

25, Şubat 2005

sendikalar notlar



Avrupa Birliği Sosyal Politikası:
GELİŞİM, HAPSRIM ve
TÜRKİYE'NİN UYUM SÜRECİ-2



DÜNYADA
KÖÇME İSTİHDAM
KURULUMU-1



Sektörün "Yapısal Değişim"ine Karşı
EVRENSEL KURALLARIN NERESİNDE?



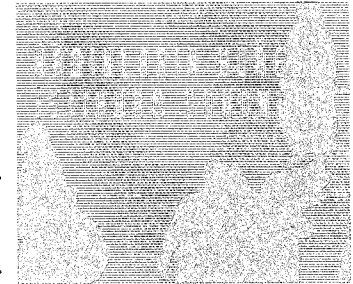
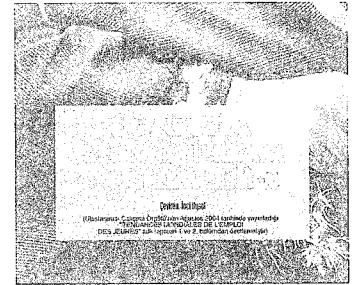
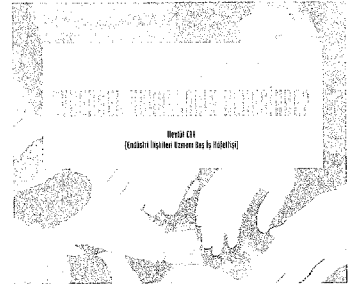
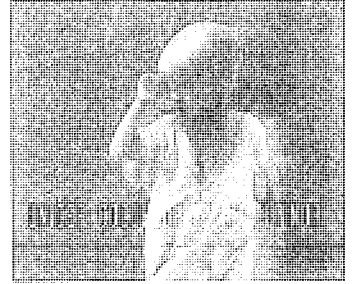
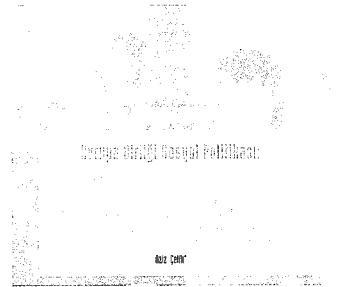
UNICEF: ÇOCUKLARIN PEŞİNİ ALTINDA

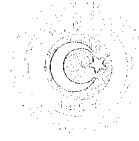


KADINLARIN KURULUM
İSTİHDAM SORUNLARI

İÇİNDEKİLER

Sunuş	3
Türkiye	5
Dünya	16
AB sosyal politikası: Gelişimi, kapsamı ve Türkiye'nin uyum süreci-2.....	22
Unicef: Çocukluk tehdit altında	56
Yeni Asgari Ücret Yönetmeliği.....	60
Dünyada genç istihdam eğilimleri	76
Kadınların küresel istihdam sorunları	92
Ayrımcılığa karşı etkili, sürekli ve ortak mücadele	104
Toplu pazarlık ve eşitlik.....	124





**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

17 Aralık 2004 tarihinde yapılan Avrupa Birliği zirvesinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam ye olması için görüşmelerin 3 Ekim 2005 tarihinde başlatılmasına karar verildi. Böylelikle yıllardır AB yeliği sürecinin başlatılması için önemli Anayasal, yasal ve yönetsel değişiklikler yapan Türkiye, yeni bir sürecin içine girdi. 3 Ekimde başlayacak görüşmelerle çok kapsamlı ekonomik, sosyal ve siyasal amaçlar gündeme getirilirken, Avrupa Birliği ile Türkiye arasındaki sorunların giderilmesi hedeflenecektir.

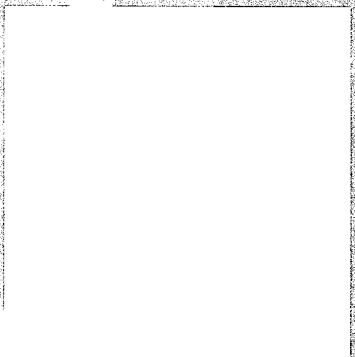
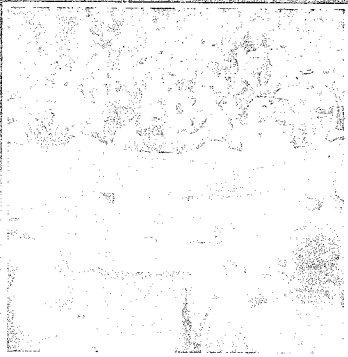
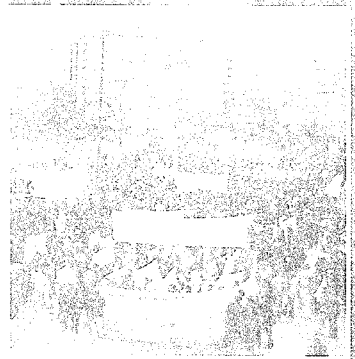
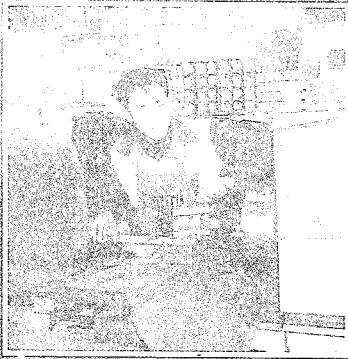
Avrupa Birliği yeliği sürecinde, bireysel ve sosyal haklar konusunda yapılacak tartişmalar ve yaşama geçirilecek bir dizi karar, hiç kuşku yok ki Türkiye sendikal hareketi için çok önemlidir. Çünkü ele alınacak sorunlar, yalnızca Hükümet ve siyasal kurum ve kuruluşların sorumluluk alanına giren sorunlar değildir. Özellikle sosyal sorunlar, sendikaların ilgi alanında bulunmaktadır.

Avrupa Birliği lkelerinde sosyal hakların temelini oluşturan Avrupa Sosyal şartı'nın tam ve eksiksiz kabul edilmesinden, ülkemizdeki çalışma yasaları'nın demokratikleştirilmesine; sendikal örgütlenme, grev ve endüstriyel eylem haklarının geliştirilmesinden, sosyal koruma politikalarının kurumlaştırılmasına; ekonomik ve sosyal yaşamın düzenlenmesi doğrultusunda kurumsal ve bireysel katılımdan, bölgesel eşitsizliklerin azaltılmasına kadar birçok konuda sendikaları güncel ve ertelemesiz görevler beklemektedir.

Bu nedenle 3 Ekim 2005 tarihinde başlayacak olan AB müzakere süreci öncesinde ve sırasında, Türkiye sendikalarının çekingen, kuşkucu, dışlayıcı ve uzak bir tutum geliştirmeden, sosyal sorunlara ve çözümlere odaklanarak somut, bilimsel ve verimli katkılar yapması öncelikle toplumsal bir sorumluluktur.

Saygılarımızla.

Merkez Yönetim Kurulu



ETUC: AB ÜYELİĞİ İÇİN ENGELLER AŞILMALI

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliği önündeki engellerin kaldırılmasını istedi.

ETUC Yürütme Kurulu bir yandan Türkiye'nin Avrupa Birliğine girişi için çağrı yapan bir bildirgeyi oybirliği ile kabul ederken diğer taraftan Kopenhag kriterlerine uygun değişikliklerin geciktirilmeden uygulanması istendi.

ETUC'un Türkiye'nin AB'ye üyelik içeren bildirgesinde özetle şu noktalar öne çıkartıldı:

“Türkiye sendika

örgütleri 1985'den beri ETUC'un üyeleri arasındadır ve ETUC, Türkiye sendikalarının, sendikal haklar ve demokrasi mücadelelerini daima desteklemiştir.”

“2003 yılının başından beri Türk Hükümeti reform çabalarına yoğunlaştı, bu süreci hızlandırdı ve bu nedenle Kopenhag'da Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen kriterleri yerine getirme azmini gösterdi. Avrupa Konseyi bu çabaları gözönüne almaktadır. Müzakere süreci sosyal hakları, sendikal hakları ve yasaları güçlendirmek için kullanılmak zorundadır.”

“Türkiye'nin AB'ye entegrasyonu bir zorluk içermektedir, fakat bu bütünleşme, AB'nin, içinde çeşitli üye Devletlerin olmasından ve her birinin inançlarına ve fikirlerine saygı duyulmasından

kaynaklanan gücünü ve alanını genişletme yeteneğine sahip olduğunu gösterecektir.”

“1985'den beri ETUC, Türkiye sendikalarını da üyeleri arasına katmıştır ve demokrasi ve sendikal haklar mücadelesinde üyelerini daima desteklemektedir. Özel ve kamu sektöründe çalışan Türk işçilerin genel ve sendikal haklarını güvence altına almak amacıyla ETUC, işbirliğini ve çabalarını artıracaktır.”

“ETUC Yürütme Kurulu AB üyesi devletler ve aday ülkelerdeki sosyal haklara saygının temeli olduğunu vurgulamaktadır.”

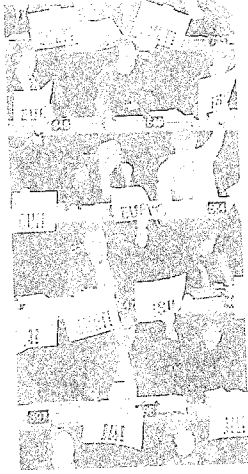
“Türk Hükümeti'nin giriş müzakereleri dönemini, topluluk müktesebatı ile tam bir uyumu sağlamak, daha da özel olarak sosyal tarafların rolünü, onların müzakereye katılımı, bağımsızlığını, temel sendikal

hakları ve temel özgürlükleri tanıyarak kendi yasalarını 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ile uyumlu bir duruma getirmek ve Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. ve 6. maddelerini kabul etmek için kullanması gerekir.”

“Kopenhag'da oluşturulan siyasi kriterleri karşılamak amacıyla Türk Hükümeti tarafından gerçekleştirilen çabalar, hem onun gerçek azmini yansıtmakta, hem de etkisini ispat etmekteyken, şimdi artık sosyal hakların, sendikal hakların ve Dernekler Yasası'nın geliştirilmesi yamsamsal öneme sahiptir.”

“Avrupa sosyal modelinin gücü, çağımızın karşı karşıya olduğu büyük zorluklara alternatif yanıtların var olduğunu ispat etme kapasitesinde yatmaktadır. ETUC, bu büyüyen çok-etnikli, çok-

kültürlü Avrupa'nın uluslararası terörizme yanıt vermenin yollarından biri olduğunu iddia etmektedir, çünkü böyle bir Birliğin doğası 'uygarlıklar çatışması' kavramına meydan okumaktadır."



TÜRKİYE'NİN AB ÜYELİĞİ İÇİN YENİ BİR AŞAMA

16-17 Aralık 2004 tarihinde toplanan Avrupa Konseyi Zirvesi'nde Türkiye ile 3 Ekim 2005 tarihinden itibaren üyelik görüşmelerine başlanacağı açıklandı.

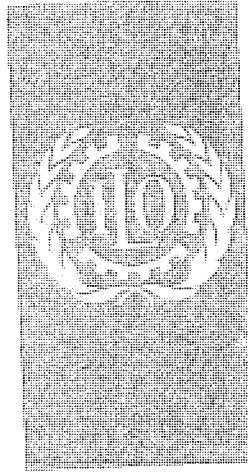
Türkiye tarihi ve geleceği açısından olduğu kadar Avrupa Birliği tarihi ve geleceği açısından

da önemli bir sürecin başlangıcını oluşturan karara göre, 3 Ekim 2005 tarihinden itibaren Türkiye'nin AB'ye uyumu için görüşmelere başlanacak. Ticaretten balıkçılığa, tarımdan çevreye, istihdamdan sosyal haklara, tüketici haklarından bölgesel eşitlik sorunlarına kadar hemen her konuda kapsamlı olarak sürdürülecek olan görüşmeler, bir dizi yasal değişikliği de yeniden gündeme getirecek.

Türkiye'de sendikaların, sivil toplum örgütlerinin ve siyasal partiler olmak üzere toplumun her kesiminin farklı tepkiler vererek değerlendirdiği karar, kimler nasıl düşünürse düşünsün, Cumhuriyet tarihimizin önemli bir aşamasını oluşturuyor.

Sendikalar ve sivil toplum kuruluşları yaptıkları açıklamalarda, alınan karara ilişkin kimi eleştirilerde bulunurken Avrupa Birliği üyeliği sürecinde sosyal

hakların geliştirilmesine dikkat çektiler.



ILO, KRISTAL-İŞ'i HAKLI BULDU

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), grev ertelemeleri ve Paşabahçe Eskişehir'deki işten çıkarılmalarla ilgili olarak Kristal-İş Sendikası'nın başvurusunu karara bağladı.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sendika Özgürlüğü Komitesi, Kristal-İş Sendikası'nın 2003 yılında yaptığı başvuruları, Kasım 2004'te sonuçlandırdı ve alınan kararlar ILO Yönetim Kurulu tarafından Aralık 2004'te onaylanarak yayımlandı.

Konuya ilişkin olarak Kristal-İş Sendikası'ndan yapılan açıklamada kararın sendikal hak ve özgürlükler açısından çok önemli olduğu belirtildi. Açıklamada ILO kararında özetle şu noktaların öne çıktığı belirtildi:

"Paşabahçe Eskişehir Fabrikasında yaşanan işten çıkarmalar konusunda Hükümet, şikayetçi sendikaların iddialarına ilişkin her hangi bir cevap vermemiştir. Hükümet, bu işten çıkarmanın sendikaların işyeri yetkisini önlemeyi amaçladığına ilişkin sendika iddiası konusunda herhangi bir yorum yapmamıştır. Eskişehir'de yaşanan toplu işten çıkarma sırasında sendikaya danışılmamış ve toplu işten çıkarmanın gerektirdiği işlemler yerine getirilmemiştir. Oysa böylesi bir işlem sendikal ayırımcılıktır ve Hükümet işçileri sendikal ayırımcılığı

ğa karşı korumak için gerekli önlemleri almalıdır. Buna benzer sendikal ayırmıcılık olaylarının yaşandığı Türkiye'de Hükümet, işten çıkarmalar sırasında yapılan ayırmıcılık dahil işçileri sendikal ayırmıcılığın her türüne karşı koruyacak yasal değişiklikleri yapmalıdır.

Hükümet, Eskişehir Paşabahçe Fabrikasında ya-

şanan işten çıkarmaların soruşturulmasını sağlamalı ve eğer işçilerin sendikal nedenlerle işten çıkarıldıkları saptanırsa her hangi bir ücret kayıpları olmaksızın eski işlerine geri döndürülmesi sağlanmalıdır.

Cam sanayi grevinin ulusal güvenliği tehlikeye attığına ilişkin herhangi bir gerekçe yoktur. Ayrıca

cam, lastik ve belediye hizmetleri gibi ulusal güvenlik ve genel sağlıkla ilgisi olmayan alanlarda pek çok tekrarı olan bu erteleme uygulamaları grev hakkını önleyici niteliktedir ve ILO sözleşmelerine aykırıdır. Grev ertelemesi sadece devlet adına yetki kullanan üst düzey kamu grevileri için ve ciddi bir ulusal faaliyet sırasında söz

konusu olabilir. Ancak böylesi durumlarda da grev erteleme hükümetlerin inisiyatifi-ne bırakılmaz. Erteleme tarafların güven duyacağı bağımsız bir organ tarafından kararlaştırılmalıdır."

"Bir işyerinde çoğunluğa sahip bir sendika yoksa sendika en azından kendi üyeleri için toplu pazarlık yapabilmelidir."

Bu önemli kararın,



YOKSULLUĞUN ADI: KÖYLÜ

Türkiye'nin toplumsal değişim sürecinden derinden etkilenen kesimlerin başında köylülük geliyor. Eğer gerekli önlemler alınmazsa kırsal alandaki yaşam ne yazık ki katlanamayacak boyutlarda kötüleşecek. Kırsal alanın içine düştüğü olumsuzluklar Ziraat Odaları Birliği'nin verilerine işte şöyle yansıyor:

-1997 yılında 3 kg buğdayla 1 kg kent ekmeği alabilen köylü, bugün 3.24 kg buğdayla 1 kg kent ekmeği alabiliyor.

-1997 yılında 34 kg buğdayla 12 kg'lık 1 tüpgaz alabilen köylü, bugün 64.10 kg buğdayla 12 kg'lık 1 tüpgaz alabiliyor.

-1997 yılında 3.5 kg buğdayla 1 kg şeker alabilen köylü, bugün 5.40 kg buğdayla 1 kg şeker alabiliyor.

-1997 yılında 2.86 kg buğdayla 1 litre mazot alabilen köylü, bugün 4.88 kg buğdayla 1 litre mazot alabiliyor.

-1997 yılında 56 ton buğdayla bir traktör alabilen köylü, bugün 85-90 ton buğdayla 1 traktör alabiliyor.

2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası değişikliklerinin öncesinde alınmasının özellikle önemli olduğunu vurgulamak gerekir. Umarız Çalışma Bakanlığı başka olmak üzere Hükümet yetkilileri ile işçi konfederasyonları ve diğer tüm sosyal taraflar, bu kararın doğru yorumunu gerektiğinde yaparlar.

ÖZTAŞKIN:
“İŞVERENLER
ÖZGÜRLÜĞÜ
SİNDİREMİYOR”
Yasal haklarını

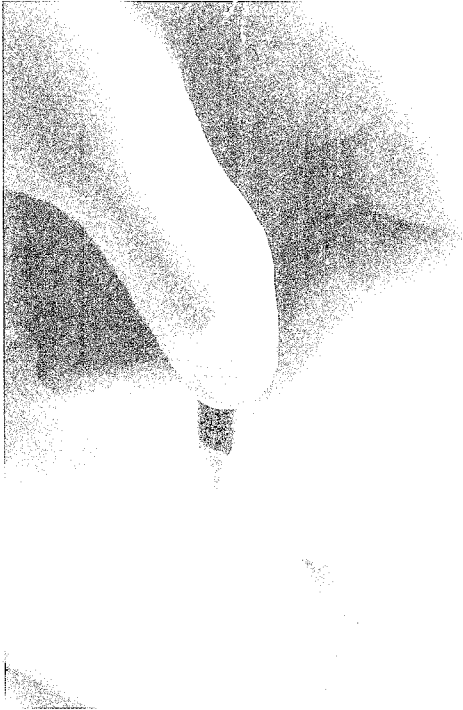
kullanarak sendikalaşan işçilere karşı işverenlerin alışıldık baskı yöntemlerinin başında işten çıkarılmalar geliyor. İşverenler böylelikle kimi işyerlerinde “psikolojik terör” ortamı yaratıyorlar.

Çoğu kez hukuk ve yasa tanımaz biçimde gelişen bu uygulamalara son kez Koç Holding şirketlerinden Aygaz’da tanık olundu.

Petrol-İş Sendikası’ndan yapılan

açıklamaya göre Aygaz, sendikalı oldukları gerekçesiyle Adana Dört Yol Dolu Tesislerinde müteahhit Hüseyin Tanin’e bağlı olarak çalışan Petrol-İş Sendikası üyesi 66 işçiyi işten çıkardı. Bunun üzerine sendika üyesi işçiler, Aygaz Dört Yol Dolu Tesisleri önünde eyleme başladılar ve işyeri giriş ve çıkışlarını kapattılar.

Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı



KİMLER UTANMALI?

“Türkiye, sağlık sorunlarını çözümleyen dünyanın en gelişmiş 20 ülkesi arasına girdi.”

“Türkiye’de kırdı ve kentte herkes yeterli ve kaliteli eğitim sunulan gelişmiş bir ülke.”

“Gençlerin toplumsal ve psikolojik sorunlarının çözülmesi için Bütçeden 5 kat kaynak ayrıldı.”

“Artık okul öncesi eğitim, tüm çocuklarımızı kapsıyor.”

“Ülkemiz fabrikalarında tüm kirli atıklar filtre ediliyor.”

“Kişi başına süt tüketimi 10 yılda 20 katına çıktı.”

Ne yazık ki bugün yukardaki iyi haberleri veremiyoruz. Bunların yerine genel olarak olumsuzlukları yazmak durumunda kaldık ve kalıyoruz. Oysa ne iyi olurdu, “kötü”, “olumsuz”, “korkunç” ve hatta “berbat” kavramlarını kullanmadan, bu güzel ülke için iyi olanları, düzgün olanları, temiz olanları yazmak..

Mustafa Öztaşkın 27 Aralık 2004 tarihinde basına ve kamuoyuna yaptığı açıklamada, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne girişini destekleyen işverenlerin ancak AB'nin en önemli kriterlerinden, çalışanların örgütlenme özgürlüğü kriterine tahammül edemediklerini ve çifte standart uyguladıklarını söyledi. Öztaşkın, AB sürecinde özgürlük, demokrasi, insan hakları söylemlerini dillerinden düşürmeyen işverenlerin, uygulamada bu söylemlerin tam tersini yaptıklarını, sendikacı oldular diye kışkıramet demeden işçileri kapı önüne koymaktan çekinmediklerini kaydetti. Aygaz işverenin bu tutumunu kınadıklarını ve en sert tepkiyi göstereceklerini söyleyen Öztaşkın, işçilerin, emekçilerin örgütlenme özgürlüğü mücadelelerini hiçbir gücün engellemeyeceğini bildirdi.



JOTUN BOYA'DA İŞVEREN OPERASYONU

Petrol-İş Sendikası'nın yetkili olduğu Çerkezköy'de kurulu Jotun Toz Boya fabrikasından 45 işçinin iş sözleşmeleri yasa dışı biçimde sona erdirildi.

2 günlük grev ardından imzalanan toplu iş sözleşmesinin kapsam dışı maddesine uymayan işverenin baskı amaçlı işten çıkarma girişimine karşı 28 Aralık tarihinde bir basın açıklaması yapan Petrol-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu, toplu sözleşme ve yasa hükümlerinin uygulanması doğ-

rultusunda yasal eylem ve etkinlikleri sürdürmekte kararlı olduklarını söyledi.

Merkez Yönetim Kurulu açıklamasında özetle şu görüşlere yer verildi:

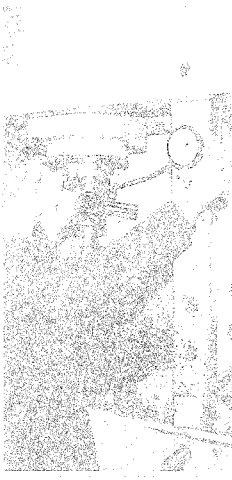
“Jotun işvereni bir diğer fabrikası Jotun Boya'daki örgütlenmeyi de acımasız bir şekilde engelledi. Bu fabrikada da örgütlenen ve sendikamıza üye 28 işçi işten çıkarıldı. Her iki işyerinde de sendikayı yok etmek isteyen Jotun işvereni bu konuda başarılı olamayacaktır. Baskı ve işten çıkarma ile sendikal örgütlenmenin önünü keseceklerini sanan işverenler yanılıyorlar. Petrol-İş Sendikası Jotun Boya ile Jotun Toz Boya fabrikalarında sendikal mücadeleyi sürdürecektir.

Biz Petrol-İş Sendikası olarak birliğimizin, gücümüz olacağının bilincindeyiz. Sendikamızda ve üyeleri-

mizde de bu inanç ve azim bulunmaktadır.

Anayasa ve yasalarda teminat altına alınan, çalışanların örgütlenme özgürlüğünü hiçbir baskı ve güç engelleyemez. Biz elbette sendika olarak işyerinde üretimin sürmesi, etkin ve verimli çalışmaktan yanayız. Ancak işveren de bilmelidir ki fabrika olunca işçi olacak, örgütlenme olacak, sendika olacaktır.

Biz Jotun işverene tekrar sesleniyoruz ve bu çağrıya uymasını talep ediyoruz. İmzaladığınız toplu iş sözleşmesi koşullarına uyun ve çıkardığınız üyelerimizi geri alın! Bu kadar çalışanı bu kış koşullarında sokağa atma hakkınız yok. Çağrımıza uymanız, toplu iş sözleşmesini uygulamanız durumunda bilin ki bu fabrikada hiçbir sorun kalmayacaktır.”



ASGARİ ÜCRET SEFALETİN ÜCRETİ OLDU

2005 yılının ilk 6 ayında geçerli olacak asgari ücret için toplanan Asgari Ücret Komisyonu, 2004'ün son günlerinde yeni asgari ücreti belirledi. Buna göre yürürlükteki asgari ücret, ilk 6 ay için yüzde 6 oranında başka bir anlamla yaklaşık 20 milyon lira (20 YTL) kadar artırıldı.

Asgari ücretin belirlenmesi ardından basına bir açıklama yapan Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri Mustafa Türkel, 1 Ocak 2005 tarihinden itibaren geçerli olacak yeni asgari

ücretin yetersiz olduğunu ve ülkenin bugünkü koşullarında "insan onuruna yakışır bir yaşam düzeyi" sağlamak-
tan uzak olduğunu belirtti. Türkel, Komisyon toplantısına katılan işçi kesiminin görüşlerini özetle şöyle aktardı:

"Asgari ücret, çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesine yönelik etkin bir sosyal politika aracıdır.

Asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında, çalışanların düşük ücretlere karşı korunması ve çağdaş bir toplum içinde yaşayan işçinin, ailesi ile birlikte olağan ihtiyaçlarının karşılanması esastır.

İşçi kesimi olarak, komisyon çalışmalarında; çalışanların, kendileri ve aileleri için insanca bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret düzeyi sağlanması için çaba gösterdik.

Ancak, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun oy çokluğu ile belirlediği asgari ücret, işçinin ailesiyle birlikte geçimini sağlayacak yeterlilikte olmamıştır. Siyasal iktidarın, uygulanmakta olan ekonomik program çerçevesinde yürütülen gelirler politikasının önceliği olan hedeflenen enflasyonla uyumlu ücret artışı anlayışı yeni asgari ücrete yansımıştır.

2005 yılında uygulanacak asgari ücret-geçmişte olduğu gibi- yine dar ve sabit gelirli kesim için "sefalet ücreti" olmuştur.

Komisyonun işveren-hükümet oy çoğunluğu, devletin resmi rakamlarına itibar etmek yerine "ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum" gerekçe gösterilerek çok daha düşük bir asgari ücret tutarını kabul ve ilan etmiştir. Böylece asgari ücret,

tespit edildiği andan itibaren yetersiz, çelişkili ve tutarsız olmaktadır.

Asgari ücret belirlenmesi çalışmalarında, işveren-hükümet kesimi temsilcileri ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durumu öncelikle değerlendirmiş ve fakat çalışanların içinde bulunduğu durum ve yaşama şartları gözardı edilmiştir.

Türkiye'de rekabet, şartları düşük ücret temelinde olmamalıdır.

Ekonomide istikrar, çalışan kesimlerin yoksulluğu pahasına sürdürülemez.

Asgari ücreti belirlerken "ekonomik dengeleri" ön planda tutan yaklaşım "sosyal dengeleri" yerle bir etmekte, yoksulluğu artırmaktadır.

Asgari ücret seviyesinde gelir elde eden işçiden yapılan kesintilerin makul bir oranda olmasını işçi

kesimi yıllardır savunmaktadır. Türkiye, ücretten yarılan kesintilerin yüksekliği bakımından OECD üyesi ülkelerin başında gelmektedir. Bugün ücretliler üzerinde taşınmaz boyutlarda vergi yükü bulunmaktadır.

Bu olumsuz ve çarpık yapı asgari ücreti belirleme çalışmalarına da maalesef olumsuz yansımaktadır.”



İŞSİZLİK VE KAYIT DIŞI VERİLERİNDE İYİ BİR ŞEY YOK
Türkiye yüksek

büyüme rakamları yakalamasına rağmen hem çok önemli işsizlik sorunu ile yüz yüze hem de kayıt dışılıkla..

DİE'nin verilerine göre bu yılın üçüncü çeyreğinde işsizlik oranı geçen yılın aynı dönemine göre 0.1 puan artarak yüzde 9.5'e çıkarken kayıtdışı istihdam da yüzde 55.4 ile son yılların en yüksek düzeyine ulaştı. Başka bir anlamla Türkiye'de

istihdam edilen her 100 kişiden 55'i hiçbir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan kayıtdışı çalışıyor. DİE, 2004 yılı üçüncü çeyrek hanehalkı işgücü istatistiklerini açıkladı. Buna göre, son bir yılda nüfus 1 milyon 72 bin kişi artarak 70 milyon 685 bine ulaştı.

Geçen yılın üçüncü çeyreğinden bu yana işgücü sayısı 526 bin kişi artarken bunların 463 bini is-

SEKA'DA TARİH YAZILIYOR

Türkiye sendikal hareketi tarihi içinde Koçelî havzası işçilerinin eylemleri, etkinlikleri özel bir yere sahiptir. 15-16 Haziran 1970'lerde doruklara çıkan, 1989 bahar eylemlerine ve oradan da günümüze ulaşan, ancak kökleri 20. Yüzyılın ortalarına uzanan sendikal etkinlikler, hemen her fabrikanın silüetini oluşturur.

SEKA İzmit işçilerinin özelleştirmelere karşı 90'lı yıllardan itibaren yükselttikleri mücadele, Aralık ve Ocak aylarında yapılan bir dizi kitlesel etkinlikle yeni bir aşamaya ulaştı. Bu mücadele günümüzde farklı boyutlar ve süreçlerde bulunuyor. İzmit SEKA fabrikasının kapatılmasına ve çalışanların başka illere gönderilmek istenmesine karşı fabrikadan ayrılmayan SEKA işçileri günlerce aileleri ile onurlu bir direniş örneği gösteriyorlar.

SEKA'lı işçilerin fabrikalarının kapatılmaması için gösterdikleri bu onurlu mücadele Türkiye tarihine altın harflerle kazanıyor.



tihtam edilebildi. Geçen yılın üçüncü çeyreğinden bu yana işsizler ordusuna 62 bin kişi katıldı ve işsiz sayısı 2 milyon 390 bine çıktı.

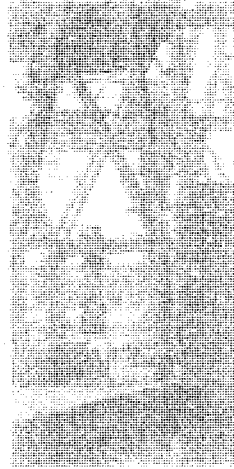
Üçüncü çeyrekte hiçbir sosyal güvenlik kuruluşuna dahil olmayanların oranı yüzde 55.4 oldu. Bir başka deyişle, istihdam edilen 22 milyon 874 bin kişinin 12 milyon 675 bini kayıtdışı çalıştı.

Tarım sektöründe kayıtdışı istihdamın

oranı yüzde 91.4'ten yüzde 91.3'e gerilerken tarım dışındaki alanlarda yüzde 32.2'den yüzde 35.3'e çıktı.

Kayıtdışılık oranı, ücretli kesimde yüzde 18.5'ten, yüzde 22.2'ye çıktı.

En yüksek kayıtdışılık oranı ise yüzde 96.7 ile ücretsiz aile işçisinde yaşandı. Kayıtdışılık kentlerde yüzde 37.9'a düşerken kırsal kesimde yüzde 75.2'ye oldu.

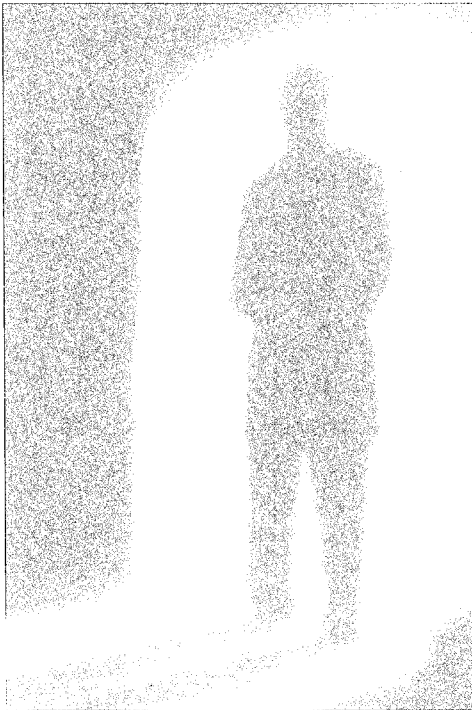


LİMANLARIN YAĞMALANMASI İÇİN İPTAL DAVASI

Liman İş Sendika-

sı, Özelleştirme Yüksek Kurulu'nun (ÖYK), Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları'na (TCDD) ait altı limanın özelleştirilmesine yönelik olarak aldığı 30 Aralık 2004 tarihli kararının yürürlüğünün durdurulması ve iptal edilmesi için Ankara Nöbetçi İdare Mahkemesi'ne başvuruda bulundu.

Liman-İş tarafından yapılan başvuruda, Resmi Gaze-



DİE: İŞSİZLİK ORANI YÜKSELDİ

Türkiye'de yaşanan ekonomik büyüme oranlarının aynı ölçüde istihdama yansımadağı DİE'nin aralık ayında yayınlanan verilerine yansıdı ve ekonominin iyiye gittiğine ilişkin pembe tablolar çizmeye çalışan Hükümet yetkililerini yalanlarcasına işsizlik oranı 2004 yılının üçüncü çeyreğinde yüzde 9.5 olarak gerçekleşti.

DİE verilerine göre, aynı dönemde toplam istihdam 22 milyon 874 bin olurken, işsiz sayısı 2 milyon 390 bin olarak belirlendi.

İşsizlik geçen yılın aynı döneminde ise yüzde 9.4 olarak gerçekleşmişti.

Toplam işgücüne katılma oranı yüzde 50.6'ya yükselirken, tarım dışı işsizlik yüzde 14 oldu.

Toplam istihdam geçen yılın aynı dönemindeki 22 milyon 411 bin kişiden, 22 milyon 874 bin kişiye yükseldi.

2004 yılında ise, ilk çeyrekte yüzde 12.4 olan işsizlik oranı, ikinci çeyrekte de yüzde 9.3'e gerilemişti.

te'nin 6 Ocak 2005 tarihli sayısında TCCD'ye bağlı Bandırma, İzmir, Samsun, Derince, Mersin ve İskenderun limanlarının özelleştirme programına alınması ve özelleştirme yönteminin belirlenmesine ilişkin ÖYK kararının yasalara aykırı olduğu belirtildi.

Dilekçede sendikanın başvurusu üzerine Türkiye Denizcilik İşletmelerine ait olan Tekirdağ, Hopa, Sinop, Rize, Ordu, Antalya ve Giresun limanlarının özelleştirilmesinin Anayasa'ya aykırılığının tespit edildiği hatırlatılırken, bu limanların işletilme gelirlerinin 480 milyon dolar olduğu ve limanların satışından dolayı kamunun 645 milyon dolar toplam zararı olduğu belirtildi.

ÖYK'nın TCCD'ye ait olan altı limanın özelleştirilmesine ilişkin hazırlıkların yapılmasına ilişkin kararının kamu zararına olduğu dikkat çekilen dilekçede,

bu limanların ülkeyimiz denizcilik sektöründe yüzde 90 gibi büyük bir paya sahip olduğu ifade edildi. Bu limanların demiryolları ile bağlantısı olduğuna değinilen başvuruda, yılda ortalama 35 milyon ton yük indirilip bindirilen bu limanların yıllık kazancının da 100 milyon dolar olduğu belirtildi. Dilekçede; **"Bu limanların genelinde kârlılık oranları yüksektir. 2003'te 111 milyon dolar kâr elde etmişlerdir"** denildi.

Liman İş Sendikası, Anayasa'nın 43'üncü maddesi gereği limanların kamuya ait olması gerektiğinin altını çizerken, limanların özelleştirilmesinin Özelleştirme Kanunu'nun **"satışlarda kamu yararı"** ilkesine de aykırı olduğu belirtti.

TCCD limanlarının, diğer kamu limanlarından ve özel sektör tarafından işletilen iskele ve limanlardan çok farklı bir konumda

olduğu ifade edilen dilekçede, dünya genelinde artık geçerli olan inter-modal taşımacılık sistemine doğal olarak uygunluk taşıyan bu limanların, demiryolu ağı ile doğrudan bağlantısı olan yegane limanlar olduğu kaydedildi.

Dilekçede, limanların karlılık düzeyinin yüksek olduğu belirtilerek, şöyle devam edildi:

"1998 yılı için yüzde 147 karlılık oranıyla 128 milyon 721 bin 723 dolar kar elde edilirken, bu oran 1999 yılı içinde yüzde 196 ve 83 milyon 715 bin 938 dolar olmuştur.

Aynı şekilde 2000 yılı karlılık oranı da yüzde 140'lık bir oranla 83 trilyon liradır. 2002 yılı karlılık durumu yine aynı şekilde 87.6 milyon dolar olarak gerçekleşmiştir. 2003 yılında TCCD'ye bağlı limanların net karı 111 milyon 725 bin 540 dolardır.

TCCD'ye bağlı limanların kamu giderine yol açmadığı sabit olduğundan, 'kamu giderini' azaltma amacı olayımızda söz konusu değildir.



TÜRKİYE İNSANI GELİŞMİŞLİKTE 88. SIRADA

Birleşmiş Milletler İnsani Gelişme Merkezi ile Boğaziçi Üniversitesi tarafından hazırlanan 2004 Türkiye İnsani Gelişme Raporu'nda çarpıcı bulgular yansıtıldı. Buna göre insani gelişme kriterinde Türkiye 177 ülke arasında 88'inci sırada yer aldı. Özellikle kadın-erkek eşitliği

başta olmak üzere Avrupa Birliği ile Türkiye arasında büyük bir uçurum bulunuyor.

Çocuk ölümleri, ortalama yaşam süresi, eğitim ve kadın-erkek eşitliği gibi kriterlere bakılarak hazırlanan rapor, Türkiye'nin İnsani Gelişmişlik Endeksi'nde 1990 yılında 70. sıradayken 15 yıllık sürede 18 sıra gerilediğini ortaya koydu.

İnsani gelişmişlik açısından sürekli gerileyen Türkiye'nin bu konuda en kötü yılları da 2001 ve 2003 oldu. Her iki yılda da Türkiye 96. sıraya kadar geriledi. Türkiye 1990-2004 yılları arasındaki en iyi performansını ise 1992 yılında 66. sıraya yükselerek ortaya koydu.

Türkiye'nin İnsani Gelişmişlik Endeksi'ndeki sırasını et-

kileyen en önemli faktör bölgeler arasındaki eşitsizlik olarak ortaya çıkıyor. Örneğin Kocaeli, Çek Cumhuriyeti ile aynı düzeydeyken; Şırnak, Kamboçya-Gana düzeyinde bir gelişmişlik gösterebiliyor.

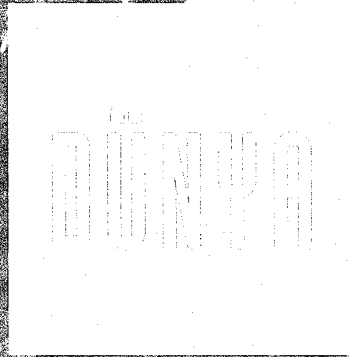
Birleşmiş Milletler Daimi Koordinatörü Jacob Simonsen, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyumunda önüne çıkacak en büyük engellerden

birinin de kadın-erkek ayrımcılığı olduğunu belirtiyor.

Türkiye, kadın-erkek eşitliği konusunda ölçüm yapılan 78 ülke arasında sondan altıncı olarak 73. sırada kendine yer bulabiliyor. Türkiye, bu konuda sadece, Yemen, Suudi Arabistan, Bangladeş, Mısır ve Sri Lanka'yı geçebiliyor,

Hazırlayan:

Haluk Şensu





AP, AVRUPA BİRLİĞİ ANAYASASINI ONAYLANDI

Avrupa Parlamentosu Genel Kurulu, 12 Ocak 2004 tarihinde yaptığı oylamada AB Anayasası'nı onayladı. Avrupalı parlamenterlerin 500'ü anayasaya kabul oyu verirken, 137 milletvekili hayır oyu kullandı. 40 parlamenter ise çekimser kaldı. 29 Ekim 2004 tarihinde Roma'da düzenlenen bir törenle imzalanan Avrupa Anayasası, metninin yürürlüğe girmesi için 25 üye devlet tarafından onaylanması gerekiyor. Bilişildiği gibi aday ülke

statüsünde olan Türkiye başbakanı ile dışişleri bakanını da Roma'ya gitmiş ve Anayasa metnini imzalamıştı.

1 Kasım 2006 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülen Avrupa Anayasası'nı bazı devletler parlamento, bazı devletler ise referandum yoluyla onaylayacak. Tek bir ülkenin onay vermemesi durumunda dahi Avrupa Anayasası öngörülen tarihte yürürlüğe giremeyecek.

Bugüne kadar ilk onaylar Litvanya ve Macaristan parlamentolarından geldi. Avusturya, Güney Kıbrıs, Estonya, Finlandiya, Yunanistan, İtalya, Letonya, Malta, Slovakya, Slovenya ve İsveç ile anayasaları referanduma olanak tanımayan Almanya ve Belçika'nın da bu yıl içinde parlamentoları aracılığıyla Avrupa Anayasası'na onay vermeleri bekleniyor. Çek Cumhuriyeti ise henüz refe-

randum ile parlamento yolu arasında seçim yapmış değil.

İspanya, Lüksemburg, Fransa, Hollanda, Portekiz, İngiltere, Danimarka, Polonya ve İrlanda ise 2006'nın ilk aylarına kadar konuyu referandumla doğrudan vatandaşlarının gündemine taşıyacak.

İlk referandum 20 Şubat'ta İspanya'da düzenlenecek. Fransa ve Hollanda'nın da en geç Haziran ayı ortalarına kadar referandum yapmaları bekleniyor. Lüksemburg referandum tarihini 10 Temmuz olarak belirlerken, Portekiz, Polonya ve İrlanda'nın referandum tarihleri henüz belli değil. İngiltere ve Danimarka ise referandumu 2006 başında yapacaklarını duyurdular.

Kamuoyu araştırmalarına göre günümüzde düzenlenecek bir referandumda Avrupa Anayasası'na 'hayır' denme oranı en

yüksek ülkeler İngiltere, Polonya ve Danimarka. Böyle bir senaryo sonrasında konu 29 Ekim 2006 tarihinden sonra AB devlet ve hükümet liderlerinin gündemine taşınacak.



DÜNYA SENDİKAL HAREKETİ İÇİN YENİ BİR AŞAMA

Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu'nun (ICFTU) 18. Dünya Kongresi Japonya'nın Miyazaki kentinde yapıldı. Konfederasyon Başkanlığına Avusturyalı kadın sendikacı Sharan Burrow'un seçildiği

kongrede ICFTU ile yine uluslararası sendikal konfederasyon olan WCL'nin (Dünya Emek Konfederasyonu) birleştirilmesi kararı alındı.

ICFTU başkanlığına seçilen Sharan Burrow, seçilmesinin ardından yaptığı konuşmada, genel başkanlığa seçilmesinin kendisi için büyük bir onur olduğunu belirterek özetle şöyle dedi:

"Benim başkanlı-

ğımda dünyanın her tarafındaki işçiler ve sendikalar desteklenecektir. ICFTU'nun temel amacı işçilerin demokratik hak ve özgürlüklerini haklarını korumak, uluslararası çalışma standartlarını daha da yükseltmektir. Dünyanın herhangi bir yerinde bir hükümet işçi haklarına zarar verdiğinde, ICFTU mutlaka o insanların haklarını savu-

nacaktır"

Kongrenin son gününde bir araya gelen delegeler, ICF-TU'nun önümüzdeki döneme ilişkin programını ve önerileri görüştüler. Delegeler arasında küreselleşme ve örgütlenme konuları üzerinde ayrılıklar olduğu görüldü.

