde özelleştirilmesi söz konusu olan Unipetrol Şirketine de teklif verdiği, ancak finansal açıdan yeterli bulunmaması nedeniyle ihale sürecinden de elendiği, uluslararası kredi değerlendirme kuruluşu Fitch'in ihalenin onaylanması halinde TÜPRAŞ'ın kredi notunun düşürülebileceğini açıkladığı ileri sürülerek iptali istenilmektedir.

SAVUNMANIN ÖZETİ: Dava konusu işlemin kesin ve yürütülmesi zorunlu bir işlem niteliğinde olmadığı, Özelleştirme Yüksek Kurulu Kararının iptali istemiyle açılan davanın Ankara 1. İdare Mahkemesinde derdest olduğu, ihale işlemlerinin 4046 sayılı Yasa ve ihale şartnamesine uygun olarak gerçekleştirildiği, ihaleye iki teklif sahibinin katıldığı, Efremov Kautschuk GMBH şirketinin ortak girişim grubu olarak değil limited şirket olarak kendi adına teklif verdiği, Zorlu Grubunun bu şirkete ortak olduğuna ilişkin İhale Komisyonuna intikal etmiş bir başvurunun bulur ancak ihaleyi kazanan Efremov Kautschuk GMBH şirketinin Zorlu grubu ile yeni bir şirket kurarak kurulacak bu şirketle hisse satış sözleşmesinin imzalan-

masını talep etmesi durumunda İhale Şartnamesinin 18. maddesi uyarınca en az % 51 'ini , Efremov Kautschuk GMBH şirketinin oluşturacağı bir anonim şirket kurulacağı, açık artırma yapıp yapılmamasının 4046 sayılı Yasa uyarınca İhale Komisyonu tarafından gerekli görüldüğü takdirde mümkün olduğu, TÜPRAŞ ihalesine iki teklif sahibi katılmış olduğundan, açık artırma yapılması halinde rekabet ortamının oluşmasına engel teşkil edeceği ve ayrıca yabancı yatırımcıların özelleştirme ihalelerine kendi şirketlerini temsilen Yönetim Kurullarından belli bir fiyat aralığı için almış oldukları yetki ile katıldıklarından dolayı açık artırma yapılması durumunda aldıkları yetki limiti üzerindeki her artırım sonucunda yeniden yetki almak zorunda kalacaklarından bahisle açık artırma usulünün uygulanmasının fiilen mümkün olmayacağı dikkate alınarak ihalenin açık artırma suretiyle sonuçlandırılmadığı, ortada varsayım dayalı bir zarardan bahsedildiği, ihaleye katılan teklif sahipleri ile ilgili olarak gerekli inceleme ve değerlendirmelerde bulunulduğu, ihaleye katılmak için verilmesi gereken tüm belgelerin Efremov Kautschuk GMBH şirketi tarafından idareye verildiği, ihaleyi alan şirketin Almanya'da mukim bir şirket olduğu, Efremov Kautschuk GMBH şirketinin % 51'inin ESRE'ye, % 49'unun ise Renix Finace Corp, Ait bulunduğu, bu şirketin dünya çapında bir finans ve danışmanlık şirketi olduğu, ESRE şirketinin % 71.9'ununda Tatneft şirketi tarafından kontrol edildiği belirtilerek davanın reddi gerektiği savunulmuştur.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Ankara 10. İdare Mahkemesince, dava konusu işlemin, kesin ve yürütülmesi zorunlu bir idari işlem niteliğinde olduğu görüldüğünden, dayalı idarenin bu yöndeki itirazına itibar edilmeyerek işin gereği görüldü:

Dava, Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş'deki (TÜPRAŞ) % 65.76 oranındaki kamu payının blok olarak satışına ilişkin ihaleyi sonuçlandıran 13.01.2004 tarihli ihale komisyonu kararının iptali istemiyle açılmıştır.

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 18/C maddesinde, bu maddenin (A) bendinde yer alan özelleştirme yöntemlerinin uygulanmasına ilişkin ihalelerin, kapalı teklif, pazarlık, açık artırma ve belli istekliler arasında kapalı teklif usulü ile yapılabileceği belirtilmiş, aynı Yasa maddesinin (c) alt bendinde de, "Kapalı Teklif Usulünde, tekliflerin yazılı olarak alınacağı, teklif mektubunun bir zarfa konulup kapatılacağı, teklif mektuplarının istekli tarafından imzalanması ve bu mektuplarda şartname ve eklelerinin tamamen okunup kabul edildiğinin belirtilmesi gerektiği, teklif edilen fiyatın rakam ve yazı ile açık olarak yazılmasının zorunlu olduğu, bunlardan herhangi birine uygun olmayan veya üzerinde kazıntı, silinti veya düzeltme bulunan tekliflerin reddolunarak hiç yapılmamış sayılacağı ve Şartnameye uymayan veya başka şartlar taşıyan teklif mektuplarının ise kabul edilmeyeceği hükmü-

ne yer verilmiştir

Dosyanın incelenmesinden, TÜPRAŞ'ın Kamu Ortaklığı İdaresi Başkanlığının 10.7.1990 gün ve 90/3 sayılı kararı ile özelleştirme kapsamına alındığı ve özelleştirme stratejisini belirleyen 3.7.1995 gün ve 95/50 sayılı ve 12.10.1999 gün ve 99/68 sayılı Özelleştirme Yüksek Kurulu Kararları çerçevesinde sermayesinde bulunan % 65.76 oranındaki kamu payının blok olarak "satış" yöntemiyle özelleştirilebilmesi için 7.6.2003 tarihinde ihaleye çıkarıldığı, bu ihaleye ilişkin koşulların 7.6.2003 tarihli İhale Şartnamesi ile belirlendiği, söz konusu ihaleye Efremov Kautschuk GMBH

şirketi ile Anadolu Ortak Girişim Grubunun katılarak teklif verdiği ve ihale komisyonu tarafından teklif sahipleri ile yapılan pazarlık görüşmeleri sonucunda en yüksek bedeli veren Efremov Kautschuk GMBH şirketine 1.302.000.000 ABD Doları karşılığında satıldığı ve bu satışa ilişkin ihaleyi sonuçlandıran 13.1.2004 günlü ihale komisyonu kararının iptali istemiyle dava açıldığı anlaşılmaktadır.

İncelenen davada, TÜPRAŞ'ın sermayesinde bulunan % 65.76 oranındaki A Grubu kamu payının blok olarak "satış" yöntemiyle özelleştirilmesi için "pazarlık usulü" ile yapılacak ihaleye kapalı zarf içerisinde teklif al-



mak suretiyle başlanmış, ihaleye katılan Efremov Kautschuk GMBH şirketine ait 24.10.2003 tarihli teklif mektubunda, peşin ödenmek üzere 600.000.000 ABD Doları, Anadolu Ortak Girişim Grubuna ait 23.10.2003 tarihli teklif mektubunda ise % 50' si hisse satış sözleşmesinin imza tarihinde peşin, kalan kısmı da 7.6.2003 tarihli İhale Şartnamesinin 12. maddesinde belirlenen koşullar çerçevesinde vadeli olmak üzere 906.224.944 ABD Doları olarak teklif verilmiş, daha sonra teklif sahipleri ile ayrı ayrı yapılan pazarlık görüşmeleri sonucunda, söz konusu ihale bedeli, Efremov Kautschuk GMBH şirketi tarafından

1.010.000.000 ABD Doları, Anadolu Ortak Girişim Grubu tarafından da 1.006.000.000 ABD olarak revize edilmiş ve ihale komisyonu tarafından yapılan 13.1.2004 tarihli nihai pazarlık görüşmesi de kapalı zarf içinde nihai teklif almak suretiyle sonuçlandırılarak en yüksek bedeli veren Efremov Kautschuk GMBH şirketine 1.302.000.000 ABD Doları satış bedeli ile ihale edilmiştir.

TÜPRAŞ'ın sermayesinde bulunan kamu payının blok olarak "satış" yöntemiyle özelleştirilmesi için yapılacak ihaleye ilişkin koşullar, 4046 sayılı Yasa hükümleri çerçevesinde dayalı idarece hazırlanan 7.6.2003 tarihli İhale

"TÜRKİYE'NİN TÜPRAŞ'A İHTİYACI VAR"

Tam bir yağmalama ortamında gelişen özelleştirmelere karşı Petrol-İş'in sürdürdüğü duyarlılık yeni aşamalarda, yeni eylem biçimleriyle sürüyor. Özellikle son aylarda Tüpraş'ın özelleştirilmesine dönük haklı kuşku ve kaygılar konusunda kamuoyunu bilgilendirmeye çalışan Petrol-İş Sendikası, aydınlatıcı raporları kamuoyuna sunarken Tüpraş işçileri de Aliğa, Batman, Kırıkkale, Kocaeli ve Yarımca Rafinerilerinde üretim eylemleri gerçekleştirdiler.

Tüpraş özelleştirmesinin ardında yatan gerçekleri farklı boyutlarıyla kamuoyuna aktaran Petrol-İş, yürütmenin durdurulması ve satışın iptali konusunda Ankara İdare Mahkemesinde açılan davanın gerekçelerini açıkladı.

Petrol-İş satışın iptali ve durdurulması konusunda açılan davayı başlıca şu noktalarda odakladığını yaptığı açıklamalarda duyurdu:

1.Kamu yararı genel amacı ile 4046 sayılı özel amaca aykırıdır: Genel amaç olarak tanımlanan "kamu yararı", her idari işlemde aranan bir

Şartnamesi ile tespit edilmiş, Şartnamenin "Tekliflerin Hazırlanması" başlıklı 5. maddesinde, verilecek tekliflerin hangi belgeleri ve hangi şartları taşıması gerektiği belirlendikten sonra tekliflerin süresiz ve şartsız olacağı düzenlenmiş, aynı Şartnamenin 6. maddesinde de, ilan metni ve işbu İhale Şartnamesinde belirtilen hususlara uygun olmayan tekliflerin değerlendirmeye alınmayacağı kuralı getirilmiştir.

Pazarlık usulü ile yapılacak TŰP-RAS ihalesine, kapalı zarf içerisinde teklif almak suretiyle başlanmış, ihaleye katılan Anadolu Ortak Girişim Grubuna ait 23.10.2003 tarihli teklif

mektubunda % 50'si hisse satış sözleşmesinin imza tarihinde peşin, kalan kısmı da 7.6.2003 tarihli İhale Şartnamesinin 12. maddesinde belirlenen koşullar çerçevesinde vadeli olmak üzere 906.224.944 ABD Doları olarak teklif verilmiş, Efremov Kautschuk GMBH şirketine ait 24.10.2003 tarihli teklif mektubunda ise, söz konusu ihaleyi kazanmaları halinde, hisse satış sözleşmesinin imzalanacağı tarihte 600.000.000 ABD Dolarının peşin olarak yatırılacağı kabul edilmiş, ancak bu fiyatı tespit ederken aşağıda belirtilen varsayımları da kabul ettikleri belirtmek suretiyle bu varsayımlar "(i) Karın ihale şartnamesinde öngö-

koşuldur.

Bu genel amaç/kamu yararı, bazı durumlarda ilgili Yasa'da açık bir şekilde ortaya konulan "özel amaç" ile varlığını sürdürür. 4046 sayılı Yasa'nın "amaç ve kapsam" başlıklı 1.maddesinde; ekonomide verimlilik artışı sağlamak ve kamu giderlerinde azalma sağlamak olarak ortaya konulmuştur.

Tüpraş, kamu hazinesine yük olmadığı gibi devletin toplam vergi/fon gelirlerinin % 20'sini karşılamaktadır. K.K.O. % 86 ve işletme kârının toplam kazancı içindeki payı % 91 olan verimli bir kuruluştur.

2.İhale sürecinde yasaya aykırı davranılarak kamu zararına neden olunmuştur: 4046 sayılı Yasa'nın 18.maddesi ve İhale Şartnamesine göre blok satışlarda, pazarlık usulünün uygulanması gerekmektedir. Bu ihale de teklif sahiplerine açık artırma imkanı sunulmamıştır. Böylece, satış değeri düşük tutularak, yasal düzenlemelere aykırılık oluşmuştur. Bu da kamu zararına neden olmuştur.

3.İhaleyi kazanan şirket bir tabela şirkettir: Efremov Kautschuk GmbH, Almanya merkezli bir şirket olup, şirketin ticaret siciline göre ortakları % 51 payla Efremov Syntetic Rubber Enterprise ve % 49'u ise,

rülen şekilde dağıtılmasından sonra Tüpraş'ın hisse satış sözleşmesinin tamamlanma tarihinde nakitsiz ve borçsuz olarak satın alınacağı, (ii) Taslak Petrol Piyasası Kanununun Bakanlar Kurulu tarafından TBMM'ye sunulmuş olduğu şekli ile yasalaşacağı" şeklinde sıralanmıştır.

Öte yandan, yine anılan teklif mektubunda, kısa listeye dahil edilmeleri halinde de teklif ettikleri fiyatı, (i) muhtemelen 24.10.2003 tarihi itibarıyla bir teklif sunmamış taraflar ile İdare'nin de onaylayacağı bir konsorsiyum oluşturulması, (ii) diğer hususlar yanında çevre, izin ve lisans konularına ilişkin ve sonuçlarının tarafımızı

tatmin edeceği ilave bir inceleme yapılması, (iii) TUPRAŞ'a ilişkin çeşitli beyan ve tekeffülin verildiği bir satış sözleşmesinin imzalanması, (iv) TUPRAŞ ile Anonim Şirket'in, TUPRAŞ'ın tüm azınlık hisselerinin alınması zorunluluğu olmadan birleşebileceğine dair ilgili makamlardan makul düzeyde bir güvence temin edilmesi koşullarından herhangi birinin gerçekleşmesi halinde iyileştirebileceklerine ilişkin kurallar yer almıştır.

Yukarıda açıklaması yer alan Efremov Kautschuk GMBH şirketine ait 24.10.2003 tarihli teklif mektubunda görüleceği üzere, ihaleyi kazanmaları halinde teklif edilen bedelin peşin ola-

British Virgin Islands adresli Renix Finans Corp yani, bir off-shore şirkettir.

İhaleyi kazanan bu şirket, sadece 105 bin euro sermayesi olan, rafineri faaliyetleri ile hiçbir ilişkisi olmayan ve adresinde bile bulunamayan bir tabela şirkettir.

4.Tüpraş'da mevcut kamu payının blok olarak satılması kamu yararına aykırıdır: Blok satış, Tüpraş'ın gerçek değerinin altında satışına ve özel tekel oluşmasına yol açmaktadır.

5.ÖYK'nin bu kararı Kurul halinde alıp almadığı şüphelidir: 4046 sayılı Yasa hükümlerine göre, Yürütme içinden Bakanların katılımı ile oluşturulan Özelleştirme Yüksek Kurulu, kurul olarak toplanarak karar alması gereken bir idari birimdir.

ÖYK Kararı'nın, gerek basında çıkan imzaya açma açıklamaları gerekse, ihaleye ilişkin Rekabet Kurumu Kararı'ndan hemen sonra imzalanması, Kurul'un toplanarak görüşmeler sonucunda karar almadığı kanısını güçlendirmektedir.

İmzaya açılarak verilen kararların yok hükmünde olacağı Danıştay İçtihatları ile ortaya konulmuştur.

rak yatırılacağı kabul edilmiş ve bu bedel, gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli olmayan iki varsayımın kabulü koşuluna bağlanmış ve hatta Taslak Petrol Piyasası Kanununun TBMM'ye sunulmuş olduğu şekli ile yasalaşacağı da belirtilmek suretiyle TBMM'nin iradesine bağlı bir konu şart olarak ileri sürülmüş olup, bunların bilgi notu ve teklifle ilgili açıklama niteliği taşımadığı açıktır.

24.10.2003 tarihli teklif mektubunda yine dört bent halinde yazılı konulardan bu kez "herhangi birinin" gerçekleşmesi halinde verilecek teklifin iyileştirilebileceği belirtilerek yapılacak pazarlık görüşmeleri de şarta bağlanmıştır.

Oysa, gerek 4046 sayılı Yasanın ihale usullerini düzenleyen hükümlerinde ve gerekse 07.06.2003 tarihli İhale Şartnamesi hükümlerinde ihaleye katılanlar tarafından verilecek tekliflerin şartsız olacağı ve Şartnameye uymayan veya başka şartlar taşıyan teklif mektuplarının ise kabul edilmeyeceği açıkça düzenlenmiştir.

Dava konusu olayda ise, Eftemov Kautschuk GMBH şirketine ait 24.10.2003 tarihli teklif mektubu, adı geçen şirket tarafından belirlenmiş varsayımların gerçekleşmesine dayalı olarak verildiğinden İhale Şartnamesi hükümlerine aykırı olduğu halde değerlendirilmeye alındığı, pazarlık görüşmelerine geçildiği ve bu aykırılığın, adı geçen şirket ile pazarlık görüşmelerine başladıktan sonra düzenlenen 19.11.2003 günlü Görüşme Tutanağında da belirtildiği üzere, teklif mektubunda yer alan varsayımların mahiyeti İhale Komisyonu tarafın-

dan yeniden sorulmak ve adı geçen şirket tarafından teklifini kayıtsız ve şartsız verdiğine ilişkin olarak sonradan bir taahhütname alınmak suretiyle giderilmeye ve baştan itibaren İhale Şartnamesine aykırı olan teklif mektubuna hukuki geçerlik kazandırılmaya çalışıldığı da anlaşılmaktadır.

Bu durumda, ihaleye katılanlar tarafından verilecek tekliflerin şartsız olacağı ve şartnameye uygun olmayan tekliflerin değerlendirmeye alınmayacağı açıkça düzenlenmesine karşın, Efremov Kautschuk GMBH şirketine ait 24.10.2003 tarihli teklif mektubunun, adı geçen şirket tarafından belirlenmiş varsayımların gerçekleşmesine dayalı olarak verildiği halde değerlendirmeye alındığı görüldüğünden, dava konusu ihale komisyonu kararında 4046 sayılı Yasa ile belirlenen ilkelere ve 7.6.2003 tarihli İhale Şartnamesinin 5. ve 6. maddesi hükmüne açıkça aykırılık bulunmaktadır.

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 18/C maddesinin (c) alt bendinde ise, özelleştirme yöntemlerinde uygulanabilecek ihale usüllerinden Pazarlık Usulü tanımlanmış ve bu ihale usulünün uygulanması halinde ihalelere birden fazla teklif sahibinden kapalı zarf içerisinde teklif almak şartıyla başlanabileceği ve teklif sahipleri ile birden fazla pazarlık görüşmesi yapılabileceği belirtildikten sonra İhale Komisyonunca gerekli görüldüğü takdirde ihalenin, pazarlık görüşmesine devam edilen teklif sahiplerinin katılımı ile açık artırma su-

retiyle sonuçlandırılabilceği, bu hususun ilanda ve/veya şartnamede belirtileceği hükmüne yer verilmiştir

7.6.2003 tarihli TŰPRAř İhale şartnamesinin "İhale Usulü" başlıklı 7. maddesinde de, yukarıda açıklaması yer alan 4046 sayılı Yasanın 18. maddesi hükmüne paralel bir düzenleme getirilerek TŰPRAř ihalesinin, kapalı zarfla teklif alınmasını müteakip görüşmeler yapmak suretiyle pazarlık usulüyle gerçekleştirileceği ve yine Komisyonca gerekli görüldüğü takdirde ihalenin, pazarlık görüşmesine devam edilen teklif sahiplerinin katılımı ile açık artırma suretiyle sonuçlandırılabilceği kuralı getirilmiştir.

Yukarıda açıklanan 4046 sayılı Yasa ve şartname hükümleri ile pazarlık usulü ile yapılan ihalelerde, İhale Komisyonunca gerekli görüldüğü takdirde ihalenin pazarlık görüşmesine devam edilen teklif sahiplerinin katılımı ile açık artırma suretiyle sonuçlandırılabilceği belirtilerek söz konusu ihalenin açık artırma suretiyle sonuçlandırılıp sonuçlandırılmayacağı konusunda, İhale Komisyonuna takdir yetkisi verildiği görülmekte ise de, bu yetkinin mutlak ve sınırsız olmadığı ve idarelerin tüm eylem ve işlemlerinde ve özellikle takdirine bırakılan konularda kamu yararını gözeterek işlem tesis etmesi gerektiği tartışmasızdır.

Pazarlık Usulü ile yapılacak TŰPRAř ihalesine, kapalı zarf içerisinde teklif almak suretiyle başlanmış, pazarlık görüşmeleri sonucunda ihaleye katılan Anadolu Ortak Giriřim Grubu ile Efremov Kautschuk GMBH şirketi tarafından verilen teklifler revize edil-

miş ve ihale komisyonu tarafından yapılan 13.1.2004 tarihli nihai pazarlık görüşmesi de kapalı zarf içinde nihai teklif almak suretiyle sonuçlandırılarak ihale komisyonu tarafından açık artırmaya gidilmeksizin en yüksek bedeli veren Efremov Kautschuk GMBH şirketine ihale edilmiştir.

Davalı idare tarafından, 22.3.2004 tarihli savunma dilekçesinde, TŰPRAř ihalesine iki teklif sahibi katılmış olduğundan, açık artırma yapılması halinde rekabet ortamının oluşmasına engel teşkil edeceği ve ayrıca yabancı yatırımcıların özelleştirme ihalelerine kendi şirketlerini temsilen Yönetim Kurullarından belli bir fiyat aralığı için almış oldukları yetki ile katıldıklarından dolayı açık artırma yapılması durumunda aldıkları yetki limiti üzerindeki her artırım sonucunda yeniden yetki almak zorunda kalacaklarından bahisle açık artırma usulünün uygulanmasının fiilen mümkün olmayacağı dikkate alınarak ihalenin açık artırma suretiyle sonuçlandırılmadığı belirtilmiştir.

Ancak İdarelerin, özelleştirme amacıyla yapacakları ihaleleri, Anayasa ve 4046 sayılı Yasa hükümleri ile belirlenen yetki çerçevesinde, ihaleye katılacak olan şirketlerin belli bir fiyat aralığı için aldıkları yetki limitlerine ve durumlarına göre değil, koşulları bizzat idare tarafından belirlenmiş şekilde ve ihale yoluyla özelleştirilecek kamu varlığının en yüksek bedel ile satışını sağlamak amacıyla kamu yararı ve ülke çıkarlarını gözeterek gerçekleştirmesi gerekmektedir.

Bu nedenle, TŰPRAř ihalesine katılan řirketler ile yapılan pazarlık gö-

rüşmelerinde, özelleştirilecek kamu varlığının açık artırma yoluna da gidilerek ihalesi mümkün iken, nihai teklif almak suretiyle sonuçlandırıldığı ve idarelerin özelleştirme işlemlerinde kamu kaynaklarının en verimli biçimde kullanılması ilkesi gözetilmeksizin işlem tesis edildiği ve açık artırma usulü uygulanması konusunda İhale Komisyonuna tanınan takdir yetkisinin kamu yararına aykırı olarak kullanıldığı anlaşılmaktadır.

Öte yandan, ihaleye katılan Anadolu Ortak Girişim Grubuna ait 23.10.2003 tarihli ilk teklif mektubunda, % 50'si hisse satış sözleşmesinin imza tarihinde peşin, kalan kısmı da 7.6.2003 tarihli İhale Şartnamesinin 12. maddesinde belirlenen koşullar çerçevesinde vadeli olmak üzere 906.224.944 ABD Doları olarak teklif verilmiş, Efremov Kautschuk GMBH şirketine ait

24.10.2003 tarihli teklif mektubunda da, söz konusu ihaleyi kazanmaları halinde, hisse satış sözleşmesinin imzalanacağı tarihte 600.000.000 ABD Dolarının peşin olarak yatırılacağı kabul edilmiş ise de, ihalenin, pazarlık görüşmelerini takiben kapalı zarf içinde nihai teklif almak suretiyle sonuçlandırıldığı ve dosya içinde mevcut bu nihai tekliflerdeki satış bedellerinin de peşin mi yoksa vadeli mi olduğuna ilişkin bir açıklama getirilmediği 13. 1.2004 tarihli İhale Komisyonu Kararında da yalnızca en yüksek teklifi veren Efremov Kautschuk GMBH şirketi'ne ihale şartnamesi çerçevesinde satılmasına karar verildiği görülmektedir.

İhale suretiyle yapılacak özelleştir-

me işlemlerinde ihale bedelinin, peşin mi yoksa vadeli mi ödeneceği hususunun hiçbir tereddüde yer vermeyecek biçimde olması, ihale işlemlerindeki "açıklık" ilkesinin gereğidir.

13.1.2004 tarihli nihai teklif mektuplarında da ihaleye teklif verenler tarafından yalnızca ödenecek bedel gösterilmiş ve ödemenin peşin veya vadeli olup olmadığı belirtilmemiş bulunduğundan, ihale komisyonu kararının bu yönüyle de eksik ve ihale işlemlerindeki açıklık ilkesinden yoksun olduğu ortadadır.

Kamu varlıklarının özelleştirilmesine ilişkin ihalelerde, kamu yararını gerçekleştirilebilmek amacıyla gerekli rekabet ortamının sağlanması da esastır.

TÜPRAŞ 'ndeki % 65.76 oranındaki kamu payının blok olarak satışına ilişkin ihaleye yalnızca iki teklif sahibinin katıldığı dikkate alınacak olursa, gerekli rekabet ortamını sağlayacak bir çoğunluğun olmadığı da görülmektedir.

Nitekim, dayalı idarenin 22.3.2004 tarihli savunma dilekçesinde, her iki teklif sahibinden kapalı zarf içerisinde alınan son tekliflerin, ihaleye iki teklif sahibi katılmış olduğundan, açık artırma yapılması durumunda rekabet ortamı oluşumuna engel teşkil edeceği belirtilmek suretiyle gerekli rekabet ortamının sağlanmadığı da ortaya konulmuştur.

Öte yandan, 7.6.2003 tarihli İhale Şartnamesinin 9. maddesinin (i) bendinde, teklif sahibinin tüzel kişi olması halinde geçmiş ve mevcut faaliyetleri ile son üç aya ilişkin denetlenmiş mali tablolar ve son üç mali yıla ait

(tercihan uluslararası denetim kuruluşlarınca Uluslararası Muhasebe Standartları prensiplerine göre hazırlanmış) denetlenmiş mali tablolar da dahil olmak üzere mali bilgiler ile ilgili açıklamalar "İhaleye Katılabilmek İçin Verilmesi Gereken Belgeler" arasında sayılmıştır.

İhaleye katılan Efremov Kautschuk GMBH şirketinin ortaklık yapısı incelendiğinde; % 49 hissesinin Renix Finance Corporation'a, % 51 hissenin Efremov Synthetic Rubbe Enterprise (ESR.E)ye ait bulunduğu, ESR.E'nin sermayesinin % 71.9'una TATNEFT'in sahip olduğu, TATNEFT'in ortaklık yapısının da, % 17,99 yabancı yatırımcılar, % 42,96 Rus yatırımcılar, % 32,3 1 Tataristan Hükümeti, % 7,74 şirket çalışanları şeklinde olduğu görülmektedir.

Dava konusu ihaleye Efremov Kautschuk GMBH şirketi katılarak teklif vermiş ise de, işlem dosyasına yalnızca TATNEFT'e (ESRE'nin sermayesinin % 71.9 una sahip olan) ilişkin belgelerin ibraz edildiği, dolayısıyla TATNEFT'e ait belgelerin ihaleye katılan Efremov Kautschuk GMBH şirketinin ciro, kapasite, üretim, sermaye ve mali yapısını ortaya koymadığı gibi, mevcut mali bilgilerin de yeterli ve güncel olmadığı, son üç aya ilişkin denetlenmiş mali tabloların ibraz edilmediği ve bu durumun adı geçen şirket tarafından idareye hitaben verilmiş 22.10.2003 tarihli yazıda da belirtildiği görülmektedir.

Bunun yanı sıra, gerek Efremov şirketinin % 49 hissesine sahip bulunan Renix Finance Corporation'a ve gerekse TATNEFT'in ortaklık yapısı içinde yer alan diğer hissedarlara da açıklık getirilmediği, bu payların mülki olan teşebbüslerin gösterilmediği ve özetle İhale Şartnamesinin 9. maddesine aykırı olarak ihaleye katılmak için ibrazı gereken bilgi ve belgeler eksik ve yetersiz olduğu halde gerekli araştırma yapılmadan ihale sürecinin başlatıldığı anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş'deki (TÜPRAŞ) % 65.76 oranındaki kamu payının blok olarak satışına ilişkin ihaleyi sonuçlandıran 13.1.2004 tarihli ihale komisyonu kararı, 4046 sayılı Yasaya, 7.6.2003 tarihli İhale Şartnamesi hükümlerine, hukuka ve kamu yararına aykırı bulunmaktadır.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu işlemin iptaline, aşağıda dökümü gösterilen 55.600.000-TL yargılama gideri ile A.A.Ü.T uyarınca davacı vekili için takdir olunan 200.000.000- TL vekalet ücretinin dayalı idareden alınarak davacıya verilmesine, artan posta ücretinin isteği halinde davacıya iadesine, kararın tebliğini izleyen tarihten itibaren 30 gün içinde Danıştay'da temyiz yolu açık olmak üzere, 02.06.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

Şebnem ÖZTÜRK (BAŞKAN)
Berrin KARINCA (ÜYE)
Abdullah ARTUNÇ (ÜYE)

91110

2580

11160

8111101

M. Ali Candan

G ünümüzde insan haklarının unsurlarının çeşitlendiğini, zenginleştiğini ve evrenselleştiğini görmemek olanaksız. 20. Yüzyılın başlarında insan hakları söz konusu olduğunda, daha çok yaşama hakkından söz edilirken, aynı yüzyılın ortalarından itibaren çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi haklar çoklukla vurgulanma başladı. Bugün ise çok daha ayrıntılı alanlara ve konulara ilişkin insan hakları vurgulaması kaçınılmaz oluyor: Çevre hakkı, katılma hakkı, gelişme hakkı, tarihsel ve kültürel varlıklara ve değerlere saygı hakkı, barış hakkı, vicdani ret hakkı...

TBMM tarafından görüşülerek yasalaştırılan Bilgi Edinme Hakkı Yasası, işte böylesine yeni kuşak haklardan biri olma özelliği taşıyan "Bilgi edinme Hakkı"nın yaşama geçirilmesi doğrultusunda bir adım olma özelliği taşıyor. Gerçekte amacı ile gerekliliği tartışılmaz olan bu yasanın, birçok kısıtlamalarla yasalaştırılması ve sanki toplumsal gereksinimlerimiz için değil de "yapılmış olmak için yapılmış olması" dikkati çekiyor.

Bilgi edinme hakkını doğrudan etkileyecek bir yasa olan Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 24 Ekim 2003 tarihinde yürürlüğe girdi. Bilgi Edinme Hakkının nasıl kullanılacağını belirleyen "Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik" ise 27 Nisan 2004 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı.

Kanunun bir amacı; "demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemek" diğer bir amacı ise Avrupa Birliği sürecine uyum. Yani Bilgi Edinme Hakkı Kanunu; toplumun iç dinamiklerinin değil de dış dinamiklerin dayatmasıyla yasalaşan bir kanun. Tıpkı Anayasa değişiklikleri, demokratikleşme paketleri gibi.

Yasalar, çıkarıldığı toplumun iç dinamiklerinin etkisi ve tartışmasıyla

çıkartılmayınca yasaları uygulayanlar ve yasalardan yararlanan yurttaşlar açısından iki temel unsur ortaya çıkıyor.

Birinci unsur, yasa yapıcıların ve yasayı uygulayacak kamu görevlilerinin bu hakkı toplumsal gereksinimler boyutuyla değil de özellikle uluslararası kurumların bir dayatması olarak görmeleridir.

İkinci unsur, bu yasayı kullanacak olan yurttaşların hak arama bilincinin yetersizliği ya da kültürünün gelişmemesi nedeniyle etkisiz kalacağıdır. Ancak bu durum hızlı “dönüşüm”lerin yaşandığı her toplumda yaşanabilecek nesnel bir durum ve zamanın çözebileceği bir sorun...

Bu genel eğilim, Bilgi Edinme Hakkı Yasasında kendisini gösteriyor. Yasa yapıcı, kendi yurttaşlarına en temel hak ve özgürlük olan bilgi edinme özgürlüğünü tanımanın coşkusu nu yaşamak yerine, yasayla verilen hakkı yönetmelikle nasıl geri alırım telaşını yaşıyor adeta. Örneğin, bilgi edinme hakkının en çok basın, dolayısıyla halkın haber alma hakkını güçlendireceği beklentisi vardı. Ancak yönetmelik, bu hakkı yasanın gerisine çekti ve yasada olmadığı halde, basına edinilebilecek bilgi-belgeleri yayımlama yasağını getirdi. Yönetmeliğe göre; “Kanun ve yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde erişilen bilgi ve belgeler, ticari amaçla çoğaltılamayacak, kullanılamaya-

cak.” Daha önemlisi erişimi sağlayan kurum-kuruluştan izin alınmaksızın yayımlanamayacak. Bu madde hükmüne aykırı olarak erişilen bilgi veya belgeleri ticari amaçla çoğaltanlar, kullananlar veya yayımlayanlar hakkında kanunların cezai ve hukuki sorumluluğa ilişkin hükümleri uygulanacak.

BAŞVURULAR NASIL YAPILACAK?

-Hangi kurum ve kuruluşlardan bilgi-belge istemek mümkün olacak?

-Merkezi idare kapsamındaki kamu idareleri ile bunların bağlı, ilgili veya ilişkili kuruluşların, köyler hariç olmak üzere mahalli idareler ve bunların bağlı ve ilgili kuruluşları ile birlik veya şirketlerin, T.C. Merkez Bankası, İMKB ve üniversiteler de dahil olmak üzere kamu tüzel kişiliğini haiz olarak enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarının ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının faaliyetlerini kapsıyor.

-Bilgi Edinme Hakkını kimler kullanabilecek, bir sınırlama var mı?

-Kamu kurum ve kuruluşlarından bilgi edinme hakkını herkes kullanabilir. Türkiye’de ikamet eden yabancılar ile Türkiye’de faaliyette bulunan yabancı tüzel kişiler, isteyecekleri bilgi kendileriyle veya faaliyet alanlarıyla-

la ilgili olmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde, bu Kanun hükümlerinden yararlanırlar. Bu kapsamdaki başvurular Türkçe olarak yapılır. Karşılıklılık ilkesi kapsamında bulunan ülkeler Dışişleri Bakanlığınca Resmi Gazetede ilan edilir. Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerden doğan hak ve yükümlülükleri saklıdır.

-Başvuru usulü nasıl olacak?

a-Gerçek kişiler için: Gerçek kişiler tarafından yapılacak bilgi edinme başvurusu; başvuru sahibinin adı ve soyadı, imzası, oturma yeri veya iş adresini içeren dilekçeyle, istenen bilgi veya belgenin bulunduğu kurum ve kuruluşu yapılır.

b-Tüzel kişiler için: Tüzel kişiler tarafından yapılacak bilgi edinme başvurusu; tüzel kişinin unvanı ve adresi ile yetkili kişinin imzasını ve yetki belgesini içeren dilekçeyle, istenen bilgi veya belgenin bulunduğu kurum ve kuruluşu yapılır.

-Bilgi edinme hakkını kullanabilmek için izlemesi gereken yol nedir?

-Bilgi edinme başvurusu, kişinin kimliğinin ve imzasının veya yazının kim tarafından gönderildiğinin tespiti yarayacak başka bilgilerin belirlenebilir olması kaydıyla elektronik ortamda veya diğer iletişim araçlarıyla da yapılabilir.

a-Posta ile başvuru: Posta yolu ile başvuruda bulunmak isteyen başvuru

sahibi, iadeli-taahhütlü posta ile başvurusunu yapmalıdır. Yönetmelikte bu konuya ilişkin herhangi bir bilginin bulunmamasına rağmen, başvurunun kayda geçirilmesinde ve başvuru sahibinin başvurusunun birime ulaştığı tarihi takip edebilmesi açısından en doğru yoldur.

b-Elektronik posta ile başvuru: Gerçek kişiler tarafından elektronik posta yoluyla yapılacak başvurular, başvuru sahibinin adı ve soyadı, oturma yeri veya iş adresine ilave olarak kimlik doğrulama amacıyla kullanılacak T.C. kimlik numarası belirtilmek suretiyle, istenen bilgi veya belgenin bulunduğu kurum ve kuruluşun bilgi edinme biriminin elektronik posta adresine yapılır.

Tüzel kişiler tarafından elektronik posta yoluyla yapılacak başvurular, tüzel kişinin unvanı ve adresi ile yetkili kişinin T.C. kimlik numarası belirtilmek suretiyle ve yetki belgesiyle birlikte, istenen bilgi veya belgenin bulunduğu kurum ve kuruluşun bilgi edinme biriminin elektronik posta adresine yapılır. Yetki belgesi uygun elektronik araçlarla elektronik ortama aktarılarak gönderilir.

Elektronik posta yoluyla yapılacak başvurular için, kurum ve kuruluşların bilgi edinme birimleri, bu amaçla kurumsal bir elektronik posta adresi oluşturur ve internet sayfalarında yayımlar. Kurum ve kuruluşlar elektronik ortamda yapılan başvuruya elekt-

ronik ortamda cevap verebileceği gibi, istenen bilgi veya belgenin niteliğine göre yazıyla da cevap verebilir. İstenen bilgi veya belgenin bu yollarla verilmesinin mümkün olmadığı hallerde, söz konusu bilgi veya belgenin yerinde incelenebilmesi, not alınabilmesi, dinlenebilmesi, görülebilmemesi veya izlenebilmesi imkanı sağlanır.

c-Faks ile başvuru: Başvuru dilekçeleri faks yoluyla da, kurum ve kuruluşlara gönderilebilir. Ancak faks yoluyla yapılacak başvurularda ayrıca, gerçek kişiler ile tüzel kişiliği temsil yetkili kişilerin T.C. kimlik numaraları belirtilir. Faks yoluyla iletilen dilekçelerde, dilekçe sahibi kendisine faks yoluyla cevap verilmesini isterse, cevap verilecek faks numarasını dilekçesinde ayrıca belirtir. Kurum ve kuruluşlar, faks yoluyla yapılan başvurulara, faks yoluyla veya elektronik ortamda cevap verebileceği gibi, istenen bilgi veya belgenin niteliğine göre yazıyla da cevap verebilir. İstenen bilgi veya belgenin bu yollarla verilmesinin mümkün olmadığı hallerde, söz konusu bilgi veya belgenin yerinde incelenebilmesi, not alınabilmesi, dinlenebilmesi, görülebilmemesi veya izlenebilmesi imkanı sağlanır.

-Kurum ve kuruluşlar, başvuru üzerine istenen bilgi veya belgeyi kaç gün içinde temin edecek?

-Kurum ve kuruluşlar, başvuru üze-

rine istenen bilgi veya belgeye erişimi on beş iş günü içinde sağlarlar. Ancak istenen bilgi veya belgenin, başvuru kurum ve kuruluş içindeki başka bir birimden sağlanması; başvuru ile ilgili olarak bir başka kurum ve kuruluşun görüşünün alınmasının gerekmesi veya başvuru içeriğinin birden fazla kurum ve kuruluşu ilgilendirmesi durumlarında bilgi veya belgeye erişim otuz iş günü içinde sağlanır. Bu durumda, sürenin uzatılması ve bunun gerekçesi başvuru sahibine on beş iş günlük sürenin bitiminden önce bildirilir.

-Bilgi edinme başvurusunda dikkat edilmesi gereken noktalar nelerdir?

-Dilekçede, istenen bilgi veya belgeler açık ve ayrıntılı olarak belirtilir. Bilgi veya belgeye erişimin kısa sürede sağlanabilmesi amacıyla, istenen bilgi veya belgenin konusu, varsa tarihi, sayısı ve kurum veya kuruluşun hangi biriminden istendiği ve ihtiyaç duyulan diğer hususlar dilekçede belirtilir.

Merkezi idarenin taşra teşkilatında bulunan bilgi veya belgelere ilişkin başvurular, valilik veya kaymakamlığa bağlı olarak faaliyette bulunan bilgi edinme yetkililerine veya taşra teşkilatında bulunan ilgili birimlere yapılır. İl ve ilçelerde bulunan birimler arasındaki koordinasyon ve bu işlemlere ilişkin raporların hazırlanması,

valilik ve kaymakamlıklardaki bilgi edinme birimlerince sağlanır. Valilik ve kaymakamlıklarda bulunan bilgi edinme birimleri, merkez teşkilatını ilgilendiren konularda kendilerine yapılan başvuruları ilgili idareye gönderir ve durumu başvurana bildirir.

Başvuru dilekçelerinin veya başvuru formlarının, daktiloyle doldurulması veya bilgisayar çıktısı olması şartı aranmaz. Ancak başvuru dilekçeleri veya formları okunaklı ve anlaşılır bir şekilde yazılır veya doldurulur.

-Bilgi edinme hakkını kullanabilmek için alınması gereken tedbirler ve bu tedbirlerin uygulanmaya başlayacağı süreler nelerdir?

-Kurum ve kuruluşlarda Yönetmeliğin yayım tarihini olan 27 Nisan 2004 tarihinden itibaren bir ay içinde 8 inci madde hükümlerine uygun olarak bilgi edinme birimleri oluşturulur. Kurum ve kuruluşların basın ve halkla ilişkilerle görevli birimlerinde, bilgi edinme hakkının etkin olarak kullanılabilmesi ve bilgi veya belgelere erişimin zamanında sağlanabilmesi amacıyla bilgi edinme birimleri oluşturulur.

Bünyesinde basın ve halkla ilişkilerle görevli birimi veya bu birime benzer görevler ifa eden birim bulunmayan kurum ve kuruluşlar, bilgi edinme hakkının etkin olarak kullanılabilmesi ve bilgi veya belgelere erişimin

zamanında sağlanabilmesi amacıyla, kurum ve kuruluş içindeki bir birim bünyesinde bilgi edinme birimleri oluştururlar veya doğrudan kurum yöneticisine bağlı bilgi edinme yetkilisi görevlendirirler.

Kurum ve kuruluşlar, Yönetmeliğin yayım tarihini olan 27 Nisan 2004 tarihinden itibaren üç ay içinde 6 ncı maddede belirtilen kurum dosya planlarını, bilgi edinme hakkının kullanılmasını kolaylaştıracak şekilde hazırlar ve bilgi iletişim teknolojilerini kullanmak suretiyle kamuoyunun bilgisine sunarlar.

Kurumsal internet sayfası bulunmayan kurum ve kuruluşlar iki ay içinde internet sayfalarını oluştururlar. Kurum ve kuruluşların bilgi edinme birimleri iki ay içinde elektronik posta yoluyla başvuru kabul edecek elektronik posta adreslerini oluşturarak internet sayfalarından kamuoyunun bilgisine sunarlar.

-Başvuru sahiplerinden ücret talep edilecek midir?

-Kurum ve kuruluşlar, erişimine olanak sağladıkları bilgi veya belgeler için başvuru sahibinden, bilgi veya belgelere erişimin gerektirdiği inceleme, araştırma, kopyalama, postalama ve diğer maliyet unsurları ile orantılı ölçüde ücret tahsil edebilir. Kurum ve kuruluşlar bu amaçla her yıl bütçe kanununda belirlenecek ilkelere göre bilgiye erişim ücret tarife-

si belirler. Kurum ve kuruluşlar elektronik posta yoluyla erişimine olanak sağladıkları bilgi veya belgeler için de, erişimin gerektirdiği inceleme, araştırma ve diğer maliyet unsurlarıyla orantılı ölçüde ücret tahsil edebilir.

Kurum ve kuruluşlar erişimini sağlayacakları bilgi veya belgelerin, erişim maliyeti tutarı ve ödemenin nereye yapılacağı hakkında başvuru sahibini, başvuru tarihinden itibaren on beş gün içinde bilgilendirir.

Ancak, istenen bilgi veya belgenin, başvurulmuş kurum ve kuruluş içindeki başka bir birimden sağlanması; başvuru ile ilgili olarak bir başka kurum ve kuruluşun görüşünün alınmasının gerekmesi veya başvuru içeriğinin birden fazla kurum ve kuruluşu ilgilendirmesi durumunda, kurum ve kuruluşlar erişim maliyeti tutarı ve ödemenin nereye yapılacağı hakkında başvuru sahibini, başvuru tarihinden itibaren otuz gün içinde bilgilendirir.

Bilgi veya belgelere erişim için gereken maliyet tutarının kurum ve kuruluş tarafından başvuru sahibine bildirilmesiyle, on beş veya otuz iş günlük süreler kesilir. Başvuru sahibi, bildirim yapıldığı tarihten itibaren on beş iş günü içinde ödemeyi gerçekleştirdiğini gösteren belgeyi sunmadığı takdirde talebinden vazgeçmiş sayılır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının, eri-

şimine olanak sağladıkları bilgi veya belgeler için başvuru sahiplerinden talep edecekleri ücretler, ilgili kurum ve kuruluş bütçesine gelir olarak kaydedilmek üzere ilgili saymanlıklara veya bu saymanlıklar adına bankalar ve diğer finans kurumları veya PTT şubelerinde açılan hesaplara yatırılır.

Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, erişimine olanak sağladıkları bilgi veya belgeler için başvuru sahiplerinden talep edecekleri ücretler, ilgili meslek kuruluşları adına açılan hesaba yatırılır.

Belirtilen başvuru ücretlerine ilişkin ilkeler belirleninceye kadar, 2004 yılı için uygulanmak üzere kurum ve kuruluşlar tarafından tespit edilecek tarifelere göre ücret tahsil edilebilir. Ancak erişimine olanak sağlanan bilgi veya belgelerin ilk on sayfalarının kopyaları için, postalama maliyeti dahil herhangi bir ücret alınmaz.

-Vatandaş bu Kanun aracılığı ile her merakını giderebilir mi?

-Hayır. Başvurular, kurumların elinde bulunan veya görevleri gereği bulunması gereken bilgi-belgelere dair olmak zorunda. Kurumlar, 'ayrı veya özel bir çalışma, araştırma, inceleme ya da analiz neticesinde oluşturulabilecek türden' bilgi-belge başvurularını reddedebilecek.

-Vatandaşın başvuru dilekçesi 'Bir daha yaz olmamış' gerekçesiyle geri

çevrilebilecek mi?

-Evet. Başvuru dilekçesi veya formuyla istenen bilgi veya belgeler, 'yeterince açık ve anlaşılır' değilse, bunun nedeni başvuru sahibine bildirecek ve ek bilgiler sunması istenecek. 'Soyut ve genel nitelikte' denilerek bazı başvurular da işleme konulmayacak.

-‘Daha zamanı gelmedi, şimdi açıklayamayız’ türden cevaplar olabilecek mi?

-‘Zamanından önce açıklanması halinde kamu yararını zedeleyecek veya kişisel çıkar için kullanılabilecek’ nitelikteki bilgi-belgeler belirtilen tarihten önce açıklanamayacak.

-‘Sansürlü yanıtlar’ da olacak mı?

-Evet. İstenen bilgi-belgelerde, 'gizli veya açıklanması yasaklanan bilgiler' varsa söz konusu bilgi-belge, gizli-yasak bilgiler çıkarıldıktan sonra başvurana verilecek, 'ayıklama' gerekçesi başvurana yazılı olarak bildirilecek.

-Bilgi vermeyen bürokrata ne olacak?

-Kanunun ve bu yönetmeliğin uygulanmasında ihmali, kusuru veya kastı bulunan memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında, işledikleri fiillerin genel hükümler çerçevesinde ceza kovuşturması gerektirmesi hususu saklı kalmak kaydıyla, tabi ol-

dukları mevzuatta yer alan disiplin cezaları uygulanacak.

-Bilgi edinme istemi reddedilen başvuru sahibi ne yapabilir?

-Bilgi edinme istemi Kanunun Devlet sırrına ilişkin bilgi veya belgeler başlıklı 16 ncı ve ülkenin ekonomik çıkarlarına ilişkin bilgi veya belgeler başlıklı 17 nci maddelerinde öngörülen sebeplerle reddedilen başvuru sahibi, yargı yoluna başvurmadan önce kararın tebliğinden itibaren on beş gün içinde Bilgi Edinme Değerlendirme Kuruluna itiraz edebilir. İtiraz yazılı olarak yapılır. Kurul, bu konudaki kararını otuz iş günü içinde verir.

BİLGİ EDİNME HAKKI

YASASININ SINIRLARI

NELERDİR?

-Hangi bilgi ve belgeler bilgi edinme kanunu kapsamı dışındadır?

1-Yargı denetimi dışında kalan işlemler. Yargı denetimi dışında kalan idarî işlemlerden kişinin çalışma hayatını ve mesleki onurunu etkileyecek nitelikte olanlar, bu Kanun kapsamına dahildir. Bu şekilde sağlanan bilgi edinme hakkı işlemin yargı denetimine açılması sonucunu doğurmaz.

2-Devlet sırrına ilişkin bilgi veya belgeler. Açıklanması hâlinde Devletin emniyetine, dış ilişkilerine, millî savunmasına ve millî güvenliğine açıkça zarar verecek ve niteliği itiba-

ıyla Devlet sırrı olan gizlilik dereceli bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkı kapsamı dışındadır.

3-Ülkenin ekonomik çıkarlarına ilişkin bilgi veya belgeler. Açıklanması ya da zamanından önce açıklanması hâlinde, ülkenin ekonomik çıkarlarına zarar verecek veya haksız rekabet ve kazanca sebep olacak bilgi veya belgeler, Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamı dışındadır.

4-İstihbarata ilişkin bilgi veya belgeler. Sivil ve askerî istihbarat birimlerinin görev ve faaliyetlerine ilişkin bilgi veya belgeler, bu Kanun kapsamı dışındadır. Ancak, bu bilgi ve belgeler kişilerin çalışma hayatını ve meslek onurunu etkileyecek nitelikte ise, istihbarata ilişkin bilgi ve belgeler bilgi edinme hakkı kapsamı içindedir.

5-İdarî soruşturmaya ilişkin bilgi veya belgeler. Kurum ve kuruluşların yetkili birimlerince yürütülen idarî soruşturmalarla ilgili olup, açıklanması veya zamanından önce açıklanması hâlinde;

a.Kişilerin özel hayatına açıkça haksız müdahale sonucunu doğuracak,

b.Kişilerin veya soruşturmayı yürüten görevlilerin hayatını ya da güvenliğini tehlikeye sokacak,

c.Soruşturmanın güvenliğini tehlikeye düşürecek,

d.Gizli kalması gereken bilgi kaynağının açığa çıkmasına neden olacak veya soruşturma ile ilgili benzeri bilgi ve bilgi kaynaklarının temin edil-

mesini güçleştirecek,

Bilgi veya belgeler, Bilgi Edinme Kanunu kapsamı dışındadır.

6-Adlî soruşturma ve kovuşturmaya ilişkin bilgi veya belgeler. Açıklanması veya zamanından önce açıklanması hâlinde;

a.Suç işlenmesine yol açacak,

b.Suçların önlenmesi ve soruşturulması ya da suçluların kanunî yollarla yakalanıp kovuşturulmasını tehlikeye düşürecek,

c.Yargılama görevinin gereğince yerine getirilmesini engelleyecek,

d.Hakkında dava açılmış bir kişinin adil yargılanma hakkını ihlâl edecek,

Nitelikteki bilgi veya belgeler Bilgi edinme Kanunu kapsamı dışındadır.

7-Özel hayatın gizliliği. Kişinin izin verdiği hâller saklı kalmak üzere, özel hayatın gizliliği kapsamında, açıklanması hâlinde kişinin sağlık bilgileri ile özel ve aile hayatına, şeref ve haysiyetine, meslekî ve ekonomik değerlerine haksız müdahale oluşturacak bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkı kapsamı dışındadır. Kamu yararının gerektirdiği hâllerde, kişisel bilgi veya belgeler, kurum ve kuruluşlar tarafından, ilgili kişiye en az yedi gün önceden haber verilerek yazılı rızası alınmak koşuluyla açıklanabilir.

8-Haberleşmenin gizliliği. Haberleşmenin gizliliği esasını ihlâl edecek bilgi veya belgeler, Bilgi edinme Kanunu kapsamı dışındadır.

9-Ticarî sır. Kanunlarda ticarî sır olarak nitelenen bilgi veya belgeler ile, kurum ve kuruluşlar tarafından gerçek veya tüzel kişilerden gizli kalması kaydıyla sağlanan ticarî ve malî bilgiler, Bilgi Edinme Kanunu dışındadır.

10-Fikir ve sanat eserleri. Fikir ve sanat eserlerine ilişkin olarak yapılacak bilgi edinme başvuruları hakkında ilgili kanun hükümleri uygulanır.

11-Kurum içi düzenlemeler. Kurum ve kuruluşların, kamuoyunu ilgilendirmeyen ve sadece kendi personeli ile kurum içi uygulamalarına ilişkin düzenlemeler hakkındaki bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkının kapsamı dışındadır. Ancak, söz konusu düzenlemeden etkilenen kurum çalışanlarının bilgi edinme hakları saklıdır.

12-Kurum içi görüş, bilgi notu ve tavsiyeler. Kurum ve kuruluşların fa-

aliyetlerini yürütmek üzere, elde ettikleri görüş, bilgi notu, teklif ve tavsiye niteliğindeki bilgi veya belgeler, kurum ve kuruluş tarafından aksi kararlaştırılmadıkça bilgi edinme hakkı kapsamındadır.

Bilimsel, kültürel, istatistik, teknik, tıbbî, malî, hukukî ve benzeri uzmanlık alanlarında yasal olarak görüş verme yükümlülüğü bulunan kişi, birim ya da kurumların görüşleri, kurum ve kuruluşların alacakları kararlara esas teşkil etmesi kaydıyla bilgi edinme istemlerine açıktır.

13-Tavsiye ve mütalaa talepleri. Tavsiye ve mütalaa talepleri Bilgi edinme Kanunu kapsamı dışındadır.

14-Gizliliği kaldırılan bilgi veya belgeler. Gizliliği kaldırılmış olan bilgi veya belgeler, bu Kanunda belirtilen diğer istisnalar kapsamına girmiyor ise, bilgi edinme başvurularına açık hâle gelir.

GECE ÇALIŞMASI ve KADIN İŞÇİLER

Çeviren ve özetleyen: Fatih G n r

(Kaynak: ILO, (2001), Night Work of Women
in Industry, ILO Press, Geneva)



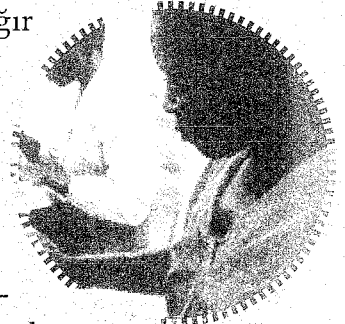
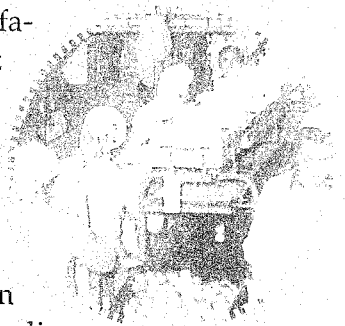
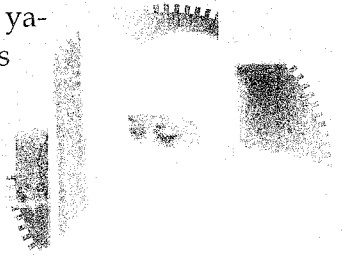
GİRİŞ

Gece çalışması, 18. ve 19. yüzyıllarda gerçekleşen sanayi devriminin bir ürünüdür. Sanayi devrimi öncesi dönemde, emekçilerin büyük çoğunluğu gün ışığında mesai yapardı. Ne var ki, "saat gibi işleyen" makineler ve "sönmek bilmeyen" yapay ışıklar, sermayedarlara, işgücünü geceleri de mesaiye koşma olanağı sağladı. Sanayileşme ile birlikte, çalışma saatleri kadar çalışma eylemi de köklü bir değişikliğe uğrayacak; yaşamlarını kol gücüyle kazananların giderek artan bir bölümü, olağanüstü meşakkatli koşullar altında fabrika işçiliği yapmaya başlayacaklardı. Bu süreçte kadın işçilerin durumu özellikle dikkat çekiciydi; zira fabrikadan eve döndüklerinde, çocuk bakımı, yemek, temizlik ve benzeri ev işlerini halletmek zorunda idiler.

Gece çalışmasının kadın ve çocuk işçilerde yarattığı tahribat, işçilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini öngören sosyal politika düşüncesinin doğuşunda önemli bir rol oynadı. Geceleri kadın işçi istihdamı ilk kez İngiltere'de 1844 yılında yasaklandı. İsviçre'de benzer bir yasaklamaya gidilmesi için 1877'yi beklemek gerekecekti. Geceleri kadın işçi çalıştırılmasını yasaklayan ülkeler listesine, 1880'li yıllarda, Yeni Zelanda, Avusturya, Hollanda ve Fransa da girdi. Bu dönemde, kadınları erkeklere göre fiziki açıdan daha güçsüz, sömürülmeye ve suistimal edilmeye daha müsait kabul eden bir zihniyet egemendi.

Kadının toplumsal yaşamdaki yerini esas olarak annelik ve hane içi sorumluluklar temelinde tanımlayan anlayış da yine aynı zihniyetin bir uzantısı idi. Dolayısıyla, dönemin yasa koyucuları tarafından da açıkça ifade edildiği gibi, söz konusu yasaklamaların ardında, kadınların sağlığını, güvenliğini, ahlaki bütünlüğünü ve aile kurumunun esenliğini koruma endişesi yatıyordu.

Kadın işçileri ağır veya yıpratıcı çalışma koşullarına maruz bırakmama düşüncesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Ana Sözleşmesinde de ifadesini bulmuştur. Özellikle, geceleri kadın işçi çalıştırmaktan kaynaklanabilecek sorunlar, çalışma koşullarının uluslararası standartlarını tayin eden bir kurum olarak ILO'nun gün-



deminden hiç düşmemiştir. Örgüt'ün 1919 tarihli ve 4 sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi, sadece, özgül bir işgücü kategorisi olarak kadın işçileri kapsamaktadır. 1934'te hazırlanan 41 sayılı Gece Çalışması (Kadın İşçiler) Sözleşmesi, 4 sayılı sözleşmenin; 1948 tarihli ve 89 sayılı Gece Çalışması (Kadın İşçiler) Sözleşmesi, 41 sayılı sözleşmenin; 1990 tarihli Gece Çalışması (Kadın İşçiler) Protokolü ise 89 sayılı sözleşmenin kısmen değiştirilmiş bir versiyonudur. Dolayısıyla, kadınların gece çalışmasını düzenleyen ILO normları, gece çalışmasının zaman içinde değişen doğasını, gece çalışmasına ilişkin egemen sosyal yargıları ve daha genel düzeyde, toplumsal ve ekonomik yaşamda kadına tanınan yerin niteliğini yansıtacak şekilde, her fırsatta yenilenmiştir.

Çalışma hayatında kadın işgücünü koruyucu önlemleri kabaca iki kategori içinde toplamak mümkündür. Bunlardan ilki, kadının doğurganlık ve analık kapasitesini korumaya dönük önlemlerdir. İkincisi ise, kadını, cinsiyetinden ötürü, yani sırf kadın olduğu için koruyan ve esasen kadının fiziksel kapasitesi ve toplumsal konumu hakkındaki klişe yargılardan beslenen önlemlerdir. Genel olarak, birinci kategoriye giren önlemlerin kadınlarla erkekler arasında gerçek bir eşitliğin sağlanması için vazgeçilmez olduğu kabul edilir. Bazı ILO sözleşmeleri (örneğin Analığın Korunmasına İlişkin 3, 103 ve 183 sayılı Sözleşmeler) bu görü-

şün bir ürünü olarak varlık kazanmıştır. Bu sözleşmelerde, analığı mutlak anlamda koruyucu önlemler (analık izni, iş ve gelir güvencesi, tıbbi haklar vs.) ile, gebe veya emzikli çalışanları koruyucu önlemler (emzirme molaları, esnek çalışma saatleri, elverişli çalışma koşulları, gece mesaisi yasağı vs.) öngörülmüştür. İkinci kategoriye giren önlemler ise, kadın işçilerin tamamını kapsamakta ve genellikle yasaklayıcı veya kısıtlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Bugüne değin kimi çevreler tarafından daima eleştirilmiş olan bu önlemler, kadınların istihdam olanaklarını daralttığı ve dolayısıyla fırsat eşitliği ilkesine aykırı olduğu iddiasıyla son yıllarda çok daha sert eleştirilere hedef olmaktadır. Aşağıda, bu tür önlemlerin bir değerlendirmesi yapılacaktır.

Kadınların gece vardiyasında çalıştırılmasını yasaklayıcı veya sınırlandırıcı önlemlere farklı çevrelerden başlıca dört itiraz yöneltilmektedir. İtirazlardan ilki, gece çalışmasının kadın işçilerde yarattığı olumsuz sonuçların erkeklerde yarattığından daha vahim olmadığı; çünkü dünyanın pek çok yerinde, vaktiyle yasaklayıcı veya kısıtlayıcı önlemlere konu olan gece çalışmasının zamanla bu önlemleri gereksiz kılacak ölçüde iyileştirildiği şeklinde özetlenebilir. İkinci itiraz, kadın işgücünün tamamını kapsayan yasak ve kısıtlamaların (bundan böyle kısaca "genel önlemler" in), para kazanmak arzusunda veya ihtiyacında olan ka-

dınları belirli işlerde çalışmaktan ve daha yüksek ücret geliri elde etmekten mahrum bıraktığı ve dolayısıyla eşitlik ilkesine aykırı sonuçlar doğurduğudur. İtirazlardan üçüncüsü, bu önlemlerin, makro ekonomik önceliklerle, özellikle de verimlilik, tam istihdam ve iktisadi büyüme gibi hedeflerle bağdaşmadığıdır. Dördüncü itiraz ise yasaklayıcı veya kısıtlayıcı nitelikteki genel önlemler yerine, analık, sağlık, sosyal güvenlik vb. haklar temelinde koruyucu önlemler alınmasının daha anlamlı ve etkin olacağını ileri sürmektedir. Tartışmanın diğer kanadında ise, kadınları gece çalışmasının olumsuz etkilerine maruz bırakmak için yasak ve kısıtlamaların sürdürülmesi gerektiğini, çünkü dünyanın pek çok yerinde, kadınların statü ve rollerinde ciddi sayılabilecek bir ilerleme kaydedilmediğini ileri sürenler bulunmaktadır.

KADIN İŞGÜCÜ, GECE ÇALIŞMASI ve KÜRESEL ENDÜSTRİLEŞME

I. Kadın İşçilerin Korunması:

Amaçlar, Sorunlar ve Tarihsel Eğilimler

Kadınların işgücüne katılım oranı 1950'den bu yana istikrarlı bir şekilde artmıştır; örneğin 20-54 yaş grubu içinde yer alan kadınların işgücüne katılım oranı 1950'de yüzde 50 iken, 1990'lı yılların sonlarında yüzde 70'e yaklaşmıştır. Bu oranın böylesine büyük bir artış kaydetmiş olmasının çe-

şitli nedenleri vardır. Bunlardan ilki, bu dönemde eğitim düzeyinin yükselmesine ve gebelikten korunma yöntemlerinin yaygınlaşmasına paralel olarak doğum oranlarının düşmesidir. Hemen her ülkede, kadınların, sahip oldukları çocuk sayısı ile işgücüne katılım oranları arasında ters yönlü bir ilişki gözlemlenmektedir. İkinci neden, hizmet sektörünün sürekli genişlemesidir. Kadınlar sanayiden çok hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Dolayısıyla, hizmet sektöründeki bu genişleme kadınların iş bulma olanaklarını artırmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranının artmasında rol oynayan üçüncü faktör, piyasaların küreselleşmesidir. Gelişmiş ülkeler bazı sınai ürünlerin (özellikle de katma değeri düşük ürünlerin) yerli üretiminden vazgeçip ithalata yöneldikçe, bu tür imalat işleri gelişmekte olan ülkelere kaymakta ve dolayısıyla bu ülkelerde hem erkeklerin hem de kadınların istihdam olanakları artmaktadır. Daha önce herhangi bir ücretli iş tecrübesi olmayan kadınlar bile, bu sayede, hafif-sanayi tesislerinde ya da montaj atölyelerinde iş bulabilmektedirler. Dördüncü etken, ülkeden ülkeye oldukça düşük bir bedel karşılığında ve üstelik son derece hızlı bir şekilde veri aktarma olanağı sağlayan teknolojik yeniliklerdir. Bu sayede, gelişmekte olan ülkelerin kadınları, gelişmiş ülkelerdeki şirketler için veri kaydetme, kredi kartı hesabı tutma gibi işlerde çalışabilmekte ya da çağrı mer-

kezlerinde iş bulabilmektedirler.

Ne var ki, dünyada son 50 yıl içinde çalışan kadın oranının hızla artmış olması, kadınların ne çalışma koşullarında ne de işteki geleneksel konumlarında kendiliğinden bir ilerleme kaydedildiği anlamına gelmez. Aslında, Birleşmiş Milletler Örgütü tarafından yapılan bir araştırmada da vurgulandığı gibi, “kadın işgücü, ihtiyaç duyulduğunda kolayca temin edilen, ihtiyaç kalmadığında ise derhal elden çıkarılan bir işgücü” olma özelliğini günümüzde de sürdürmektedir.

Geleneksel olarak, erkek, ücretli bir işte çalışarak ailesinin geçimini sağlarken; kadın, ev içinde, yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi ücretsiz işleri üstlenmiştir.

Ne var ki, toplumsal yaşamda böyle bir işbölümünün geçerli olduğu dönemlerde varlık kazanmış olan sosyal değer yargıları, koşulların esaslı bir şekilde değiştiği günümüzde bile varlığını sürdürmektedir. Araştırmalar, her ikisi de tam zamanlı bir işte çalışan eşler arasında dahi ev içi sorumlulukların eşit paylaşılmadığını göstermektedir. Biri ücretli bir diğeri (evde) ücretsiz iş yapmaktan kaynaklanan “çifte iş yükü”, çalışan kadın sayısı arttıkça popüler medyanın daha fazla ilgisini çekmektedir.

Yukarıda özetlenen gelişmeler iki farklı şekilde yorumlanmıştır. Bazıları, kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumlarının gece çalışması ile açıklanamayacağını; dolayısıyla

da, cinsiyet temelli genel önlemlerle kadınları gece mesaisinden dışlamanın söz konusu dezavantajları arttırmaktan başka bir sonuç yaratmayacağını iddia etmektedirler. Bu görüşü savunanlara göre, kadın çalışanların koşullarını iyileştirmenin yolu, her şeyden önce, cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi için ciddi tedbirler almaktan geçmektedir. Bazıları ise, kadın çalışanların, özellikle de düşük vasıflı işlerde istihdam edilen ya da ailevi sorumlulukları olan kadın işçilerin omzundaki ilave yükün, gece çalışmasına izin verilmesi halinde daha da artacağını; bu nedenle günümüz koşullarında bu kadınların “çifte yük” altına girmelerini önlemenin mümkün olmadığını ileri sürmektedirler.

II. Gece Çalışmasının Sonuçları:

Riskler ve Avantajlar

ILO araştırmalarına göre, gece çalışan işçiler iktisaden aktif nüfusun yüzde 8-15’ini teşkil etmektedirler. Gece çalışmasının endüstrileşme ve kentleşme sürecindeki ilerlemeye koşut olarak arttığı malûmdur. Telekomünikasyon teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı sektörlerde gece çalışmasının nispeten daha yaygın olup olmadığını ya da piyasaların küreselleşmesinin, biliyasar aracılığıyla yapılan bazı işleri ofis dışına (örneğin eve) kaydırmak suretiyle standart dışı saatlerde çalışmayı ne ölçüde teşvik ettiğini açıklığa kavuşturan araştırmalar henüz yapılmamıştır. İstistikler,

sanayi sektöründe, gece vardiyasında istihdam edilen kadın işgücü oranının erkek işgücü oranından çok daha düşük olduğunu göstermektedir. Bunun en önemli nedeni, geceleri kadın işçi çalıştırmaya engel teşkil eden yasal düzenlemelerdir. Bu düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması halinde istatistiksel göstergelerin ne ölçüde değişeceğini tahmin etmek kolay değildir.

Sanayi işletmelerinde gece mesaisinin teknik, ekonomik ve sosyal nedenleri vardır. Petrol arıtma, çelik imalatı, kâğıt yapımı gibi bazı endüstri dallarında, imalat sürecinin doğasından kaynaklanan nedenlerle günde 24 saat üretim yapmak gerekir. Üretim ekipmanlarının parasal değeri ne kadar yüksekse, bu ekipmanları atıl bırakmanın maliyeti de o denli yüksektir; dolayısıyla, sermayedarlar salt ekonomik nedenlerle de gece çalışmasını gündeme getirebilmektedirler. Ayrıca, işverenlerin, ürün talebindeki artışı, genellikle, mevcut işçilerine fazla mesai yaptırarak ve/veya işçi sayısını artırarak karşıladıkları da bilinmektedir; çünkü talepteki artışı yeni üretim araçları satın alarak karşılamak, işverenler açısından genellikle daha külfetli bir seçenektir. Gece çalışmasının yaygınlaşmasında sosyal faktörlerin de önemli bir katkısı vardır. İnsanlar, belirli hizmetlerin, özellikle sağlık, itfaiye ve güvenlik gibi hizmetlerin günün her saatinde sağlanmasını her zaman talep etmişlerdir. Ne var ki, günümüzde, bu talep zorunlu olmayan

mal ve hizmetleri de kapsayacak şekilde genişlemiştir.

Mevcut üretim teçhizatından gecele-ri de istifade etmenin maliyet tasarrufu sağlaması, sanayi devriminin başlangıcından beri vardiyalı üretimin en önemli gerekçelerinden biri olmuştur. Özellikle rekabetin yoğun olduğu işkollarında faaliyet yürüten bazı işverenler, fazla mesai gibi gece çalışmasının da “kaçınılmaz” olduğunu ileri sürmektedirler. Bu argüman, sadece pahalı ekipmanları ve ileri teknoloji- siyle dikkati çeken sanayi dallarında değil, tekstil ve ayakkabı imalatı gibi emek-yoğun endüstrilerde de dile getirilmektedir. Özetle, günümüzde, düzensiz çalışma saatleri ve gece vardiyası, kimilerince “ekonomik zorunluluklar” temelinde açıklanmaktadır. Yaygın ve kronik işsizliğin tehdidi altındaki işçiler ise genellikle, “uyku saatinde mesai” gerçeğini, ücretli bir iş bulmanın bedeli olarak kabullenmektedirler.

Aşırı uzun çalışma sürelerinin en çarpıcı örneklerinden biri, ihracata dönük üretim (İDÜ) bölgelerinde görülebilir. Çok sayıda gelişmekte olan ülkede, ihracata dayalı kalkınma stratejilerinin bir uzantısı olarak varlık kazanan bu bölgelerin ortak özellikleri şunlardır: Yüksek oranda kadın işçi istihdamı, uzun çalışma süreleri, iş güvencesinden yoksunluk ve düşük sendikalaşma oranı. Bu tablonun sosyal açıdan son derece problemli istihdam koşullarını ima ettiği açıktır. Pek çok

İDÜ bölgelerinde, üretim hedeflerinin aşırı ölçüde yüksek tayin edilmesi, çoğunlukla, fazla mesai ve gece çalışması ile sonuçlanmaktadır. İlgili hükümetler, bu durumun farkında olmalarına rağmen, sınai işletmelerde gecele-ri kadın işçi çalıştırılmasını yasaklayan ILO normları da dahil olmak üzere, istihdam koşullarıyla ilgili uluslararası standartları uygulayamayacaklarını açıklamışlardır. ILO Uzmanlar Komitesi, çeşitli vesilelerle, İDÜ bölgelerindeki çalışma koşullarının uluslararası standartlara uygun olmadığını dile getirmiş ve İDÜ bölgesi olan ülkeleri bu konuda önlem almaya çağır-mıştır.

Gece çalışmasının fiziksel ve psiko-lojik etkileri çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Bu etkiler işçinin yaşı-na, ekonomik durumuna ve aile ko-şullarına bağlı olarak önemli ölçüde değişse de, düzenli gece mesaisinin aşırı yorgunluğa yol açtığı ve işçinin sağlığını olumsuz etkilediği kesindir. Aşırı yorgunluğa yol açan nedenler-den biri, uyku düzensizliğidir. “Gece-nin dinginleştirici atmosferi”nde me-sai yapan vardiya işçilerinin, “gün işi-ğinin diriltici atmosferi”nde dinlen-mek zorunda olmaları, aşırı yorgunlu-ğun bir diğer nedenidir. Daha açık bir ifadeyle, gece çalışması, gece uykuya, gündüz etkinliklere “programlanmış” olan insan vücudunun biyolojik (do-ğal) ritmini yapay bir şekilde tersine çevirmekte ve sonuç olarak işçilerin kendilerini sürekli yorgun hissetmele-

rine neden olmaktadır.

Aşırı yorgunluk ve uykusuzluk, işçi-lerin dikkatlerini azaltırken, iş kazası riskini artırmaktadır. Uykusuzluk, normal koşullar altında bilinç dışı bir tepki (refleks) yaratan uyarıcılara [*stimuli*] hiçbir tepki vermemeye dahi yol açabilmektedir. “Gece vardiyası felci” olarak nitelenen bu rahatsızlığa, daha çok, hava trafik denetçileri ve gece hemşireleri arasında rastlanmaktadır. Gece mesaisinden kaynaklanan aşırı yorgunluğun, sınai üretim ve nükleer enerji tesislerinde iş kazalarını artırdı-ğını ve hava, deniz, kara ve demir yol-larında meydana gelen facialarda önemli bir rol oynadığını ortaya çıkaran çok sayıda araştırma yapılmıştır. Ülser başta olmak üzere çeşitli sindi-rim sistemi hastalıkları ve bazı ruhsal-sinirsel rahatsızlıklar da gece çalışan işçilerde oranla daha sık görülmekte-dir. Geceleri aşırı miktarda sigara, çay ya da kahve tüketme, gündüzleri ise uyku hapi kullanma alışkanlığı, bu tür rahatsızlıkları daha da artırmaktadır. Gece vardiyasına özgü beslenme alış-kanlıklarının, kalp hastalıklarına ya-kalanma riskini ürkütücü boyutlara çıkardığını gösteren araştırmalar da vardır. Yakınlarda yapılan bir araştı-rmaya göre, vardiya işçilerinin koroner kalp hastası olma riski, gündüz işçile-rine kıyasla % 30-50 daha yüksektir. Tıbbî araştırmalar, gece mesaisinin, gebe kalmayı zorlaştırırken, çocuk dü-şürme, erken doğum yapma ve nor-malden daha zayıf bebek dünyaya ge-

tirme riskini artırdığını ortaya çıkarmıştır. Gece mesaisinin gerek aile hayatını gerekse sosyal ilişkileri sınırlandırıcı etkileri, gece işçilerinin yaşadığı stresi büsbütün artırmakta ve ayrıca, yaşam tarzı ve sosyal uyum açısından da olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

III. Kadın İşçilere Gece Çalışması Yasağı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınların gece işlerinde çalışma olanaklarının sınırlandırılması konusunda yapılan tartışmalara daima iki farklı görüş damgasını vurmuştur.

Birinci görüşe göre, kadınların iş bulma olanaklarının kısıtlandığı bir toplumda kadınlarla erkekler arasında fırsat ve muamele eşitliği tanım gereği sağlanamaz.

İkinci görüşü savunanlar ise söz konusu yasak ve kısıtlamaların toplumsal cinsiyet eşitsizliğini muhafaza etmeye değil, bu eşitsizliğin mağdurlarını korumaya yönelik olduğunu; koruyucu önlemlere en fazla ihtiyaç duyulan ülkelerde, gerek cinsiyete dayalı ayrımcılığın gerekse kadın emeği sömürsünün hayatın bir gerçeği olarak devam ettiğini ileri sürmektedirler.

Evlilik, ailevi sorumluluklar ve çalışma hayatı, toplumsal cinsiyet ekseninde yeniden ve yeniden yorumlanmaktadır. 156 sayılı ILO Sözleşmesi, fırsat ve muamele eşitliği ilkesini gözeterek, hem kadınların hem de erkeklerin ailevi sorumlulukları olduğunu kabul

etmiştir. Bu sözleşmede, kadınların aleyhine hiçbir ayrımcılık yapılamayacağını öngören 1979 tarihli Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'ne atıf yapılmakta ve toplumsal cinsiyet ayrımına dayalı geleneksel işbölümünün, günümüzde, kadınlarla erkekler arasında tam bir eşitlik sağlanmasını gerektirecek ölçüde değiştiği vurgulanmaktadır.

Bu yaklaşım, kadın işgücü istihdamıyla ilgili uluslararası kuralların çağdaş gelişmeler ışığında gözden geçirilerek yenilenmesi gerektiğini ima etmektedir. Daha açık bir ifadeyle, kadınları olağanüstü ağır ve yıpratıcı çalışma koşullarına maruz bırakmamak endişesiyle alınmış olan önlemler, toplumsal cinsiyet eşitliğini ön planda tutan bir perspektifle ve fakat kadın emeği suiistimaline meydan vermeyecek bir şekilde değiştirilmelidir. Kadınların iş bulma olanaklarını kısıtlayıcı önlemlerin fırsat ve muamele eşitliği ilkesine aykırı olduğunu savunan görüş, günümüzde giderek daha fazla destek bulmaktadır. Bir ILO araştırmasıyla da teyit edildiği üzere, gece çalışması, işçilerin sağlığını cinsiyetlerinden bağımsız olarak etkilemektedir. Dolayısıyla, gebelik ve analık gibi özel durumlar saklı kalmak kaydıyla, "sadece kadınları koruyucu önlemler almanın tıbbî açıdan meşrulaştırılabilir bir tarafı yoktur" (ILO, Report III (1B)-2001-Chapter 1-En.doc, s.41). Yakın tarihli bir araştırma, işçinin cinsiyeti ile gece çalışmasına psikolojik in-

tibakı arasında bir ilişki olmadığını ortaya çıkarmıştır. Bazı kadınların gece çalışmasına uyum sağlamakta zorlanmalarının nedeni, cinsiyete bağlı biyolojik farklılıklar değil, çocuk bakımı ve ev işlerinden kaynaklanan ilave iş yüküdür.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmek ereğiyle atılan adımlar, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği gibi uluslararası teşekküllerin de katkılarıyla son 20 yılda önemli bir ivme kazanmıştır. Kadınların Aleyhine Olan Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi (1979), Avrupa Konseyi Eşit Muamele Yönergesi (1976) ve Avrupa Adalet Mahkemesi içtihatları, koruyucu önlemlerin değiştirilmesi, yürürlükten kaldırılması, genişletilmesi ya da olduğu gibi muhafaza edilmesi için, bilimsel, teknolojik ve sosyal gelişmeler ışığında yeniden gözden geçirilmesi gerektiği düşüncesine

öncülük etmiştir.

Bu düşünceyi benimseyen kurumlardan biri de ILO olmuştur. Uluslararası Çalışma Konferansı, çalışma hayatında kadınlara ve erkeklere fırsat eşitliği tanınması ve eşit muamele edilmesini öngören 1983 tarihli kararında, "kadın işçilere uygulanan koruyucu mevzuatın (...) çağdaş bilimsel bilgi ve teknolojik gelişmeler ışığında [gözden geçirilerek] değiştirilmesi, genişletilmesi, korunması ya da yürürlükten kaldırılması" için çağrıda bulunmuştur" (bkz. ILC, 71st Session, 1985, Record of Proceedings, s.LXXX). ILO'nun Kadınları Koruyucu Spesifik Önlemler ve Fırsat ve Muamele Eşitliği Uzmanları da, 1989 yılında yaptıkları bir toplantıda, "sadece kadınları kapsayan, ancak kadınların biyolojik özelliklerinin bir gereği olmayan koruyucu önlemlerin fırsat ve muamele eşitliği ilkesi ile bağdaşmadığını" kabul etmişlerdir.

**ULUSLARARASI
ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ
171 SAYILI GECE
ÇALIŞMASI
SÖZLEŞMESİ (1990)**

Madde 1

(a) Gece çalışması terimi, gece yarısı ile sabah saat 5 arasında geçen zamanı da içerecek şekilde birbirini izleyen 7 veya daha fazla saatlik süre zarfında icra edilen işleri niteler; bu işler, temsil gücü en yüksek işçi ve işveren örgütleriyle yapılan istişarenin ardından kamu otoriteleri eliyle, ya da toplu sözleşmeler aracılığıyla belirlenir.

Madde 4

1. İşçiler,

(a) gece işçisi olarak görevlendirilmeden önce,

(b) gece işçisi olarak görevlendirildikten sonra düzenli aralıklarla,

(c) böyle bir görevlendirmenin ardından gece çalışmasına bağlı nedenlerle sağlık sorunlarına maruz kalmaları halinde,

hiçbir parasal bedel ödemeksizin muayene olma ve gece çalışmasından kaynaklanan sağlık sorunlarını nasıl azaltacakları ya da önleyecekleri konusunda tavsiye alma hakkına sahiptir.

Madde 6

1. Sağlıkla ilgili nedenlerden ötürü gece çalışması için uygun olmadıkları tescil edilen gece işçileri, mümkünse, kendilerine uygun benzer bir işe transfer edilirler.

2. Böyle bir işe transfer edilmeleri mümkün değilse, bu işçiler, iş görmez durumunda olan ya da mesaiye devam edemeyen diğer işçilerle ay-

nı haklara sahip olurlar.

3. Sağlıkla ilgili nedenlerden ötürü geçici bir süre için gece mesaisi yapamayacakları tescil edilen gece işçileri, işten çıkarmalara ya da işten çıkarma bildirimlerine karşı, sağlık sorunları nedeniyle çalıştırılmayan diğer işçilerle aynı güvenceleri haizdirler.

Madde 7

1. Kadın işçiler lehine,

(a) doğum öncesi ve sonrasında, asgari 8 haftası muhtemel doğum tarihinden önce olmak kaydıyla toplam 16 haftadan az olmayan bir devre için;

(b) hekim raporuyla anne ya da çocuğun sağlığı için elzem görülen ilave süreler için [...],

gece çalışmasına alternatif oluşturacak önlemler alınır.

2. Bu maddenin birinci fıkrasında öngörülen önlemler, söz konusu kadın işçilerin mümkünse gündüz vardiyasına transferini, sosyal güvenlik haklarının karşılanmasını ya da analık izinlerinin uzatılmasını da içerebilir.

3. Bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen süreler zarfında:

(a) gebelik ya da doğumdan kaynaklanmayan haklı nedenler mevcut olmadığı sürece, işverenler kadın işçileri işten çıkarmayacakları gibi, onlara işten çıkarma bildiriminde de bulunamazlar;

(b) kadın işçilere kendilerini ve çocuklarını normal yaşam standartlarında geçindirmeye yetecek düzeyde ücret ödenmeye devam edilir. Bu ücret güvencesi, bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen önlemlerden herhangi biriyle, diğer uygun önlemlerle ya da bunların her ikisinden de yararlanılmak suretiyle karşılanabilir;

(c) kadın işçiler, [...] statü, kıdem ve terfi haklarını muhafaza ederler.

4. Bu maddenin hükümleri, analık izni kapsamında sağlanan güvence ve kazanımların azaltılmasına yol açmaz.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ 178 SAYILI GECE ÇALIŞMASI TAVSİYE KARARI (1990)

Madde 4

(2) Gece işçilerinin normal çalışma süreleri, ilgili faaliyet dalı ya da işyerindeki aynı işi icra eden gündüz işçilerinin ortalama çalışma sürelerinden daha kısa olmalı ve hiçbir zaman söz konusu gündüz işçilerinin ortalama çalışma sürelerini aşmamalıdır.

(3) Gece işçileri, haftalık çalışma sürelerini azaltıcı ve ücretli izin günlerini artırıcı mahiyetteki genel önlemlerden en azından gündüz işçile-

ri kadar yararlanırlar.

Madde 5

(1) İş, mümkün olduğunca, gece işçilerinin [...] fazla mesai yapmalarını gerektirmeyecek şekilde organize edilmelidir.

(2) Tehlikeli veya ağır işlerde, zorlayıcı sebep, kaza veya yakın kaza riski olmadığı sürece gece işçilerine fazla mesai yaptırılmamalıdır.

Madde 11

Gece işçilerine verilecek görevlerin kapsamı tayin edilirken, gece çalışmasının niteliği, çevresel etmenler ve işin düzenleniş tarzı dikkate alınmalıdır. Zehirli madde, gürültü, titreşim ve ışık seviyesi özel olarak dikkate alınmalıdır. Bu tür etmenlerden ve işin düzenleniş tarzından kaynaklanan kümülatif etkiler önlenmeli ya da azaltılmalıdır.

Madde 13

Gece işçilerinin meskenleri ile işyerleri arasında harcadıkları ulaşım

sürelerini azaltmaya, ilave ulaşım giderlerini kısmen veya tamamen tazmin etmeye ve geceleri ulaşım güvenliğini sağlamaya dönük tedbirler alınmalıdır.

Madde 14

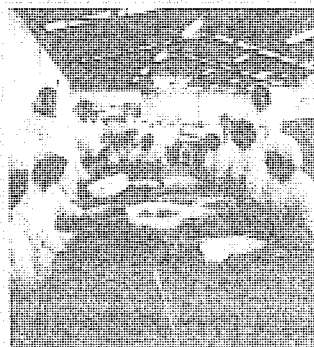
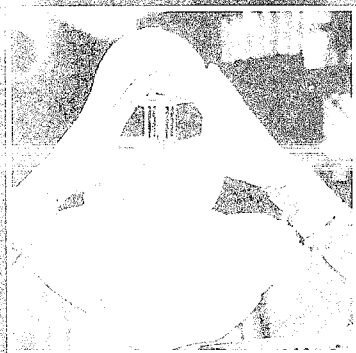
Gece işçilerinin istirahatlerini daha iyi yapabilmelerini sağlayacak tedbirler alınmalıdır. Bu tedbirler;

(a) gece işçilerine meskenlerinin ses yalıtımı için tavsiyede bulunulmasını ve mümkünse yardım edilmesini,

(b) gürültü düzeyinin azaltılması ihtiyacına yanıt verecek şekilde mesken dizaynı ve teçhizini içerebilir.

Madde 20

Vardiyalı işlerde, gece işçilerinin kimlerden oluşacağına karar verilirken, ailevi sorumlulukları olan, mesleki eğitim gören ya da ileri yaşta olan işçilerin özel durumları dikkate alınmalıdır.



ŞİMDİ İŞTE EŞİTLİK ZAMANI

Çeviren ve özetleyen: Tuba Asrak Hasdemir

(Kaynak: "Time for equality at work-ILO" 2003 Cenevre)

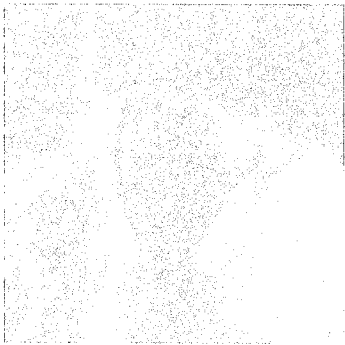
GİRİŞ

Ayrımcılık, iş yaşamında, dünyanın her yerinde, her gün gerçekleşmektedir. Bir işçiden derisinin renginden dolayı sakınıldığında veya işçi bu nedenle tercih edildiğinde, veya işinin ehli bir kadın yönetici yönetim kurulunda bir sandalyeden mahrum ediliyorsa veya kadın yöneticiye, üretkenlik açısından eşit olduğu bir erkek çalışma arkadaşından daha az ücret ödendiğinde, her zaman ayrımcılık söz konusudur. Bir kadına, iş için dikkate alınmak üzere hamilelik testi gerekli olduğunda veya bir maden işçisi

HIV/AIDS olduğu veya olduğu düşünülerek işinden atıldığı her zaman mutlaka ayrımcılık vardır. Ve bir girişimciye dininden dolayı ticaret ruhsatı verilmedi-

ği veya bir kadının bankadan borç almak için eşinin iznini alması gerektiği her zaman ayrımcılık söz konusudur. İşteki ve meslekteki ayrımcılık değişik biçimler taşır ve her türlü çalışma ortamında ortaya çıkar. Ama her türlü ayrımcılık, ortak bir özelliği paylaşır. Ayrımcılık, fırsat ve muamele eşitliğine zarar verecek biçimde sonuçlanan; ırk, renk, cinsiyet gibi belli özelliklerinden dolayı insanlara farklı muamele etmek anlamına gelir. Bir başka deyişle, ayrımcılık eşitsizlik biçiminde sonuçlanır ve eşitsizliği daha da kuvvetlendirir. İnsanların kendi yeteneklerini geliştirme ve mesleki ve kişisel isteklerini belirleme ve gerçekleştirme özgürlüğü, becerisi dikkate alınmaksızın sınırlandırılır. Beceriler ve yetenekler geliştirilemez, yapılan iş ödülünden mahrum bırakılır ve mahcup olma, hayal kırıklığı, güçsüzlük duygusu egemen olur.

Genel olarak toplum da bu durumdan derin biçimde etkilenir. İn-



sani yeteneklerin ve kaynakların boş yere harcanması, üretkenlik, rekabet etme ve ekonomi üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir; sosyo-ekonomik eşitsizlikler artar, toplumsal birlik ve dayanışma zayıflar ve siyasal istikrar tehlikeye düşer.

İşte ayrımcılığın ortadan kaldırılması, Uluslararası Çalışma Örgütü' (ILO)'nün ana görevi olan toplumsal adalet için temel önemdedir. Ayrımcılığın ortadan kaldırılması, formal veya enformel ekonomi içinde, işçi, memur olsun veya kendi işinde çalışsın, çalışan veya iş bulmaya ve geçimini sağlamaya çalışan herkese eşit fırsatlar tanınması anlayışı temelinde yükselen, tüm kadın ve erkekler için, "insana yaraşır iş" kavramına destek sağlamaktadır. Ayrımcılığın önlenmesi, yoksulluğun azaltılması ve sürdürülebilir kalkınma açısından yaşama geçirilebilir herhangi bir stratejinin ayrılmaz parçasıdır.

1944'de kabul edilen ve şimdi ILO Anayasası'nın parçası olan Fırsat Eşitliği Bildirgesi, "Tüm insanlar, ırkı, inancı veya cinsiyeti dikkate alınmaksızın, özgürlük ve onur, ekonomik güvenlik ve eşit fırsat koşullarında hem maddi refahını ve hem de manevi gelişimini sağlamayı sürdürme hakkına sahiptir" demektedir. İşte eşitlik, ILO tarafın-

dan kabul edilen ve desteklenen uluslararası çalışma standartlarında sürekli yer alan bir temadır. İşte eşitlik, sekiz temel sözleşmeden (1) ikisinin konusudur: Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No:111) ve Eşit Ücretlendirme Sözleşmesi, 1951 (No:100). Bunlar, en yaygın biçimde onaylanan ILO sözleşmeleri arasındadır. Haziran 1998'de kabul edilen, **Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Bildirgesi**, iş ve meslek konusunda ayrımcılığın kaldırılmasına ait anayasal ilkeyi teyit etmekte, böylelikle, eşit muamele ve fırsatın desteklenmesi, teşvik edilmesi yoluyla iş yaşamında ayrımcılığın baskılanması konusundaki evrensel kararı onaylamaktadır.

Son on yıllarda, ülkeler, ayrımcılığa karşı yasalar kabul etmişlerdir ve işte eşitsiz muameleyi ortadan kaldırmak amacıyla çok etkin yaklaşımlar benimsemişlerdir. Dünya çapındaki şirketler ve işverenler, işte adaleti sağlamak amacıyla işe alma ve ücretlendirme süreçlerinde ve uygulamalarında, ücret belirleme sistemlerinde ve yönetim politikalarında değişikliklere gitmişlerdir. İşçi sendikaları, eşitliği, toplu sözleşme ve diğer eylemlerde olduğu gibi kendi iç temsil yapılarında da amaç haline getirmişlerdir. Bugün, ayrımcılık ve yoksulluk, toplumsal dışla-

ma ve angarya ve çocuk emeği arasındaki çok yönlü bağlantıların farkındayız. Bu sorunlarla nasıl başa çıkacağımız konusunda anlayışımız gelişmiştir, ama işte ayrımcılığın geçmişe ait bir şey olması için hala aşılması gereken uzun bir yol vardır.