Bazı delegeler farklı ülkelerden işçilerin çalışma koşullarına ve yaşamlarına ilişkin görüşlerini sunarak örgüt-

süzlüğün ve düşük ücretlerle çalıştırılmanın yaygın olduğunu söylediler.

(ICFTU'nun 18. Dünya Kongresinde alınan bir dizi karardan, "Gelecek için genç işçiler", "Ayrımcılığa karşı mücadele ve eşitliği sağlama", ve "Küresel bir ekonomide şirketlerin sosyal sorumlulukları" başlığını taşıyan karar metinleri Sendikal Notlar'ın sayfalarındadır.)



AYRIMCILIK VE KADINLAR

Yıllardır sendikal hareketin önünde duran en önemli sorunların başında, kadınlara dönük ayrımcılık gelmektedir. Dünya sendikal hareketi bu tarihsel-sosyal olguyu, tüm yönleriyle değerlendirmeye çalışarak ortadan kaldırılmaya çalışmıştır.

Peki kadınlara dönük ayrımcılık tam olarak nasıl tanımlanabilir? Türkiye'nin de imzaladığı Kadınlara Karşı Her türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde "Ayrımcılık" kavramı şöyle tanımlanmaktadır:

"Kadınlara karşı ayırım" deyimi; kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelmektedir"



**UNİCEF:
ÇOCUKLUK
TEHDİT
ALTINDA**
Birleşmiş Milletler

Çocuklara Yardım Fonu UNICEF, dünya üzerinde bir milyardan fazla çocuğun yoksulluk, savaş ve AIDS gibi sorunlardan etkilendiğini açıkladı. Örgütün, Aralık 2004'te yayınladığı Dünya Çocuklarının Durumu 2005'un ana temasını oluşturan "Çocuklar Tehlike-de" başlıklı raporuna göre; yoksulluk gelişmekte olan ülkelerle de sınırlı değil. Sanayileşmiş ül-

kelerin yüzde 73'ünde, çocuklar giderek daha kötü koşullarda büyüyor.

UNICEF raporunda, 90 milyon çocuğun kötü beslenmeden dolayı sağlık sorunlarıyla yüzyüze bulunduğu, 270 milyon çocuğun herhangi bir sağlık hizmetinden yararlanmadığı, 640 milyon çocuğun insanca yaşama olanaklarına sahip olmadığı, 400 milyonun taze ve temiz

su içemediği, 500 milyonunun ise sağlık kuruluşlarından uzak yaşadığı için sağlık hizmeti göremediği kaydedildi.

Raporda, 300 milyon çocuğun bilgi kaynaklarına ulaşmadığı, çoğu kız 140 milyon çocuğun okula gidemediği, en önemlisi, dünya üzerinde toplam 700 milyon çocuğun, bu olumsuzlukların en az ikisinden mustarip olduğu bildirildi.

GENÇLERİN SORUNLARI AĞIR...

"Genç işçiler tüm dünyada, eğitim ve öğretime ayrılan hükümet kaynaklarının yetersizliğinden işsizliğe; iş yaşamında yaşanan ayrımcılık ve sömürden en şiddetli biçimde etkilenen insanlar arasındadır.

Çoğu genç işçi kısmi zamanlı ya da geçici çalışma ile başlar ve düşük ücretli emniyetsiz çalışma koşulları altında böylesi belirsiz çalışma biçimlerinden asla kaçamaz. Aynı zamanda, genç işçiler arasında sendika üyeliğinin görece olarak düşüklüğü, onların eğitim, öğretim ve korumadan çoğunlukla yoksun kaldıkları anlamına gelir. Serbest ticaret ölgelerinde çalıştırılanların ezici çoğunluğu genç kadın işçilerdir."

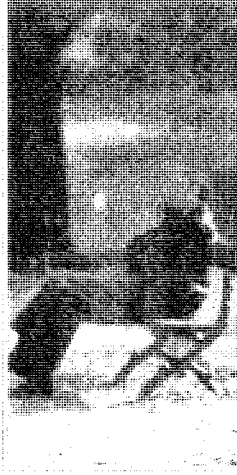
Yukarıdaki genel değerlendirme Sendikal Notlar'ın bu sayısında yer alan ICFTU 18. Dünya Kongresi kararlarından (Sayfa 104-123)...



Çocukların savaşlarda korunmak bir yana hedef alındığını vurgulayan rapor, büyüklerin çocuklara verdiği sözleri tutmadığını belirtiyor. 1990'dan beri çeşitli savaşlarda ölen toplam 3.6 milyon kişinin yarısının çocuklar olduğu kaydedilen raporda, geçen Eylül ayında Rusya'da Kuzey Osetya'yı kana boğan Beslan katliamı hatırlatılarak, **"Çocuklar savaşlarda korunmadı, aksine birçok durumda hedef alındı"** ifade-sine yer veriliyor.

AIDS'in de çocukların yaşamını olumsuz etkilediğini belirten UNICEF raporunda, bu amansız hastalığın, dünya üzerinde 15 milyondan fazla çocuğun kimsesiz kalmasına yol açtığını kaydetti.

(UNICEF'in Dünya Çocuklarının Durumu 2005" Raporunun geniş bir özetine Sendikal Notlar'ın izleyen sayfalarında yer verilmiştir)



AVRUPA'DA 6 KİŞİDEN 1'İ 65 YAŞIN ÜSTÜNDE

Avrupa Toplulukları İstatistik Bürosu Eurostat tarafından yayımlanan Eurostat 2004 Yıllığı'na göre, AB'ye üye 25 ülkedeki nüfus giderek yaşıyor.

1992-2003 yılları arasında, bu ülkelerde toplam nüfus içinde yaşları 65 ve daha üstünde olan kişilerin oranı yüzde 2 artış gösterdi.

Aynı oran Estonya, Slovenya, Litvanya, Letonya, Yunanistan ve İspanya'da yüzde 3'ün üstüne çıktı. Yalnızca üç ülkede (Danimarka, İrlanda ve İsveç) 65 yaş ve üstü nüfusta bir azal-

ma kaydedilirken, İngiltere'de kayda değer bir artış gözlenmedi. AB'nin 65 yaş ve üstü nüfusunun en yüksek olduğu ülkeler İtalya (yüzde 18.2), Almanya (yüzde 17.5), Yunanistan (yüzde 17.3) ve İsveç (yüzde 17.2), en düşük olduğu ülkeler ise İrlanda (yüzde 11.1), Slovakya (yüzde 11.6) ve Kıbrıs (yüzde 11.8) oldu.



ÇALIŞMA SÜRELERİ GELİŞMİŞ ÜLKELERDE DE SORUNLU

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan bir çalışmaya göre

ABD, Avustralya, Yeni Zelanda ve Japonya'da işgücünün yüzde 20 ve daha fazlası haftada en az 50 saat çalışıyor. Bu oran Avrupa ülkelerinin çoğunda yüzde 10'un altında kalıyor.

ILO'nun Çalışma Koşulları ve İstihdam Programı tarafından hazırlanan Sanayileşmiş Ülkelerde Çalışma Süreleri ve İşçilerin Tercihleri başlıklı yayında, işçilerin tercih ettikleri çalışma süreleri ile fiilen çalıştıkları çalışma süreleri arasında önemli farklılıklar olduğu belirtiliyor.

Tüba Ajansı tarafından özetlenen ILO çalışmasının diğer saptamaları şöyle:

-Ülkeler arasında önemli farklılıkların olmasının nedenlerinden biri çalışma süresine ilişkin yasaların yetersizliğidir. Örneğin ABD, İngiltere ve Avustralya'da bu alandaki mevzuatın sınırlı olması, çalışma

sürelerinin diğer ülkelerden daha uzun olmasında etkili faktörlerden biridir.

-Daha uzun süre çalışma isteğine karşın bu nitelikte iş bulumayanların sayısı giderek artmaktadır. Sağlık yardımlarından ve emeklilik programlarından yararlanmaksızın çalışanlar ile tam gün iş bulamadığından kısmi süreli işlere razı olanların çalışma süreleri de tercihleriyle uyumlu olmamaktadır.

-Son 20-30 yıldaki gelişen sosyo ekonomik eğilimler çalışma sürele-

ri üzerinde de etkili olmuştur. Küreselleşme süreci ve bunun sonucunda yoğunlaşan rekabet enformasyon ve iletişim teknolojilerinde ilerleme, mal ve hizmetlere tüketici talebinin değişen yapısı, üretim yöntemlerini ve işin düzenleniş biçimini önemli ölçüde etkilemiştir.

-Kadınların işgücü piyasasına giderek daha fazla katılması, hane halklarının tek kişi yerine iki kişinin çalıştığı bir yapıya dönüşmesi, özellikle sanayileşmiş ülkelerde çalışma

yaşamının kalitesine giderek daha fazla önem verilmesi sonucunu doğurdu. Bu gelişmeler, işçilerin çalışma süresi ve saatleri de dahil olmak üzere çalışma yaşamının çeşitli yönlerine ilişkin taleplerini ve tercihini biçimlendirdi. Talepler ve tercihler, işçiden işçiye ve aynı işçinin çalışma yaşamının farklı evrelerine göre çeşitlilik gösterdi.

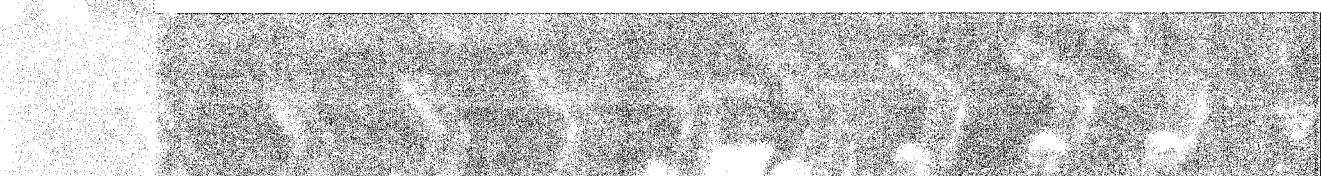
-ILO'nun çalışma süreleri ve çalışma düzenine ilişkin 25 Sözleşmesi ve bağlayıcı olmayan 14 Tavsiye Kararı

bulunmaktadır.

1919 yılında kabul edilen ilk sözleşme 8 saatlik iş günü ve 48 saatlik iş haftası öngören Sanayide Çalışma Süreleri Sözleşmesidir. 1930 yılında benzer bir sözleşme ticaret ve büro işçileri için kabul edilmiştir. 1935 yılındaki bu sözleşmeyle benimsenen 40 saatlik iş haftası ilkesi, 1962 yılında kabul edilen Çalışma Sürelerinin Azaltılmasına İlişkin Tavsiye Kararı ile süreç içinde ulaşılacak bir sosyal standart olarak pekiştirilmiştir.

Avrupa Birliği Sosyal Politikası:
GELİŞİMİ, KAPSAMI ve
TÜRKİYE'NİN UYUM SÜRECİ-2

Aziz Çelik*



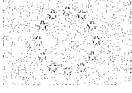


Türkiye'nin Avrupa Birliği süreci, 17 Aralık 2004 Brüksel zirvesinde tam üyelik müzakerelerinin başlatılması kararı ile yeni bir aşamaya geçti. Türkiye'nin gelecek on yılı büyük ölçüde üyelik müzakerelerinin etkisi altında şekillenecek. Müzakere süreci çetin siyasi, ekonomik ve hukuksal sorunların yaşanacağı; çalışan sınıfları ve onların örgütlerini, sendikaları da yakından etkileyecek: yeni olanakları ve yeni sorunları beraberinde getirecek bir süreç olacak.

Müzakere süreci sosyal ve sendikal hakların geliştirilmesi yolunda önemli bir kaldıraç işlevi görebilir. Özellikle toplu işçi hakları açısından, müzakere süreci ILO standartlarında bir çalışma mevzuatı için önemli bir olanak olarak değerlendirilebilir. Bu çerçevede sendikaların bir yandan müzakere sürecinde etkili olacak araçları geliştirmeleri, öte yandan müzakere sürecine paralel olarak bir mücadele süreci oluşturmaları yaşamsal önem taşımaktadır.

(*) Kristal-İş Sendikası Eğitim Dairesi Müdürü, azizcelik@kristalis.org.tr

AB ÜYELİK SÜRECİ BELGELERİ



Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB), aday ülkelerin Kopenhag Kriterleri doğrultusunda yerine getirmek zorunda oldukları kısa ve orta vadeli önceliklerle ilgili olarak AB tarafından hazırlanan belgedir. Türkiye için şimdiye kadar iki KOB hazırlanmıştır: 8 Mart 2001 ve 19 Mayıs 2003. KOB'da sosyal haklara ilişkin konular hem siyasi kriterler başlığı altında hem de istihdam ve sosyal sorunlar başlığı altında yer almaktadır. Böylece sosyal politika sorunları sadece yönergelerle uyum sorunu olarak değil, temel siyasi kriterlere de uyumun bir parçası olarak değerlendirilmektedir.



Ulusal Program (UP), aday ülke tarafından KOB dikkate alınarak, AB mevzuatının ülke iç hukukuna hangi sürede ve hangi yasal araçlar kullanılarak aktarılacağını gösteren belgedir. UP siyasi kriterler ve AB müktesebatı konularında kısa ve orta vadeli hedefleri içerir. Aday ülke hükümetleri tarafından hazırlanan Ulusal Programlar Anayasa ve yasalar ile diğer mevzuatta yapılacak değişiklikleri ve yeni mevzuatın takvimini içerir. UP, aday ülkenin AB'ye taahhüdü olarak da nitelenebilir. Türkiye'nin ilk Ulusal Programı 57. Hükümet tarafından hazırlandı ve 24 Mart 2001 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı. Türkiye'nin ikinci Ulusal Programı (Revize Edilmiş Ulusal Program) ise 59. Hükümet tarafından hazırlandı ve 24 Temmuz 2003 tarihinde mükerrer Resmi Gazete'de yayımlandı.



İlerleme Raporu, aday ülkenin Kopenhag kriterlerine uyumunu; siyasi ve ekonomik kriterler ile müktesebata uyum başlıkları altında kısa ve orta vadeli olarak değerlendirmektedir. Avrupa Komisyonu, aday ülkelerin AB ilke ve müktesebatı konusunda sağladıkları gelişmeleri; aday ülkelerin durumunu, her yıl Konsey'e rapor etmektedir. İlerleme Raporu olarak adlandırılan bu düzenli raporlar Konseyin aday ülkelerle ilgili kararlarında belirleyici öneme sahiptir. Türkiye ile ilgili ilk düzenli rapor 1998 yılında hazırlanmıştır. Komisyon 1998-2004 yılları arasında Türkiye ile ilgili yedi İlerleme Raporu yayınlamıştır.

Müzakere süreci "tarama" olarak adlandırılan, ülke mevzuatının AB mevzuatına uyumlu ve uyumsuz düzenlemelerinin listelenmesi ile başlayacak. Üyelik müzakereleri, 21-22 Haziran 1993 tarihli AB Konseyi Kopenhag zirvesinde saptanan koşulların yerine getirilmesine ilişkin olacaktır.

Bu kriterler üç temel başlıkta toplanabilir;

- 1) Siyasi kriterler,
- 2) Ekonomik kriterler,
- 3) Hukuksal kriterler (müktesebat).

Siyasi ve ekonomik kriterler genel nitelikli, makro düzeylerde konuları kapsarken, 29 başlıktan oluşan müktesebat

(hukuksal kriterler) ayrıntılı hukuksal düzenlemeleri içermektedir. Siyasi ve ekonomik kriterlerle birlikte toplam 31 alanda müzakere yürütülecektir. (Yazı baskı aşamasındayken Komisyon müktesebat başlıklarının 35'e çıkarıldığını açıkladı)

Sosyal politika ve sendikal haklara ilişkin konular siyasi kriterler bölümü ile müktesebatın 13. başlığı olan "sosyal politika ve istihdam" başlıklarında müzakere edilecektir. Sosyal politika ve istihdam başlığı müzakere sürecinin ciddi sorunlarla karşılaşılacak başlıklarından bir olarak bilinmektedir (1).

Zaman zaman sosyal politikaya iliş-

kin konuların müktesebatın 13. başlığı ile sınırlı olarak ele alındığı gözlenmektedir.

Önemle vurgulamak gerekir ki sosyal politikaya ilişkin müzakere konuları 13. başlıkla sınırlı değildir. Bu başlıkta AB'nin hukuksal düzenlemeleri (özellikle yönergeler) yer almaktadır. Bu bölüm daha çok bireysel çalışma hukuku konularını (iş sağlığı, kadın-erkek eşitliği, çalışma koşulları gibi) içermektedir.

Siyasi kriterler ana başlığı altında ise kolektif haklar (sendika, toplu sözleşme ve grev hakları) yer almaktadır. Bu hakların eksiksiz tanınması siyasi kriter olarak kabul edilmektedir (2).

Sosyal politika uyumu, AB uyum sürecinin en tartışmalı konuları arasında yer almaktadır.

İşçi sendikaları konu ile ilgili bir "otomatik uyum" beklentisi içinde oldukları için eleştirilirken (3), özellikle işveren örgütleri bu süreçte "rekabet gücünün" temel ölçüt olarak ele alınmasını istemektedir. İşveren örgütlerinin bu görüşü 59. hükümet tarafından da kabul edilmektedir. Böylece sosyal politika alanı bir kez daha Türkiye'nin "kendine özgü koşulları"nın gölgesinde kalmaktadır. AB uyum sürecinde sendikal hak ve özgürlükler "üvey evlat" (4) durumundadır.

Gerçekten de AB uyum sürecinde gerçekleştirilen iki Anayasa değişikliği (2001 ve 2004) ve toplam yedi "uyum paketi" içinde, en az yer verilen alan sosyal hukuk ve sosyal politika olmuştur. Üstelik yasama alanında yaşanan

bu görmezden gelmenin ötesinde uygulamada da belirgin bir dirence rastlanmaktadır. O kadar ki, Türkiye'nin AB aday üyeliğinin kabulünün ardından sekiz grev kararı ve grev uygulaması "milli güvenlik" ve/veya "genel sağlık" gerekçesiyle ertelenmiştir. ILO raporlarında yıllardır dile getirilen temel ILO sözleşmelerine ilişkin eksikliklerin giderilmesi ve İlerleme Raporları ve Katılım Ortaklığı Belgeleriyle dile getirilen AB ilkelerine ve müktesebatına aykırılıkların ortadan kaldırılması için, sosyal hukuka ilişkin yapılması gereken düzenlemeler ısrarla geciktirilmektedir.

Birinci bölümü geçen sayıda yayınlanan bu çalışmanın bu bölümünde Türkiye'nin AB sosyal politikasına uyum sorunları ele alınacaktır. Çalışmada sendikal ve sosyal haklar alanında temel eğilimlere ve karşılaştırmalara yer verilecektir.

Sosyal politika uyumuna ilişkin alt başlıkların -iş hukuku, sosyal diyalog, iş sağlığı, kadın-erkek eşitliği, sosyal güvenlik- her biri ayrı ayrı kapsamlı çalışmaları gerektiren hacimdedir. Bu nedenle bu yazı bir sosyal politika "tarama" çalışması değildir. Çalışmada uyum süreci, hukuksal kriterlerden (müktesebat) daha çok, siyasi kriterler kapsamında değerlendirilecektir. Bu nokta, sosyal politika uyum sürecinin yumuşak karnıdır: Bireysel çalışma hukuku alanında AB normlarına uyum konusunda adımlar atılırken, toplu işçi hakları konusunda direnç devam etmektedir.

I. AB SOSYAL POLİTİKASININ YORUMU SORUNU

Türkiye'nin AB uyum sürecinde en yavaş ilerlediği, ayak dirediği alan, sosyal hukuk, özellikle de sendikal haklar alanıdır.

Bu tutum Türkiye'nin geleneksel devletçi-paternalist sosyal politika anlayışı açısından şaşırtıcı değildir. Uyum sürecinin kendi doğasına özgü sorunlarının yanında, ülkemize özgü tarihsel ve toplumsal gelişme sürecinin kendisi de ek zorluklar yaratmaktadır.

Türkiye'nin sosyo-ekonomik gelişme çizgisinin Batı gelişme çizgisinden farklılığı, bu farklılığın getirdiği kendine özgü yapı ve ilişkiler ile bunların doğurduğu sonuçlar sosyal politika alanında da etkisini göstermektedir. Devletçi-paternalist yaklaşım sosyal politikada ağırlığını hissettirmekte, bireysel haklar konusunda devlet tarafından adımlar atılırken, bu hakların toplumun kendisi tarafından ve kendi örgütlülüğüne dayalı olarak kazanılmasına; toplu haklara soğuk yaklaşılmaktadır.

Türkiye'nin AB sosyal hukuku karşısında durumu genel olarak diğer uluslararası insan hakları sözleşmeleri karşısında gösterdiği tutuma benzerlik göstermektedir. Bu tutum onaylanan uluslararası sözleşmenin gereklerini yerine getirmeme, zamana yayma ve oyalamadır.

Bu durumu Türkiye'nin onaylamış olduğu sosyal hakları da kapsayan sözleşmelerde görmek mümkündür. Türkiye ya bu sözleşmeleri geç onaylamak-

ta, ya içeriğini boşaltacak çekinceler koymakta ya da iç hukukta gereklerini yapmayıp uluslararası denetim organlarınca eleştirilmektedir.

Türkiye, ILO'nun sendikal örgütlenmeyi devlete karşı güvence altına alan 1948 tarihli 87 sayılı sözleşmesini tam 44 yıl sonra 1992'de onaylamıştır. Ancak bu sözleşmenin gereklerini yerine getirmediği için hala ILO raporlarında eleştirilmektedir. Türkiye bu sözleşmeyi, özellikle sendikalara devlet müdahalesini engellediği ve kamu çalışanlarının da sendikal haklarını güvenceye aldığı için onaylamak istememiştir.

ILO'nun 1949 tarihli ve 98 sayılı "*örgütlenme hakkı ve toplu pazarlıkla*" ilgili sözleşmesi 1951'de onaylanmıştır. Ancak aradan geçen yarım yüzyıllık süreye rağmen ILO, bu sözleşmenin gereklerine uymadığı için Türkiye'yi eleştirmeye devam ediyor.

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) (1953), 1954'te onaylanmış ancak İHAS'ın en önemli mekanizması olan bireysel başvuru hakkı 1986 yılında kabul edilmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı (1961), Türkiye tarafından 1989'da; adil çalışma şartları hakkı (m.2), iş sağlığı ve iş güvenliği hakkı (m.3), sendika hakkı (m.5), toplu pazarlık hakkı (m.6), çalışan kadınların korunması (m.8), bedensel ya da zihinsel özürlülerin mesleksi eğitimi hakkı ve mesleksi ve yeniden uyum hakkı (m.15) maddelerine çekince konarak onaylanmıştır. AB bu çekincelerin kaldırılmasını istemektedir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (1996) henüz

Türkiye tarafından onaylanmamıştır. AB üye adayları Bulgaristan ve Romanya ise bu şartı onaylamıştır.

Türkiye'nin diğer uluslararası sözleşmeler konusunda yıllardır takındığı ağırdan alma tutumu AB sürecinde devam etmektedir. Uzunca bir süre AB sürecinin sağlayacağı siyasal hak ve özgürlüklerin Türkiye şartlarına uygun olmadığı ve ülkeyi zayıflatacağı gerekçesiyle demokratikleşme konusunda gereken adımlar atılmadı. Şimdi de sosyal ve sendikal hakların ülkenin rekabet gücünü zayıflatacağı tezi işleniyor.

AB sosyal politikalarının nasıl yorumlanacağı ve Türkiye'nin uyumunun nasıl gerçekleşeceği konusunda sendikalar, işveren örgütleri, bilim çevreleri, hükümet ve AB organları arasında önemli yaklaşım farkları göze çarpmaktadır.

Müktesebatla (hukuksal kriterlere) sınırlı dar yorumu benimseyenler, AB sosyal politikası için AB Antlaşmaları ve yönergelerinin lafzını esas almaktadır.

Bu çerçevede işveren örgütleri ve 59. hükümet sosyal politika uyumunu yönergelerle sınırlı hukuksal-teknik bir sorun olarak değerlendirmektedirler. Oysa uyum sürecinde AB Antlaşma ve yönergeleri yanında, Kopenhag siyasi kriterleri ile AB Antlaşma ve belgelerinin atıf yaptığı uluslararası antlaşma ve sözleşmeler, evrensel hukuk normları ve AB'nin yaslandığı temel değerler sosyal politika uyumunda esas alınmalıdır.

AB'nin kendini bağlı saydığı uluslararası antlaşmalar ve insan hakları sözleşmeleri nedeniyle; temel sendikal/sosyal haklar, AB hukukun olmazsa olmaz bir parçasıdır. AB Anayasası; AB'nin "*insan onuru, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukuk devleti ve insan haklarına saygı temelinde kurulduğunu*" belirtilmekte ve "*çoğulcu toplum, hoşgörü, adalet dayanışma ve ayırmacılığın reddinin üye ülkelerin ortak değerleri olduğunu*" vurgulamaktadır.

Topluluk antlaşmasının 6. maddesi ile, AB kendini *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS)* ile bağlı saymaktadır. Antlaşmanın 136. maddesinde Topluluk Temel Sosyal Haklar Şartı'na ve Avrupa Sosyal Şartı'na (ASS) açıkça atıfta bulunulmuştur. AB Anayasasının ikinci bölümünü oluşturan Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın başlangıç bölümünde şartın; İHAS, ASS, Adalet Divanı (ATAD) ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin (AİHM) içtihat hukukundan kaynaklanan hakları teyit ettiği belirtilmiştir. İHAS'ın 11. maddesi; bireylerin çıkarlarını korumak için sendika kurmalarını ve sendikalara katılmalarını temel bir insan hakkı olarak tanımlamaktadır. Öte yandan Adalet Divanı da pek çok kararında ILO ve diğer uluslararası sözleşmelere gönderme yapmıştır.

Kopenhag siyasi kriterleri, AB üyeliği için gerekli ölçütleri sıralarken, demokrasi, hukuk devleti ve insan haklarını garanti altına alan kurumların istikrarlı bir biçimde varlığını ön koşul olarak belirtmiştir. Bu hakların sadece

kağıt üzerinde varlığını değil günlük yaşamda fiilen uygulanması gerektiğini vurgulamıştır. Bu nedenle sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkı siyasi kriterler bağlamında AB hukuku içindedir.

Sosyal/sendikal hak ve özgürlüklerin eksiksiz varlığı bir siyasi kriter olarak değerlendirilmekte, bu nedenle gerek Konsey tarafından hazırlanan Katılım Ortaklığı Belgeleri (KOB), gerekse Komisyon tarafından hazırlanan Düzenli İlerleme Raporlarında sendikal/sosyal haklar, siyasi kriterler bölümünde yer almaktadır.

Tüm yukarıda sayılanlar göstermektedir ki, sosyal politika alanında AB normlarına uyumun sağlanması, sadece yönergelerin iç hukuka aktarılması ile mümkün değildir. Temel sendikal ve sosyal hakları güvence altına alacak bir mevzuat ve zihniyet değişikliği olmadan sosyal politika uyumundan söz edilemez.

Ancak Türk sermaye çevrelerinin aynı kanaatte olmadığı gözlenmektedir. TİSK, sosyal politika uyumunda geniş yoruma karşı çıkmakla kalmayıp, var olan koruyucu düzenlemelerin daha da daraltılmasını istemektedir. TİSK'e göre Türkiye'nin uyumu büyük ölçüde gerçekleştirilmiş durumdadır (5) ve zaten AB'de sosyal politika alanında çok fazla ortak standart bulunmamaktadır (6).

“Avrupa Birliği'ne tevdi edilen Ulusal Program'ın çalışına hayatına ilişkin taahhütleri konusunda çok ciddi endişeler yaşıyoruz. Programın bazı bölümlerinde,

Avrupa Birliği'nin ülkemizden talep etmediği, ayrıca Birliğin Tüzük ve Yönergelerle ortak düzenlemeye gitmediği, dolayısıyla Türkiye'den yerine getirilmesi istenmeyen pek çok düzenlemenin taahhüt edildiği dikkati çekmektedir” (7).

TİSK'e göre Türkiye'nin uyumsuz olduğu konularda da geçiş dönemi içinde düzenlemeler yapılabilir. TİSK, Anglosakson firma modeli ile Avrupa sosyal modelinin AB içinde çarpışır göründüğünü ve bunun dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir (8).

Dar yorumlar zaman zaman sendikal çevrelerde de ortaya çıkmaktadır. 2003 Genel Kurulundan sonra bu tutumunu değiştirmesine rağmen, Türk-İş, AB sosyal politikası konusunda uzunca bir süre dar yoruma yakın durmuş ve “AB üyeliğinin sendikal hak ve özgürlükler ve temel işçi hakları açısından doğrudan hiçbir katkısı yoktur” görüşünü savunmuştur (9).

AB sürecinin, sendikalar ve çalışanlar açısından yaratacağı olanaklar yeterince irdelenmemekte, AB'nin müktesebatında sendikal/sosyal haklar açısından önemli bir yenilik olmadığı, AB üyeliğinin çalışanlara bir yararı olmayacağı hatta zararı olacağı gibi eksik/hatalı değerlendirmeler yapılmaktadır (10). Bu değerlendirmeler sosyal politika uyumu konusunda aktif ve pozitif bir rol oynaması gereken sendikaları sürecin dışına düşürmektedir.

AB belgelerinde ise sosyal politika alanında geniş yorumun tercih edildiği görülmektedir.. Bunu KOB ve İlerleme

Raporlarının içeriğinden ve sistematiklerinden izlemek mümkündür. KOB ve İlerleme Raporlarında sendikal ve sosyal haklar iki ayrı bölümde ele alınmaktadır. Bunlardan biri *Siyasi Kriterler* bölümünde yer alan *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar* başlığı, diğeri ise müktesebata uyum başlığı altında istihdam ve sosyal politika bölümüdür. AB, sendikal/sosyal hakları açıkça siyasi kriterler bağlamında değerlendirmektedir.

Grev hakkı, bu konuda çarpıcı bir örnek oluşturmaktadır. Şişecam grevinin ertelenmesiyle ilgili Kristal-İş Sendikasının mektubunu yanıtlayan dönemin Avrupa Komisyonu Genişlemeden sorumlu üyesi Günter Verheugen, şu görüşlere yer vermiştir (11).

“Grev hakkının düzenlenmesi ile ilgili bir Topluluk mevzuatı olmasa da Grev hakkı, AB üyesi ülkelerin ulusal anayasalarında saygın bir yer almasının yanında çeşitli uluslararası sözleşmeler tarafından (Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ve Avrupa Temel Haklar Şartı gibi) temel bir hak olarak tanınmıştır. Dahası, Kopenhag Kriterlerine uygun olarak aday ülkelerin temel insan haklarına, kültürel haklara ve sosyal haklara saygı göstermeleri gerekmektedir. Grev hakkını içeren sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı bu sosyal haklardan biridir”

Sonuç olarak AB sosyal politikasına uyum, sadece müktesebatin emredici hükümlerine uyum sorunu değil, AB'nin benimsediği hak ve özgürlüklerin ve değerlerin sosyal alanda da kabul edilmesi sorunudur.

II. ÜYELİK SÜRECİ BELGELERİ VE SENDİKAL HAKLAR

Sosyal politika uyumunun incelenmesinde doğrudan antlaşma ve yönergeler (birincil mevzuat) yanında üyelik süreci belgeleri de önemli bir yer tutmaktadır. Bu belgeler somut durumun AB normları açısından değerlendirmesini içermektedir. Söz konusu belgeler Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB), Ulusal Program (UP) ve İlerleme Raporlarıdır

A. Katılım Ortaklığı Belgelerinde Sosyal Haklar

1. 2001 Katılım Ortaklığı Belgesi(12)

2001 KOB'un "siyasi kriterler" bölümünde Kopenhag kriterlerine atıf yapılarak, "aday ülkenin, demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan hakları, azınlıklara saygı ve onların korunmasını güvence altına alan kurumların istikrarını sağlamış olması" gereği vurgulanmış ve kısa vadeli siyasi öncelikler açısından sosyal/sendikal haklara ilişkin olarak "Örgütlenme özgürlüğü ve barışçıl toplantı hakkı ve sivil toplum gelişmesini cesaretlendirmek için yasal ve anayasal güvenceleri güçlendirme" ve "hiçbir ayırıma tabi olmaksızın tüm bireylerin bütün insan hakları ve temel özgürlüklerinden yararlanmalarının güvence altına alınması" hedefine yer vermektedir.

Belgede ayrıca şu öneriler yer almaktadır:

“Türk Anayasasının ve diğer ilgili mevzuatın, bütün Türk vatandaşlarının hak ve özgürlüklerini İHAS'ta belirtildiği gibi güvence altına alan bir bakış açısıy-

la, tekrar gözden geçirilmesi ve bu tür yasal reformların uygulanması ve Avrupa Birliği Üye Devletlerinin uygulamalarıyla uyumun sağlanması. Uluslararası Medenî ve Siyasî Haklar Sözleşmesi ve tercihli Protokolünün, ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin onaylanması.”

2001 KOB’da “istihdam ve sosyal konular” başlığı altında “sendikal haklara saygı duyulması ve sendikal eylemler üzerindeki kısıtlayıcı hükümlerin kaldırılarak etkin ve özerk sosyal diyalog için gerekli koşulların güvenceye alınması” talebine yer verilmiştir.

2. 2003 Katılım Ortaklığı Belgesi(13)

2003 KOB’un siyasi kriterler bölümünde kısa vadeli öncelikler kapsamında (2003-2004 yılları için) sosyal haklarla ilgili şu konulara yer verilmiştir.

Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile İhtiyari Protokolünün ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin onaylanması. AİHM kararlarına uymak da dahil olmak üzere, İHAS’a uygun hareket edilmesi.

Barışçıl toplantı yapma ve dernek kurma özgürlüklerine ilişkin reformların sürdürülmesi ve uygulanması. İHAS’a uygun olarak, sendikalar da dahil olmak üzere, özellikle ulusal ve yabancı derneklere ilişkin yasal kısıtlamaların kaldırılması. Sivil toplumun gelişiminin teşvik edilmesi”.

2003 KOB da, 2001 belgesi gibi sendikal hakları siyasi kriterler bölümünde

ele almıştır. Ayrıca belge uluslararası sözleşmelere atıf yaparak sosyal haklara ilişkin geniş yorumu tercih etmiştir. 2003 KOB, “sosyal politika ve istihdam” bölümünde kısa vadeli hedefler arasında “sendika faaliyetlerine ilişkin sınırlayıcı hükümleri kaldırmak ve sendikal haklara saygı gösterilmesini temin etmek suretiyle, aktif ve özerk, iki taraflı ve üç taraflı sosyal diyalogun koşullarının oluşturulması” görüşlerine yer verilmiştir.

B. Ulusal Programlar ve Sendikal Haklar

1. 2001 Ulusal Programı (14)

57. Hükümet döneminde hazırlanan 2001 Ulusal Programında (UP) sendikal ve sosyal haklarla ilgili geniş yorum tercih edilmiştir. 2001 UP, siyasi kriterler bölümünde sendikal hakların 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri doğrultusunda yeniden düzenlenmesini AB uyununun gereği saymıştır. Ayrıca “ekonomik ve sosyal demokrasinin uzantısı niteliğindeki kurumsal yapıların güçlendirilmesini” kısa vadeli bir öncelik olarak düzenlemiştir. 2001 UP’nın “siyasi kriterler” bölümünde yer alan sendikal haklarla ilgili değerlendirmeler şunlardır.

“Sendikal haklarla ilgili mevcut sınırlamaların gözden geçirilmesi, hak grevi yapılmasına olanak tanınması için Anayasa’nın ilgili maddelerinin yeniden düzenlenmesi,

Sendikal hakların 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri uyarınca ve Avrupa Sosyal Şartı doğrultusunda yeniden düzenlenmesi”,

“Sosyal politika ve istihdam” bölümünde mevcut durum aktarıldıktan sonra

Türk mevzuatında yapılması gereken değişiklikler sıralanmaktadır. Bu değişikliklerin bir bölümü siyasi kriterler kapsamında iken önemli bir bölümü ise topluluk müktesebatının (yönergelerin) iç hukuka aktarılması şeklindedir.

2. 2003 Ulusal Programı (15)

59. Hükümet tarafından hazırlanan 2003 UP'de (revize edilmiş UP) sendikal haklar açısından dar yorum tercih edilmiştir. 2003 UP'nin siyasi kriterler bölümünde 2001 UP'de yer alan sendikal haklara, ILO sözleşmelerine ve Avrupa Sosyal Şartına yapılan atıflar çıkarılmış ve sadece derneklerle ilgili bir ifadeye yer verilmiştir. Siyasi kriterler bölümünde, sosyal politika ve sendikal haklarla ilgili herhangi bir hukuksal düzenleme öngörülmemiştir. 2003 UP'nin siyasi kriterler bölümüne klasik hak ve özgürlükler sistemi egemendir. Ekonomik ve sosyal haklar ihmal edilmiştir.

Dahası, AB mevzuatının gerektirdiği değişiklikler yapılırken; *"iş kanununda (1475) var olan katı hükümlerin uluslararası rekabete olanak sağlayacak şekilde yeniden düzenleneceğinin"* belirtilmesidir:

"Bireysel ve Toplu İş Hukuku: Genel olarak bakıldığında, ülkemiz bireysel ve toplu iş hukuku AB mevzuatından bazı farklılıklar göstermektedir. Doğal olarak bu farklılıkların giderilmesi gerekmektedir. Ancak bunun kadar önemli bir husus da, İş Kanunu'ndaki katı hükümlerin uluslararası piyasada rekabete olanak sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesi gereğidir".

Nitekim bu çerçevede sendikal yasalarda hiçbir değişiklik yapılmadan iş yasası hızla esnekleştirilmiştir.

2001 ve 2003 Ulusal Programları, sosyal politika ve sendikal haklara yaklaşım ve içerik açısından ciddi farklılıklar içermektedir. 2003 Ulusal Programı özellikle sendikal haklar ve sosyal politika açısından 2001 UP'nin çok gerisinde bir yaklaşım sergilemektedir.

2001 UP Siyasi Kriterler bölümünde *"sendikal haklarla ilgili mevcut sınırlamaların gözden geçirilmesi... hak grevine imkan tanıyacak şekilde Anayasanın ilgili maddelerinin gözden geçirilmesi ve sendikal hakların 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı doğrultusunda yeniden düzenlenmesi"* hedefine yer veriyordu. Ayrıca Sosyal Politika bölümünde *"grev yasağının kapsamının daraltılması, yüzde on yetki barajının kaldırılması ve kamu personelinin sendikalaşma hakkı"* tanınması konularında düzenleme yapılması öngörülyordu.

2003 UP, Siyasi Kriterler bölümünde, önceki UP'nin aksine sendikal-sosyal hak ve özgürlüklere tek kelime bile yer vermemiştir. 2003 UP'nin "Sosyal politika ve istihdam bölümünde" ise 2001 UP'de yer alan temel hükümler çıkarılmış, büyük ölçüde teknik düzenlemelere yer verilmiştir.

2001 UP, sendikal hakları AB uyum sürecinin önemli bir parçası olarak ele alıyordu. Ancak 57. hükümet, UP'de yazılanlara rağmen bunların gereğini yapmadı. 59. hükümet ise bu taahhütleri tümüyle UP'den çıkarttı. 2003 UP, AB'nin sosyal boyutunu küçümseyen,

Anglo-Saxon ve yeni liberal bir bakış açısını yansıtmaktadır. 2003 UP, AB içinde sosyal politika ve sendikal haklara ilişkin süregelen tartışmada bu hakları minimize etmeyi hedefleyen ve İngiltere ile birlikte Avrupa işveren örgütlerinin başını çektiği kanadın görüşlerine paraleldir.

2001 UP'de taahhüt edilen sendikal ve sosyal hakların AB normları ve ILO sözleşmelerine uyumlu hale getirilmesi hedefinden neden vazgeçilmiştir? Bunun cevabını işveren örgütlerinin taleplerinde görmek mümkündür. 59. Hükümet Ulusal Programda işveren örgütlerinin isteklerini yerine getirmiştir. TİSK'in 2001 yılı raporunda 2001 UP ile ilgili şu ifadeler yer almaktadır:

"Avrupa Birliği'ne tevdi edilen Ulusal Program'ın çalışma hayatına ilişkin taahhütleri konusunda ciddi endişeler taşıyoruz. Ulusal Program'ın yapılacak ilk revizyonunda; Kısa vadeli gerçekleştirilmesi öngörülen ve siyasi kriterler arasında yer alan hak grevi ve iş güvencesi gibi konular Programdan çıkartılmalı, kısa ve orta vadede ele alınması öngörülen konular yeniden değerlendirilmeli ve Türk ekonomisinin rekabet gücünü zayıflatcak hiçbir düzenlemeye yer verilmemelidir" (16).

İşveren örgütlerince yapılan telkinler ile 2003 UP karşılaştırıldığında açıkça görülmektedir ki; 59. Hükümet bu telkinleri dikkate almıştır. Ulusal programın sendikal ve sosyal haklara ilişkin bölümü büyük ölçüde TİSK'in istemleri doğrultusunda revize edilmesine rağmen, TİSK revize edilmiş (2003)

UP'nin takviminden de rahatsız olduğunu, sosyal politika uyumu için aceleyle gerek olmadığı ve 2004 yılı hedefinin uygun olmadığını belirtmektedir (17).

TİSK, sosyal politika ve sendikal haklar konusunda uyum ölçütü olarak rekabet edebilirliği esas almakta ve rekabeti olumsuz etkileyebilecek düzenlemelerden (bunlar uyumun gereği olsa da) kaçınılmasını ve bunların ertelenmesini savunmaktadır. 59. Hükümetin de benimsediği bu anlayış AB sosyal hukukuna uyumun önündeki en büyük engeldir.

C. İlerleme Raporları ve Sosyal Haklar

AB Komisyonu, 1998 yılından bu yana Türkiye ile ilgili düzenli ilerleme raporları yayınlamaktadır.

Eksik ve yetersiz değerlendirmeler içermelerine (18) rağmen İlerleme Raporları Türkiye'nin sendikal-sosyal haklardaki uyumsuzluğunu gözler önüne sermektedir. İlerleme Raporlarında sosyal politikaya ilişkin konular zaman zaman dağınık ve sistematikten yoksun bir görünüm arz etmekle birlikte temel eleştiriler yıllardır aynı kalmıştır (Tablo 1).