Bir görüngü olarak işteki ve meslekteki ayrımcılık, hem evrensel, hem de sürekli biçimde değişmektedir: Bu hareketli bir hedeftir. En kaba, açık ayrımcılık biçimlerinden bazıları ortadan kalkmıştır, bununla birlikte birçoğu hala sürmektedir veya yeni biçimler almıştır. Birçok durumda, ayrımcılık çok daha şeytani, daha zor görülebilir biçimler almıştır. Daha geniş çaptaki siyasi ekonomik ve kültürel süreçlerden kaynaklanan işgücü pazarının yapısı ve dinamiklerindeki değişiklikler, toplumsal tabakalaşma ve toplumsal hareketlilik modellerini yeniden tanımlamaktadır. Bunlar, ayrımcılığın yeni ortaya çıkma biçimlerini üretmektedir. Eğer “insana yaraşır iş” (2) açıkları ortadan kaldırılacaksa, işte ayrımcılığın tanım olarak anlaşılması ve ayrımcılığın ortaya çıkma biçimlerinin ve toplumsal ve ekonomik koşulların düzenli gözlenmesi gerekmektedir. Dünya işgücü ve işgücü pazarlarının cinsiyet, yaş ve etnik bileşimindeki de

ğişiklikler ışığında tam istihdam stratejisinin, istihdama ve çalışmaya yönelik kapsamlı bir yaklaşıma sahip olması gerekmektedir. Eşit fırsatlar, bu amacın başarılması için vazgeçilmez olan yolu sunmaktadır.

Ayrımcılığa uğrayan, enformel ekonomi içinde yer alanlar ve ücretli emek olarak çalışmayanlar dahil, tüm işçilerin, ve işverenlerin sesine kulak verilmelidir. Sendika kurma özgürlüğü, angarya biçiminde veya çocuk yaşta çalıştırılmama özgürlüğü gibi temel özgürlükler, ayrımcılığa karşı eyleme destek sağlamaktadır.

Çalışma yeri -bir fabrika, bir ofis, bir plantasyon, bir çiftlik veya caddede olabilir- ayrımcılıktan kurtulmuş topluma stratejik bir giriş noktası olmalıdır. Çalışma yeri değişik özelliklere sahip insanları bir araya getirip onlara eşit muamele ettiği zaman toplum bütününde klişelerle savaşmaya yardımcı olur. Bu önyargıların etkisiz ve eskimiş kılınabildiği bir durumu güçlendirir. Sosyal olarak kapsayıcı bir çalışma dünyası, toplumsal parçalanmanın, ırksal ve etnik çatışmanın ve toplumsal cinsiyete ilişkin eşitsizliklerin önlenmesine ve giderilmesine yardımcı olur. Eğer çalışma yerinde ayrımcılıkla etkin biçimde uğraşma kapasitesi güçlendirilmezse, iç ve dış

göçteki artıştan, öngörülemeyen teknolojik değişmeden, hızlı biçimde yer değiştiren kazanan ve kaybeden gruplarıyla pazar ekonomisine geçişten, ve çeşitli dilleri, kültürleri ve değerleri uyumlulaştırma ve uzlaştırma gereksiniminden kaynaklanan zorunlulukları yüreklice karşılamak daha zor olacaktır. Bu, çağdaş toplumu en fazla zorlayan görev olabilir, ve toplumsal barış ve demokrasi için gereklidir.

Bu çalışma, işte ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusundaki ilk Küresel Rapor'dur. Bu rapor, **Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Bildirgesi'nin** izleme sürecindeki ilk dört yıllık Küresel Rapor'ların da sonucudur. Rapor, işte ayrımcılığın, son dönemdeki eğilimler ışığında, bugün özel ilgi gerektiren yönleri üzerinde odaklanmaktadır. Bu özellikler, ya bu üzerinde durulan ayrımcılık türlerinin direncinden, ölçeğinden, yakın gelecekteki potansiyel etkilerinden ya da bunların ihmal edilmesinden dolayı, ulusal toplumsal birlik, siyasi istikrar ve böylece gelişme üzerinde yıkıcı etkilere sahip olacaktır. Rapor ayrıca olumsuz sonuçlardan kaçınmak ve günlük biçimde ayrımcılığa maruz kalan kadınların ve erkeklerin korunmasını sağlamak amacıyla, pra-

tikte ILO'nun ne yapabileceğini, ne yapması gerektiğini belirlemeye çalışmaktadır.

ILO: Uluslararası fikir birliğini oluşturmakta kilit bir oyuncu

İşte ve meslekte ayrımcılık yapmak, insanların yeteneklerini veya görevin gerektirdiklerini dikkate almaksızın, insanlara, diğer nedenler arasında ırk, renk, cinsiyet temelinde farklı muamele etmektir. Algılar ve klişeler, tarihten, toplumsal ve ekonomik durumlardan, siyasi rejimlerden, ülkelerin kültürel geçmişinden çok ciddi biçimde etkilenmektedir.

Algılar ve önyargılar, ve ayrımcılık uygulamalarını hoş görme veya hoş görmeme, toplumda farklı zamanlarda hüküm süren değerler tarafından biçimlendirilmektedir. Aynı zamanda değerler ve ilkeler gelişmekte ve toplumsal hareketler ve kurumlar, bireylerin veya toplumların ayrımcı davranış ve uygulamaları daha az hoş görmesini sağlamakta kilit bir rol oynamaktadır.

Bu nedenle uluslararası topluluğun ayrımcılığın ortadan kaldırılması, çalışma dünyasında eşitliği sağlama ve bu sürece katkıda bulunan faktörleri ele alma gereksinimleri konusunda nasıl anlaştığını

gözden geçirmek önemlidir. Bizim incelememiz, doğal biçimde, ILO'nun standart koyucu etkinliklerini, uygun toplumsal ve siyasal bakış açılarına yerleştirecektir. Bu yol-la ayrımcılığın ana zeminlerini ve alanlarını anahatlarıyla verebiliriz. Irkçılık ve ırka dayalı ayrımcılık, uluslararası topluluğu meşgul eden ayrımcılık biçimlerinden birincisidir.

2. Dünya Savaşı'ndan bu yana, uluslararası topluluğun dikkatini çeken bir diğer ana ayrımcılık biçim de cinsiyete dayalı ayrımcılık, özellikle kadına yönelik ayrımcılıktır. II. Dünya Savaşı sırasında, cephe- de çarpışmakla meşgul olan erkek iş- gücü sunumundaki açıkları karşıla- mak amacıyla çok sayıda kadın iş- gücü pazarına girdi. Erkekler savaştan döndüğünde, kadının işgücü pazarındaki varlığı, erkeklerin istih- damına ve çalışma koşullarının ge- nel kalitesine karşı bir tehdit olarak görülmeye başlandı. Kadın işgücü- nün erkeklere açık olan işlerin sayı- sını ve alanını sınırlayacağından korkulurken aynı zamanda kadınlar daha az önemli uğraşlara ve en kö- tüsü sömürücü çalışma koşullarına mahkum edildi.

Bu durumun belirlenmesi ve engellenmesinde de ILO öncüydü. Eşit değerdeki işe eşit ücret anlayışı

zaten 1919 ILO Anayasası'nda yer almaktaydı üç yıl sonra, 100 No.lu sözleşme, asıl ücret ve herhangi bir aynı veya nakdi ek ücretlendirme veya işçinin görevinden kaynakla- nan faydayı da kapsayacak şekilde, ücretlendirme konusunda kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin öne- mini teyit etti. Bu sözleşmenin öncü bir özelliği, yalnızca aynı veya ben- zer bir iş için değil, "eşit değerdeki iş" için eşit ücreti garantilemesiydi. Bu, işgücü pazarının yapılanma bi- çimindeki toplumsal cinsiyete iliş- kin eğilimi göstermektedir. Çünkü çoğu kadın, çoğu erkekten farklı iş- ler yapmaktadır. Bu ilke, daha sonra 1975'deki Avrupa Topluluğu Eşit Ücret Yönergesi (3) ve 1979'daki Ka- dınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılı- ğın Kaldırılması Birleşmiş Milletler Sözleşmesi tarafından da kabul edilmiştir.

Uluslararası Çalışma Konferansı da, 1975'te, Kadın İşçiler İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği ILO Bildirge- si'nin ve uluslararası bu konudaki bağlılığını kuvvetlendiren, kadın iş- çiler için fırsat ve muamele eşitliği- nin özendirilmesi görüşünü taşıyan eylem planı hakkındaki kararının da içinde yer aldığı diğer belgeleri kabul ederek toplumsal cinsiyet eşitliğini özendirmiştir. Bu bildirge, kadınlar için eşitlik, bütün işçilerin

genel çalışma koşullarındaki iyileşmeye ayrılmaz bir biçimde bağlı olmakla birlikte, cinsiyet temelindeki tüm ayrımcılık biçimleri ortadan kaldırılmalıdır, görüşünü vurgulamaktadır. İlgili siyasa belgeleri, ILO'nun Uluslar arası Kadın Yılı'na katkısı olarak, 1975'te Meksika'da toplanan Kadınlar Hakkındaki I. Dünya Konferansı'na gönderilmiştir.

İşçilerin, özellikle kadınların, işgücü pazarında karşılaştıkları sorunlarına değinen, Ailevi Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 1981 (No: 156), ILO'nun işte ve diğer alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye olan bağlılığının bir yansımasıdır. Ailevi sorumlulukların kadınlar ve erkekler arasında eşitsiz paylaşımının kadınların toplumdaki statüleri açısından olabilecek olumsuz sonuçları hakkındaki kaygı daha önce, Birleşim Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi'nde de ifade edilmiştir.

İŞTE CİNSİYET TEMELLİ AYRIMCILIĞIN VEKİLİ OLARAK İŞGÜCÜ PAZARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİKLERİ

İşte ayrımcılığı doğrudan ölçen işgücü pazarı göstergeleri olmamakla

birlikte, bu bölüm, bunların yerini alan, evrensel olarak geçerli görülen dört veri dizisini kullanacaktır. Bunlar, işgücüne katılım oranlarındaki toplumsal cinsiyet dengesizlikleri, işsizlik oranları, ücretlendirme ve çoğu kadın ve çoğu erkek tarafından yapılan işler veri dizileridir.

İşgücü pazarına girişte ayrımcılık

İşgücü pazarına girişte ayrımcılığı saptamanın bir yolu, göreceli işgücüne katılım düzeylerini dikkate almaktır. ILO'nun kadınların, 1990'da ve 2000'de işgücü pazarına katılımı konusundaki mevcut bilgisi değişik bir görünüm sergilemektedir. Birçok gelişmiş ülkede ve Latin Amerika ve Karayipler'de kadın işgücü katılım oranı yükselmeye devam ederken, belli durumlarda işgücüne katılım oranlarının düşmesi çerçevesinde, mali krizin erkeklerden çok kadınlara daha sert vurduğu görülen yerlerde, Asya ülkelerinde sözkonusu artış hafiftir. Geçiş ekonomilerinde ve Afrika Aşağı Sahra'da, bu oran hem kadın, hem erkek için düşmektedir. Birçok durumda, erkek ve kadın işgücüne katılım oranları arasındaki açıklığın azalmaya devam ettiği yerde bu azalma, erkeklere ait oranların düşmesinden veya aynı kalmasından

ve kadınlara ait oranların yükselmelerinden kaynaklanmaktadır.

Ayrımcılık, kimi gruplar için işgücü pazarına girişteki engeli yükseltmektedir, ayrımcılık aynı zamanda istihdam edilmiş olarak kalmayı da zorlaştırmaktadır.

Kadınlar ve özellikle düşük eğitim düzeyine sahip olanlar ve daha yaşlı olanlar, erkeklere göre daha fazla işlerini kaybetme tehlikesi altındadırlar ve işgücüne yeniden katılmakta daha fazla zorlukla karşılaşmaktadırlar.

İşsizlik oranları, hemen her zaman erkeklere göre kadınlar için daha yüksek olmuştur.

Yakın yıllarda, dikkate değer bir istisna gerçekleşmiştir. İşsizlik oranları, Batılı Devletleri'nde, Doğu Asya'nın bazı yerlerinde ve Avustralya, Kanada Japonya, Yeni Zelanda ve Birleşik Krallık gibi gelişmiş ülkelerde, erkeklere göre kadınlar için daha düşüktür.

Bu durum, sunulan işlerin, erkeklerdence kadınların kabul etmeye daha hazır oldukları iş koşullarına (örneğin güvenilir sözleşmeler, düşük ücretle istihdam) sahip olması ve işverenlerin belli özelliklere sahip işçileri tercih etmesinden (örneğin ihracat yapan bölgelerde kadın işçiler) gerçeğinden kaynaklanıyor olabilir. Bununla birlikte, iş-

sizlik oranlarını yorumlarken temkinli olmak gerekir. Kadınlar ve kendisine karşı ayrımcılık yapılan diğer gruplar;

-Hiç çalışmamaktansa daha kısa çalışma saatini kabul ederek ve bu şekilde eksik istihdam edilerek,

-Ayrımcılıkla karşılaştığında hevesi kırılıp ve aynı zamanda etkin biçimde iş aramayı bırakarak,

kötüleşen işgücü pazarı koşullarına uyum sağlıyor olabilirler. Eksik istihdam ve "hevesi kırılmış işçiler" olgusu ayrımcılığa uğrayan gruplar arasında daha yaygındır ve daha yüksek gerçek işsizlik oranlarını maskeleyebilir.

Dünya çapında kadının ücretli çalışmaya katılmasındaki artış, kadınların ekonomik katkısını kesinlikle daha fazla görülebilir kılmıştır ve bu durum işe girişte ayrımcılığın daha düşük düzeyde olduğunu gösterebilir. Fakat kadınların durumu iyileşmiş midir? Bu soruya yanıt vermek için, erkekler için mevcut işlerle de ilişkisi kurularak, kadınlar için mevcut olan işlerin tipine ve niteliğine bakmak gerekmektedir.

Erkeklerin ve kadınların istihdam edilme durumu değişik özellikler göstermektedir.

Erkekler daha çok merkezi veya düzenli, daha iyi ücretlendirilen pozisyonlardayken kadınlar sıklıkla

kenarda, güvenli olmayan, daha az değerli pozisyonlardadır.

Erkekleri kayıran işe alma uygulamaları veya yükselmedeki veya kariyer gelişimindeki engeller, kadınları dışlama veya onları belli işlerde toplayıp "ayırma" etkisine sahiptir. Kadınlar yoğun biçimde yarı zamanlı çalışanlar içinde temsil edilirler.

1990'larda pek çok sanayileşmiş ülkede, yarı zamanlı çalışmanın toplam istihdam içindeki payı, artmaktadır, ama çeşitli Latin Amerika ve Karayip ülkelerinde bu pay, hem kadın hem erkek için azalmaktadır. Bu on yılın sonunda, Japonya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yarı zamanlı çalışanların hemen hemen %70'i kadındır. Kadınlar için yarı zamanlı çalışma artarken bunun yükselen biçimde istek dışı olduğu görülmektedir (4).

Geçici istihdamın sürekliliğindeki artış (yani çalışanlar sürekli biçimde kısa zamanlı, süreli veya geçici sözleşmeleri uzattıklarında veya aralarda kısa kesintilerle bu tür sözleşmeler yaptıklarında), eğitim düzeylerinden bağımsız olarak, oransız biçimde kadın çalışanlara ve ayrımcılığa uğrayan diğer gruplara yönelme eğilimindedir. Kadınlar ayrıca, ev işleri yapan çalışanlar, gününbirlik çalışanlar(5) ve geçici çalışanlar

içinde aşırı biçimde temsil edilmektedir.

Kendi işinde çalışanlar içinde, kadınlar daha çok muhasebe tutmakta çalışırken ve enformel ekonomi içinde yer alırken, oransal olarak kadınlardan çok erkekler işverendir. Son olarak, kadınlar baskın biçimde, katkıda bulunan (sıklıkla ücretsiz) aile çalışanları kategorisinde yer alırlar.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınları güçlendirmek çerçevesinde, kadın istihdamının tarım dışı sektörlerdeki artışı, Binyıl Gelişme Hedefleri'nde birini başarmaktaki ilerleme göstergesidir. Birçok ülkede bu konuda bir gelişme olduğu görülmektedir.

Meslekte ayrımcılık

Bir birey işgücü pazarına giriş engelini aştıktan hemen sonra ayrımcı muamelelere uğramaya devam edebilir. Örneğin kadınlar, ayrımcılığı sezinledikleri için, belki profesyonel yolları terk etmeye karar verebilirler. Bu tür ayrımcılığa bakmanın bir yolu mesleki ayırım modellerini ele almaktır. Mesleki ayırım, erkeklerin ve kadınların ekonominin farklı sektörlerinde çalışmaya eğilimli olduğu ve aynı mesleki grup içinde farklı pozisyonlara sahip olması olgusuna karşılık gelir. Kamyon şo-

förleri, örneğin, genellikle erkektir, kadınlar terzilikte veya eve ait işlerde hakim durumdayken (yatay ayırım). Aynı meslekte, kadınlar üretim yapan işçilerin çoğunluğunu oluşturur, erkekler üretimin denetiminde hakim olma eğilimindeyken (dikey ayırım).

Mesleki ayırım, iktidar, nitelikler ve kazançtaki toplumsal tabakalaşmanın öğelerini içerirken sıkça eşitsizliğin kanıtı olarak görülür. Bunların tümü, toplumsal avantajın veya dezavantajın göstergeleriyle ilgilidir ve göstergeleri olarak alınabilir. Cinsiyet bakımından mesleki ayırım, erkeklerdence kadınlara daha fazla zarar vermektedir: düşük ücret, düşük statü, daha az ilerleme olanakları eğilimine sahip “kadın” meslekleri, genellikle daha az çekicidir. Benzer ayrımcılık süreçleri, diğerleri içinde ırk, etnik köken, yaş, engellilik ve sağlık durumu konularında da işler ve çalışan grupların değerlerinin düşük olarak değerlendirilmesine ve daha olumsuz istihdam koşul ve olanaklarına sahip işlere yönlendirme, ayırma biçiminde sonuçlanır.

Mesleki ayırımın belirleyenleri

Dünya yüzeyinde, toplumsal, kültürel, tarihsel ve ekonomik faktörlerin tümü, mesleki ayırımın kapsamı-

nı ve modellerini belirlemekte rol oynar. Bu faktörler şunları içermektedir:

- Erkeklerle ve kadınlarla, aile yaşamı ve çalışma yaşamı ile ilgili toplumsal normlar ve klişeleşmiş algılar (6),
- Eğitim ve mesleki eğitim,
- Vergilendirme, sosyal güvenlik rejimleri, ve refah politikaları ve kurumları,
- Enformel ekonomiyi de içeren işgücü pazarının yapısı,
- İşgücü pazarına ve işe girişte ayrımcılık.

Refah politikaları ve kurumları, işgücü pazarındakileri de içerecek biçimde, kadınların yaşamın değişik alanlarındaki fırsatları üzerinde bir etkiye sahiptir.

Mesleki ayırımda eğilimler (7)

Mesleki ayırımın derecesindeki değişiklikleri ölçmedeki ana zorluk, dikey ve yatay ayırımdaki değişiklikleri birbirinden ayırmaktır. Karşılaştırmalar, kadınların hakim olduğu meslekler sınıflamasının erkeklerin hakim olduğu meslekler sınıflamasına göre daha az ayrıntılı olması gerçeği nedeniyle daha zor yapılmaktadır.

“Cinsiyet-hakim” meslekler, bir cinsiyetten çalışanın işgücünün %80’inden fazlasını oluşturduğu

yerdeki meslekler olarak tanımlanabilir. Yaklaşık olarak çalışanların yarısı, cinsiyet-hakim mesleklerdeyken, kadınlar erkelere göre daha sınırlı bir alandaki mesleklerde istihdam edilmektedir; erkek-hakim tarım dışı meslekler, kadın-hakim mesleklerin yedi katıdır (8).

Cinsiyete göre yatay meslek ayrımının düzeyi, Asya-Pasifik bölgesinde en düşük, Orta Doğu/Kuzey Afrika'da en yüksektir. Bu düzey, diğer gelişmekte olan ülkelerde görece olarak yüksekken; sözkonusu düzey, OECD ülkelerinde ortalama büyüklüktedir (cinsiyete göre yatay meslek ayrımının en düşük düzeyinin sergilendiği Birleşik Devletler ile ve en yüksekini gördüğü İskandinavya ülkeleriyle, OECD ülkeleri arasında büyük ve önemli farklılıklar olmasına rağmen) (9). Bölgesel sonuçlar, Asya bölgesinde büyük çeşitlilik olduğunu da göstermektedir, diğer bölgeler için sonuçlar, tüm ülkeler düzeyinde daha benzerken.

1980'ler ve 1990'larda yatay ayrım, ülkelerin çoğunda düşmüştür. Yatay ayrım en çok, görece biçimde yüksek olduğu ülkelerde düşmektedir (örneğin, çeşitli, küçük gelişmekte olan ülkelerde ve az sayıdaki OECD ülkesinde), ve yatay ayrım, görece biçimde düşük olduğu ülke-

lerde değişmeden kalmıştır. Bununla birlikte, tersi bir eğilim, Çin'de Hong Kong'da gözlenmektedir ve 199'larda bu ayrım geçiş ekonomilerinde de artmaktadır. Kadınların rolü ve statüsü ekonomik reformlarla birlikte yeniden tanımlanırken, 1980'ler ve 1990'larda Çin'de cinsiyete göre yatay mesleki ayrımında bir artış olmuştur (10). Bir yandan, kadınlar, geleneksel olarak erkek-hakim sanayi alanlarından çekilmeye teşvik edilmişlerdir (11), diğer yandan kadınların hakim olduğu giysi sanayi gibi ihracata yönelik sanayilerde yeni istihdam fırsatları yaratılmıştır.

Görülmektedir ki yatay ayrım azalırken, dikey ayrım sıklıkla artma eğilimindedir. İhracat yönelimli sanayi gelişmesi, sanayi alanındaki birçok mesleği kadınlara açmakla birlikte, bunu ücret, yetke, kariyer geliştirme fırsatları bakımından toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltmadan yapmaktadır.

Zaman içinde, kadınların yönetme ve işletmeye yönelik işlerdeki payı artmıştır (12), ama kadınların kariyer yollarının niteliği onların en üst pozisyonlara ilerlemesini engelleme eğilimindedir. ... Karar almaya katılım, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından en dirençli alanlardan biri olduğunu kanıtlamaktadır.

...

Ülkelerin çoğunluğunda, hem kadın hem de erkek için temel istihdam kaynağı, günümüzde, kadınların yoğunlaşmasının yaklaşık %20'den fazla olduğu, ve hatta bazı ülkelerde %30'un üstünde olduğu hizmet sektörüdür. Kadınlar perakende ticaret, ve otel ve lokanta hizmetlerinde, özellikle topluluk içinde, geleneksel olarak kendi cinsiyet rolleriyle bağlantılı sosyal ve bireysel hizmetlerde yoğunlaşmaktadır. Evcil hizmet hemen hemen tamamen kadınındır ve sağlık, eğitim ve sosyal hizmetlerde de yüksek oranda kadın vardır. Bununla birlikte, daha iyi ücretlendirilen hizmet sektörü işleri (mali hizmetler, emlakçılık ve ticaret hizmetleri ve kamu yönetimi) erkek hakimiyetindedir.

Bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili "yeni" mesleklerde kadının varlığına bakmak bilgi vericidir. Bu yeni işler, kadınlar için eşit muamele ve eşit fırsatlar bakımından bir olanak kapısı olarak değerlendirilmektedir, çünkü bu işler, erkeklerin kadınlardan daha önde olduğu yerleşik mesleklere göre, geleneksel olarak erkeklere atfedilen özellikleri, örn. Fiziksel kuvvet gibi, daha az gerektirmektedir. Yeni mesleklerin iki örneği, bilgisayar programcılığı ve sistem çözümlemeciliği meslek-

leridir. Bunlar, hızla gelişen ve iyi ücretlendirilen profesyonel mesleklerdir. Kadınların bu mesleklerdeki payı, ülkeler düzeyinde büyük farklılıklar göstermektedir. Bununla birlikte, sağlanabilen az sayıdaki kanıt, mesleki ayrımın bu yeni çalışma alanlarında da sürdüğünü göstermektedir. 1990'larda kadının bu mesleklerdeki payı, çeşitli ülkelerde azalmıştır, en büyük azalma Polonya'da gerçekleşirken, Hong Kong ve Çin'de % 1.9'luk bir artma olmuştur.

Yatay mesleki cinsiyet ayrımında bu gelişmeler gözlenmekle birlikte dikey mesleki cinsiyet ayrımı modelleri, dünya çapında yeniden üretilmeye devam etmektedir. Yeni iş olanaklarına kadınları destekleyici politikalar eşlik etmedikçe toplumsal cinsiyete ilişkin eski önyargılar varlığını sürdürecektir (13).

ÜCRETLENDİRMEDE AYRIMCILIK

Sorun nerededir ve bu sorunla uğraşmak neden önemlidir?

Ücretlendirmede ayrımcılığa göndermede bulunmak, dengesizliklerin, ayrımcılık sonucu olup olmadığını belirlemek amacıyla ücretteki dengesizlikler geçerli olan faktörleri tanılamayı (teşhis etmeyi) gerekli kılmaktadır. Ücretlendirmede ayrımcılık, ücretlerin belirlenmesinde,

BELİRLEYİCİ FAKTÖRLER	KADINLAR
İkinci derecede kazanan	Çekirdek aile desteği, devlet yardımlarından
Zayıf temsil	Erkeklerin hakimiyetindeki temsil; örgütlenmenin zor olduğu sektörler
İş ayrımı	Kadınsı kılınan işlerde toplanma
Becerilerin toplumsal değerlendirilmesi	Düşük değerlendirilen bakım işi

Tablo 1. Kadın açısından ücretlendirmedeki eşitsizliklerin belirleyenleri

Kaynak: Uyarlanan kaynak J. Rubery: *Ücret hakkaniyeti, asgari ücret ve işte eşitlik*, [Pay equity, minimum wage and equality at work], 4. Küresel Rapor için hazırlanan zemin çalışması (Manchester, Manchester Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Enstitüsü, 2002)

yerine getirilen işin içeriği ana temel olarak alınmadığı, bunun yerine işi yerine getiren kişinin cinsiyeti, rengi ve diğer kişisel özellikleri gözetildiğinde ortaya çıkar. Ücrette ayrımcılığı arayıp bulmak zorlu bir görevdir ve çeşitli yaklaşımlar izlenmiştir. Bir yaklaşım, eğitim düzeyleri, becerileri veya kıdem gibi bireysel özelliklerden kaynaklanan eşitsizliklerle, ayrımcılıktan kaynaklanan eşitsizlikler arasında ayrım yapmaktadır.

İkinci bir yaklaşım, gruplar arasındaki eşitsizlikler üzerinde odaklanmaktadır ve bireysel yetenekler göz önüne alınmaksızın, belli mesleklerde, sektörlerde kadınların ücretlerinin veya kazançlarının, becerilerinin veya emekli aylığı düzeylerinin tipik biçimde erkeklerinkinden düşük olduğunu bulgulamaktadır. Bu yaklaşım, sözkonusu eşitsizliklerin,

yalnızca ayrımcılıkla açıklanabileceğini ileri sürmektedir (14).

...

100 No.lu Sözleşme ve eşlik eden Tavsiye, ücretlendirme açısından, cinsiyet temelli ayrımcılığın nasıl ortadan kaldırılacağı ve eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin nasıl destekleneceği konusunda yol gösterici siyasa sağlamaktadır.

Bu sözleşme, en yaygın biçimde onaylanan ILO sözleşmeleri arasındadır ve daha fazla onay alması da umulmaktadır. Uluslar arası Çalışma Ofisi'ne gelen bilgilere göre, onaylanma süreci, Antigua ve Kuveyt'te başlatılmıştır. Bahreyn, Kiribati, Lao Demokratik Halk Cumhuriyeti, Namibya, Ürdün, Katar ve Solomon Yarımada'larını kapsayan diğer ülkeler, halihazırda onaylamak amacıyla sözleşmeyi incelemektedir.

Ücretlendirmede ayrımcılığın belirleyenleri

Kadınların daha düşük insani sermayesinin ve kesintili kariyerinin, gelirdeki toplumsal cinsiyet kaynaklı farklılıkların asıl nedeni olduğuna yaygın biçimde inanılır. Fakat, bazı Afrika ve Güney Asya ülkeleri hariç, dünya çapında, ilköğretim ve ortaöğretimdeki toplumsal cinsiyetler arasındaki açıklık yalnızca daralmamakta, kadınların yükseköğretim kaydolma düzeyi, erkeklerinkiyle eşit olmakta veya geçmektedir (15).

Ve ancak, kadınlar aynı eğitime ve iş deneyimine sahip erkeklerden daha düşük ücretli mesleklere sahip olmayı sürdürmektedir. İşgücü pazarı kurumları, nötr bir alanda oluşmazlar; ekonomideki ve daha geniş çaplı toplumdaki iktidar ilişkilerini yansıtırlar. Bu nedenle, kadınları ve ayrımcılığa uğrayan diğer grupları, ücret yapısının daha alt ucuna yerleştiren faktörleri ve süreçleri araştırmak önemlidir.

...

Kazançlar arasındaki açıklık, merkezi toplu sözleşme sistemine sahip olan ve genelde eşitlikçi ücret siyasetleri üzerinde duran ülkelerde azalma eğilimindedir. (örn. Avusturya, Norveç ve İsveç); kadının işgücü pazarındaki eşitlikçi olmayan

geleneksel rolünü vurgulayan ülkelerde (örn. Japonya) veya şirket düzeyinde pazarlıkla gayri merkezi, pazar yönelimli ücret belirlenmesi sistemine sahip ülkelerde (örn. Birleşik Devletler), bu açıklık en büyük olma eğilimindedir. Ücret farklılıkları, genellikle, merkezi ücret sistemine sahip olan ülkelerden çok, gayri merkezi sisteme sahip ülkelerde daha fazladır. Bu, ücret sisteminin gayri merkeziliğinin, ücret farklılığı üzerindeki iş ayrımının etkisini güçlendirdiği anlamındadır (16).

...

Asgari Ücret

Yeterli belirleme ve uyarlama mekanizmalarıyla birlikte, asgari ücretin, ücret ayrılıklarını azaltmaya yardım ettiği ve ücret ayrılığının daha az olduğu yerde toplumsal cinsiyete bağlı gelirler arasındaki açıklığın daha daralma eğiliminde olduğu ileri sürülebilir. Ücretlendirme açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmak için bir araç olarak, asgari ücret benimsenmesine yönelik karşı çıkışlar, fırsatlar gibi, çeşitlidir. İşçi sendikalarının iyi temsil edilmediği bir durumda, asgari ücret toplumsal cinsiyet bakımından ücret hakkaniyetini başarmaya yönelik herhangi bir yaklaşımın yararlı bir bileşenini oluşturabilir.

...

Sonuç

Bu Küresel Rapor, işte ayrımcılığın ve ayrımcılığın ortadan kaldırılmasının, ayrımcılığın hem sosyo-ekonomik gelişmeye hem de bireysel gelişmeye zarar vermesi gibi, şu veya bu biçimde hepimizi ilgilendirdiğini ileri sürmektedir. Rapor ayrıca, işyerinin ayrımcılığın önlenmesi ve ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması amacıyla pratik çözümlerin uygulanması için stratejik bir başlangıç noktası olduğunu da savlamaktadır.

ILO kurucuları, çalışma yerinde ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla çalışma sorumluluğuna sahiptir. Bu unsurlar -yalnız ve birlikte, ve Uluslararası Çalışma Ofisi yardımıyla- Bildirge'nin iş ve meslek açısından ayrımcılığın kaldırılması ilkesini, giderek gelişen biçimde gerçekleştirmek amacıyla meseleleri ele almalıdır.

Bu Rapor, yenilenmiş bir bağlılığı ve işte ayrımcılığın kaldırılması konusunda pratik, yoğunlaşmış ve kararlı bir çabayı harekete geçirmek amacıyla hizmet verebilir.

DİPNOTLARI

(1) Angaryanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1930 (No: 29); Sendika Kurma Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No: 87); Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı

Sözleşmesi, 1949 (No: 98); Eşit Ücretlendirme Sözleşmesi, 1951 (No: 100); Angaryanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957 (No: 105); Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No: 111); Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 (No: 138) ve Çocuk Emeğinin En Kötü Biçimleri, 1999 (No: 182).

(2) "Decent work" kavramı, nitelikleriyle insana yakışan, uygun düşen iş anlamını vurguladığından "insana yaraşır iş" kavramıyla karşılanmıştır (çevirenin notu).

(3) Avrupa Toplulukları Konseyi: Kadınlar ve erkeler için eşit ücret ilkesinin uygulanmasıyla ilgili olarak Üye Devletlerin yasalarının yakınlaştırılması hakkındaki 10 Şubat 1975 tarihli 75/111/EEC sayılı Konsey Yönergesi.

(4) ILO: İşgücü Pazarının Kilit Göstergeleri [Key Indicators of the Labour Market (KILM)] 02-2002 (Cenova, 2002), s.721.

(5) "casual worker" kavramı, Türkçe'ye "arızı çalışanlar/işçiler" veya "yevmiyeli çalışanlar/işçiler" biçiminde de çevrilmektedir. Kavram, işin niteliğine veya koşullarına, süresine bakmaksızın bulunduğu, rast geldiği işte çalışmak durumunda olan kişileri anlatmaktadır; bu işler aynı zamanda kısa süreli, geçici niteliktedir (çevirenin notu).

(6) P. Bourdieu: Eril Tahakküm [La domination masculine (Male domination)] (Paris, Le Seuil, 1998).

(7) Burada sunulan rakamlar örnekleyici niteliktedir ve ILO SEGREGA verilerine dayanmaktadır.

(8) R. Anker: Toplumsal Cinsiyet ve İşler: Dünyada mesleklerin cinsel ayrı-

mı [Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world] (Cenova, ILO, 1998).

(9) ibid.

(10) Çin'de Kadının Toplumsal Statüsü Araştırma Raporu, II. Kısım [Survey Report of Social Status of Women in China, Phase II], Tüm Çin Kadınları Federasyonu ve Ulusal İstatistik Bürosu tarafından yürütülen rapor.

(11) M. Zhao: "Denizciler açısından Çin sosyalist pazar ekonomisinin sonuçları", İş, İstihdam ve Toplum içinde [The consequences of China's socialist market economy, in Work, Employment and Society], (Londra, Sage Publications), Cilt 16(1), 2002, s.171-183.

(12) Kadınlar İçin Birleşmiş Milletler Kalkınma Fonu: Dünya Kadınlarının İlerlemesi 2000 [Progress of the World's Women 2000], UNIFEM, İki yılda bir çıkan rapor, s.91, çizelge 4.3.

(13) ILO: 2001 Dünya İstihdam Raporu: Bilgi ekonomisinde işte yaşam [World Employment Report 2001: Life at work in the information economy],

(Cenova, 2001).

(14) Çeşitli uluslar arası çalışmalar, kadın-erkek arasındaki 1/3 oranı dola-yındaki ücret farklılığının, cinsiyete göre mesleki ayırımdan kaynaklandığını göstermektedir (bkz. R. Anker op.cit.) ve yaklaşık yüzde 10-30'luk açıklığı "açıklanmamış kalmaktadır (bkz. K. Nurmi: AB'de toplumsal cinsiyet ve iş-gücü pazarı [Gender and labour market in the EU] (Helsinki, Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı, 1999). Kadınlar ile erkeklerin gelirleri arasındaki fark, emekli aylıklarına kadar uzanmaktadır.

(15) Birleşmiş Milletler: Dünya kadın-ları 2000: Eğilimler ve istatistikler [The world's women 2000: Trends and statistics] (New York, 2000).

(16) F. Blau ve L. Kahn: "Ücret yapısı ve toplumsal cinsiyet kazanç farklılıkları:Uluslararası bir karşılaştırma" [Wage structure and gender earnings differentials: An international comparison] Economica içinde (Oxford, Blackwell Publishers) Cilt 63, No.2509, 1996, s.S29-S62.



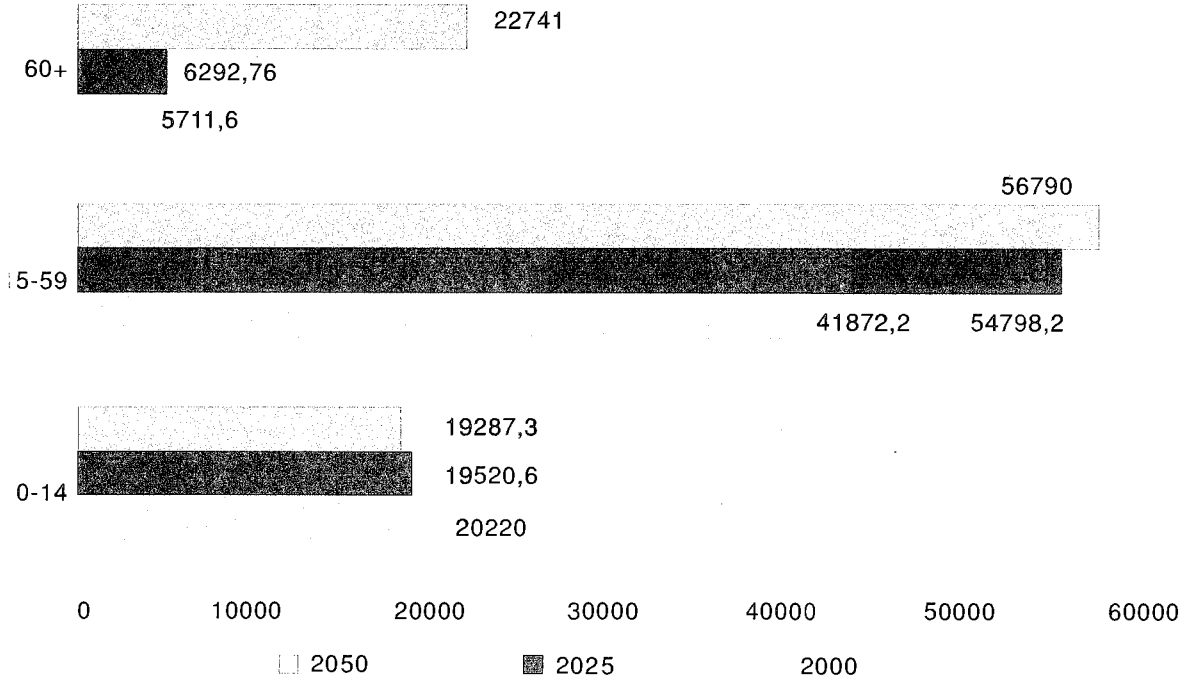
YAŞLANAN DÜNYA, YAŞLI İŞÇİLER

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün uzak görüşlülükle 1980 yılında kabul ettiği 162 Sayılı Yaşlı İşçiler Tavsiye Kararı tüm üye ülkelerin sosyal politikalarında tüm yaş grubundaki işçiler için fırsat ve davranış eşitliğini ve yaşlı işçilerin karşı karşıya kalabileceği ayrımcılığa karşı önlemlerin alınmasını öngörmektedir.

Böyle bir tavsiye kararının erken bir tarihte alınmış olmasının temel nedenlerinden birisi 60 yaş ve üzerindeki nüfusun diğer yaş gruplarından özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha hızlı bir şekilde artıyor olmasıdır. Örneğin 2002 yılında 629 milyon olarak tahmin edilen 60 yaş ve üzerindeki nüfusun, 2050 yılında 2 milyara ulaşacağı tahmin edilmektedir. Bu insanlık tarihinde ilk defa bu yaş grubunun 0-14 yaş grubundan daha fazla olacağını bize göstermektedir. Günümüzde her 10 kişiden 1'i 60 yaş ve üzerindedir. Birleşmiş Milletler'in tahminlerine göre 2050 yılında her 5 kişiden 1'i, 2150 yılında ise her 3 kişiden 1'i 60 yaş ve üzeri

yaşlarda olacaktır. Bir başka gelişim ise yaşlı nüfusunda yaşanmasıdır. Günümüzde en yaşlılar (80 yaş ve üzeri), 60 yaş ve üzeri nüfusun % 12'sini oluşturmaktadır. Bu yaş grubu en çok artan yaş grubu olarak 2050 yılında yaşlı nüfusun % 19'unu oluşturacaktır. Bir başka dramatik gelişim ise 100 yaşında ya da daha yaşlı olanların 2002'de yaklaşık 210,000 olan sayısının 2050 yılında 15 kat artarak 3.2 milyon kişiye ulaşması olacaktır.

Yukarıda ortaya konulan bu gelişmeler beklenen yaşam süresinde meydana gelen artışlarla alakalıdır. 1950'den bu yana beklenen yaşam süresi 20 yıl artarak günümüzdeki 66 yaş seviyesine ulaşmıştır. 60 yaşına ulaşmış olan erkeklerin 17 yıl daha, kadınların ise 20 yıl daha yaşayacakları tahmin edilmektedir. Fakat bu rakamlar gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki farklılıkları da ortaya sermektedir. Gelişmekte olan ülkelere 60 yaşına ulaşmış erkeklerin 15 yıl daha, kadınların ise 16 yıl yaşayacakları, buna karşılık gelişmiş ülkelerde erkekler için 18 yıl ka-



Grafik 1. 2000- 2050 Yıllarında Yaş Gruplarına Göre Türkiye Nüfusu

Kaynak: UN (2003) World Population Ageing: 1950-2050 DiE (2004) <http://www.die.gov.tr/tkba/istatistikler4.htm>

dınlar içinse 23 yıllık bir yaşam daha onları beklemektedir.

Gelişmekte olan ülkeler gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında hala genç nüfusa sahip olmalarına karşılık uzun dönemde yaşlı nüfusun oranının büyüyeceği beklenilmektedir. Bazı gelişmekte olan ülkelerde AIDS nüfus yapısına olumsuz bir şekilde etkiye bulunmaktadır.

Yaşlı nüfusun çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların beklenen yaşam süresi erkeklerinkinden daha fazladır. 2002 yılında

yaşlı nüfusun içinde her 100 kadına karşılık 81 erkek vardı. Yaşlıların en yaşlısının arasında ise her 100 kadına karşılık 53 erkek vardı. Kadınlara karşılık erkek oranı gelişmiş ülkelerde daha azdır (100 kadına karşılık 71 erkek). Gelişmekte olan ülkelerde bu rakamın her 100 kadına karşılık 88 erkek olduğu şeklindedir.

Yaşlı erkeklerin yaşlı kadınlarla karşılaştırıldığında evli olmaları muhtemeldir. Yaşlı erkeklerin % 78'i evliyken bu oran yaşlı kadınlar

için % 44'tür. Yaşlı nüfusun çoğunluğu duldur. Bu kadınların erkeklerle nazaran daha fazla yaşama eğilimindedirler ve ortalama olarak kadınlar eşlerinden daha gençtir.

Potansiyel destekleme oranı (PDO) (15-64 yaş grubundakilerin her 65 yaş ve üzeri nüfusa oranı) bağımlılığın potansiyel işçiler için sorun olduğunu göstermektedir. Demografik yaşlanma PDO'unda kendini göstermekte ve düşen bir eğilim olarak karşımıza çıkartmaktadır. 1950 ile 2002 arasında PDO oranının çalışma yaşamındaki nüfusun 65 yaş ve üzeri kişileri karşılama oranı 12'den 9'a düştüğü görülmüştür. Önümüzdeki 50 yılda bu oranın her 4 çalışana karşılık 1, 65 yaş ve üzeri kişiye karşılık geleceği tahmin edilmektedir. PDO oranı sosyal güvenlik sistemleri için çok önemli bir göstergedir. Geleneksel sistemlerde sigortalı çalışanlar emeklileri finanse etmektedirler.

Gelişmiş bölgelerde erkeklerin emekliliğe hak kazanma yaşı 65 ya da daha yukarıdır. Ülkelerin yarısından çoğunda kadınların için öngörülen emeklilik yaşı standart olarak 55 ve 59 yaşlar arasındadır. Standart emekliliğe hak kazanma

yaşı geliştirmek olan ülkelere gelişmiş olan ülkelere göre daha düşüktür. Erkekler için genel olarak 60 ve 64 yaşları arasındadır. Bu farklılık gelişmiş ülkelerde beklenen yaşama süresinin geliştirmek olan ülkelere göre daha fazla olmasıyla alakalıdır.

Kişi başına daha fazla gelire sahip olan ülkelere yaşlı işçilerin işgücüne katılım oranı daha düşük olma eğilimindedir. Gelişmiş bölgelerin çoğunda 60 yaş ve üzeri yaşlı erkeklerin işgücüne katılım oranı % 21'dir. Bu rakam geliştirmek olan ülkelere % 50 olarak görülmektedir. Gelişmiş bölgelerde yaşlı kadınların işgücüne katılma oranı % 10'dır, bu rakam geliştirmek olan ülkelere ise % 19'dır. Yaşlılar geliştirmek olan ülkelere daha büyük oranlarda iş piyasasında yer almaktadırlar. Bu emeklilik programlarının kapsam alanının sınırlı olmasıyla ve daha az gelir sağlamasıyla alakalıdır. Günümüzde dünyada 10 işçiden 9'u hala ileri yaşlarda düzenli bir gelir sağlayacak emeklilik sistemlerinden yararlanamamaktadır.

(Birleşmiş Milletler 2002 Yaşlanan Nüfus Bülteninden derlenmiştir.)

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

162 SAYILI YAŞLI İŞÇİLER TAVSİYE KARARI

[1980]

Çeviri: Şuayyip Çalış

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Genel Kurulu,

Uluslararası Çalışma Bürosunun Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplantıya davet edilerek 4 Haziran 1980'de yaptığı 66. toplantısında,

Ayrımcılık olarak kabul edilecekler listesinde yer almayan fakat yaştan kaynaklanan ayrımcılığın bu listeye eklenmesine olanak sağlayan 1958 tarihli Ayrımcılık (İş ve Meslek) sözleşmesini ve tavsiyesini hatırd tutarak, ve

1964 tarihli İstihdam Politikaları ve 1975 tarihli İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi tavsiyelerinde yaşlı işçilere ait özel hükümleri hatırd tutarak, ve

Özellikle 1967 tarihli Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Yardımı sözleşmesi ve tavsiyesinde yer alan yaşlıların sosyal güvenliği ile ilgili mevcut araçlar ile ilgili hükümleri hatırd tutarak, ve

1975 yılında Uluslararası Çalışma Konferansının 60. toplantısında kabul edilen Kadın İşçiler için Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesinin 6. maddesinin 3 paragrafında yer alan hükümleri de hatırd tutarak, ve

Yaşlı işçilerin istihdamda korunması, emekliliğe ulaşma ve hazırlanmaları için, fırsat ve muamele eşitliğiyle ilgili standartlar için varolan araçlara ilave olması amacını göz önünde bulundurarak, ve

Bu önerilerin bir tavsiye biçimini almasını kararlaştırarak;

Bin dokuz yüz seksen yılının yirmi üç haziranında Yaşlı İşçiler Tavsiyesi 1980 olarak

adlandırılacak aşağıdaki tavsiyeyi kabul eder.

I. Genel Hükümler

1.

(1) Bu tavsiye, ilerleyen yaşından dolayı istihdamında ve işinde zorluklarla karşılaşan bütün işçilere uygulanacaktır.

(2) Bu tavsiyenin uygulanmasında hangi yaş grubundaki işçilerin kapsanacağı, yerel koşullar göz önünde bulundurularak, her ülkedeki ulusal yasalar, düzenlemeler ve uygulamalar ile uyum içinde olacak şekilde belirlenecektir.

(3) Bu tavsiyenin kapsadığı işçiler bundan sonra yaşlı işçiler olarak nitelendirilecektir.

2. Yaşlı işçilerin istihdam sorunları, tam istihdam sağlamak için bütünsel ve dengeli bir strateji ve işletme düzeyinde, tüm yaş gruplarını göz önünde bulunduran, istihdam sorunlarının bir gruptan diğerine aktarılmasını engelleyen bütünsel ve dengeli bir sosyal politika çerçevesinde ele alınmalıdır.

II. Fırsat ve Muamele eşitliği

3. Üyeler, işçilere fırsat ve muamele eşitliği sağlayan bir ulusal politika ve bu konudaki uygulamalar, yasalar ve düzenlemeler çerçevesinde yaşları ne olursa olsun yaşlı işçilere yönelik iş ve istihdam ayrımcılığının önlenmesine yönelik önlemleri almak zorundadır.

4. Üyeler ulusal koşullara ve uygulamalara uygun yöntemlerle:

(a) bu tavsiyenin 3. paragrafında yer alan politikayı oluştururken işçi ve işveren örgütlerinin etkin katılımını sağlamalıdır;

(b) bu politikanın kabul edilmesi ve denetlenmesinde işçi ve işveren örgütlerinin etkin katılımını sağlamalıdır;

(c) bu politikanın kabul edilmesi ve denetlenmesine yönelik yasalar çıkarmalı ve /veya programlar düzenlemelidir.

5. Yaşlı işçiler yaşlarından dolayı herhangi bir ayrımcılığa uğramadan diğer işçilerle aynı koşullarda fırsat ve muamele eşitliğine sahip olmalıdır. Özellikle:

(a) mesleki rehberlik ve yerleştirme hizmetlerinden yararlanırken;

(b) kişisel beceri, tecrübe ve nitelikler göz önünde bulundurularak aşağıdaki konulara erişim,

(i) gerek kamu gerekse de özel sektörde istihdam edilmeleri: özel durumlarda; ihtiyaçlardan, koşullardan ya da bazı istihdam çeşidinden dolayı yaş sınırları konulabilir;

(ii) mesleki eğitim olanakları, özellikle ileri mesleki ve yeniden eğitim için;

(iii) ücretli eğitim izni özellikle, mesleki ve sendikacılık eğitimi için;

(iv) iş dağılımında terfi ve liyakat;

(c) için sona erdirilmesiyle ilgili ulusal yasalar ve uygulamalar ile bu tavsiyenin 22. paragrafında belirtilen inceleme sonuçlarına göre iş güvencesi;

(d) eşit işe eşit ücret;

(e) sosyal güvenlik önlemleri ve sosyal yardımlar;

(f) işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini içeren çalışma koşulları;

(g) özellikle iş ya da istihdam söz konusu olduğunda konut, sosyal hizmetler ve sağlık kurumlarına erişim.

6. Her üye bu tavsiyenin 3. paragrafında yer alan politikaya uyarlamak amacıyla ilgili yasal hükümleri ve idari düzenlemeleri gözden geçirmelidir.

7. Her üye ulusal koşul ve uygulamalara uygun yöntemler aracılığıyla aşağıdakileri gerçekleştirmelidir:

(a) bu tavsiyenin 3. paragrafında belirtilen politikalarla ilgili tüm faaliyetler bir kamu otoritesinin kontrolü ya da yol göstericiliğinden olabildiğince denetlenmelidir;

(b) diğer bütün faaliyetlerdeki politikanın denetimi, işçi, işveren örgütleri ve diğer ilgili kurumların işbirliği ile sağlanmalıdır.

8. Yaşlı işçiler ve sendikal örgütleri, işveren ve onların örgütleri kadar, politika ile çelişki yaratacak herhangi bir uygulamanın düzeltilmesi, fırsat ve muamele eşitliği ile ilgili şikayetlerin araştırılması ve incelenmesi ile görevlendirilmiş kurumlara erişebilmelidirler.

9. Yaşlı işçilerin, fırsat ve muamele eşitliğinin bütün avantajlarından yararlanmalarını sağlayacak olan rehberlik, mesleki eğitim ve işe yerleştirme hizmetlerinden faydalanmaları için her türlü önlem alınmalıdır.

10. Bu tavsiyenin 3. paragrafında söz konusu edilen politikanın uygulanması, yaşlı işçiler için lüzumlu kabul edilen özel koruma ya da yardımı olumsuz yönde etkilememelidir.

III. Koruma

11. Çalışma hayatının her aşamasında çalışma koşulları ve çevresini geliştirmeyi amaçlayan bir ulusal politika çerçevesinde, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerinin katılımı ile yaşlı işçilerin iyi koşullarda çalışmaya devam edebilmelerini sağlayacak ulusal koşul ve uygulamalara uygun önlemler tasarlanmalıdır.

12.

(1) İşçi ve işveren örgütlerinin katılımı ile yaşlanma sürecini hızlandıran faaliyet biçimlerini tanımak ya da yaşlı işçilerin yaptıkları işlerin gereğini yerine getirmede karşılaştıkları güçlükleri ve bunların nedenlerini saptamak ve uygun çözümler tasarlamak için çalışmalar yapılmalıdır.

(2) Bu çalışmalar, iş ve işe bağlı niteliklerin değerlendirilmesine yönelik bir sistemin parçası olabilir.

(3) Çalışmaların sonuçları yaygın bir şekilde, özellikle işçi ve işveren örgütlerini de kapsayacak şekilde dağıtılmalı ve böylelikle yaşlı işçilerin bilgilendirilmesi sağlanmalıdır.

13. Yaşlı işçilerin uyum sürecinde zorluklarla karşılaştıkları nedenler esas olarak yaşlarındaki ilerlemeyle ilgilidir. Bu konuda alınacak önlemler aşağıdaki faaliyet çeşit-

lerine bağılı olarak uygulanabilir olmalıdır:

(a) yaşlanma sürecini hızlandıran çevre ve çalışma koşullarını iyileştirmek;

(b) özellikle fazla mesaiyi sınırlandırarak, strese ya da işçilerin kaldıramayacağı kadar aşırı iş yüküne neden olan iş organizasyonlarının yapısını ve çalışma süresini düzenlemek;

(c) başta ergonomik prensipler olmak üzere mevcut bütün teknik araçları kullanarak iş ve onun kapsamını işçilere göre ayarlamak ve böylece işçi sağlığını korumak, kazaları engellemek ve çalışma kapasitesini arttırmak;

(d) işçilerin sağlık durumları için daha sistemli bir denetim sağlamak;

(e) işçilerin iş güvenliği ve sağlığını korumak amacıyla iş denetimini sağlamak.

14. Bu tavsiyenin 13. paragrafının b fıkrasında belirtilen önlemler arasında, aşağıdakiler, her ülkede süregelen uygulamalara göre işçi temsilcilerine danışıldıktan sonra ya da bunların temsilci örgütlerinin katılımıyla ya da toplu pazarlık aracılığıyla işyeri düzeyinde ele alınmalıdır:

(a) ağır, tehlikeli ve sağlıksız işlerde çalışan yaşlı işçilerin normal günlük ve haftalık çalışma saatlerini azaltmak;

(b) normalde yaşlılık aylığını almaya hak kazanmış yaşa ulaşan işçiler için çalışma saatlerini azaltmak;

(c) yıllık ücretli izinleri hizmet yılının süresine ya da yaşa göre arttırmak;

(d) özellikle kısmi zamanlı istihdam olanakları ve esnek çalışma saatleri sağlayarak, yaşlı işçilerin çalışma zamanlarını ve boş zamanlarını kendi koşullarına göre düzenlemelerini sağlamak;

(e) yaşlı işçileri, sürekli ya da yarı sürekli vardiya işlerinde belirli bir süre çalıştıktan sonra, normal günlük çalışma saatleri içinde yapılan işlere tayin etmek.

15. 1975 tarihli İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Tavsiyesinin 50. paragrafında yer alan mesleki eğitim ve danışma önlemleri aracılığıyla yaşlı işçilerin karşılaştıkları zorlukları gidermek için her türlü çaba sarf edilmelidir.

16.

(1) Yaşlı işçilerin ihtiyaçlarına uyarlanmış

bir ücret sistemi uygulamak üzere gerekli önlemler, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerinin katılımı ile alınmalıdır.

(2) Bu önlemler aşağıdakileri içermelidir;

(a) sadece performans hızını değil aynı zamanda bilgi ve tecrübeyi de göz önünde bulunduran bir ücret sisteminin kullanılması;

(b) yaşlı işçilerin sonuca göre işten, zamana göre işe transferleri.

17. Yaşlı işçilerin gelirlerinde herhangi bir kayba neden olmadan beceri ve tecrübelerini kullanabilecekleri mevcut ya da diğer bir işteki istihdam fırsatlarından yararlanmak istemeleri durumu için de gerekli önlemler alınmalıdır.

18. İşgücünün azaltılması durumlarında özellikle gerileyen sektörlerde yaşlı işçilerin belirli ihtiyaçlarını göz önüne almak için, örneğin, diğer sektörler için yeniden eğitim verilmesi, yeni istihdam, yeterli gelir düzeyi ya da mali destek sağlamak gibi özel bir çaba harcanmalıdır.

19. Ailevi sorumluluklarından dolayı istihdam dışında kalan ve iş arayan yaşlı işçilerin tekrar istihdam edilmeleri konusunda özel çaba harcanmalıdır.

IV. Emekliliğe Hazırlık ve Erişim

20. Tavsiyenin bu bölümündeki amaçlar için:

(a) mevzuatla tayin olunan tabiri tavsiyenin 31. paragrafında belirtilen eylem araçlarının ya da birisine dayanılarak belirlenmesi demektir;

(b) yaşlılık yardımı tabiri mevzuatla tayin olunan yaşın ötesindeki yaşam boyunca sağlanan yardım demektir;

(c) emeklilik yardımı terimi kazanç getirici bir faaliyetin sona ermesine bağılı olarak yaşlılık yardımına hak kazanılması demektir;

(d) yaşlılık yardımına işçilerin hak kazandığı yaş demektir;

(e) uzun dönem yardım tabiri yaş göz önünde bulundurulmadan sadece gerekli olan dönemin tamamlanması üzerine elde edilen yardım demektir;

(f) hak kazanma dönemi tabiri mevzuatla tayin olunan, bir katılım dönemi ya da bir is-

tihtam dönemi ya da belirli bir süre dönemi ya da bunların hepsinin birden kabul edilmesi demektir.

21. Nerede olursa olsun aşağıdakilere göre önlemler alınmalıdır—

(a) çalışma yaşamından faaliyet serbestliğine geçiş süreci çerçevesinde emekliliğin gönüllü olması sağlanmalıdır;

(b) yaşlılık aylığına hak kazanma yaşı esnek tutulmalıdır.

22. Belirli bir yaşta işe son verilmesini zorunlu kılan yasa ve diğer hükümler bu tavsiyenin 3. paragrafı ve izleyen paragraf ışığında incelenmelidir.

23.

(1) Özel yardımlarla ilgili politikaya göre her üye, çalışma saatleri zamanla azalan ve mevzuatla tayin olunan düzeye ulaşmış ya da kısmi zamanlı olarak çalışmaya başlayan yaşlı işçilerin, normalde yaşlılık aylığına hak edilen yaşa ulaştıkları günün öncesinde mevzuatla tayin olunan sürede ücretlerindeki azalmadan dolayı tamamen ya da kısmen karşılamak üzere özel bir yardım alması konusunda çaba harcamalıdır.

(2) Bu maddenin alt paragrafında (1) söz konusu edilen özel yardımın miktarı ve şartları tanımlanmalıdır; uygun durumlarda özel yardım yaşlılık yardımının hesaplanmasında kazanç olarak görülmeli ve bunun ödendiği dönem hesaplamalarında göz önünde bulundurulmalıdır.

24.

(1) Mevzuatla tayin olunan dönemde işsiz olan yaşlı işçiler, normalde yaşlılık yardımını hak etmeleri için ulaşmaları gereken yaşa ulaştıkları tarihe kadar, işsizlik yardımı programı olduğu yerlerde işsizlik yardımı ya da yeterli gelir yardımı almaya devam etmelidir.

(2) Alternatif olarak en az 1 yıldır işsiz olan yaşlı işçiler, mevzuatla tayin olunan bir dönem için normalde yaşlılık yardımını hak etmeleri için ulaşmaları gereken yaşa ulaştıkları tarihe kadar erken emeklilik yardımı alabilmelidir. Erken emeklilik yardımı normalde yaşlılık yardımı ve onun miktarını hak etmeleri için gereken yaşa ulaştıkları süreden daha uzun bir hak ediş olamaz, bu yaşta işçilerin alacağı yardımın miktarı öde-

menin daha uzun olmasını dengelemek için azaltılmamalıdır. Fakat bu miktarın hesaplanmasında bir yaşlılık yardımını normal olarak hak ediş yaşıyla bulundukları yaş arasındaki dönem bekleme süresine dahil edilmeyebilir.

25.

(1) Yaşlı işçiler:

(a) ulusal kanunlar ya da düzenlemeler ya da ulusal uygulamalar tarafından ağır ve sağlıksız işlerde yaşlılık aylığı almak için çalışan, ya da

(b) mevzuatla tayin olunan derecede iş görme yeteneğini kaybetmiş olarak tanımlanmaları durumunda normalde yaşlılık yardımını hak etmeleri için ulaşmaları gereken yaşa ulaştıkları tarihe kadar mevzuatla tayin olunan bir dönem için erken emeklilik yardımına sahiptirler. Bu yardımın miktarı, normalde yaşlılık yardımını hak etmeleri için ulaşmaları gereken tarihe kadar, ödemelerin daha uzun olmasını dengelemek için azaltılmamalıdır. Fakat bu miktarın hesaplanmasında, bir yaşlılık yardımını normal olarak hak ediş yaşıyla, bulundukları yaş arasındaki dönem bekleme süresine dahil edilmeyebilir.

(2) Bu paragrafın alt fıkralarındaki hükümler aşağıdaki kişilere uygulanmamalıdır:

(a) bir malullük yardımı yada bir malullük derecesine karşılık gelecek kadar işte malullükten kaynaklanan emeklilik yada erken emeklilik yardımına hak kazanmaya eşit malullük durumunda olan kişiler;

(b) mesleki emeklilik programları ya da diğer sosyal güvenlik yardımlarının kapsamında olan kişilere.

26. 24. ve 25. paragrafta belirtilenlerin dışında kalan yaşlı işçiler, normalde yaşlılık yardımını hak etmeleri için ulaşmaları gereken yaşa ulaştıkları tarihe kadar mevzuatla tayin olunan dönem içerisinde erken yaşlılık yardımı alabilmeleri, bu yaşta alabilecekleri dönemsel yaşlılık yardımı miktarından indirim yapılmasına bağlı olarak hak kazanabilmelidir.

27. Yaşlılık yardımının alınmasının bir mesleki faaliyet dönemine ya da aidat ödemeye dayandığı sistemlerde mevzuatla

tain olunan hak ediş dönemi tamamlayan yaşlı işçiler bir uzun hizmet yardımına hak kazanmalıdır.

28. Bu tavsiyenin 26. ve 27. paragraflarının hükümleri 65 yaşında ya da daha sonraki yaşlarda yaşlılık yardımını hak eden işçilerin dahil olduğu programlar için uygulanmayabilir.

29. Çalışma gücüne sahip yaşlı işçiler yaşlılık yardımını örneğin böyle bir yardım için gerekli hak etme koşullarını sağlamak yada ileriki yaşlarında daha yüksek dereceden bir yardım alabilmek ve eğer bunun içinde ilave çalışma ve katkı yapmak gerektiren durumlarda, normalde böyle bir yardımın kazanılması için gereken yaşa kadar erteleyebilmelidirler.

30.

(1) Emekliliğe hazırlık programları belirlenmiş çalışma yaşamlarının sonlarına doğru işçilerin ve işçi ve işveren örgütlerinin ve diğer örgütlerin temsilcileri katılımıyla düzenlenmelidir. Bu noktada 1974 tarihli Ücretli Eğitim İzni Sözleşmesi göz önünde bulundurulmalıdır.

(2) Bu programlar özellikle kişilere emekliliklerini planlamalarını ve gerekli bilgiler sağlanarak bu yeni duruma uyum sağlamaları için;

(a) gelir ve özellikle alacakları yaşlılık yardımı, emekli olarak vergi durumları, bunlara bağlı olarak sağlık hizmeti, sosyal hizmetler ve belli kamu hizmetlerinin maliyetlerindeki indirimler ile ilgili;

(b) özellikle kısmi olarak ya da kendi

hesabına iş kurmaları durumları için mesleki faaliyetlerine devamları için şartlar ve olanaklar hakkında;

(c) yaşlanma süreci ve ölçümleri zayıflamak için sağlık muayenesi, fiziki eksersiz ve uygun diet konularında;

(d) boş zamanların nasıl kullanılacağı;

(e) yetişkinlerin eğitimi için imkanların varlığı emeklilikle ilgili özel problemlerle başa çıkma ya da nitelik ve ilgi geliştirmek ve sürdürmek konularında olmalıdır.

V. Uygulama

31. Bu tavsiyenin uygulanmasında ulusal ekonomik ve sosyal koşullar göz önünde bulundurularak ulusal uygulamalara uygun, yasalar ya da düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler yardımıyla gerekli dönemler sağlanır.

32. Kamuoyunu ve özellikle rehberlik, mesleki eğitim, yer değiştirme ve ilgili sosyal hizmetlerden sorumluları, aynı zamanda işverenleri, işçilerin örgütlerini ve yaşlı işçilerin karşı karşıya kalabileceği sorunlar ile ilgili özellikle 5 Paragrafın ilgilendiği konular ve bu tür sorunların halledilmesinde yardımcı olacağı kabul edilen örgütleri bilgilendirmek amacıyla gerekli önlemler alınmalıdır.

33. Yaşlı işçilerin hakları konusunda bilgilendirilmesi için ve olanaklardan yararlanmaları konusunda özendirilmeleri konusunda tüm önlemlerin alınması gerekir.

Kaynak: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> (7 Mayıs 2004)

MUHAFAZALE, ESMİYEMER GENEL DİR BAKIMIS

Çeviri: Mustafa Hemal Coşkun

(ILO'nun "A Fair Globalization:
Creating Opportunities for All",
Cenevre 2004, adlı Raporundan
çevirilmiştir. s. ix-xv:)

DEĞİŞİM VİZYONU

Küreselleşme üzerine tartışma, içinden çıkılmaz bir durumdadır. Fikirler, değiştirilmesi olanaksız ideolojik keskinlikler içinde donmuş ve çeşitli özel çıkarlara ayrılmıştır. Anlaşma isteği zayıftır. Uluslararası müzakereler çıkmaza girmiş ve uluslararası kalkınma taahhütleri, büyük ölçüde yerine getirilmemiştir.

Önünüzdeki rapor mucizevi olmayan ya da basit çözümler önerir, çünkü böyle çözümler zaten bulunmamaktadır. Fakat bu rapor, insanların umutları ve ilgileri ile küreselleşmenin kendi potansiyelini daha iyi kullanma ve kontrol etme yolları üzerine odaklanarak, var olan içinden çıkılmaz durumu sona erdirmeye yardım etme çabasıdır.

Bizimki eleştirel, fakat küreselleşmenin şu andaki gidişini değiştirmek için olumlu bir mesajdır. Biz, küreselleşmenin getireceği yararların, küreselleşmenin seyri üzerinde etkiye sahip daha çok sesle, daha fazla insana yaygınlaştırılabileceğine ve hem ülke içinde, hem de ülkeler arasında daha iyi paylaştırılabileceğine inanıyoruz. Kaynaklar ve araçlar eldedir. Bizim önerilerimiz fazla iddialıdır fakat uygulanabilir. Biz, daha iyi bir dünyanın mümkün olduğuna eminiz.

Evrensel olarak paylaşılan değerler ve insan hakları ve kişisel onura saygı temeline dayanan güçlü toplumsal boyuta sahip bir küreselleşme süreci arayışındayız; yani bütün ülkeler ve in-

sanlar için olanaklar ve maddi yararlar sağlayan, adaletli ve kapsayıcı olan, demokratik biçimde yönetilen bir küreselleşme süreci.

Bu amaç için şu çağrıyla yapıyoruz:

• **İnsana odaklanma.** Daha adaletli bir küreselleşmenin köşe taşı, bütün insanların şu taleplerinin karşılanmasıdır: insanların haklarına, kültürel kimliğine, özerkliğine saygı gösterilmesi; insana yaraşır iş; ve yaşadıkları yerel topluluklara yetki verilmesi. Toplumsal cinsiyet eşitliği temeldir.

• **Demokratik ve etkili bir devlet.** Devlet, küresel ekonomiyle bütünleşmeyi yönetme, ve toplumsal ve ekonomik olanakları ve güvenliği sağlama yeteneğine sahip olmalıdır.

• **Sürdürülebilir kalkınma.** Adaletli bir küreselleşme arayışı, ekonomik kalkınma, toplumsal gelişme ve çevre koruma unsurlarının, yerel, ulusal, bölgesel ve küresel düzeylerde birbirine bağlı ve karşılıklı biçimde sağlamlaştırılması yoluyla desteklenmelidir.

• **Üretken ve hakkaniyetli pazarlar.** Bu, iyi işlev gören bir pazar ekonomisinde fırsat ve girişimi teşvik etmek için sağlam kurumlar gerektirir.

• **Adil kurallar.** Küresel ekonominin kuralları, bütün ülkelere eşit fırsat ve eşit katılma hakkı vermeli, ulusal kapasiteler ve kalkınma ihtiyaçlarındaki farklılığı kabul etmelidir.

• **Dayanışmayla küreselleşme.** Bu, küreselleşmeden zarar görmüş veya küreselleşme sürecinden dışlanmış ülke ve insanlara yardımda bulunma or-

tak sorumluluğudur. Küreselleşme, hem ülke içindeki hem de ülkeler arasındaki eşitsizliğin üstesinden gelinmesine yardım etmeli ve yoksulluğun ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmalıdır.

•**Halka hesap verebilirlik.** Küreselleşmenin sonuçlarını etkileme gücüne sahip bütün düzeylerdeki özel ve kamusal aktörler, yaptıkları eylemler ve izledikleri politikaların demokratik olarak hesabını verebilmelidir. Bu aktörler, vaatlerini açıklamalı ve iktidarlarını başkalarını gözeterek kullanmalıdır.

•**Yoğun ortaklık.** Birçok aktör - uluslararası örgütler, hükümetler ve parlamentolar, iş çevreleri, çalışanlar, sivil toplum ve diğerleri- küresel toplumsal ve ekonomik amaçların gerçekleştirilmesiyle uğraşmaktadır. Bu aktörler arasındaki diyalog ve ortaklık, daha iyi bir dünya yaratmak için temel bir demokratik araçtır.

•**Etkili bir Birleşmiş Milletler.** Daha güçlü ve etkili bir çok taraflı sistem, küreselleşmeye demokratik, meşru ve tutarlı bir çerçeve yaratmak için kilit araçtır.

KÜRESELLEŞME VE ETKİSİ

Küreselleşme, herkesi etkileyen geniş kapsamlı bir değişim sürecini harekete geçirmiştir. Daha açık politikalarla desteklenen yeni teknoloji, öncesine göre daha fazla birbiriyle ilişkili bir dünya yarattı. Bu, ticaret, yatırım, maliye ve üretimin küresel örgütlen-

mesi gibi yalnızca ekonomik ilişkilerde artan bir birbirine bağımlılığı değil, fakat aynı zamanda dünyanın yüzeyinde örgütler ve bireyler arasındaki toplumsal ve politik etkileşimi de kapsar.

İyilik potansiyeli oldukça geniştir. Dünyanın bir ucundan diğerine insanlar arasında artan birbiriyle bağlantılılık, hepimizin küresel bir topluluğun parçası olduğumuzu anlamamızı kolaylaştırıyor. Dünya yüzeyindeki insanlar arasında gelişen bu birbirine bağımlılık, ortak evrensel değerlere bağlanma ve dayanışma duygusu, herkesin çıkarına olan aydınlanmış ve demokratik bir küresel yönetim inşa etme yoluna yönlendirilebilir. Küresel pazar ekonomisi büyük bir üretici kapasite göstermiştir. Akılcıca yönetilirse, küresel pazar ekonomisi, eş görülmemiş bir maddi ilerleme sağlayabilir, herkes için daha üretici ve daha iyi işler yaratabilir ve dünya yoksulluğunun azalmasına önemli ölçüde katkıda bulunabilir.

Fakat aynı zamanda, bu potansiyeli gerçekleştirmekten ne kadar uzak olduğumuzu da görüyoruz. Şu anki küreselleşme süreci, hem ülke içinde, hem de ülkeler arasında dengesiz sonuçlar üretiyor. Zenginlik yaratılıyor, fakat çok fazla insan ve ülke bu sürecin yararlarını paylaşamıyor. Aynı zamanda bu insanlar süreci şekillendirmede ya çok az söz hakkına sahipler ya da hiç sahip değiller. Kadın ve erkek büyük çoğunluğun gözünde, kü-

reselleşme, bu insanların, kendileri için insana yaraşır iş ve çocukları için daha iyi bir gelecek konusundaki basit ve meşru özlemlerini karşılamamıştır. Bu insanların birçoğu, resmi haklara sahip olmaksızın kayıt dışı ekonominin çıkışı belirsiz kuyusunda ve istikrarsız bir biçimde küresel ekonominin kenarlarında yaşamaya çalışan yoksul ülkelerin geniş arka bölgelerinde yaşıyorlar. Ekonomik olarak başarılı ülkelerde bile, bazı işçiler ve topluluklar küreselleşmeden olumsuz biçimde etkilenmiştir. Aynı zamanda küresel iletişimdeki devrim, bu eşitsizliklerin daha fazla farkına varılmasını sağlıyor.

BİR DEĞİŞİM STRATEJİSİ

Bu küresel dengesizlik, ahlaki olarak kabul edilemez ve politik olarak sürdürülemez. Bunu değiştirmek için gereken şey, ütopyacı bir planın bir çırpıda gerçekleştirilmesi değildir. İhtiyaç duyulan şey daha çok, küresel ekonomik sistemin parçalarının değiştirilip iyileştirilmesinden, yerel düzeyde yönetişimi güçlendirmeye kadar geniş bir yelpazeye yayılan düzenlenmiş değişimler dizisidir. Bütün bunlar açık ekonomiler ve açık toplumlar bağlamında başarılabilir ve başarılması gerekir. Çıkarların çeşitliliğine rağmen, tüm dünyada adaletli ve kapsayıcı bir küreselleşme sürecine duyulan gereksinim konusunda artan görüş yakınlaşması olduğuna inanıyoruz.

Bunu gerçekleştirmek için geniş

erimli bir öneriler seti formüle ettik. Gerekli politik irade verili olduğunda, doğrudan eylem, sürüncemeli çok taraflı müzakerelerin ve politika çevrelerindeki tartışmanın konusu olmuş bazı ticari ve mali konularda yapılabilir. Bu konularda, gerekli eylemin yönü bellidir, fakat acil değişim ihtiyacı, henüz bazı büyük aktörler tarafından anlaşılmamıştır. Burada ısrarlı savunma ve daha güçlü bir kamuoyu, önerileri ileriye taşımak için temel teşkil eder. Ayrıca, yeni sorunların dikkate alınması için zemin hazırlayacak bir savunma da önemli olacaktır. Fakat, insanların sınır ötesi hareketleri veya uluslararası örgütlerin hesap verebilirliği için çok taraflı bir çerçevenin gelişimi gibi yeni sorunlar konusunda eyleme geçme kararı için ilk harekete geçirici manivela, Devlet ve devlet-dışı aktörler arasındaki geniş tabanlı diyalogdur. Bu yolla, ne yapılması gerektiği, nasıl ve kimler tarafından gerçekleştirileceği konusunda oydaşma ve çözüm geliştirilebilir.

KÜRESELLEŞMENİN YÖNETİŞİMİ

Biz saptadığımız sorunların, küreselleşmeden değil, fakat onun yönetimindeki eksikliklerden kaynaklandığı yargısındayız. Küresel pazarlar, pürüzsüz ve eşitlikçi bir işleyiş için gerekli ekonomik ve toplumsal kurumların gelişimiyle paralel olmayan, hızlı bir biçimde büyüdü. Aynı zamanda, küresel ticari ve mali konulardaki kilit

kuralların adil olmadığı ve bu kuralların, zengin ve yoksul ülkelere etkilerinin oransız olduğu konusunda da endişe vardır.

Ek bir endişe de, küreselleşmenin neden olduğu zorlukları yeterli biçimde karşılamak konusunda, var olan uluslararası politikaların başarısızlığıdır.

Pazar açma önlemleri, mali ve ekonomik olarak dikkate alınan konular, toplumsal olanların önüne geçmiştir. Resmi Kalkınma Yardımı (RKY), Binyıl Kalkınma Hedeflerinin (BKH) gerçekleştirilmesi ve büyüyen küresel sorunlarla uğraşılması için gerek duyulan en düşük miktarın bile daha altına düşmüştür. uluslararası politikaların tasarlanması ve uygulanmasından sorumlu çok taraflı sistem de yetersiz işlemektedir. Bu sistem, bir bütün olarak politika tutarlılığına sahip değildir, ve yeterli biçimde demokratik, şeffaf ve hesap verebilir değildir.

Bu kurallar ve politikalar, büyük ölçüde güçlü ülkeler ve güçlü aktörler tarafından şekillendirilen bir küresel yönetim sisteminin ürünüdür. Sistemin merkezinde ciddi bir demokratik eksiklik vardır.

Gelişmekte olan ülkelerin çoğu, hatta, kurallar konusundaki küresel müzakerelerde ve kilit mali ve ekonomik kurumların politikalarını belirlemede çok sınırlı bir etkiye sahiptir. Benzer olarak işçiler ve yoksullar, bu yönetim sürecinde ya çok az söz hakkına sahiptir ya da hiç değildir.

YURTTAN BAŞLAMA

Bu nedenle, küresel düzeye göndermede bulunulan geniş bir sorunlar silsilesi bulunmaktadır. Fakat bu tek başına yeterli olmayacaktır. Küresel yönetim ulvi, tecrit edilmiş bir alan değildir. Küresel yönetim, yalnızca, yerel düzeyden yukarıya doğru uzanan bir yönetim ağının zirve noktasıdır. Küresel aktörler olarak ulus devletlerin tavrı, küresel yönetimin niteliğinin temel belirleyicisidir. Onların çok taraflılığa, evrensel değere ve ortak amaçlara bağlılık derecesi, politikalarının sınır ötesi etkilerine olan duyarlılıklarının derecesi ve küresel dayanışmaya verdikleri önem, küresel yönetimin niteliğinin yaşamsal belirleyicisidir. Aynı zamanda, söz konusu devletlerin iç işlerini nasıl yönettikleri, insanların küreselleşmeden sağladıkları yararın ve küreselleşmenin olumsuz etkilerinden korunma derecesini etkilemektedir. Bu önemli anlamda, küreselleşmeye yanıt ilk önce yurttan verilebilir. Bu, insanların yerel düzeyde ulus içinde yaşadıkları gerçeğini, basit fakat çok önemli bir gerçeği yansıtmaktadır.

Bu nedenle çözümlememizi ulusal düzeyde demirleyerek yapıyoruz. Elbette ki, dünyanın çok çeşitli ülkelerinin hepsi için özgül önerilerde bulunmaya kalkışmıyoruz. Daha çok, uygulanmasının her ülkenin özgül koşullarına ve gereksinimlerine yanıt vermesi gerektiğini tamamen kabul ederek, küreselleşmenin toplumsal boyutunu

daha etkili biçimde ele alacak bir politikaya rehberlik eden geniş amaçlar ve ilkeler ortaya koyuyoruz. Bu bakış açısından, ulusal yönetişimin bütün ülkelerde, -her ne kadar bazılarında diğerlerinden daha radikal biçimde olsa da-, iyileştirilmesinin gerekli olduğu açıktır. Acil olarak erişmeye çalıştığımız aşağıdaki esaslar konusunda uluslararası bir uzlaşma söz konusudur:

• Demokratik bir politik sisteme, insan haklarına saygıya, hukuk devleti ve toplumsal hakkaniyete dayalı iyi politik yönetişim.

• Yüksek ve istikrarlı bir ekonomik büyümeyi garanti eden, kamu mallarını ve toplumsal korumayı sağlayan, herkesi eğitime ve diğer sosyal hizmetlere ulaştırma yoluyla insanların kapasitelerini yükselten ve toplumsal cinsiyetler arası eşitliği geliştiren etkili bir devlet.

• İfade ve dernekleşme özgürlüğüyle güçlendirilmiş, tam bir çıkarlar ve görüşler çeşitliliğini seslendiren ve yansıtan, ses veren bir sivil toplum. Kamusal çıkarları, yoksul ve diğer dezavantajlı grupları temsil eden örgütler, katılımcı ve toplumsal olarak adil yönetişimi garanti etme açısından da temeldir.

• İşçi ve işverenlerin güçlü temsil yeteneğine sahip örgütlenmeleri, verimli bir toplumsal diyalog açısından temel oluşturur.

En fazla öncelik, kadın ve erkeklerin

uygun iş özelemlerini karşılayacak, kayıt dışı ekonominin üretkenliğini artıracak ve onu normal ekonomiyle bütünleştirecek, ekonomilerin ve işletmelerin rekabetçiliğini artıracak politikalarla verilmelidir.

Politika, açıkça insanların yaşadıkları ve çalıştıkları yerdeki gereksinimlerini karşılama üzerine odaklanmalıdır. Bu nedenle, yetki devri ve kaynak aktarılması, yerel ekonomik kapasitelerin artırılması, kültürel kimliğin güçlendirilmesi, ve yerli ve kabile halklarının haklarına saygı gösterilmesi yoluyla yerel toplulukları beslemek temeldir.

Ulus devletler, küreselleşmenin yönetişiminde gelişme ve daha güçlü bir ses temel bir araç olarak bölgesel ve alt-bölgesel işbirliğini de güçlendirmelidir. Ulus devletler, aynı zamanda, bölgesel bütünleşmenin toplumsal boyutunu sağlamlaştırmalıdır.

KÜRESEL DÜZEYDE REFORM

Küresel düzeyde, yapılacak daha özgül tavsiyelerimiz var. Bunların bazıları aşağıda belirlenmiştir.

Ticaret ve maliyeyle ilgili küresel kurallar ve politikalar, gelişmekte olan ülkelerde politika özerkliğine daha fazla alan tanımalıdır. Bu, onların özel durumlarına ve gelişme düzeylerine en uygun kurumsal düzenlemeleri ve politikaları geliştirmek açısından esastır. Tarımsal gelişme ve endüstrileşmeyi hızlandırmak, mali ve ekonomik kararlılığı muhafaza etmek için politi-

ka tercihlerini aşırı derecede sınırlandıran şimdiki kurallar gözden geçirilmelidir. Yeni kurallar bu gereklilikleri de gözetmelidir. Uluslararası örgütlerin ve donör [borç, yardım vb. veren (çevirenin notu)] ülkelerin politikaları, dışsal koşul olmaktan çıkarılıp ulusal düzeyde sahiplenilen politikalara dönüşmelidir. Daha önce gelişmiş olan ülkelerle aynı kapasitelere sahip olmayan ülkelerin lehine olumlu eylem koşulları güçlendirilmelidir.

Ticaret ve sermaye akışı konusundaki adil kurallar, insanların sınır ötesi hareketi konusundaki adil kurallarla tamamlanmalıdır. Uluslar arası göçmen baskıları artmıştır ve insan ticareti ve göçmen işçilerin sömürsü gibi problemler yoğunlaşmıştır. İnsanların sınır ötesi hareketi için tek biçimli ve şeffaf kurallar üreten ve hem göçmenlerin kendileri hem de kendi ülkeleri ve gittikleri yerin çıkarlarını dengeleyen çok taraflı bir çerçeve kurmak için adımlar atılmalıdır...

Küresel üretim sistemleri, Doğrudan Dış Yatırım (DDY) ve rekabet ile ilgili yeni kurallar için gereksinimler yaratarak hızlı biçimde artmıştır. DDY için, genel olarak kabul görmüş bir forumda müzakere edilen, dengeli ve kalkınma yanlısı çok taraflı bir çerçeve, yatırım akışlarından sağlanan kazanımları azaltan teşvik edici rekabetin sorunlarını sınırlandırırken, artan dolaysız yatırım akışı yaratarak bütün ülkelere yarar sağlayacaktır. Böylesi bir çerçeve, işçilerin, kamunun ve öze-

lin hakları ve sorumlulukları gibi çıkarlarını da dengelemelidir. Sınır ötesi rekabet politikasıyla ilgili iş birliği, küresel pazarları daha şeffaf ve rekabetçi yapacaktır.

ILO tarafından tanımlanmış temel çalışma standartları, küresel ekonomide işgücü açısından asgari bir küresel kurallar seti sağlar ve bu kurallara saygı gösterilmesi, bütün ülkelerde güçlü biçimde sağlanmalıdır. İhracat İşlem Bölgelerinde (İİB) , ve daha genel olarak küresel üretim sistemlerinde temel çalışma standartlarına saygı gösterilmesini sağlamak için daha güçlü eylem gerekmektedir. Bütün ilgili uluslararası kurumlar bu standartları geliştirmede kendi üstlerine düşeni üstlenmeli, ve politikalarının ve programlarının bu hakların uygulanmasını engellememesini sağlamalıdır.

Çok taraflı ticaret sistemi, gelişmekte olan ülkelerin karşılaştırmalı üstünlüğe sahip oldukları malların, özellikle tekstil, giyim ve tarım ürünlerinin pazara ulaşımında adil olmayan engelleri esaslı biçimde azaltılmalıdır. Böyle yapılarak, Az Gelişmiş Ülkelere (AGÜ) çıkarları, onların ihracat potansiyelini büyütmek için özel ve farklı işlemler yoluyla korunmalıdır.

İşten çıkarılmış işçilere yardımı da kapsayan, bireyler ve aileler için asgari düzeyde toplumsal koruma, küresel ekonominin sosyo-ekonomik zemininin kabul edilen ve karşı çıkılmayan parçası olmalıdır. Donör ülkelerin ve mali kurumların, gelişmekte olan ül-

kelerde toplumsal koruma sistemlerinin güçlendirilmesine katkı yapması gerekir.

Pazara girişin daha çok artması her derde deva değildir. Küresel ekonomide yüksek düzeyde talebi karşılamak için sorumluluğun ülkeler arasında eşit olarak paylaşılmasını da içererek, sürdürülebilir küresel büyüme ve tam istihdam için daha dengeli bir strateji temeldir. Bunun için ülkeler arasında makro-ekonomik politikaların koordinasyonu temel zorunluluktur. Başarılı bir küresel büyüme stratejisi, ülkeler arasındaki ekonomik gerilimleri yatıştıracak ve gelişmekte olan ülkeler için pazara girişi daha kolaylaştıracaktır.

Herkese insana yaraşır bir iş sağlanması, küresel bir hedef haline getirilmeli ve çok taraflı sistem içinde birbiriyle uyumlu politikalarla bu hedefe ulaşmaya çalışılmalıdır. Bu, bütün ülkelerdeki büyük bir politik istemi yanıtlayacak ve çok taraflı sistemin, söz konusu kritik soruna yaratıcı çözümler bulma kapasitesini gösterecektir.

Uluslararası maliye sistemi, sürdürülebilir küresel büyümenin daha fazla destekleyicisi yapılmalıdır. Sınır-dışı mali akışlar kitlesel olarak büyüdü fakat sistem kararsızdır, krizlere eğilimlidir ve bu mali akışlar çoğunlukla yoksul ve kıt sermayeli ülkelere uğramaz. Ticaret ve DDY alanlarındaki kazançlar, uluslar arası maliye sistemi daha büyük bir istikrar kazanmak için yeniden biçimlendirilmedikçe tam

olarak sağlanamaz. Bu anlamda gelişmekte olan ülkelerin, krizlere yanıt olarak ayarlama ölçeklerinin toplumsal olarak daha hassas düzenlenmesine ve sermaye miktarının liberalleşmesine ölçülü ve kademeli bir yaklaşımı benimsemelerine izin verilmelidir.

Temel küresel hedeflere, özellikle BKH'lerine ulaşmak için, daha fazla uluslararası kaynağı seferber edecek bir çaba gereklidir. RKY'ı için % 0.7'lik bir hedef karşılanmış olmalı ve bu hedefin üstünde ya da aşağısında bir para için yeni kaynaklar araştırılması ve geliştirilmesi gerekir.

Uluslararası ekonomik ve sosyal politikada reformların yürütülebilmesi, dünya çapında bir politik desteğe, temel küresel aktörlerin taahhüdüne ve küresel kurumların güçlendirilmesine gerek duyacaktır. BM çok taraflı sistemi küresel yönetişimin merkezini oluşturur ve tek başına reform sürecine önderlik etmek için hazırlıklıdır. BM'in küreselleşmenin şimdiki ve ileride ortaya çıkacak meydan okumalarıyla başa çıkabilmesi için, etkililiğini artırmak ve özellikle demokratik temsile ve karar oluşumuna saygı, halka hesap verebilirlik ve politika tutarlılığı anlamında yönetişimin niteliğini geliştirmek zorundadır.

Gelişmiş ülkelere, BM sistemine zorunlu katkılarında, sıfır nominal büyümeyi sürdürme kararlarını yeniden gözden geçirmeleri için çağrı yapıyoruz. Uluslararası topluluğun, çok taraflı sisteme yaptıkları mali katkılarını

artırma ve zorunlu katkıların pahasına gönüllü katkıların artması yönündeki eğilimi tersine çevirme konusunda anlaşması esastır.

Devletin ve Hükümetlerin Başkanlarının, uluslararası alanda ülkeleri tarafından izlenen politikaların tutarlılığını güvence altına alması ve insanlarla refahına odaklanması gerekir.

Küresel düzeyde çok taraflı sistemin parlamenter biçimde idaresi adım adım genişletilmelidir. Büyük uluslararası örgütlerin birleşik bir yönetimini geliştirmesi gereken küresel ekonomik, sosyal ve çevresel politikalar arasında tutarlılık ve uyumluluk konusunda endişe duyan bir Parlamento Grubu yaratmayı amaçlıyoruz.

Daha iyi bir küresel yönetim için kritik ihtiyaç, BM kuruluşları da dahil bütün örgütlerin izledikleri politikalar için ayrıntılı olarak halka daha fazla hesap verebilir olması gerekliliğidir. Ulusal parlamentolar bu örgütlere, ülkelerinin temsilcileri tarafından alınan kararları düzenli olarak yeniden gözden geçirerek bu sürece katkı yapmalıdır.

Dünya Ticaret Örgütü'ndeki (DTÖ) çalışma yöntemleri, bir taraftan gelişmekte olan ülkelerin müzakerelere tam ve etkili katılımını sağlaması gerekirken, diğer taraftan bu ülkelerin Bretton Woods'un karar alma merkezlerindeki temsili artırılmalıdır.

Devlet dışı aktörlere, özellikle yoksulun temsilcisi örgütlere daha büyük bir katılım hakkı verilmelidir.

İş çevrelerinin, örgütlü çalışanların, Sivil Toplum Örgütlerinin (STÖ) ve bilgi ve savunma ağlarının, küreselleşmenin toplumsal boyutuna olan katkıları güçlendirilmelidir.

Sorumlu bir medya daha adil ve daha kapsayıcı bir küreselleşmeye doğru hareketi kolaylaştırmada merkezi bir rol oynayabilir. Bu raporda dile getirilen konular hakkında iyi bilgilendirilmiş bir kamuoyu, değişimi desteklemek için temel önemdedir. Bu nedenle politikalar, her yerde bilgi ve iletişim akışlarında çeşitliliğin önemini vurgulamayı gerektirir.

DEĞİŞİM İÇİN SEFERBERLİK

Tavsiyelerimiz hakkında, özellikle küresel gündem üzerine halihazırda müzakere edilmemiş olan konular hakkında geniş temelli bir diyalogun değişim için seferberlik hareketinde temel bir ilk adım olduğuna inanıyoruz. Böylesi bir diyalogun, gerekli oydaşma ve politik iradenin kurumlarını oluşturmak için ulusal düzeyde başlaması temel öneme sahiptir.

Aynı zamanda çok taraflı sistem, küresel düzeyde reformları ileriye taşımada merkezi bir rol oynamak zorundadır. Uluslararası örgütlerin politikalarının birbirini etkilemesindeki ve temsil haklarının kesişmesindeki sorunlar üzerine bu örgütler arasında siyasi bağlantının niteliğinin geliştirilmesi için yeni bir işlemsel araç öneriyoruz. Politika Tutarlılığı Girişimleri, adil ve kapsayıcı bir küreselleşmeyi

başaracak daha dengeli politikaları geliştirmek için ilgili uluslararası örgütler tarafından yürütülmelidir. Hedef, özgül sorunlar konusunda ekonomik, sosyal ve çevresel endişeleri uygun bir biçimde dengeleyen bütünlüklü politika önerileri geliştirmek olacaktır. İlk girişim, küresel büyüme, yatırım ve istihdam yaratımı sorununa işaret etmeli ve ilgili BM örgütlerini, ILO, DTÖ, Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası'nı da kapsamalıdır. Başka girişimler için öncelik alanları, cinsler arası eşitliği ve kadınların güçlendirilmesini; eğitimi, sağlık, gıda güvenliğini ve insan yerleşimini içerir.