İlerleme raporlarında sosyal ve sendikal haklara ilişkin değerlendirmeler iki başlık altında yer almaktadır. Bunlardan birincisi siyasi kriterler bölümünde yer alan *"ekonomik, sosyal ve kültürel haklar"*, ikincisi ise mevzuata uyum bölümünde yer alan *"istihdam ve sosyal politika"* başlığıdır. KOB'da yer alan siste-

Yıl	İlerleme ve Öneriler
-----	----------------------

1998	Grev hakkı çeşitli kısıtlamalara ve karmaşık bir prosedüre tabidir. Memurların grev ve toplu pazarlık hakkı yoktur. Sendikalarla ilgili çok sayıda kısıtlama varlığını sürdürmekte ve sendikalar AB üyesi ülkelerde var olan standartlara eş haklardan yararlanamamaktadırlar. Onaylanan çeşitli ILO sözleşmeleri iş hukukunda anlamlı ilerlemeler sağlamamıştır.
1999	Sendikal faaliyetler üzerindeki kısıtlayıcı düzenlemeler varlığını korumaktadır. Özellikle memur sendikaları ve serbest bölgelerdeki kısıtlamalar dikkat çekicidir. Hükümet ve işverenler tarafından sendika aktivistlerine yönelik kötü muamelelerin devam ettiği bildirilmektedir. Özgür ve gerçek bir sosyal diyalog koşullarının hazırlanması için daha çok ilerlemeye ihtiyaç vardır.
2000	Sendikaların rollerine ve grev hakkına ilişkin zorluklar varlığını korumaktadır. Kamu personeli sendikaları ile ilgili kanun tasarısının içerdiği hükümler örgütlenme hakkına ciddi sınırlamalar getirmektedir. Kamu sektörü dışında da, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ile ilgili zorluklar hukukta ve uygulamada devam etmektedir.
2001	Kamu Görevlileri Sendikaları yasası, toplu sözleşme ve grev hakkını tanımamış ve kamu çalışanlarının bir bölümünün sendikal haklardan yararlanmalarını engellemiştir. Yasa topluluk müktesebatı ve Türkiye'nin onaylamış olduğu ILO Sözleşmeleri ile uyumlu değildir. Toplu sözleşmelerin bağitlanmasında sınırlamalar varlığını sürdürüyor. Bu sınırlamalar toplu pazarlığın ve sosyal diyalogun boyutlarını ciddi bir biçimde sınırlıyor. Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü ile ilgili zorluklar yasalarda ve uygulamada devam ediyor. Yüzde 10'luk işkolu barajı varlığını korumaktadır.
2002	Sendikalar örgütlenme özgürlüğü ve grev hakkına ilişkin sınırlamalarla karşı karşıyadır. Memurlara grev hakkı tanınmaması ve işçi sendikalarına yüzde 10 işkolu barajı bunun örnekleridir. Türkiye Avrupa Sosyal Şartını (ASS) imzalarken örgütlenme ve grev hakkına koyduğu çekinceleri devam ettirmekte ve gözden geçirilmiş ASS'yi onaylamamaktadır. Türkiye, sendikal hakları eksiksiz tanımak için hızlı adımlar atmalı, sendika kurmaya ve toplu iş sözleşmesi yapmaya yönelik engelleri (yüzde 10 barajı dahil) kaldırmalıdır. Toplu iş sözleşmesinin kapsamı aşırı derecede düşük seviyededir. Ve özel sektör işyerlerinin pek çoğunda sosyal diyalogdan eser yoktur.
2003	ASS'nin 5'inci maddesinin (örgütlenme hakkı) ve 6'ncı maddesinin (grev hakkı dahil olmak üzere toplu pazarlık hakkı) kabul edilmesi konusunda ilerleme sağlanmamıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı imzalanmamıştır. Kamu Personeli Sendikaları Yasası örgütlenme hakkı konusunda önemli kısıtlamalar içeren ve grev ve toplu pazarlık haklarını dışlayan bir düzenlemedir. Özel sektör işletmelerinin pek çoğunda "sosyal diyalog" söz konusu değil. Sosyal diyalog sadece özel sektör açısından değil devlet açısından da sorunludur. Üç taraflı sosyal diyalog için kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) yapısal yetersizlikleri; özellikle hükümetin kurulda ezici çoğunluğu nedeniyle önemsiz hale gelmiştir.

Tablo 1- İlerleme Raporlarında sendikal haklara yönelik eleştiri ve değerlendirmeler 1998-2003

matik ve yaklaşım, İlerleme raporlarında da yer almaktadır. Sendikal ve sosyal haklar sadece yönergeler (hukuksal uyum) uyumla sınırlı ele alınmamış, bir siyasal kriter olarak değerlendirilmiştir.

1998 yılından bu yana yayınlanan İlerleme Raporlarında sendikal değerlendirmelere bakıldığında toplu işçi haklarının AB hukukunun ayrılmaz bir parçası olarak ele alındığı ve üyelik için siyasal kriter niteliğinde önkoşul olarak görüldüğü fark edilecektir.

İlerleme raporları ILO sözleşmelerine ve Avrupa Konseyi Sosyal Şartlarına gönderme yapılmakta ve onları ölçüt kabul etmektedir. ILO Sözleşme ve uygulamalarına atıf yapılması, AB'nin ILO Sözleşmelerini ve uygulamalarını bir ölçüt olarak kabul ettiğini göstermesi açısından önemlidir.

1. Sendikal Haklar (Siyasi Kriter Olarak) Açısından Uyum Sorunları

Türkiye'nin sosyal politika uyum sürecini İlerleme Raporlarından izlemek mümkündür. 2004 İlerleme Raporu bu açıdan, yedi ilerleme raporu içinde en kapsamlı ve en açık eleştirilerin yer aldığı rapordur.

Rapor sendikal hakları açıkça insan hakları ve temel özgürlükleri kapsamında ele almış ve bu hakların ILO standartlarına ve Avrupa Sosyal Şartına uygun olması gerektiğini vurgulamıştır. Rapor altı ayrı yerde ILO standartlarına atıf yapmış ve Türkiye'nin ILO standartlarını karşılamaktan uzak olduğunu, toplu sözleşme ve grev hak-

kına ilişkin sınırlamaların sürdüğünü vurgulamıştır. 2004 İlerleme Raporu tereddütsüz bir biçimde Türkiye'nin önüne sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili tamamlanması gereken siyasal ölçütler koymuştur.

2004 İlerleme Raporu'nun siyasal kriterler başlığında yer alan ve sendikalaşma, toplu sözleşme, grev ve sosyal diyalog gibi konuları içeren değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır. Bu saptamalar Türkiye'nin sendikal haklardaki uyumsuzluğunu açıkça ortaya koymaktadır (19):

◦ *Sendikal haklarla ilgili olarak, örgütlenme hakkı ve grev hakkının da içeren toplu pazarlık hakkı üzerinde ciddi sınırlamalar varlığı korumaktadır.*

◦ *Grevlerin ve gösterilerin ertelenmesi ya da iptali gibi sendikal hakları kısıtlayıcı çok sayıda uygulama vardır. Özellikle lastik ve cam sektörlerindeki grev ertelemeleri bunun örnekleridir..*

◦ *Türkiye hala ILO standartlarını karşılamaktan uzaktır.*

◦ *Genel olarak bütün düzeylerde sosyal diyalogun güçlendirilmesine ve sosyal işbirliği kültürünün geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.*

◦ *Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın örgütlenme hakkı ile ilgili 5. maddesini ve grev hakkını da içeren toplu pazarlık hakkıyla ilgili 6. maddesini henüz onaylamamıştır.*

◦ *Kamu görevlileri sendikaları yasası kamu çalışanlarının bir bölümünün sendikalaşmasını engelliyor, ve grev ve toplu pazarlık hakkını içermiyor. Yasada sendi-*

ka üyelik işlemlerini basitleştirmek amacıyla yapılan son değişiklikler bu hak kısıtlamalarını gidermemiştir.

◦Özel sektörde sendikalaşma prosedürü elverişsiz ve pahalıdır.

◦Sendikalar yetki alabilmek için işyeri düzeyinde yüzde 50 ve işkolu düzeyinde yüzde 10 barajı aşmak zorundalar.

2. Müktesebat (Hukuksal Kriterler)

Açısından Uyum Sorunları

Raporun AB müktesebatına uyum bölümünün 13 numaralı Sosyal Politika ve İstihdam başlığı (20) altında da sosyal ve sendikal haklarla ilgili gelişmelere ve eksikliklere geniş olarak yer verildi. Bu bölümde yer alan saptamalar genel siyasi kriterlerin karşılanması ötesinde uygulamaya ilişkin ayrıntıları içermektedir. Sosyal politika ve istihdam başlığı sosyal politikaya ilişkin pek çok uygulama ve uyum sorununa değinmektedir.

Sendikal Haklar

◦Sendikal hakların acilen eksiksiz tanınması gerektiğini vurgulayan rapor, kısıtlayıcı işkolu ve işyeri barajlarının, kamu çalışanlarına yönelik grev ve toplu sözleşme hakkı ile sendikalara katılımı sınırlandıran düzenlemelerin kaldırılması gerektiğini belirtmektedir.

◦Rapor daha önceki yıllarda olduğu gibi toplu iş sözleşmesi kapsamındaki iş gücünün son derece düşük olduğunu vurgulamaktadır.

◦Rapor, Türkiye'nin hala gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı (1996) onaylamadığına dikkat çekmektedir.

◦[Müktesebata uyum başlığında Avrupa Sosyal Şartı'na (1996) yapılan vur-

gu özellikle önemlidir. Çünkü bu vurgu sendikal hak ve özgürlüklerin görüşme sürecinin bir parçası olacağını göstermektedir. Bu vurguyu Anayasa'nın 90. maddesinde yapılan ve uluslararası insan hakları sözleşmelerini iç hukuktan üstün tutan ve bu sözleşmelere aykırı kanun hükümlerini geçersiz sayan düzenlemelerle birlikte ele aldığımızda işçi hak ve özgürlüklerini genişletme konusunda önemli olanaklar ortaya çıkmaktadır.]

İş Sağlığı ve İş Güvenliği

◦Rapor AB müktesebatına uyum açısından özellikle iş sağlığı ve iş güvenliği alanında önemli adımlar atıldığını ve iş yasasının yürürlüğe girmesinin ardından çeşitli uygulama yönetmelikleri çıkarıldığı belirtmektedir. Raporda Türkiye'nin en çok uyum sağladığı alan olarak iş sağlığı iş güvenliği gösterilmektedir. (Kuşkusuz bu alanda uygulama sorunları büyük ölçüde devam etmektedir. Uyum henüz kağıt üzerindedir.) Rapor uygulama için 637 iş müfettişinin kapasitesinin güçlendirilmesini ve sosyal tarafların uygulamaya katılmasını önermektedir.

Bireysel İş Hukuku

◦Türkiye'nin toplu işten çıkarmalar, işyerinin devri, işçinin istihdam koşulları hakkında bilgilendirilmesi ve iflas durumunda korunması konusunda bazı direktiflerin iç hukuka aktarılması konusunda eksikliklerini gidermesi gerektiği vurgulanmaktadır.

◦Rapor 50'den az işçi çalıştırılan tarım işletmelerinin iş yasası kapsamı dışında bırakılmasını eleştirmekte ve bunun AB müktesebatı ile uyumsuz olduğunu vurgulamaktadır.

•Sektörel çalışma süresi yönergeleri ile Avrupa İşletme Konseylerinin kurulmasına ilişkin yönergenin henüz iç hukuka aktarılmadığının altı çizilmektedir.

Kadın-Erkek Eşitliği

•Kadın-Erkek eşitliği ile ilgili olarak Anayasa değişikliği ve yeni iş yasası ile bazı ilerlemeler sağlandığı, ancak özellikle ebeveyn izni, eşit ücret, istihdama erişim ve ispat yükümlülüğü gibi alanlarda daha fazla adım atılması ve kadın-erkek eşitliğinin ekonomik ve sosyal yaşamda sağlanması için ilgili mevzuatın etkin bir biçimde uygulanması gereğine vurgu yapılmaktadır.

Sosyal Diyalog

•Özel sektörde sosyal diyalogun olmadığını vurgulayan rapor, iki taraflı sosyal diyalogun özellikle özel sektörde güçlendirilmesinin öneminin altını çizmekte ve ayrıca Ekonomik ve Sosyal Konseyde hükümetin baskın pozisyonunun azaltılması gereğine işaret etmektedir.

III. AB UYUM YASALARI

AB uyum sürecinde, iki Anayasa ve yedi yasa değişikliği paketinin yasalaşmasıyla önemli mesafe kat edilmiştir. Ancak son dört yıldır gerçekleştirilen bu değişiklikler içinde sosyal politika ve sendikal haklara ilişkin düzenlemeler son derece sınırlı bir yer tutmuştur. Ancak buna rağmen uyum sürecinde sendikal haklara ilişkin bir gerilemeden değil, yasal alanda sınırlı da olsa bir gelişmeden söz etmek mümkündür. Uyuma direnç vardır, uyumsuzluk vardır. Fakat sınırlı ve son derece yavaş da

olsa bazı ilerlemeler vardır.

A. Anayasa Değişiklikleri

1. 2001 Anayasa Değişiklikleri

2001 Anayasa değişiklikleri (21) ile 1982 Anayasasında köklü değişiklikler yapıldı. Anayasa değişiklikleri ile klasik hak ve özgürlüklerin genişletilmesi konusunda önemli adımlar atıldı. Ancak 1982 yılından bu yana yürürlükte olan grev hakkı ile ilgili 54. maddeye, ILO ve AB'nin yıllardır dile getirdiği eleştirilere rağmen dokunulmamıştır. 34. maddede yapılan değişiklik ile sendikaların toplantı ve gösteri yürüyüşü yapmalarına ilişkin kısıtlamalar kaldırılırken, 51. maddede yapılan değişiklik ile sendika kurma hakkı işçiler yerine çalışanlara tanınmıştır. Ancak bu değişiklik gerçek bir genişleme sağlamamıştır. Çünkü 1995 yılında 53. maddede yapılan değişiklikle kamu personelinin sendika kurmasına Anayasa'da yer verilmişti. 2001 değişikliği ile ILO ve AB'nin ısrarlı eleştirilerine rağmen kamu personeline toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmamıştır. Ayrıca 53. maddedeki diğer aykırılıklar giderilmemiştir. (Anayasa'da yer alan uyumsuz hükümler için bak Ek-1)

2001 Anayasa değişikliklerinin sendikal hakları doğrudan ve dolaylı olarak ilgilendiren hükümleri şöyle sıralanabilir.

Anayasa'nın 13. Maddesi'nde yapılan değişiklik ile temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilecektir. Bu sınırlamalar, Ana-

yasa'nın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamayacaktır.

Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Hakkı ile ilgili 34. maddede yapılan değişiklik ile "dernekler, vakıflar, sendikalar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyemezler" ibareleri madde metninden çıkarılmıştır. Böylece sendikaların faaliyetlerinde bir genişleme sağlanmıştır.

Anayasa'nın 51. maddesinde yer alan "işçiler" ifadesi "çalışanlar" olarak değiştirilmiştir ve Kamu çalışanlarının sendika hakkı daha belirgin hale getirilmiştir.

Anayasa'nın Geçici 15. maddesinin son fıkrası yürürlükten kaldırıldı. Buna göre, 12 Eylül 1980-6 Aralık 1983 döneminde çıkarılan yasalar, Kanun Hükmünde Kararnameler (KHK) ile Anayasa Düzeni Hakkında Kanun uyarınca alınan karar ve tasarrufların Anayasa'ya aykırılığı öne sürülebilecek. Bu değişiklik 12 Eylül askeri yönetimi döneminde yürürlüğe giren 2821 ve 2822 sayılı yasaların Anayasa'ya aykırılığının denetlenebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

2. 2004 Anayasa Değişiklikleri

2004 Anayasa değişikliklerinde (22) doğrudan sendikal haklarla ilgili düzenlemelere yer vermemiştir. Ancak Anayasanın 90. maddesine eklenen bir fıkra ile sendikal haklar açısından son derece önemli bir değişiklik yapılmış-

tır. 90'ıncı maddenin son fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir:

"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır".

Bu hükmün sendikal hakları da içeren pek çok BM, Avrupa Konseyi ve ILO sözleşmelerinin doğrudan uygulanmasının yolunu açtığı ve yargının artık bu sözleşmeleri esas alarak karar vermesi gerektiği belirtilmektedir (23). Bu değişiklik sendikal hakların önündeki pek çok engelin kaldırılmasının başlangıcı olabilir.

Böylece sosyal ve sendikal hakları da içeren çok sayıda uluslararası antlaşmada yer alan hükümler ulusal yasaların yerini alabilecek ve antlaşmalarla çelişen ulusal yasalar geçersiz sayılacaktır.

B. Uyum Yasaları

AB uyum sürecinde 6 Şubat 2002 ile 30 Temmuz 2003 arasında toplam 7 uyum yasa paketi TBMM'de kabul edildi ve Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi (24). Bu yasa paketlerinde sendikal ve sosyal haklara ilişkin son derece sınırlı hükümler yer aldı. Uyum yasaları ile klasik hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi yönünde liberal bir tutum takınılmış ve bu çerçevede siyasi partiler, düşünce özgürlüğü, dernekler, basın-yayın ve toplantı-gösteri yürüyüşleri konusunda önemli ilerlemeler sağlanmıştır. Ancak aynı ilerlemeyi sosyal ve sendikal hak ve öz-

gürlükler için görmek mümkün değildir. Özellikle 58 ve 59. hükümet döneminde sadece klasik hak ve özgürlükler sistematüğinden hareket edilmiştir. Ulusal programın revizyonu sırasında da dernek, basın-yayın ve toplantı ve gösteri haklarına yer verilirken sosyal/sendikal haklardan hiç söz edilmemiştir. Nitekim UP çerçevesinde, uyum programında siyasi kriter bağlamında yer alan herhangi bir sosyal/sendikal hak mevcut değildir (25).

2001 Ulusal Programından sonra doğrudan toplu işçi hakları ile ilgili son derece sınırlı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanununun geçici 1. maddesini yürürlükten kaldıran 4771 sayılı kanundur.

Bu düzenlemelerden 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu; kamu çalışanlarının bir bölümüne sendikalaşmayı yasakladığı, ayrıca toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına yer vermediği için hem ILO (26) hem de AB tarafından yetersiz ve Uluslararası normlara aykırı bulunmakta ve değiştirilmesi istenmektedir.

Uyum yasalarında benimsenen liberal hak ve özgürlükler sistematüğünü genişletme tavrı nedeniyle, toplam yedi uyum paketi içinde sendikal hakları doğrudan etkileyen tek düzenleme, üçüncü uyum paketi ile serbest bölgelerdeki grev yasağının kaldırılması oldu. Ayrıca uyum yasa paketleri dışında 26 Haziran 2004'te Resmi Gazete'de yayımlanan 5188 sayılı Özel Güvenlik

Hizmetlerine Dair Kanun ile daha önce sendikalara üye olmaları yasak olan özel güvenlik görevlilerine sendikalaşma imkanı tanındı.

Uyum yasa paketleri ile Dernekler Yasası, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası, Medeni Yasada yapılan bazı değişiklikler ve uyum yasaları dışında yapılan bazı yasal düzenlemeler sendikal hakları dolaylı olarak etkilemektedir. Sendikalar yasasında hüküm bulunmayan hallerde, Dernekler Yasası ve Medeni Kanun hükümlerinin uygulanması nedeniyle bu değişiklikler önemlidir.

Öte yandan sendikal-sosyal hakları da içeren BM Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, BM Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (İkiz Sözleşmeler), uyum sürecinde kabul edilen sendikal haklar içeren uluslararası sözleşmelerdir

C. İş Yasası AB'ye Uyumlu mu?

4857 sayılı iş yasasının genel gerekçesinde ve işveren örgütlerinin yasa ile ilgili değerlendirmelerinde, iş yasasının AB ve ILO normları doğrultusunda hazırlandığı iddia edilmektedir (27). Ancak 4857 sayılı iş yasasının AB düzenlemelerine göre hazırlandığı ya da bu düzenlemelerin AB uyumu gereği yapıldığı savları gerçeği tam olarak yansıtmamaktadır. AB'nin Türkiye'den uyum sürecinde talep ettiği sosyal-sendikal düzenlemeler ile iş yasasında yapılan pek çok değişikliğin ilgisi yoktur.

Hükümet, AB ve ILO normlarının gereği olan sendikal haklar konusunda

gerekli adımları atmazken, bireysel iş hukuku alanında var olan hakların sınırlandırılmasında, AB'ye uyum bahanesine başvurmaktadır.

Her şeyden önce 4857 sayılı iş yasasının oluşturulma biçimi AB tarafından benimsenen “sosyal diyalog” yaklaşımına uygun değildir. AB'nin sosyal politikaya ilişkin normlarını oluşturmada kullandığı yaklaşım ve mekanizma tarafların uzlaşmasını esas almaktadır. AB Konseyinin çalışma hayatı ile ilgili yönergelerinin bir bölümü doğrudan sosyal taraflarca (ETUC, UNICE ve CEP) hazırlanan metinlere dayalıdır ya da onların görüşleri doğrultusunda hazırlanmaktadır. Oysa hükümet, İş Yasasını çıkarırken, sendikaların ısrarlı eleştirilerini dikkate almamış; onların mutabakatı olmadan İş Yasasını Meclisten geçirmiş hatta daha önce sosyal tarafların üzerinde anlaştığı hükümler bile Genel Kurul'da son dakikada değiştirilmiştir (28).

İş yasası tartışmalarında, AB sosyal politika yönergelerine uyum konusunun önemli bir yönü dikkatten kaçmaktadır. Topluluk Kurucu Antlaşmasının sosyal politikaya ilişkin hükümlerinden olan 137. Madde, AB Konseyinin çeşitli sosyal politika konularında *asgari koşulları* belirleyecek yönergeler çıkarmasına olanak tanımaktadır. Madde açıkça asgari koşullardan söz etmekte ve bu çerçevede kabul edilen yönergelerin, üye devletlerin “daha sıkı [stringent] koruyucu” hükümlerini koruma veya yürürlüğe koyma hakkını engellemeyeceğini belirtmektedir. Üye

ülkeler yönergelerde var olan sınırlamaların altına inemeyecekler; ancak var olan daha sıkı koruyucu hükümleri koruyabilecekler ya da daha koruyucu yeni düzenlemeler yapabileceklerdir. Diğer bir deyişle AB sosyal politika yönergeleri üye ülkelerdeki standartları aşağıya çekmeyi değil sadece alt sınırlar oluşturmaya hedeflemektedir.

Dolayısıyla bir üye ülkede var olan daha ileri bir sosyal politika hükmünün, AB'nin öngördüğü alt sınıra çekilmesi bir uyum sorunu değil bir tercih sorunudur. Ancak AB standartlarından daha düşük bir düzenlemenin AB standardına çekilmesi bir uyum sorunudur ve zorunludur.

1475 sayılı eski iş yasasında daha koruyucu nitelikteki hükümler 4857 sayılı yasa ile işçi aleyhine daraltılmıştır. Bu noktada, bir uyum zorunluluğundan değil ideolojik-politik bir tercihten hareket edilmiştir. Öte yandan yapılan kimi düzenlemeler ile AB emredici normlarına yeni aykırılıklar ortaya çıkmıştır. Yeni iş yasasının çalışma süreleri, fazla mesailer ve yıllık izinler ile ilgili bölümleri AB yönergelerine açıkça aykırılık göstermektedir (28).

İşveren çevrelerinin AB ile ilgili lobi örgütü olan İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV) tarafından hazırlanan bir rapora göre 1475 sayılı eski iş yasasının AB yönergeleri ile uyumsuz olan ve değiştirilmesi gereken hükümleri çalışanların korunmasına ilişkin asgari standartların yetersizliğine ilişkindir (30). Diğer bir deyişle İKV raporuna göre, 1475 sayılı eski iş yasasının çalışma yaşamını

	Toplam Yönerge Sayısı	Uyum Sağlanan Yönerge Sayısı
Bireysel ve toplu iş hukuku	11	-
İşçi sağlığı, iş güvenliği	29	26
Sosyal diyalog	2	-
Kadın erkek eşitliği	10	1
Ayrımcılığın önlenmesi	2	-
Toplam	54	27

Tablo 2-Sosyal Politika Yönergelerine Uyum Durumu

Kaynak: Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Ulusal Veritabanı Mevzuat Uyum Bilgileri, UP-2003 Öncelikleri, www.abgs.gov.tr (Erişim 4 Şubat 2005)

düzenleyen koruyucu ve işveren örgütlerine göre “katı” olarak nitelenen hükümleri, yönergelerin asgari ve uyulması zorunlu kurallarına aykırılık taşımamaktaydı.

Öte yandan İş Yasası’nda sınırlı ölçüde yer verilen işçiyi koruyucu düzenlemeler, AB yönergelerinin gereğidir. Kadın-erkek eşitliği, ayrımcılık yasağı, kadın ve genç işçilere yönelik koruyucu düzenlemeler, yıllık izinlerin ve doğum izninin kısmen artırılması, iflas durumunda işçi alacağının korunması, toplu işçi çıkarmada bilgilendirme mekanizması gibi. Ancak yasada yer alan esneklik hükümlerinin bir kısmı AB yönergelerinde yoktur bir kısmı ise üye ülkenin tercihinin bırakılmıştır, uyulması zorunlu değildir. Bunu somut bir yönerge bazında ele alabiliriz.

93/104 sayılı Çalışma Süresinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesi Hakkında Yönerge: 4857 sayılı İş Yasasının en fazla uyumsuzluk gösterdiği ve aykırı-

lık taşıdığı AB düzenlemesi 93/104 sayılı yönergedir. Yönerge çalışma ve dinlenme süreleri ile yıllık ücretli izinler hakkında uyulması zorunlu alt sınırlar saptamakta ve çalışma sürelerinin denkleştirilmesine olanak vermektedir. Dikkat edilmesi gereken nokta çalışma, dinlenme ve izin sürelerine ilişkin alt sınırlar zorunlu iken yönergede yer alan “denkleştirme süreleri”nin ilgili ülkenin tercihinin bağlı olmasıdır.

1475 sayılı (eski) İş Yasası’nın 93/104 sayılı yönergeye göre “daha sıkı koruyucu” düzenlemeleri (çalışma sürelerinin haftanın çalışılan günlerine eşit bölünmesi gibi) yeni yasa ile esnetilmiştir. 4857 sayılı yasada yer alan “denkleştirme çalışması” bir uyum zorunluluğundan değil bir tercihten kaynaklanmaktadır.

Yönerge haftalık çalışma süresinin fazla çalışmalar dahil 48 saati aşamayacağı hükmünü içermektedir. Bu uyul-

ması zorunlu bir kuraldır. 4857’de bu kurala yer verilmemiştir. Taslak ve Tasarıda yer alan bu hüküm yasama sürecinde metinden çıkartılmıştır. 4857 sayılı yasaya göre haftalık çalışma süresi 45 saattir. 93/104 sayılı yönerge fazla çalışma dahil haftalık çalışmayı 48 saat olarak düzenlediği için yönerge hükümlerine göre ülkemizde haftalık fazla çalışma süresi 3 saati aşamaz. Ancak yasanın 63. maddesi, normal çalışmalar için bir sınır ön görürken fazla çalışmalar ile ilgili bir sınıra yer vermemiştir.

Yönergeye göre ülkemizde yıllık fazla mesai süresinin 144 saati aşmaması gerekiyor. Yönerge en az dört haftalık yıllık izin ön gördüğü için çalışılan hafta 48 olmaktadır.

Bu durumda yıllık fazla mesai toplamı $48 \times 3 = 144$ saattir. Ancak yasanın 41. maddesi yıllık fazla mesai süresini 270 saat olarak saptamıştır. Yasada yer alan fazla mesai süresi Yönergeden 126 saat daha fazladır. Üstelik günlük, haftalık ya da aylık bir sınırlamaya tabi değildir. Yasa yıllık 270 saat fazla mesai öngörürken 1475 sayılı eski yasada yer alan nispi koruyucu bir düzenlemeyi (günde 3 saat yılda 90 gün sınırlaması) de kaldırmıştır.

93/104 sayılı yönerge yıllık ücretli izin süresini en az dört hafta olarak düzenlemiştir. Bu alt sınır belirten; uyulması zorunlu bir hükümdür. Ancak yeni yasa alt sınırı 14 gün olarak belirlemiştir. Bu hüküm de 93/104 sayılı yönergeye aykırıdır. Özetle, 93/104 sayılı yönergenin zorunlu hükümlerine uyulmazken tercihe bağlı hükümleri (denk-

leştirme süresi) yeni yasaya aktarılmıştır.

4857 sayılı İş Yasası’nda var olan düzenlemeleri diğer AB yönergeleri bazında tek tek ele aldığımızda şöyle bir tablo ile karşılaşmaktayız:

99/70 sayılı Belirli Süreli Çalışma Çerçeve Sözleşmesi Hakkında Yönerge: Bu yönerge ile belirli süreli çalışmanın tanımı yapılmakta ve belirli süreli çalışmanın kötüye kullanılmasının ve bu tip çalışmaya ilişkin ayrımcılığın önlenmesi hedeflenmektedir.

İş Yasası belirli süreli çalışmayı düzenlemiş ancak *“esaslı bir nedene dayalı zincirleme sözleşmeler belirli süreli olma özelliğini korur”* hükmü (Madde 11/3) ile *“esaslı bir nedene dayalı”* belirli süreli sözleşmelerin sayısız tekrarlanmasına imkan tanımıştır. 99/70 sayılı yönerge ise *“esaslı neden”* kavramının tanımlanmasını, zincirleme/ardışık sözleşmelerin toplam süresinin ve yinelenme sayısının saptanmasını öngörmektedir. 4857 sayılı yasa sınırsız sayıda belirli süreli sözleşmeye olanak verdiği için ve süreli sözleşmelerin süresini belirtmediği için 99/70 sayılı yönerge ile uyum içinde değildir.

Öte yandan belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların, yasanın iş güvencesi ile ilgili hükümlerinin kapsamı dışında bırakılması 99/70 sayılı yönergenin eşit işlem yükümlülüğü ve ayrımcılık yapılmaması hükümleri ile bağdaşmamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların, iş sözleş-

melerinin geçerli bir neden olmadan süresinden önce feshedilmesine karşı korunmaları dikkate alınması gereken bir konudur.

Her ne kadar, 158 sayılı ILO sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların iş güvencesi kapsamı dışında tutulmasına imkan veriyorsa da (bu konu hükümetlerin tercihinin bırakılıyor), 158'in 2/3 maddesi *"belirli süreli sözleşmelerin bu sözleşmenin yükümlülüklerinden kaçınmak amacıyla kullanılmasına karşı etkin önlemler alınmasını"* öngörmektedir. Öte yandan AB Temel Haklar Şartı ve AB Anayasası da tüm çalışanların geçersiz nedenle işten çıkarılmaya karşı korunmasını öngörmektedirler.

2002/14 Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Çalışanlara Danışılması Hakkında Yönerge: Bu yönerge işletme ve işyeri ile ilgili bilgilerin işçi temsilcilerine verilmesini ve işletme ile işçi temsilcileri arasında bir danışma ve görüş alışverişi mekanizması kurulmasını öngörmektedir. Yönerge 20'den fazla işçi çalıştıran işyerleri ve 50'den fazla işçi çalıştıran işletmeler için geçerli olacaktır. Yeni İş Yasasında bu yönde her hangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yeni yasa 2002/14 ile uyumlu değildir.

96/34 Ebeveyn İzni Hakkında Yönerge: Anne ve babaya çocuk bakım izni verilmesini öngörmektedir. 4857 sayılı yasa Anne için bu izni öngörmekte ancak baba için çocuk bakım izni söz konusu değildir.

96/34 Avrupa İşletme Konseyleri-

nin Kurulması Hakkında Yönerge: Bu yönerge belirli özellikler sahip ve Topluluk düzeyinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması amacıyla işyeri konseyleri kurulmasını amaçlamaktadır. 4857'de bu konuda bir düzenleme söz konusu değildir.

97/81 Kısmi Zamanlı Çalışma Hakkında Yönerge: Yönerge kısmi zamanlı çalışmaya karşı ayrımcılığın önlenmesini amaçlamaktadır. 4857 sayılı yasa büyük ölçüde yönergeye uyumludur.

94/33 Genç İşçilerin İşte Korunmaları Hakkında Yönerge: Bu yönerge çalışma yaşı ve genç işçilerin ve çocukların işte korunmasına ilişkin sınırlamalar getirmektedir. Yeni yasa bu yönergeye büyük ölçüde uyumludur.

98/59 Toplu İşten Çıkarmalar Hakkında Yönerge: 4857 sayılı yasa yönerge ile büyük ölçüde uyumludur.

Sonuç olarak 4857 sayılı iş yasası ile getirilen esnek çalışmaya ilişkin hükümlerin AB normlarına uyum zorunluluğundan kaynaklandığını söylemek mümkün değildir. Aksine işçiyi koruyucu kimi konularda AB düzenlemelerinin gerekleri yerine getirilmemiştir. Öte yandan İş Yasası tüm çalışanları kapsamadığı, önemli istisnalar içerdiği için eşitlik ilkesine aykırılık taşımaktadır.

D. AB Yönergelerine Uyum Durumu
Müktesebatın 13. başlığında yer alan

“sosyal politika ve istihdam” konularında uyum sağlanması gereken yönerge sayısı 54’tür. Bu yönergelerin 29’u iş sağlığı ve iş güvenliği alanındadır. Birysel ve toplu iş hukuku alanında 11 yönerge, kadın-erkek eşitliği konusunda 10 yönerge, ayrımcılığın önlenmesi ve sosyal diyalog konularında 2’şer yönerge vardır.

Türkiye’nin uyum sürecine bakıldığında 2005 Ocak ayı itibariyle bu yönergelerin toplam 27’sine uyum sağlanmıştır. Uyum sağlanan yönergelerin 26’sı iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgilidir. Kadın-erkek eşitliği ile ilgili bir yönergeye uyum sağlanmıştır. Diğer yönergelerle ilişkin uyumsuzluklar devam etmektedir.

Uyum sürecinde siyasi kriter olarak sendikal haklara karşı var olan direnç hukuksal kriterler (müktesebat) alanında da kendini göstermektedir. Bu alanın görece netameli konuları; sosyal diyalog, işçilerin temsili, işçilere danışılması, çalışma koşulları gibi konularda uyum gecikmektedir.

IV. İŞÇİLERİN SERBEST DOLAŞIMI

İşçilerin serbest dolaşımı konusu, AB üyelik sürecinin en karmaşık ve hassas noktalarından birini oluşturmaktadır. Müzakerelerin başlatılmasıyla ilgili Komisyon tavsiyesi ve Konsey kararında “ihtiyaç duyulması halinde serbest dolaşım konusunda kalıcı kısıtlamalara başvurulabileceği” yönündeki ifade bu sürecin oldukça sıkıntılı ve zor olacağına göstergesidir. Ancak serbest dola-

şım konusunda daha önceki genişleme sürecinde de çeşitli kısıtlama ve uyum süreçlerinin söz konusu olduğunu vurgulamak gerekir. Yunanistan, Portekiz ve İspanya’nın üyeliğinin ardından 5 ile 7 yıl arasında değişen serbest dolaşım kısıtlaması konmuştur. 2004 Mayıs ayında üye olan yeni 10 ülke içinde benzer bir kısıtlama söz konusudur. Ancak geçici kısıtlamaların kalıcı hale gelmesi AB’nin temel ilkelerine aykırılık taşıyacaktır. Çünkü AT antlaşması tek bir pazarın asli unsurları olarak, dört temel özgürlüğe yer vermektedir: 1) Malların serbest dolaşımı, 2) Hizmetlerin serbest dolaşımı 3) Sermayenin serbest dolaşımı, 4) Emegın serbest dolaşımı.

AB’nin dört temel serbestisinden biri olan ve ideolojik olarak büyük önem atfedilen kişilerin serbest dolaşımının ya da iç göçün son derece sınırlı kaldığı ve öneminin azaldığı gözlenmektedir. Toplam AB iş gücünün sadece yüzde 1.7’sinin serbest dolaşım hakkında yararlandığı görülmektedir (31) Sermayenin işgücüne göre karşılaştırılamayacak derecede artan hareketliliği karşısında Doğrudan Yabancı Yatırımların serbest dolaşımın ikame edicisi olduğu görülmektedir (32). Dil ve kültürel sınırlar yanında, parçalanmış ve karmaşık ulusal pazar yapısı gibi zorluklar, sınırlar ötesi emek hareketliliği oranını artırmak bir yana 1960’ların başlarındaki seviyeye düşürmektedir (33).

Serbest dolaşım konusu 12 Eylül 1963 yılında imzalanan ve Türkiye’yi AET’ye “ortak üye” yapan, taraflar ara-

sında bir gümrük birliğine dayanan ve ileride tam üyeliği öngören (34) Ortaklık Antlaşmasının (Ankara Antlaşması) 12. maddesine dayanmaktadır. 12. Madde, *“akit taraflar, aralarından serbest işçi akımını kademeli olarak gerçekleştirmek için, Topluluğu kuran Antlaşmanın 48. 49 ve 50. maddelerinden esinlenmekte uyuşmuşlardır”* ifadesini içermektedir.

1970 yılında ise Ankara Antlaşmasının eki olarak kabul edilen ve Türkiye-AET ortaklığının geçiş ve son dönemini düzenleyen Katma Protokol imzalanmıştır. Katma Protokol’ün 36-40. maddeleri işçilerin serbest dolaşımını düzenlemektedir. Katma Protokolün 36. maddesi, *“Türkiye ile Topluluk üyesi Devletler arasında işçilerin serbest dolaşımı, Ortaklık Antlaşmasının 12. maddesinde yer alan ilkelere uygun şekilde, Antlaşmanın yürürlüğe girişinden sonra on ikinci yılın sonu ile yirmi ikinci yılın sonu arasında kademeli olarak gerçekleştirilecektir”* hükmünü içermektedir.

Ankara Antlaşmasının imzalandığı koşullarda Batı Avrupa yabancı iş gücüne ihtiyaç duyarken, 1970’lerin ortalarından sonra yabancı işçi talebi durmuş ve var olanların geri gönderilmesi gündeme gelmeye başlamıştır. Bu nedenle serbest dolaşım Ortaklık Antlaşması ve Katma Protokolde yer almasına karşın, uygulanması zorlaşmaya ve AB üyesi ülkelerce serbest dolaşımın askıya alınması talepleri dile getirilmeye başlanmıştır. Dönemin Alman Başbakanı Kohl açıkça serbest dolaşıma karşı çıkmıştır (35).

1970’lerin ortalarından itibaren, Tür-

kiye-Topluluk ilişkilerinde yaşanan “dondurma” ve “askıya alma” dönemleri nedeniyle serbest dolaşım süresi sarkmış, Türkiye tarafından da uygulanması imkansız olarak değerlendirilmeye ve başka tavizler için takas konusu olarak algılanmaya başlanmıştır (36). Zamanla AB ülkelerinde çalışmakta olan Türk işçileri ile ilgili sınırlı düzenlemeler dışında serbest dolaşım gündemden fiilen kalkmıştır. Avrupa Toplulukları Adalet Divanı da Ortaklık Antlaşması ve Katma Protokolde yer alan serbest dolaşım hükümlerinin otomatik olarak yürürlüğe girmeyeceğini ve bunun bir hedef olduğunu; uygulamanın topluluk organları tarafından alınacak kararlarla mümkün olduğuna yönelik yorumda bulunmuştur (37).

Türkiye ile AB arasında Gümrük Birliğini oluşturan ve 31.12.1995 tarihinde yürürlüğe giren 1/95 sayılı kararla Ankara Antlaşmasının ve Katma Protokolün malların serbest dolaşımına ilişkin hükümleri yerine getirilmiştir. Ancak işçilerin serbest dolaşımı konusu belirsizliğini korumuştur.

SONUÇ

Türkiye’nin çalışma hukuku ve sosyal politikası özellikle sendikal haklar açısından ILO ve AB standartlarının çok uzağındadır.

AB’nin KOB ve İlerleme Raporlarında işaret ettiği eksiklikler tıpkı ILO’nun yaptığı eleştiriler gibi bugüne değin dikkate alınmamış, sosyal hukuka uyum AB sürecinin en az çaba harcayan hatta dışlanan alanı olmuştur. Böy-

lece Türkiye, AB içinde yeni liberallerle sosyal Avrupalılar arasında devam eden çekişmede yeni liberal kampın değirmenine su taşımakta ve AB'nin sosyal boyutu görmezden gelen yeni liberal bir Avrupa bütünleşmesi projesinin yandaşı olmaktadır.

AB uyum sürecinin iki büyük engeli, *"Türkiye'ye özgü siyasi şartlar"* ve *"Türkiye'nin rekabet gücü"* söylemidir. Birinci engel aşılmış gözüküyor ancak ikinci engelin aşılması ve paternalist modelden sosyal haklar kataloguna geçiş çok daha zor olacaktır. Türkiye'nin Avrupa sosyal hukukuna uyumu bir yandan güçlü tarihsel bağlarla bağlı olduğu paternalizmden, öte yandan siyasal-toplumsal yapısını saran yeni -liberalizmden uzaklaştığı ölçüde mümkün olabilir.

Sendikaların müzakere sürecinde çabalarını artırmalarıyla, bu sürece etkin bir biçimde katılmalarıyla sendikal hakların daha fazla ön plana çıkması ve ILO standartlarında sendikal hakların elde edilmesi olanaklıdır. Müzakere süreci sendikal haklar açısından bir kaldırma işlevi görebilir.

AB'nin ILO normlarını temel alması önemli bir sıçrama sağlayabilir. Yaptırım gücü olmaması nedeniyle ILO'nun taleplerini dikkate almayan hükümetler AB'nin sosyal politika talepleri konusunda daha fazla kaçak güreşemeyecektir.

Ülkemiz sendikaları AB içinde devam eden yeni liberalizm ve sosyal korumacı eğilim arasındaki mücadeleye etkili bir biçimde katılmalıdır. AB süre-

ci ikili bir yapı arz etmektedir. Süreç bir yandan temel hak ve özgürlükler ve sendikal hakların geliştirilmesine katkı sağlarken öte yandan sürecin ekonomik karakteri, yeni liberal politikaların etkisini artırması nedeniyle çalışanları olumsuz etkileyebilecek yanlar içermektedir. Bu nedenle sendikalar müzakere sürecinde etkin bir baskı gücü oluşturmali: hem AB düzeyinde hem de ülke düzeyinde sosyal boyutun güçlendirilmesi için çaba harcamalıdır.

DİPNOTLAR

(1) Kamuran Reçber, *Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri*, İstanbul; Aktüel Yayınları, 2004, s. 249.

(2) Aziz Çelik, "İlerleme Raporu ve Siyasi Kriter Olarak Sendikal Haklar", *Türk-İş Dergisi*, Eylül-Kasım 2004, Sayı: 363; Toplu işçi haklarının siyasi kriter olarak değerlendirmesine ilişkin 2003 Katılım Ortaklığı Belgesi ve Türkiye'ye ilişkin İlerleme Raporlarının siyasi kriterler bölümüne bakılabilir.

(3) Tankut Centel, "Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikasına Uyumu", *İşveren Dergisi*, Cilt XXXVIII, Sayı 6, Mart 2000.

(4) Mesut Gülmez', "Uyum Düzenlemelerinin Üvey Evladı: Sendikal Haklar", *Anayasa ve Uyum Yasaları Paneli*, Ankara, 13-14 Aralık 2002.

(5) TİSK, *İşveren Dergisi*, Cilt XXXVIII, Sayı 6, Mart 2000

(6) TİSK, 21. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2001, s. 108.

(7) TİSK (2001) s. 108.

(8)TİSK, 21. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2001, s. 108.

(9) Türk-İş 19. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, ss. 506-507.

(10) Aziz Çelik, "Sendikalar Neden AB Sürecini Desteklemeli?", *Radikal Gazetesi*, 18 Haziran 2002.

(11) Günter Verheugen, Kristal-İş Sendikası Genel Başkanlığı'na gönderilen 3 Şubat 2004 tarihli mektup.

(12) The Council of the European Union, The Accession Partnership with the Republic of Turkey, 2001/235/EC, Official Journal of the European Communities, L 85/13, 24.3.2001.

(13) AB Konseyi, Türkiye İçin Katılım Ortaklığı Belgesi, Ankara: DPT Yayınları, Nisan 2003.

(141) <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab> (Erişim: 6 Nisan 2004)

(15) Resmi Gazete, 24 Temmuz 2004 Mükerrer, 25178; <http://www.dpt.gov.tr/abigm>

(16) TİSK, XXI Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 22-23 Aralık 2001, Ankara ss 108-110.

(17)Bülent Pirler, "AB Mevzuatına Uyum ve Ulusal Program", *İşveren Dergisi*, Cilt 41, Sayı 11, Ağustos 2003.

(18) Mesut Gülmez, *Avrupa Birliğinde Sosyal Politika*. Ankara: Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, 2003 s. iv.