İnsanların sınır ötesi hareketleri için çok taraflı bir çerçeve, DDY için bir gelişme çerçevesi, küresel ekonomide sosyal korumayı güçlendirme ve uluslararası örgütlerin yeni hesap verebilirlik biçimleri gibi kilit politika önerilerini daha fazla düşünmek ve geliştirmek amacıyla ilgili uluslararası örgütler tarafından, çok yedieminli (emanetçili) Politika Geliştirme Diyalogları dizisi örgütlenmelidir.

BM ve onun diğer kurumları tarafından küreselleşmenin toplumsal etkisinin düzenli ve sistematik temelini teftiş etmek için bir Küreselleşme Politik Forumu örgütlenmelidir. Katılımcı örgütler periyodik olarak Küreselleşme Durum Raporu çıkarabilir.

Bizim önerilerimiz, kendilerini etkileyen politikaların oluşumunda, insanların ve ülkelerin daha geniş ve daha demokratik bir katılımı için çağrıda bulunmaktadır.

Ve önerilerimiz, ayrıca, özgür, eşit ve üretken bir küresel topluluğu geliştirme ortak sorumluluğunu alma amacıyla , karar verme kapasitesine ve gücüne sahip olanları da-hükümetler, parlamentolar, iş çevreleri, çalışanlar, sivil toplum ve uluslararası örgütler- gerektirmektedir.

KÜRESELLEŞMENİN ETKİLERİ

Çeviri: Tuba Arsalı Hasdemir

(ILO'nun "A Fair Globalization: Creating Opportunities for All" Cenevre 2004 adlı raporundan çevrilmiştir. s.24-47)

GİRİŞ

Küreselleşme uzun dönemli etkileri olan karmaşık bir olgudur. Bu nedenle, küreselleşme terimi sürpriz olmayacak biçimde pek çok kişisel çağrışımlara

sahip olmuştur ve güncel siyasi söylemde ateşli biçimde tartışılan bir konudur. Bir uçta, küreselleşme tüm dünyada halka ekonomik refah getiren karşı konulamaz ve iyi özelliklere sahip bir güç olarak görülmektedir. Diğer uçta ise, küreselleşme, bütün çağdaş hastalıkların kaynağı olarak suçlanmaktadır (1).

Bununla birlikte,



uluslar arası ticaretin serbestleştirilmesi, Doğrudan Dış Yatırımların (DDY) genişlemesi ve sınır ötesi kütesel mali akışların ortaya çıkışının küreselleşmenin kilit özellikleri olduğu yaygın biçimde kabul edilmektedir. Bu durum, küresel pazarlarda rekabetin artmasıyla sonuçlanmaktadır. Yine bu durumun altta yatan iki faktörün bileşimiyle gerçekleştiği de yaygın biçimde onaylanmaktadır: Uluslararası ekonomik işlemler için ulusal engellerin azaltılması konusundaki politika kararları ve özellikle bilgi ve iletişim alanındaki yeni teknolojinin etkisi. Bu gelişmeler, küreselleşmenin başlangıcı için elverişli koşulları yaratmaktadır.

Geçmişteki benzer dönemlerle karşılaştırıldığında, yeni teknolojinin etkileri, halihazırdaki küreselleşme sürecine farklı bir özellik kazandırmıştır. Zaman ve mekana ait doğal engeller çok büyük biçimde azalmıştır. Küresel iletişim ucuz ve hızlıdır ve böyle olmaya da devam ederken yerküre yüzeyinde bilgiyi, insanları, malları ve sermayeyi hareket ettirmenin maliyeti çarpıcı biçimde düşmüştür. Bu durum, dünya yüzeyinde ekonomik işlemlerin yapılabilirliğini çok büyük ölçüde artırmaktadır. Pazarlar, şimdi faaliyet alanında küresel olabilirler ve genişleyen bir mal

ve hizmetler yelpazesine sahip olabilirler.

Halihazırdaki küreselleşme sürecinin bir diğer farklı özelliği, açık biçimde neyin yok olduğuyla ilgilidir. İnsanların sınır ötesinde kütesel biçimde hareketiyle nitelenen küreselleşmenin daha önceki dönemlerinin aksine, günümüzdeki süreç bunu büyük ölçüde dışlamaktadır. Mallar, firmalar ve para, sınırları aşıp dönmekte büyük ölçüde serbestken, insanlar değildir.

KÜRESELLEŞMENİN KİLİT ÖZELLİKLERİ

Ticaret

Dünya ticareti, son iki on yılda hızlı biçimde genişlemiştir. 1986'dan itibaren dünya ticareti, sürekli olarak dünya gayri safi iç hasılasından (GSİH) dikkate değer biçimde hızlı artmıştır (şekil 1). 1970'ler boyunca, Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (GTTGA) çerçevesinde ticaretin serbestleştirilmesi ılımlı ve tedricidir, ve gelişmekte olan ülkeleri kapsamaktan daha çok sanayileşmiş ülkeleri içine almaktadır. Bununla birlikte, 1980'lerin ilk dönemlerinden itibaren ticaretin serbestleştirilmesinin kapsamı, özellikle gelişmekte olan ülkelerde genişlemeye başlamaktadır.

Söz konusu ticaret genişlemesi, bütün ülkelerde aynı biçimde gerçekleşmemiştir; sanayileşmemiş ülkeler ve 12 gelişmekte olan ülkeden oluşan grup, aslan payını almıştır. Aksine, gelişmekte olan ülkelerin çoğunluğu, önemli ticaret genişlemesi yaşamamıştır (şekil 3). Gerçekte, Az Gelişmiş Ülkelerin (AGÜ) çoğu, Afrika Alt-Sahra'daki ülkelerin çoğunu kapsayan bir grup, bu ülkelerin birçoğunun ticaret serbestleştirilmesi önlemlerin uygulamış olması gerçeğine karşın, dünya pazarlarındaki paylarının oransal biçimde azalmasını yaşamışlardır.

Doğrudan dış yatırım

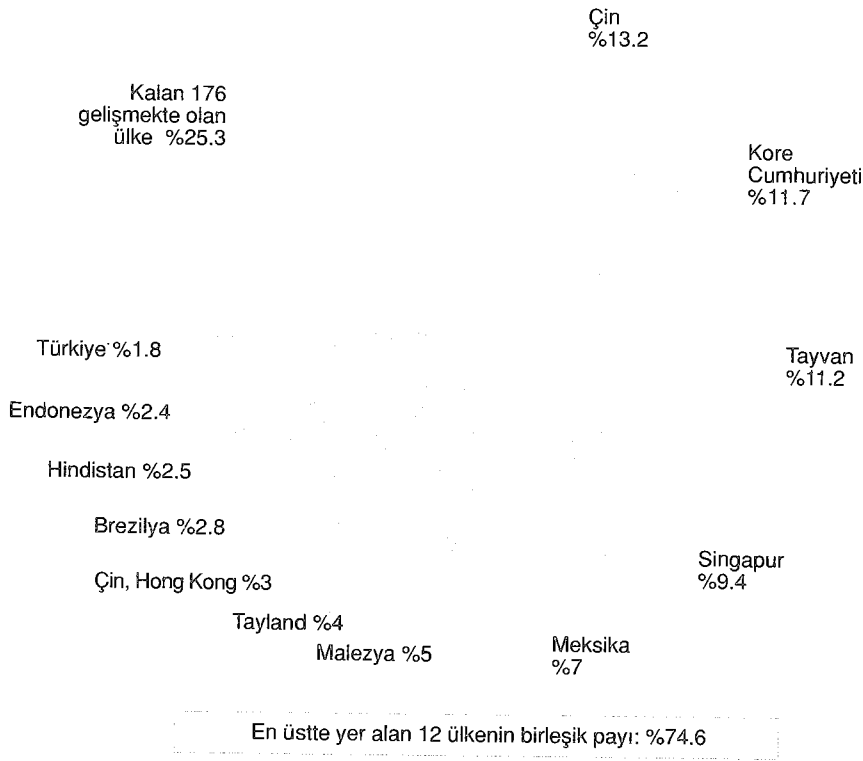
1980'lerin ilk dönemlerinde, DDY'nın artışı hem mutlak, hem de GSİH'nın yüzdesi olarak hızlanmış. 1980'den itibaren, dünya çapında politika ortamı DDY'nın büyümesine daha fazla yardımcı olmuştur. 1990'lar boyunca, DDY'a yönelik önemli serbestleştirme önlemlerini benimseyen ülkelerin sayısı hızla arttı. Gerçekte, eylemli biçimde DDY'ı çekmeye çabalamayan çok az ülke vardır. Bununla birlikte, bu beklentilerin birçoğu gerçekleştirilmiştir. DDY'nın gelişmekte olan ülkelere akışındaki hızlı büyümeye karşın yatırım, büyük ölçüde bu ülkelerin yaklaşık onunda yoğunlaş-

mıştır.

Hacmindeki artıştan ayrı olarak, bu yatırımların temel özellikleri değişmiştir. Düşen ulaşım maliyetleriyle de birleşen bilgi ve iletişim teknolojisi (BİT) devrimi, uzak yerlere çok ülkeye yayılmış mal ve hizmetler üretimini, hem teknik, hem de ekonomik olarak yapılabilir kılmıştır. Üretim süreçleri kısıtlayıcı bağlarından kurtulabilir ve maliyet farklılıklarından kaynaklanan ekonomik avantajlardan, faktör elverişliliklerinden ve yatırım ortamının uygunluğundan yararlanmak üzere yerküre yüzeyine yayılabilir. Parçalar ve kısımlar kolayca dünyanın bir ucundan diğerine aktarılabilir ve istenildiği şekilde birleştirilebilir. İletişim devrimi, bu yayılmış üretim sistemlerinin düzenlenmesini ve denetimini yapılabilir kılmıştır.

Mali akışlar

Geçen iki on yılda, küreselleşmenin en etkileyici ögesi, mali pazarların hızlı bütünleşmesi olmuştur. 2. Dünya Savaşı sonrasında yaratılan Bretton Woods sistemi, açık olmayan sermaye işlemleri ve sabit döviz kuru oluşturulmasına dayanmaktaydı. Bu şekilde, kademeli serbestleştirilmenin başlatıldığı ticarete ve DDY'nın aksine mali küreselleşme, o dönemde politika gündeminde bile



Şekil 1- Gelişmekte olan ülkeler, mamül mallar ihracatı dağılımı, 1990'ların toplamı. (yüzde olarak)

Kaynak: 2002 İstatistikleri El Kitabı, UNCTAD. [UNCTAD, Handbook of Statistics 2002 s (on CD-ROM). 2]

yoktu. Dünya birbirinden ayrı ulusal mali pazarlar sistemiyle yaşıyordu.

Bu durum, 1973'te Bretton Woods sisteminin çöküşüyle birlikte değişmeye başladı. Ama sermaye işlemleri serbestleştirilmesine hemen sıçrayış olmadı. Sermaye işlemleri serbestleştirilmesi, 1980'lerin başlarında yalnızca sanayileşmiş ülkelerde, bu ülkelerin serbestleştirmeyi izleyen, sermaye akışındaki bir yükselmeyle birlikte başladı.

Belirtilmiş olduğu gibi "dünya para sistemi bir kerede üç devrim yaşadı: deregulasyon, uluslararasılaştırma ve yenilik" (2). Mali serbestleştirme, genişlemiş sermaye hareketliliği için politika ortamı yarattı. Ama sermaye akışındaki yükselme, büyük ölçüde BİT'teki devrimle artırıldı. Bu devrim, dış pazarların daha gelişmiş ve daha hızlı bilgisine ulaşmayı, "gece gündüz boyunca ve tüm dünya çevresinde" mali işlemler yapılması konusunda-

ki gelişimi ve yeni mali araçların ortaya çıkmasını olanaklı kıldı.

1980'lerin sonlarından itibaren mali serbestleştirmeye doğru küresel bir eğilim olmuştur. Mali serbestleştirme, döviz kurlarının birleştirilmesi ve iç pazarda kredi dağıtımındaki denetimlerin kaldırılması gibi görece olarak basit adımlardan, sermaye işlemlerinin açılmasını da içeren mali sektörün tümüyle serbestleştirilmesine kadar uzanmaktadır.

Gelişen dünyada, son tipteki reformlar başlangıçta, tahvil ve hisse senedi pazarlarını da içeren, görece olarak daha geniş mali aracılık kurumları yelpazesine sahip orta gelirli ülkeler grubuyla sınırlanmıştır. Kuzey'den Güney'e özel mali akıştaki patlayıcı büyüme çerçevesindeki eylem, bu "yeni ortaya çıkan pazarlarda" yoğunlaşmaktadır.

Bu akış, yatırım fonları tarafından (büyük bir kısmı pansiyon fonları adına olan) bu ülkelerin hisse senedi pazarlarında yapılan yatırımlar, anonim şirket sektörüne bankanın borç vermesi ve özellikle nakit para piyasasında olan kısa dönemli spekülasyon akışları gibi unsurları kapsamaktadır. Uluslararası tahvil pazarı aracılığıyla borç verme de 1990'lar da mali küreselleşmenin hemen arkasından artmıştır.

Teknoloji

Sanayileşmiş ülkeler, küreselleşmeyi kolaylaştıran teknolojik devrimin kaynağıdır ama bu devrimin küresel ekonominin geri kalanı üzerinde de dalga dalga etkisi olmuştur.

Bir düzeyde, yeni teknolojik bilgiyi üretimin önemli bir faktörü haline getirerek uluslararası karşılaştırmalı üstünlükleri değiştirmiştir. Bilgi-yoğun ve yüksek-teknolojili sanayiler, küresel ekonomi içinde en tutarlı biçimde büyüyen sektörlerdir ve başarılı bir ekonomik gelişme, ergeç ülkelerin bu sektörleri girebilir ve bu sektörlerde yarışabilir olmasını gerektirecektir. Bu, söz konusu ülkelerin eğitim, mesleki öğretim ve bilginin yayılımı konusunda ki yatırımların üzerinde durmaları gerektiği anlamına gelmektedir.

Bu yeni teknolojilerin gelişmekte olan ülkelere yayılmasıyla oluşan daha dolaysız etkiler de olmuştur. Bu etkiler yalnızca değilse de belli başlı biçimde çok uluslu şirketlerin (ÇUŞ) etkinlikleri yoluyla gerçekleşmektedir. Bununla birlikte, ticaret ve DDY örneğinde olduğu gibi, bilgi ve teknolojiye ulaşmada ciddi Kuzey-Güney dengesizlikleri vardır. Yeni teknolojinin hemen hemen tümü, pek çok araştırmanın ve gelişmenin olduğu Kuzey'de ortaya

çıkılmaktadır. Bu durum, küresel pazarlarda ÇUŞ egemenliğinin ve gelişmekte olan ülke hükümetleri karşısındaki pazarlık güçlerinin önemli bir kaynağıdır.

Bu yeni teknolojinin etkileri, ekonomik alanın ötesine de yayılmış genişlemiştir. Hızlı ekonomik küreselleşmeyi olanaklı kılan aynı teknolojiden, genel kullanım amacıyla hükümetler, sivil toplum ve bireyler de yararlanmaktadır. İnternetin, e-postanın, düşük ücretli uluslararası telefon hizmetlerinin, mobil telefonların, elektronik konferansların yayılmasıyla birlikte dünya daha fazla birbirine bağlı hale gelmiştir. Çok geniş ve hızla büyüyen bilgiye (bilimden, şuna buna ilişkin değişen kapsamda) dünyanın internete bağlı herhangi bir yerinden artık ulaşılabilir. Bu bilgi aktarılabilir ve çok kolay biçimde tartışılabilir. Aynı zamanda uydu televizyonu ve elektronik gazete gerçek bir küresel dördüncü düzey yaratmıştır.

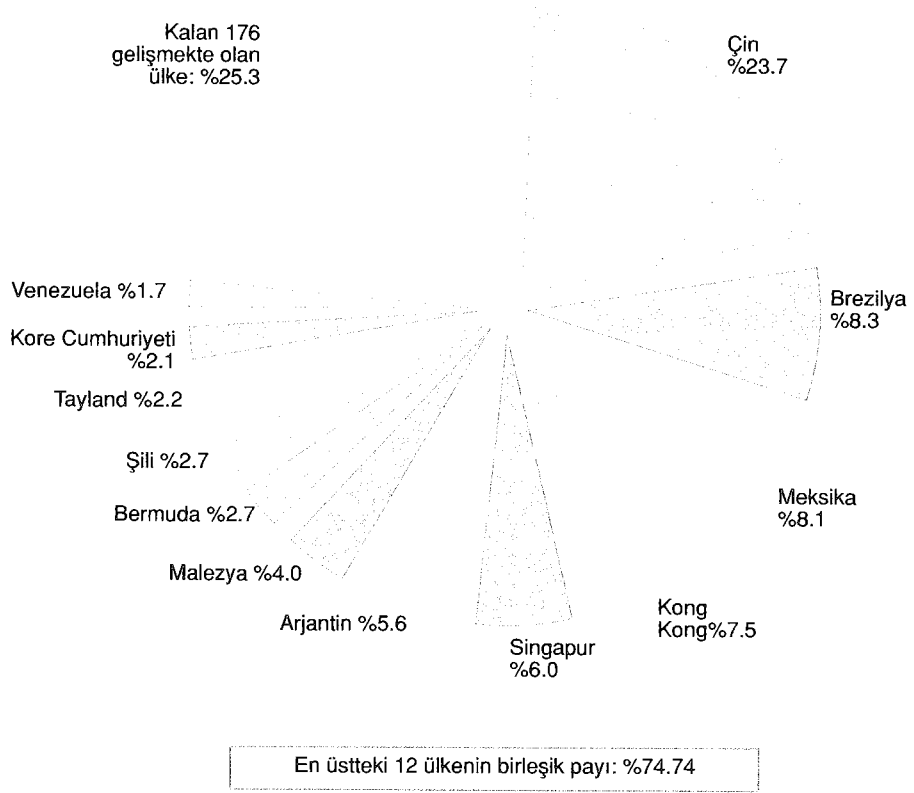
İç ilişkiler

Ticaret, DDY, mali akış ve teknolojik yayılmadaki bu değişiklikler artan biçimde yeni sistemik bütünün parçası olmaktadır. Altta yatan ortak faktör, bütün bu öğelerin zorunlu biçimde, artan ekonomik açıklık ve küresel piyasa güçlerinin büyü-

yen etkisi çerçevesinde evrilmesi olmaktadır. Bu, devletin rolünü ve ekonomik ajanların davranışını etkileyen çok büyük bir değişikliktir.

Ticaret ve DDY daha sıkı biçimde birbirini içine geçmiştir. Özellikle parçalarda, firmalar arası ticaretin hızlı büyümesiyle, küresel üretim sistemi, artan biçimde ticaret modellerini şekillendirmektedir. ÇUŞ'ler ve bağlı şirketler arasındaki firmalar arası ticaret, dünya ihracatının yaklaşık üçte birini oluştururken, ÇUŞ'lerin şu anda dünya ticaretinin üçte ikisine sahip olduğu tahmin edilmektedir. Aynı zamanda, parça ve yarı-mamül mallar ticareti artmaktadır.

Dünya ticaretinin yapısındaki niteliksel değişiklikler –özellikle parçaların ve yarı-mamül girdilerin ticaretindeki artış- belki ticaretteki nicel artış kadar önemlidir. Aynı zamanda, portfolyo yatırımları ve diğer mali akışlar, artan biçimde, reel ekonomideki ticaret ve yatırım modellerini şekillendiren makro ekonomik ortamın önemli belirleyicileri olmuştur. Benzer biçimde yeni teknolojinin yayılmasının, karşılaştırmalı üstünlük, şirketlerin rekabet edebilirliği, işgücüne olan istem, iş örgütlenmesi ve iş sözleşmelerinin niteliği üzerinde çok önemli bir etkisi olmuştur.



Şekil 2- Gelişmekte olan ülkelere DDY içeriye akışın dağılımı.

Kaynak: 2002 İstatistikleri El Kitabı, UNCTAD. [UNCTAD, Handbook of Statistics 2002 s (on CD-ROM). 2]

Politika ortamı

Küreselleşmenin altında yatan önemli faktörlerden birisi, 1970'lerde dile getirilen ekonomik düşüncedeki değişikliklerdir. Sanayileşmiş ülkeler stagflasyonu yaşarken, önemli sayıda gelişmekte olan ülke borç krizine girmişti ve ekonomik gerilemeyi yaşamıştı. Bu durum hem sanayileşmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde varolan modeller üzerinde yeniden düşünmeyi teşvik etti.

Gelişmekte olan ülkelere düşüncenin gözden geçirilmesinin bir unsuru, buhar çıkarmaya başlamış olan ithal ikameci politikalarla ilgiliydi. Bu durum, Doğu Asya'nın yeni sanayileşen ekonomilerinin (YSE'ler) ihracata yönelik sanayileşme politikalarının kanıtlanmış başarısıyla zıtlık oluşturuyordu.

1980'lerin ilk dönemindeki borç krizinin sonrasında, gelişmekte olan borçlu ülkelerin, Bretton Woods ku-

rumlarından yaygın biçimde yapısal uyum borcu alma başvurusu, ticaret ve sanayileşme stratejilerinin yeniden tanımlanmasında asıl rolü oynadı. Bu borçların verilmesi için öne sürülen koşulların arasında göze çarpanı, ticaret ve DDY'a yönelik serbestleştirme politikalarıydı. Bu, söz konusu dönemde pazar taraftarı ekonomik doktrinlerin artan etkisiyle uyumluydu. Yapısal uyum programları çerçevesinde, birçok gelişmekte olan ülkede, ticaret ve yatırım serbestleştirilmesi örneklerinin sayısında önemli bir artış vardı. Küreselleşme üzerine görüşlerin tartışıldığı önceki bölümdeki gibi, birçok sendika ve STÖ'ler yanında, kimi politika çözümlemecisi ve gelişmekte olan ülkelerin hükümetleri, uluslararası dış yatırımların (UDY) gelişmekte olan ülkelere aşırı yük bindirdiğini ileri sürmekteydiler. Onlara göre bu politika, hem onları uygun olmayan yeni-liberal dar ceketini içine sokmaya çalışarak ve hem de ağır toplumsal maliyetler yükleyerek zarar veriyordu.

Geçen 20 yılda pazar taraftarı ekonomik doktrinlerin yükselişi, küreselleşmenin ortaya çıkışının temellerini atmakta kilit rol oynadı. 1989-90'da komünizmin Avrupa'daki çöküşü dönüm noktası oldu. Bu çöküş, küresel serbest pazar ekonomi-

sine bir hamlede, toplam 400 milyonluk nüfusa sahip, daha önce komünist olan 30 ülke ekledi.

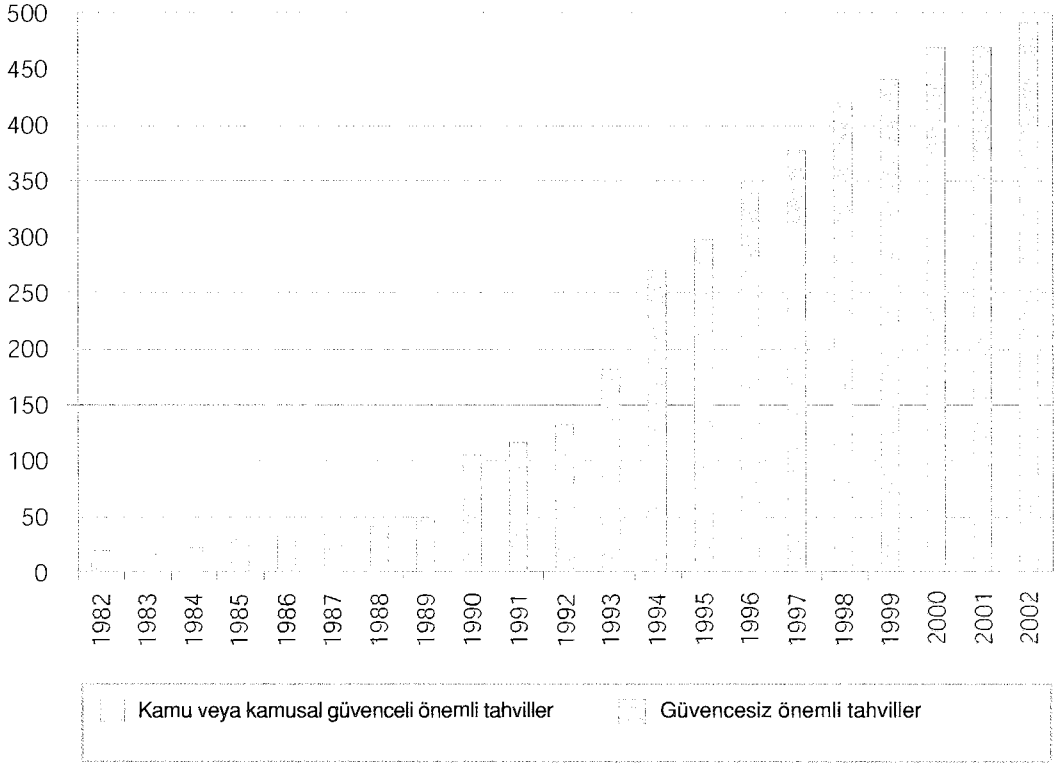
Kimi çözümlemecilere göre, iki kutuplu dünyanın sona ermesi, pazar ekonomisine karşı olacak herhangi bir sistemsel seçeneğin de ortadan kalkması anlamına gelmekteydi. Sonuç olarak, bu görüşe göre, serbest pazar küreselleşmesi 1990'da kalkışa geçti. Şans eseri bu dönem, söz konusu sürece rastlantısal biçimde teknolojik destek veren internetin patlama tarzındaki gelişiminin de olduğu dönemdi.

...

KURUMSAL ÇERÇEVE

Çok taraflı ticaret sistemi

Aynı zamanda, uluslararası ekonomik ilişkilerin kurumsal çerçevesi değişmeye başladı. Çok taraflı ticaret görüşmelerinin 1986'da başlayan yeni turu, 1995'de GTTGA'nın DTÖ'ne dönüşmesinde bir basamak oldu. Kilit değişiklik, ticaret görüşmelerinin gündeminin, GTTGA'nın ticaretteki tarifeleri ve diğer dolaysız engelleri azaltma etkinliği alanının ötesinde gelişmesiydi. O zamana kadar ticaret konuları arasına alınmamış hizmetler, entelektüel mülkiyet hakları (EMH), yatırım önlemleri ve rekabet politikası ("sınıır arkası" konuları) artık ticaret görüşmelerinin alanında tartışılmak-



Şekil 3- Önemli uluslararası tahviller (Tüm gelişmekte olan ülkeler, ABD Doları, milyar)

Kaynak: Dünya Bankası, Küresel Kalkınma Maliyesi, 2003 (CD-ROM) [World Bank, Global Development Finance (on CD-ROM)]

taydı.

Bunun nedeni bu önlemlerin, aynı zamanda sınırlar arasında mal ve hizmetlerin serbest akışının önünde engel olmasıydı. Bu alanlarda ulusal politikaların uyumlulaştırılması, dünya ticaretinin daha fazla serbestleştirilmesi açısından gerekli görülmüştür. Aynı mantık, özellikle serbest ticaretin hedefi, adil ve sürdürülebilir ticaret konularını içerecek biçimde genişletildiğinde, ulusal politika ve düzenlemenin birçok

başka yönünde de uygulanabilir. Bundan dolayı, "sınır arkası" konular listesini genişletmenin istenebilirliği konusunda sürüp giden gerginlikler vardı.

Birçok gelişmekte olan ülke, sonradan, Uruguay Turu'nun dengesizleştirmiş olduğu sonucunu algıladılar. Çoğu gelişmekte olan ülke (kimisi kazandı) açısından aleyhlerine olan anlaşmanın kritik noktası, kendilerini yeni çok taraflı anlaşma kurallarına bağlamalarıyla yaşadıkları

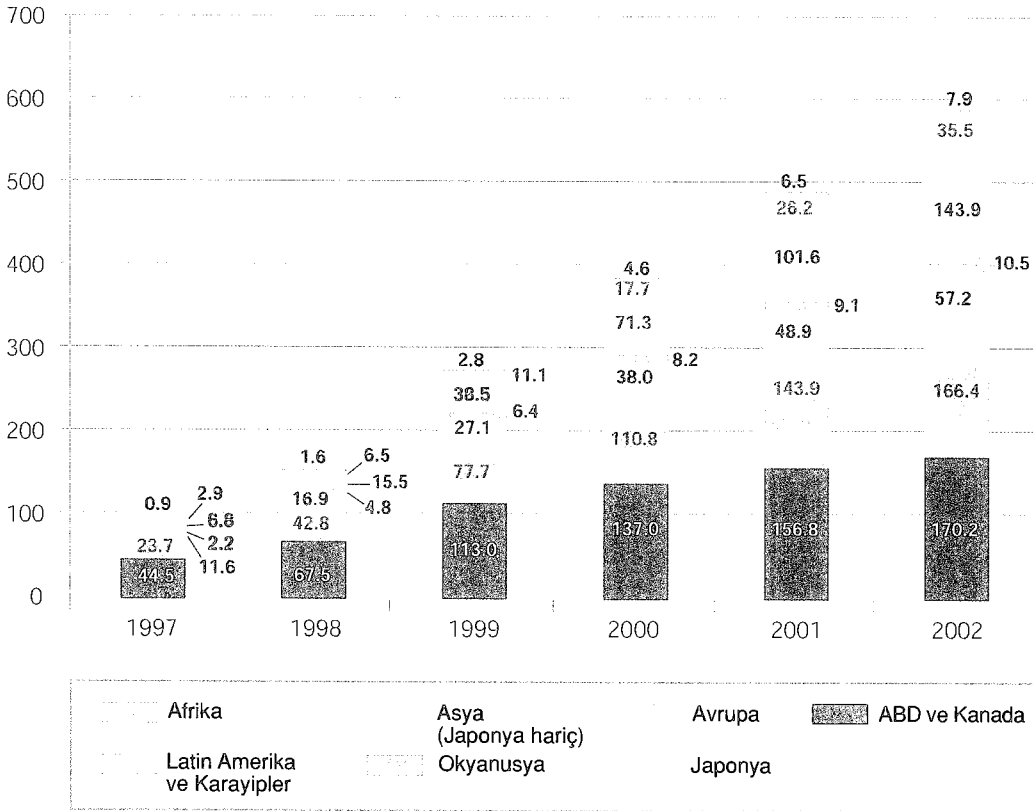
rı, yeni farkına varmış oldukları yüksek maliyetin karşılığında gelişmiş ülkelerden almış oldukları pazara sınırlı kabul ayrıcalığıdır.

Küresel üretim sistemleri

Artan DDY akışını tahrik eden küresel üretim sistemlerinin ortaya çıkışı, gelişmekte olan ülkelerde büyüme ve sanayileşme açısından yeni fırsatlar yaratmıştır. 65,000 ÇUŞ, 850,000 dolayında yabancı ortakla, bu küresel üretim sisteminin arka-

sındaki kilit aktörlerdir. Bu şirketler, formel fabrika sisteminin dışında çalışan ve ev işçilerine dışarıdan iş kaynağı olan taşeronları da içeren farklı ülkelerdeki firmaları birbirine bağlayan küresel sunum zincirlerini düzenlemektedir (3).

Bu küresel üretim sistemlerinin gelişimi, en çok yüksek teknolojlili sanayilerde (elektronik, yarı iletkenler vb.) ve emek yoğun tüketim mallarında (tekstil, giyim ve ayak giyeceği) telaffuz edilmiştir. Küresel



Şekil 4- İnternete erişim tahminleri, 1997-2002 (İnternet kullanıcıları, milyon)

Kaynak: Uluslararası Telekomünikasyon Birliği (UTB)/International Telecommunications Union (ITU).]

Üretim sisteminin gelişimi, teknolojik ilerlemelerin, bilgisayar yazılım programlarının gelişmesi, mali hizmetler ve çağrı merkezleri gibi hizmetlerin dünya üzerindeki değişik ülkelerden sağlanmasını olanaklı kıldığı hizmet sektöründe olmaktadır. Yüksek teknolojikli sanayiler en hızlı büyümeyi yaşamışlardır ve şimdi gelişmekte olan ülkelerin maml madde ihracatının en büyük bileşenini oluşturmaktadır (4). Bu sanayilerde, kısımların ve parçaların üretimi, gelişmekte olan ülkelerdeki ÇUş'lerin bağlı şirketleri tarafından yapılmaktadır. Araştırma ve geliştirmenin (A&G) çoğu ve başka teknolojik olarak karmaşık işlevler, sanayileşmiş ülkelerde yürütülmektedir.

Emek yoğun tüketim sanayilerinin de tablo daha değişiktir. ÇUş'ler ürünü dizayn eder, ürün kalitesini belirtir vb., ve sonra ürünün üretimini gelişmekte olan ülkelerdeki yerel firmalara bırakır. ÇUş'ler ayrıca, sıkça dizayn ve miktar değişikliklerine konu olan üretim zamanlaması ve kalitesi üzerinde denetim yapar. İtici güç, en az yaratıcı maliyetle tüketici istemindeki değişikliklere, zamanlı ve esnek biçimde uyum sağlamaktır. Bu küresel "tam zamanında" retim sistemidir. ÇUş'ler ayrıca ürünün pazarlaması-

nı denetler; markalama ve logo, pazar gücünün ve doğal olarak büyük fırsatların önemli bir kaynağıdır.

Küresel mali sistem

Küresel mali sistemin yapısı da dönüşmüştür. Özel mali akış, resmi akışın büyümesini önlerken, banka, hedge (5) fonları, hisse senedi fonları ve reyting kuruluşları gibi özel aktörlerin etki ve rolü önemli biçimde artmıştır. Sonuç olarak bu özel mali kuruluşlar, gelişmekte olan ülkelerin ekonomi politikaları üzerinde, özellikle yeni ortaya çıkan pazar ekonomileri üzerinde çok büyük gç sahibidir. Ülkelerin dış borç alıp alamayacağını, alırsa bunun maliyetini reyting kuruluşları belirlemektedir. Hedge fon yöneticilerinin kararları sık sık ulusal pazarlar üzerinde etkide bulunurken, stok incelemecilerinin değerlendirmeleri, fonların stok pazarına akışı üzerinde çok büyük etkiye sahip olmaktadır.

Mükemmeli pazarlar mantığı içinde, bu gelişmelerde yanlış bir yön yoktur. Küresel mali sistemde özel aktörlerin etkisinin artması, mali kaynakların dünya çapında dağıtımında etkinlik artışına yol aması gerektiği gibi, gelişmekte olan ülke hükümetleri üzerinde, daha fazla ve daha gerekli pazar disiplini uygula-

ma ortak yararına da yol açmalıdır. Ancak, mali pazarlar, ulusal düzeyde dahi, en az mükemmel olan pazarlardan biridir. Ciddi bilgi zayıflığı sorunları, özellikle bilgi asimetrisi vardır.

Bu sorunlar, uluslararası borç verenlerin, yerel düzeyde borç alanlar hakkında sınırlı ve yetersiz bilgiye sahip olduğu küresel mali pazar düzeyinde daha da büyümektedir.

...

Küresel mali pazarda bir diğer önemli başarısızlık kaynağı, ulusal düzeyde olduğu türden pazarı yöneten etkili kurumların, küresel düzeyde olmayışdır.

Bu nedenle, değişmez biçimde, küresel mali sistem artan sıklıkta ve ciddilikte bir dizi mali kriz yaşamıştır. Bu krizlerin olumsuz etkisi, önceki ekonomik ilerleme yıllarının kazanımlarını mahvetmesi, silip süpürmesi ve işsizliğin ve yoksulluğun artmasıyla ağır toplumsal maliyetler yüklemesidir.

Bununla birlikte, gelişmekte olan ülkelerin küçük bir azınlığı, bu yeni küresel mali sistemin parçası olmuştur. DDY konusunda olduğu gibi, bu özel mali akış, büyük ölçüde yeni ortaya çıkan pazarlarda yoğunlaşmıştır. Böylece gelişmekte olan ülkelerin büyük çoğunluğu, hemen hemen tüm AGÜ'leri de kapsayacak

biçimde, herhangi bir mali akıştan çok yararlanmamıştır.

Çoğu Afrika Alt Sahra'daki yardım bağımlısı, düşük gelir grubundaki ülkeler açısından mali pazarların kıyısında bırakılmaları, RKY'ndaki önemli düşüşün etkilerini azaltacak araçlardan yoksun kalmaları anlamındadır. Sonuç olarak, bu ülkelerin çoğu, hala, iki on yıl sonra, 1980'lerin ilk dönemlerinde düştükleri borç tuzağında durmaktadır.

KÜRESELLEŞMENİN ETKİSİ

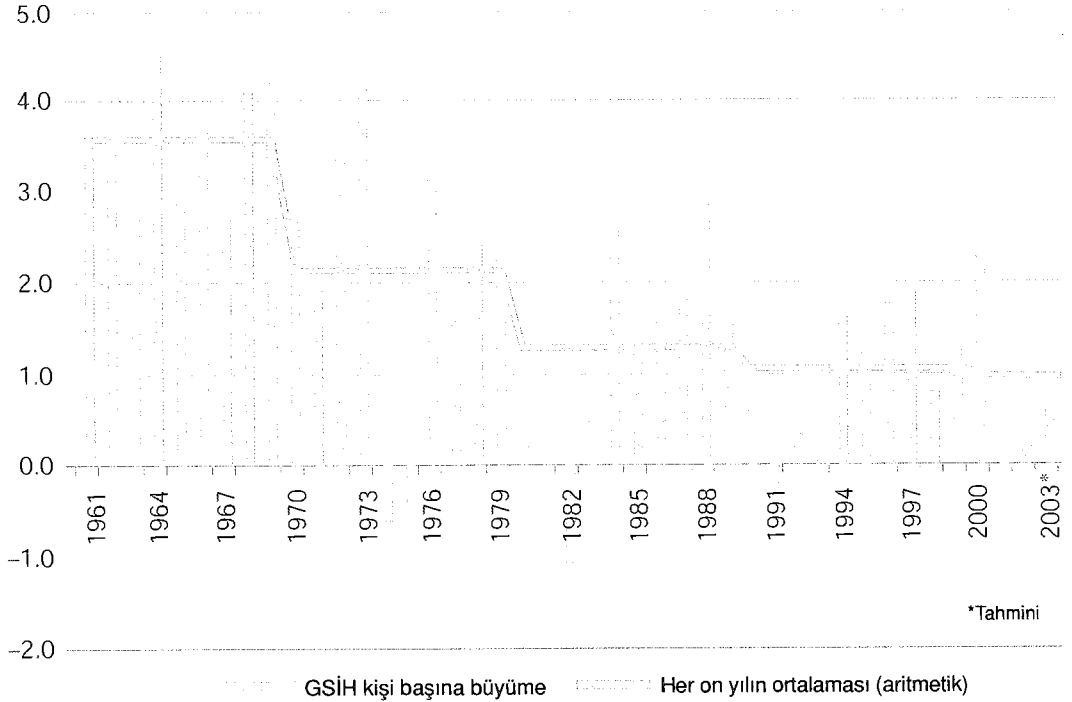
...

Öncelikli konular

Küreselleşmenin etkisini değerlendirmekten elde ettiğimiz bakış açımızı belirterek başlayalım. Bizim öncelikli konularımız, küreselleşmenin tüm ülkelerin yararına olması gerektiği ve küreselleşmenin dünyadaki bütün insanların refahını yükseltmesi gerektiğidir. Bu, küreselleşmenin yoksul ülkelerdeki ekonomik büyüme hızını yükseltmesi ve dünya yoksulluğunu azaltması gerektiğini ve küreselleşmenin eşitsizlikleri artırmaması gerektiğini veya ülkelerdeki sosyo-ekonomik güvenliği azaltmaması gerektiğini ima etmektedir.

...

Küreselleşmenin toplumsal etkisi,



Şekil 5- Dünya GSİH kişi başı büyüme, 1961-2003 (Yüzde olarak, yıllık değişim)

Kaynak: Dünya Bankası, Dünya Kalkınma Göstergeleri, 2003 (Online biçimi) Küresel Ekonomik Görünüş 2004 [World Bank, World Development Indicators 2003 (online version) and World Bank, Global Economic Prospects 2004.]

yalnızca sürecin dışında kalmış veya küresel ekonomik bütünleşme çabalarında daha az başarılı olan ülkelerle sınırlı değildir. Göreli olarak başarılı ülkelerde bile toplumsal maliyetler, bazı durumlarda bayağı büyük geçici uyum maliyetleri içinde yer almaktadır. Örneğin Çin, sürdürülebilir hızlı büyümeye karşın, devlet işletmeleri reformunun kuvvetlenmesiyle yoğunlaşmış görünen geçici işsizlik sorunlarıyla karşılaşmıştır. Benzer biçimde, Asya mali krizinde yaşandığı gibi, geçmişte

örnek alınacak ekonomik performans göstergelerine sahip ülkeler bile ağır toplumsal maliyetler yaşayabilir.

Ekonomik büyüme üzerindeki etki

Küreselleşmenin etkisini değerlendirmenin temel adımı, hem küresel olarak, hem de ülkelerde, ekonomik büyüme oranlarına ne olduğuna bakmaktır. Bu noktada, küreselleşmenin en çok telafuz edildiği dönem olan 1990'dan itibaren küresel GSİH büyümesinin önceki on yıla-

ra göre daha yavaş olması çarpıcıdır. En azından bu sonuç, küreselleşmenin büyümeyi artırma etkisi konusundaki daha iyimser kestirimlerden farklıdır.

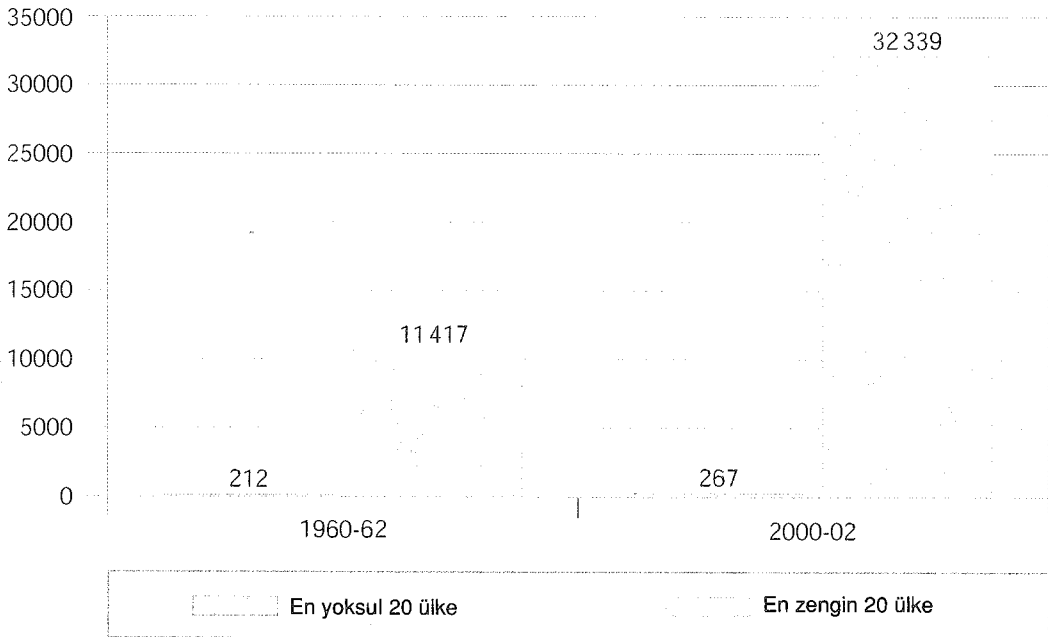
Büyüme, ülkeler arasında, hem sanayileşmiş hem de geliştirmekte olan ülkeler arasında eşitsiz biçimde dağılmıştır.

Kişi başı büyüme çerçevesinde, yalnızca 16 geliştirmekte olan ülke 1985-2000 arasında yılda yüzde 3'ten fazla büyümüştür. Tersine, 55 geliştirmekte olan ülke yılda yüzde ikiden az büyümüştür. Ve bunlar-

dan 23'ü negatif büyüme yaşamıştır.

Aynı zamanda, en zengin ve en yoksul ülkeler arasındaki gelir farkı önemli ölçüde artmıştır.

Bu eşitsiz büyüme modeli, yeni küresel ekonominin coğrafyasını biçimlendirmektedir. En çarpıcı değişme, Hindistan'la birlikte dünya nüfusunun üçte birinden fazlasını oluşturan Çin'in geçen iki on yıldaki hızlı ekonomik büyümesiyle, Hindistan'ın ekonomik büyüme performansındaki daha tedrici ama önemli gelişmedir.



Şekil 6- En yoksul ve en zengin ülkelerde kişi başı GSiH, 1960-1962 ve 2000-2002 (ABD Doları değerleri üzerinden sabitlenmiş basit ortalama)

Kaynak: Dünya Bankası, Dünya Kalkınma Göstergeleri, 2003 (Online biçimi) adlı kaynaktan sağlanabilen 1960'tan 2002'ye kadar kesintisiz zaman serisi verilerine sahip 94 ülkeden oluşan bir örneklemeye dayanmaktadır. [World Bank, World Development Indicators 2003 (online version)]

Ticaretin, yatırımın ve mali serbestleştirmenin etkisi

Küreselleşmenin kilit unsurlarının ülkeleri nasıl etkilemiş olduğu noktasında iyi bir kavrayış, ülke çalışmalarının bu konulardaki giderek büyüyen gövdesinden elde edilebilir. Bu incelemeden çıkıyor görünen kapsamlı genelleme, bu etkinin karışık olduğudur.

Örneğin, ticaretin imalat sektöründeki istihdam ve ücretler üzerindeki etkisi konusunda yakın dönemdeki ILO çalışmaları dizisi, ülkeler arasında çok zıt etkiler olduğunu göstermiştir (6). Çalışılan üç Asya gelişmekte olan ülke örneğinde, ticari büyüme, imalattaki istihdam ve ücretler üzerinde genel olarak olumlu bir etkiye sahip olmuştur. Tersine, Brezilya ve Meksika gibi Latin Amerika ülkelerinde, imalattaki istihdam ya dikkate değer biçimde yükselmemiştir ya da düşmüştür. Niteliksiz işçilerin gerçek ücretleri düşme eğilimindedir ve nitelikli ile niteliksiz işçilerin maaş farkları görece olarak hızlı biçimde artmıştır.