(19)European Commission. Regular Report on Turkey's Progress Towards Accession 2004. Brussels: 2004, s. 47 http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/turkey/docs.htm#regular_reports

(20) 2004 Regular Report, ss. 107-112

(21) Kanun No. 4709, Kabul Tarihi : 3.10.2001 Resmi Gazete Tarih: 17.10.2001 Mükerrer , Resmi Gazete Sayı: 24556

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

(23) Mesut Gülmez, "Anayasa Değişikliği Sonrasında İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 54, Eylül-Ekim 2004, s.154-160

(24)1. Uyum Paketi: Kanun No. 4744, Kabul Tarihi: 06.02.2002, Resmi Gazete, 19.02.2002, Sayı 24676,

2. Uyum Paketi: Kanun No. 4748, Kabul Tarihi: 26.03.2002, Resmi Gazete, 09.04.2002, Sayı 24721,

3. Uyum Paketi: Kanun No. 4771, Kabul Tarihi: 03.08.2002, Resmi Gazete, 09.08.2002, Sayı 24841

4. Uyum Paketi: Kanun No. 4778, Kabul Tarihi: 02.01.2003, Resmi Gazete, 11.01.2003, Sayı 24990,

5. Uyum Paketi: Kanun No. 4793, Kabul Tarihi: 23.01.2003, Resmi Gazete, 04.02.2003, Sayı 25014,

6. Uyum Paketi: Kanun No. 4928, Kabul Tarihi: 15.07.2003, Resmi Gazete, 19.07.2003, Sayı 25173,

7. Uyum Paketi: Kanun No. 4963, Kabul Tarihi: 30.07.2003, Resmi Gazete, 07.08.2003, Sayı 25192,

(25)Ulusal Program İzleme Çizelgeleri, www.abgs.gov.tr (Erişim: 10 Nisan 2004).

(26) International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations International Labour Conference 91st Session 2003, International Labour Office Geneva: 2003, s.313-314 ve 381.

(27) TİSK, İşveren Dergisi, Eylül 2002; TBMM. İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/534). Ankara, 2003 (Çoğaltma), s. 1-2.

(28) Aziz Çelik, "Yeni İş Yasasının Anlamı, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl 15, Sayı 48, Eylül/Ekim 2003, ss. 42-50

(29) Erol Taymaz, Avrupa Birliği Sürecinde Yeni İş Kanunu: Bir değerlendirme, Çoğaltma, 2003

(30) İKV, Avrupa Birliği'nin Sosyal

Politikası ve Türkiye'nin Uyumu, İstanbul: İKV Yayını, 2001. ss. 42-50.

(31) Mary Farrell, Stefano Fella and Michael Newman, European Integration in The 21st Century: *Unity in Diversity*, London: Sage Publications, 2002, s.141

(32) Jan Kunz, Labour Mobility and EU Enlargement, www.tuc.org/ETUI/Publications/DWP/ozkunz.pdf , s.13

(33) Steven P. McGiffen,. *The European Union: A Critical Guide*. London: Pluto Press, 2001, s.89

(34) Rıdvan Karluk, Avrupa Birliği ve Türkiye. İstanbul: Beta, 2003, s. 545.

(35) Mehmet Ali Birand, Türkiye'nin Avrupa Macerası, 11. Baskı, İstanbul: Doğan Kitap, 2001, s.175.

(36) Birand, s. 431.

(37) Karluk; s. 591

EK
SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERLE İLGİLİ
AB SOSYAL HUKUKUNA UYUMSUZ KURALLAR (*)

Mevzuat	Madde	Konu
Anayasa	Madde 51/1	Sendika hakkının, çalışanlara ve işverenlere “üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek” amacıyla sınırlı olarak tanınması
Anayasa	Madde 51/4	“Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaması”
Anayasa	Madde 51/5	“İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir” hükmüyle kamu görevlilerinin sendika hakkının sınırlandırılması
Anayasa	Madde 53/1	Toplu iş sözleşmesi hakkının sadece işçilere tanınması, kamu görevlilerinin hakkın kapsamı dışında bırakılması
Anayasa	Madde 53/3	Kamu görevlilerine toplu iş sözleşmesi değil, toplu görüşme imkanının tanınması ve toplu görüşme sonuçlarının Bakanlar Kurulu’nun takdirine sunulması. Toplu görüşme hakkının, kamu görevlileri arasında “kamu erkini kullananlar ve kullanmayanlar, yani devlet adına otorite işlevleri yerine getirenler ve getirmeyenler yönünden bir ayrım yapılmaksızın tümü için <i>toplular iş sözleşmesine</i> olanak vermeyecek biçimde tanınması ve 53. maddenin 1. ve 2. fıkralarının kapsamı dışında tutulması
Anayasa	Madde 53/3	Kamu görevlileri sendikalarının “54 üncü madde hükümlerine tabi olmayan” sendikalar olarak tanımlanması ve grev hakkından yoksun bırakılmaları,
Anayasa	Madde 53/4	Aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaması ve uygulanamaması
Anayasa	Madde 54/1	Grev hakkının sadece işçilere tanınması
Anayasa	Madde 54/1	Grev hakkının, “toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde” sınırlı olarak tanınması, hak ihtilaflarında grev hakkına yer verilmemesi
Anayasa	Madde 54/2	“Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz” hükmüyle grevin ekonomik yaptırım gücünün sınırlandırılması
Anayasa	Madde 54/3	Suç ve cezanın şahsiliği ilkesi aykırı bir biçimde “grev esnasında greve katılan işçilerin ... kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan” sendika sorumlu tutulması.

(*) Mesut Gülmez, “Uyum Düzenlemelerinin Üvey Evladı: Sendikal Haklar” 2002, www.barobirlik.org.tr/yayinlar/makaleler ; ILO, *Observations made by the Committee on the Application of Standards (from 1990)-Turkey*, <http://webfusion.ilo.org>; ILO, *Comments made by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations from 1990, C87-C98-Turkey*, , <http://webfusion.ilo.org> ; Anayasa, 4857, 2495, 3069 ve 625 sayılı yasalar.

Anayasa	Madde 54/5	"Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir" hükmü ile kanun koyucuya geniş bir yasak ve erteleme imkanı tanınması
Anayasa	Madde 54/5	Grev ertelemesinde, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca kesin çözüme bağlanması
Anayasa	Madde 54/7	"Siyasal amaçlı grevin, dayanışma grevinin, genel grevin, işyeri işgalinin, işi yavaşlatmanın verimi düşürmenin ve diğer direnişlerin yasaklanmış olması
Anayasa	Madde 82	Milletvekillerinin sendika ve üst kuruluşların yönetim ve denetim kurullarında görev alamamaları
625	Madde 32	Özel Öğretim Kurumları Yasasının 32. maddesi ile özel öğretim kurumlarında grevin yasaklanması ve bu kurumlarda çalışanların sendika kurmalarının ve sendikaya üye olmalarının yasaklanması. 2821 sayılı yasanın 21. maddesinde yer alan aynı konudaki yasak 4101 sayılı yasa ile 1995 yılında kaldırılmış olmasına rağmen 625 sayılı yasadaki yasak devam etmektedir.
657	Madde 27	657 sayılı Devlet Memurları Yasasında kesin ve genel nitelikli "grev yasağı" öngörülmesi
657	Madde 125	Grev yasağının, "bir daha devlet memurluğuna atanmamak" üzere, yani kesin olarak "devlet memurluğundan çıkarma" cezasıyla yaptırıma bağlanması
765	Madde 236	Üç yada daha çok devlet memurunun "evvelce aralarında vaki olan karar ve ittifaka binaen usul ve nizam hilafına <i>memuriyetlerini terk ederlerse</i> ", her biri için ağır para cezası ve "muvakkaten memuriyetten mahrumiyet cezası ve "bu hareketlerinden <i>devletçe bir zarar</i> hasıl olmuş ise", özgürlükten yoksun bırakıcı, "ölçsüz" ve ağır yaptırımlar (4 aydan 3 yıla kadar <i>hapis cezası</i>) öngörmesi
2821	Madde 2	Konfederasyon kurmak için, değişik işkollarında kurulu en az beş sendikanın bir araya gelmesi zorunluluğu
2821	Madde 3/1	İşçi sendikalarının, işkolu temeline dayalı olarak kurulması zorunluluğu
2821	Madde 3/3	Meslek veya işyeri temeline dayalı sendika kurma yasağı
2821	Madde 5/1	Sendika kurucusu olabilmek için Türk vatandaşı olma koşulunun aranması
2821	Madde 14/sondan 2	İşçi sendikası ve konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için 5 inci maddede aranan şartlara ilaveten en az on yıl bilfiil çalışmış olma koşulunun aranması (<i>Aynı koşul işveren sendikaları için ön görülmemektedir</i>)
2821	Madde 22/1	Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üyelik yasağının sürdürülmesi
2821	Madde 23/2, 3, 4	Sendika üyelik ödentisi tutarının belirlenmesine ilişkin sınırlamaların sürdürülmesi
2821	Madde 30	İşyeri sendika temsilcilerine sağlanan güvencelerin yetersizliği (Özellikle 4773 sayılı yasa ile bu güvencenin daraltılmış olması)
2821	Madde 34	İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisinin, yalnızca toplu iş sözleşmesi

		bağıtılma yetkisi kesinleşen sendikaya tanınması
2821	Madde 37	Mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika ve konfederasyon organlarındaki görevlerinin adaylık süresince askıda kalması ve seçilmeleri durumunda görevlerinin son bulması
2822	Madde 2 ve 12	Konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi yapma / bağıtılma yetenek ve yetkisi tanınmaması
2822	Madde 3	Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi bağıtılma düzeyinin "işyeri" ve "işyerleri" ile sınırlandırılması
2822	Madde 12	Toplu sözleşme yetkisi için birlikte gerçekleştirilmesi zorunlu olan çifte sayısal baraj (yüzde 10 işkolu barajı ve işyerinde yarıdan bir fazla çoğunluk koşulu) öngörülmesi ve sürdürülmesi
2822	Madde 13	Yetkili sendikaları belirleme yetkisinin, siyasal iktidarın ve yürütme erkinin parçası ve uzantısı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına tanınması
2822	Madde 21, 22 ve 23	Grev kararı alabilmek için oldukça karmaşık ve uzun bir prosedür öngörülmesi ve toplu görüşme süresinin en çok 60 gün ile sınırlandırılması
2822	Madde 25 ve 70	Dayanışma grevi ve diğer protesto eylemlerinin yasaklanması ve cezai yaptırıma bağlanması
2822	Madde 27 ve 35	Yasal grevleri başlatabilmek için uzun ön bildirim sürelerinin öngörülmüş olması
2822	Madde 29 ve 30	Grev yasağı bulunan işler ve yerlerin, dar anlamda "temel hizmetler" kavramıyla bağdaşmayacak biçimde geniş tutulması
2822	Madde 33 ve 34	Grev ertelemesinde "genel sağlık ve milli güvenlik" kavramının İLO denetim organlarının yorumu aksine geniş tutulması. Karar verilmiş yada başlanmış olan yasal bir grev yada lokavtın "milli güvenlik ve genel sağlık" gerekçesiyle Bakanlar Kurulunca ertelenmesi
2822	Madde 37 ve 75	Grev kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren 60 gün içinde uygulamaya konulmasının öngörülmesi ve bu süreye uyulmaması durumunda hapis cezası getirilmesi
2822	Madde 47	Grev hakkı ve lokavtın, iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde (kötüye) kullanılamaması
2822	Madde 48	Grev gözcülüğünün ağır sınırlamalara bağlı olması
2822	Madde 52, 53 ve 55	Grev yasağı olan işler ve yerler ile grev erteleme süresinin sonunda, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca kesin çözüme bağlanması
2822	Madde 72	Siyasal amaçlı grevin, genel grevin, dayanışma grevinin, işi yavaşlatmanın, işyeri işgalinin, verimi düşürme ve üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişin yasaklanması ve hapis cezası yaptırımlarına bağlanması
2822	Madde 73	Kararları etkilemek amacıyla yasa dışı grev yapılmasına karşı üç ile dokuz ay arasında değişen hapis cezası yaptırımı öngörülmesi
3069	Madde 2/4	TBMM Üyeliği ile Bağdaşmayan İşler Hakkındaki kanuna göre Milletvekillerine sendika yöneticiliği ve sendikalarda görev alma yasağı

		getirilmesi
4688	Madde 3/a	Adaylık veya deneme süresini tamamlamayanların kamu görevlisi sayılmaması
4688	Madde 3/g	Konfederasyon kurmak için değişik hizmet kollarından en az 5 sendikanın bir araya gelmesi koşulu
4688	Madde 3/h ve Madde 28	Toplu görüşmenin konu ve düzey yönlerinden sınırlandırılması ve taraflara bırakılmamış olması
7		
4688	Madde 4	Hizmet kolu temeline dayalı ve Türkiye çapında etkinlikte bulunmayı amaçlayan sendikalar kurma zorunluluğu getirilmesi
4688	Madde 6	Sendika kurucusu olabilmek için en az 2 yıldan beri kamu görevlisi olarak çalışma zorunluluğu
4688	Madde 7	Tüzüklerde bulunması zorunlu hususların ayrıntılı olarak sayılması
4688	Madde 8 ve 13	Organlar ve seçimlerle ilgili ayrıntılı düzenlemeler yapılmış ve 2821 sayılı yasaya yollamada bulunulmuş olması
4688	Madde 23/1, 3	İşyeri sendika temsilcisi seçme yetkisinin, en çok üye kaydetmiş olan sendikaya tanınması
4688	Madde 30	Yetkili sendika ve konfederasyonları belirleme yetkisinin, siyasal iktidarın ve yürütme erkinin parçası ve uzantısı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına tanınması
4688	Madde 34	Toplu görüşme süresinin 15 günle sınırlandırılması
4688	Madde 38	Kimi yasaklara (örneğin, kamu makamlarından yada siyasal partilerden maddi yardım alma, dış kaynaklardan Bakanlar Kurulunun izni olmaksızın yardım alma yasaklarına) aykırı davranılması durumunda, özgürlükten yoksun bırakıcı 6 aydan 1 yıla değin değişen hapis cezası öngörülmesi
4857	Madde 21	İş güvencesine ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmeleri ile çalışanlar lehine değiştirilmesinin yasaklanması, toplu sözleşme özerkliğinin ve özgürlüğünün sınırlandırılması
4857	Madde 42 ve 63	Fazla çalışmaya ilişkin günlük, haftalık ve aylık bir sınır tanınmaması nedeniyle çalışma süresinin gayri insani olarak uzatılabilme imkanı
625	Özel Öğretim Kurumları Yasası	
657	Devlet Memurları Yasası	
765	Türk Ceza Yasası	
2821	Sendikalar Yasası	
2822	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası	
3069	TBMM Üyeliği ile Bağdaşmayan İşler Hakkındaki Yasa	
4688	Kamu Personeli Sendikaları Yasası	
4857	İş Yasası	



UNICEF: ÇOCUKLUK TEHDİT ALTINDA

6 milyarı geçen dünya nüfusunun üçte birinden fazlasını çocuklar oluşturuyor. Dünyanın geleceği olan çocuklar, sanıldığı gibi aksine çok büyük risklerle yüzyüze. Bu riskler ne bireysel önlemlerle ne de dönemsel programlarla çözümlenebilir boyutta. Öyle sorunlar var ki küresel düzeyde önlem alınmasını gerektiriyor. Üstelik sürekli, üstelik her dönem, üstelik herkesi kapsayacak ölçüde...

Bütün bunları neden söylüyoruz?

Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF)'nin yürekler yakan yeni raporu nedeniyle...

Örgütün Aralık 2004'te yayınladığı "Dünya Çocuklarının Durumu 2005-Çocuklar Tehlikede" başlıklı raporuna göre yoksulluk gelişmekte olan ülkelerle de sınırlı değil; sanayileşmiş ülkelerin yüzde 73'ünde, çocuklar giderek daha kötü koşullarda büyüyor.



Her çocuk için
Sağlık, Eğitim,
Eşitlik, Koruma
İNSANLIĞIN GELİŞİMİ

YOKSULLUK İÇİNDE YAŞAYAN ÇOCUKLAR

Yoksulluk içinde yaşayan çocuklar, yaşam, sağlık, beslenme, eğitim, katılım ve sömürü, ayrımcılık ve diğer olumsuzluklardan korunma haklarından da yoksun kalırlar.

Milyonlarca çocuk, beslenme, temiz su ve sanitasyon, temel sağlık hizmetleri, barınma eğitim ve enformasyon imkanlarından ileri derecede yoksun durumdadır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, ileri derecede yoksunluğun hem görünür bir sonucu, hem de temel nedenlerinden biridir.

Mutlak yoksunluğun yaygın olmadığı ülkelerde bile, aile geliri ve varlıkları anlamında göreceli yoksulluk çocukların önündeki fırsat eşitsizliğinin olduğu bir işaretidir.

Güvenlik ve onurlu yaşam hakları ihlal edilen çocuklar aynı zamanda yoksullaşmaktadırlar. Her yıl, on milyonlarca çocuk sömürü, şiddet ve istismarın kurbanı olmakta, bütün bu olumsuzluklar iyi bir çocukluk dönemi geçirilmesini olanaksızlaştırmakta ve çocukların potansiyellerini tam olarak geliştirmelerini engellemektedir.

Yoksulluğun birçok yüzü-

nün olması, bunun azaltılmasının; entegre, çok yönlü bir yaklaşım gerektirdiği anlamına gelir:

• Çocuk yoksulluğunun tanımlanması ve ölçülmesi. Çocuk yoksulluğunun salt aile geliri açısından kavranılamayacağı kabul edilmelidir. Alınacak önlemler, çocukların yoksulluğu nasıl yaşadıklarını temel almalıdır.

• Yoksulluğu azaltma stratejilerinin çocukluğu koruyacak girişimlere öncelik tanınması sağlanmalıdır. Yoksulluğu azaltma stratejileri, çocukların haklarının yaşama geçirilmesi, yoksunlukla ilgili belli başlı sorunların ele alınması, çocukların ve ailelerinin korunması üzerinde odaklanmalıdır.

• Sosyal alanlarda ve eğitimde temel hizmetlerin yaygınlaştırılması ve bunlara herkesin erişiminin sağlanması. Gerek gelişmekte olan gerekse daha varlıklı ülkelerde temel sağlık ve eğitim hizmetlerine daha iyi erişim sağlayanlar, ekonomik ya da mali kriz dönemlerinde bile sosyal hizmetler alanında harcama yapabilen ülkelerdir.

• Hedeflerin belirlenmesi ve ilgili tarafların hare-

kete geçirilmesi. İlgili bütün taraflar kalkınma hedeflerinin gerçekleşmesi için yürütülen çalışmalara katılmalıdır. Bugün dünya, çocuk yoksulluğunun birçok boyutunu gündeme alan Binyıl Kalkınma Hedeflerinin ve 'Çocuklar için Uygun bir Dünya' belgesinde yer alan hedeflerin gerisinde kalmaktadır.

• Ailenin güçlendirilmesi. Aile, çocuklar için ilk savunma hattıdır: çocuklar ailelerinden ne kadar uzağa düşerlerse, şiddete, sömürüye, yoksulluğa ve istismara o kadar açık hale gelirler.

• Kadınlar arasında ekonomik güvensizliği giderecek işgücü piyasası ve mali politikalarla toplumsal cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması.

Kadınların güçlendirilmesi, çocuk yoksulluğu ile mücadelede etkili bir stratejidir.

• Yerel çözümlerin ve toplum katılımının teşvik edilmesi. Yoksulluğu azaltmada başarı sağlayan gelişmekte olan ülkeler, toplum katılımını daha fazla teşvik etmektedirler. Yoksulluğu azaltmanın yolları üzerindeki tartışmalara çocuklar da katılmalıdır.

2-SİLAHLI ÇATIŞMA ORTAMINDA ÇOCUKLAR

Çocuklar, her zaman silahlı çatışmalardan ilk etkilenenler her zaman çocuklardır. Ölmeseler ve yaralanmasalar bile, bu yüzden annesiz/babasız kalabilmekte, kaçırılabilmekte ya da şiddet, yerlerinden olma, yoksulluk ve sevdiklerini yitirme gibi olumsuzluklar çocuklarda psikolojik ve psikososyal yaralara yol açabilmektedir. Hayatta kalabilenler, çoğu durumda kendilerini bu kez farklı bir savaşın içinde bulmaktadırlar: hastalıklara, yetersiz barınma koşullarına, temel hizmetlerin eksikliğine ve yetersiz beslenmeye karşı verilen savaş. Okulların da şiddet ağının içine çekilmesi çoğu kez trajik sonuçlara yol açabilmektedir. Çocuklar zorla silahlanıp çatışmalara katılmaya, başkalarına hizmet etmeye, cinsel şiddet ya da sömürüye katlanmaya zorlanmakta ya da savaştan kalan patlayıcı maddeler her yıl çok sayıda çocuğun ölümüne ve yaralanmasına neden olmaktadır. Silahlı çatışmalar sırasında ve sonrasında, özellikle kız çocuklar cinsel şiddete, istismara, sömürüye ve dışlanmaya maruz bırakılmak-

tadırlar. Bu arada, bir çok kız da savaş deneyimi yaşamaktadır.

Çocukları silahlı çatışmalardan korumak için gerçekleştirilmesi gereken birtakım girişimler olmalıdır:

- °Çatışmaların öncesinde ve çatışmalar sırasında en başta çocuklar gözetilmeli. Ülkeler, çatışmaya girmeden ve birtakım yaptırımlar uygulamadan önce bunların çocuklar üzerindeki olası etkilerini dikkate almalı, çatışmalar sırasında insanî yardım kuruluşlarına görevlerini yapabilecekleri alanlar sağlanmalıdır.

- °Çocukların silahlandırılıp askere alınmalarına son verilmeli. Çocuk Hakları Sözleşmesi çerçevesinde çocukların silahlı çatışmalarda yer almalarıyla ilgili İsteğe Bağlı Protokolün benimsenme ve yaşama geçirilme süreci hızlandırılmalıdır.

- °Çocuklar için koruyucu ortamların her düzeyde güçlendirilmeli. Ülkeleri, çocukları silahlı çatışmaların yıkıcı etkilerinden korumayı amaçlayan anlaşmaları, istisnasız, onaylamaya ve uygulamaya teşvik etmeli.

- °Dokunulmazlık kültürünün ortadan kaldırılma-

sı ve hesap verebilirliğin sağlanması. Soykırım uygulayanlar, savaş suçları -15 yaşından küçükleri silahlandıranlar dahil- ve insanlığa karşı işlenen suçların failleri yargı önüne çıkarılmalıdır.

- °Çatışmalar sırasında insan hakları ihlallerinin izlenmesi ve önemslenmelidir.

- °Silahsızlandırma ve mayın duyarlılığı kampanyalarının yaygınlaştırılmalı. Bir dönem savaşmış olan çocukların kapsamlı destek programları aracılığıyla toplumla yeniden bütünleştirilmeleri büyük önem taşımaktadır. Bu arada, çatışmalara katılan kız çocukların toplumla yeniden bütünleştirilmelerine özel önem verilmelidir. Mayın riski eğitimi, okul ders ve halk sağlığı programlarında yer almalıdır.

- °Yaşamlarına istikrar ve normallik ögesi katmak için, silahlı çatışma ortamlarındaki çocuklar için eğitim mümkün olan en kısa sürede başlatılmalı.

3-HIV/AIDS'İN ÇOCUKLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ARTIYOR

HIV/AIDS doğrudan çocukları yıkıma uğratmakta-

dır. 2003 yılı sonu itibarıyla bu hastalık yüzünden annesiz ve/ya da babasız kalan çocuk sayısı 15 milyonu bulmuştur. Bu durumdaki her 10 çocuktan 8'i Sahra Güneyi Afrika'da yaşamaktadır. Yükselen enfeksiyon ve ölüm dalgasını kırmak için ivedi ve kararlı önlemler alınmadığı takdirde 2010 yılına kadar tahminen 18 milyon kadar Afrikalı çocuk annesini, babasını ya da ikisini birden AIDS yüzünden yitirmiş olacaktır.

Bu kayıp, çocuklara bakan herhangi birinin artık olmamasının çok ötesinde anlamlar taşımaktadır. Böyle bir kayıp, çocuğun yaşamının her alanında etkiler yaratır. Çocuğun duygusal esenliği, fiziksel güvenliği, zihinsel gelişimi ve genel sağlığı bundan son derece olumsuz biçimde etkilenir.

Çocuklar, böylece aile ortamında yetişme haklarından yoksun kalırlar.

4-HER ÇOCUK İÇİN ÇOCUKLUK

Yüz milyonlarca çocuk söz konusu olduğunda, Çocuk Hakları Sözleşmesinde yer alan çocukluk sözünün tutulmadığı şimdiden söylenebilir. Çocuklar sevgi, bakım ve koruma imkanla-

rından aile ortamlarında yararlanmalarını sağlayacak haklarını pratikte gerçekleştirememekte, potansiyellerini eksiksiz olarak gerçekleştirecek ortamı bulamamaktadırlar. İlerde kendileri anne/baba olduklarında, kendi çocukları da yoksulluk, silahlı çatışma ve HIV/AIDS gibi tehditler yüzünden kendi haklarından yoksun kalacaklardır. Bu olumsuzluklar, kendilerini bir kuşaktan diğerine yeniden üretmektedir. Oysa böyle olması gerekmez. Çocuk haklarını yaşama geçirme açısından benzersiz imkanlara sahibiz. Çocuk Hakları Sözleşmesi ile çocukların esenlik ve haklarına ilişkin diğer uluslararası ve ulusal belgeler benimsemiş olduğuna göre, ortada bir niyet vardır. Kaynaklar-bilgi, para, teknoloji, stratejiler ve insan gücü-fazlasıyla vardır. Hedefler de bellidir: Binyıl Kalkınma Hedeflerinin ve 'Çocuklar için Uygun bir Dünya' belgesinde yer alan genel hedeflerin gerçekleşmesi, dünyayı çocuklar için çok daha uygun bir yer haline getirecektir.

UNICEF, nerede olurlarsa olsunlar, bütün çocukların haklarından yararlanmalarının mümkün olduğu gö-





rüşüdedir. Yeter ki dünya bunun için aşağıdaki alanlarda gerekli kararlılığı sergileyebilsin:

°Çocuklara yönelik ahlakî ve hukukî sorumluluğun bir kez daha teyidi ve ortaya konması.

°Sosyal ve ekonomik kalkınmada insan haklarını temel alan yaklaşımın benimsenmesi. Hakların insanî kalkınma stratejilerinin merkezine yerleştirilmesi ülkelerin çocuklar açısından temel önem taşıyan mal ve hizmetlere öncelik tanınmasına ve koruyucu ortamlar hazırlanmasına imkan sağlayacaktır.

°Çocukları özel olarak dikkate alarak sosyal açıdan sorumlu politikalar benimsenmesi. Çocukları özel olarak gözetim önlemleri alınması yoksulluğu azaltmanın ve HIV prevalansını düşürmenin en etkili yoludur. Burada temel başlangıç noktası okul harçlarının kaldırılarak yoksul aileleri çocuklarını okula göndermeye özendirilmesidir.

°Bir yandan resmi kalkınma yardımlarının artırılmasıyla, diğer yandan da ülkelerdeki kamu malîyesinde reformlar gerçekleştirilmesiyle çocuklara ek kaynak ayrılması ve ya-

tırım yapılması.

Çocukluk, dünyanın geleceğinin temelidir. Bu alandaki gelişmelere daha şimdiden bir çok kesim her düzeyde ve yenilikçi biçimlerde katkıda bulunmaktadır. Diğerleri de bu örnekleri izlemelidir.

5-VERİLER OLUMSUZ

Çocukluk

Tüm dünyadaki toplam çocuk sayısı: 2.2 milyar.

Gelişmekte olan ülkelerde yaşayan çocuk sayısı: 1.9 milyar.

Yoksulluk içinde yaşayan çocuk sayısı: 1 milyar, her iki çocuktan biri.

Sahra Güneyi Afrika'da 18 yaşından küçük nüfus: 340 milyon; Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da: 153 milyon; Güney Asya'da: 585 milyon; Doğu Asya ve Pasifik'te: 594 milyon; Latin Amerika ve Karayipler'de: 197 milyon; Orta ve Doğu Avrupa ile Bağımsız Devletler Topluluğu'nda: 108 milyon.

Barınma, Su ve

Sağlık Hizmetleri

Gelişmekte olan ülkelerde 640 milyon çocuk yeterli barınma imkanlarından yoksun; her üç çocuktan biri.

400 milyon çocuk temiz içme suyu imkanlarından

yoksun; her beş çocuktan biri.

270 milyon çocuk sağlık hizmetlerine erişemiyor; her yedi çocuktan biri.

Eğitim, İletişim ve Enformasyon

İlköğretim çağındaki 121 milyonu aşkın çocuk okula gitmiyor; bunların çoğunluğunu kızlar oluşturuyor.

Her 100 kişiye düşen telefon sayısı İsveç'te 162, Norveç'te 158, Güney Asya'da ise 4.

Her 100 kişi için Internet kullanan sayısı İzlanda'da 65, Liechtenstein'de 58, İsveç'te 57, Kore ve ABD'de 55; Kanada, Danimarka, Finlandiya ve Hollanda'da 51, Güney Asya'da ise 2.

Yaşama

5 yaşından küçük olup Fransa, Almanya ve Yunanistan'da yaşayan toplam çocuk sayısı 10.6 milyon.

2003 yılında tüm dünyada daha 5 yaşına gelmeden ölen toplam çocuk sayısı: 10.6 milyon. Bu ölümlerin çoğu önlenebilirdi.

Dünyada her gün daha 5 yaşından önce ölen toplam çocuk sayısı: 29.1-58.

Yeterli su ve sanitasyon imkanlarından yoksun oldukları için her gün ölen çocuk sayısı: 3.900; yıllık ölüm sayısı: 1.4 milyon.

Çocukların daha 5 yaşına

gelmeden ölme olasılıklarının en yüksek olduğu 10 ülkenin yukarıdan aşağıya sıralamaması: Sierra Leone, Nijer, Angola, Afganistan, Liberya, Somali, Mali, Burkina Faso, Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Gine-Bissau.

Sağlık ve Yaşam Beklentisi

2003 yılında Japonya'da doğan bir çocuğun yaşam beklentisi 82 yıldır; 5 yaşına gelmeden ölen Japon çocuklarının sayısı 5.000'dir.

Zambiya'da 2003 yılında doğan bir çocuğun yaşam beklentisi 33 yıldır; 5 yaşına gelmeden ölen çocuk sayısı da 82.000.

Tüm dünya olarak yaşam beklentisi son 30 yıl içinde 7 yıl artarak 56'dan 63'e çıkmıştır.

Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da yaşam beklentisi 1970'ten bu yana 16 yıl artmıştır.

Afrika'da yaşam beklentisinin 1970 yılından bu yana azaldığı ülke sayısı ise 18'dir.

Düşük doğum ağırlıklı bebeklerin yüzdesi; Yemen, 32; Sudan: 31; Bangladeş: 30; Hindistan: 30 ve İsveç: 4.

5 yaş altı ileri ve orta derecede düşük kilolu çocuk yüzdesi; Sahra Güneyi Afrika: 29; Orta Doğu ve Kuzey

Afrika: 14; Güney Asya: 46; Doğu Asya ve Pasifik:17; Latin Amerika ve Karayipler: 7; Orta ve Doğu Avrupa ile Bağımsız Devletler Topluluğu: 6

5 yaş altı ileri derecede düşük kilolu çocuk yüzdesi; Sahra Güneyi Afrika: 8; Orta Doğu ve Kuzey Afrika: 2; Güney Asya: 16; Doğu Asya ve Pasifik:3; Latin Amerika ve Karayipler: 1; Orta ve Doğu Avrupa ile Bağımsız Devletler Topluluğu: 1

HIV/AIDS

Botswana'da 15-49 yaş grubunda HIV pozitif olanların yüzdesi 37.3'tür; Swaziland'da ise bu yüzde 38.8'e çıkmaktadır.

Tüm dünyada HIV/AIDS yüzünden annesiz/babasız kalan çocuk sayısı: 15 milyon; Almanya'da yaşayan çocuk sayısı 15.2 milyon, Birleşik Krallıkta ise 13.2 milyon.

Sahra Güneyi Afrika'da 14 yaşından küçük olup HIV pozitif tahmini çocuk sayısı: 1.9 milyon; İspanya'da 5 yaşından küçük toplam çocuk sayısı: 1.9 milyon.

2003 yılında meydana gelen yeni HIV enfeksiyon vakaları: 5 milyon; bu enfeksiyonların görüldüğü 25 yaşından küçük insan sayısı:

2.5 milyonun üzerinde.

Dünyadaki toplam HIV pozitif insan sayısı: 38 milyon; bunların arasında 15-24 yaşında olanlar: 10 milyonun üzerinde; bunların arasında kadınların sayısı: 6.2 milyon.

Çatışmalar

1990 yılından 2003 yılına kadar patlak veren belli başlı silahlı çatışmaların sayısı: 59. Bunların arasında iki ülke arasındaki savaş niteliğinde olanların sayısı: 4.

Dünyanın en yoksul 20 ülkesi arasında son 15 yıl içinde önemli silahlı çatışmalara tanık olanların sayısı: 16.

1990 yılından bu yana silahlı çatışmalar yüzünden ölen tahmini çocuk sayısı: 1.6 milyon.

5 yıl süren "tipik" bir savaşta 5 yaş altı ölüm hızında meydana gelecek tahmini artış: yüzde 13.

Silahlı çatışmalar ve insan hakları ihlalleri yüzünden evlerini terk etmek zorunda kalan çocuk sayısı ABD'de yaşayan 5 yaşından küçük çocuk sayısı kadardır: 20 milyon.

1994 yılında Rwanda'da 90 gün içinde ölen çocuk sayısı: 300.000; 2003 yılında Kanada'da dünyaya gelen

çocuk sayısı: 319.000.

Son 20 yıl içinde Irak'taki çocukların kaç kez silahlı çatışmaların ortasında kaldıkları: 3. Ülke nüfusunun hemen hemen yarısı 18 yaşından küçük.

Irak'ın geniş çaplı BM yaptırımlarına maruz kaldığı süre: 12 yıl.

Bağdat'ta bombalar ve mühimmat yüzünden tehlikeli görülen tahmini nokta sayısı: 800.

Irak'taki toplam ilkokul sayısı: 14.000; Irak'ta yeterli su ve kanalizasyon tesisi olmayan okul sayısı: 7.000.

İlkokul çağındaki Iraklı çocuklara sağlanacak temel eğitim malzemelerinin maliyeti: 5 dolar.

Erkek çocukların yüzdesi olarak Irak'ta ortaöğretime brüt kız kaydı: 62; dünya ortalaması; yüzde 92.

Korumada

İhmaller ve

Yanlışlar

Her yıl kaçırılan toplam çocuk sayısı Avustralya'da yaşayan 5 yaşından küçük çocuk sayısı kadar: 1.2 milyon.

Milyarlarca dolarlı seks sanayiinde cinsel sömürüye maruz kalan çocuk sayısı Belçika'da yaşayan çocuk sayısı kadar: 2 milyon.

Kararlı Bir Dünya;

Yoksulluğu, Silahlı

Çatışmaları ve

HIV/AIDS'i Önleyebilir

Binyıl Kalkınma Hedefleri sayısı: 8; bunlardan çocuklarla ilgili olanlar: 8.

Binyıl Kalkınma Hedeflerinin 2015 yılına kadar gerçekleşmesi için gerekli yıllık harcama miktarı: 40 milyar ile 70 milyar dolar arasında; 2003 yılında dünyadaki askeri harcamalar: 956 milyar dolar.

OECD Kalkınma Yardımları Komitesi üye sayısı: 22. BM'nin resmi kalkınma yardımları olarak bu ülkelere, bütçelerinden ayırmalarını tavsiye ettiği pay: yüzde 0.7; 2002 yılında bu sınırı tutturana ya da aşana ülke sayısı: 5.

Çocuk Hakları Sözleşmesini onaylayan ülke sayısı: 192; Sözleşmeyi henüz onaylamayan ülke sayısı: 2.

Çocuk Hakları Sözleşmesinin, çocukların silahlı çatışmalara katılmalarıyla ilgili İsteğe Bağlı Protokolünü benimseyen ülke sayısı: 82.

Çocuk Hakları Sözleşmesinin çocuk satışı, fuhuşu ve pornografisi ile ilgili İsteğe Bağlı Protokolünü benimseyen ülke sayısı: 83

Mevlüt CAN
[Endüstri İlişkileri Uzmanı Baş İş Müfettişi]

GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 39'uncu maddesinin öngördüğü "Asgari Ücret Yönetmeliği" Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (1). Yeni yönetmeliğin, büyük ölçüde önceki yönetmeliklere benzer hükümler içerdiğini söylenebilir. Diğer yönetmeliklerden ayrılan yanları, asgari ücretin belirlenme ilkeleri, asgari ücret tespit komisyonuna katılacak üyelerin niteliklerine ilişkin olanlardır. Ayrıca eski yönetmeliği yürürlükten kaldıran düzenlemesi ise başka bir tartışmayı gündeme getirmiştir.

Kabul etmek gerekir ki, asgari ücretin yeterli bir hukuksal altyapısının bulunmasına karşın, 1951-2004 yılları arasındaki elli yılı aşan asgari ücret uygulamasında sosyal tarafların beklentilerinin yeterince karşılandığı ve uluslararası yükümlülüklerimizle uyumlu çözümlerin üretildiğini söylenemez. İster düzenlemelerden isterse uygulamadan kaynaklanmış olsun, taraflar arasında uyum sağlanmadan sorunlar aşılamamıştır. Yeni yönetmelik, bir ölçüde, sosyal taraflar arasındaki yaklaşım farklılığının yönetsel düzenlemelere yansıyan örneklerini oluşturduğu söylenebilir.

Bu bağlamda Anayasanın 55. maddesiyle 90. maddesinde yapılan değişiklikler ile diğer yasal kuralların asgari ücret düzenine olan etkileri üzerinde durularak bir yaklaşım sergilenmeye çalışılacaktır.

I- SÜREÇ İÇİNDE ASGARI ÜCRET

Asgari ücret, 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile getirilmiş, ancak uygulanması için 1951 tarihli bir yönetmeliğin yayımlanmasını beklemek gerekmiştir.

1951-1967 yılları arasında asgari ücret, il düzeyinde saptanmış ve her il için değişik tutarda asgari ücret belirlenmiştir. 12 Ağustos 1967 tarihinde yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu'nun 33'ncü maddesine dayanılarak yayımlanan Asgari Ücret Yönetmeliği illeri gruplandırılmış ve her grup il için ayrı ve en geç iki yılda bir asgari ücretin belirlenmesi esası benimsenmiştir. Anılan yasanın Anayasa Mahkemesi'nce biçim yönünden iptal edilmesi üzerine yerini alan 25 Ağustos 1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu'na göre asgari ücret uygulamasına 1972 tarihli yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle başlanabilmiştir (2). Yeni yönetmelik, asgari ücretin yaş ayrımına dayalı olarak belirlenmesini öngörmüştür. Türkiye'deki enflasyonist ortam ve koşullar, ücret ayarlamalarını, 1988 yılından itibaren yıl ortasından başlayarak tespate yöneltmiş, 1999 ve izleyen yıllarda ise yılda iki kez olmak üzere belirlenmiştir (3). 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen ve 10 Haziran 2003 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu ise asgari ücretin aralıklı (en geç iki yıl-

da bir) tespit ilkesini korumuştur. Son olarak 2004 yılı için de asgari ücret bir yıl için saptanmıştır (4).

II-YAŞA DAYALI ASGARİ ÜCRET

Asgari ücrete ilişkin ILO sözleşmelerinde yaş temeline dayanan değişik miktarda asgari ücret belirlenmesine değinen doğrudan bir düzenleme yapılmamıştır. 1969 yılında 1168 sayılı bir yasa ile onayarak iç hukukumuzla aktardığımız "Tarımda Asgari Ücret Tespit Usulleri Hakkındaki 99 sayılı ILO sözleşmesinin 1'nci maddesinin 2'nci paragrafındaki, "...bu sözleşmeyi onayan her ülke ...işveren ve işçi teşekküllerine danıştıktan sonra ...asgari ücret tespit usullerinin hangi işyerleri, işler ve şahıs zümreleri hakkında uygulanacağını tayinde serbesttir" diyen hükmü ile, henüz onamadığımız 131 sayılı Asgari Ücretin Tespiti Sözleşmesinin 1'nci maddesinin 3'üncü paragrafında da, ILO Anayasası'nın 22'nci maddesine göre taraf devletlerin sunacakları ilk raporlarda hangi ücretli grupların kapsam dışı bırakıldıklarını ve yasa ve uygulama durumlarını ILO'ya bil-

dirmeleri gerekmektedir (m.1/3). Bu da ancak sosyal taraflarla birlikte kararlaştırılabilecektir. Türkiye bugüne değin böyle bir ayrışılığı ILO'ya bildirmemiştir (5). Ayrıca ILO Uzmanlar Komisyonunun 1992 tarihli raporunda, yaş esasına göre farklı asgari ücret belirlenmesini engelleyen bir kural bulunmamakla birlikte, ILO Anayasası'nda öngörülen "eşit işe eşit ücret" ilkesi ve diğer düzenlemeler doğrultusunda konunun yeniden incelenmesi ve 1973 tarihli ve 146 sayılı Asgari Yaşa İlişkin Tavsiye Kararında, gençlere hakça bir gelir sağlamaya dönük düzenlemelerde eşit işe eşit ücret sözleşmesinin kurallarının gözetilmesi gerektiği belirtilmiştir (6).

Öte yandan, 4306 sayılı yasa ile 3308 sayılı yasanın 10'ncu maddesinin (a) fıkrasında yapılan bir değişiklik ile çıraklık için öngörülen asgari yaş, onüçten-ondörde çıkartılmıştı. Bu kez, 4702 sayılı yasa ile, çıraklık için ondört yaşın doldurması ve ondokuz yaşından gün almamış olmak koşulları ilke olarak korunmuş olmakla birlikte, ondokuz yaşını dolduranların da çıraklık eğitime tabi tutula-

bileceklerine ilişkin yeni sayılabilecek bir düzenleme yapılmıştır. Böylece, “..ancak ondokuz yaşından gün almamış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilirler”. Bu değişiklikle çıraklık eğitiminde üst yaş sınırına bir istisna getirilerek, eğitime katılma koşullarını belirleme yetkisi, yasaya eklenen iki fıkra ile Milli Eğitim Bakanlığına verilmiştir (MEK.m.14/3-4) (7). Buna koşut olarak Mesleki Eğitim Kanunu’nun kapsama ilişkin 2’nci maddesi de değiştirilmiştir. Buna göre, “Bu kanun, Mesleki Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve işyerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi kapsar.” Bu kuralla, Mesleki Eğitim Kurulu’nun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel ayrımı yapılmaksızın kurum, kuruluş ve işyerlerinde uygulanacaktır (8).

1475 sayılı eski İş Kanunu, çırak sanı ile işçi çalıştırılmasının önü-

nü almak için, 18 yaşını bitirmiş çırakları kapsamına almıştı (m.5/6). Böylece on sekiz yaşını bitirmiş çırakların yasa hükümlerinden ve özellikle asgari ücretten yararlanmaları sağlanmıştı. Ancak Mesleki Eğitim Kanu (MEK)’nu 13’ncü maddesinin son fıkrası ile, “bu kanununun uygulandığı yer ve meslek dallarında Borçlar Kanununun çıraklık sözleşmesine dair hükümleri ile onsekiz yaşını doldurduktan sonra sözleşmesi devam eden çıraklar hakkında 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaz” diyen kuralı karşısında, uygulama alanı içindeki meslek ve sanat dallarında MEK hükümleri uygulanacak, onsekiz yaşını doldurmuş olsa bile çıraklık niteliğini sürdürecektir. MEK’nu hükümlerinin uygulanmadığı alan dışında kalan ve Borçlar Kanunu hükümlerine göre çıraklık sözleşmesiyle çalışan ve onsekiz yaşından büyük olan kimseler 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerinden yararlanabiliyordu (9). Ancak, 4857 sayılı yeni İş Kanunu ise ister Borçlar Kanunu’na, isterse 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa tabi olsun; tüm çırakları, iş sağlığı ve iş güvenliği

hükümleri saklı olmak üzere kapsamı dışında tutmuştur (m.4/I-f).3308 sayılı yasanın kapsamında yapılan değişikliklerle, çıraklıkta üst yaş sınırına getirilen istisna karşısında, asgari ücretin ikili yaşa dayalı belirlenmesinin kişiler bakımından uygulama alanı kalmamıştır. Çünkü yeni İş Kanununun 71'inci maddesindeki en az çalışma yaşı, aynı zamanda Mesleki Eğitim Kanununa göre, çıraklığa kabul veya asgari çıraklık yaşına denk düşmektedir. Daha doğrusu 16 yaşından küçükler için saptanan asgari ücretten yararlanabilecek konumda olanlar, başka bir yasanın kapsamında olabilecek ve İş Yasası anlamında işçi niteliğini taşımayacaklardır. Bunun da sonucu, işletmelerde çalışan çıraklara anılan yasanın 25'inci maddesinde öngörülen yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı olmayan ücretin ödenmesidir.

Bu bağlamda yeni yönetmelikte yer alan, yaşa dayalı bir asgari ücret farklılaştırılması ve düşük miktarda asgari ücret belirlenmesi, çocuk ve genç işçilerin emek piyasasına girişini piyasanın parçalanması anlamında bile olsa ko-

laylaştırırken, kadın ve yetişkin işçilerin piyasadaki durumlarını güçleştirmektedir. Böyle bir olgu, esasen çocuk ve genç işçilerin eğreti bir biçimde de olsa ucuz işgücü olarak çalışma yaşamına katılımının hukuksal ortamını hazırlayacaktır.

Kuşkusuz çocuk işçiliğinin kaynağını tek başına düzenlemeler oluşturmaz. Çocuk işçiliği birden çok etmene dayalıdır. Bu bağlamda yoksulluk, çocuk işçiliğinin asıl kaynağıdır. Esasen yoksulluk ve çocuk işçiliği biri birinden ayrılmaz ikilidir. Nitekim DİE 1999 yılı Çocuk İşgücü Anketine göre, Türkiye genelinde 6-17 yaş grubu arasında bulunan 16 milyon 88 bin çocuğun içerisinde ekonomik faaliyette bulunanların oranı % 10.2 (1 milyon 635 bin)'dir. Belirtilen yaş aralığında ekonomik işlerde çalışan çocukların %58,7'si ücretsiz aile işçisi, %39.4'ü ücretli veya yevmiyeli olarak çalışırken, yalnızca %1.9'u kendi hesabına veya işveren olarak faaliyette bulunmaktadır. İlk Çocuk İşgücü Anketinin yapıldığı Ekim 1994-1999 yılı sonuçları karşılaştırıldığında, Ekim 1999'da ücretli ve yevmiyeli çalışanların oranının

Ekim 1994'e göre yükselirken, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısı düşmüştür. Yine çocukların %38.40'ı hane halkı gelirine katkıda bulunmak için çalışmaktadır.

III-ASGARİ ÜCRET VE AİLE FAKTÖRÜ

Asgari ücretlerin saptanmasında, aile faktörü sınırlı bir biçimde olsa 1977 ve 1979 yılları dışında hesaplamada gözönüne alınmamıştır. Konuya özgü tartışmalar da sürmüş olmakla birlikte bir sorun da yaşanmamıştır. Ama genel olarak iki engelin varlığından söz edilebilir: Bunlardan biri yönetsel düzenlemeler, diğeri ise sosyal ve ekonomik yaklaşımlardır (10).

Gerçekten yürürlükten kaldırılarda olduğu gibi, yeni Asgari Ücret Yönetmeliği'nin tanımlara ilişkin 4 üncü maddesi asgari ücreti; "işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret" biçiminde tanımlamıştır. Kuşkusuz "işçinin" sözcüğünün yalınkat ve dar yorumu,

asgari ücretin saptanmasında yalnızca kendisinin dikkate alınacağı gibi bir sonuca götürebilir. Yönetmelikte "işçinin" ifadesinin "işçi ve ailesi" biçiminde yorumlanmasına olanak sağlayan başka dayanaklar da bulunmaktadır. Anayasanın 2'nci maddesinde, devletin sosyal devlet olarak nitelenmesi; 41'inci maddesinde ailenin "toplumun temeli" olduğunu belirtilerek, "ailenin huzur ve refahını" sağlamanın devlete bir görev olarak verilmiş olması, asgari ücretin saptanmasında işçi ile ailesinin birlikte değerlendirilmesini zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Kaldı ki, 1989 yılında 3581 sayılı bir yasa ile onanan ve insan hakları belgeselleri arasında yerini bulan Avrupa Sosyal Şartı'na (11) göre, tüm çalışanların, kendilerine ve ailelerine yeterli bir hayat seviyesi sağlamak için adil bir ücret hakkı bulunduğunu kabul eder ve bu hakkın etkin bir biçimde gerçekleştirileceği koşullara ulaşmayı politikalarının amacı sayarlar. Bu hakkın kullanılması, yasal ücret belirleme usulleri, toplu sözleşmeler veya ulusal şartlara uygun olarak sağlanır (Bölüm I,m.4; Bölüm II

m.4).Yine İnsan Hakları Evrensel bildirgesi, çalışanın, kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir hayat seviyesi sağlayan, gerekirse her türlü sosyal koruma yollarıyla da tamamlanan adil ve elverişli ücret hakkı varlığını güvenceye bağlamıştır (m.23/3).

5170 sayılı yasa ile Anayasanın 90. maddesinin son fıkrasına, "...usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda,milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır" hükmü eklenmiştir. Bu anayasal kural, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kişileri bağlar (Ay.m.11). Artık Asgari Ücret Yönetmeliği'nde açık olarak asgari ücretin hesaplanmasında aile ölçütünün temel alınmasına ilişkin bir düzenleme olmasa bile, normlar boylandırmasındaki ilişki bağlamında İnsan Hakları Sözleşmesi ile Avrupa Sosyal Şartı'ndaki kurallar esas alınarak (12), asgari ücretin tespitinde aile ölçütüne idari düzenlemede yer verilmesi artık bir zo-

runluluk olmuştur.

Böylelikle Asgari Ücret Tespitine İlişkin 131 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 3'üncü maddesinin birinci paragrafının (a) fıkrası, asgari ücretlerin düzeyinin belirlenmesinde, ...işçiler ve ailelerinin ihtiyaçlarının gözetileceğini öngören ILO sözleşmesinin de onanmasının yolu açılmış olacak ve asgari ücret düzeni yeni bir evrensel tutamağa kavuşacaktır.

IV-SOSYAL VE EKONOMİK DURUM ÖLÇÜTÜ DAYANAKTAN YOKSUN KALMIŞTIR

Anayasanın 55'inci maddesinin son fıkrasındaki, "asgari ücretin tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu gözönünde bulundurulur" kuralı 4709 sayılı yasa ile, "asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu gözönünde bulundurulur" biçiminde değiştirilmiştir.

Yapılan değişiklikte Centel'in de dediği gibi, "ülkenin sosyal durumu" madde metnine yeniden aktarılmamakla, bu ölçüt anayasal güvenceden yoksun bırakılmış, güvence alanı bu kez,

“çalışanların geçim şartları” gibi yeni bir alana kaydırılmıştır (13). Anayasal değişiklikle, asgari ücretin tespiti, toplumsal alandan bireysel alana indirgenmiş, bunun sonucu olarak yürürlükten kaldırılan yönetmeliğin asgari ücretin saptanmasındaki esaslara ilişkin 5 inci maddesinin (a) fıkrasındaki “sosyal durum” ölçütü de güvence alanının dışında bırakılarak dayanaksız bir düzenlemeye dönüştürülmüştür.

Yeni yönetmeliğin 7’nci maddesi ise, komisyon ücretin belirlenmesinde “ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu... gözönünde bulundurulur” hükmünü birleştirerek korumuş olmakla birlikte, artık “sosyal ...durum” anayasal dayanaktan yoksun bir biçimde en alt idari düzenlemenin koruma gücüyle ve değişik bir biçimde yerini almıştır.

Oysa ki, asgari ücretin saptanmasında işçi ve ailesinin bir bütün olarak ele alınması toplumsal yapının dayattığı bir gerçekliktir. Ülkemizde, Batı ülkeleri gibi aile yardımları yeterince gelişmemiştir. Kadınların işgücüne katılım düzeyi düşük olması yanında gi-

derek de gerilemektedir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında 1999 yılı için genel bağımlılık oranı 3.83, SSK’na kayıtlı işçiler için ise 4.23 olarak hesaplanmıştır (14). Bu bağlamda, asgari ücretin tespitinde yalnızca işçinin zorunlu gereksinimlerinin gözönüne alınması ülke gerçekliği ile bağdaşmamaktadır.

V-ESKİ YÖNETMELİĞİN YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILMASI SORUNU

Anayasada belirtilen idarenin düzenleyici işlemlerinden biri de yönetmeliklerdir. Yönetmelikler, kendi görev alanlarını ilgilendiren yasaların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak koşulu ile çıkartılırlar (Ay m.124). Anayasal ilke, aynı zamanda tüzük ve yönetmeliklerin çıkartılmasında belirlediği konu ve amacı idarenin aşmaması zorunluluğunu ortaya koyar. Anayasada ayrıca belirtilmemiş olsa bile, düzenleyici işlemlerin, en üstün ve ilk kaynak olan hukuk kurallarına aykırı hükümler içermemesi asıldır (15).

4857 sayılı İş Kanunu da Geçici 2’nci maddesinde, “...1475 sayılı

Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılncaya kadar yürürlükte kalır” demekle, yönetmelikler kenar başlıklı 119’ncu maddesinde ise, “bu kanunda öngörülen yönetmelikler kanunun yayımı tarihinden itibaren altı ay içerisinde çıkartılır” hükmüne yer vermiş bulunmaktadır.

Oysa yeni Asgari Ücret Yönetmeliği, 1475 sayılı İş Kanunu’nun 33’üncü maddesine dayanılarak çıkartılmış bulunan yönetmeliği (16), 17’nci maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Elbette yönetmeliği çıkartmaya yetkili makam ve kuruluşlar, aynı usulleri izleyerek yönetmeliği değiştirebilir veya kaldırabilir. Ama 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanununa dayanılarak yayımlanmış bulunan eski tüzük ve yönetmeliklerin, “yeni yönetmelikler çıkarılncaya kadar yürürlükte kalır” diyen hükmü karşısında böyle bir düzenlemeye gerek yoktu. Çünkü yasal düzenlemeden, yeni yönetmeliğin yayımı ile birlikte eski yönetmeliğin yürürlükten kalkacağı anlaşılmaktadır (17).

Bunun aksine yönetsel bir düzenleme yapılarak, yeni yönetmelik ile eskisinin yeniden yürürlükten kaldırılması, yasal kurala aykırılık oluşturması yanında düzenlemeyi sakatlamaktadır. Daha doğrusu, yasal kuralın yenisinin yürürlüğe girmesi ile eskisinin kalkacağını söylediği bir düzenlemenin ayrıca yönetmelikle kaldırılması, üst normun kaldırdığı bir kuralın alt bir normla yeniden kaldırılması gibi bir sonuç doğurmaktadır ki, böyle bir durumun yönetim hukukunda adının konulmasını gerektirmektedir.

SONUÇ YERİNE

1- 5170 sayılı yasa ile Anayasanın 90 ncı maddesine eklenen son fıkra hükmü, yasama, yürütme ve yönetsel organları da bağlayacağı gerçeği karşısında, insan hakları belgesellerinden Avrupa Sosyal Şartı ile İnsan Hakları Sözleşmesi’nin açık düzenlemelerinin bir sonucu olarak, asgari ücretin tespitinde aile ölçütünün herhangi bir düzenlemeye bile gerek duymaksızın esas alınması artık tartışılmaz bir zorunluluk olarak görülmektedir. Böyle bir yolun izlenmesi, ILO’nun 131 sayılı söz-

leşmesinin onama sürecini de hızlandıracaktır.

2-Öte yandan 4857 sayılı İş Kanunu ile bütün çıraklar iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı olmak üzere kapsam dışına çıkartılmıştır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu da belirlenecek bütün işler ile işkollarında, ondört yaşını doldurmuş ve ondokuz yaşından gün almamış olmak koşulu korunarak, ondokuz yaşını dolduranların da çıraklık eğitimine katılmaları sağlanmıştır.

Bu bağlamda onaltı yaşından küçük işgücünün bütünün çırak olabileceği gerçeği karşısında, Asgari Ücret Yönetmeliği'ne konulan bir hükümle asgari ücretin yaş ayrımına göre ayrı ayrı belirlenmesinin kişiler bakımından uygulama alanı da kalmamıştır. Bu yönü ile yönetmelikle getirilen düzenleme, çıraklara yaş ayrımına göre ödenen ücretin düşük tutulması ile eş anlamlı olması yanında çırakların ucuz işgücü olarak kullanılması sonucunu doğurmaktan başka bir işlevi de kalmamıştır.

Bu yönü ile yönetmelikte öngörülen yaş ayrımına dayalı asgari ücret miktarının belirlenmesine

ilişkin hükmün, ILO raporları temel alınarak yürürlükten kaldırılması daha sağlıklı bir yol olarak görünmektedir.

DİPNOTLAR

(1)-*Resmi Gazete, 1.08.2004, Sayı: 24540*

(2)-Asgari ücret Yönetmeliği: R.G. 12.02.1972, 14097; TÜHİS-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ağustos-Kasım 2004, s.159.

(3)-Özşuca, Şerife Turcan; Asgari Ücret, İşsizlik ve Yoksulluk, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ocak, Şubat, Mart 2004, s.9-10.

(4)-Asgari ücret Tespit Komisyonu Kararı, RG. 30.12.2004/25686

(5)-Bakırcı, Kadriye: Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması, İstanbul 2004, s.254-255, dipnot 291'de belirtilen kaynak.

(6)-Korkmaz, Adem: Çağdaş Gelişmeler Işığında Asgari Ücret, Ankara 2003, s.83; Bakırcı, Kadriye: Çocuk ve Genç İşlerinin Haklarının Korunması, İstanbul 2004 s.255.

(7)-Bkz. Uşan, M. Fatih, Çimento İşveren, Ocak-2003, Cilt: 17, Sayı:1 ,s.21-23.

(8)-Bkz. Uşan, M. Fatih, Çimento İşveren, Ocak-2003, Cilt: 17, Sayı: 1, s.21 dipnot 11'de "Mesleki Eğitim Kurulunun 24.05.2002 tarihli ve 2002/15 sayılı kararı uyarınca, çıraklık eğitimi 81 ilde ve 110 meslek dalında" sürdürüldüğü belirtilmektedir.

(9)-Uşan, M, Fatih: Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994, s.21, 22; Narmanlı-

oğlu, Ünal; İş Hukuku, Ankara 1988, s. 72; Çelik Nuri; *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul-1992, s. 43, 44.

(10)-Korkmaz, Adem; Asgari Ücret, Ankara 2003, s. 214, 215; Centel, Tankut *İş Hukukunda Ücret*, İstanbul, 1987 s.185-186; Esen, Adem; Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 32, Sayı1, Mart 1999, s.74.

(11)-Gülmez, Mesut; Anayasa Değişikliği Sonrasında İnsan Hakları Sözleşmesinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri, (Anayasa Değişikliğinin Değeri) TBB Dergisi, Sayı 54, Eylül-Ekim 2004,

s.154.

(12)-Gülmez, Mesut; Anayasa Değişikliğinin... İç Hukuktaki Yeri, s.156,157.

(13)-Centel, Tankut: *İşveren Dergisi*, Ekim 2001, s.13-16.

(14)-VIII Beş Yıllık Kalkınma Planı, DPT yayını Ankara 2000, s.108;

(15)-Duran, Lütfi; *İdari Hukuku Ders Notları*, İstanbul-1982, s.468, 469.

(16)-Resmi Gazete, 12.02.1972, Sayı: 14079 .

(17)-Duran, Lütfi; *İdari Hukuku*, s. 471, 472.



**Asgari Ücretin
Tespiline
İliskin
131 Sayılı
ILO**

Sözleşmesinden

Madde 1

1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bu Sözleşmeyi onaylayan her üyesi, istihdam koşulları kapsamının uygun olacağı tüm ücretli gruplarını içeren bir asgari ücret sistemi tesis etmeyi üstlenir.

2. Her ülkedeki yetkili merci, anlaşma içinde ya da mevcut bulunan yerlerde ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcileriyle tam bir istişareden sonra, kapsanması gereken işçi gruplarını tespit eder.

3. Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, Sözleşmenin, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22. maddesi çerçevesinde beyan edilen uygulamasına ilişkin ilk raporunda, bu madde hümnün ifası zımında dahil edilemeyen tüm ücretli gruplarını listelere geçirmek, dahil edememe nedenlerini belirtmek ve sonraki raporlarda, kapsam-dışı bırakılan kategoriler açısından, yasa ve uygulama durumu ile, bu kategoriler yönünden ne ölçüde işlerlik kazanıldırıldığı ya da Sözleşme'ye işlerlik kazandırmak için neler önerildiği bildirilecektir.

Madde 2

Asgari ücretler kanun gücüne sahip olacak ve azaltılmaya konu teşkil etmeyecektir ve bunları uygulamada ihmal, ilgili kişi ya da kişileri

uygun cezai ve diğer yaptırımlara maruz bırakacaktır.

2. Bu maddenin 1. paragraf hükümlerine tabi olarak, toplu pazarlık özgürlüğü tümüyle gözetilecektir.

Madde 3

Asgari ücretlerin düzeyini belirlemede dikkate alınacak unsurlar, olanak ölçüsünde ve ulusal uygulama ve koşullar açısından uygun olmak üzere,

(a) ülkedeki ücretler genel düzeyi, hayat pahalılığı, sosyal sigorta yardımları ve diğer sosyal grupların görelî hayat standartları hesaba katılarak, işçiler ve ailelerinin ihtiyaçlarını;

(b) ekonomik gelişmenin gerekleri, verimlilik düzeyleri ve yüksek bir istihdam düzeyine ulaşma ve sürdürmenin arzu edilirdiği dahilî olmak üzere, ekonomik faktörleri kapsayacaktır.

Madde 4

1. Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, ulusal koşullar ve gereklere göre uyarlanmış bir mekanizma yaratacak ve/veya idame ettirecek ve Madde 1 uyarınca kapsanan ücretli gruplarının asgari ücretlerini bununla tespit edecek ve zaman zaman uyarlayacaktır.

2. Bu tür bir mekanizmanın kuruluşu, çalışması ve şekillendirilmesiyle ilgili olarak, ilgili işveren ve işçi ör-

gütleri temsilcileri ya da bunların mevcut olmaması halinde, ilgili işveren ve işçi temsilcileri ile tam bir danışmanın yapılabilmesi temin edilecektir.

3. Asgari ücret tespit mekanizmasının doğasına uygun olduğunda,

(a) ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcileri ya da bu tür örgütlerin bulunmadığı yerlerde ilgili işveren ve işçi temsilcilerinin eşitlik temeline dayalı olarak;

(b) ülkenin genel çıkarlarını temsilde ehliyetleri kabul edilmiş ve bu örgütlerin mevcut olduğu ve bu tür danışmaların ulusal hukuk ve uygulamaya uygun biçimde yapıldığı yerlerde işveren ve işçi örgütleri temsilcileriyle tam bir danışmadan sonra atanmış kişilerin,

bu mekanizmanın işleyişine doğrudan katılmalarını sağlamak üzere gerekli düzenlemeler de yapılmalıdır.

Madde 5

Asgari ücrete ilişkin tüm hükümlerin etkili bir uygulamasını sağlamak üzere, gerekli diğer önlemlerle güçlendirilmiş yeterli denetim türündeki uygun önlemler alınacaktır.

Madde 6

Bu sözleşme, herhangi bir mevcut Sözleşme'nin gözden geçirilmiş şekli sayılmamalıdır.



I. ASGARİ ÜCRET TESPİTİNİN AMACI

1. Asgari ücret tespiti, yoksulluğu yenmek, tüm işçi ailelerinin gereksinimlerinin tatminini sağlamak üzere tasarlanmış politikanın bir unsurunu oluşturmalıdır.

2. Asgari ücret tespitinin temel amacı, ücret kazananlara, izin verilebilen en düşük ücretler çerçevesinde gerekli sosyal korumayı sağlamak olmalıdır.

II. ASGARİ ÜCRET DÜZEYİNİN BELİRLENMESİNDE ÖLÇÜTLER

3. Asgari ücret düzeyinin belirlenmesinde, diğerleri yanı sıra, aşağıdaki ölçütler hesaba katılacaktır:

(a) işçiler ve ailelerinin gereksinimleri;

(b) ülkedeki ücretler genel düzeyi;

(c) hayat pahalılığı ve bundaki değişimler”;

(d) sosyal güvenlik yardımları;

(e) diğer sosyal grupların görelî yaşam standartları;

(f) ekonomik kalkınmanın gereklerini de içermek üzere, ekonomik faktörler, verimlilik düzeyleri ve yüksek bir istihdam düzeyine ulaşma ve bunu idamenin arzuedilirliği.

III. ASGARİ ÜCRET TESPİT SİSTEMİNİN KAPSAMI

4. Asgari Ücret Tespiti

Sözleşmesi, 1970, Md. 1 uyarınca kapsanmayan ücretlilerin sayı ve grupları asgaride tutulmalıdır.

5. (1) Asgari ücret sistemi, Sözleşme'nin 1. Maddesine göre kapsanan ücretlilere ya genel uygulaması olan tek bir asgari ücret tespiti ya da belirli işçi grupları için geçerli olacak bir asgari ücretler serisi tespit edilmesiyle uygulanabilir.

(2) Tek bir asgari ücrete dayanan sistem;

(a) farklı bölge ve mıntikalardaki hayat pahalılığı farkları hesaba katılarak asgari ücret hadleri tespiti ile bağdaşmaz değildir;

(b) belirli işçi grupları için genel asgariden yüksek asgari ücretler tespiti kararlarının etkilerini, geçmişte ve gelecekte zedelememelidir.

IV. ASGARİ ÜCRET TESPİT MEKANİZMASI

6. Sözleşme'nin 4. Maddesinde tesis edilen asgari ücret tespit mekanizması, değişik biçimler alabilir, asgari ücretin (a) yasa;

(b) diğer organların tavsiyelerini hesaba katmada resmi hükümle ya da bu olmaksızın, yetkili makamların kararları;

(c) ücret kurulları ya da konseyleri;

(d) endüstriyel ya da iş mahkemeleri veya özel mahkemeler; ya da

(e) toplu sözleşme hü-

kümlerine kanun gücü kazandırma ile tespitinde olduğu gibi.

7. Sözleşme'nin 4. Maddede 2. paragrafında öngörülen danışma, özellikle aşağıdaki meseleler açısından danışmayı kapsamalıdır.

(a) asgari ücret düzeyinin belirlenmesi için ölçütlerin seçimi ve uygulaması;

(b) tespit edilecek asgari ücret haddi ya da hadleri;

(c) asgari ücret had ya da hadlerinin zaman zaman uyarlanması;

(d) asgari ücret mevzuatının uygulanmasında karşılaşılan problemler;

(e) veri toplama ve asgari ücret tespiti otoritelerinin bilgilendirilmesi için çalışmalar yürütülmesi.

8. Yetkili makamlara asgari ücret sorunları hakkında tavsiyelerde bulunmak için kurulmuş organların bulunduğu ülkelerde ya da hükümetin asgari ücret tespiti kararı sorumluluğunu devrettiği durumlarda, Sözleşme'nin 4. madde 3. paragrafında atıf yapılan asgari ücret tespitinin çalışmasına katılım, bu tür organların üyeliğini de içermelidir.

9. Sözleşme'nin 4. Maddesinin 3. paragraf (b) alt-paragrafında asgari ücret tespit mekanizmasının işlemesine katılmaları öngörülmüş olan, ülkenin genel çıkarlarını temsil eden uygun nitelikteki kişiler, müm-

kün olduğunda endüstriyel ilişkiler ya da ekonomik ve sosyal planlama veya politika-oluşturmada sorumluluk sahibi devlet memurları olmalıdır.

10. Yeterli kaynaklar, ulusal koşulların elverdiği genişlikte, ilgili ekonomik faktörlerin analitik incelemesi için ihtiyaç duyulan istatistik ve diğer verilerin, özellikle işbu Sözleşme 3. paragrafında sözü geçenlerin toplanmasına ve onların muhtemel evrimine tahsis edilmelidir.

V. ASGARİ ÜCRETLE RİN DÜZENLENMESİ

11. Asgari ücret hadleri, zaman zaman, hayat pahalılığı ve diğer ekonomik koşullardaki değişimleri hesaba katmak üzere uyarlanmalıdır.

12. Bu amaçla, asgari ücret hadleri, hayat pahalılığı ve diğer ekonomik koşullar açısından, düzenli aralıklarla ya da geçinme endekslerindeki değişimler ışığında böyle bir gözden geçirme uygun bulunduğu zaman, yeniden incelenebilir.

13. (1) İşbu Tavsiyenin 11. Paragrafının uygulanmasına yardımcı olmak üzere, kişi başına gelir, verimlilik, istihdam, işsizlik ve düşük istihdam trendlerini de içermek üzere, ulusal ekonomik koşulların

dönemsel incelemeleri, ulus kaynakların izin verdiği ölçüde yapılmalıdır.

(2) Bu tür incelemelerin sıklığı, ulusal koşullar ışığında belirlenmelidir.

VI. UYGULAMA

14. Bu Sözleşme'nin 5. Maddesinde öngörüldüğü üzere, asgari ücretlerin etkili biçimde uygulanmasını sağlamak için gerekli önlemler, aşağıdakileri içermelidir:

(a) asgari ücret hükümlerine aleniyet kazandırmak

üzere, korunma ihtiyacındaki işçilerin anladıkları dil ya da diyalektlerde düzenlemeler yapmak ve gerekli yerlerde, bunları okur-yazar olmayan kişilere göre uyarlamak;

(b) gereğince eğitilmiş ve görevlerini başarmak için gerekli yetki ve imkânlarla donatılmış yeterli sayıda müfettişin istihdamı;

(c) asgari ücretlere ilişkin hükümlerin ihlaline karşı yeterli cezalar;

(d) eksik ödenmiş olabilecek miktarların canlan-

dırılması da dahil olmak üzere, işçilere asgari ücret hükümleri çerçevesindeki haklarını etkili şekilde kullanma imkânı vermek üzere yasal hüküm ve işlemler ve diğer uygun araçların basitleştirilmesi;

(e) işveren ve işçi örgütlerinin işçilerin kötüye kullanmalara karşı korunmasında güçlerini birleştirmesi;

(f) işçilerin aldatılmalara karşı yeterli şekilde korunmaları.

ADENKA GENÇ KÜLTÜREL BELLİLEMLER

Çeviren: İnci Uysal

(Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Ağustos 2004 tarihinde yayınladığı
"TENDANCES MONDIALES DE L'EMPLOI
DES JEUNES" adlı raporun 1 ve 2. bölümlerinden özetlenmiştir)



İşsizlik oranı, genç istihdamın birçok sorununu açıklamaktan uzaktır. İşsizlik gerçekten kaygılandırıcıdır ama istihdam koşullarının vasatlığı da öyle.

Genç emekçiler, az ücretlendirilen ve daha az sosyal garanti sunan, hatta hiç sunmayan, kısa süreli ve çoğu zaman resmi olmayan işlerde ağır çalışma saatlerine zorlanma tehlikesiyle daha çok karşı karşıya kalmaktadır. Bu gözlemi destelemek için çalışma koşullarıyla ilgili göstergeler gerekir ama bu göstergeleri elde etmek genelde güçtür ve var olduklarında bile çoğu zaman yaş gruplarına göre dökümü yapılmamıştır ve bu nedenle özellikle gençlerin durumunu incelemeye imkân vermemektedir. Bu nedenle bu bölümde yalnızca örnekler verip bu göstergelerin eğitimleriyle ilgili varsayımlarda bulunabileceğiz. Kuşkusuz eksikleri olan aşağıdaki liste yine de, çözümler üretebilmek amacıyla genç istihdam sorunlarıyla ilgili yeterince derin bir bilgi edinebilmek için gelecekte benimsenmesi arzu edilen bir dizi gösterge önermektedir.

İşsizlik süresi

Uzun süreli işsizliğin sonu genelde yoksulluğa ve toplumsal dışlanmaya varır ki bu da yenden iş bulma şansını daha da azaltır. İşsizlik sürelerinin uzaması emek piyasasının durgunlaştığını ve işsizlikten kurtulma imkânı sunmadığını gösterir. Sorumluların, bu durumun kurbanları olarak özellikle savunmasız kalan gençler yararına önlemler alabilmesi ve onların üretim dünyasına yeniden girmelerine yardımcı olması amacıyla, uzun süreli işsizliğin yoğunluğuyla ilgili bilgiler ivedilikle toplanmalıdır.

OECD ülkeleri için bu gösterge mevcuttur. Bu göstergenin analizinin ortaya koyduğunu göre, bu ülkelerin neredeyse hepsinde uzun süreli işsizlik gençlerde 1993 ve 2000 yılları arasında azalmıştır ama yetişkinlerde az ya da çok sabit kalmıştır. Bununla birlikte, bu gösterge gelişmiş ekonomiler için, çok yoksul ekonomiler için olduğundan belki de daha yararlıdır, çünkü yoksul ekonomilerde gençler uzun süre işsiz kalacak durumda değildirler ve kendilerine sunulan her iş teklifini kabul ederler.

Eksik istihdam

Çalışma süresine bağlı olduğunda eksik istihdam, bir işi olan ama çalışma süresinin belli bir eşiğin altında olduğu ve daha çok çalışmak isteyen kişilerin durumunu belirtir. Gençlerdeki yüksek eksik istihdam oranı, birçok gencin gerek söz konusu işi geçici görmesi nedeniyle gerekse daha iyi şartlar için pazarlık edecek güvenceye ya da güce sahip olmaması nedeniyle vasat çalışma koşullarını kabul ettiğini düşündürmektedir. Gelişmekte olan ekonomilerdeki 550 milyon yoksul emekçinin çoğu (çalıştıkları halde aileleri ile birlikte günde 1 Amerikan doları olan yoksulluk eşiğinin üzerinde yaşayacak kadar kazanmayan kişiler), eksik istihdam edilmiştir ve daha çok çalışmak istediği halde bu imkâna sahip değildir. Yoksul emekçi oranının gençlerde, yetişkinlerde olduğundan çok daha önemli boyutta olması kuvvetle muhtemeldir. ILO'nun tahminlerine göre, bu kategori dahilindeki genç sayısı 130 milyondur, yani dünyadaki toplam yoksul emekçi sayısının yaklaşık olarak yüzde 25'idir.

Geçici istihdam

Eldeki veriler, geçici sözleşmeyle istihdam edilenlerin büyük çoğunluğunun az eğitilmiş gençler olduğunu göstermektedir. Bu emekçiler, "diğerlerine göre, yalnızca işlerini kaybetme ve emek piyasasının dışına atılma tehlikesiyle değil, eşdeğer kalifikasyon düzeyine ve işe sahip belirsiz süreli sözleşmesi olan emekçilerden daha düşük ücretler alma tehlikesiyle de karşı karşıyadırlar". Sonuç olarak, bu durumda sorulacak soru, geçici istihdamın ek bir güvensizlik ve risk kaynağı olup olmadığıdır: Söz konusu emekçiler, geçici işin, bir gelir elde ederek profesyonel deneyim kazanmalarına imkân sağladığını mı düşünmektedirler yoksa daha iyisi olmadığından geçici bir işi kabul edenler kendilerini sonsuza kadar uzayıp giden ve arzu edilmeyen bir durumda mı bulmaktadırlar?

Bunun dışında, emek piyasasındaki kurumların dayattığı kısıtlamaların aktif yaşama giren gençleri ne ölçüde geçici işe yönelttiğini bilmek gerekir ki bu kolay bir şey değildir. Öyle görünüyor ki, yoğun geçici istihdam,

istihdamın korunmasıyla ilgili mevzuata bağlıdır öyle ki bu mevzuatın katı olduğu ülkelerde, işverenler mevzuattan kaçmak için daha çok emekçiyi geçici olarak işe almaktadırlar. Örneğin

Güney Avrupa'daki ülkelerde, özellikle istihdamın korunmasıyla ilgili nispeten katı bir mevzuata sahip olan İspanya'da ve Portekiz'de, geçici istihdam çok gelişmiştir ama mevzuatın daha az



Demografik eğilimler ve orta ve genç nüfus

20. yüzyıl boyunca, toplumsal davranışlar ve tıptaki ilerlemeler birçok ülkede ölüm ve doğum oranlarını düşürmüştür. Bununla birlikte, genelde ilk olarak ölüm oranları, birkaç on yıl gecikmeyle de doğum oranları düşmüştür. Bu zaman farkı, sonrasında yaş dağılımlı yapıya yansıyan demografik bir patlama yaratmıştır. Demografik değişim normalde üç evrede ger-

çekleşir. İlk evrede, gençlerin nüfusa oranı yükselir. İkinci evrede, gençlerin oranı azalıp yaşlıların oranı yükselir ama özellikle çalışma yaşındaki yetişkinlerin oranı çok artış gösterir. Son olarak üçüncü evrede, yaşlıların oranı artarken aktif yaştaki yetişkinlerin oranı azalır.

Sanayileşmiş ekonomiler, demografik geçişin üçüncü evresine, gençlerin aktif yaştaki nüfusa oranı-

nın o tarihte bile beşte birinden az olduğu 2000 yılından itibaren girmeye başlamışlardır. Genç aktif nüfusun, öğrenimi uzatma ve aktif yaşama girişi geciktirme eğilimleri nedeniyle daralışı doğrulanmıştır ve bu sürecektir. Bu daralışın 2003-2015 döneminde %3 oranında olması beklenmektedir. Bu demografik değişimi ilk yaşayan sanayileşmiş ülkelerin deneyimi, bu daralmanın bölge-

sınırlayıcı olduğu Amerika Birleşik Devletleri'nde çok azdır.

Gelişmekte olan ülkelerde geçici işin tercih edilen bir şey olmadığı ama başka bir çözüm olmadığından ekonomik bir zorunlu-

luğa cevap verdiği varsayılabilir. Her şey, bu bölgelerde iş güvenliğinin sağlanmaktan uzak olduğunu göstermektedir. Emekçiler, kendilerini savunma veya tazminat isteme hakkı ya da imkânı ol-

deki gençlerin işsizlik oranı üzerindeki etkileri hakkında bilgi verebilir. Örneğin Birleşik Krallık'ta gerçekleştirilen bir incelemeye göre, gençlerin oranındaki düşüşün gençlerin işsizlik oranında bir düşüşe yol açacağını düşünmek için hiçbir neden yoktur. Gerçeği söylemek gerekirse, gençlerin işsizlik oranı, gençlerin oranının düştüğü dönemin büyük bir bölümünde yükseliş göstermiştir.

Güney-Doğu Asya'nın demografik eğrileri de yaşlı topluluklarda bir ilerleme gösterir ama bu ilerleme sanayileşmiş ekonomilerdekinden daha yavaştır. Asya ülkelerinin çoğunda kadın başına doğum sayısının azalması nedeniyle, nüfusun sürekli olarak yaşlanması beklenebilir; bu durum, gençlerin nüfus içindeki yüzdesinin daha yaşlı gruplar lehine gerilemesi ve gençlerin aktif yaştaki nüfus içindeki oranının azalmasıyla kendini göster-

recektir ve bu durum 2015 yılı tahminlerine tam olarak uymaktadır: çocuk ve genç topluluklarının azalması ve yetişkin topluluklarının artışı.

Böylece geçişin ikinci evresinde, aktif genç nüfus, daha az bir oranda, yani aktif yetişkin nüfusun beklenen artışından daha yavaş bir şekilde artmayı sürdürecektir. Aktif nüfusun artış hızının düşmesi nedeniyle, işgücünün birimsel üretkenliğinin artışı daha belirleyici hale gelir. Geçmişte bu artış, eğitim düzeyinin hızlı bir şekilde yükseltilmesiyle de sağlanmaktaydı ama bu alandaki ilerlemelerin çoğunun şimdiden gösterilmiş olması nedeniyle, bütününde çok daha ağır bir hızla artan aktif nüfusun üretkenliğini daha da artırmak için yeni yollar bulunmalıdır.

Sahra-altı Afrika'sında doğurganlık oranları azalmaktadır ama bu azalış dünyanın diğer bölgelerindekinden daha düşük bir

hızla gerçekleşmektedir ve bunun birçok nedeni vardır. Nüfus ve yönetimler, kültürel nedenlerle aile planlamasına karşı çıkmaktadırlar. Bunun dışında, gelişim düzeyinin son derece düşük olduğu bu bölgede, nüfusun büyük bir oranı, daha çok işgücünün daha fazla yiyecek üretilmesine imkân verdiği bir sistem olan öz tüketime yönelik tarımsal faaliyette bulunmaktadır.

Bunun sonucunda, en azından 2015'e kadar, aktif genç nüfusun yetişkin genç nüfusla aynı hızda artması gerekir; HIV/AIDS hastalığı daha çok gençler arasında yıkıma neden oluyor gibi görünse de. Gençlerin işsizliğinin %20'yi bile geçtiği bir bölgede, doğurganlığın ağır geçiş hızı ve genç aktif nüfusun gelecekteki artışı, gençlerin istihdamıyla ilgili olumlu beklentiler içine girilmesine izin vermemektedir -ekonomik büyümede hızlı bir artış olmadığı sürece

madan işlerini kolayca kaybedebilmektedir. Gençler daha az sendikalaştığı ve yetişkinlere göre daha az deneyimleri olduğu için iş kaybetme tehlikesiyle daha çok karşı karşıya kalmaktadırlar.

İş statüsü

İş statüsünü ölçebilmek için emekçiler şu büyük gruplara ayrılmışlardır: Uluslararası sınıflandırmaya uygun olarak, ücretliler, kendi hesaplarına çalışan kişiler ve ücretlendirilmeyen aile çalışanları (aile şirketine yardımda bulunan aile çalışanları olarak da adlandırılır). Bu gösterge geliştirmekte olan bölgeler için özel bir önem taşımaktadır çünkü varılan gelişmişlik derecesi ücretli sayısı ile değerlendirilebilir. Bu durumda, varsayım şudur ki emekçiler daha sabit ve bu nedenle daha arzu edilir olan ücretli bir iş istemektedirler. Böylece, belirli bir ülkede, ücretlendirilmemiş aile çalışanları ya da kendi hesaplarına çalışan kişiler kategorilerinde gençlerin nispeten büyük bir oranda varolması, bu ülkenin gençlerinin emek piyasasında iş bulmakta güçlük çektiklerini gösterir. Burada da, dünyanın en yoksul ülkelerinde, dene-

yimsiz ve az eğitilmiş gençlerin, ücretli bir iş bulma şanslarının az olduğu bir anda çalışmaya başlamak zorunda kalmaları olası görünmektedir.

Kayıt dışı ekonomi içindeki istihdam

Kayıt dışı ekonomi dahilinde güvencesiz çalışan gençlerin oranı nedir? Çeşitli yöntemlerle elde edilmiş tahminler vardır ama birçok ülke için kesin rakamlar henüz hesaplanmamıştır. Sonuç olarak, gençlerin oransız bir şekilde kayıt dışı ekonomi içinde yer aldıkları varsayılmaktadır ama bu durumun doğru bir şekilde analiz edilmesine imkân verecek kesin veriler yoktur. Bilgi olduğunda ve kronolojik dizilerin karşılaştırılması mümkün olduğunda ortaya çıkan eğilim, kayıt dışı ekonomi içindeki istihdamın arttığı yönündedir. Örneğin, kentlerdeki kayıt dışı ekonomi içindeki istihdamın genel istihdam oranı Litvanya'da yüzde 70'den fazla (1997-2000 arası) ve Mali'de yüzde 15 (1989-96) artmıştır. Kayıt dışı ekonomideki istihdamın artışı özellikle Latin Amerika'da kaygı vericidir. Latin Amerika ve Karayipler Ekono-

OKULDAN AKTİF YAŞAMA GEÇİŞ

Okuldan aktif yaşama geçişle ilgili anketler *geçiş* kavramı üzerine kuruludur. Bu geçiş okul yaşamının bitiminden gerçek bir işe geçiş olarak tanımlanabilir. “Gerçek” sıfatı burada geçici “küçük işleri” ya da gençlerin bir kariyere başlamadan önce yapmayı tercih ettikleri ya da yapmak zorunda oldukları ücretli olan ya da olmayan stajları ayırmak için kullanılmıştır.

Aşağıdaki şema “kolay” geçiş ve “zor” geçiş kavramlarını göstermektedir:

“Kolay” geçiş:

Okul → Sürekli iş

“Zor” geçiş:

Okul → İşsizlik → Geçici iş

ILO, okuldan aktif yaşama geçişle ilgili anket soruları hazırlamıştır ve ülkelerin anketi uygulamalarına yardımcı olmaktadır. Böylece genç istihdam sorununu çözmek için dünya çapında sarf edilen çabalara katkıda bulunmaktadır. Anketin amaçları şunlardır:

1-Gençlerin öğrenim ve formasyondan emek piyasasına geçişini belirleyen etmenleri saymak;

2-İşverenlerin gençler, kadınlar ve erkeklerle ilgili işe alım uygulamalarını ortaya çıkarmak;

3-Gençlerin, kadınların ve erkeklerin işsizliğinin azaltılmasına katkıda bulunmak ve üretken emek piyasasına tam olarak girişlerini kolaylaştırmak;

4-Toplum ortaklarının ve ulusal otoritelerin genç istihdam sorunlarına alışmasına yardımcı olmak ve emek piyasasıyla ilgili toplanan verilerin politikaların hazırlanması ve değerlendirilmesi amacıyla teknik açıdan nasıl düzenleneceğini öğretmek.

Bu anket, örneğin gençlerin öğrenim ve formasyon düzeyi, iş anlayışları ve profesyonel istekleri, yaşam amaçları ve değerleri, iş arayışı, ailenin meslek seçimindeki etkisi, emek piyasasına girişteki engeller ve yardımlar, bağımsız işe ya da ücretli işe gösterilen ilgi, işverenlerin genç emekçilerin işe alınması konusundaki düşünceleri, genç emekçilerin istihdam ve çalışma koşulları, olanakların denetimi, profesyonel tatmin, evlilik ve ailevi sorumluluklar, kadın-erkek ayrımı ile ilgili hem nicel hem nitel kimi değişkenlerin ülkeler tarafından ortaya çıkarılmasına imkân verecektir.

Geçiş ve bu geçişin göreceli kolaylık ya da zorluğunu belirleyen etkenlere dayanan bu anket, ülkelerin, genç işgücü arz ve talebini birbirine yaklaştırmak için nerede ve nasıl harekete geçeceklerini görmelerine imkân verecektir.

mik Komisyonu'nun bir tahmini- ne göre, kentlerdeki kayıt dışı istihdam 1990'da yüzde 43'ken 1999'da yüzde 48,4 olmuştur. Kayıt dışı ekonomideki kısa süreli geçici işler, aktif yaşama giren Latin Amerikalı gençlerin çoğunluğu için en iyi iş imkânlarını oluşturmaktadır. Bu şaşırtıcı değildir çünkü dünya çapında yaratılan yeni istihdamın yaklaşık yüzde 85'i kayıt dışı ekonomidedir.