Bunlar ve benzer çalışmalar, ticaret serbestleştirmesi, büyüme ile istihdam arasındaki ilişkinin “değişkenlere bağlı, ev sahibi ülkelere ve dışsal özelliklere bağlı” olabileceğini ileri sürmektedir (7). Ülke koşul-

larındaki farklılıklar (gelir düzeyi veya bir ülkenin temel üretim mallarında veya imalatla karşılaştırılabilir üstünlüğe sahip olup olmaması gibi), olasılıkla ticaret serbestleştirmesinde farklı stratejileri gerektirmektedir. Bu nedenle, ticaret serbestleştirmesine en iyi yaklaşım konusunda, basit, evrensel biçimde geçerli bir reçete yoktur.

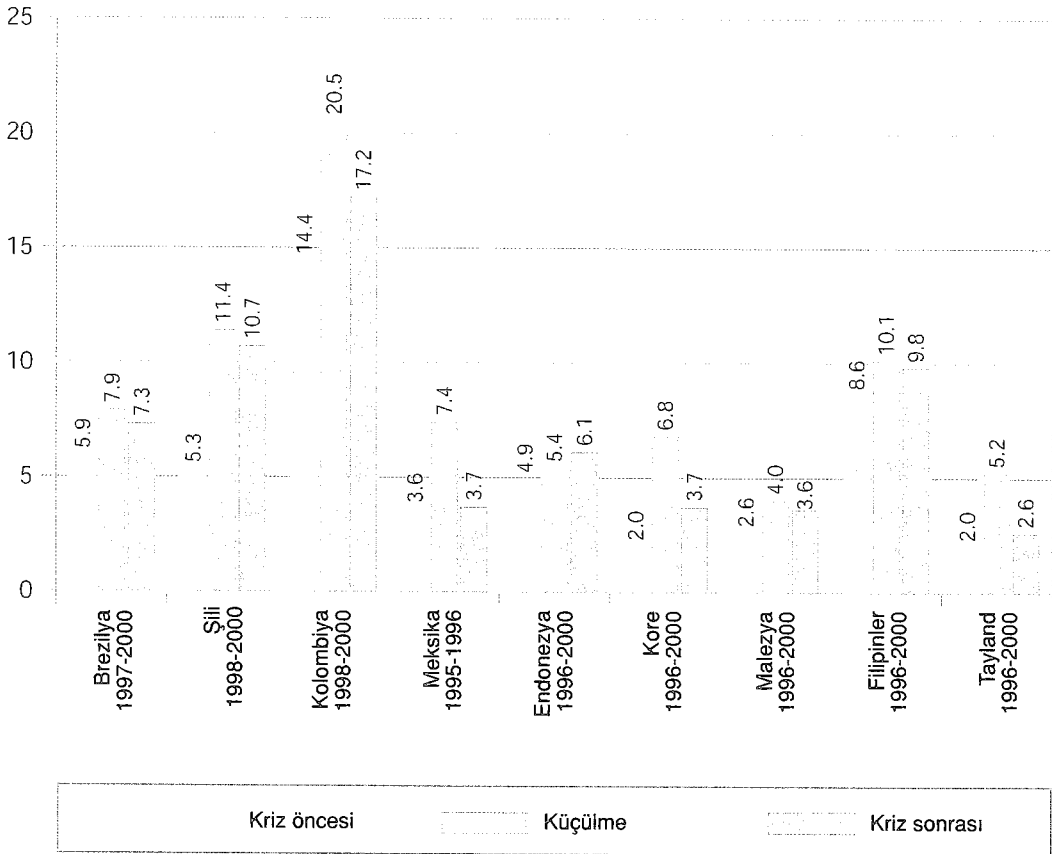
DDY göz önüne alındığında, kanıtlar, genelde, dış yatırımın büyümeyi artırdığını öne sürmektedir. Dış yatırım, istihdam üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmuş olsa da, bu olumluluk, rekabet edemeyen yerel firmalar üzerindeki kuvvetli, topluluktan dışarıya atma etkisiyle ve yabancı firmalarca sermaye-yoğun teknolojinin getirilmesiyle geçersiz kılınabilir. Bununla birlikte, DDY’nin istihdam etkisi konusundaki ampirik kanıtlar dağınıktır ve basit bir genellemeye izin vermez.

Eğer yerel ekonomide beceri ve teknoloji transferinden kaynaklanan yayılma [spillover] yararı varsa, sınır ötesi yatırımlar, gizli biçimde büyüme oranını da yükseltebilir. Bu durumda, yatırım işgücü verimliliğini ve gelirleri yükseltir ve böylece büyüme ve istihdam üzerinde olumlu bir etki gösterir. Bir kez daha ampirik kanıtlar, sonuçların karı-

şık olduğunu göstermektedir. Singapur ve İrlanda gibi ülkeler kuvvetli bir yayılma etkisi yaşarken, bu, bütün ülkeler için geçerli değildir. Başarı öykülerinden çıkarılan ana ders, kritik ön şartın, yeni teknolojileri emebilecek ve yeni istemlere yanıt verebilecek yerel firmaların varlığıdır. Yerel eğitimi, mesleki öğretimi ve teknoloji sistemlerini geliştirme ve gereksinimi karşılayan şebekeleri ve destek kurumlarını kurma

politikaları da yaşamsaldır.

Ancak DDY'nin büyüme ve istihdam üzerindeki etkileri konusunda yukarıda belirtilen ampirik kanıtlar, ev sahibi ülkenin, DDY'dan net yararının ne olduğu karmaşık konusuna yalnızca kısmi yanıtlar sağlamaktadır. Tam bir değerlendirme şu tür faktörlere eşit önem vermek zorundadır: DDY'nin küçük ve orta ölçekli işletmeler ve yoksul üreticiler üzerindeki etkisi; yabancı firmalar



Şekil 7- Dünyanın çeşitli bölgelerinde açık işsizlik oranları, 1990-2002 (yüzde olarak)

Kaynak: ILO Küresel İstihdam Eğilimleri, 2002[Global Employment Trends, 2002]

ve ev sahibi ülkeler arasındaki olası çıkar çatışmaları; DDY'nin, ticaret modeli ve ödemeler dengesi üzerindeki etkisi. Yarar-zarar dengesinin nasıl işleyeceği büyük ölçüde, ülkenin özelliklerine ve politikalarına bağlıdır ama uluslararası eğilimler de önemlidir. Bunlar, DDY'nin artan mekansal esnekliği ve ÇUŞ'lerin entellektüel mülkiyet ve küresel ekonomideki ticari ve mali akışlar gibi alanlardaki etkisini kapsamaktadır.

Sermaye işleminin serbestleştirilmesi konusunda buradan elde edilen büyümeye ilişkin yararın küçük olduğu konusunda ortaya çıkan bir ortak kabul vardır. Krizlerden kaynaklanan ekonomik ve toplumsal tahribat bir kenara bırakılsa bile, gelişmekte olan ülkelerin, var olan küresel mali sisteme katılmaktan elde ettiği kazanımlar, giderek artan biçimde sorgulanmaktadır. Uluslararası mali pazarlara girişin artması çerçevesindeki olası yararlar, genellikle istikrarsızlıkla azalmakta veya geçersiz kalmaktadır. Bu sorun, özellikle kötü biçimde yönetilen mali sistemlere sahip ülkeler için çok ciddidir.

Temel yapısal çatlak, sistem içinde kısa dönemli spekülasyon akışının öne çıkmış olmasıdır. Bu, sermaye işlemleri açıldığında, sermayenin içeriye akışında kabarmaya, daha son-

ra hızlıca geri çekilmeye yol açmıştır. Bu durum büyük ölçüde, yalnızca üretici yatırımlara katkıda bulunmayı başaramamakla kalmayıp, aynı zamanda kalkınma politikası için yeni engeller yaratan kısa dönemli spekülasyon kazanç arayışından kaynaklanmaktadır.

İstihdam, eşitsizlik ve yoksulluk

Küreselleşmenin toplumsal etkisini değerlendirmek için ekonomik performansın ötesine gitmek ve küreselleşmenin son iki on yıllık sürecinde, istihdama, gelir eşitsizliğine ve yoksulluğa ne olduğunu incelemek gereklidir.

En son ILO tahminleri, geçen on yılda, bir bütün olarak dünyada, açık işsizliğin 2003'te yaklaşık 188 milyona yükselmiş olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, geçen iki on yılda, istihdam performansı bölgelere göre değişmektedir. Gelişmekte olan dünyada işsizlik oranları 1990'dan itibaren Latin Amerika'da ve Karayipler'de ve Güney Doğu Asya'da, ve 1995'den itibaren Doğu Asya'da yükselmektedir. Bu bölgelerde işsizliğin yükselmesinin arkasındaki faktör, 1990'ların sonundaki mali krizdir. Örneğin krizlerden etkilenen bazı belli başlı ülkelerde işsizlik oranları, krizden sonra düşmüştür, ama birçok örnek-

te kriz öncesi duruma gelmemiştir.

Çoğu gelişmekte olan bölge açısından informal ekonominin büyüklüğü açısından vekil bir gösterge olan kendi işinde çalışmanın payı, Doğu ve Güney Doğu Asya hariç, bütün gelişmekte olan bölgelerde artmıştır. Enformel ekonomideki istihdama ilişkin doğrudan veriler henüz sağlanmış değildir. Bu tür bir artış tipik biçimde, ekonomik durgunlukla veya modern sektör istihdamındaki yavaş büyüme ve bunun sonucu olarak, işgücünün enformel ekonomi tarafından emilmesiyle bağlantılıdır.

Sanayileşmiş ülkelerdeki istihdam performansı da karışıktır. Geçen on yıl süresince Japonya'da, işsizlikte ılımlı bir artış, bazı küçük Avrupa açık ekonomilerinde olduğu gibi Birleşik Krallık'ta da işsizlikte keskin bir düşüş vardır. Birleşik Devletler de, bazı imalat sanayilerindeki önemli iş kayıplarına karşın, yakın dönemdeki alt üst oluştukadar, düşmekte olan işsizliği yaşamıştır.

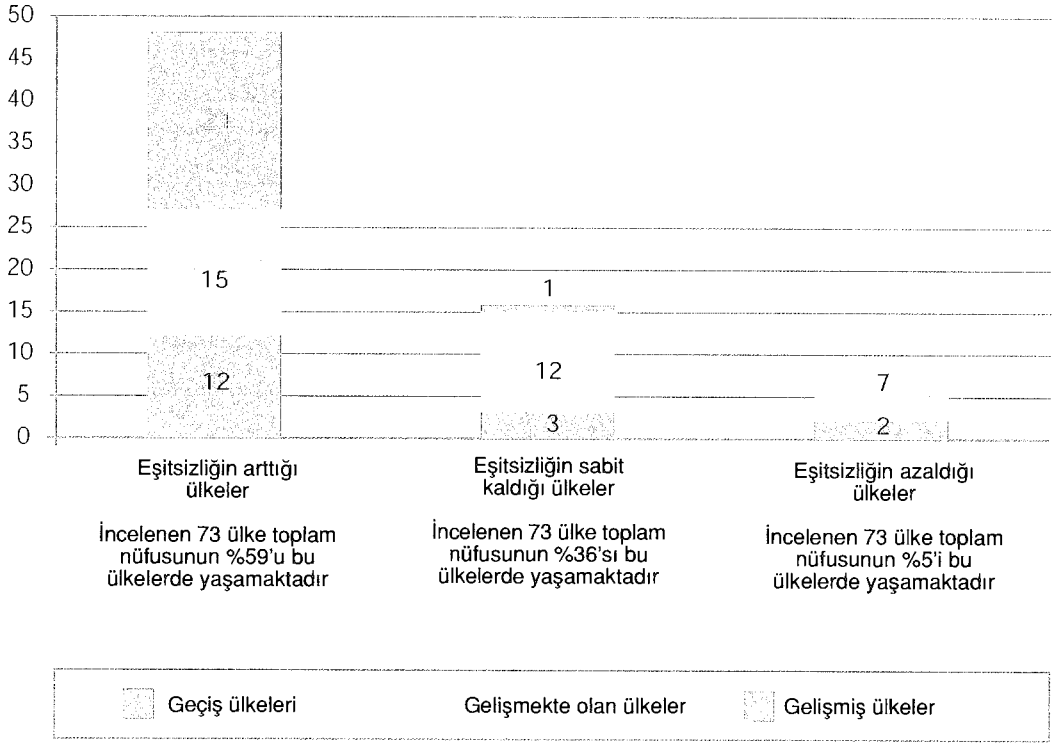
Gelir eşitsizliği, bazı sanayileşmiş ülkelerde artmıştır; bu, ulusal gelirde sermayenin payında bir artış biçiminde olduğu gibi, 1980'lerin ortası ile 1990'ların ortası arasında ücret eşitsizliğinde yükselme biçiminde yansımaktadır. Daha çarpıcı olan ise, en üst yüzde birlik gelir grubu-

nun payındaki keskin artıştır. Birleşik Devletler'de bu grubun payı, en son 1920'lerde görülen düzeye, 2000 yılındaki gayri safi gelirin yüzde on yedisine ulaşmıştır. Servet yoğunlaşmasındaki bu artış, Birleşik Devletler'de gelir eşitsizliğinin yükselmesindeki başlıca faktördür; en alt yüzde onluk gelir grubunun payının azalması, 1995'den itibaren tersine dönmüştür.

Servetin bu şekilde ortaya çıkışı, küreselleşmenin çözümlenmesi açısından önemlidir; çünkü son derece yüksek kazançlar tipik biçimde ÇUŞ'ler tarafından ödenen bedelle, küresel bir menzile ve küresel "süper starlığa" sahip yeni işlerin gelişmesiyle bağlantılı olmuştur. Servet yoğunlaşmasındaki artış, bundan yararlananlar açısından, hem ulusal hem de küresel olarak, pazarın ve siyasi gücün artışıını ifade edebilir. Bu durum, insanların küreselleşme algıları üzerinde önemli bir etkidir.

Sanayileşmiş ülkeler dışında da gelir eşitsizliğindeki değişiklikler konusunda karışık bir tablo vardır. Ülkelerin büyük bir çoğunluğu, gelir eşitsizliğinde artış yaşarken, küreselleşmenin ne ölçüde suçlu olduğu sorusu yanıtlanmadan kalmaktadır.

Küreselleşmenin yoksulluk üzerine etkisinin değerlendirilmesi de



Şekil 8- 73 ülkede gelir eşitsizliği değişiklikleri (1960'lardan 1990'lara kadar)

Kaynak: Giovanni Andrea Cornia ve Sampsa Kiiski, 2. dünya Savaşı sonrası Dönemde Gelir Dağılımındaki Eğilimler: Kanıt ve Yorum [Giovanni Andrea Cornia and Sampsa Kiiski, "Trends in Income Distribution in the Post-World War II]

zordur. Dünya çapında mutlak yoksulluk içinde yaşayan insan sayısı anlamlı biçimde 1990'da 1,237 milyondan 2000'de 1.100 milyona düşmüştür. Bununla birlikte, bu gelişmenin büyük kısmı, yalnız iki çok büyük ülkedeki değişiklikleri, dünya nüfusunun yüzde otuz sekizinin bulunduğu Çin ve Hindistan'da yaşanan değişikliklerle açıklanmaktadır. Yalnızca Çin'de yoksulluk içinde yaşayan insan sayısı 361 milyondan 204 milyona düşmüştür.

Başka yerlerde, Afrika Alt Sahra'da, Avrupa ile Orta Asya'da, ve Latin Amerika ile Karayipler'de yoksulluk sırasıyla 82, 14 ve 8 milyon artmıştır. Ancak bölgesel ve küreselleşmeyle ilgisi olmayan ülkeye özgü faktörler, yoksulluğun azalmasındaki bu farklılıklarda kilit faktörlerdir.

Tüm bunlar, küresel yoksulluğa ilişkin eylemler hakkındaki verilerin yorumlanmasını asıl olarak belirsizlikte bırakmaktadır. Toplam

olarak dünyadaki yoksulluğun düşmüş olması, kesinlikle bir kutlama nedeniyken, bu devrim, söz konusu kazanımların yoğunlaşmış olduğu birkaç ülke dışında kalanlar için küçük bir tesellidir.

Ek belirsizlik, işsizlik oranı ve yoksulluk düzeyi gibi toplam göstergeler, herhangi bir bozulma göstermese dahi, gerçek toplumsal maliyetlerin olabileceği konusundadır. Bunun nedeni, bu oranların istikrarının, işgücü pazarlarındaki dikkate değer “çalkalamayı” ve yoksulluktan kurtulma, yoksulluğa düşme hareketlerini maskeleyebilmesidir. Bu olguların küreselleşmenin artışıyla birlikte daha çok ortaya çıktığı konusunda kanıtlar vardır. Bunun yanında, işini kaybetmiş veya yoksulluğa düşmüş insanlar açısından, tersi bir kaderi yaşayanların işsizlik veya yoksulluk oranlarını değiştirmemiş olması uzak bir tesellidir.

Bu tip bir hareketlilik, niçin insanların küreselleşmenin etkileri konusunda farklı algılara sahip olduklarının ana nedenlerinden biridir. Genel tablonun ne olabileceğinden bağımsız, belirli toplumsal gruplarca veya belirli yerelliklerce kişisel iş veya gelir kaybının kişisel biçimde yaşanması (veya doğrudan gözlemler), büyük ölçüde algılananları etkilemektedir. Sonuç olarak, en azın-

dan toplumsal etkiler konusundaki ateşli tartışmanın bir kısmı, algılardaki ve toplumsal göstergelerin yorumlanmasındaki bu tür farklılıklara dayanmaktadır.

Ekonomik performans ve istihdamdaki, eşitsizlikteki ve yoksullukdaki değişiklikler konusunda ortaya çıkan karışık tablo, küreselleşmenin etkisinin ne olduğu konusunda genelleme yapmayı çok fazla zorlaştırmaktadır. Kısmen bu, küreselleşmenin karmaşık bir olgu olmasından kaynaklanmaktadır. İşsizlik ve yoksulluk düzeyindeki değişiklikler gibi gözlemlenen sonuçlar, geniş biçimde tanımlansa da küreselleşmenin yalnızca bir ögesini oluşturduğu faktörler karmaşık bütününün birleşik sonuçlarını yansıtmaktadır. Gelir ve servet dağılımındaki eşitsizliğin derecesi ve yönetişimin kalitesi gibi iç yapısal faktörler, bu sonuçlar üzerindeki önemli temel etkilerdir. Gözlemlenen olumlu veya olumsuz bütün sonuçları, tümüyle küreselleşmeye atfetmek genel hatasından sakınmak önemlidir.

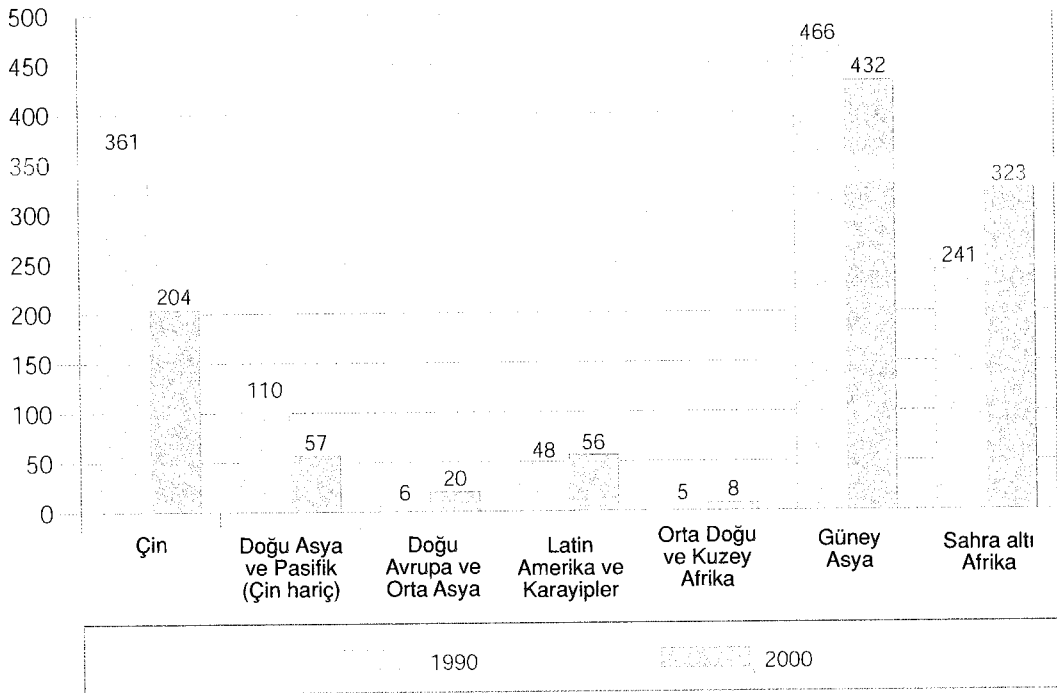
İnsanlar üzerindeki etki

Küreselleşmenin ekonomik yararları ve toplumsal maliyetleri, toplumsal gruplar arasında eşit biçimde dağılmamaktadır. Birçok ülke-

de kimi işçi grupları, ticaretin serbestleştirilmesinden ve üretimin düşük ücretli ekonomilere kaydırılmasından olumsuz biçimde etkilenmiştir. Bu durum daha fazla, asıl olarak niteliksiz çalışanları etkilerken, kimi nitelikli ve profesyonel çalışanlar da, yazılım gelişmesinin dışarıdan sağlanması, profesyonel hizmetlerde ticaretin artışı, gelişmekte olan ülkelerden yükselen nitelikli profesyonel göçü gibi gelişmelerden etkilenmiştir. Aynı zamanda sanayileşmiş ülkelerdeki örgütlü çalışanlar, küreselleşmenin,

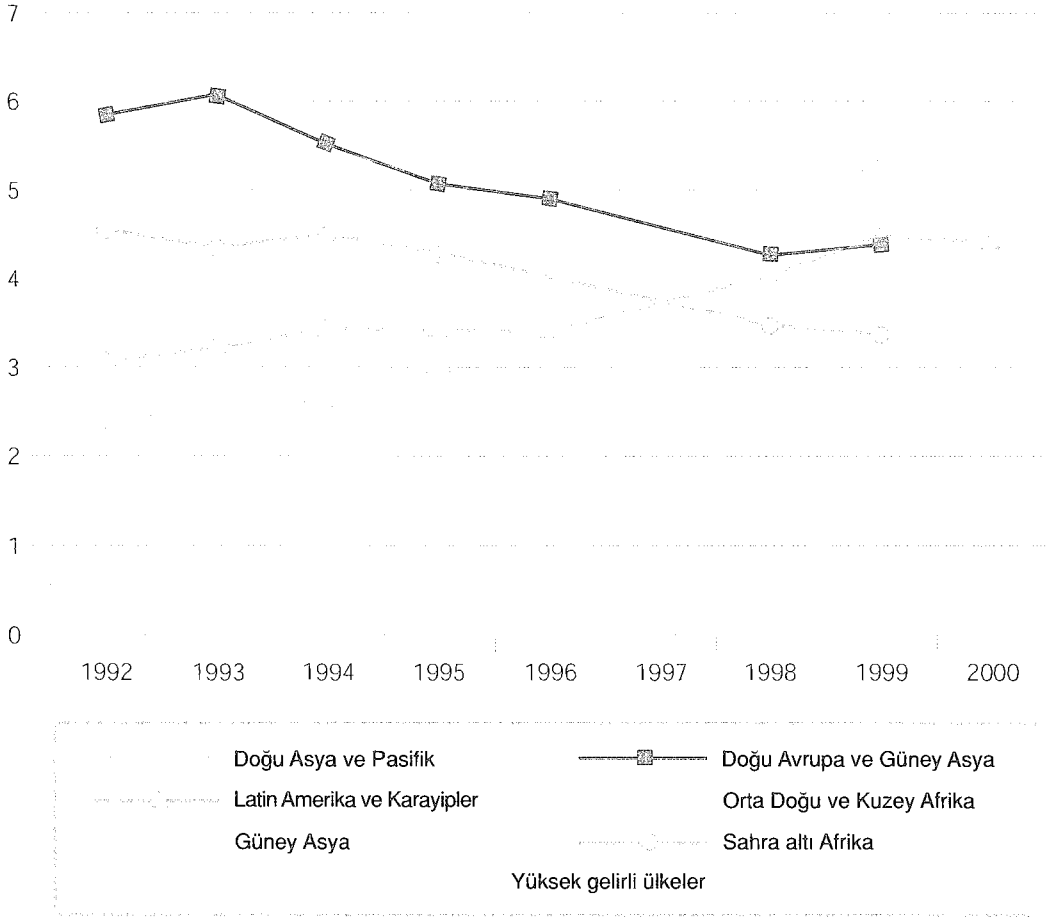
orantısız biçimde, çok uluslu şirketlere ve mali çıkarlara yaradığını ileri sürmüşlerdir.

Ülke örneklerinde ise küreselleşmeden en çok yararlanan insanlar, başarılı ÇUŞ'lerle bağı olanlar (hissedar, işletmeci, çalışan veya taşeronlar) ve uluslararası düzeyde rekabetçi ulusal şirketlerle bağı olanlardır. Daha genel olarak, sermayeye ve diğer değerli varlıklara, girişimcilik yeteneğine ve istemin arttığı becerilere ve eğitime sahip olanların tümü küreselleşmeden yarar görmektedir.



Şekil 9- 1 Dolardan az parayla yaşayan insanlar, 1990 ve 2000 (milyon)

Kaynak: Dünya Bankası, Küresel Ekonomik Görünüş 2004 [World Bank, Global Economic Prospects 2004.]



Şekil 10- Eğitimde kamu harcaması, 1992-2000 (GSİH'nın yüzdesi olarak)

Kaynak: Dünya Bankası, Dünya Kalkınma Göstergeleri, 2003 [World Bank, World Development Indicators 2003 (online version).]

Tersine, olumsuz etkilenenler, ticaret serbestleştirilmesi veya yabancı firmaların girmesi karşısında ayakta kalamayan, rekabetçi olmayan şirketlerle bağı olanları kapsamaktadır. Bu şirketler, daha önce ticaret engelleriyle çok fazla korunanları, desteklenen Devlet işletmelerini ve ekonominin hızlı serbestleşti-

rilmesine uyum sağlamakta sınırlı bir kapasiteye sahip küçük ve orta ölçekli şirketleri kapsamaktadır. Kent informel ekonomisinde olsun veya tarımda olsun, yoksullaşan ithal edilebilir mal üreticileri, ucuz ithal malları ve girdilerin sağlanabilirliği ve görelî fiyatlardaki keskin değişikliler akınında, özellikle zarar

görebilir durumda olmuşlardır. Bu tür üreticiler, yaratılmış olan yeni ekonomik fırsatlardan da yararlanamazlar, çünkü sermayeye, krediye erişim olanağına, bilgi ve bağlantı hizmetlerine sahip değillerdir.

Hızlı büyümeyi yaşamış olan ülkeler hariç, diğer kaybeden insanlar, yoksullar, varlığa sahip olmayanlar, okuma yazması olmayanlar, niteliksiz işçiler ve yerli insanlardır. Bu yalnızca küreselleşmenin temel ekonomik etkisi sonucunda değil, dolaylı etkileri nedeniyle de gerçekleşmiştir. Örneğin sermayenin artan hareketliliğiyle birleşen yüksek düzeydeki işsizlik, işçilerin, işverenler karşısında pazarlık yapma durumlarını zayıflatmıştır.

Aynı zamanda pazarlar ve DDY için artan uluslararası rekabet, işgücü pazarının esnekliğini artırmak ve işçinin korunmasını aşındırmak için baskı yaratmıştır. Böylece, DDY'nin daha önce anlatılan olumlu etkilerine ve yabancı firmalarda çalışanların genellikle yerel firmalarda çalışanlardan daha fazla kazanması gerçeğine karşın, küresel üretim sisteminin bazı yerlerinde istihdam kalitesinin yetersizliği konusunda büyüyen bir endişe vardır. Bu giyim ve ayak giyecekleri gibi emek yoğun sanayilerdeki ÇUŞ'lerin taşeronları olarak çalışan şirketlerdeki

istihdam için özellikle doğrudur. Bu durum, bütün ülkelerde, temel işçi haklarını korumak açısından uluslararası eylemin önemini özel olarak öne çıkarmaktadır.

Artan vergi rekabetinin, devletin rolünün azaltılması yolundaki yeni doktrinle birlikte, hükümetlerin mali kapasitesini azaltmış olduğuna yaygın biçimde inanılmaktadır. Birçok örnekte, bu durum, sağlık, eğitim, toplumsal güvenlik ağı, tarımsal bağlantı hizmetleri ve yoksulluğun azaltılması gibi yoksullar açısından yaşamsal hükümet harcamalarının azaltılmasına yol açmıştır.

Etkin kullanılan bu tür harcamalar, yoksulluğun azaltılması ve insanların küreselleşmeden yararlanma kapasitesinin genişlemesi için yaşamsaldır. Örneğin, eğitimdeki yatırım düzeyi henüz çok yetersizdir. Gelişmekte olan ülkelerdeki ilköğretim çağındaki 680 milyon çocuktan 115 milyonu okula gitmemektedir; bunların 65 milyonu kız çocuklardır. Ve ilkokula başlayan iki çocuktan yalnızca biri öğretimini tamamlamaktadır.

Bazı ülkelerde küreselleşme, ciddi toplumsal cinsiyet dengesizliklerine neden olmuştur. Bu dengesizliğin büyüklüğü, çoğunlukla, küresel ekonomiyle bütünleşme gerçekleştiği zaman ülkenin normlarında, ku-

rumlarında ve politikalarında hakim olan toplumsal cinsiyet eşitliği düzeyine bağlıdır. Ek olarak, belli bir ülkede, farklı toplumsal gruplardan gelen kadınlar, küreselleşmeden farklı biçimlerde etkilenmektedir. Yine de birçok gelişmekte olan ülkede kökleşmiş ve uzun süreli toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, küreselleşmenin toplumsal maliyetinin, orantısız biçimde, kadınlara yüklendiği anlamına gelmektedir.

DİPNOTLARI

(1) Küreselleşme terimi, 1990lara kadar popüler değildir. Alman Bundestag'ı Çalışma Komisyonu'nun nihai raporu, Dünya Ekonomisinin Küreselleşmesi: Karşı Çıkışlar ve Yanıtlar [Globalization of the World Economy: Challenges and Answers] (14. Yasama Dönemi, Haziran 2002), büyük bir Alman gazetesi Frankfurter Allgemeine Zeitung'da küreselleşme kelimesinin kullanılma sayısının, 1992'de 34 iken 2001'de 1,136'ya yükseldiğini not etmektedir.

(2) Philip Turner: 1980'lerde Sermaye Akışı: Bir Temel Eğilimler İncelemesi [Capital Flows in the 1980s: A Survey of Major Trends], BIS Economic Papers No:30 (Basle, Uluslararası Ödemeler Bankası, Nisan 1991).

(3) Bak Marilyn Carr ve Martha Chen: "Küreselleşme, sosyal dışlanma ve çalışma: informal istihdama ve toplumsal

cinsiyete özel göndermeyle" [Globalization, social exclusion and work: with special reference to informal employment and gender], Dünya Komisyonu için hazırlana zemin çalışması, Ceno-va, 2003.

(4) S. Lall: Gelişmekte olan ülkelerde küreselleşmenin istihdam etkisi [The employment impact of globalization in developing countries], ILO teksiri (Ceno-va, Ekim 2002).

(5) Hedge fonları, yüksek risk fonları başlığı altında yer almakta ve terim, yaygın olarak İngilizce'de yazıldığı biçimiyle kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu, İngilizce "hedging" terimini şöyle tanımlamaktadır: "Bir malda veya menkulde gelecekte ortaya çıkacak fiyat değişikliklerine karşı korunmak amacıyla vadeli bir sözleşme yapılması". Kurum, bu terimin karşılığı olarak, "koruma" sözcüğünü önermektedir (çevirenin notu). bkz. www.tdk.gov.tr/KAR8.HTML.

(6) Ajit Ghose: Küreselleşmekte Olan Bir Dünyada İşler ve Gelirler [Jobs and Incomes in a Globalizing World] (Ceno-va, ILO, 2003).

(7) Francisco Rodriguez ve Dani Rodrik: "Ticaret Politikası ve Ekonomik Büyüme: Ülkeler arası Kanıtı Kuşucu Bir Rehber" [Trade Policy and Economic Growth: A Sceptic's Guide to the Cross-National Evidence], B. Bernake ve K. Rogoff: Makroekonomik Yıllık 2000 [NBER Macroeconomics Annual 2000] içinde (Cambridge, MA, MIT Press, 2000).

YENİ SENDİKAL ARAYIŞLAR

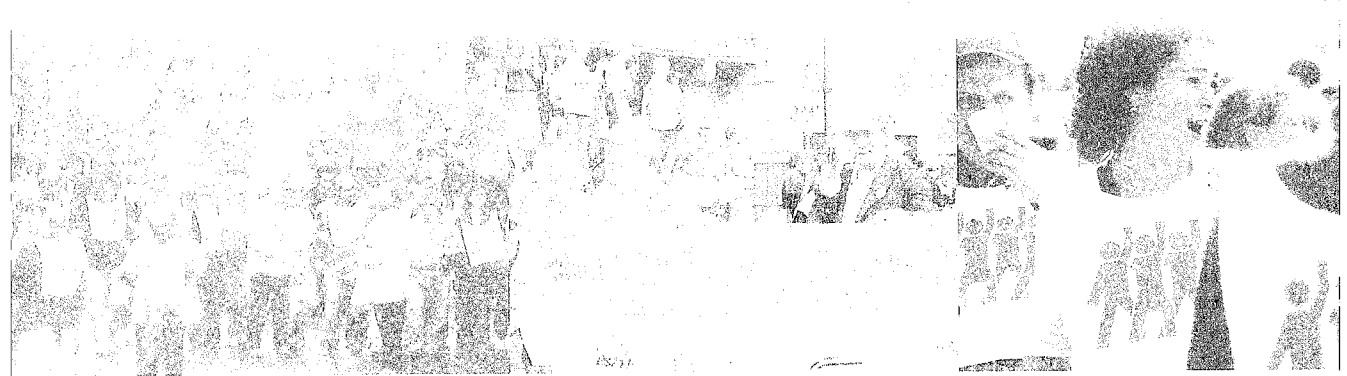
Doç. Dr. Mustafa Kemal ÖZGEN

1980'lerden itibaren esnek üretim sisteminin yarattığı ekonomik ve yapısal değişim sendikalar üzerinde önemli etkiler yaratmış, sendikacılığın sosyal alt yapısı değişmiştir. Sendikalar hem geleneksel güç odaklarındaki istihdamın daralmasına, hem de sendikalaşma oranının geleneksel olarak düşük olduğu sektörlerin genişlemesine ve genel olarak ekonomik ve sosyal yapıda ortaya çıkan değişimlere uyum göstermede geç kalmıştır. Bu bağlamda 1980'lerden beri yeni sendikal arayışlar gündeme gelmiş, sendikaların güçlerini ve etkinliklerini nasıl kazanabilecekleri konusunda önemli tartışmalar başlamıştır.

Uluslararası literatür, esneklik ve kuralsızlaştırmanın yaygınlaşmasıyla işverenlerin kolektif endüstri ilişkileri yerine bireysel iş ilişkilerini tercih ettiğini ve sendikaların savunma stratejilerinin giderek önem kazandığını ısrarla vurgula-

maktadır. Buna karşın AB entegrasyonunun hızlanmasıyla, yönetime katılma biçiminde olmayan, ancak sendikalarla işverenler arasında giderek güçlenen bir sosyal diyalog ve işbirliğinin işyerlerinde uygulanması (mikro-korporatizm) eğilimi gözlenmektedir.

Sendikaları olumsuz etkileyen faktörlerden pek çoğunun sendikaların etkisi ya da kontrolü dışında olduğu, bu nedenle sendikaların üye sayılarındaki azalmayı durdurabilecek tek yolun endüstriyel ilişkiler sistemi içerisinde "ikna edici" olabilmekten geçtiği ileri sürülmektedir (Ben-Israel ve Fisher, 1994: 143-144). Bu görüşe göre, sendikaların, işlevsel olarak varlıklarını sınırlayan önlemlere karşı koyabilmeleri için bir yandan hükümetlerin ve işverenlerin tavırlarını etkilemeleri, diğer yandan da işçilere karşı çekiciliklerini arttırarak işçileri üye olmaya ikna etmeleri gerekmektedir. Buna karşı, sendikaların hükümet ve en-





düstri düzeyinde karar süreçlerini etkilemeye çalışmaları gerektiği, bu düzeylerde mücadele vermenin sendikaların örgütlenmesine yardımcı olacağı ve sendikaların üyeleri yararına sonuçlar elde etmesine olanak sağlayacak politikalar doğuracağı da savunulmaktadır. Ancak bu yaklaşımın da, sendikaların dikkatlerinin işyerinden ve üyelerinden uzaklaşmasına neden olacağı ileri sürülmektedir (Davis, 1994: 129). Kuşkusuz sendikal mücadeleyi böylesine bir ikilem içine sıkıştırmak doğru değildir. Sendikal mücadele çok boyutlu olmalı, bir yandan makro düzeyde politikalar belirlenirken diğer yandan da üyelerle en sıkı ilişkiler geliştirilmeye çalışılmalıdır.

1980'ler boyunca pek çok sendika durumlarını yeniden gözden geçirmiş ve eski konumlarını ve politikalarını değiştirmeleri gerektiği sonucuna varmıştır. Bu süreçte küreselleşme, toplumsal yapıdaki değişiklikler, endüstriyel yapıdaki değişiklikler, emek piyasasının değişen yapısı sendikalar açısından yeni politikaların ve uygulamaların temelini oluşturan standart argümanlar olmuştur. Sendikal politikalarda yapılan değişiklikler ve yeni arayışlar henüz kesinleşmemiş olmakla birlikte, bu konuda yapılan çalışmalarda sendikaların geleceğine ilişkin şu alternatif senaryolar üretilmektedir :

1) Sendikaların gücü ekonomide artık hiçbir önemli etkiye sahip olamayacakları bir noktaya doğru azalmaya devam edecektir. Yani sendikasız bir ekonomi olacaktır (Dereli, 199: 76-77; Ekin, 1996: 32-33). Sendikasız bir ekonomi ya da endüstri ilişkilerinde, sendikalar işve-

renlerin değişim kararlarını tek başlarına vermelerini ve bunu işçilere benimsetmelerini koşulsuz olarak kabul etmek (unconditional acceptance) zorunda kalabilirler. Yönetim işçilere değişim kararlarını kabul etmelerini, aksi takdirde işten çıkarılacaklarını dayatabilir; işçiler de istemeseler bile teknolojik değişimleri ve bunun yarattığı sonuçları kabul etmek zorunda kalabilirler (reluctant acquiescence). Belirtilen bu durumlar, özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde ve sendikaların yönetimin kararlarına doğrudan muhalefet edecek yeterli güce sahip olmadıkları ortamlarda geçerlidir (Baümbler, 1988: 209).

2) Sendikaların gücü devam edecek, ancak işçi-işveren ilişkileri çatışmacı ve yalnızca ücret pazarlığına yönelik olmaktan çok, işbirliğine yönelecektir (Dereli, 1994: 76-77; Ekin, 1996: 32-33). Bu senaryoya göre, sendikalar sadece ücret ve çalışma koşulları ile ilgilenmeyecek, çalışma yaşamının kalitesi, işyeri organizasyonu, işin yeniden yapılanması vb. konularda katkıda bulunacaklardır. Bu yaklaşımı "uzlaşmacı sendikacılık" (Yorgun, 1998: 25) ya da "sosyal ortaklık" olarak nitelendirmek olanaklıdır. Uzlaşmacı sendikacılık modeli, üçlü diyalogu esas alan merkezi örgütlenmeye dayalıdır. Toplumsal sözleşmeler üçlü diyalog yoluyla tekrar gündeme gelebilir.

İrlanda, İspanya ve Portekiz'de 1990'lı yıllarda ekonomik ve sosyal konseyler aracılığıyla toplumsal sözleşmeler yapılmıştır. Genelde ekonomik istikrar programlarının uygulandığı ülkelerde bu tür merkezi eğilimler halen geçerliliğini ko-

rumaktadır. Siyasi iktidarlar, sendikalarla politik uzlaşma sağlayarak toplumsal muhalefeti önlemeye çalışmaktadır (Kutal ve Büyüksü, 1996: 184-185).

3) Sendikaların gücü mevcut düzeyde kalacaktır. Gerçekten sendikaların gücü bazı Avrupa ülkelerinde azalmamıştır. Sendikaların güç kaybetmesi en çok ABD’de olmuş, fakat giderek Fransa, İngiltere, İspanya, İtalya gibi ülkelerde de benzer gelişme görülmüştür. Bununla birlikte Almanya gibi ülkelerde sendikaların güç kaybetmediği, İskandinav ülkelerinde ise güç kazandığı görülmektedir (Dereli, 1994: 76-77; Ekin, 1996: 32-33).

4) Sendikalar gelecekte işyeri/işletme sendikalarına dönüşebilir. Uluslararası rekabet ve çokuluslu şirketlerin endüstri ilişkileri sisteminde yarattığı değişimler, Japon işyeri sendikacılığı anlayışının da etkisiyle, işyeri sendikacılığını yaygınlaştırmaktadır (Kutal ve Büyüksü, 1996: 184-185; Yorgun, 1998: 25). İşyeri sendikacılığında, verimliliği ve üretim kalitesini öne alan bir model söz konusudur; amaç, emek-sermaye ilişkilerinin yeni bir model içinde bir araya geldiği düşüncesinin geçerli kılınmaya çalışılmasıdır. Bu model, “biz ve onlar” yerine “biz”i ikame etmeyi amaçlayan uzlaşma temeline dayalı bir sendikacılığı tercih etmektedir.

5) Sendikalar teknolojik değişimi belirli çıkarlar karşılığında kabul edebilirler (negotiated trade-off). Önceden pazarlık konusu olan bu çıkarlar genellikle ücretler ve sosyal yardımlara ilişkindir (Baumber, 1988: 209). Ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi ve hizmet

ti esas alan bu model, Amerikan sendikacılık modeli olarak adlandırılabilir (Yorgun, 1998: 25). Bu bağlamda kolektivizmden bireyselliğe geçiş, sendikaları 19.yy’da olduğu gibi meslek sendikacılığına itebilir. Daha çok ABD geçerli olan bu sendikacılık anlayışında sendikaların amacı sadece üyelerinin ücret ve çalışma koşullarına yönelik kazanımlar sağlamak değil, aynı zamanda üyelerine verebilecekleri hizmetin kapsamını ve kalitesini çeşitlendirmektir (Kutal ve Büyüksü, 1996: 184-185).

Sendikaların üye sayılarını ve etkinliklerini arttırmaları temel ve karmaşık bir sorundur. Sendikaların değişen koşullara uyum sağlayarak üyelerinin hak ve çıkarlarını koruyabilmeleri, esnek üretim sisteminde toplumun şekillenmesinde söz sahibi olabilmeleri için izlemeleri gereken taktik ve stratejiler her ülkenin kendi koşullarına göre değişebilir; bu bağlamda evrensel bir model sunmak olanaksızdır. Çünkü sendikaların yapısı, rolleri ve işlevleri ülkelere göre önemli farklılıklar göstermektedir.

1-ÖRGÜTSEL YAPIYI GÜÇLENDİRMEK

Sendikaların güçlü ve başarılı olabilmesi için belki de en temel unsur, güçlü yerel ya da bölgesel ve işyeri birimlerine sahip olmaları ve üyeleriyle sıkı ilişkiler kurmalarını sağlayan mekanizmalar geliştirmeleridir. İşyeri, işkolu, ülke esaslardan birisine göre ya da siyasi ve ekonomik özelliklere göre örgütlenen sendikaların, bu özelliklerin tümünü dikkate alarak örgütlenen sendikalar kadar başarılı olamadıkları kabul edilmektedir (Ay-

kaç, 2000: 586). Bu nedenle sendikalar örgütlülüklerini tek boyutlu bir taktik ya da strateji yerine, ekonomik, sosyal ve siyasi yaşamın tüm zenginliklerini dikkate alarak geliştirmelidir. Gelenekel olarak sendikalar, yeni ortamlara uyum sağlamak için kendi üyelerine güvenmelerine karşın, son on yıl boyunca birçok sendika modern araştırma teknikleri kullanarak yeni taktik ve stratejiler saptamaya çalışmaktadır. Liderler artık üyelerinin ne istediği konusunda sendika militanlarından çok araştırmacılara ve danışmanlara güvenmektedir. Üyelerin görüşleriyle birlikte üye olmayanların görüşlerini dikkate almak genel bir davranış haline gelmiştir.

1980'li yıllardan beri sendikalar küreselleşme karşısında genel yapılarını güçlendirmeye ve çalışma yöntemlerini yeniden gözden geçirmeye çalışmaktadır. Berlin Duvarı'nın yıkılmasından beri WFTU (Dünya Sendikalar Federasyonu) güç kaybetmesine karşın, ICFTU (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Federasyonu) ve WCL (Dünya Emek Konfederasyonu) işkolu sendikaları, federasyonlar ve bölgesel faaliyet gösteren sendikalarla yakın ilişki içindedir. İşkolu sendikaları özellikle son zamanlarda, Mitsubishi, Honda, Fiat, Mazda gibi çokuluslu şirketlerin işyerlerinde örgütlü sendikaları, bilgi alışverişinde bulunmak ve şirket yönetimine karşı birlikte hareket etmek amacıyla formel ya da enformel yapıli komitelerde bir araya getirmek için büyük çaba göstermektedir. Avrupa'da işletme komiteleri bu tür danışmanlıklar için spesifik kurumlar oluşturmuştur; ulusal, yerel ya da güvencesiz işçi grup-

ları arasında ulus ötesi ağlar kurulmuştur. Bu ağlar çevre ya da tüketici örgütleri ya da çeşitli sendikaları bir araya getiren sendikalar arası koordinasyon kuruluşları gibi faaliyet göstermektedir; sendikalarla sınırlı değildir (ve bazen sendikalar üye olmayabilir); kilise, vakıf, politik hareketler ya da akademik kurumların temsilcilerini de bir araya getirmektedir. Uluslararası sendikal faaliyet, üye sendikalara yardım, bölgesel talepleri koordine etmek ya da uluslararası kampanyalar(1) düzenlemek şeklinde de olabilmektedir (ILO, 1997: 39-40).