Sektöre ve mesleğe göre istihdam

Bu gösterge, iş statüsü göstergesi ile kayıt dışı ekonomideki istihdam göstergesine sıkı sıkıya bağlıdır çünkü rakamların gösterdiğine göre, gelişmekte olan bölgelerdeki tarım sektörü ile hizmet sektöründeki istihdam çoğunlukla kayıt dışıdır. Ayrıca, ücretlendirilmeyen aile işi çoğu zaman tarım sektörünün özelliklerinden biridir.

İstihdamın yapısı, 50 yıl içinde teknolojiye hızlı ilerlemelerle ve ekonomilerin küreselleşme bağlamında uluslararası rekabete açılmasıyla gelişme göstermiştir. Günümüzde ücretlilerin çoğu, 50 yıl önce varolmayan mesleklere

sahip oldukları hizmet sektöründe çalışmaktadır. Latin Amerika ülkelerinin çoğunda, gençlerin yüzde 80 ila 90'ı bu sektörde ve kalanı imalat ya da inşaat sanayinde çalışmaktadır. Buna karşılık, Sahra-altı Afrikası'nda ve Asya'da, emek piyasasına giren gençlerin yaklaşık yarısı hâlâ tarım sektöründe çalışmaktadır.

Cesareti kırılmış emekçiler

Cesaret kırılması kavramı, çalışmak isteyip de iş olmadığını düşündükleri ya da saptadıkları için iş aramayanları ifade etmek için kullanılmaktadır. Nesnel kriterlere göre hesaplanan işsizliğin tersine burada söz konusu olan öznel bir göstergedir. OECD ülkelerindeki cesareti kırılmış genç ve yetişkin emekçilerin yüzdelerinin hızlıca karşılaştırılması, karmaşık sonuçlar vermiştir. Belçika'da, Yunanistan'da, Macaristan'da, Norveç'te, İsveç'te ve ABD'de cesareti kırılmış emekçiler yüzdesi gençlerde yetişkinlerde olduğundan daha yüksektir. ABD'deki gençler yetişkinlere oranla iki kat, İsveç'teki gençler on kat fazla cesaret kırılması yaşamaktadır. Buna karşılık, Avusturalya'da, Kanada'da, Finlandi-

ya'da, İtalya'da ve Yeni Zelanda'da, bu oran gençlerde ve yetişkinlerde hemen hemen aynıdır. Cesareti kırılan emekçiler içinde kadınlar erkeklerden daha çoktur. OECD'nin tahminlerine göre 1993'de, OECD ülkelerindeki cesareti kırılmış dört milyon emekçinin üçte ikisini kadınlar oluşturmaktadır.

Gelişmekte olan dünyada cesaret kırılması durumu nedir? En yoksul ekonomilerdeki emekçilerin cesaretlerinin kırılması lüksüne sahip olmaları ihtimali düşüktür. Bu kişiler, ne pahasına olursa olsun, hayatta kalmak için çalışmak zorundadır, özellikle de genç iseler çünkü onların gelirleri ailenin artık çalışmayan bireylerinin gelirlerini karşılamak için çoğu zaman gereklidir.

Yaralanabilirlik oranı

İstemeyerek emek piyasasının dışında kalmış olan kişilerin ve işsizlerin toplamını hesaplamak ilginç olacaktır. Elde edilen rakam, aktif yaştaki nüfusun bütünüyle karşılaştırıldığında nüfusun, toplumun ilgilenmesi gereken bölümüyle ilgili bir fikir verecektir. Diğer bir deyişle, "toplumdan dışlanmış" olan kişileri

saymaya ve projektörü, nüfusun, sosyal sigorta ağları ya da aileler tarafından karşılanacak yardıma en çok ihtiyacı olan kesimine çevirmeye imkân verecektir. Ne eğitim sistemi ne de iş dünyası içinde yer alan gençlerin sayısını ölçecek böyle bir göstergeyle, yöneticiler, gerekli desteğe sahip olmaları durumunda çalışacak gençlerin kullanılmamış potansiyelini tam olarak değerlendirebilirler.

Ücretler

Gelirlerle ilgili anketler birçok ülkede bulunduğu için yaşlara göre ücret teorik olarak elde edilmesi kolay bir göstergelyi oluşturmaktadır. Bununla birlikte, yorumlanması güçtür. Gerçekte, deneyimleri olmaması nedeniyle gençlerin yetişkinlerden daha az kazanması normaldir ama bu farkın kabul edilebilir tarafıyla gençlere karşı bir ayrımcılığı yansıtan tarafını belirlemek gerekir.

Profesyonel tatmin göstergeleri

Son olarak, gençler ile yetişkinlerin profesyonel tatmin derecelerini değerlendirip karşılaştırmaya imkân veren çeşitli göstergelerle, gençlerin emek piyasasındaki durumunun analizi ta-

GENÇLER VE İSTİHDAM GÖSTERGELERİ

Genç istihdam konusundaki tartışma genel olarak işsizlik üzerinde yoğunlaşır. Bununla birlikte, işsizlik istihdam açısından bireylerin olası statülerinden biridir. Yani gençler çalışmıyor (emek piyasasının dışında) olabilir, işsiz olabilir, eksik istihdam edilmiş olabilir, tam gün yada yarım gün çalışıyor olabilir ve hatta aşırı istihdam edilmiş olabilir (bu, hem tam gün bir işte hem de ek bir işte çalışanların durumudur). Oysa, ne olursa olsun, aktif yaşama girerken sahip oldukları statü genç erkekler ile genç kadınların kişisel gelişimini etkiler. Gençlerin her statüdeki mevcudu ve durumu eşit derecede ilgiyle değerlendirilmelidir.

Gençlerin işsizliğini genel olarak ölçmek ayrıca, genç işsiz nüfusun yapısını dikkate almama ve sonuç olarak eğitim düzeyi, etnik köken, sosyoekonomik durum, profesyonel deneyim gibi özelliklerin üzerinde durmama dezavantajını taşır. Üstelik, işsizlik oranı işsizlik tipiyle –konjonktürel mi yapısal mı olduğuyla– ilgili bilgi vermez; bununla birlikte bu bilgi izlenmesi gereken politikanın seçimi konusunda belirleyicidir (yapısal işsizlik yalnızca piyasanın talebi canlandırılarak giderilemez).

Etkili işsizlik yardımı mekanizmalarının olmadığı ülkelerde, yalnızca işsizliğe önem verilmesi, nüfusun ça-

lışmadan yaşayamayacak olan en kötü durumdaki bölümünü dışarıda tutma tehlikesi yaratır. Gelişmekte olan birçok ülkede, nispeten daha sıkıntısız ortamlarda yaşayan gençlerin de işsizlik rakamlarına yansımaları sorun yaratmaktadır çünkü ücret almadan iş aramaya zaman ayırma imkânı olanlar yalnızca onlardır.

Sonuç olarak bu ülkelerde sorun yaratan, işsizlikten çok çalışma koşullarıdır. Bu gibi durumlarda, daha çok çalışma koşullarıyla ilgili olan göstergeler, gençlerin emek piyasasındaki durumunu değerlendiren çok daha yararlı olacaktır.

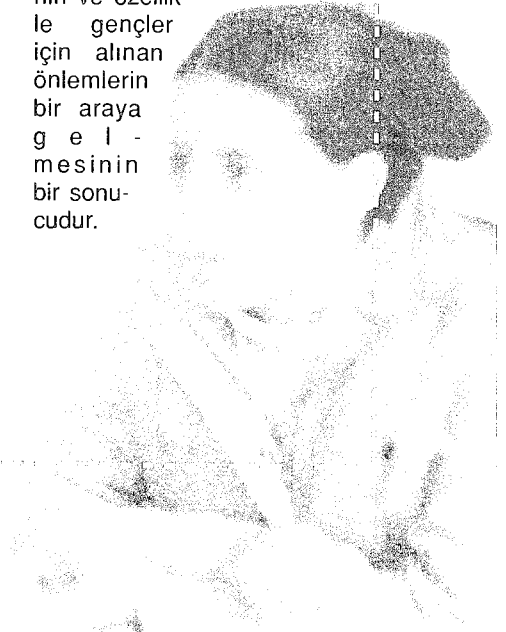
Kuşkusuz birçok ülke için, toplam işsizlik sayıları, nispeten kolaylıkla bir araya getirilme ve karşılaştırılma avantajına sahiptir ama yalnızca bu sayıların kullanılması, genç emek piyasasının, sayısal hale getirilmesi daha güç olan diğer yönlerini göz ardı eder. ILO, çalışan ya da işsiz, zor durumdaki gençlerin durumunu daha ayrıntılı bir biçimde çözümleme çağrısına destek olarak, sonunda ulusal çapta daha ayrıntılı veriler elde etme gerekliliğini kabul ettirebilmeyi ummaktadır.

Genç işsizlik, dünya çapında 1993'deki %11,7'lik orandan 2003'te tarihte eriştiği en yüksek oran olan %14,4'e ulaşmıştır. 2003'te 88 milyon genç işsizdir ve bu, 1993'e göre %26,8'lik bir artış temsil

etmektedir. Bölgesel çapta, 2003'te genç işsizlik oranının en yüksek olduğu bölgeler Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgesi (%25,6) ile Sahra-altı Afrika'sıdır (%21); en düşük oranlar ise Doğu Asya'daki (%7) ve sanayileşmiş ekonomilerdeki (%13,4) oranlardır.

Zamansal eğilimlerin bölgelere göre analizi de bir o kadar öğreticidir.

Bu analiz, Doğu Asya'da kaydedilen en düşük oranın gerçekte 1993'e göre %46'lık bir artışı temsil ettiğini, oysa 2003'te oranların en yüksek olduğu gelişmekte olan bölgelerde gerçekte bütün dönem boyunca hafif bir düşüş kaydedildiğini gösterir. Yalnızca sanayileşmiş ekonomiler genç işsizlikte belirlenen bir düşüş kaydetmiştir (1993'teki %15,4'lük orandan 2003'te %13,4'e düşmüştür). Bu durum, demografik değişimin, öğrenim süresinin uzamasının ve özellikle gençler için alınan önlemlerin bir araya gelmesinin bir sonucudur.



mamlanacaktır. Geriye profesyonel tatminin nasıl nicelendirileceğini ve ülkeler arasında nasıl karşılaştırma yapılacağını bilmek kalır. Bu iş kolay değildir ama çerçeve 4’de betimlenen, okuldan aktif yaşama geçişle ilgili anketler, nicelendirilmesi bu kadar güç olan değişkenlerle ilgili güvenilir istatistikler elde etmek için çok yararlı olabilir.

TAHMİNLER

Gençlerin deneyim azlığı, profesyonel yaşantılarının kısalığı ve profesyonel kariyerlerine karar vermeden önce farklı senaryoları “deneyimleme” eğilimleri göz önüne alındığında, gençlerin işsizlik oranlarının yetişkinlerinkinden daha yüksek olması şaşırtıcı değildir. Ama 3,5 kat yüksek olması çok değil midir? Böyle bir fark, genç emek piyasasındaki gizli bir işleyiş bozukluğunu göstermez mi? Dünya çapında yetişkin işsizlikle genç işsizlik arasında bulunan bu 3,5’lik katsayı, son on yıl boyunca yüzde 12’den fazla artış göstermiştir. Bununla birlikte, demografik gelişim hesaba katıldığında, bu artışın sürekli olarak izlenmesi pek olası değil-

dir.

Bunun dışında, bu yüksek kat-sayı kısmen, dünyada 2001 yılında ve 2002 yılının başında, genç işsizliğin yetişkinlerinkinden daha hızlı bir artış göstermesine neden olan ekonomik durgunlaşmadan kaynaklanmaktadır. Kriz dönemlerinde gençler iki nedenle daha büyük yaş gruplarına göre daha çok yara almaktadır. İlk olarak, ilk durgunluk belirtilerinden itibaren şirketler işçi alımını durdurur; emek piyasasına yeni giren gençler daha az iş imkânına sahip olur ve aktif yaşamlarına işsiz olarak başlarlar. İkincisi, kriz uzadığında şirketler genelde mevcutlarını azaltmak zorunda kalırlar ve bunu yaparken çoğu, “son giren ilk çıkar” yöntemini uygular. Gençler çok eski olmadığı için ilk çıkan da onlar olur.

Bir başka olası açıklama işten çıkarmaların gençler arasında daha çok olduğudur. Aktif nüfusun bütünü dahilinde, istihdam ile işsizlik arasındaki önemli gelgit oranı, emek piyasasının dinamizminin belirtisidir: Birçok kişi işten çıkarılmış ve birçok kişi işe alınmıştır. İşlerini kaybedenler oldukça kolay bir şekilde bir baş-

GENÇLER VE HIV/AIDS

Dünyanın gelişmekte olan birçok bölgesinde, HIV/AIDS gerek insani planda (38 milyon kişi şu anda virüsü taşımaktadır ve 2003'te yaklaşık 3 milyon hastalıktan ölmüştür) gerekse ekonomik ve toplumsal planda yıkımlara neden olmaktadır; en çok etkilenen ülkeler, nüfuslarının sağlık durumunun bozulmasının sayısız sonuçlarına karşı savaşılmaktadır. Yakın tarihli bir raporda ILO, 26 milyondan fazla aktif kişinin HIV pozitif olduğunu ve (ölmeleri durumu göz önüne alınmadığında bile) hastalandıklarında çalışmamalarının özellikle Afrika ülkelerindeki toplumsal ve ekonomik yaşamı her yönünden etkilediğini belirtmektedir.

Önemle altı çizilmelidir ki, HIV/AIDS'in genç kurbanları oranı olarak çok daha fazladır. UNAIDS'in tahminlerine göre, 14-24 yaş arası gençler dünyada her gün tanısı konulan 11.000 yeni vakaya -

nın %50'sini oluşturmaktadır. 2003 sonu itibarıyla toplamda 10 milyon genç HIV/AIDS'e yakalanmış bulunmaktadır. Bunun dışında UNAIDS'in tahminlerine göre AIDS öksüzlerinin sayısı bugün 15 milyondur ve artması beklenmektedir. Bu rakamlar gençliğin büyük bir bölümünü tehdit eden ve çoğu zaman uygun iş yetersizliğine bağlı olan sorunların ciddiyetini ortaya koymaktadır.

-Seks işçileri, uygun bir iş bulunamamasıyla AIDS'in gençler arasında yayılması arasındaki bağın üzücü bir örneğini oluşturmaktadır. Bir BM raporunun yazarları, seks ticaretinde çalışan gençlerde HIV enfeksiyonunun son derece yaygın olduğunu saptayarak, yoksulluk ile istihdam azlığının gençleri seks endüstrisine iten başlıca nedenler olduğunu belirtmektedir. Bu koşullarda, başka üretken istihdam biçimlerinin yaratılması, enfeksiyonun gençler arasında yayılmasını engellemenin açık bir yoludur.

-Hiç kuşku yok ki, HIV/AIDS doğrudan doğruya gençlerin üretkenlik potansiyellerini yok eder ama uygun bir iş bulma şanslarını da tehlikeye atar. Bazı fertleri AIDS'e yakalanmış ya da AIDS'ten ölmüş ailelerde yaşayan gençler, ailenin azalan gelirini telafi etmek için okulu bırakmaya zorlanabilmektedir. Benin'de gerçek-

leştirilen bir incelemeye göre, öksüz çocukların yalnızca %17'si okula giderken ebeveynleri hayatta olan çocuklarda bu oran %50'dir.

-Epidemi, gençlerin üretkenlik potansiyellerini başka yollardan da yok eder. Ebeveynlerin ölümü, becerilerin ebeveynlerden gençlere aktarımını da durdurur ki, bu durum sonunda geleneksel bilgilerin yok olmasıyla sonuçlanır. Örneğin tarımda, fazla deneyimi olmayan, top-rağı sulama ve işleme, nadas ve hayvancılık tekniklerini iyi bilmeyen gençler, tarımı öz-tüketime yönelik olarak sürdürmek ve sonuç olarak üretkenlikte ve gelirlerde bir düşüş yaşamak zorunda kalabilmektedir.

HIV/AIDS'ten en çok etkilenen bölgelerdeki gençlerin potansiyelini korumak etkili önlemler alınmasını gerektirir. Hastalığın, gençlerin uygun bir iş bulma yeteneği üzerindeki olumsuz etkileri dikkate alındığında, yöneticiler, gençlerin yaşamsal gereklilikteki yetenekleri de kapsayan genel bir temel eğitim ve geleneksel tipte bir formasyon almalarına özen göstermelidir. Aynı zamanda cinsel yolla bulaşan hastalıklarla ilgili tam bir eğitim programı hazırlanmalıdır. Son olarak, seks endüstrisinde çalışan gençlerle, ekonomik nedenlerle, sömürüldükleri ve tehlikede oldukları işleri kabul etmek zorunda kalmış gençlere başka iş imkânları sunulmasını sağlamalıdır.



ILO'NUN YANITI

1 919'daki kuruluşundan beri ILO, gençlerin istihdam ve çalışma koşullarını düzenlemeye ya da iyileştirmeye çalışmaktadır. 1919 tarihli asgari yaş (sanayi) sözleşmesi (no 5) ve çocukların gece çalışması (sanayi) sözleşmesi (no 6), çocukların çalışmasını engellemek ve genç emekçiler için sağlam çalışma koşulları sağlamak amacıyla kabul edilen uzun sözleşmeler ve kararlar dizisinin ilkeridir.

Bugün, gençlerin sürekli karşılaştığı güçlüklerin uluslararası toplumda uyandırdığı ivedilik hissiyle çabaları desteklenen ILO, genç istihdam mücadelesini artırmak ve kurumsal planda, bu konuda üyelerine verdiği desteği güçlendirmek konusunda hiçbir zaman olmadığı kadar kararlıdır. **Genç İstihdam takımı**, genç istihdam için, toplum ortaklarının da katılımıyla, uygun iş ilkelerini ve yoksulluğa karşı savaş sorununu kapsayacak uygun bir çalışma programının ortaya çıkarılmasını teknik olarak kolaylaştıracak, koordine edecek ve destekleyecektir. Üstelik ILO Yönetim Kurulu, Ekim 2004'te, genç istihdamla ilgili üç taraflı uluslararası bir toplantı düzenlenmesine ve gelecek Uluslararası Çalışma

Konferansı'nda (Haziran 2005) bu konu üzerinde genel bir tartışmanın yer almasına karar vermiştir.

Öte yandan ILO, devlet ve hükümet başkanlarının "dünyanın her yerinde gençlere, uygun ve yararlı bir iş bulmaları için gerçek bir şans veren stratejiler oluşturulmasına ve uygulanmasına" karar verdikleri Milenyum Bildirgesi bağlamında BM genel sekreteri tarafından oluşturulan Genç İstihdam Ağı (Youth Employment Network-YEN) Sekreterliği görevini üstlenmiştir. ILO, genç istihdamı hem Milenyum Bildirgesi'nin anahtar ögesi, hem de yoksulluğun azaltılmasıyla ilgili olanlar başta olmak üzere diğer Milenyum Amaçlarının gerçekleştirilmesinin bağlı olduğu bir sorun olarak görmektedir.

BM, Dünya Bankası ve ILO ortaklığından doğan Ağ, yetkilerini, deneyimlerini, bilgilerini genç istihdam sorunlarına özgün ve kalıcı çözümler bulunması hizmetine sunan siyasi yöneticileri, işverenleri ve emekçileri, gençleri ve diğer ortakları bir araya getirmektedir. Dünya genelinde 100 milyondan fazla üyesi olan gençlik örgütlerinin temsilcileriyle birlikte çalışan Ağ, gençlere, ulusal ey-

lem planlarının oluşturulmasında ve gerçekleştirilmesinde temel bir rol oynama imkânı sunmaktadır.

Genç İstihdam Ağı'nın üst düzey oturumunda, 2001 yılı tavsiyeleri dahilinde yapılan davete yanıt veren dokuz ülke Ağ'ın lider ülkeleri olmaya karar vermiştir: Azerbaycan, Brezilya, Mısır, Endonezya, İran, Namibya, Ruanda, Senegal ve Sri Lanka. Böylece, genç istihdam için, Eylül 2004 tarihindeki BM Genel Kurulu'nda sunulmak üzere ulusal eylem planları hazırlama ve uygulama önceliğini üzerlerine almışlardır. Ağ hakkında daha çok bilgi için bkz. <http://www.ilo.org/yen>.

ka iş bulurlar ve kısa süre işsiz kalırlar. Benzer bir durumda sorun, gençlerin “son giren ilk çıkar” politikasının kurbanı olup olmadığıdır. Tam tersine bu gelgit oluşmazsa emek piyasası durgunlaşır, yani işten çıkarmalar azalır ama bir kez işsiz kalındığında emekçilerin bir başka iş bulma şansı az olur. O zaman işsizlik bir çıkmaz halini alır, süresi uzamaya başlar, emekçilerin iş dünyasıyla temaslarını kaybetmeleri ölçüsünde iş bulma imkânı daha da azalır. Gerek emek piyasasının yapısı nedeniyle gerekse ekonomik konjonktürdeki çalkantılar nedeniyle, gençler genelde nüfusun en çok etkilenen kesimini oluşturlar.

Elbette ki gençlerin deneyimi yoktur ama diğer yandan kimi zaman daha motivedirler ve yeni düşünceler ve yeni bir bakış sunarlar. Ekonomik planda, böyle bir potansiyeli kullanmamak savurganlık demektir. Dünyadaki genç işsizlik oranını, yetişkinlerinkine yaklaştıracak şekilde (%6,2) yarıya indirmek (%14,4’ten %7,2’ye düşürmek), ki o zaman fark doğal olacaktır, dünyadaki GSYH’yi 2,2 ila 3,5 milyar

Amerikan doları artıracaktır ki bu 2003’teki değerine oranla yüzde 4,4 ila 7 artışa tekabül etmektedir. Gençler için üretken istihdam yaratılmasının en çok Sahra-altı Afrikası’na getirisi olacaktır: Şimdiki GSYH’nin yüzde 12 ile 19’u arasında.

Elbette ki üretkenlik potansiyellerini değerlendirip onlara uygun işler sunarak özellikle gençlere hizmet edilmiş olunacaktır. Gerçekte, aktif yaşama girdikleri andan itibaren iş bulmanın imkânsız olması onlarda yalnızca dışlanmışlık ve yararsızlık hissi uyandırmaz, kimi zaman onları yasadışı etkinliklerde bulunma eğilimine iter. Bunun dışında işsizlik deneyimini yaşamış olmanın sonrasındaki profesyonel tutum üzerinde etkileri olduğu kanıtlanmıştır.

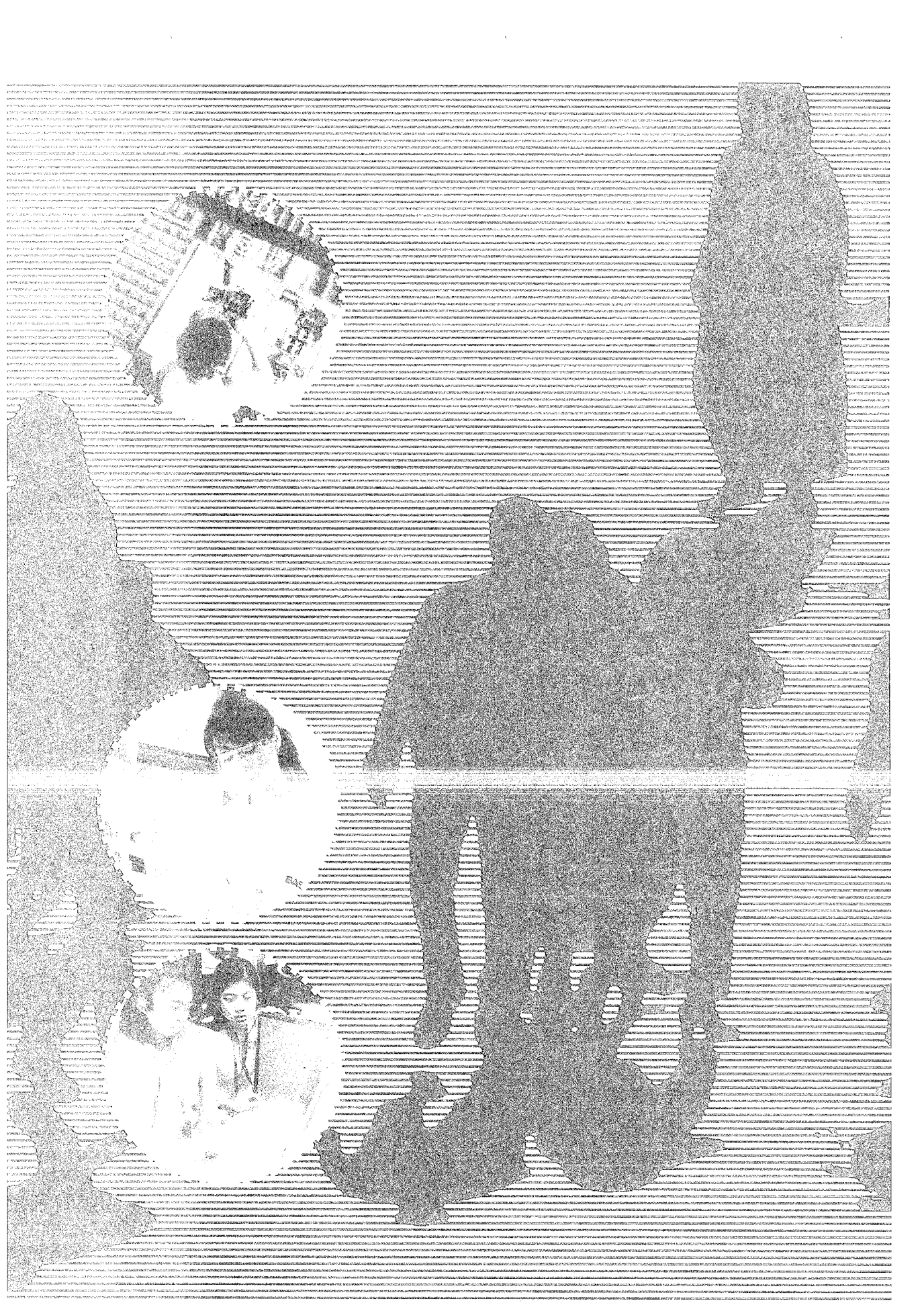
Ebeveynleri alt kategoride işlere sahip olan ve az ücret alan, ailelerinin durumu iyi olmayan gençler çoğu zaman, ailenin mali gereksinimlerini karşılamak üzere gereğinden önce aktif yaşama girmek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle, genellikle geçici ve pek gelecek beklentisi sunmayan az ücretlendirilmiş işlerde çalış-

maktadırlar. Yoksulluğun nesillerarası boyutu kanıtlanmıştır: Kronik yoksulluk kurbanı olan kişiler yaşamları boyunca olmasa da büyük bir kısmı boyunca yoksul kalacaklar ve bu yoksulluğu çocuklarına aktaracaklardır. Bu çarkı kırmanın en iyi yolu gençlere yoksulluktan işle kurtulma imkânını vermektir.

Geçimlerini sağlayacak yeterlikte bir gelire sahip olmayan gençler yalnızca gelişmekte olan bölgeler için değil gelişmiş ekonomiler için de ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Genel kural olarak, büyük bir genç işsiz oranına sahip ekonomilerde, gençlerde büyüyen bir yoksulluk görülür; ekonomiler bu olguyu bir yandan işsizliğin artışına diğer yandan da yalnızca ara sıra ya da yarım gün çalışan genç sayısının artışına bağlamaktadırlar.

Daha sonrasında yaşamın başarılarını ya da başarısızlıklarını belirleyecek olan yönler, eğitim yılları -çocukluk, ergenlik, gençlik- boyunca gelişir. Bu nedenle, en büyük önemi gençlerin iş dünyasında karşılaştıkları sorunlara vermek ve gençlerin uygun ve üretken işlere yerleştirilmelelerini destekleyen çözümler üretmek gerekir. Yönetimlerin, toplum ortaklarının, sivil toplumun, Birleşmiş Milletler ve Bretton Woods kuruluşlarının girişmesi gereken zor görev budur. ILO bu açıdan uluslararası toplum içinde özel sorumluluklar yüklenmektedir.

Genç ya da yaşlı, uygun bir işi olan emekçiler toplumun istikrarına katkıda bulunurlar ve bu anlamda, insanlığın ve küreselleşmenin geleceğinin dayandığı temel direklerdir.



1- GİRİŞ

Dünyanın pekçok bölgesinde kadınların işgücüne daha fazla katılmaları olgusu son dönemlerin en çarpıcı olgulardan biridir.

Kadınların artan bir biçimde işgücü piyasasına girmesi, kadın ve erkeğin işgücüne katılmaları var olan dengesizliğin gerçekten kapandığı anlamına mı gelmekte midir? Bir başka anlamıyla bu eğilim, iş arayan kadınların, iş bulmakta başarılı oldukları anlamına mı gelmekte midir? Eğer kadınlar iş bulabiliyorlarsa, erkeklerle karşılaştırıldığında, kadın işinin tipik özellikleri var mıdır, varsa bunların özellikleri nelerdir?

İşgücü piyasasının niteliğini çözümleyen altı göstergenin (kadın işsizlik oranları, genç kadın işsizlik oranları, nüfus oranlarına göre istihdam, istihdam statüsü, sektöre göre istihdam ve ücret/kazanç ilişkisi) değer-

lendirmesi sonucunda kadınlar için bütün sorulara evet yanıtı vermenin olanağı bulunmamaktadır.

Bugün, her zaman olduğundan daha fazla kadın çalışmaktadır: 2003'te çalışan 2.8 milyar insanın 1.1 milyarı kadındı. Tam istihdamlı işte çalışan kadınların payı, geçen on yılda bir ölçüde artarak yüzde 40'ın az üzerine ulaşmıştır. Diğer yandan, kadın ve erkek işçilerin sayıları arasındaki eşitsizlikten, sosyo ekonomik yetkilerin dağılımına; ev yönetiminin sorumluluklarının adil dağılımından eşit değerde iş için eşit ücret alınmasına ve bütün mesleklerde cinsiyet dengesi kurulmasına kadar birçok konuda çalışma dünyası günümüzde gerçek eşitlikten çok uzaktadır.

İşgücüne katılım dengesizliği aşıyor mu?

İşgücü katılım oranı, çalışabilir nüfusa göre istihdam edilenlerle istihdam edilmeyen insanların oranını tanımlamaktadır. İşgücüne katılım oranı, çalışma yaşındaki kaç insanın aktif olarak iş piyasasına katıldığını göstermektedir. Kadınlar için işgücüne katılım oranları ile erkekler için işgücüne katılım oranları arasındaki boşluk, son

on yılda dünyanın tüm bölgelerde azalmıştır. Ancak, (100 erkeğe karşılık 91 kadının ekonomik olarak aktif olduğu) geçiş ekonomilerinden ve (100 erkeğe karşılık 83 kadın oranıyla) Doğu Asya dışında tüm diğer bölgeler hala 100 erkeğe karşılık 80'in altında ekonomik olarak aktif kadın farkıyla karşı karşıyadırlar. Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da ve yine Güney Asya'da işgücündeki her 100 erkeğe karşılık yalnızca 40 kadın ekonomik olarak aktiftir.

İş arayan kadınlar iş buluyor mu?

2003 yılında, kadın işsizlik oranı, erkek işsizlik oranından bir bütün olarak (kadınlar için yüzde 6.4 ve erkekler için 6.1) biraz daha yüksektir; bu, çalışmak isteyen ve aktif olarak iş arayan 77.8 milyon kadını işsiz bırakmıştı. Bu tablo, dünyanın bazı bölgelerinde daha dramatiktir. En büyük farklılıkları gösteren bölgeler, yüzde 3.4 ile Latin Amerika ve Karayiplerle, kadınların işsizlik oranının erkeklerin işsizlik oranından yüzde 6 daha yüksek olduğu Orta Doğu ve Kuzey Afrika'dır. Yüzde 10'luk yüksek bir seviyeyle Sahra-altı Afrika ülkeleri ile yüzde 5'in altında

olan Doğu Asya'da kadınların işsizlik oranı, erkeklerin işsizlik oranından daha düşüktür.

Üç bölge dışında -endüstrileşmiş ekonomiler, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ve Güney Asya- kadınlar için işsizlik durumu geçen on yılda gelişmiş görünmemektedir. Bölgelerin çoğunda 1993 ile 2003 yılları arasındaki periyotta kadın işsizlik oranlarında ya çok az değişiklikler görülmüş ya da hiç değişiklik görülmemiştir. Güney-Doğu Asya'da kadınların işsizlik oranı yüzde ikiden daha fazla yükselmiştir (yüzde 4.7 ile yüzde 6.9 arasında).

İş bulma olanağı genç kadınlar (15 ile 24 yaşlar) için çok daha zordur. Toplam olarak, 35.8 milyon genç kadın "gönülsüz" bir biçimde işsizdirler. Bütün bölgelerde her iki cinsten de gençlerin işsizlik oranı, yetişkinlerin işsizlik oranından daha yüksektir. Yine Sahra-altı Afrika ve Doğu Asya dışındaki bütün bölgelerde, bölgesel kadın oranı, erkek oranlarını geçmektedir.

Dünyanın bütün bölgelerinde, nüfusa göre istihdam oranı kadınlar için erkeklerden daha düşüktür. Çalışma yaşındaki her 10 kadından yalnızca 2'sinin çalıştığı

(erkekler için bu oran 10'da 7'dir) Kuzey Afrika ve Orta Doğuda bu farklılık daha da kötü durumdadır. Bu durum, Güney Asya'da biraz daha iyidir.

Kadın işini neler tanımlıyor?

Kadınların düzenli bir ücrete ve aylıklı bir işe sahip olma olasılıkları erkeklerden daha azdır. Ayrıca, verilere ulaşılabilen neredeyse bütün ekonomilerde, kadınların aileye katkıda bulunma oranları, erkeklerin katkı oranlarını aşmaktadır. Tarım yoğun ekonomilerde, kadınlar bu sektörde erkeklerden daha çok çalışmaktadır. Hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların payı da erkeklerden daha çoktur. Ayrıca, geleneksel kadın mesleklerinde de aynı iş için kadınlara erkeklerden daha az para ödenmektedir.

Bu üç göstergenin (statü, sektör ve ücret/kazanç) analiz sonuçları, yasal ya da düzenleyici çerçevenin dışında, eğer varsa, çok az sosyal güvenlik hakları ve yüksek derecede saldırıya maruz (vulnerability) olarak, resmi olmayan ekonomi içinde kadınların iş bulma olasılığının erkeklere oranla daha yüksek olduğu olgusunu vurgula-

maktadır.

Birleşmiş Milletler verilerine göre Dünyadaki 550 milyon yoksul çalışanın yaklaşık 330 milyonu kadındır.

Bu sayı yüzde 60'lık bir pay demektir. Yoksul olan 330 milyon kadınla 77.8 milyon işsiz kadın birlikte değerlendirildiğinde yaklaşık 400 milyon insana yaraşır işe gereksinim bulunmaktadır.

2. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM TRENDLERİ

Kadınların işgücüne katılımlarının artması, son dönemlerde iş piyasalarındaki en çarpıcı trendlerden biridir. Hiçbir zaman bu kadar kadın ekonomik olarak aktif olmamıştır: Kadın işgücü (işsiz ve çalışanların toplamı), 1993'te 1 milyar-ken, 2003'te 1.2 milyar kadına ulaşmıştır. Ayrıca, erkekler için işgücü katılım oranı dünyanın pek çok bölgesinde düşmüştür. Bir sonuç olarak, işgücü katılım oranları açısından cinsiyetler arasındaki açık, dikkate değer bir biçimde azalmıştır. Buna rağmen dünyanın hiçbir bölgesinde cinsiyetler arasındaki açık kapanmaya yakın değildir.

Bir bütün olarak dünyada 2003 yılında, işgücündeki her 100 erke-

ğe karşılık yalnızca 63 kadın vardı. Bu açık (100 erkeğe karşılık ekonomik olarak aktif 36 kadının olduğu) Orta Doğu ve Kuzey Afrika ile, (100 erkeğe karşılık 44 kadının aktif olduğu) Güney Asya'da en büyüktü.

Aynı zamanda, bu iki bölgede en düşük işgücüne katılım oranları görülmüştür: Çalışma yaşındaki her üç kadından yalnızca biri ya çalışıyor ya da iş aramadaydı, bu ise katılım oranlarını Orta Doğu ve Kuzey Afrika için yüzde 28.2, Güney Asya için 37.4 kılmaktaydı. Bu, büyük olasılıkla, bu bölgelerdeki pek çok ekonomide kadınlara biçilen geleneksel rolden kaynaklanmaktaydı. Karşıt olarak, Güney Asya en yüksek işgücüne katılım oranı ve aynı zamanda kadın ve erkek işgücü katılım oranları cinsiyetler arasındaki en küçük açığa (işgücündeki 100 erkeğe karşılık 83 kadın) sahipti.

İşgücü katılım oranındaki artış ya da bu oranın yüksek bir seviyede olmasının, her zaman olumlu anlamlarının olmadığını akılda tutmak önemlidir. İşgücü katılım oranının kendisi, (a) istihdam edilme olasılığı ve (b) işin karakteristikleri hakkında hiçbir şeye işaret etmemektedir.

3. KADIN İŞSİZLİĞİ VE NÜFUS ORANLARINA GÖRE İSTİHDAM TRENDLERİ

Kadın işsizliği ve genç kadın işsizliği

Dünyanın bütün bölgelerinde daha fazla sayıda kadın, iş aramaktadır; ancak iş bulamamaktadırlar; 2003 yılında, erkekler için olan yüzde 6.1'le karşılaştırıldığında, küresel düzeyde kadın işsizlik oranı yüzde 6.4 olarak sonuçlanmıştır. Yalnızca Doğu Asya ve Sahra-altı Afrika'da, bölgesel erkek işsizlik oranı kadınlarinkini geçmiştir (geçiş ekonomilerinde oranlar eşittir). Oranlar arasında daha büyük farklılıklar gösteren bölgeler, yüzde 6.7 erkek işsizlik oranına karşılık, kadın işsizlik oranının 10.1 olduğu Latin Amerika ve Karayipler; ve kadın işsizlik oranının yüzde 16.5 ile erkek işsizlik oranı olan 10.6'dan yüzde altı puan daha yüksek olduğu Orta Doğu ve Kuzey Afrika'ydı. Kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki açık, Karayipler'in alt-bölgelerinde (kadın, yüzde 14.5; erkek, yüzde 7.3) ve Kuzey Afrika'da (kadın, 16.2; erkek, 8.4) daha yüksekti.

İş bulmak, genç kadınlar için (15 ile 24 yaşlar) çok daha zordur. Kadın olmak ve genç olmak, iki kat

ayrımcılık kaynağına işaret etmektedir. Genç kadınlar, iş piyasalarına girmekte ve ekonomik kriz dönemlerinde işlerini ellerinde tutmakta büyük zorluklarla karşılaşmaktadır. Her iki cinsiyet için de genç işsizlik oranı, dünyanın bütün bölgelerinde yetişkin işsizlik oranlarından daha yüksektir. Yine, Doğu Asya ve Sahra-altı Afrika hariç dünyanın bütün bölgelerinde, bölgesel kadın oranları, erkek oranlarını aşmıştır. Ayrıca, toplam işsizlik oranlarına uygun olarak, Latin Amerika, Karayipler, Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgeleri genç kadın ve genç erkekler için işsizlik oranları arasındaki farklılığın en yüksek olduğu yerlerdir.

İşsizlik oranının kendi başına, iş piyasalarının yetersiz koşulları için oldukça sınırlı bir gösterge olduğuna ve ücret ve kazanç göstergeleri kadar nüfusa göre istihdam oranları, statü ve sektöre göre istihdam verileri gibi göstergelerin izolasyonunda kullanılmaması gerektiğine dikkat etmek önemlidir. Pek çok ulusal işsizlik tanımlaması, çalışmak istediği halde kendisi için elde edilebilir iş olmadığını düşündükleri ya da sınırlı iş devingenliği ya da yüz ayrımcılığı (face discrimination) ya da yapı-

sal, sosyal ya da kültürel engellere sahip oldukları için aktif olarak iş aramayanları dışarıda bırakmaktadır. Bunlar çoğunluğunu kadınların oluşturduğu "cesareti kırılmış işçiler" olarak adlandırılanlardır. Cesareti kırılmış işçiler üzerine veri elde etmek zor olduğu halde, endüstrileşmiş ekonomiler için ulaşılabilir verilerin değerlendirilmesi Avustralya, Avusturya, Belçika, Almanya, Yunanistan, Hollanda, Norveç ve Portekiz'de cesareti kırılmış işçilerin toplamının yaklaşık üçte ikisini kadınların oluşturduğunu ve cesareti kırılmış işçilerin toplamında kadın oranının İtalya ve İsviçre'de yüzde 90 civarında olduğunu açığa çıkarmaktadır.

Nüfus oranlarına göre istihdam eğilimleri

Nüfus oranlarına göre istihdam, ülke ekonomilerinin istihdam olanakları yaratma kapasitesine işaret etmektedir.

Bu gösterge dünyanın her yerinde erkekler için daha yüksektir. Yine bütün bölgelerde kadınlar için oranlar geçen on yılda yükselmiştir, ancak kadınlarla erkekler arasındaki açık hala sürmektedir.

En büyük açık Orta Doğu, Kuzey

Afrika ve Güney Asya'dadır, bir kez daha kadınların istihdamında olası toplumsal ilgi yetersizliği yansımaktadır. Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da, nüfuslarına oranla erkekler için kadınlardan üç kat daha fazla iş bulunmaktadır; Güney Asya'da ise bu oran, erkekler için kadınlar iki kat daha fazladır. En küçük açık, (geleneksel olarak kadınların iş piyasalarında eşit rol aldıkları) geçiş ekonomilerinde ve Güney Asya'dadır.

Latin Amerika ve Karayipler bölgesi, nüfusa oranla kadın ve erkek istihdamı arasındaki açığın kapanması açısından en büyük gelişmeyi göstermiştir. Açık 2003 yılında, 1993 yılında olduğundan yüzde 6'nın üzerinde daha küçüktü. Tüm Asya bölgelerinde, bu açık neredeyse 1993 yılında olduğu kadar büyük kalmıştır.

Çalışma yaşındaki bütün kadınların çalışmak istemediği ileri sürülebilir, ancak yalnızca işsizliğin varolması olgusu bile, çalışmak istediği halde iş bulamayan kadınların olduğuna işaret etmektedir. Ve toplam işsizlik kadınlar için erkeklerden daha yüksek olduğu için, kadınların çalışma isteğinin karşılanması için daha fazla istihdam olanağının yaratılmasının gerekti-

gi açıktır. Ayrıca, endüstrileşmiş ülkelerde hala var olan istihdam açığının bir bölümü, evde kalmayı seçen kadınların var olduğu gerçeğine bağlanabilir. Ancak dünyanın diğer bölgelerinde, bu olanağa sahip olsalar da kadınların çalışacağı büyük bir olasılıktır. Elbette daha fazla kadını işgücüne çekmek, ilk adım olarak kadınlar için eğitime eşit erişim ve işgücü piyasasında rekabet edebilmek için gerekli becerileri kazanmada eşit olanakların sağlanmasını gerektirmektedir.

4. SEKTÖR VE STATÜ, ÜCRET/KAZANÇ VE YOKSUL ÇALIŞMAYA GÖRE İSTİHDAMDAKİ TRENDLER

İstihdam koşullarının değerlendirilmesinde üzerinde uzlaşmış birgösterge yoktur. Bununla birlikte, şu üç göstergenin analiziyle bir kavrayışa ulaşılabilir: istihdamın statüsüne, sektöre, ücret/kazanca göre istihdam. Bu göstergelerin bir ilk değerlendirilmesi, kadın işgücü katılımı açısından ilerleme kaydedilmiş olsa da, bunun, kadınlar için insana yaraşır iş yaratmakla zorunlu olarak paralellik taşımadığını göstermiştir. Elbette, çalışma saati, büyük oranda korunmayan enformal ekonomi içindeki kadın

varlığı gibi ilgili başka göstergeler de vardır. Bununla birlikte tanımlamaların standardizasyonunda, toplama ve veriye ulaşma yöntemlerindeki belirli güçlükler nedeniyle bunlar dikkate alınmamıştır.

Gösterge 1-

Kadının statüsüne
göre istihdam

Aile sorumlulukları hala çok fazla olarak kadınlara ayrılmaktadır. Çocuk yetiştirme ve çalışma etkinlikleri birleştirildiğinde, bu iki rolü dengelemek için kadınların bir çözüm bulmaları gerekmektedir. Rol uyumsuzluğu olasılıkla, ücretli istihdam edilen kadınlar için daha büyük bir sorundur; serbest çalışanlar için daha az; aile çalışanlarına katkıda bulunanlar için (standart istihdam tanımlamasına göre istihdam ediliyor kabul edilirler) en az sorun oluşturur. Ne yazık ki, pek çok gelişmekte olan ekonomi, cinsiyet tarafından bozulan istihdam statüsü hakkında tutarlı verilere sahip değildir. Verilere ulaşıldığında, bu enformasyon dünyanın en fakir bölgelerinde toplam istihdam içinde aile çalışanlarına katkıda bulunan kadın işçilerin oranının erkeklerden çok daha yüksek olduğunu ve kadınların

daha az olasılıkla ücretli işçiler olduklarını ortaya koymaktadır.

Bu eğilimin, gelişmekte olan dünyanın pek çok bölgesinde de devam etmesi beklenir. Özellikle ekonomik kriz ve düşüş zamanlarında, kadınlar ücretli çalışmadan ilk olarak çekilenlerdir. Daha sonra kendi hesabına ya da ücretsiz aile işçileri olarak enformel ekonomiye girmeye zorlanabilirler.

Gündelikçi veya ücretli işçiler arasında bile, gittikçe daha fazla kadın büyük olasılıkla düzenli olmayan ya da atipik istihdam içinde yer almaktadır. Oysa erkekler daha büyük olasılıkla merkezi ya da düzenli ve daha iyi ücret ödenen konumlarda çalışırken, kadınlar gittikçe artan sayılarda, ev temelli, gelişigüzel ve geçici işleri de kapsamak üzere çevresel, güvensiz ve daha az ücret ödenen işlerde çalıştırılmaktadırlar. Bu tür işler normal olarak çok düşük ücret, düzensiz gelir, çok az ya da hiç iş ya da gelir güvenliği ve sosyal korunmasızlıkla karakterize edilirler.

Gösterge 2-

Sektörlere göre kadın istihdamı

Sektörel verilerin bir analizi, kadınların işlerinin olasılıkla statü

artırıcı ve yetki verici olmadığı hakkında ek deliller sunmaktadır. Kadınlar Asya, Sahra-altı Afrika, Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da; ve Latin Amerika ve Karayipler'de bazı ekonomilerde, özellikle kişi başına gelirin düşük olduğu ekonomilerde, tarımsal istihdamda daha yüksek bir paya sahiptirler. Gelişmekte olan bütün ekonomilerde, kadınların sanayi sektöründeki payı erkeklerden daha düşüktür. Ancak, özellikle ihracat eksanli sanayileşme, kuvvetli bir biçimde kadın yoğunudur; özellikle gelişmekte olan ülkelerde yaygın olan serbest bölgelerde... Serbest bölgeler, kadınların tarım ve ev hizmetlerinden daha iyi ücretlerle resmi ekonomiye girmeleri için önemli bir kulvar açmıştır. Bununla birlikte, serbest bölgelerde istihdamın doğası gereği, daha ileri teknoloji girdisi ile birlikte yavaş yavaş gelişmekte ve işgücündeki cinsiyet profili de değişmektedir.

Hizmet sektörü içinde, kadınlar hala geleneksel olarak cinsiyet rolleriyle ilişkili olan sektörlere, özellikle kamusal, sosyal ve kişisel hizmetlere yoğunlaşmışlardır. Diğer yandan erkekler finans, iş hizmetleri ve gayrimenkul gibi daha iyi ücret ödenen sektör işlerine ege-



•Kadınların gelir ve kaynaklar üzerinde kontrol sahibi olması ve verimlilik de dahil olmak üzere aile kararlarının alınmasında daha çok söz sahibi olması için, kadınların istihdamı “yetki verici” ve “statü artırıcı”dır.

•Kadınlar iyi ücret aldıkları işler bulabildikçe, evde durmak ve çocuk sahibi olmak için fırsat maliyeti yükselmektedir.

•Kadınların, ekonomik aktivitelere katılmaktan elde ettikleri kar ve tatmin, ilave çocuk sahibi olmaktan kaynaklanan kar ve tatminden büyük ölçüde daha fazladır.

•Kadınlar, kötü ekonomik koşullara karşı yaşlılık dönemlerinde bir güvenlik formu olarak çocuklarına daha az bağımlı olurlar.

•Kadınların ekonomik rolü ve aile refahına katkısı, çocuklarının cinsiyetine ilişkin tercihlerinin azalmasına ve kız çocukların değerine ilişkin tutumlarının değişmesine yol açar.

•Kadınların işgücüne artan katılımları, kızların eğitime yatırımın artmasıyla birbirine bağlıdır.

•Kadınların, evlilik öncesinde çalışma ve kariyer yapma olanaklarına sahip olması, ilk evlilik ve hamilelik yaşının yükselmesine yol açar.

men durumdadırlar.

Mesleki alanda cinsiyet ayrımı değişmektedir, ancak bu değişim yavaştır. Bakıcılar, ev temelli işçiler gibi çalışan kadın tipleri hala desteklenmektedir; kadınlar için sınırlı ve ikinci derece iş piyasası olanakları kadınların eğitim, deneyim ve öğretimlerine yetersiz yatırımlara yol açmaya devam ettikçe, gelecek kuşaklara aktarılacaktır.

Gösterge 3-

Ücret ve kazanç

Ücret eşitliğine ulaşılabilir mi?

Kanıtlar, kısa vadede, olumlu değildir. Her yerde tipik olarak kadınlar erkeklerden daha az ücret almaktadırlar. Bu kısmen, kadınların, baskın oldukları mesleklerde düşük seviyeli ve düşük ücretli konumlarda çalışmalarına bağlıdır.

Altı farklı mesleki grup için ulaşılabilir olan verilerin incelenmesi, pek çok ekonomide kadınlar hala eşit konumdaki erkek iş arkadaşlarının kazanmalarının yüzde 90 ya da daha azını kazanmaktadırlar. Metal üretiminde kaynak yapmak gibi tipik olarak erkek egemen mesleklerde ücret eşitsizliği daha büyüktür.

Endüstrileşmiş ekonomilerde ka-

dın kaynakçılar, ortalama olarak, erkek kaynakçıların kazandıklarının yüzde 79'unu kazanmaktadırlar; gelişmekte olan ekonomilerde ise yüzde 75 ile daha az kazanmaktadırlar.

Hemşirelik ve öğretmenlik gibi "tipik olarak kadın" mesleklerinde bile cinsiyetler arası ücret eşitsizliği vardır. Örneğin Singapur'da, erkek ilköğretim öğretmenleri, kadın öğretmenlerden yaklaşık olarak yüzde 6 daha fazla kazanmaktadırlar; erkek hemşireler ise yüzde 21 daha fazla kazanmaktadırlar.

Geleneksel olarak geçiş ekonomilerinde, endüstrileşmiş ve gelişmekte olan ekonomilerden daha fazla ücret eşitliği vardı. Bu durum, bugün de geçerlidir. Örneğin, geçiş ekonomilerindeki kadın kaynakçı ve kadın öğretmenlerin ücretleri, neredeyse erkeklerinkine eşittir; ve kadın hemşireler ise, aynı meslekteki erkeklerden daha fazla kazanmaktaydılar (erkek oranlarından yüzde 2 daha fazla).

Adayların öğretim ve eğitim seviyelerinin karşılaştırılabilir olduğu yüksek beceri gerektiren mesleklerde (örneğin banka sektöründe muhasebeci ya da sigorta sektöründe bilgisayar programcısı)

yakın bir ücret eşitliği beklenebilir. Ancak durum böyle değildir. Bu mesleklerde bile, ortalama kadın ücreti, erkek ücretlerinin hala yalnızca yüzde 88’idir. Ücret farklılığı için tanımlanan nedenlerden biri, kadınların pazarlık gücü kadar, görüşme yeteneklerinden yoksunluklarıdır.

Bu durum düzeliyor mu?

Tek kelimeyle, hayır; ya da mesleğe bağlı olarak sonuçlar karışıktır.

Banka sektöründeki muhasebeciler için, ulaşılabilir verilerin olduğu 12 ülkeden yalnızca 5’inde; sigorta sektöründeki bilgisayar programcıları için 10 ülkeden 4’ünde, öğretmenler için 12 ülkeden 5’inde, işçiler için 10 ülkeden altısında, hemşireler için 12 ülkeden 4’ünde ve kaynakçılar için 6 ülkeden 2’sinde kadın ücretleri erkek ücretlerini yakalamıştır. Erkek ve kadın ücret durumlarında zaman içinde en büyük kötüleşmeyi gösteren meslekler ilk öğretim öğretmenleri ve kaynakçılardır.

Sosyo-ekonomik gelişim sürecin-

de, kadınlar modern sektörlerle daha fazla girdiler; ancak kalıcı, tam zamanlı istihdama ulaşamadılar- en azından şimdilik. İşgücü katılım oranlarındaki yükselmeler, şimdiye kadar, iş kalitesindeki gelişmelerle eşleşmedi; kadınların çalışma koşulları, gerçek sosyo-ekonomik yetkilendirilmelerine yol açmadı.

Sonuç olarak istihdam edilen kadınlar kendilerini ve ailelerini günlük 1 Dolarlık yoksulluk sınırının üzerine taşıyamadılar; yoksul çalışma payı olarak adlandırılan bu sınır, kadınlar için erkeklere oranla daha yüksektir. Yaklaşık 550 milyon yoksul çalışanın, yaklaşık yüzde altmışı, yani 330 milyonu kadınlardır. Ancak gelecekte erkeklerden çok kadınlar için insana yaraşır onurlu iş yaratılırsa, bu pay düşürülebilir.

Çeviren ve Özetleyen:

Birkan Beggi

(Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun “Global Employment Trends For Women 2004” adlı yayınından özetlenmiştir.)

VLVSLARARASI HÜR
SENDİKALAR
KONFEDERASYONU
18. DÜNYA KONGRESİ

Miyazaki, 5-10 Aralık 2004

“AYRIMCILIĞA KARŞI
ETKİLİ, SÜREKLİ VE
ORTAK MÜCADELE”

Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu'nun (ICFTU) 18. Dünya Kongresi Japonya'nın Miyazaki kentinde 5-10 Aralık 2003 tarihinde toplandı ve dünya sendikal hareketinin geleceğini çok yakından ilgilendiren çok önemli kararlar alındı. 18. Dünya Kongresi, bir yandan ICFTU ile yine uluslararası sendikal konfederasyon olan WCL'nin (Dünya Emek Konfederasyonu) birleştirilmesi kararını alırken diğer yandan küreselleşme koşullarında insana yakış işin oluşturulmasından genç işçilerin sorunlarına, genel sendikal hakların korunması ve geliştirilmesinden sendikal eğitimlerin geliştirilmesine kadar bir dize karar metnini onayladı.

Sendikal Notlar'ın bu sayısında ICFTU'nun 18. Dünya Kongresinde kararlaştırılan, "Gelecek için genç işçiler", "Ayrımcılığa karşı mücadele ve eşitliği sağlama", ve "Küresel bir ekonomide şirketlerin sosyal sorumlulukları" başlığını taşıyan karar metinlerini yayınlıyoruz.

AYRIMCILIĞA KARŞI MÜCADELE VE EŞİTLİK

1. ICFTU Dünya Kongresi, bütün dünyada milyonlarca insanın işlerini kaybetmesinden, belli mesleklere hapsedilmesinden, işte ilerlemenin engellenmesinden, düşük ücret önerilmesinden, ya da cinsiyet, din, renk, milliyet, etnisite, cinsel yönelim, cinsel kimlik, siyasal yönelim, sosyal köken, yaş ya da engellilik gibi nedenlerle tacize uğramasından rahatsızlık duymaktadır. Ayrımcılık, temel insan haklarına bir tecavüz, insanların düşüncelerini söylemek haklarının ellerinden alınması ve onurlarının aşınmasıdır. Ayrımcılık, insanları kendi potansiyellerini gerçekleştirmekten, ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal gelişmelere katkı yapmaktan alıkoyar. Sistemli ayrımcılık, yoksulluk ve toplumsal dışlama ile yakından ilintilidir. Ayrımcılığın iş hayatından ve genel olarak toplumdan yalıtılması yoksulluğun azaltılması, sürdürülebilir kalkınma, bütün işçiler için eşitliği sağlama ve barışı inşa etme için sendikal stratejiler açısından elzemdir. Sendikalar olarak görevimiz, eşit işe eşit ücret ilkesinin

uygulanmasını sağlamak ve böyle yapmayanları teşhir etmektir. Bu nedenle Kongre, ICFTU'nun eşitlik, haklar ve adalet için çalışmasının bir parçası olarak aynı zamanda ayrımcılığın bütün biçimleriyle mücadele etmesine karar vermiştir.

2.İşyerinde farklılık, sendikalar için hem fırsatlar yaratır, hem de önemli bir sorundur. Kongre, bütün işçilerin işyerinde adalet ve itibara ilişkin eşit haklara sahip olduğunu düşünmektedir. Sendikalar bir taraftan farklı işçi gruplarının özel bir takım ihtiyaçlara sahip olduğunun farkında olması gerekirken ve kendi amaçlarının peşinde gidebilmeleri için onlara fırsat tanırken, bütün hakları geliştirmeye ve savunmaya da kesin bir biçimde bağlı olmalıdır. Kongre, kadınlara karşı çok yönlü ayrımcılıklar yapıldığının farkındadır ve bütün program, politika ve etkinliklerin bir cinsiyet perspektifiyle bütünleştirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Kongre, sendikal hareketimizde ya da toplumumuzda hiç yeri olmayan cinsiyetçilik, ırkçılık, hoşgörüsüzlük, yabancı düşmanlığı, önyargı ve darkafallığı

mahkum etmektedir.

3. Kongre, işçiler ve ailelerinin hayatı üzerinde çok derin etkilere sahip ırkçılık, yabancı düşmanlığı, hoşgörüsüzlük, dinsel ve etnik çatışmanın artışıyla yakından ilgilienmektedir. Dünyada gelişen olaylar ırkçılıkla mücadeleyi daha da zorlaştırmıştır. Bu ilginin nedeni, çoğu ülkede aşırı sağ partilerin giderek büyümesi ve bazı hükümetlerin ırkçılığa, yabancı düşmanlığına ve ırk ayrımcılığına karşı BM Dünya Konferansının (Durban, 2001) aleyhindeki tavırlarıdır. ICFTU ve üye sendikaları, göçmenlerin, yerlilerin ve etnik azınlıkların topluma getirdiği yaşamsal katkıya ilişkin ve kültürümüzü nasıl zenginleştirdiklerine, ekonomimizi nasıl güçlendirdiklerine ilişkin toplumsal farkındalığın artmasını sağlamaya devam etmelidir.

4. Kongre, dünyadaki 115 milyon göçmen ve onların ailelerinin karşılaştığı yaşam ve adil olmayan, sömürüye dayalı çalışma koşullarının uluslararası sendikal harekete büyük bir zorluk ve sorumluluk yüklediğinin önemini belirtmektedir. Çoğu göçmen işçinin

karşılaştığı düşmanca bir sosyal ve politik çevre, dayanışmayı geliştirmede ve göç ettikleri ülkedeki yasal statülerine bakmaksızın göçmen işçilerin haklarını korumada sendikalar için daha aktif ve görünür bir rol oynamayı zorunlu kılmaktadır. Göçmen kadınların hassas durumu özel bir dikkati gerektirir.

5. Bu alanda sendikanın ilkesi, hem göçmenlerin kendi çıkarlarında, hem de işverenlerin damping yoluyla ulusal işçileri daha “ucuza getirmek” amacıyla göçmenlerin durumunu kullanmamasını sağlamak için göçmen işçilere eşit muamele edilmesi olmalıdır. Sadece istihdam koşullarında değil fakat insan hakları, sosyal güvenlik ve eğitim gibi bütün alanlarda eşit muamele uygulanmalıdır. Göçmen işçiler aile hayatı ve akrabalarıyla bir arada olma haklarına sahiptir.

6. Kongre, ILO 97. (Göçmenlerin İstihdamı) ve 143. Sözleşmelerinin (Göçmen işçilere muamele ve fırsat eşitliğinin geliştirilmesi ve göçmenliğin tahkir edici koşulları) ve “Küresel Ekonomide Göçmen İşçiler İçin Adil bir Muameleye Doğ-

ru” konusundaki 2004 ILO Konferansının tavsiyelerinin kabul edilmesi ve uygulanması için ICFTU ve üye sendikalarını mücadeleye çağırmaktadır. Kongre, Bütün Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 2003 Haziranında yürürlüğe girmesini ve bunun kabul edilmesi için sendikaların yaptığı mücadeleyi memnuniyetle karşılamaktadır ve göçmen işçi haklarında ilerlemeler yapmak için ICFTU ve üye sendikaları bu Sözleşmenin bütün alanlarda kullanılmasını sağlamak için çalışmaya çağırmaktadır.

7. Kongre, ırkçılık karşıtı kampanyalardan ve siyasal eylemlerden tutun da, göçmenleri, yerli işçileri ve etnik azınlıkları örgütlemeye, onlara özel eğitim vermeye, onların sorunlarını toplu sözleşmelere koymaya, onlara ve ailelerine özel yardım ve hizmetler sağlamaya kadar ayrımcılığa karşı faaliyetlerle ilgilenen dünya üzerindeki bütün sendikaları takdir etmektedir. Aynı zamanda Kongre, sendikalar içindeki hoşgörüsüzlüğe, yabancı düşmanlığına, ırkçılığa ve bunlar meydana geldiği za-

man ertelemeden ve açıkça bunlarla ilgilenmeye dikkat çekmekte ve bu konuda sendikaları işyerindeki bütün gruplara ulaşmaya çağırmaktadır. Kongre, “İrkçılık ve Yabancı Düşmanlığına Karşı” Sendika Kitabı’nın yayınlanmasını memnuniyetle karşılamaktadır ve sendikaların bütün düzeylerde buradaki bilgileri kullandırması için çağrı yapmaktadır.

8. Kongre, dünyanın birçok yerinde sendikaların kendi yaşlı ve emekli üyelerinin ve genel olarak toplumdaki yaşlı insanların sorunlarına daha fazla dikkat göstermelerinden mutluluk duymaktadır. 60 yaşındaki ya da daha yaşlı kişilerin sayısının, insanlık tarihinde ilk kez yaşlı nüfusunun çocuk nüfusundan daha büyük olacağı 2050’ye kadar hemen hemen iki milyara çıkacağı tasarlanmaktadır. Kongre, hemen hemen her ülkede 60 yaşın üzerinde nüfusun çoğunluğunu oluşturan ve istihdam edildiklerinde emek pazarındaki avantajsız konumlarından dolayı yaşlılık döneminde ekonomik güvenceye çok az sahip olan kadınların durumuyla özel olarak ilgilenmektedir. Kongre, “Bütün Yaşların

Toplumu" için Sendika Eylem Platformunu memnunlukla karşılamaktadır.

9. Gey ve lezbiyen işçiler çoğu ülkede tacizden ve ayrımcılıktan dolayı zarar görmektedir. Bu ayrımcılığa zaman zaman yasalar izin vermektedir ve bazen aşırı cezalarla sonuçlanmaktadır. Sendikalar, yasalarda değişim için mücadele etmelidir.

Kongre, Uluslararası İşkolu Federasyonlarının ve ulusal merkezlerin gey ve lezbiyenler için işyerinde eşit haklara ilişkin mücadelesini ve sendikal mücadele içinde onların sorunlarına ilişkin bilinçliliği artırmasını memnuniyetle karşılamaktadır.

Kongre, 17. Dünya Kongresinin, ICFTU'yu kaynaklarını ve çabasını cinsel yönelim bahanesiyle işyerinde yapılan ayrımcılığın üstesinden gelmek için harcamaya yönlendirmesini onaylamaktadır. Kongre, sendikaları toplumda, işyerinde ve bizzat sendikanın içindeki hoşgörüsüzlüğe, önyargılara ve darkafalılığa karşı mücadele etmeye çağırmaktadır.

10. Kongre, tahmini olarak sayıları 500-600 milyonu bulan engelli-

lerin dünya üzerindeki her yerde topluma yararlı üyeler olarak kabul edilmelerine ilişkin mücadele ediyor olmalarıyla yakın bir biçimde ilgilenmektedir. Gelişen ülkelerde, özellikle kırsal alanlarda yaşayanların çoğunluğu sorunlarla karşılaşmaktadır. Çoğunluğu emek pazarından dışlanmaktadır ve bir iş buldukları zaman genellikle düşük ücretli ya da güvencesiz olarak çalışırlar.

11. Kongre, engellilerin uygun bir biçimde iş dünyasıyla bütünleşebilmelerinin temel önemini onaylamakta ve ICFTU ve şubelerine şu konulara öncelik vermeleri için çağrı yapmaktadır: engelliler için daha iyi temel ve mesleki eğitim; engellilere karşı toplumun diğer üyeleri tarafından yapılan ayrımcı ve önyargısal tavırlarla mücadele etmenin önemini vurgulama; özellikle bilgi toplumunun gelişmesiyle yaratılan olanaklar münasebetiyle eşit ücret ve eşit fırsat konusuna odaklanarak bütün ayrımcılık türlerine karşı mücadele etme; ve engellilerin işyerine ve topluma entegrasyonu için işverenlerle ve hükümet örgütleriyle işbirliği.

ICFTU Eylem Programı

12. Kongre, ICFTU ve bölge örgütlerine, Uluslararası İşkolu Federasyonları ve bunların üyeleriyle birlikte çalışmaları konusunda talimat vermiştir. Bunun amaçları şunlardır:

a-İş ve Meslek Ayrımı Üzerine 111 sayılı ILO Sözleşmesinin uygulanmasının sağlanması;

b-Ayrımcılığa uğramış insanların ve grupların sorunlarını belirlemek ve onları politikalar, programlar ve faaliyetler geliştirme ve uygulamada kendilerinin öncelikli bir rol oynaması temelinde sendikalarla bütünleştirmek;

c-2001 yılında Irkçılığa, Irkçı Ayrımcılığa, Yabancı Düşmanlığına ve Bütün Hoşgörüsüzlük Biçimlerine karşı BM Dünya Konferansını izleyerek oluşturulmuş "Sendikalar Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığına Hayır Diyor" konusundaki Eylem Planı'nı uygulamak için faaliyetler yürütmek;

d-Göçmen işçilere onların hakları, dil eğitimi, alabilecekleri yasal destekler ve göçmen kadın işçilerin problemlerini çözecek özel yardımlar konusunda bilgi-

lendirmeyi de içeren yardımlarda bulunmak ve faaliyetler geliştirmek;

e-İnsan hakları ve göçmen dernekleriyle ve ILO'yla yakın bir biçimde çalışarak "Küresel Ekonomide Göçmen İşçiler İçin Adil bir Muameleye Doğru" konusundaki 2004 ILO Konferansının tavsiyelerini ve sonuçlarını takip etmek;

f-Yaşlı ve emekli işçilerin refahını savunmak amacıyla "Bütün Yaşların Toplumu" için Sendika Eylem Platformunu uygulamak;

g-Cinsel yönelim ve cinsel kimlik temelindeki ayrımcılıkla mücadele etmek için oluşturulan sendikal girişimlere destek olmak;

h-Temel eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon, bütün ayrımcılık biçimlerine karşı mücadele, işyerine uyum da dahil olmak üzere engellilerin toplumla ve işyeriyle bütünleşmesini sağlamak ve hükümet örgütleri ile işverenlerle işbirliği yapmak;

i-ICFTU üyelerini, topluma ve anti-terörizme karşı çıkarılan yasaların özellikle göçmenlere ve mültecilere karşı adil olmayan,

keyfi ve yabancı düşmanlığı sergileyen muameleleri kamçılamamasını ve anti-terörizme ilişkin yasaların zor kazanılmış demokratik hakları aşındırmamasını güvence altına almak amacıyla bu yasaları izlemesi için teşvik etmek; böylesi sorunların yaşandığı yerlerde bu yasalara karşı üyeleri eylemler yapmaya yönlendirmek. Anti-terörizme ilişkin yasaların ILO'nun deste-

ğiyle ve gerekli olduğu yerlerde üyelere sağlanan yardımlar aracılığıyla kontrol edilmesi gereklidir.

j-İşyerinde eşitlik ve ayrımcılığın engellenmesi ve yasal ölçütler için mücadele etmek amacıyla ICFTU şubeleri tarafından eylemler geliştirmek. Ulusal politikalar ve yasalar ilgili uluslararası araçlarla uyumlu ve bu araçları uygulamalıdır.

GENÇ İŞÇİLER VE GELECEK



1. ICFTU Dünya Kongresi, genç işçilerin beklentileri ve ilgileriyle etkili bir biçimde meşgul olmanın ve onların sendikayla tamamen bütünleşmelerini sağlamanın her yerdeki sendika hareketinin geleceği açısından hayati olduğunu kabul etmektedir. Kongre, ICFTU'nun, genç işçilerin vasıflı olmasını sağlayan nitelikli eğitim ve öğretime, genç işçilerin örgütlenmesi ve temsiline, uygun çalışmayı destekleme çalışmalarına devam etmesi ve bunlar üzerine yoğunlaşması taraftarıdır.

2. Dünyadaki genç işçiler işsizlikten, eğitim ve öğretime ayrılan hükümet kaynaklarının yetersizliğinden ve işteki ayrımcılık ve sömürüden en şiddetli biçimde etkilenen insanlar arasındadır. Çoğu genç işçi kısmi zamanlı ya da geçici çalışma ile başlar ve düşük ücretli emniyetsiz çalışma koşulları altında böylesi belirsiz çalışma biçimlerinden asla kaçamaz. Aynı zamanda, genç işçiler arasında sendika üyeliğinin görece olarak düşüklüğü, onların sendika vekaleti ile gerçekleştirilen eğitim, öğretim ve korumadan çoğunlukla yoksun kaldıkları anlamına gelir. serbest ticaret bölgelerinde çalıştırılanların ezici çoğunluğu genç ka-

dın işçilerdir.

3. Hükümetler, işverenler ve sendikalarla beraber nitelikli eğitime girişi sağlayacak sağlam önlemler almalı, genç insanların okuldan çalışmaya geçişini sağlayacak araçları geliştirmeli ve özellikle çalışma sırasında ve işyeri çevresi içinde yaşam boyu öğrenme için bütünleştirilmiş politikalar geliştirmelidir. İşverenlerin mesleki eğitimle bağlantılarını artırmaları temel önemdedir.

4. Genç insanların çoğunun enformel ve belirsiz işlerde çalışması, sürekli ve sabit çalışma koşullarına göre sendikaların örgütlenmesini zorlaştırır.

Buna rağmen, okullarda ve işyerindeki ilk deneyimlerinde genç insanlara ulaşma, onların sendikalara katılımını artırmak için temel öneme sahiptir. Sendikalar, genç insanların topluma katılma biçimlerindeki değişimleri hesaba katmalıdır.

5. ICFTU'nun özellikle IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası örgütlerin politikalarını etkilemek için çalışması, onlar tarafından en çok etkilenenler arasında olan genç işçiler için özel bir öneme sahiptir. Birleşmiş Milletler ve Dünya Bankası, BM/ILO/Dünya Ban-

kası Genç İstihdam Ağı (GİA) yoluyla genç insanlara ilişkin çalışmalarını artırmaya başlamıştır. ICFTU, GİA içindeki konumunu geliştirmeli ve genç insanlar üzerine uluslararası politikaların etkilerinin değerlendirilmesi ve politika geliştirme, müzakerelerde genç sendikacılara sorumluluk verme yoluyla benzer girişimlerde bulunmalıdır.

6. ILO, genç işçilerle ilgili sorunlar konusunda uluslararası politikalar geliştirmeye katkı yapma ve bunları teşvik etmede temel bir role sahiptir ve ICFTU, İşçi Gruplarıyla yakın işbirliği içinde bunun etkili bir biçimde yapılmasını ve parasal olarak fon verilmesini sağlamalıdır.

7. Uluslararası İşkolu Federasyonları, genç işçilerin sorunları konusunda aktif olan uluslararası sendika örgütleri arasındaki bilgi ve deneyimin paylaşılması ve işbirliği içinde yürütülen faaliyet için önemli bir araç oluşturmaktadır.

8. Hükümet dışı örgütlerin çoğunluğu uluslararası düzeyde gençlik sorunları konusunda oldukça aktiftir ve bunların bir çoğu sendikal hareketin hedeflerini paylaşmaktadır. Bu tür örgütlerle

işbirliği yapılması, ICFTU'nun gençlik çalışmasının etkisini ve faaliyet alanını artıracak önemli bir potansiyel arz eder. Bu tip girişimlerin diğer örgütlerle işbirliği içinde Konfederasyonun politikasıyla uyumlu biçimde geliştirilmesi gerekir.

9. Kongre, genç işçilerin sorunları üzerine uluslararası sendika politikasını tamamlayıcı ve geliştirici bir forum ve bir eylem platformu olarak ICFTU Gençlik Komitesi'ni desteklemektedir. Böylesi eylemler, uluslararası sendika mücadelelerinde, eylem zamanlarında ve diğer girişimlerde genç sendikacıları içinde barındırmalıdır. Gençlik Komitesi, genç işçilerle ilgili ulusal düzeydeki sendikal faaliyetler konusunda deneyimleri ve bilgi alışverişini kolaylaştırmalıdır. Böylesi ölçütlerle, Komite, genç sendikacıların potansiyelini geliştirme ve enerjilerinin tam kullanımı için bir katalizör işlevi görmelidir.

ICFTU Eylem Programı

10. Kongre, ICFTU ve bölge örgütlerine, Uluslararası İşkolu Federasyonları ve bunların üyeleriyle birlikte çalışmaları konusunda talimat vermiştir. Bunun amaçları şunlardır:

a-Ulusal düzeyde nitelikli eği-

tim, gençlik eğitimi, mesleki becerileri geliştirme, öğrenim ve okuldan işe giriş ve genç insanlar için uygun iş fırsatlarının yaratılması ile ilgili hükümet politikalarını etkileyecek sendikal çabaları cesaretlendirmek ve desteklemek;

b-Genç işçiler için materyaller, onları etkileyen politik sorunlar ve genç işçileri örgütleme konusunda kaynaklar, ve sendika eğitim faaliyetleri geliştirmek;

c-Genç işçilerin sendika üyeliğine ilişkin eğilimleri izlemek, ve ulusal düzeyde böylesi bilgilerin toplanmasını ve analizini geliştirecek sendikal girişimleri desteklemek;

d-Genç işçileri örgütlemek için etkili stratejiler geliştirme konusunda sendika örgütleri arasında bilgi alışverişini yapabilecek uluslararası mekanizmalar geliştirmek;

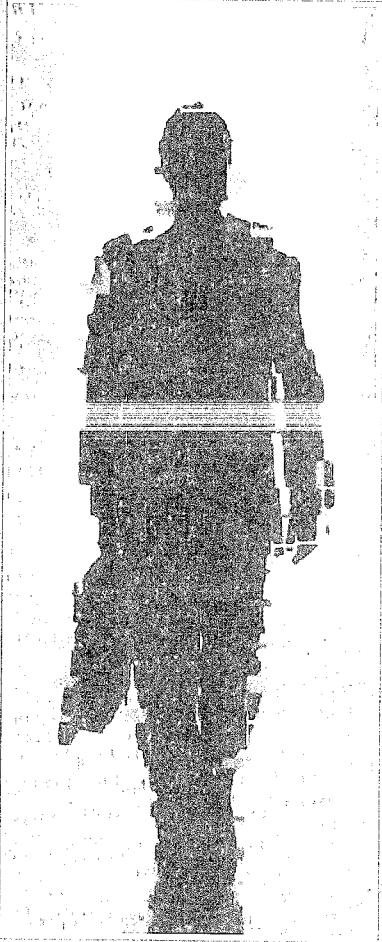
e-ICFTU faaliyetlerinde ve örgüt yapısında genç sendika temsilcilerinin katılımını desteklemek, uygun olduğu yerde sendika gençlik yapıları oluşturmak ve genç insanların karar oluşturma yapılarında temsil edilmesini teminat altına almak;

f-Genç insanlar için uygun çalış-

mayı teşvik etmek ve nitelikli eğitim ve öğretime girebilmek için ILO, BM ve Dünya Bankası da dahil nitelikli eğitime, gençliğin öğrenimi ve istihdamına uygun koşullara sahip uluslararası kurumların danışma mekanizmalarına katılmak ve buna ilişkin politikaları etkilemek için çalışmak;
g-Diğer örgütlerle işbirliği konusunda ICFTU politikasıyla

uyum içinde sendika hareketinin hedeflerini paylaşan gençlik örgütleriyle işbirliği geliştirmek; ve
h-Genç işçilerin örgütlenmesi ve temel politik sorunlar konusunda ulusal, bölgesel ve uluslararası faaliyetler de dahil olmak üzere ICFTU'nun gençlik politikasının yürütülmesi için mali destek sağlayacak müttefikleri teşvik etmek.

KÜRESEL EKONOMİ VE ŞİRKETLERİN SOSYAL SÖRÜMLÜLÜKLERİ



1. ICFTU Dünya Kongresi, doğrudan yabancı yatırım, karmaşık iş ilişkilerini içeren üretimin dünya çapında entegrasyonu ve özelleştirme, deregülasyon ve liberalleşme konusunda politika oluşturanlar üzerine sarf ettikleri baskı aracılığıyla çok uluslu şirketlerin küreselleşmenin temel yürütücüsü olduğunu kabul eder. Bilgi ve teknolojinin yaygınlaştırılması, yeterince iyi bir istihdamın yaratılması gibi şirket etkinliklerinin en önemli etkilerinin çoğunluğu düzenlemeler olmaksızın ve hükümetler yurttaş haklarını, sosyal ve ekonomik refahı korumadıkça ve korumak istemedikçe tam olarak gerçekleştirilemez. Küreselleşme hükümetler arası işbirliğini ve işin uluslararası düzenlenmesini gerekli ve acil bir duruma getirmiştir. Toplumsal diyalog, endüstriyel ilişkiler ve toplu pazarlık en önemli kurumsal çatılar arasındadır. Bu, toplumun şirket faaliyetinin olumlu bir toplumsal etkiye sahip olmasını sağlayabilmesi aracılığıyla olabilir.

2. Kongre, kanuna aykırı hareketi ve çalışan insanların baş kurbanlar olduğu suçları esefle karşılamaktadır. Açığa çıkan skandallar aç gözlülük ve sorumsuzluk kültürünü ortaya çıkarmaktadır. Bu aynı zamanda, şirket yönetimi tarafından

ödöl olarak verilen tazminat düzeylerinde de açıkça bellidir. Çalışanların koşulları ve ödeme de baltalanmaktadır. Kongre, şirket faaliyetlerini düzenlemek için oluşturulan ulusal ve uluslararası çatıların gide-rek yetersiz olduğunun ve daha geniş bir ortak sorumluluğu başarmak için toplu sözleşmelerde ileri müzakereler kadar bağlayıcı düzenlemelerin de acil ihtiyaç olduğunun altını çizmektedir.

3. Ortak sorumluluk, şirketin iç işleyişinde nasıl yönetileceğini belirten düzenlemeler ve kurallar kadar, toplumun geri kalanına ilişkin şirket tavırlarına da işaret eden anlaşmalar, düzenlemeler ve kurallardan oluşur. Ortaklığın amacına -zenginliğin yaratılması-, bireysel ve kolektif ihtiyaçları karşılama gibi bir amaca sahip olmadan ve faaliyetlerini düzenleyen kurallardan ayrı olarak ulaşamaz.

4. Emegın, tüketicilerin ve çevrenin suüstimalden korunması sağlamlaştırılmalıdır. Bağımsız kurullar da dahil olmak üzere ortak yönetişimi geliştirecek ölçütler oluşturulmalıdır. Rekabet politikası kadar mali pazarların ve güvenliğin düzenlenmesi reformu da dahil olmak üzere diğer ölçütler ortak iktidarın kötüye kullanılmasını sona erdirmelidir. Hesap verebilirlik, şeffaflık

ve daha iyi düzenleme standartlarının geliştirilmesini gerektirir. Hesap verebilirliğin artışı, şirket işlemlerindeki çürümeyle ve vergi kaçır-mayla mücadele etmek için daha etkili ölçütlerin gelişimini sağlayacaktır.

5. Kongre, uluslararası alanda daha büyük bir işbirliğine ihtiyaç olduğunu vurgulamaktadır. Uluslararası şirket faaliyetlerinin işçi haklarını da içeren toplumsal ilerleme ile sonuçlanması için ticaret ve yatırım anlaşmaları, satın alma politikaları, yatırım kredileri ve kalkınma yardımı da dahil hükümet ve hükümetler arası araçlar kullanılmalıdır. Şirketlere hem uluslararası hem de ulusal olarak faaliyetlerinin toplumsal, çevresel ve insan haklarına ilişkin etkileri konusunda daha büyük bir sorumluluk atfedilmelidir ve bunlardan etkilenen devletler ve taraflar onları yasal olarak zorlayacak araçlara sahip olmalıdır. Bu türden süreçlere sendikanın katılımına ilişkin prosedürler oluşturulması gerekmektedir.

6. Yeniden gözden geçirilen Çok Uluslu Şirketler için OECD Rehberi ve Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile ilgili ILO Üç Taraflı İlkelere Deklarasyonu şirketin sosyal sorumlulukları konusunda uluslararası toplumun beklentilerini yansı-

maktadır. Ne var ki, bunların şartlarına uymayı sağlayacak daha iyi araçların geliştirilmesi gerekmektedir. OECD Rehberine katılan hükümetlerin çoğunluğu etkili takip etme mekanizmaları ve Ulusal Temas Noktaları oluşturmada başarısız kaldılar. Sosyal sorumluluk ile ilgili önemli bir araç olarak ILO Üç Taraflı Deklarasyonu'nun değeri daha iyi bilinmeli ve daha etkili uyum mekanizmaları geliştirilmelidir. Her iki araç da ILO sözleşmelerinin İlkelerinin şirketin tavırlarına nasıl uygulanabileceğini göstermektedir.

7. BM Küresel Anlaşması bir uygulama yönetmeliği olarak ele alınamaz. Çünkü gönüllü ilkeler üzerine kurulmuştur ve etkili bir yürütme mekanizması içermemektedir. Sendikal bir hareket için küresel toplumsal diyalogun gerçekleşmesine katkı yapabilir. Ne var ki, Küresel Anlaşmaya ilişkin faaliyetlerin çoğunluğu tek taraflı yönetim yaklaşımları geliştirir ve bu faaliyetler problemleri çözen hakiki bir diyalog ile sonuçlanmaz. Şirketlerin kendi tavırları ile ilgili taraflarla iletişim kurmalarına gerek duymaksızın Küresel Anlaşmayı tanımalarından gelen olumlu imajdan çıkar sağlamalarına izin verilmemelidir.

8. Şirketlerin ya da hükümetlerin insan haklarına ilişkin yükümlü-

lüklerini kendilerinin yeniden tanımlamamalarını ve ILO'daki var olan mekanizmalara karışmamalarını sağlamak için "insan hakları hakkında ulus aşırı ortaklıkların ve diğer şirketlerin sorumluluklarına ilişkin BM Normları" gibi yeni araçlara dikkat çekilmelidir.

9. Düzenlemeye ve ortak yönetime ek olarak, şirketin olumlu toplumsal etkisini artıracak en önemli araç toplu pazarlıktır. Uluslararası şirket faaliyetleri ve değişen örgütlenme biçimleri toplu pazarlık ve örgütlenme hakkının etkili bir biçimde kullanımına bir takım zorluklar çıkarmaktadır. İşyerini taşıma tehdidi de dahil sendika karşıtı faaliyetler örgütlenmenin kınlanması olarak kullanılabilir. Serbest Bölgeler, taşeronlaştırma ve uzun ve karmaşık stok zincirleri, bir taraftan şirketlerin işi yapanlara ve işçilerin yaşadığı çevre ve topluma ilişkin sorumluluklarından kurtulmalarına izin verirken, diğer taraftan çalışma koşullarını kabul ettirmede şirketlerin gücünü artırmaktadır.

10. Kongre, 17. ICFTU Dünya Kongresi'nden beri geçen dönemde ortak sosyal sorumluluğun (OSS), şirketlerin toplumdaki diğer kesimler üzerine yaptıkları etkileri hesaba katmalarını sağlayacak ahlaki sorumluluklarına dayalı çalışma etiği-

nin yeni bir biçimi olarak sunulduğunu vurgulamaktadır. OSS çoğunlukla, şirket yönetimi tarafından tek taraflı olarak tanımlanmış sorumlulukları içeren gönüllülüğe dayalı bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Kongre, şirketlerin topluma karşı sorumluluklarını kendisinin tanımlamasının siyasal olarak meşru olmadığına ısrarlıdır. Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO) ile ilgili olan teknik standartlar oluşturma süreci, OSS'ye ilişkin standartlar oluşturacak örgütler tarafından taklit edilmektedir. Bu standart oluşturma süreçleri sosyal sorumluluğu oluşturmak için uygun araçlar değildir. Kongre, şirketlerin OSS'yi kendi sorumluluklarını yeniden yorumlamak ve tanımlamak amacıyla kullanabilecekleri konusunda uyarıda bulunmaktadır ve özel standart oluşturma süreçlerinin, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ya da hükümetin rolünün yerine geçmesine izin verilemeyeceğini vurgulamaktadır.

11. Kongre, sendikaların OSS'ye eleştirel olmayan ya da reddedici bir tavır takınmaması gerektiğini tespit etmektedir. OSS, işçilerin korunmasının ve ilerlemesinin yönetime bırakıldığı bir anlayışa dayandırılmadığı gibi, kendinde bir amaç ya da bir son da değildir. Diğer ta-

raftan OSS, sendikalara şirket faaliyetlerinin toplumsal etkisi hakkında şirketlerle ilgilenme fırsatları sağlayabilir. Gönüllü özel yatırımların, kamu-özel ortaklıklarının çoğaldığından, yatırımcılara hizmet götüren şirket endüstrisinde bir büyümeden bahsedilebilir. OSS gideerek hükümetlerin ve hükümetler arası örgütlerin programları ve politikasıyla birleşmektedir. OSS ihmal edilemez, çünkü OSS işçiler ve sendikaların işverenler, şirketler, hükümet dışı örgütler, hükümetler ve hükümetler arası örgütler ile ilişkilerde bulunduğu çevrede değişikliklere neden olabilir.