Öte yandan sendikal örgütlenmenin sadece tamgün örgütlenme için çalışan örgütleyicilerin görevi olmaması, işçiler ve her düzeydeki liderlerin örgütlenmeye katılmaları gerekmektedir. Bunun için toplumsal örgütlenmenin desteklenmesi ve örgütlenmeye yardımcı olacak politik, finansal ve benzeri kaldıraçların kullanılması gerekmektedir. Örgütlenme, medya da dahil olmak üzere, kamu alanlarına ulaşmada önemli araçlardan birisi olacak şekilde tasarlanabilir (ICFTU, 2000: 114). Sendika üyeliğindeki sürekli azalma eğilimini durdurabilmek için parasal kaynaklar ve örgütlenme yapabilecek insanlar gereklidir. Ayrıca yasalar güçlendirilmeli ve yerel sendika temsilcilerini koruyabilmek ve sendika ayrımcılığını önleyebilmek için etkin biçimde uygulanmalıdır. İşverenler ve sendikalar, aile sorumluluğunu ve toplumsal katılımcılığı verimlilik ve tam istihdamla birleştirecek yeni yöntemler bulmalıdırlar. İşçiler sendikalarda örgütlenerek, bireysel gelişmelerini ve toplumsal yaşama tam katılımlarını engelleyecek gele-

cek korkusundan ve güvencesizlikten kendilerini koruyabilirler (ICFTU, 2000: 116).

Toplum ile yeterli iletişim sağlamak, geçmişte sendikalar için önemli bir hedef olmamıştır. Genelde toplum ile, özelde üyelerle iletişime geçilmesinin bir amaç olarak belirlendiği durumlarda bile sorunlar çıkmıştır. Birçok sendika artık bu alanda önceliklerini ve faaliyetlerini yeniden gözden geçirmeye çalışmaktadır. Sendika üyeleri, sendikaların can damarıdır (2). Üyelerin sürekli desteği olmaksızın sendikaların yaşamını sürdürmesi olanaksızdır. Toplum ile iletişim de yaşamsal bir öneme sahiptir, çünkü sendika üyeleri ve potansiyel üyeler toplumun bir parçasıdır ve bu nedenle kendilerine toplum kanalıyla ulaşılabilir. Sendikalar hizmetlerini geliştiriyorsa ve politikalarını değiştiriyorsa, bu enformasyonu etkin bir şekilde duyurmaları gerekmektedir. Sendikalar genel anlamda ekonomik ve sosyal gelişmelerin belirlenmesinde daha önemli bir rol üstlenmek istiyorlarsa, toplumun desteği aynı derecede önemlidir. Hem işverenler, hem de hükümetler varlıklarını sürdürebilmeleri için toplumun desteğini almak zorundadırlar; bu nedenle, sendikalar toplumda belirli bir desteğe sahip iseler, bu destek hükümetlerin ve işverenlerin sendikalara ilişkin stratejilerini etkileyebilir.

Genel olarak sendikalı olmak düşüncesi ve “içeriği”, çalışanlara ve dünya görüşlerine göre değişmekle birlikte, çalışanların üyesi bulundukları sendikaya bakış açılarında ve tutumlarında önemli ölçülerde “güvensizlik” sorunu ağır bas-

maktadır. Bu güvensizliğin çok belirgin nedenleri arasında, sendika yönetiminin yetersizliği gibi ciddi bir ölçüt de bulunmaktadır. Buna karşılık sendikalı ya da sendikasız çalışanlar ile işyeri yönetimi arasında karşılıklı bir “güven” duygusunun yerleştiği ve hatta kimi durumlarda karşılıklı bir “işbirliği”nin bile olduğu görülmektedir. Sendikalara duyulan güvenin azalması ve kamuoyunda yaratılan olumsuz görüntünün de etkisiyle sendikalaşma oranlarındaki düşme arasında kurulan ilişki, uzunca bir süredir karamsar senaryolara kaynaklık etmektedir. Bu sorun karşısında, sendika yönetimlerinin daha şeffaf bir yapıda ve daha çok üyenin katılımını sağlayacak düzenlemelere yönelmesi gerekecektir (Lor-doğlu, 2000: 502-503). Sendikalar üyeleri için vardır, bu nedenle sendikalar üyelerini sendika politikaları ve faaliyetleri konusunda bilgilendirmekle yükümlüdürler. Sendika üyelerinin farklı çıkarları yeterli şekilde ifade edilmek ve savunulmak isteniyorsa, içsel iletişime/sendikal demokrasiye öncelik tanınmalıdır. Ayrıca üyeler sendika faaliyetlerinden habersiz ise, üyeliklerini sürdürmek için istekli olmayabilirler. Bu bağlamda, tüm iletişim mekanizmalarının en şeffaf biçimde kullanılarak sendika ile alt kademedeki çalışan işçiler arasındaki ilişkilerin pekiştirilmesi gerekmektedir.

Örgütlenme, koordinasyon ve uluslararası sendikal dayanışma; tartışma, bilgi alışverişi ve uyulacak kararlar alınmasını gerektirmektedir. Bilgisayar siteleri, elektronik mektuplaşma, veri bankaları, sendikaların sürekli bilgi ve görüş alışverişinde bulunmalarını sağlayacak şekilde

daha yakın işbirliği oluşturmalarını mümkün kılabilir. Şirketlerin içindeki gelişmeleri izlemek ve sendika temsilcileriyle sürekli bağlantılar kurabilmek için sendikalar şirketlerinkine benzer biçimde elektronik ağlar oluşturabilir. Bilgisayar veri tabanlarının oluşturulması ve kullanılması uluslararası sendikal hareket için önemli bir araçtır. IMF (Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu) metal endüstrisindeki şirketlerle ilgili yaygın bir veri tabanı oluşturmuştur; üyeler toplu sözleşmeler ve şirketlerdeki uygulamalar konusunda bu bilgilerden sürekli yararlanmaktadırlar. ICEM (Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Federasyonu), üyelerine hızlı ve önemli bilgiler sağlayabilmek ve uluslararası sendikal kampanyaları güçlendirmek için yıllardır ticari veri tabanlarından yaygın biçimde yararlanmaktadır. ICFTU, bağlı işkolu sendikaları ve ulusal sendikalar şirketlerin global politikalarını izleyebilmek için bilgisayar sitelerini daha yaygın şekilde kullanmaya başlamıştır (ICFTU, 2000: 103).

Bazı sendikalar, kamuoyunda daha iyi yer edinebilmek için medya ile ilişkilerin geliştirilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Olney çalışmasında bu konuda ayrıntılı bilgiler sunmaktadır (1996: 83-84). Örneğin FNV (Hollanda İşçi Sendikaları Konfederasyonu), bölgesel ve yerel sendika haberlerini yayımlayarak üyelerle iletişimin geliştirilmesini önermektedir. ABD ve İngiltere’de birçok sendika, özellikle endüstriyel uyumazlıkları üyelerine duyurmak için medyadan yararlanmaktadır. ABD’de sendikaların, özellikle medyanın endüstriyel çatışma olmaksı-

zın bağitlanan birçok toplu iş sözleşmesinden çok grevlerdeki birkaç şiddet olayını öne çıkarması nedeniyle, kamuoyundaki imajının olumsuz olduğuna dikkat çekilmektedir. Ancak sendikaların medyayı kendi avantajlarına kullanabilmesi için gerekli potansiyel vardır. Son zamanlarda örgütlenen sendikal kampanyalarla ilgili olarak AFL-CIO’nun yaptığı bir araştırma, medyadaki reklamların ve “talk-show” programlarının işçilerin sorunlarına kamuoyunun ilgisini arttırdığını göstermiştir. İngiltere Sendikalar Birliği (TUC) son zamanlarda sendika televizyonu kurmuştur; bu televizyonda işçi sağlığı ve iş güvenliği, sendikal örgütlenme ve kısmi çalışma gibi bir çok konularda dizi programlar yayınlanmaktadır. Bazı sendikalar profesyonel mesleklerden üyeleri için farklı yayınlar yayımlamaktadır. Üyeleriyle açık iletişime geçmek için AFL-CIO “Sendikaya Evet” (Union Yes) adlı reklam kampanyası başlatmıştır. Bu programda işçilerin çıkar örgütü olarak sendikaların kapasiteleri hakkında kamuoyunun bilgilendirilmesi için ünlü aktörler rol almıştır. Benzer bir program İngiltere’de yapılmış ve okullarda, kiliselerde, kamuoyuna açık alanlarda bir dizi sergiler, gösteriler düzenlenmiş, sendika liderleri ve ünlü kişiler kamuoyuna açık toplantılara katılmıştır.

Sendikalar işyerinde bütün işçilere ulaşamıyorsa, toplumsal yaşamın üretildiği başka yerlerde işçilere ulaşması gerekmektedir. Bu nedenle sendikalar mahallelere, şehrin dokusuna, insanların ihtiyaç duydukları kardeşliğe, karşılıklı görüşmeye, alışverişe, kültürel gelişme

ve yaratıcılığa denk düşen ve kendi eksikliklerini, ilgilendikleri şeyleri buldukları için sık sık gittikleri alanlara yerleşmelidir. Halk üniversiteleri, toplum merkezleri, üretim okulları gibi emekçilere, işsizlere ve ailelerine, tatildeki insanlara, emeklilere, gençlere buluşma yerleri, hizmet ve ürün değişim bursları, tamir atölyeleri, dersler, konferanslar, stajlar, sinema kulüpleri vb. sunan, gecenin geç saatlerine kadar faal olan, "herkese açık merkezler" gerekmektedir. Sendikalar ticari kültürün ve eğlencenin tüketimine karşı olumlu bir alternatif sunmalıdır. Kısacası sendikalar, geldikleri yer olan geleneksel kooperatifler, dernekler ve işçi kültür çevreleriyle yeniden bağ kurmalıdır; yurttaşların kendi örgütledikleri faaliyetleri, kooperatif hizmetlerini, kendileri için ve kendileri tarafından gerçekleştirilecek ortak ilgi alanlarındaki çalışmalarını tartıştıkları ve bunlara karar verdikleri yerler olmalıdır (Gorz, 1995: 239).

2. SENDİKALARIN BİRLEŞMESİ VE TOPLUMSAL DESTEK SAĞLAMASI

Üye sayılarının azalması sonucu mali kaynakların zayıflaması, faaliyetlerini verimli duruma getirmek zorunda kalan birçok sendikanın birleşmesine neden olan etkenlerden biridir. Bu birleşmeler birçok sektörün yeniden yapılanmasına (Danimarka'da banka ve sigorta şirketlerinde görüldüğü gibi), işletmelerin ve işveren örgütlerinin yeniden örgütlenmesine sendikaların uyum göstermesini de kolaylaştırmaktadır (ILO, 1997: 22). Öte yandan birçok sendika üst yönetimi de

pek çok sendikanın günün koşullarına göre çok küçük kaldığı sonucuna varmıştır. Bu sendikalar, üyelerine yeterli hizmeti sağlamak için gerekli örgütsel kaynaklardan yoksun durumdadır. Bu nedenle üyeler, birleşme ve rasyonalizasyon konusunda yönetime baskı yapmaktadır. Bu konudaki en önemli sendikal birleşme UNI'yi (Uluslararası Sendika Ağı - Union Network International) yaratmıştır (Güvenç, 2000: 34). İki yıl kadar süren görüşmeler sonucunda FIET (Uluslararası Ticaret, Büro, Profesyonel ve Teknik İşçiler Federasyonu - 136 ülkeden 435 sendikaya bağlı 10 milyon üye), İletişim İşçileri Uluslararası Federasyonu (127 ülkeden 281 sendikaya bağlı 4.5 milyon üye), Grafik İşçileri Uluslararası Federasyonu (76 ülkeden 103 sendikaya bağlı 1 milyon üye) ve Medya ve Eğlence Sektörü İşçileri Uluslararası Federasyonu (65 ülkeden 130 sendikaya bağlı 1 milyon üye) birleşerek UNI'yi oluşturmuştur. UNI global ekonomide meydana gelen köklü değişimlere karşılık verebilmek amacıyla ve teknolojinin giderek birbiri içine geçen sektörler üzerindeki büyük etkisi nedeniyle kurulmuştur. 140 ülkeden yaklaşık 800 sendikayı ve 15 milyon işçiyi birleştiren UNI, dünyada bireysel sendikaları örgütleyen en büyük kuruluş durumundadır. Üyeleri arasında etkin bir global dayanışma ağı oluşturan UNI, çokuluslu şirketler, hükümetler ve uluslararası kurumlar karşısında üyelerini güçlü bir biçimde temsil etmeyi amaçlamaktadır. UNI bu amaçla Afrika, ABD, Asya-Pasifik ve Avrupa'da olmak 4 bölgesel örgüt, ayrıca çeşitli işkollarının farklı gereksinimlerini karşılamak

için 12 işkolu örgütü oluşturmuştur.

Sendikalar kendi aralarında birleşmelerinden başka, birçok nedenlerle diğer toplumsal gruplarla ilişki kurmak isteyebilirler. Etkin faaliyet göstermek, bunların en önemlilerinden birisidir. Kaynakların birleştirilmesi ve ortak çıkarların elde edilmesi için girişimlerde bulunmak sadece mali açıdan yararlı değildir, aynı zamanda destek gruplarının artması nedeniyle işbirliğine giren grupların motivasyonunu ve etkinliğini de arttırabilir. Politik partilerle, benzer amaçları olan diğer sosyal gruplarla ve diğer sendikalarla ilişkiler yavaş gelişmektedir, ancak birçok çalışmada bu ilişkilerin güçlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Olney, 1996: 75). Aynı amaçları paylaşan ya da aynı toplum kesimlerine hitap eden sivil toplum örgütleri ile birleşmek ya da işbirliği yapmak sendikalara yeni bir güç sağlayabilir. Sendikalar amaçlarına ulaşmak ve çalışanların dışındaki toplumsal kesimlerden destek sağlamak için açık hedefler, politikalar ve stratejiler benimsemiş olmalıdır. Başarılı olan sendikaların, işçiler başta olmak üzere tüm halk için eğitim ve öğretim imkanlarının arttırılmasında kamu politikalarına ve toplu pazarlığa büyük önem verdikleri bilinmektedir. Evrensel eğitim, sağlık ve aileyi destekleme konularında ve insan kaynağının geliştirilmesinde sendikaların oynadıkları rolü de buna dahil etmek gerekmektedir (Aykaç, 2000: 585). Sendikal hareketin, yeni toplumsal hareketlerin taşıyıcısı olduğu isteklere açık olması ve bunları bütünleştirmesi, aynı zamanda kendini bireysel ve toplumsal özgürlüğün daha geniş ve çok yönlü bir hareke-

tinin tamamlayıcı bir parçası olarak kabul etmesi de önemlidir. Yeni toplumsal hareketlerin en örgütlü bir bileşeni olarak kalması, sendikal harekete özel bir sorumluluk vermektedir. Toplumsal hareketin diğer bileşenlerinin başarısı ya da yenilgisi büyük ölçüde sendikal harekete bağlıdır. Sendikal hareket diğer toplumsal hareketlerden kopar ve daha geniş bir hareketin bileşeni olmayı reddederse, görevinin sadece ücretlilerin haklarının savunulmasıyla sınırlı olduğunu kabul ederse, yeni korporatist ve muhafazakar bir güç olarak zayıflamaktan kurtulamayacaktır (Gorz, 1995: 276-277). Sendikalar varlıklarını sürdürebilmek ve kişisel ve toplumsal kurtuluşun taşıyıcısı bir hareket olarak gelişmek istiyorsa, emekçilerin işyerindeki dar çıkarlarını savunmanın ötesine geçmiştir. Daha kesin olarak geçmesi gerekmektedir. Toplumun parçalanması ve giderek daha çok insanın marjinalleşmesi engellenebilirse, sendikalar siyasi iktidarın ve işverenlerin güdümünde bir güç olmaktan çıkabilir.

3-ÜYE TABANINI GENİŞLETMEK

Fordist dönemde istihdam ilişkilerinde ortalama vasıfsız ya da yarı vasıflı işçiyi hedef alan sendikalar, kitlesel anlamda pazarlık güçlerini arttırmış ve toplu pazarlık sisteminin kurumları önem kazanmıştır. Kitlesel üretimin gerçekleştirildiği büyük işyerlerinde çalışan işçiler, sermaye ile olan ilişkilerinde kendi çıkarlarının korunması için sendikaları önemli bir araç olarak görmüşlerdir. Ancak esnek üretim döneminde kurumların rolleri ve güçleri azalarak birey ön-

plana çıkmaya başlamıştır. 1980'li yıllarda ana karakteristikleri iyice belli olan esnek üretim döneminin temel özelliklerinden birisi, işçi sendikalarının sürekli üye kaybetmesidir. Bu nedenle, gelişmiş ülkelerdeki işçi sendikalarının 1970'lerden sonra emeğin değişen yapısını üye yapılarına yansıtılabilmeleri, sendikal hareketin geleceği açısından büyük önem kazanmaktadır. Gelişmiş ülkelerde emeğin yapısı değiştikçe, işçi sendikalarının üye yapısındaki ve özellikle potansiyel üye kitlesindeki çeşitlilik de artmaktadır.

Esnek üretim sisteminde yaratılan yeni işler, çevre işgücünün yaptığı kısmi çalışma ya da geçici işçi gibi esnek çalışma biçimlerinde olmaktadır. Esnek çalışma çok sayıda beyaz yakalı, kadın, genç ve etnik azınlıkları içermektedir ve bunların çoğu güvencesiz ve sendikasız işlerde çalışmaktadır. Güvencesiz işlerin artması, işçilerin dışlanması ve marjinalleşmesi toplum için ciddi sorunlar yaratmaktadır. Bu değişiklikler, emek piyasalarını giderek daha çok mal ve hizmet piyasasına benzetmekte, emeğin insan olarak özgül bir konumu olduğu anlayışını temel alan sosyal güvence zayıflamakta ve tahrip edilmektedir. Kadınlar, gençler, esnek çalışanlar, enformel işlerde çalışanlar da dahil olmak üzere yeni üyelere yönelmek sendikalar için önemli açılımlar sağlayacaktır; ancak bunları örgütlemek ve toplu sözleşme düzenine dahil etmek çok güçtür.

Emek piyasasının bu şekilde parçalanması ya da farklılaşması, giderek daha çok katmanlaşması sendikal hareketin sonunun geldiğini göstermemektedir; çünkü sendikalar önceliklerini ve strate-

jilerini işgücünün kompozisyonuna göre uyarlayabilir. Ancak sendikalar, emek piyasasının yeni katmanlarına geleneksel tabanlarını kaybetmeden ulaşabilmelidir. Bu durumda farklılaşan çıkarların uyumunu gerçekleştirmek, sınıf örgütü olarak sendikaların önündeki en güç görevlerden birisidir. Fordist dönemdeki vasıfsız ya da yarı vasıflı işçilerin beklenti ve ihtiyaçları temelinde kurulan ve gelişen sendikalar, işçi sınıfının atomize olması sonucunda ortaya çıkan bileşenlerinin ortak çıkarlarını ve örgütlülüğünü savunmanın yollarını bulmak zorundadır. ILO'nun da vurguladığı gibi (1997: 32), sendikalar çabalarını kadınlar, gençler, küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar, güvencesiz işlerde çalışanlar, enformel sektörde çalışanlar, işsizler, genel bir ifade ile marjinaller ve dışlanmışlar gibi örgütlenme düzeyleri düşük olan işçi kategorilerini örgütlemeye yoğunlaştırmalıdır. Böylesine ayrı, çıkarları farklı ve tamgün çalışanların çıkarlarıyla çatışan gruplar için ortak bir strateji bulmak güçtür. Bunları uzlaştırmak her zaman kolay değildir.

Esnek üretim sisteminde sendikaların güç kaybetmesinin önemli nedenlerinden birisi de, Fordist dönemin aksine, teknolojik gelişmeler ve eğitim düzeyinin yükselmesi nedeniyle emeğin niteliğinin de artmasıdır. Yüksek nitelikli işçilerin hak taleplerinde sendikayı bir aracı olarak kullanmak yerine, kendi mesleki niteliklerinden kaynaklanan pazarlık güçlerini tercih edecekleri açıktır. Bunlar işyeri sorunlarını, kolektif davranmaktan çok bireysel davranarak çözebileceklerine inanmaktadır. Sendikal hareketin

sorunu, bu işçileri sendikal dayanışmanın özünün bireysellikle bağdaşabileceğine, hatta bireysel kariyer geliştirmeyi destekleyebileceğine ikna etmesi gerektir. Sendikalar, bu işçilerin özendikleri yaşam biçiminin yaratılmasında kolektif temsilin önemini yeterli şekilde açıklayamamaktadır. Ancak sendikalar bu işçileri, kolektif eylemin bireysel çabalarını tamamlayabileceğine ve daha etkili kılabilene, elde ettikleri gelişmiş hakların korunmasında sendikaların rolü olabileceğine ikna edebilirler. Bazı sendikalar, vasıflı işçilerin tüm toplu pazarlık süreciyle entegre edilebilen çıkarlarını savunan özgül stratejiler tasarlamakta, istihdam sözleşmelerine bu işçilerin mesleki nitelikleriyle ilgili hükümler koymaktadır. Bazı sendikalar da toplu pazarlığın, bireylerin ekonomik bağımsızlığına ve kendi çalışma ve özel yaşamlarını nasıl örgütleyebileceklerine ilişkin seçeneklerin sağlanmasına önem vermesi gerektiğini savunmaktadır. AFL-CIO beyaz yakalı işçilerin örgütlenmesinde birebir iletişimin, sendikanın gerçekten işçilerin hizmetinde olmasının ve profesyonel işçilerle ilgili boyutun önemini vurgulamaktadır. Gerçekte yüksek vasıflı işçileri çekebilmek için sendikalar özellikle bu işçilerin önceliklerine önem vermeli ve bu işçileri ikna etmede etkili olmalıdır. İngiltere'deki bulgular ücretin bu işçiler için çok önemli olmadığını, kariyer ve mesleki ilerleme fırsatlarının güvenceye alınmasında ve meslek eğitiminde sendikal katılımın daha önemli olduğunu göstermektedir. ABD'de yüksek eğitimli işçiler, işyerindeki kararlara katılmayı daha çok istediklerini ifade etmektedirler

(Olney, 1996: 10). Sendikalar yüksek vasıflı ve eğitimli işçileri üye kayıt etmek istiyorlarsa, bu işçilere kendilerine özgü gereksinimlerine yönelik hizmetler vermesi gerekmektedir. Bazı sendikalar bireysel iş sözleşmeleri, eğitim izinleri, emeklilik, vergi ve benzeri konularda bu işçilere yardımcı olmaktadır. Sendikalar örgütlenmede daha başarılı olmak için psikoloji vb. bilen genç üniversite mezunlarını ve endüstri mühendislerini işyerlerinde kullanmaya başlamıştır (Dereli, 1994: 78).

Kadınlar, gençler, emekliler, göçmenler, enformel sektörde çalışanlar, işsizler ve benzeri farklı kategoriler de sendikalar için hedef gruplardır ve bu gruplar için de sendikalar içerisinde ayrı birimler oluşturulmalıdır. Son yıllarda işçi sendikaları emek piyasası ve emeğin niteliğindeki bu değişimleri ve gelişmeleri dikkate almakta ve yeni üye kazanmaya yönelik kampanyalarda kadın işçi, genç işçi, beyaz yakalı işçi, orta kademe yöneticiler, küçük işletmelerde çalışan işçiler ve esnek çalışan işçiler gibi belirli özellikler gösteren işçi gruplarına yönelik çalışmalar yapmaktadır. Ayrıca tüm Avrupa ülkelerinde sendika içi demokrasi yeniden işletilerek, kadın ve etnik kökenli üyelerin karşılaşılabilecekleri ayrımcı politikalar azaltılmaya çalışılmaktadır.

Batıda sendikalar işçilerle yakın iletişim kurabilmek için yeni ve ileri tekniklerden yararlanmaktadır. Elektronik posta, web siteleri, veri tabanları ve diğer pek çok bilgisayar uygulaması, sendika görevlilerine ve üyelerine bilgi sağlamak, bilgileri sınıflandırmak, depolamak, çözümlemek ve iletmek için tüm

dünyada yaygın olarak kullanılmaktadır. Bilişim teknolojileri; üyeliğin yaygınlaşmasını, sendikaların artan sayıdaki eylemlerini, yalnızca ülke içinde değil, uluslararası ölçekte de güçlendirecek yamsal bir araç sağlamaktadır. Bununla birlikte sendikalar bilginin niteliğine ve sendika temsilcileri ve üyeler tarafından kolay ve etkili olarak kullanılabilir olmasına özen göstermelidir. Bazı sendikalar üyelerinin ucuz bilgisayar ve yazılım satın alabilmelerine olanak sağlayacak firmalarla pazarlığa dayalı satış için görüşmektedir (ICFTU, 2000: 129-130). İşçilere evlerinde seyredebilecekleri video programları dağıtmak da yeni ve etkin bir iletişim tekniğidir. Kitle iletişim araçlarında sendikaları tanıtan yayınlar yapmaları ve yeni üyeleri kazanmak için sendikaların reklam ve tanıtıma yönelmeleri de yeni stratejiler arasında kabul edilmektedir. Bazı sendikalar vermek istedikleri mesajı halka ulaştırmak amacıyla, ulusal dergi ve gazetelerde halkla ilişkiler firmaları tarafından geliştirilmiş reklamlar yayımlamaktadır. Diğer bazı sendikalar ise, sendikaların ekonomide ve demokraside oynadıkları rol konusunda halkın duyarlılığını arttırmak amacıyla televizyon reklamları geliştirmekte ve kablolu televizyondaki spotlardan da yararlanmaktadır. Sendikalar örgütlenme kampanyalarına yön vermek amacıyla kamuoyu araştırmacılarının ve danışmanlık şirketlerinin verilerinden yararlanmaktadır. Öte yandan, sendikalar genç işçileri örgütlerken kişiliğin gelişmesi, yükselme olanakları, öğrenim ve eğitim programları, terfi etme ve belli işlere girmede eşitlik gibi konuları vurgulayabilirler.

Kadın işçiler için eşit işe eşit ücret, çocuk bakımı, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işçilerin özel yaşantılarını koruma hakları, cinsel tacize karşı önlemler gibi konular üzerinde durulabilir (Kutal ve Dereli, 1995: 577-578).

Bu konudaki bir başka önemli gelişme, neo-liberal ekonomik yapılanma içinde güç kaybeden sendikaların, özellikle ABD’de, yeni teknolojileri kullanarak güçlerini arttırma çabalarıdır. Ticari kuruluşların küresel dünyayı etkilemede kullandıkları bilgisayar destekli promosyon çabalarına, sendikaların da aynı yöntemi kullanarak girdikleri gözlenmektedir. Özellikle Slikon Vadisi’nde iş uyuşmazlıkları konusunda Internet’i kullanarak yeni çözüm arayışlarına giren ve küresel fikir akışına başvuran sendikaların sayısının arttığı bildirilmektedir. Slikon Vadisi’nde çalışan ve binaların bakım ve güvenliğinden sorumlu olan işçiler için Internet’de başlatılan ve büyük bir başarıyla sonuçlanan “Kapıcı ve Bekçiler İçin Adalet” kampanyası bu konuda iyi bir örnek olarak gösterilmektedir (Zengingönül, 1998: 81).

Sendikalar yeni üye kazanılması, örgütlü olunan yerlerde örgütlülük oranının arttırılması, sendika üyelerinin yeni üyeler kazanma kampanyalarına katılımının teşvik edilmesi amacıyla birçok girişimlerde bulunmaktadır. Örneğin İngiltere’deki Ulaşım ve Genel İşçiler Sendikasının “Birleş” kampanyası, Hollanda’daki “FNV-Benim Sözcüm” kampanyası yeni üye kazanmak kadar üye kazanım çalışmalarına katılımın arttırılmasını da amaçlamıştır. Yeni grupları üyeliğe çekmek için sendikalar, değişen işçi pro-

filini ve bu işçiler için çekici olduğunu düşündüğü konulara vurgu yapmaktadır. Örneğin, genç üyeleri üyeliğe çekmek için yapılan denemelerde sendikalar müzik festivallerine, konserlere ve spor kulüplerine sponsorluk yapmış, sendikaların logosu sporcuların formalarına yerleştirilmiş, televizyon reklamları kullanılmıştır. IG Metal en az 10 yeni üye kaydeden üyelerine radyo, CD çalar gibi ödüller vermiştir. İngiltere'deki sendikalarından birisi "Bir Arkadaşını Üye Yap" kampanyası başlatarak, sendika üyelerinin sendikasız işçileri üye yaparak işyerindeki örgütlülüğünü arttırmayı hedeflemiş, başarılı olan üyeler tatil piyango-suna katılmıştır. TUC üye kaydetmekle görevli genç sendika görevlilerini eğitmek için "Örgütlenme Akademisi" kurmuştur (Waddington, 2000: 194-195). Sendikalar yeni üyeler kazanabilmek için birçok başka araçlar da kullanmaktadır. Örneğin AFL-CIO basın yoluyla kamuoyunun dikkatini çekmek için "sendikaya evet" kampanyası yürütmüş, medya ile karşılaştıkları zaman kendilerini daha iyi ifade edebilmeleri için sendika görevlilerine özel eğitim vermiştir. İngiliz sendikaları da aynı tür bir tanıtım programı yürütmüş, Hollanda'daki sendikalar ise sendika görevlilerine benzer sendikal eğitimler vermiştir. İskandinav ülkelerinde de benzer çalışmalar görmek mümkündür (ILO, 1997: 32). İşverenler gibi sendikalar da çeşitli veri, enformasyon, araştırma ve uzman önerilerinden yararlanmalıdır. Sendikalar profesyonel eylem planları hazırlamalı ve kendilerine sadece işverenlerin ve hükümetlerin faaliyetlerine karşılık vermekle sınırlı

görmemelidir. Sendikaların kamuoyuna ulaşabilmelerinin başlıca araçlarından birisi, medyayı profesyonelce kullanabilmektir. Sendikalar öncelikle, stratejilerini ve taktiklerini geliştirebilmeleri için kendilerine önerilerde bulunan danışmanlar istihdam etmelidir (Ben-Israel ve Fisher, 1994: 147).

Sendikalar, farklı topluluklardan ve kültürlerden gelen yüz binlerce işçiye örgütlemekte ve temsil etmektedir. Bu nedenle sendikal örgütlenmenin toplumsal kapsamı konusunda genellemeler yapılamamaktadır. En temel ortak özellik, değişimdir. Gelişen eğitim standartları, televizyona ve radyoya yaygın bir biçimde ulaşılabilmesi, işte ve yaşamda kadına eşitlik sağlanmasından yana eğilimin güçlenmesi sendikaların örgütlenmede, toplu pazarlıkta ve üyelere sağlanacak hizmetlerde göz önünde bulundurması gereken etmenlerden bazılarıdır. Burada sendikaların aşması gereken zorunluluk, işçilere, bir çalışan grubunun ve topluluğun parçası olarak bireysel anlamda etkilendikleri değişim sürecini yönetip biçimlendirmekte yardım etmektir (ICFTU, 2000: 135). Sendika üyelerinin ve potansiyel üyelerin birçok gereksinimleri ve sorunları vardır. Sendikalar, farklı düzeylerdeki tepkilere farklı hizmetlerle yanıt vermelerine olanak sağlayan dengeli bir strateji geliştirme yükümlülüğü ile karşı karşıyadır.

4-ÇALIŞANLARA VE ÜYELERE YENİ HİZMETLERİN SUNULMASI

Bazı sendikalar esnek üretimi döneminde de halen ücret ve istihdam koşulları gibi geleneksel sendika sorumluluk-

larını öne çıkarmakta, önceliği işverenlerle geleneksel ilişkilere ve emek piyasalarıyla ilgili olarak hükümetlerle diyalog kurmaya vermektedir. Oysa esnek üretim ve esnek çalışma döneminde sendikaların üye tabanları ve üyelerinin gereksinimleri çok değişmiştir. Üye tercihlerinin incelenmesi, sendikaların sadece ücretler ve çalışma koşullarına önem vermesinin yeterli olmadığını göstermektedir. İşçiler, istihdam güvencesi ve yüksek ücret dışında, işlerinden daha fazla şeyler talep etmektedir. İşçiler yaratıcı, teşvik edici, bireysel gelişme fırsatı ve topluma katkı sağlayabilen işler istemektedir. Bu nedenle, sendikalar işin nasıl organize edileceğine, meslek eğitiminin ve beceri formasyonunun nasıl olacağına müdahale etmelidir. Emek piyasasının dinamik karakteri de, sendikaların artık esas olarak değişime karşı çıkarak ve var olan yapıları korumaya çalışarak istihdam güvencesi sağlayamayacağına göstermektedir. Üyeler emek piyasasındaki şanslarını, ancak yeteneklerini ve meslek eğitimlerini yükselterek arttırabilirler. Artık genç yaşta bir meslek öğrenmek ve emekli olana kadar bu meslekte çalışmak mümkün değildir. Değişen koşullarda herkes değişime ayak uydurmak zorundadır ve herkesin yeni beceriler öğrenmesi, deneyimlerini arttırması gerekmektedir. Üyelerine yardım etmek için sendikalar, değişimi önlemek yerine değişimi üyeleri yararına yönlendirme stratejisi izlemelidir.

Açıklanan nedenlerle sendikaların da üyelerine karşı yeni bir hizmet anlayışı göstermesi gerekmektedir. Gerçekten birçok sendika son zamanlarda destekle-

yici sosyal yardımlar, işle ilgili konularda mesleki danışma hizmetleri (yasa, sosyal güvenlik, vergi, mesleki kariyer, bireysel sözleşmeler gibi konularda), mesleki iletişim programlarının geliştirilmesi, bireysel hizmetler ya da ayrıcalıklı ücretler, üyelik aidatı ve borçlarda indirim sağlanması ve diğer ilave hizmetlerle üyelerine doğrudan yaptıkları yardımları geliştirmeye çalışmaktadır. TUC, FNV, Avustralya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ACTU) ve AFL-CIO da dahil olmak üzere birçok sendika, üyelerine ücret ve çalışma koşulları dışında çok daha geniş hizmetler sunmaktadır. İsveç'te bu amaçla "24 saat sendikacılık" denilen yeni bir anlayış geliştirilmiştir (Hammarström, 1994: 157). Geleneksel sendikal stratejinin aksine, bu sendikal stratejide sendikalar işçileri sendikalara çekebilmek için daha farklı faaliyetlerde bulunmak ve üyelerine yararlar sağlamak zorunda kalmaktadır. Toplumun artan karmaşıklığı, ücretlerin ve çalışma koşullarının sendika-işveren ilişkilerinden daha çok politik kararlara bağımlı hale geldiğini göstermektedir. İşçiler iş dışındaki yaşama giderek daha çok ilgi gösterilmekte, bu nedenle sendikalar üyelerine iş dışındaki yaşamlarında da hizmet etmeye çalışmaktadır. Bu tür hizmetlerden birisi, üyelerden kolektif tüketici olarak yararlanma esasına dayanmaktadır. Sigorta şirketleri, bankalar, tatil tur operatörleri ve benzer organizasyonlarla üyelere daha düşük maliyetli hizmetler sağlayabilmek için sözleşmeler yapılmakta, sendika üyelerine indirim sağlayan kredi kartı niteliğinde üyelik kartı uygulanmaktadır. LO, üye sendikaların üyelerine çeşit-

li indirimler sağlayan ve tatil köylerinde geçerli özel bir tatil kampanyası başlatmıştır. Sigortacılık, bu alanda özel bir öneme sahiptir. Sendikalar herhangi bir sigorta şirketi ile anlaşma yaptığı zaman, üyelerin sigorta primlerinde önemli indirimler sağlanmaktadır. Bu tür uygulamalar Norveç'te özellikle konut sigortalarında geçerlidir; İsveç'te ise sendika üyelerinin sigorta primlerinde yarıya yakın indirim sağlanmaktadır. ILO'nun belirttiğine göre (1997: 31) bazı İngiliz sendikaları, seyahat acentası ya da emeklilik tesisleri kurmakta, ayrıca üyelerine borçlanmalar, sigorta primleri ve kredi kartlarında indirimler sağlamaktadır. Aynı hizmetleri AFL-CIO da "Sendika Ayrıcalığı" adlı bir programla yürütmektedir. ABD'de üye kazanma ve üyeleri sendikada tutabilme çabaları, çeşitli konularda indirim sağlamaya, kredi kartları vermeye ve bazı yardım fonları oluşturmaya kadar uzanmaktadır (Büyükuslu, 1993: 68). Japonya'da "sendika kimliği" hareketi "eksiksiz refah" (total well-being) programları tasarlamaktadır. Üyelerle sağlanan bireysel hizmetlere daha çok önem verilmesi; koşulların giderek farklılaşması, bireysel sorunların öneminin artması, maddi açıdan da sendikaların daha çok güçlenmesi gerektiği olgularına denk düşmektedir. Belçika'da sendikalar üyelerine işsizlik sigortası sağlamanın yanı sıra bazı maddi yardımlarda da bulunmaktadır. İtalya'da emeklilik kazanımları önem kazanırken, Danimarka'da işsiz üyeler için yeni mesleki eğitimler verilmektedir (Büyükuslu, 1993: 68). ACTU üyelerine kredi borçlarında, ev satın almalarında, tüketim ve seyahat

harcamalarında indirim sağlayan "İmtiyaz Kartı" (Privilege Card) vermekte ve yatırımlarında danışmanlık yapmaktadır. TUC bu tür hizmetlerin sendikaların çalışan insanlarla olan ilişkisini geliştirdiğini, bireysel gereksinimleri kolektif biçimde karşıladığını belirtmektedir (Olney, 1996 : 80). Tüm bu gelişmeler esnek üretim döneminde klasik toplu pazarlık anlayışının yetersiz kaldığını, sendikaların örgütsel güçlerini sürdürebilmek için yaşamın her alanında üyelerine emek cephesinden seçenekler sunması gerektiğini göstermektedir.

5-YENİ SENDİKAL YAKLAŞIMLAR VE KÜRESEL SENDİKACILIK

Esnek üretim sisteminde hem kuramsal olarak hem de pratikte yaşanan gelişmeler, işyerinde işçilerin ve sendikaların emek sürecinin örgütlenmesinin dışında bırakılarak sermayeyi ve işletme yönetimini doğrudan aktif özne olarak tanımlama eğiliminin geçerli olduğunu göstermektedir. Esnek üretim artık sınıf temelli toplumsal kutuplaşmaya ve sınıflar arasındaki çatışmaya dayalı örgütlenmenin sona erdiğini, bunun yerine toplumsal çıkar grupları arasında uzlaşmaya ve dayanışmaya dayalı bir ekonomik ve siyasal yapının gelişmekte olduğunu benimsetmeye çalışan bir paradigmayı esas almaktadır. Bununla birlikte sendikaların sermayenin bu saldırısına karşı "genel muhalefet" ya da "militan strateji" izledikleri tüm ülkelerde gözlenmektedir. Ancak böyle bir stratejinin başarısız kalması nedeniyle bir çok sendikanın, tümüyle 'negatif duruş'unu, sendikanın dahil olduğu bir politik duruşa doğru

yönlendirmeye başladığı görülmektedir. Ancak egemen sendikal tavır, sendikal politikalardan tavizlerin verildiği işbirlikçi ve uzlaşmacı yönelimlerin güçlenmesi yönündedir (Özdemir, 1999: 31).

Esnek üretim sisteminin değişen koşullarında, sendikalar da geleneksel rollerinden kurtularak işçilerin günümüzde değişen taleplerinin temsilcileri olmak zorundadır. Bu temsilcilik anlayışı, geleneksel sendikal faaliyetler olan işçinin gelirinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin yanı sıra, işçinin içinde yer aldığı toplumun sorunlarının çözülmesini de içermektedir (Ekin, 1996 : 30). Sendikalar birer sivil toplum örgütü olarak, ekonomik ve toplumsal hakların korunmasında sadece üyeleri ile sınırlı bir yapılanmadan kurtulup geniş kesimlerin hakları ve çıkarları doğrultusunda hareket eden bir örgütlenme modeline geçmelidir. Böylece sendikalar, üyelerinin ekonomik çıkarlarının korunmasına dayalı bir anlayış yerine, geniş kesimlerin temsiline dayalı ve katılımcı şeffaf örgütlerlere dönüşebilir. Sendikal hal ihlallerinin arttığı, sendikaların zayıfladığı ve içine kapandıkları son 20 yıl içinde sermaye giderek daha geniş kesimleri kucaklamakta, özellikle “sermayenin sosyal sorumluluğu” anlayışı giderek genişleyen anlamlar kazanmaktadır. Çokuluslu birçok işletmenin, sanatın herhangi bir dalını desteklemekten eğitim kurumlarına ticari amaçların dışında yatırım yapmasına kadar, birçok alanda kamuoyunu olumlu etkileyecek etkinliklere katılması, bu konuda sivil inisiyatiflere destek sağlamaktadır. Sendikal alanda da benzeri etkinliklerin sadece üyelere değil,

toplumun her kesimine yönelik bir biçime dönüşmesi beklenebilir (Lordoğlu, 2000: 506-507).

Bütün Latin Amerika ülkeleri de dahil olmak üzere pek çok ülkede ilerici sendikal kesimler, sadece ücret sendikacılığının işçilerin çağdaş gereksinimlerini karşılamaya yetmediğini, halkın geniş kesimlerinin çıkarlarına hizmet etmeyen ekonomik, siyasi ve toplumsal sistemde köklü değişiklikler mücadelesi veren ve gerektiğinde uluslararası dayanışmaya giren “sosyo-politik sendikacılık” yapmak zorunluluğunu kabul etmektedirler. İşçilerin çoğu için temel sorun olan doğrudan istihdamla ilgili konularla birlikte, daha geniş toplumsal sorunların önemi konusunda giderek daha çok bilinçlenme söz konusudur ve birçok konfederasyon bu konularda da yeterli tepki göstermek gerektiğini kabul etmektedir. Sendikal hareket içinde ücret dışında iş güvenliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği, toplum hizmetleri, toplum kesimleriyle ittifaklar kurulması, siyasi eylem, bilgi edinme hakkı, eğitim, sağlık hizmetleri, çevre, tüketicinin korunması, kadın ve gençlerin toplumsal haklarının geliştirilmesi, sendika yöneticileri arasında bilgi ağı kurma, hizmet sözleşmelerinin standartlaştırılması, çalışanların bireysel sözleşme imzalamayı reddetmesi, dayanışma eylemleri, sendika bürokrasisine karşı çıkma ve taban hareketleri geliştirme, sendikal imajı yükseltmek için kampanyalar, sosyal hareketlerle ittifaklar, işçi mülkiyeti gibi pek çok alan sendikal mücadelede önemli yer tutmaya başlamaktadır (Arın, 1993: 583-584). Bunlara “Sendika Dükkanları” ve “Sendika Merkezle-

ri" kurulması, ilgili kişilere sosyal güvenlik, vergi, kira gibi konularda ücretsiz danışmanlık yapılması, kamuoyunda oluşan kötü izlenimleri yok etmek için ABD'de uygulanan "Ortak Üyelik", AFL-CIO'nun "Sendikalar Evet" kampanyaları gibi faaliyetler de ilave edilebilir. Ayrıca bazı ülkelerde potansiyel sendika üyesi olarak eğitimi terk edenlere ve çıraklara, sendikacılık hakkında bilgiler veren özel programlar uygulanmaktadır (Ekin, 1996: 30). Çevre koruması, sistemli ayrımcılık, işsizlik, Kuzey-Güney eşitsizliği, tüketicilerin korunması gibi konular herkesi az ya da çok ilgilendirmektedir ve toplum açısından önemli konulardır. Çevre ve istihdam politikası, özellikle işyerinde bulunan ve işyerinden yayılan sağlık risklerinden korunması ve çalışma yaşamının iyileştirilmesi açısından, birbiriyle ilişkilidir. İtalyan işçi sendikası konfederasyonları çevre korumasının sadece işyeriyle ilgili bir konu olmadığını, esas olarak toplumsal yaşam açısından önemli bir konu olduğunu, bu nedenle sendikaların çevreyi korumak için kapsamlı bir rol üstlenmeleri gerektiğini kabul etmektedir. TUC, üyelerine çevre konusunda kurslar düzenlemekte ve çevre gruplarıyla birlikte ortak açıklamalar yapmakta, bunlara maddi destek sağlamaktadır. UIL, "Yurttaşların Sendikası" (Citizens' Union) kavramını geliştirmiştir. Bu kavramın geliştirilmesindeki amaç, İtalyan toplumunda ortaya çıkan yeni taleplere ve gereksinimlere daha çabuk ve doğrudan karşılık verebilmektir. Böyle bir sendika sadece işçilerin değil, çevrenin ve yaşam kalitesinin korunması, tüketici haklarının geliştirilme-

si, eğitim kalitesinin yükseltilmesi, kamu hizmetlerinin etkinleştirilmesi, temel sosyal haklardan yoksun grupların korunması gibi hedefler belirleyerek vatandaşların temel çıkarlarını savunmalıdır (Olney, 1996: 54). Bazı konfederasyonlar, aynı amaçlara sahip diğer sosyal gruplarla ilişkilerini geliştirmeye çalışmaktadır. CGIL (İtalya Genel İşçi Konfederasyonu) uzun süredir feministler, çevreciler, öğrenciler, araştırmacılar, göçmen işçiler, gönüllü tüketici örgütleri, özellikle de işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında faaliyet gösteren kuruluşlarla işbirliğine girmektedir. DGB ve FNV özellikle dini gruplarla işbirliğinin yararlı olabileceğini vurgulamaktadır (Olney, 1996: 78). Avustralya'da ACTU toplumsal uzlaşma olarak bilinen bir sözleşme imzalamış ve bu sözleşme fiyatlar ve ücret dışı gelirlerin belirlenmesi, vergilendirme, endüstri ilişkileri mevzuatı, endüstriyel gelişme, teknolojik değişim, göç, sosyal güvence, işçi sağlığı ve iş güvenliği, genel sağlık, genel eğitim ve meslek eğitimi, kamu istihdamı gibi konularda düzenlemeler getirmiştir. ACTU liderleri toplumsal uzlaşmanın sendikalara ulusal, ekonomik, endüstriyel ve sosyal politika kararlarını etkileme gücü verdiğini savunmaktadırlar. ACTU'ya göre ekonomik koşullar; daha çok iş, daha çok iş güvencesi ve yaşam koşullarını yükseltme kapasitesi isteyen sendikaların, sadece dağıtım sürecine değil, üretim sürecine de daha yakın müdahale etmesini gerektirmektedir. Bu değişen vurgu, sendikaların şirket ve endüstri düzeyindeki meslek eğitimi, yatırım, üretim yöntemleri ve endüstri politikaları ile ilgilenmeleri

ve bunlara müdahale etmeleri gerektiği anlamına gelmektedir (Davis, 1994: 129).

Günümüzde sendikaların etkinliği, daha geniş ve daha politik bir rol geliştirilme kapasitelerine göre belirlenmektedir. Sendikalar ayrıca ekonomik ve endüstriyel karar organlarını ikna etme güçlerini arttırabilmek için, etkinliklerini koordine etme gereksinimi duymaktadır. Aynı şekilde, ulusal sendikalar da çokuluslu şirketlere karşı başarılı olabilmek için çabalarını birleştirme ve koordine etme gereksinimi duymakta ve bunun birçok örneği Avrupa ülkelerinde görülmektedir. DGB ve İtalyan işçi konfederasyonlarına göre, AB'nin var olması ve rekabetin AB düzeyine kayması Avrupalı işçi örgütleri arasında bir işbirliğini gerekli kılmaktadır; aksi takdirde sendikalar, şirketler ve sosyal konular üzerindeki etkilerine kaybetmeye mahkumdur (Olney (1996: 77-78). Ayrıca rekabet AB düzeyine kaymıştır; bu nedenle aynı düzeyde etkisini gösterecek bir sendikal birliğin oluşturulması gerekmektedir. NAFTA (Kuzey Amerika Serbest Ticaret Bölgesi) bağlamında çeşitli ülkelerin sendikaları arasında bazı ilişkiler yavaş da olsa gelişmektedir. UIL çevre koruması, tüketici haklarının geliştirilmesi ve sosyal devlet reformu gibi bazı konuların sadece ulusal düzeyde çözümlenemeyeceğine dikkat çekmektedir. TUC, Avrupalı çokuluslu şirketlerin çeşitli sektörlerinde faaliyet gösteren sendikalar arasında toplu sözleşme faaliyetlerinin koordine edilmesinin önemini vurgulamaktadır.

Bu sendikal arayışlar sonucunda dünyanın çeşitli ülkelerinde yeni sendikal

kavramlar ortaya çıkmaktadır. "Yeni realist" ya da "stratejik sendikacılık" kavramları, işletme yönetimleri ile uyum içerisinde hem işlevsel, hem de sayısal esnekliğe mutlak onay veren ve uç örneklerde grev yapmayacağı güvencesini sözleşmelerde belirten (grevsiz toplu sözleşme) sendikalar için kullanılmaktadır. "Pasif tarafsızlık" güden sendikalar, işçilerin kendi içlerinde bölünmesine, vasıfların ve işlerin yeniden tanımlanmasına doğrudan direnç göstermeyen sendikaları ifade etmektedir (Akıncılar, 1993: 601). Esnek üretimde emek – sermaye ilişkisini hiçbir karşı duruş belirlemeden benimseyen sendikal anlayış "pazar sendikacılığı" (market unionism), "işletme sendikacılığı" (business unionism), "işbirlikçilik" (co-operatism), "yeni gerçekçilik" (new-realism) gibi kavramlarla da tanımlanmaktadır. "Proaktif" ya da "olumlu eklemlenme" olarak adlandırılan sendikal yaklaşım ise, gelişmeleri ciddiyetle takip edip politikalar üretilmesini ifade etmektedir (Özdemir, 1999: 31). Dünyanın birçok ülkesinde, özellikle de Güney Afrika, Brezilya, Güney Kore ve Üçüncü Dünya'nın sanayileşmiş ülkelerinde gelişen yeni işçi sınıfı hareketleri için kullanılan kavramlardan birisi de "toplumsal/sosyal hareket sendikacılığı"dır (3) (social movement unionism). Toplumsal hareket sendikacılığı, radikal toplumsal değişim istemini dile getiren ve değişen koşullara uyum sağlamayı amaçlayan bir tür emek hareketi olmanın ötesinde bir anlama sahiptir. Toplumsal hareket sendikacılığı, sendikaları sadece üyelerinin toplu pazarlıkla ilgili taleplerini dile getirecek bir

araç değil, aynı zamanda içinde bulundukları toplumda ve ülkede çalışan insanları etkileyen her konuda aktif olarak mücadeleye yönlendiren bir araç haline getirmeyi ifade etmektedir. Önceki politik sendikacılık anlayışından farklı olan bu hareket, işçi sınıfının toplumsal değişim mücadelesinin örgütlenmesi konusunda değişik bir anlayışa dayanmaktadır. Bu yeni politik sendikacılık anlayışının temelinde, işçilerin gündelik çalışma koşulları, ücret ve çalışma yaşamına ilişkin mücadelenin ülkenin içinde bulunduğu toplumsal-politik durumla yakından ilişkili olduğu ve bunlardan ayrılmayacağını kabulü bulunmaktadır. Bu ön kabul, işçilerin durumunu iyileştirmek için verilecek mücadelenin işyerleri içindeki egemenlik ilişkileriyle olduğu kadar, ülke çapındaki koşullarla da ilişkilendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Toplumsal hareket sendikacılığı bu nedenle devletten ve sermayeden bağımsız militan bir çizgiyi temel varlık ilkesi haline getirebilmiştir. Toplumsal hareket sendikacılığında; örgütsel olarak geleneksel ekonomi-siyaset ayrımı aşılmakta, toplumsal hareketlerle yapısal/örgütsel ittifaklara gidilmekte ve iktidara karşı ulusal çaplı mücadele kampanyaları düzenlenmektedir. Sendikalar diğer sosyal hareketlerle ittifak etmekte, fakat seçim ya da geçici koalisyonlarda olduğundan daha güçlü bir birliktelik oluşturan sınıfsal bir bakış açısı ve sınıfsal bir içerik/öz etrafında birleşmektedir. Bu sendikal anlayış toplumun en çok baskı altında tutulan ve sömürülen kesimlerini, genellikle örgütlü işçileri, kendi başına harekete geçebilme gücünden yoksun

kesimleri (yoksullar, işsizler, güvencesiz işçiler, yöresel örgütlenmeler vb.) harekete geçirmek için kullanan aktif bir stratejik yönelimi ifade etmektedir. Toplumsal hareket sendikacılığı, bileşenleri işyerinin çok ötelere yayılan ve taleplerini daha geniş sosyal ve ekonomik değişim gerektiren bir işçi hareketidir. Sendikalar ekonomik gereklerin ve örgütsel kaynakların çoğunu, sosyal hareket örgütleri ise –Latin Amerika’daki kentsel hareketlerde olduğu gibi– daha geniş kitleler ve işçi sınıfının daha az örgütlü kesimleriyle iletişim sağlamaktadır. Toplumsal hareket sendikacılığı, kitlelerin gücünü maksimum ekonomik kaldıraç olarak harekete geçirmenin en iyi yolu olduğu için, daha derin bir demokratik içeriğe sahiptir.

Tüm bu gelişmelere karşın, üretim süreci ve emek sürecinin yeniden düzenlenmesine dönük sermaye inisiyatifini tümünden değiştirebilen yeni bir işçi hareketi ve sendikacılık anlayışı henüz şekillenemedi. ILO’nun da belirttiği gibi (1997: 31), sendikalar tarafından benimsenen stratejiler, çeşitli güçlüklerle karşılaştıkları için halen kesinleşmiş değildir. Bu stratejiler sendika üyelerine yeni hizmetler sağlanması, yeni işçi kategorilerinin örgütlenmesi, toplu pazarlığın yeni alanlarının tartışılması ve yeni ittifaklar oluşturulmasını içermektedir. Bu konulardaki çabalar kuşkusuz hemen sonuç vermemekte, fakat sendikaların yeniden canlanabilmesi için en uygun araçlar olarak görülmektedir. Ayrıca amaç sendikaların geleneksel faaliyetlerinin değiştirilmesi değil, aksine yeni çabaların geleneksel faaliyetleri tamamlayabilmesidir.

Sendikalar, sadece ortak mesleki çıkarları paylaşan gruplar olmak yerine, gerçek sosyal hareketler olmalı ya da yeniden bu niteliklerine kavuşmalıdır.

Esnekliğin Avrupa'da en yaygın uygulandığı İngiltere'de ise, sendikalar arasındaki (ve bazen sendikaların kendi içindeki) farklı yaklaşımlar dört grupta toplanabilir (Atkinson, 1987: 99-100):

- **Devekuşu yaklaşımı** (Ostrich approach), çekirdek ve çevre işçileri arasında gerçekte bir parçalanma olmadığını, işgücünü yeniden yapılandırarak yönetimin esnekliği artırma girişimlerinin birkaç örnekle sınırlı olduğunu savunmaktadır. Bu nedenle söz konusu yaklaşımı savunanlar, geleneksel sendikal örgütlenme ve üye kazanma politikalarında herhangi bir değişiklik istemezler.

- **Dinazor yaklaşımı** (dinosaur approach), önemli değişimlerin ortaya çıktığını kabul emekte, fakat bu değişimleri ekonomik durgunluğun ve kuralsızlaştırmanın bir sonucu olarak değerlendirmektedir. Aslında bu değişimler geçici olgulardır ve sendikaların bütün yapması gereken, emekten yana bir hükümet var olan durumu düzeltinceye kadar dayanmaktır.

- **"Bourbon (4) yaklaşımı"**, esneklik çabalarının sadece verimlilik çabalarının 1980'lerdeki versiyonu olduğunu savunmaktadır. Verimlilik çabalarından sonra sadece sendikalar var olmaya devam etmekle kalmamış, fakat işçiler de refaha kavuşmuştur. Bu nedenle, esneklik girişimlerinin sendikal hareket için önemli bir sorun yaratmadığı öne sürülmektedir.

- **Faydacı yaklaşım** (opportunistic app-

roach), çekirdek işçi statüsünün elde edilmesinde işçiler ve işçileri temsil edebilen sendikalar açısından güvenceye alınan önemli avantajlar olduğunu kabul etmektedir. Bu yaklaşım esnekliği, genellikle tek sendika sözleşmesi (single union agreement) ve muhtemelen istihdam güvencesi karşılığında benimsemektedir.

Atkinson'a göre, bu yaklaşımlar bütünsel bir çözüm sunamamakta, bir dizi savunma konumundan başka bir anlam ifade etmemekte, yönetimin egemen olan esneklik anlayışına karşı işçilerin gereksinimi olan esnekliği sendikal bir talep olarak denge unsuru yapamamaktadır. İngiltere'de sendikaların esnekliğe karşı tepkileri, toplu pazarlık gücünden çok, büyük ölçüde yasal düzenleme konusunda yoğunlaşmaktadır.

Yeni sendikal arayışlar içerisinde sendikalar için temel sorun alanlarından birisi de küreselleşmedir. Küreselleşme artan emek piyasası esnekliği ve güvencesizliği ile özdeş tutulmakta, bu nedenle sendikaları başka ülkelerdeki benzer örgütlerle ilişkiler kurmaya ve mevcut ilişkileri geliştirmeye yöneltmektedir. Küresel ekonomik ilişkilerin ve çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinin gittikçe gelişmesi karşısında sendikalar, uluslararası alanda daha etkili olmanın yollarını bulmaya ve uluslararası kuruluşlarla daha yakın ilişkiler geliştirmeye kendilerini zorunlu hissetmektedir. Şirketler uluslararası ilişkilerini ve uluslararası hareketliliğini geliştirmekte, sosyal ve politik sorunlar uluslararası boyutta ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle birçok sendika, uluslararası sendikal işbirliğini ve endüstri ilişkilerinin uluslararası boyutta

geliştirilmesini zorunlu bir gereksinim olarak görmektedir. Aykaç'ın da belirttiği gibi (2000: 588), 'küresel piyasaların oluşması, uluslararası rekabetin artması, sosyal ve siyasal kurum ve kurallardaki yakınlaşma, bütün ülkelerin katılacağı ve destekleyeceği küresel bir duyarlılık ve uluslararası bir dayanışmanın da temelini hazırlamış olmaktadır. Küresel ekonominin herkes için kuralları büyük ölçüde değiştirdiği dikkate alındığında, sendikaların emeğe yönelik tehditlere küresel ölçekte yanıt verecek bir işbirliği ve dayanışmayı gerçekleştirmek için geç kalma tehlikesiyle karşı karşıya bulundukları söylenebilir.' Bununla birlikte uluslararası sendikacılık hareketi, yıllardır toplumdaki dengesizlikler sorununa çözüm bulmak amacıyla, uluslararası düzeyde ve hükümetler arasında koordineli bir çalışmanın yapılması gerektiğini savunmaktadır. Bu amaçla çeşitli ülkelerde kamuoyunu bilgilendirme ve uyarma kampanyaları uluslararası engelleri aşarak yürütülmekte ve olumlu etkileri de ortaya çıkmaktadır. Sendikaların gelecekte başarılı olabilmeleri; yüksek ücret, tam istihdam, çalışma standartları ve benzeri konularda küresel stratejilere sahip olmalarına bağlıdır. Günümüzde sendikal hareket, giderek daha fazla küreselleşen ekonomide uluslararası dayanışmanın önemini daha çok kavramaktadır. IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası finansman kurumlarının programları; sosyal boyutu olmayan, işsizlik yaratan, kamu harcamalarında kısıntılara yol açan, işçi hakları konusunda devletin düzenleyici rolünü ortadan kaldıran ve işçi haklarına kısıtlamalar getiren ekono-

mik hedeflere yönelmiş programlardır. Bu durum, işçi örgütlerini ulusal stratejilerin yanı sıra ve onu desteklemek üzere uluslararası politikalar geliştirmeye zorlamaktadır. Sendikalar ekonominin giderek daha çok küreselleşmesine stratejilerini, faaliyetlerini, işleyişlerini ve yapılarını yeni bir uluslararası boyuta taşıyarak yanıt vermeye çalışmaktadır.

Öte yandan, küreselleşmeyle birlikte ürün piyasaları genişlerken, sendikal örgütlenmenin alanı buna koşut olarak genişleyememiştir. Ayrıca ulusal sınırları aşan seçeneklerin olması küresel şirketleri daha çok özgürleştirmiş, ulusal politikaları giderek etkisizleştirmiştir; bu nedenle yasal çerçeveyi etkilemeye yönelik sendikal stratejiler de başarısız kalma eğilimindedir. Emek piyasasının örgütleyicileri olarak açıkça tanımlanmış bir korumaya alanını belirlemek sendikaların işlevlerinin bir parçasıdır. Emek piyasasının bu şekilde korunabilmesi için daima koruyucu önlemlerin devreye girmesi gerekmektedir. Ancak, günümüzde malların ve sermayenin giderek artan devingenliği bu tür önlemlerin kolayca aşılmasına olanak sağlamakta ve böylece sendikal hareketi küresel bir yaklaşım benimsemeye teşvik etmektedir (Breitenfellner, 1997: 542). İşçi hakları ve çıkarları bakımından ülkeler arasında büyük farklılıklar olması, sendikaların ve ulusal devletlerin uluslararası şirketler tarafından baskı altında tutulmasına yardım etmektedir. Uluslararası şirketlerin üretim yerlerini dünya çapında yeniden düzenlemeleri ve bunu yaparken ucuz emek faktörünü de dikkate almaları, sendikaların tavırlarının değişmesine ve diğer ülke-

lerdeki sendikalardan destek arayışına girmelerine neden olmaktadır. Bu noktada sendikalar öncelikle, evrensel düzeyde işçilerin birbiriyle rekabet eder hale getirilmesini engelleme sorunuyla karşı karşıyadır. İşçiler de bu anlamda birbiriyle ilişkili iki eğilimin tehdidi altındadır. Bunlardan birisi, özellikle gelişmiş ülkelerin işçilerini etkilemekte ve bu ülkelerdeki bazı işlerin emeğin ucuz olduğu başka ülkelere taşınmasından kaynaklanmaktadır. Diğer eğilim ise, düşük ücretli bölgelerden ithalat yapılması, bunun da rekabet edemeyen endüstrilerde işsizliğe yol açmasıdır. Olaya düşük ücretli ülkeler ve bölgeler açısından bakıldığında ise, burada karşılaşılan tehdit, ücretlerin düşük tutulması için esnek çalışmanın, taşeronlaşmanın artması ve ücretlilerin hem gelirinin, hem de sosyal güvencesinin azalmasıdır. Özetle, sermaye küreselleşme ile birlikte, belirli bir bölgeyi terk etme ya da orada kalma kozunu ve işsizlik tehdidini kullanarak ücret pazarlıklarında büyük avantaj elde etmektedir. Bu durumda sermayenin küreselleşmesi sendikal hareketin de küreselleşmesini ve işçilerin mücadelesinin dünya ölçeğinde koordine edilmesini gerektirmektedir.

Sendikacılık hareketi başlangıçtan beri uluslararasılaşma eğiliminde olmakla birlikte, 1980'li yıllardan itibaren bu eğilim daha ağır basmaktadır ve uluslararası sendikacılık, bölgesel ve uluslararası düzeydeki politikalarını küreselleşme varsayımı ile belirlemektedir. Sendikalar, küreselleşmenin yarattığı sosyal krizin ulusal düzeydeki politikalarla aşılamayacağı ve küreselleşen dünyanın küre-

selleşen bir sendikacılık hareketi gerektirdiği konusunda görüş birliği içerisindedir. Küreselleşme denilen süreç işçiler açısından olumsuzlukları uluslararasılaştırırken, çözümlerin de uluslararası boyutlu olması zorunluluğunu belirginleştirmiştir. Bu zorunluluğu hayata geçirmenin vazgeçilmez bir aracının uluslararası sendikacılık olduğu açıktır. Kuşkusuz bu yaklaşım güçlü bir ulusal sendikacılık hareketini dışlamamakta, tersine öngörmektedir (Erdoğan, 1999: 52-53).

Uluslararası sendikal hareketin küreselleşmeye sosyal boyut kazandırmak için temel stratejisi öncelikle ulus ötesi sermayenin gücünün sınırlandırılmasıdır. Uluslararası sendikalar, işverenlerin, hükümetlerin ve sendikaların küresel düzeyde yeni bir sosyal uzlaşmaya varmalarını istemekte, bu amaçla Birleşmiş Milletler (BM), Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ), IMF, Dünya Bankası, AB gibi kuruluşları etkilemeye çalışmaktadır. ICFTU, DTÖ ve diğer uluslararası anlaşmalara aşağıdaki biçimde bir sosyal hükümün dahil edilmesini istemektedir : "Taraflar Dünya Ticaret Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kurulacak olan bir danışma komitesinin belirleyeceği asgari çalışma standartlarına uymayı kabul ederler. Bu standartlar arasında örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğü, istihdamda asgari yaş, ayrımcılığın önlenmesi, zorla çalıştırmanın önlenmesi bulunmalıdır" (Erdoğan, 1999: 56-57). ICFTU, ticaretin serbestleştirilmesi ile çekirdek/asgari istihdam standartlarına uyulması arasındaki ilişkinin DTÖ ve ILO gündemine alınması için önemli

bir kampanya başlatmıştır. DTÖ üyeleri ILO'nun çekirdek istihdam standartlarına uyacakları konusunda 1. Bakanlar Konferansında taahhütte bulunmuştur. Uluslararası ticaret topluluğunun önündeki görev artık bu taahhüdü yerine getirmek için, çekirdek istihdam standartlarına uymayan ülkelere baskı yapacak araçlar tasarlamaktır (ICFTU, 2000: 43). IFBWW de (Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu), Dünya Bankasının verdiği kredilerde işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi için yükümlülükler getirmesini istemektedir (ICFTU, 2000: 63).

Yukarıda da belirtildiği gibi, ICFTU gibi dünyanın en büyük işçi örgütü, çalışma standartlarının dünya ticaretinin temel kuralları arasında yer alması için kampanyalar yürütmeye çalışmaktadır. Bunun nedeni, serbest ticaretin ve artan rekabetin ülkeler ve sınıflar arasındaki eşitsizliği artırması ve dünya çapında işçi haklarını daha da zayıflatmasıdır. Bu gelişmeyi frenlemek ve ekonomik gelişmenin sonuçlarının daha adil bir şekilde paylaşılmasını sağlamak için ticari faaliyetlerde bazı sosyal kuralların da belirleyici olması gerektiği savunulmaktadır. Bu öneri ile küreselleşmenin sadece ekonomik boyutlu bir süreç olarak kalması, sosyal boyutunun da devreye sokulması amaçlanmaktadır. Kuşkusuz bu amaç gerçekleştiğinde küreselleşmenin emek üzerinde yarattığı tüm olumsuz sonuçlar giderilemeyecektir; ancak çalışma standartlarının dünya ticaretine eklenmesine ilişkin tartışma, emeğin dünya çapında ortak mücadelesinin bir platformunu yaratma bakımından önemli

bir işlev görmektedir. Öte yandan çalışma standartlarının uygulanması sonucunda az gelişmiş ülkelerde ortaya çıkması muhtemel zararlara karşı, uluslararası düzeyde bir "standartların uygulanması ve zarar tazmin fonu" kurulması, fonun kaynağının uluslararası mali sermaye hareketlerinin vergilendirilmesi olabileceği önerilmektedir (Çoban, 1998: 19). Gerçekten uluslararası sendikal hareket, DTÖ'nün evrensel kabul görmüş çalışma standartlarını ticaret sözleşmelerine işçi haklarına ilişkin bir hüküm koyarak kendi mekanizmaları ile birleştirmesi gerektiğine inanmaktadır. ILO sözleşmelerinin ticaretin yeniden düzenlenmesi sürecine eklenmesi ve uyum politikalarının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu da ancak DTÖ ve diğer uluslararası anlaşmalara bu standartların eklenmesiyle ve etkin bir izleme-denetleme-yaptırım uygulama mekanizmasıyla sağlanabilir. Hükümetler, temel istihdam standartlarını uygulamak için girişimlerde bulunan hükümetlere yardım etmek için ILO'nun koordinasyonu ile uluslararası bir fon oluşturmalıdır (ICFTU, 2000: 44).

Küresel sendikacılık arayışlarının bir sonucu olarak 1990'larda medyadan olduğu kadar sendikalar ve sivil toplum örgütlerinden, hatta uluslararası protesto hareketlerinden gelen baskılar sonucunda birçok şirket davranış ilkele-ri/kodları/kuralları benimsemeye başlamıştır (5).

Aslında sendikalar, şirketlerin uyması gereken uluslararası davranış ilkeleri için yaklaşık 25 yıl önce eyleme geçmiştir. Yeni davranış ilkeleri dalgası, ILO ve

OECD'nin özellikle örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına önem veren ve uluslararası çalışma standartlarını esas alan gönüllü davranış ilkeleri öncülüğünde, 1970'lerde başlamıştır. 1990'ların başlarında, uluslararası taşeronluk yoluyla üretilen özel markalarla piyasaya giren birçok şirket, taşeronların çalışma biçimlerine ilişkin davranış ilkeleri belirlemiş ve benimsemiştir. Davranış ilkeleri, çokuluslu şirketlerin uluslararası faaliyetlerini kapsayan çalışma koşullarına ilişkin davranışlarını belirleyen yazılı metinler olarak tanımlanmaktadır. Davranış ilkeleri çokuluslu şirket tarafından tek taraflı olarak benimsenebileceği gibi, sendikalar ve/veya diğer hükümet dışı örgütlerle müzakereler sonucu da benimsenmiş olabilir. Bu metinler bağlayıcı olmamakla birlikte toplu sözleşmelere dahil edilerek çokuluslu şirket ve taşeronlar da dahil olmak üzere iş yaptığı diğer şirketler için bağlayıcı hale getirilebilir. Uluslararası sendikacılık hareketi bu davranış ilkelerini, geri kalmış ülkelerdeki çalışma koşullarının insani değerler ve sınıf dayanışmasının bir gereği olarak iyileştirilmesi için benimsemektedir. Öte yandan, geri kalmış ülkelerdeki kötü çalışma koşulları küresel rekabet nedeniyle gelişmiş ülkelerdeki işçi sınıfını ve sendikaları da tehdit etmektedir (Erdoğan, 1999: 70-71). Ancak davranış ilkeleri, uluslararası çalışma standartlarının özelleştirilmesi, şirketlere özgü duruma getirilmesi ve temel işçi haklarına uyma sorumluluğunun hükümetlerden şirketlere geçmesi tehlikesini içermektedir. Çokuluslu şirketler ve uluslararası işkolu sendikaları arasında yapılacak çerçeve an-

laşmalarla, bu kurallardan doğan bazı sorunların önüne geçilmesi gerekmektedir.

Küresel sendikacılık çabalarının bir başka sonucu da çerçeve anlaşmalardır (framework agreements) (6). Uluslararası sendikal kampanyalar, ilgili işletmelerle ya da işveren örgütleriyle toplu sözleşmelerin genel çerçevesini belirleyen çerçeve anlaşmalar şeklinde de olabilmektedir. Özünde kapitalizmin küresel kısılcına karşı, sendikalar da küresel toplu sözleşme dönemi başlatma çabasıdadır. Çokuluslu şirketler ile işçi sendikaları federasyonları arasında kabul edilen ve giderek yaygınlaşan çerçeve anlaşmalar küresel toplu sözleşmelerin ilk modelleri olarak değerlendirilmektedir. Çerçeve anlaşmalar, uluslararası sendikaların çokuluslu şirketlerin faaliyetlerine sosyal boyut kazandırma çabalarının bir sonucudur; davranış ilkelerine benzeyen bu anlaşmaların benimsenme biçimleri, içerikleri, uygulama ve denetim yöntemleri açısından farklı özellikler taşımaktadır. Uluslararası düzeydeki bu tür anlaşmaların bağlayıcılığı ve yaptırımı yoktur. Küreselleşme sürecinde, özellikle gelişmekte olan ülkelerde çalışma koşullarının kötüleşmesi, çocuk işçiliğin, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, çokuluslu şirketlerin dünya çapında imaj kaybına neden olmaktadır. Sendikaların ve sivil toplum örgütlerinin bu konuda yürüttükleri kampanyalar, ağır sömürü koşullarının dünyanın her yerinde kitle iletişimi araçlarıyla gözler önüne serilmesi kötü imajlı çokuluslu şirketlerin pazar paylarını etkilediği ölçüde, çokuluslu şirketler çalışma koşullarına ilişkin dav-

ranış ilkeleri benimseyerek “temiz” (7) üretim ve ticaret yaptıklarını kanıtlamaya çalışmaktadır (Erdoğan, 2000). Genel kurallarla ilgili çerçeve anlaşmalar bir süreden beri çokuluslu şirketlerle işkolu sendikaları arasında kabul edilmektedir ve uluslararası bir endüstri ilişkileri sisteminin başlangıcını oluşturmaktadır. Bu anlaşmaların çoğu 1990’ların sonunda görece olarak kısa bir süre içerisinde pazarlık edilerek kabul edilmiştir. ETUC ile UNİCE arasındaki anlaşmalar ebeveyn izinleri, kısmi çalışma ve Avrupa İş Konseyleri konularını kapsamaktadır. Avrupa Komisyonu’nun Avrupa İş Konseyleri konusundaki yönergesi, Avrupalı işletmelerdeki işçilere şirketlerin bilgi vermesi ve danışması için belirli ölçülerin kabul edilmesi yükümlülüğünü getirmektedir. Ancak şirketler ve sendikalar arasında uluslararası sosyal diyalog halen istisnadır, çerçeve anlaşmalar genellikle çokuluslu şirketler ile sendika üst örgütleri arasında yapılmaktadır.

Küreselleşme döneminde sendikaların örgütlendiği ve üyelerini temsil ettiği ekonomik, toplumsal ve siyasal çevre değişmekte ve sendikaları, ICFTU gibi uluslararası sendikal organların yapıları ve işlevleri de dahil olmak üzere, rollerini ve stratejilerini yeniden düşünmeye zorlamaktadır. Sendikalar, küresel piyasa ekonomisinde istikrarlı bir ekonomik ve toplumsal gelişme sağlanması için, ILO’nun temel standartlarına dayanan sağlam bir endüstri ilişkileri sisteminin kurulmasının gerekli olduğu konusunda ısrarlı olmalıdır (ICFTU, 2000: 139). ICFTU, temel çalışma standartlarının kabul edilmesini - ki birçok ülke zaten ILO söz-

leşmeleriyle kabul etmiş durumdadır - DTÖ’nün sözleşmelerinin önkoşulu olmasını önermektedir. Amaç çocuk emeği, zorunlu çalışma ve sendikal baskılar yoluyla “sosyal damping” yapılmasını önlemektir (Breitenfellner, 1997: 550). Ancak yoksul ve azgelişmiş ülkelerin emekçileri, ileri sanayileşmiş ülkelerdeki sendikaları kendi ayrıcalıklı haklarının savunucusu olarak görmektedir. Azgelişmiş ülke çalışanları, söz konusu sendikaların ücretlerin arttırılması, çalışma standartlarına uygunluk ve çevrenin korunması gibi konularda gösterdikleri duyarlılığı Üçüncü Dünya ülkelerinin çalışanlarına karşı uygulanan korumacılığın farklı bir biçimi olduğundan kuşkulamaktadırlar. Bu duyarlılığın aslında gelişmekte olan ülkelerin başlıca karşılaştırmalı üstünlüğünü, yani düşük emek maliyetini ortadan kaldırmayı amaçladığını düşünmektedirler. Enternasyonalist geleneklerine karşı, teknoloji ve sermaye gibi kıt kaynaklar nedeniyle sendikalar tüm dünyada birbirleriyle rekabet etme eğilimindedir.

Bugünkü koşullarda küresel emek piyasasının herhangi bir şekilde örgütlenebilmesini umut etmek mümkün değildir. Bu nedenle küresel sendikacılık ulusal stratejileri dışlayamamakta, en çok mücadelenin nihai aşamada ulusal ve yerel düzeyde yapılması gerektiğini kabul etmektedir. Sendikalar küreselleşmeyle başedebilmek için dört stratejik seçeneğe sahiptir. Birincisi, ücretlerin ve çalışma standartlarının yükseltilmesidir. Bu, dar anlamda küresel sendikacılıktır. İkincisi, sermayenin devingenliğini sınırlamakla ilgilidir. İşletmelerin daha ucuz emek

kullanma kapasitelerini daraltmak için sermayenin hareket alanı sınırlanmalıdır. Üçüncüsü, emek piyasasının yüksek ücretli ve yüksek performanslı endüstrilerdeki rekabete uyum sağlamasını kolaylaştırmaya çalışmaktadır. Dördüncüsü de, istikrarı ve refahı geliştirmek için ekonomi politikasının koordinasyonu ve kurumsal düzenlemeler üzerinde odaklanmaktır. Tüm bu hedeflere, işverenlerle yapılan özel sözleşmeler ve üçlü uzlaşmaların temelini oluşturan yasal sistemler olmak üzere iki kanalla ulaşılabilir (Breitenfellner, 1997: 543).

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerdeki işçilerin temel örgütlenme haklarını kullanabilmek için katlandıkları sıkıntılar dikkate alındığında, uluslararası sendikal hareketin daha iyi örgütlenme koşulları yaratılmasına yardımcı olacak önlemler üzerinde yoğunlaşmaya devam etmesi gerekmektedir. Çokuluslu şirketler, hem doğrudan yatırımlar hem de kompleks üretim ve hizmet zincirleri yoluyla dünya çapında entegre olmuş bir üretim sistemi yaratmaktadır. Ancak küresel ticareti yöneten yasalar halen ulusal düzeydedir ve ulusal yasalar piyasalarda istikrarsızlık yaratabilen uyumsuzluklara ve farklılıklara, sosyal gerilimlere neden olabilmekte, etik kurallara uymayan şirketlere yasadışı uygulamalarını gizleme ve temel işçi haklarına aykırı uygulamalarını sürdürebilme olanağı sağlamaktadır. Hükümetlerin ve şirketlerin yatırımlarla ilgili sosyal sorumluluklarını kabul etmelerini sağlayacak küresel bir düzenleme yoktur (ICFTU, 2000: 114). Son yıllarda ILO küreselleşmiş ekonomide emeğin çıkarlarını ko-

rumaya ilişkin yeni yollar bulmak için mücadele etmektedir. ILO küreselleşme ve küreselleşmenin yarattığı olumsuzluklar konusunda sağlıklı çözümler yapmakla birlikte, bu çözümler etkili bir pratiğe dönüştürülememiştir. ILO, ikna ve standartlara gönüllü olarak uyum yöntemine bel bağlamakta ve standartları ihlal edenlere de herhangi bir yaptırım uygulayamamaktadır. Küreselleşmeye sosyal boyutun katılması için ILO'ya gücünü büyük ölçüde arttıracak bir rol verilmesi gereklidir. Sendikalar OECD ve ILO gibi uluslararası organizasyonlarda ya da kuruluşlarda zaten temsil edilmektedir. ILO hükümetleri, işverenleri ve işçileri bünyesinde toplayan gerçek bir üçlü kuruluştur ve gelecekteki küresel sosyal ortaklığın nasıl bir işlev görebileceğinin örneğini oluşturmaktadır. ILO güçlendirilirse, dünya ekonomisinin belirlenmesinde Dünya Bankası, IMF ve DTÖ gibi örgütlerle birlikte işlev üstlenebilir (Breitenfellner, 1997: 544). Küreselleşme sürecini belirleyen çokuluslu şirketlerdir; emeğin küreselleşmesi ise son derece sınırlı bir düzeydedir. Bu nedenle küresel yönetimin (global governance) oluşturulması gerekmektedir. Küreselleşme sürecinde mevcut kurumların meşruiyet tartışmalarını ortadan kaldırmak ve toplumsal sorunları hafifletmek için, en önemli girişimlerden birisi, hem mevcut gruplar arasında hem de içinde adaletli bir düzenin kurulmasıdır. Bir başka deyişle, bir taraftan DTÖ gibi örgütlere sosyal konularda da sorumluluk yüklemek, diğer taraftan da emeğin de temsil edildiği ILO gibi örgütlerin karar sürecine katılımını sağlamaktır (Boz-

kurt, 2000: 198). ILO'nun küresel ekonominin sosyal boyutlarını dikkate alarak, temel çalışma haklarının yasal çerçevede gözetilmesini ve geliştirilmesini sağlama sorumluluğu artmaktadır. Hem küresel olanakların iyi kullanılması, hem de küresel çıkarların bir bütün içinde görülebilmesi için ekonominin küresel çapta kurumsallaşmaya gitmesi ve bu kurumlaşmanın demokratik bir işleyişe kavuşturulması gerekmektedir. Ancak böyle bir işleyiş içinde sermayenin ve piyasanın küreselleşmesinin yalnızca uluslararası sermaye için yararlar üretmesi gibi sonuçlar sınırlanacak ve bir anlamda küreselleşmenin toplumlar açısından "meşruiyeti" sağlanacaktır (Koray, 1995: 767-768). Gerçekten emeğin temel çalışma haklarının etkin kılınarak yaygınlaştırılması, küresel toplumun benimsemesi gereken bir sorumluluk olarak karşımızda durmaktadır. DTÖ üyesi devletler aynı zamanda ILO'nun da üyesidirler. Dolayısıyla bu iki uluslararası kuruluşun işbirliği içinde çalışarak küreselleşme sürecine yön vermeleri mümkündür.

DİPNOTLARI

(1) Uluslararası kampanyalarla ilgili sınır ötesi endüstriyel eylemin önemli bir örneği, Fransız devletinin de ortak olduğu Renault şirketinin Belçika'daki fabrikasını kapatacağını açıkladığı 1997'nin başlarında ortaya çıkmıştır. Üç bin işin kaybolması anlamına gelen bu karar, Avrupa Metal İşçileri Federasyonunun Belçika, Fransa, İspanya, Portekiz ve Slovenya'da koordinasyonu altında iş bırakmalara neden olmuştur. Söz konusu eylem ilk "Avrupa grevi" niteliğindedir ve sonuçta kısmen de olsa başarılı olmuş, taraf-

lar arasında "sosyal plan" kabul edilmiştir.

(2) İsveç ve Kanada'da yapılan bir çalışma, yeni üyeler için uyum sağlama programları, sendikal faaliyetlere katılma, sendika yayınlarını sürekli olarak okuma da dahil olmak üzere sendikalarla çeşitli biçimlerde ilişkileri varsa, işçilerin sendikalara daha çok bağlılık göstermelerinin mümkün olduğunu ortaya çıkarmıştır. Sendika yayınlarının sık ve etkin biçimde dağıtılmasının, sendika aidiyeti ile olumlu bir ilişkisi vardır. Aynı şekilde Avusturya'da yapılan bir araştırmada, sendikaların faaliyetleri hakkında daha çok bilgi sahibi olan işçilerin daha yüksek sendikal aidiyet gösterdikleri sonucuna varılmıştır (Olney, 1996: 82-83). FNV (Hollanda İşçi Sendikaları Konfederasyonu), yeni üyelerini aktif sendika üyesi yapabilmek için öğretici programlar düzenlemektedir. FNV, potansiyel üyelere ilgisiz kalmak yerine, istedikleri zaman derhal yardım edilmesini savunmaktadır. Potansiyel üyelere başlangıçtan itibaren aidiyet duygusu aşılama esas olmalı, ayrıca "deneme süreli üyelik" (trial membership) de teşvik edilmelidir (Olney, 1996: 83).

(3) Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.: Çiğdem Çıdamlı, 1995, "Güney'in Yanıtı – Toplumsal Hareket Sendikacılığı", Sınıf Hareketin Yön, Şubat, 1 (1) : 20-21; Kim Moody, 1997, "Towards an International Social-Movement Unionism", New Left Review, 225: 52-71; aynı yazar, 1998, Workers in a Lean World, Verso; Mehmet Beşeli ve Metin Özügürlü, 1995, "İşçi Sınıfı Hareketinde Yeni Uluslararası Eğilimler", Kış-Bahar: 26-32.

(4) Bir tür sert Amerikan viskisi.

(5) Son yıllarda birçok çokuluslu şirket davranış ilkeleri benimsemiş ve kamuoyuna açıklamıştır. Örneğin 1997 Nisan ayında

birçok Amerikan giyim firması (Nike, Reebok, L.L.Bean vb.) sendikalar ve insan hakları örgütleriyle bir anlaşma yapmış ve tüm dünyada kullandıkları atölyelerde ücretler ve çalışma koşullarına ilişkin temel kuralların uygulanmasını kabul etmiştir. Anlaşma uyarınca bu şirketlerin ürettikleri giysilere özel bir etiket yapıştırması ve oluşturulan bir kurulun uygulamayı izlemesi kabul edilmiştir.

Son zamanlarda birçok Avrupa ülkesinde başlatılan (Belçika, Fransa, Almanya, Hollanda, İsviçre, İngiltere) ve sendikaların, hayır ve yardım kurumlarının desteklediği "Temiz Giysiler" kampanyası, işletmeleri ürünlerinin üretildiği koşullar hakkında tüketicilere bilgi vermeye zorlamakta ve asgari koşullara uyduğunu kanıtlayan işletmeleri "sosyal etiket" vererek ödüllendirmektedir (ILO, 1997: 41-43). Sendikalar "sosyal etiketleme" yoluyla küresel tüketicileri yeni bir güç kaynağına dönüştürebilir ve hisse senedi sahiplerine kampanyalarını açıklayabilir. Çokuluslu şirketler ILO'ya şikayet edilebilir ya da Avrupa Adalet Divanı gibi uluslararası yargı organlarında yargılanmaları sağlanabilir (Breitenfellner, 1997: 547). 1995 Haziran ayında ACCOR oteller grubu ile işkolu düzeyinde yapılan sözleşmede, gruba bağlı tüm işyerlerinde sendikalaşma özgürlüğüne tam olarak uyulacağı kabul edilmiştir. FIET'e üye bir İsveç sendikası ile İsveç'e halı ithal eden IKEA şirketi arasında oluşturulan bir ortak komitenin, belirli Asya ülkelerinde halıların üretildiği koşulları inceleme ve çocuk emeği kullanılan halıların ithalini yasaklama yetkisi kabul edilmiştir (ILO, 1997: 43-44). 1995'de ETUC tekstil, giyim, deri sektörlerinde örgütlü Avrupa Ayakkabı Endüstrisi Konfederasyonu ile sözleşme imzalamıştır. Sözleşmeyle konfederasyona üye işverenler, dünyanın herhangi bir yerinde doğrudan ya da taşeronlar kanalıyla yaptıkları üretimlerde çocuk

emeği kullanmamayı kabul etmiştir (ILO, 1997: 44). Çin'de kurulu bir oyuncak fabrikasında 87 kadın işçinin fabrikaya kilitlenmesi ve daha sonra işten atılmasının yarattığı trajik ortamın etkisiyle, İtalya'da kurulu üç sendika İtalya kökenli Artsana çokuluslu oyuncak şirketine davranış ilkeleri kabul ettirmiştir. Buna göre şirketin taşeronlarının artık ILO sözleşmelerinde belirtilen sendikal hakları ve diğer hakları güvenceye almaları gerekmektedir. Bu konudaki yakınlıklar bağımsız işyeri denetim mekanizmaları tarafından izlenmekte ve yıllık olarak değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Fakat, uygun denetleme mekanizmaları oluşturulsa bile, davranış ilkeleri en iyimser anlamda asıl sözleşmelerin tamamlayıcısı olarak işlev görmekte ve ancak yasal düzenlemelerin ya da sendikal gücün başka seçenek bırakmadığı aşamada sorumlu olan "buka-lemun şirketler" olarak taşeronları da kapsamaktadır (Breitenfellner, 1997: 546). Tüm bunlara karşın davranış ilkelerin içeren ulus ötesi anlaşmaların çok az olduğunu ve esas olarak diğer bölgelere göre bütünleşme yolunda daha çok ilerlemiş olan AB'de uygulandığını belirtmekte yarar var. Bu konuda ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz.: Veyssel Bozkurt (Der.), 2000, Küreselleşmenin İnsani Yüzü, İstanbul, Alfa.

(6) Telekomünikasyon devi Telefonica ile UNI (Uluslararası Sendikalar Ağı) arasında 2000 Nisan ayında imzalanan çerçeve anlaşma ile, Telefonica şirketi sendikal haklar başta olmak üzere küresel düzeyde kendisine bağlı kuruluşlarda çalışan 120 bin işçinin sendikal haklarına saygılı olacağını, ILO standartlarına uyacağını garanti etmiştir. Şirket ayrıca çevre faktörünü gözetmeyi, çalışanlarına güvenli iş ortamı sağlamayı ve refah düzeyinde ücret ödemeyi de kapsayan bir dizi taahhütte bulunmuştur. Del Monde ile IUF (Uluslararası Gıda, Tarım,

Otel İşçileri Sendikaları Federasyonu) arasında 2000 Mart ayında imzalanan çerçeve anlaşma ile, Del Monde'nin yan kuruluşu olan Guatemala'da kurulu Bendegua şirketinde işten atılan 900 işçinin tümünün işe geri alınması, işçilerin sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına saygı gösterilmesi kabul edilmiştir (Cumhuriyet, 18.9.2000). IFBWW (Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu), IG BAU (Alman İnşaat İşçileri Sendikası) ve dünyanın en büyük inşaat gruplarından olan HOCHTIEF, şirketin dünyanın her yerindeki inşaat faaliyetlerinde ILO'nun sosyal standartlarına uyacağına ilişkin bir çerçeve anlaşma imzalamıştır. 15 Mayıs 2000 tarihinde imzalanan anlaşma HOCHTIEF'in taşeron şirketlerinde de uygulanmaktadır. Şirket bünyesinde 37 bin işçi çalışmakta, taşeron şirketlerle bu rakam çok daha yükselmektedir. Sendikaların bu anlaşmadan sağlayacakları yarar, HOCHTIEF'in özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki faaliyetlerinde, iş yaptığı yerli firmaların ve taşeronlarının işyerlerinde, yaptırımlar içermese de, sendikal örgütlenme özgürlüğü ve temel çalışma koşulları konularında bir anlaşma metnine sahip olunmasıdır. Bu anlaşmayla HOCHTIEF, ILO sözleşmelerinden kaynaklanan istihdamda ayrımcılık yapılmaması, çocuk işçiliği kullanılmaması, örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğüne uyulması, yeterli ücret ödenmesi, çalışma sürelerinin makul olması gibi kurallara uymayı kabul etmiştir. Bu kurallara uyulup uyulmadığı sendikalarla birlikte değerlendirilecektir (Erdoğan, 2000). Küresel sendika olmaya en yakın örgütlerden birisi olan ve 120 ülkede yaklaşık 5 milyon işçiyi temsil eden ITF (Uluslararası Nakliyat İşçi-

leri Federasyonu), benimsemiş olduğu standart toplu sözleşme ile ITF üyesi sendikaların yapacakları toplu sözleşmelerde yer alacak asgari çalışma koşulları ve sözleşme sürelerini belirlemektedir. Bireysel iş sözleşmeleri bu sözleşmeye aykırı olamayacak ve 5-7 ay süreli olacaktır. Gemicilerin ücretleri kadroları esas alınarak sözleşme ekindeki cetvele göre hesaplanacak ve dolar olarak ödenecektir; günlük çalışma süresi 8 saattir. Sözleşmede ayrıca fazla çalışma, genel tatil günleri, dinlenme süreleri, ücretli izinler, işçi sağlığı ve iş güvenliği, yemek, barınma, ihbar süresine ilişkin hükümler yer almaktadır (ITF Standard Collective Agreement, 1 January 2001).

(7) Örneğin tüketici baskısı Amerikan Konfeksiyoncular Derneği'ni çocuk emeği kullanmayacağına ve yetişkin çalışanlarının da kötü çalışma koşullarına maruz kalmayacaklarına ilişkin katı, fakat gönüllü bir davranış kodu oluşturulması konusunda ikna etmiştir. Pakistan'da futbol topu üretimi gibi bazı işkollarında çocuk emeğinin kullanılmasına son verilmesine ilişkin bir takım başarılı girişimlerde bulunan Uluslararası Çocuk Emeğinin Ortadan Kaldırılması Programı (IPEC) ILO'ya bağlı bir program olmakla birlikte, diğer birçok uluslararası kurumu, iş dünyasından bazı şirketleri ve sivil toplum örgütlerini de içermekte ve aynı zamanda çeşitli hükümetlerden de destek almaktadır. Bununla birlikte, ILO dinamik ve kapsayıcı bir yapıya kavuşuncaya kadar, uluslararası ekonominin yeni çatısını oluşturan finans kurumları tarafından tam bir ortak statüsünde değerlendirilmeyecektir (Newland, 1999: 31).