12. Kongre, ortak sosyal sorumluluğun sendikalar ya da hükümetin özel rollerinin yerine kullanılmasına izin verilmemesi gerektiğini vurgulamıştır. Kongre, bir yönetmeliğin gerekli olduğunu, çünkü şirketin sorumluluğa ilişkin durumunun ne yeterli ne de sürdürülebilir olmadığını hatırlatmaktadır. Kongre aynı zamanda, sosyal diyaloga girmeye isteklilik, iyi bir endüstriyel ilişkiye girmeyi taahhüt etme ve sendikalara karşı açık ve olumlu bir tavra sahip olma konularının şirketin en önemli ve evrensel sosyal sorumlulukları arasında olduğunu ilan etmiştir. Endüstriyel ilişkiler ve toplu pazarlık kurumlarıyla birlikte

ortak yönetişimi de içeren yasal ve düzenleyici çatılar, yönetimi sorumlu davranışı garantileme ve hesap verebilir bir biçime getirmede önemli olacaktır.

13. Sendikalar amaçlarını açıkça tanımlamışlardır ve şirketin gerçek sosyal sorumluluklarını yansıtıp yansıtmadığı, onların hükümet üzerine etkileri temelindeki, ve sosyal diyalogu ve iyi endüstriyel ilişkileri yansıtıp yansıtmadıkları konusundaki OSS girişimlerini muhakkeme edeceklerdir. Sendikalar şirketlerin kendi sorumluluklarını hatırlatmada önemli bir rol oynayabilirler ve onların tavırları ya da toplumsal etkileri hakkında yanıltıcı iddialarda bulunmalarını engelleyebilir.

14. Stok zincirlerindeki emek pratiklerini, ilgili yürütme ya da gerçekleme şemalarını kapsayan davranış yönetmelikleri geliştirilmelidir ve bunlar işyerini izlemenin en etkili yöntemi olarak bir sendika örgütünün yerine geçirilmemelidir. Bunlar, ILO standartlarında bir araya gelmiş ilkelere dayanmalıdır ve ILO tarafından tanımlanmış işyevinde temel insan haklarına dayanmalıdır. Aynı zamanda iş müfettişlerinin çalışmasıyla uyumlu ve onları tamamlayıcı olmalı, hukuka uygun olma kültürüne katkı yapmalıdır.

Özel teftiş sistemleri sendikaların ya da resmi iş mfettişliğinin yerine geçemez. Ek olarak, byleyi özel teftiş kurumlarının performanslarının yeterliliğini ölçmek için uluslararası alanda tanınmış standartlar yoktur.

15. Kongre, küresel toplumsal diyalogun önemini kabul etmektedir ve çokuluslu şirketler ile Uluslararası İşkolu Federasyonları arasındaki küresel ereve anlaşmalarının sonucunu memnuniyetle karşılamaktadır. Byleyi ereve anlaşmaları, sendikanın tanınmasını ve rgtlenmesini de içeren problemleri zezebilmek için önemli yollar açabilirler ve yerel ya da ulusal toplu anlaşmalarla bir rekabete girmekten çok onları tamamlayabilirler. Sektörel bir temelde oluşan küresel toplumsal diyalog önemli ve olumlu bir gelişme olacaktır.

16. Kongre, ortak işverene sahip farklı ülkelerdeki işçiler arasındaki uluslar arası dayanışma için özgül sorumlulukların ve fırsatların, ve işverenin kendi ülkesi ile ilgilendiği diğer ülke arasında sendikal işbirliği ihtiyaının altını çizmektedir. Gerçek uluslararası dayanışma, uluslararası sendikal işbirliğinin uluslararası sendika rgtlerinin güçlendirilmesini üstlenmesi gerektiği anlamına gelir. Avrupa Birliği

düzeyinde güçlü uluslararası enformasyon ve danışma hakları böylesi bir işbirliği için fırsatlar yaratacaktır. Kongre aynı zamanda Avrupa'nın ötesinde Avrupa İş Konseyi'nin enformasyon ve danışma yapılarının genişlemesinin sendikal yapılar temelinde olması ve ilgili Uluslararası İşkolu Federasyonlarını içermesi gerektiğini kabul etmektedir.

17. Çok uluslu şirketlerin önünü almak, ICFTU ve Uluslararası İşkolu Federasyonları arasında yakın bir işbirliğini gerektirecektir. Her biri, birbirinden farklı ve birbirini tamamlayıcı bir role sahiptir. Uluslararası İşkolu Federasyonları uluslararası düzeyde çalışan özel sektörlerdeki çok uluslu şirketlerle meşgul olma ve sektörel bir temelde işçileri küresel olarak temsil etme sorumluluğuna sahiptir. ICFTU'nun rolü ise çokuluslu şirketler konusunda faaliyetlere girişmede uluslararası sendikal işbirliğini desteklemek ve geliştirmek, ve bu alanda sendikal hedeflerin gerçekleştirilmesi için en uygun uluslararası siyaset ortamı oluşturmak için çalışmaktır. Hem ICFTU'nun, hem de Uluslararası İşkolu Federasyonlarının, sendikaların, yatırım kararları da dahil şirketlerin tavırları üzerinde daha büyük bir etkiye sa-

hip olabilmeleri için araçlar geliştirilmesi gereklidir.

ICFTU Eylem Programı

18. Kongre, ICFTU ve bölge örgütlerine, Küresel Sendikalar ve bunların şubeleriyle birlikte çalışmalarını konusunda talimat vermiştir. Bunun amaçları şunlardır:

a-Çalışmalarını uluslararası boyutta bütünleştirme kapasitesini ve sendikal bilinçliliği artıran eğitimsel faaliyetlere girişmek;
b-Özel şirketlerin ve sektörlerin tavırlarını etkilemek için mücadele etmek;

c-Çokuluslu Şirketler ve Toplumsal Politika ile ilgili ILO Üç Taraflı İlkeler Deklarasyonu'nu geliştirme, OECD Rehberi'nin ve Uluslararası İletişim Noktaları da dahil OECD kontrol mekanizmalarının kullanımı ve bu mekanizmalarla uyumu başaracak ölçütlerin geliştirilmesi yoluyla TUAC ile birlikte çalışmak, ve OECD Ortak Yönetişim İlkeleri de dahil olmak üzere işin uluslararası düzenlenmesi için çalışmak. Bu yönetim ilkeleriyle ICFTU'nun, yatırım garantileri, devlet yardımı ve ihraç kredileri alan şirketlere uygulanan koşullar oluşturmaya çalışması gerekir;

d-ILO tarafından oluşturulan bü-

tün emek standartları ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesindeki şirket yükümlülüklerine saygının, herhangi bir şirketin toplumsal olarak sorumlu tutulmasını istemenin temel ve ayrılmaz parçaları olarak tanınmasını temin etmeye çalışmak. OECD vesayetindeki kontrol usulleri ve Ulusal İletişim Noktaları da dahil bütün mekanizmalar, şirketin sosyal sorumluluğunun bütün ilgili ILO ve BM standartlarındaki şirket sorumluluğu ilkelerine saygı duymayı içermesi gerektiğinin kabul edildiğini göstermelidir;

e-Ortak yönetimle ilgili olarak yönetimin hesap verebilirliğini artırmak, şirket işlemlerindeki çürümenin engellenmesini sağlamak ve mali ve mali olmayan performans konusunda daha iyi rapor yazımı ve muhasebe standartları geliştirmek; ve şirket faaliyetlerinin düzenlenmesi konusunda hükümet sorumluluğunun özelleştirilmesinin önüne geçmek;

f-Şirketin tavırlarıyla ilgili olan uluslararası ve hükümetler arası örgütler içinde bu bildirgenin koşullarıyla uyum içinde sendika çıkarlarını temsil etmek;

g-Şirketlerin sosyal sorumluluğu konusundaki uluslararası kamu

politikası tartışmasında kılavuzluk rolünü üstüne almak, ve sendikaların yararına olacak yerlerde ortak sosyal sorumluluk girişimleri ve çalışan insanların temsilcileri olarak sendikaların ayırıcı ve özgül rolleri konusunda ilgili olmak. Aynı zamanda ICFTU, ortak toplumsal sorumluluğu yeniden yorumlamak, tanımlamak ya da hükümetler arası örgütler ve ILO tarafından kabul edilen bütün uygulanabilir araçlar da dahil şirket tavrıyla ilgili olarak toplumun meşru beklentilerinden, düzenlemelerden ya da hukuk kurallarından kurtulmak için kullanılmasına engel olmalıdır. Ortak sosyal sorumluluk politikaları, programları ve girişimler, sosyal, emek ve çevresel koruma sağlayan düzenleme ile uyumlu olduğu her yerde, ve onların toplu pazarlıkla oluşturulan standartlara saygı duyduğu ve desteklediği yerlerde desteklenmelidir. Ortak sosyal sorumluluğun düzenleme ya da toplu pazarlığın yerine kullanılması çabaları engellenmelidir;

h-Şirket faaliyetlerinin toplumsal etkisini tespit ettiğinde ILO standartlarının hesaba katılmasını güvence altına alma, özellikle sektörel düzeyde toplumsal diyalogu

geliştirme maksadıyla ve ILO'nun temel standart oluşturma rolü temelinde ortak sosyal sorumluluk ve genel olarak şirketin sosyal sorumluluğu, şirket faaliyetlerinin sosyal etkisi ile ilgili sorunlarda İşçi Gruplarıyla yakın bir biçimde çalışmak;

i-Sosyal koruma ve çalışma dünyası için uluslar arası standart oluşturma örgütü olarak ILO'nun rolünü muhafaza etmek; sosyal alanda standart oluşturma girişimlerine engel olmak

j-İş müfettişlerini güçlendirecek faaliyetleri artırmak ve işyeri denetçilerinin yeterliliğini belirleyecek minimum kriterler geliştirmek için ILO içinde çalışmak. Bu işyeri denetçilerinin yeterliliğini onaylamak ILO'nun rolü içinde değildir. ICFTU, işyeri denetçilerini belirlemek için sendika içinde bu kriterlerle ilgili bir bölüm açmalıdır.

k-Uluslararası standartlara saygı duyması için işverene şirket sorumluluklarını, örgütlenme faaliyetine karşı olumlu ve açık bir tavrı kabul ettirme ve sosyal diyalog ile meşgul olmasını sağlama maksadıyla uluslar arası iş örgütleriyle ilgilenmek;

l-Şirketleri yatırım kararları verdikleri zamanlarda bunun insan

hakları üzerine etkisini hesaba katmaları için onlara çağrı yapmak;

m-Şirketlerin uluslararası emek standartlarına saygı duymasını ve kendi toplumsal sorumluluklarını yerine getirmesini teminat altına alma amacıyla Uluslararası Olimpiyat Komitesi ve spor federasyonları gibi örgütlerle ilgilenmek;

n-Küresel sosyal diyalogu ve Dünya Ekonomik Forumu gibi alanlarda işçilerin seslerinin duyulmasını sağlamak için bu alanlarda aktifliği geliştirmek;

o-Küresel çerçeve anlaşmalarını sonuçlandırma çabalarını desteklemek ve sektörel düzeyde olduğu kadar şirket düzeyinde de uluslararası sosyal diyalogu geliştirmek;

p-Daha geniş bir hesap verebilirliği başarmak ve şirketin kendi sosyal sorumluluklarına daha fazla saygı duymasını sağlamak maksadıyla mali pazarlar konusunda uluslararası sendikal işbirliğini geliştirmek;

q-İşçi sermayesi biçimlerinin ve emekli yatırımlarının sendika amaç ve faaliyetlerine katkı yapmasını sağlayacak yollar bulmada uluslararası sendikal işbirliğini kolaylaştırmak.

TOPLU PAZARLIK VE EŞİTLİK*

Adelle BLACKETT ve Colleen SHEPPARD**

Çeviri: Şerife Geniş

* "Collective bargaining and equality: Making connections", International Labour Review, C. 142, No. 4, 2003.

** McGill Üniversitesi, Hukuk Fakültesi ve Karşılaştırmalı Hukuk Enstitüsü öğretim üyeleri. email: adelle.blackett@mcgill.ca; colleen.sheppard@mcgill.ca

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1998'de kabul edilen Çalışma Hayatında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1) daha açık olamazdı: "toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması" ve "istihdam ve meslek hayatında ayrımcılığın ortadan kaldırılması" (ILO, 1998, Para 2a ve 2d) amaçları ILO'nun toplumsal adalet hükmü (ILO, 1919) ve İnsanca Çalışma Gündemi (ILO, 1999; Egger, 2002) içinde öylesi önemli bir yere sahiptirler ki, ILO üyelerinin "saygı göstermek, teşvik etmek ve hayata geçirmek yükümlülüğünde" (ILO, 1998, Para. 2) oldukları dört temel ilkenin ikisini oluştururlar. Her iki amaç da, ILO Anayasasında varolan değiştirilemez ilkeler arasındadır ve ILO'nun 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin Sözleşmesi ile 1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılığa (İstihdam ve Meslek) ilişkin Sözleşmesi'nde yer alan çalışma hayatında hakların kullanımının merkezi önemine vurgu yapan güçlü eşitlikçi ve demokratik ilhamı temsil ederler.

Her iki ilke de, kuşaklar boyunca ILO'nun gözetim mekanizması tarafından dinamik bir şekilde yorumlanmakta ve uygulanmaktadır (Maupain, 1999; Swepston, 1998). Ve şimdi, ILO Bildirgesinin kabulü ile, bu ilkeler ILO ve üyeler tarafından "ekonomik bağımlılığın arttığı bir ortamda" (ILO, 1998, Başlangıç, para. 7) ekonomik ve toplumsal olanı birbirini güçlendiren unsurlar olarak gören bir "sürdürülebilir kalkınma" vizyonunu destekleyecek temel bileşenler olarak yeniden vurgulanmıştır (a.g.e., para. 3; Sen, 1999a; Langille, 1999; ILO, 2004).(2)

ILO'nun toplu pazarlığa ve ayrımıcılığın ortadan kaldırılmasına ilişkin kararlılığının uzun geçmişine rağmen, bu iki ilkenin kesişme noktalarını araştıran girişimler ancak yakınlarda ortaya çıkmış ve çoğunlukla da cinsiyet eşitliğine odaklanmışlardır (ILO, 2003, s. 101). ILO Bildirgesi toplu pazarlık ve eşitlik arasında bir hiyerarşi kurma ve bu ilkeleri genel emek standartlarından ayrı bir yere koymakla yetinmek isteyen çabalara karşı direnmektedir. Geleneksel emek düzenleme yapılarını sarsmakta olan artan oranda bütünleşmiş ulusötesi bağlamda, bu iki temel ilke ve çalışma hakları arasındaki karmaşık ve değişen ilişkiyi araştırmanın tam da zamanıdır.

98 sayılı sözleşme çok yüksek oranda onaylanmış olmasına rağmen çalışanların büyük bir kesimi için toplu

pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınmasının hala gerçeklikten çok uzak olması bu makalenin çıkış noktasını oluşturmaktadır. Küresel ölçekte bakıldığında, yalnızca azınlıkta olan bir işçi grubu kolektif haklarının, ihtiyaçlarının ve çıkarlarının özgür ve adil temsili imkanlarından faydalanabilmektedir. Toplu pazarlığa eşitsiz erişim, hakim toplu pazarlık paradigmasının halihazırda yürürlükte olan, özellikle de enformel ekonomi ve gelişen dünyada görülen çoğul çalışma yapılarını yansıtmaktan ne kadar uzak olduğunu gösterir. Dahası, ortaya çıkmakta olan post-Fordist paradigmalar yirminci yüzyıl endüstri ilişkilerini şekillendiren kurucu kavramları ciddi şekilde sarsmaktadır.

Bu çıkış noktası, ILO'nun insanca çalışma vizyonunun bütün işçiler için geçerli olmasına rağmen toplu pazarlık hakkının etkin tanınmasının bir çoğu için sadece hedeflenen bir durum olarak kaldığını hatırlatmaktan öte bir öneme sahiptir. Sınırlı sayıda ülkede, toplu pazarlık istihdamın şartlarının belirlendiği temel araç olagelmıştır; yelpazenin öteki ucundaki diğer ülkelerdeyse toplu pazarlığa yalnızca çok küçük sayıda bir işçi grubu erişebilmektedir. Dahası, birçok ülkede, toplu pazarlık haklarını etkin bir şekilde kullanma olanağından dışlanmış olanların çoğu, 111 sayılı Sözleşmede sayıldığı gibi, geleneksel olarak ırk, cinsiyet, din ve ulusal köken temelinde ayrımcı-

lığa uğrayan işçi gruplarından oluşmaktadır.

Dolayısıyla, toplu pazarlığa eşitsiz erişim iki açıdan sorunludur. Bir yandan toplu pazarlığın içsel “etkinliğini” tehdit eder. Öte yandan da, geleneksel olarak ayrımcılığa uğrayan grupların karşılaştığı eşitsizliği güçlendirir ve potansiyel olarak derinleştirir. Sonuç olarak, toplu pazarlığa erişimdeki eşitsizlik, geleneksel toplu pazarlık mekanizmalarını savunan görüşlerin, özellikle de bu sözkonusu mekanizmalar en çok dışlananlarının zararına olacak şekilde en imtiyazlı işçileri kayırıyorsa, önünde bir sorun olarak durmaktadır.

Bu makale, en geniş anlamıyla, çalışma hayatında eşitlik ile bu eşitliğin “etkin” olabilmesi için toplu pazarlık hakkının tanınması gereğine yönelik ILO Bildirgesindeki güçlü vurgunun zor birlikteliğini araştırmaktadır. Burada, uygulanacakları farklı toplumsal bağlamlar bakımından toplu pazarlık yaklaşımlarının eşitlik açısından tarafsız olmadığı, daha ziyade, seçilecek toplu pazarlık yaklaşımının, toplu pazarlığa erişimde eşitliğin önündeki sistematik engellerin ortadan kaldırılıp kaldırılamayacağını belirlenmesi açısından çok önemli olabileceği iddia edilmektedir. Ayrıca, gittikçe karmaşılaşan ve bütünleşen bir dünyada toplumsal diyaloga yönelik yeni alanların gelişebilmesi için özel çaba gösterilmesi gerekmektedir.

Bu yeni alanlar geleneksel olarak marjinalize edilmiş ya da dışlanmış grupların temsilini garanti altına almalıdır.

Temel hak ve eşitlik ilkesinin bir diğer kesişme düzeyi üzerinde düşünebilmek için bu makale aynı zamanda işçilerin temel örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kullandıkları durumları da ele almakta, yani işyeri yönetiminde çoğunlukçu mekanizma olan toplu pazarlık ile birçok işyerinde eşitlik arayan grupların yapısal olarak “azınlık” statüleri arasındaki etkileşime eğilmektedir. Tartışmalı fakat gerçekten olası bir durumu, yani temel bir ilkenin, bir diğerinin etkin bir şekilde tanınmasını engelleyebileceği ihtimalini dikkate almaktadır. Böylesi bir ihtimale karşın, rasyonalitesini toplumsal adalet, eşitlik, demokratik katılım ve özgürlük fikirlerinde temellendiren toplu pazarlık hakkının eşitliği yaymada büyük bir potansiyele sahip olduğu sonucuna varılmaktadır. Öte yandan, eşitlik amacının gerçekleştirilebilmesi için, toplu pazarlığın, sosyal tarafların eşitliği geliştirmek amacına yönelik açık bağlılıkları üzerine temellendirilmesi gerekir. Bu bağlılık sadece sözleşmelerin nasıl oluşturulduğunda değil, aynı zamanda “temsiliyetin” nasıl kurulduğunda ve pazarlığın nasıl yapıldığında da açıkça görülebilmelidir.

Son olarak, toplu pazarlığı özel ça-

İşma ilişkilerinin düzenlenmesi için bir araç olarak öne çıkardığı ölçüde Devlet, toplu pazarlığın eşitliğe yönelik kaygıları engellemekten çok geliştirmesini sağlamak konusunda çok önemli bir role sahiptir. Son bölüm kamu-özel ikiliği üzerine endüstriyel ilişkiler literatürünü ele almakta ve sosyal tarafların kendi işyerlerini yönetecekleri sözleşmeleri geliştirmelelerine olanak sağlayan devlet mekanizmalarının dayanağı olan emek ilişkilerinin çoğulcu doğasına vurgu yapmaktadır. Aynı zamanda, eşitlik amacını gerçekleştirebilmek için, toplu pazarlığa erişimde engelleri azaltan, ayrımcı toplu pazarlıkları yasaklayacak kuralları koyan ve toplu pazarlıkta demokratik katılımcı mekanizmalara yer açan düzenleyici bir çevrenin gerekliliğini savunmaktadır.

TOPLU PAZARLIĞA EŞİTSİZ ERİŞİM

Toplu pazarlığa eşitsiz erişim eşitlik önünde bir engeldir. Bu geniş eşitlik anlayışı çalışma dünyasında sosyal adalet istemini tanımlayan güçlü eşitlikçi kanaatlerden beslenir. Bu görüş, aynı zamanda, ayrımcılığa karşı koruma, yani bütün insanların eşit değer ve saygınlığını olumlama amacını da güder (3). Temel doğası ILO'nun kurallar evreninde ve başka zeminlerde tanınmış olan eşitliğin, çalışan insanların hayatının da gerçekliği olması için çaba gösterir. ILO

Anayasası ve normatif sistemindeki, bütün işçileri kapsamaya ve böylece her bir çalışanın eşit değer ve saygınlığının olumlanmasına dair hüküm düşünüldüğünde amaca yönelik bir yaklaşım gerekmektedir. Toplu pazarlığa eşitsiz erişim, eşitliğin önünde, Bildirgenin ILO'yu ve üyelerini aşmaya çağırdığı büyük bir engeldir.

Fordist paradigmanın dışlayıcı sonuçları

Toplu pazarlık hakkını uygulamaya geçiren mekanizmanın tasarımı ve uygulamasında belli işçi kategorileri hakim paradigmanın parçaları olmadıkları için unutulmuş, gözden kaçırılmış ya da basitçe dışlanmışlardı. Böylesi bir ayrımcılık, toplumsal ve kurumsal pratiklerin, politikaların ve kuralların içinde gömülü olması bakımından, sistemiktir. Hakim paradigmanın değişmeye başlamasıyla birlikte eşitsizlikler daha da derinleşmiştir. Çünkü toplu pazarlığı etkin kılmamanın araçları işyerinin artan çeşitlilikteki gerçekliklerini yakalamakta aciz kalmıştır. Dahası, toplu pazarlığın mevcut kapsamından dışlanan işçiler geleneksel olarak ırk, cinsiyet, sakatlık ve diğer benzeri yasaklanan ayrımcılık kriterlerine maruz kalmış gruplardan olma eğilimi göstermektedir.

Yirminci yüzyıl boyunca geliştirilen ve iyileştirilen toplu pazarlık sistemlerinin çoğu temel olarak endüstriyel üretim işyerlerindeki düzenle-

me sorunlarına çözüm bulma çabasıydı. Toplu pazarlık mekanizmaları değişen derecelerde (genellikle anayasa ile düzenlenmiş), sendika üyeliğine karşı saldırılara karşı koruma da dahil olmak üzere, örgütlenme özgürlüğünü tanımayı içermeye eğilimi gösterir. Örgütlenme özgürlüğünün tanınması çoğunlukla toplu pazarlığın yasal olarak tanınmasını garanti etmeyi amaçlayan mekanizmalar ile

desteklenmiştir (emredici olmayan (voluntarist) hukuk geleneğinde bu, toplu pazarlığı yasa dışı addeden örfi hukuk varsayımını ortadan kaldırarak yapılır). Tanınma farklı düzeylerde gerçekleşebilir ve üretim biçimine bağlı olarak işletme, işkolu, ulusal ve daha yakın zamanda (ve istisnai olarak) ulusötesi ya da bölgesel düzeylerde olabilir (Moreau, 2002, ss. 391-392). Gerek tekil işyeri ya da işletme

KİTAP

Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri-Dr. Sabahattin Şen Turhan Kitapevi-Ankara

Sabahattin Şen'in son yıllarda yoğunlukla tartışılan "esneklik" olgusunu tüm yönleriyle değerlendirdiği kitabında esnekliğin, sermaye kesiminin ileri sürdüğünün aksine, tek boyutlu bir kavram olmadığı gerçeğinden yola çıkılarak emek ve sermaye açısından farklı tanımları yapılmaktadır.

Kitapta esnek üretim ve esnek çalışma döneminde emek sürecinin kontrolü ve endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan değişimler özenle incelenmektedir. Esnek üretim ve esnek çalışma döneminde çevre işgücü için yine Fordizmdeki gibi doğrudan/direkt kontrol geçerli-

ken, çekirdek işgücü için teknolojik kontrol ve ideolojik kontrol olmak üzere iki farklı kontrol biçiminin ortaya çıktığı savunulmaktadır. Emek sürecinin bu yeni kontrol biçimleri, esnek üretimde işin zenginleştiği ve işçilerin özerkleştiği iddialarının gerçek olmadığını, aksine içselleştirilmiş yeni kontrol biçimlerinin ortaya çıktığını göstermektedir.

Esnek çalışma biçimlerinin emek piyasasını nasıl parçaladığı/katmanlaştırdığı, bunun sendikalar ve toplu sözleşme düzeni üzerindeki etkilerinin de tartışıldığı kitapta, günümüzde giderek güç kaybeden geleneksel sendikacılık anlayışına al-

ternatif sendikal politikalar da önerilmektedir. Kitapta ayrıca esnek üretim döneminde devletin değişen işlevi, toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları gibi katılımcı yönetim tekniklerinin işçi sınıfı üzerindeki etkileri de sorgulanmaktadır.

Esnek çalışma konusuna eleştirel bir bakışın sergilendiği kitapta özetle; esnek çalışmanın, sermaye sınıfının öne sürdüğü gibi, ekonomik krizden çıkabilmek için rekabet gücünü ve istihdamı arttıracak sihirli bir değnek olmadığı, esnek çalışmadan söz ederken, "Neden? Nasıl? Kim için?" vb. soruların sorulması gerektiği sonucuna varılmaktadır

düzeyinde merkezi olmayan bir toplu pazarlık sistemine, gerekse sosyal politikadaki endüstriyel vatandaşlık nosyonuna vurgu yapan daha merkezi yapılara bağlı olsun, hakim toplu pazarlık sistemleri yaygın olarak Fordist paradigma çerçevesinde tanımlanmıştır.

Fordizmin genel hatları çok iyi bilinmektedir. Dolayısıyla burada tekrar edilmeyecektir (4). Fordizm büyük işyerlerinde kitlesel üretim çağında ortaya çıktı ve endüstriyel istihdam modelinden beslendi. Taylorist bilimsel yönetim yaklaşımlarını birleştirdi ve endüstriyel vasıfsızlaşmaya yol açtı. Çünkü verili herhangi bir üretim sürecinin parçaları birçok işçinin yapabileceği tekil tekrarlanabilir görevlere bölünebilmekte ve bu görevlerin yerine getirilişi işverenler tarafından üretim hattında ölçülüp denetlenebilmekteydi. Hem işverenler hem de işçiler genellikle üretimin hedefi olan aynı ülkedeki bir fabrikada konumlandıkları için, işçiler aynı zamanda tüketicileri de oluşturmaktaydı. Dolayısıyla, işverenlerin ürettiklerini satın alabilmeleri için işçilere iyi bir ücret ödemek ve ücretlerini artırmak için iyi bir nedenleri vardı. İşçiler aynı zamanda alım güçlerini gerçekleştirebilecek ve aldıklarını tüketecek boş zamana da ihtiyaç duymaktaydı. Bu işyeri kazanımları hükümetleri sosyal devletin kurulması için harcama yapmaya teşvik eden

Keynezyen makro ekonomik politikalar yoluyla da pekiştirildi. Liberal ekonomik politikalar giderek daha fazla toplumsal bir nitelik kazanmaya başladı (Polanyi, 1957; Ruggie, 1982).

Endüstrileşmenin en yüksek noktalarında bile Fordizme dayalı modellerin işyeri organizasyonunun bütün çeşitliliğini kapsayamadığı gittikçe daha yaygın bir şekilde kabul edilmektedir. En temel düzenleyici mekanizmalar, özellikle de Birleşik Devletler ve Kanada'da hakim olan endüstriyel ilişkiler sistemi (Wagner Yasası geleneği), bazı işçi kategorilerini örgütlenme ve toplu pazarlık yapma hakkı tanıyan yasalarla açıkça dışlamışlardır. Tarımda ve evde istihdam, bu alandaki işin "doğal" olarak endüstriyel modelin dışında kaldığı varsayımı ile, bazen de sadece endüstriyel bir işyerinin olmaması nedeni ile, sistematik olarak bu düzenleyici mekanizmaların dışında bırakılmıştır (5). Bazı açılardan bu "doğal" dışlama, sendikaların geleneksel olarak örgütlenmekte çok zorlandığı ve tarihsel olarak birçok marjinal grubun çalışma eğiliminde olduğu küçük işyerlerindeki pratikteki dışlamaya paraleldir (Olney, 1996). Bugün daha da manidar olan, yasal mekanizmalar bu işçilerin özgül işyeri organizasyonlarını dikkate almayıp yalnızca onlara örgütlenme özgürlüğünü ve toplu pazarlık hakkını tanımakla yetindiklerinde, dışlanan birçok grubun bu hak ve özgürlükleri etkin bir şekilde

kullanabilme olanaklarından yoksun olmalarıdır.

Fordist dönemin toplu pazarlık sistemleri, bunları çevreleyen genel düzenleme ve bölüşüm sistemleri gibi, ulusal bir kapsama sahipti. Bu sistemler, ulus-Devleti ve ulusal egemenliği verili olarak kabul edip ve bu sınırlar içinde hareket ettiler. Birikim düzeyleri tekil Devletlerin tüketim kapasitelerini aştığında ve mal ticareti ve doğrudan yabancı yatırım üretim biçimini idame ettirmek için kaçınılmaz olduğunda bile, ulusal sınırlar yerli işçilerin sahip olduğu çalışma koşullarından daha kötüsünü kabul etmeye hazır göçmen işçilere karşı endüstrileşmiş ülkelerdeki işçileri korumak için özenle muhafaza edildi. Göçmen işçilerin süregiden mesleki bölünmüşlükleri ve ırksal, etnik ve dini azınlıklardan işçilerin enformel ekonomide ya da formel işyerlerinde düşük düzeyde örgütlü olmaları, bu işçilerin toplu pazarlığa erişimini daha da sınırlandırdı.

Buna karşılık, her bir ulus-Devletin dışındaki üretim ilişkileri ülke içindeki sosyal tarafların dert etmesi gereken bölüşüm menziline içinde görülmüyordu. Korumacı yasaların yanı sıra toplu pazarlık belli bir Devletin sınırları içindeki –fakat dışındakileri değil– kazanımları artırdı ve korudu. Vatandaşların üretken katılımının meyvelerini paylaşmaya ve vatandaş olmayanları dışı^{lam}aya yönelik, va-

tandaşlık haklarına dayalı klasik meşrulaştırmalara rağmen (6), bölüşümde adaletin ulusal kapsamı, giderek ulusal sınırları aşan ve zorunlu olarak tüketimden bağımsızlaşan üretim gerçeğini yakalayamaz hale geldi.

Kesin olan şu ki, Fordizmin birçok kurgusu toplu pazarlık haklarının etkin bir biçimde tanınması ve uygulamasından belli *de facto* dışlamaları getirmiştir. Bunlardan biri, erkekler hane reisi oldukları için kadınların çalışmak zorunda olmadığıydı. Kadınlar Fordizmin yükselişinden çok önce ve bu süre boyunca evin dışında çalışmış olmalarına rağmen, daha çok kötü koşullarda ve düşük ücretlerle istihdam edilmişlerdir. Kadınlar erkeklerin olmadığı zamanlarda çağırılacak yedek işgücüydüler. Dolayısıyla kadınlara aile ücreti vermeye gerek yoktu. Çünkü aileyi geçindiren erkeklerdi. Kadınlar aynı zamanda cezalandırılmaktaydı. Çünkü sosyal haklar çoğu zaman istihdama bağlıydı ve sağlık yardımı ve emeklilik maaşı da dahil olmak üzere sosyal güvenlik ağlarına erişim erkek çalışanların denetimindeydi. Başka diğer örneklerde, özellikle de dezavantajlı gruplardan olan işçilerin durumunda, işgücü katılımı onlara münasip görülen gettolaşmış mesleklerde olurdu (Malveaux, 1992).

Üretimi öncelikli sayan bakış açısı ile Fordizm, emek piyasasında değersiz olduğu varsayılan kadınların ev

içindeki yeniden üretime yönelik emeklerini ve bunun beraberindeki “üretken olmayan,” “değersiz” sevgi emeğini dışladı. Kadının ya da annenin emeğinin yerine başka bir şey ikame etmek gerektiğinde, bu görevi dezavantajlı gruplardan kadınlar (ve bazı erkekler) – daha önceleri kölelik ya da sözleşmeli kölelik ve daha sonraları da kısıtlayıcı göçmen düzenlemeleri ya da bağımlı emek yolu ile – yapmıştır. Dolayısıyla, bu işin yeterince değerli görülmemesi hali güçlendirilmiştir (Gaitskell v.d., 1983). Ev işinin geleneksel olarak birçok toplu pazarlık sisteminden dışlanmış olması da bu ikiliğin derinliğine tanıklık eder (Blackett, 1998, ss. 12-15; Vega Ruiz, 1994). Bu dışlamalar, sendikalı olduklarında dahi kadınların katılımına koyulan sınırlamalarla biraraya geldiğinde dışlayıcı etkileri katlayarak artırır (Lester, 1991; Swinton, 1995; Wedderburn, 1997) (7).

Fordizmin diğer bir kurgusu da homojen bir toplum varsayımıydı. Geleneksel Fordist yaklaşımlar endüstrileşmiş toplumlardaki hem ırksal, etnik ve dini azınlıklardan işçilerin hem de çoğu zaman daha az istenen ve karşılaştırmalı olarak daha düşük statülü işlere itilen göçmen işçilerin emek piyasasında karşılaştıkları bölünmeyi görmezden gelmiştir. Fordizmin bilimsel yönetime yaptığı eşitlikçi odaklanma –iş sınıflandırma- larında, işin gereklerinde ve ücret dü-

zeylerinde şeffaflığa vurgu yapması – muhakkak ki toplu pazarlığın ayrımcılık karşıtı genel ilkelerle uyumlu olduğu görüşünü güçlendirmiştir. Her ne kadar toplu pazarlığa açık bir istihdama erişim ırka dayalı ya da benzer ayrımcılık biçimlerinden korumaya yeterli olmasa da, bazı durumlarda ırksal azınlık gruplarının ücretli emek piyasasına ve sendikalaşmaya (sınırlı ve güç olsa da) erişimine izin verilmiştir (Jones, 1992, s. 53; Marable, 1982) (8). İşçilerin toplumdaki ve birçok işkolundaki azınlık statüleri ve daha az istenen meslek ve işkollarında toplaşmaları onların görece sınırlı pazarlık güçlerine yansıdığı gibi, bu sınırlı pazarlık gücü de varolan düşük statülerine ve konumlarına yansımıştır.

Diğer ve özellikle de gelişen ülkelerde ırksal, etnik, dini (ve bazı durumlarda da dilsel) eşitlik, ekonomik ve politik hayat üzerindeki sömürgeci denetim karşı mücadelelerle bağlantılıdır (Bolles, 1996). Birçok sendika yeni ortaya çıkan bağımsız Devlette merkezi toplumsal aktörler olarak ortaya çıkmışlar ve yerleşik ırksal ayrımcılığı tersine çevirmek için geniş yapısal toplumsal değişim sürecinde öncü roller almışlardır. Ne var ki, ülkede varolan ırksal, etnik ve dini çeşitliliğin istihdam ve toplu pazarlığa erişimde nasıl bir etkisi olabileceğine ise neredeyse hiç dikkat edilmemiştir.

Sosyal taraflar toplu pazarlığın sistemik ırksal eşitsizliği hangi yollarla or-

tadan kaldırmaya yardımcı olabileceğini bulmakta zorlanmaktadırlar; bunun muhtemel nedenleri ırkçılığa dair varolan kavramsal zorluklar, etnik ve dini temellerdeki ayrımcılık ve tarihsel olarak dışlanmış grupların toplu pazarlığı etkileyecek güçten görece olarak yoksun olmalarıdır. Toplu pazarlık ile ayrımcılık arasındaki ilişkiyi araştıran malzeme açısından üzücü bir kısıtlı sözkonusudur (9). Yeni ayrımcılık biçimlerini analiz etmek ve yorumlamak çok değerli olmakla birlikte, ırk ayrımcılığı gibi eski ayrımcılık biçimlerinin gündemde tutulmasını sağlamak da çok önemlidir (Hodges-Aeberhard, 1999; Hodges-Aeberhard ve Raskin, 1997).

Fordizm başka "norm" dışı durumları da görmezden gelmiştir. Bu bağlamda, engelli olanlar açıkça işe alınmıyorlardı. İşyerini yeniden düzenleyerek, engelli işçinin farklı görevleri yapmasını ya da aynı görevi farklı şekilde yapmasını sağlayarak engelli kişilere "uyum sağlama" çok sonraları gerçekleşmiştir. İşle bağlantılı sakatlık geçiren işçiler uzun süren bir çalışamazlık döneminden sonra kolayca işlerini kaybetmekteydiler. Uzun süreli işgöremezlik ödeneği yoluyla ve mevcut sıkı iş sınıflandırması ve terfi sistemlerini sakatlık geçiren işçi lehine gevşeterek çeşitli uyarlamalara gitmek yoluyla sakatlığın sınırlı ölçülerde tazmin edilmesi ancak yavaş yavaş gerçekleşmiştir. Üretim

planları vardiyalar şeklinde organize edilmekteydi. Bu vardiyalar hakim normları tanımuştur (örneğin Hristiyan toplumlarında pazarlar geleneksel olarak tatildir). Baskın toplumsal grupların dışındaki işçilerin dini inançları hemen kabul görmemiş ve bu inançların gereklerine göre uyarlamalar yapılmamıştır. "Renk-körü" kıdem ve liyakat temelli iş sınıflandırması yoluyla şeffaflığa yaptığı vurgularla Fordist istihdam, terfi ve denetleme pratikleri potansiyel olarak farkları artırmaktan ziyade daha geniş bir ırksal ve etnik bütünleşmeyi sağlayabilirdi.

Öte yandan, gerçekte, hakim toplumsal gruplardan olan işçiler de, bu sözde tarafsız kurallardan ve geçmişteki ayrımcılık, düşmanca çalışma koşulları, kadınların geleneksel rollerine bağlı olan mesleki ayrımlar, çocuk büyütme için verilen zorunlu aralıklar ve yakın zamanda göçmen statüsüne bağlı olarak işyerinde gelişen uygulamalar da dahil olmak üzere birçok uygulamadan inanılmaz faydalar sağlamışlardır. Özellikle de emek piyasasında bölünmeye ve bazı durumlarda emek piyasasından dışlanmaya neden olan sistemik ayrımcılık, belli ırksal ve etnik gruplardan işçilerin haklarını ve çıkarlarını savunacak toplu pazarlık sistemine erişimden etkin olarak dışlanmaları anlamına gelmektedir.

Fordist dönemde açıktan ya da giz-

li olarak dışlanma eğilimi gösteren işçi kategorileri büyük ölçüde 111 sayılı Sözleşmede ayrımcılıktan korunması gerekenler olarak sıralanan kategorilere karşılık gelir (Zeytinoglu ve Khasiala Muteshi, 2000, s. 141). Yukarıda da belirtildiği gibi, ev işinde çalışanlar ağırlıklı olarak ırksal ya da başka azınlık gruplarından kadınlardır. Ev işini toplu pazarlık alanının dışına (hukuki ya da *de facto* olarak) itmenin bu savunmasız kadınların üzerinde özellikle göze çarpan bir etkisi vardır. Benzer şekilde, tarım işçileri, özellikle de endüstrileşmiş ülkelerde, büyük çoğunlukla ırksal azınlık ve yabancı işçilerden oluşmaktadır. Dolayısıyla, onların bazı ülkelerde toplu pazarlık yasalarından dışlanmalarının ırksal, ulusal ve etnik köken açısından farklı etkileri vardır. Enformel ekonomideki işçilerin, atipik, yarı-zamanlı ve güvencesiz sözleşmeli işçilerin ve mesleki ayrımcılıkla karşılaşan işçilerin çoğu kadınlar, ırksal, etnik ve dini azınlıklar, göçmenler, sakatlar ve gençlerdir (10).

Dahası, bütün bu toplu pazarlık rejimlerinden dışlama biçimleri tersine çevrilse bile bu toplu pazarlığa eşitsiz erişim sorununu çözmeyecektir. Çünkü bazı sektörlerde sendikalara ve toplu pazarlığa erişim çok daha zordur. Çalışanların yetersiz pazarlık gücüne sahip olmaları, bazı sektörlerde çalışanları sendikalaştırmanın zorlu-

ğunun önemli nedenlerinden biridir. Sendikalar belli bir işyerinde ya da işkolunda örgütlenmeyi başarıp toplu pazarlığa başladıkları durumlarda dahi, daha iyi çalışma koşulları için pazarlık etmede çoğu zaman ikinci bir zorlukla karşılaşır. Eğer, sendika yetersiz pazarlık gücünden dolayı toplu pazarlık yolu ile kayda değer herhangi bir kazanım sağlayamazsa, elbette ki, arkasındaki destek de zamanla azalacaktır.

Belli işlerin yasal ve sosyo-ekonomik gerçekliklerinin toplu pazarlığı zorlaştırdığı ve işçilerin örgütlü olmalarına rağmen yeterli pazarlık gücüne sahip olmadıkları durumlarda, toplu pazarlığın işyerinde eşitliği sağlama konusundaki gücünün sınırlı olduğu ortaya çıkar. Gerçekten de bu durumlarda toplu pazarlık, etkin pazarlık gücüne sahip işçilerle buna sahip olmayanlar arasındaki açığı daha büyütebilir (Beatty, 1983).

Toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması: Eşitliğe bağlılık

Eğer geleneksel toplu pazarlık rejimleri belli işçi kategorilerini dışlıyorsa, toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınıp tanınmadığı sorunu kaçınılmaz olarak gündeme gelir. Buradaki "etkin" terimi çalışma hayatındaki temel ilkeler ile haklar arasındaki kesişime duyarlı bir şekilde anlaşılmalıdır. Başka bir deyişle, toplu

pazarlık mekanizmaları eğer 111 sayılı Sözleşmenin eşitlik garantisi verdiği dezavantajlı işçileri toplu pazarlığa erişimden yapısal olarak dışlıyorsa, o zaman etkin sayılamazlar. Bir açıdan bu, belli toplu pazarlık yaklaşımlarını diğerlerine tercih eden geleneksel iddialara da bir meydan okumadır. Etkin olabilmesi için toplu pazarlık mekanizmaları tam anlamıyla kapsayıcı olmalıdır. Özellikle de 111 sayılı Sözleşmenin ortadan kaldırmaya çalıştığı ayrımcılık türlerine tarihsel olarak maruz kalmış işçileri içermelidirler.

Toplu pazarlık hakkının etkin bir biçimde tanınması, çalışan insanların yaşanmış deneyimlerini dikkate alacak demokratik yönetim ihtiyacını vurgulayan güçlü bir örgütlenme özgürlüğü anlayışında temellenir. Çalışma hayatında insana yaraşır koşulları geliştirmeye ve korumaya yönelik bir araç olarak toplu pazarlık hakkı, gelişme amacına içkin olan hem eşitlik sürecini hem de fırsatını temsil eder (Sen, 1999a, s. 17; Langille, 1999). Örgütlenme özgürlüğünü toplu pazarlığa etkin bir erişim ile bağlantılandırmak sadece hakları ve özgürlükleri tanımaz, aynı zamanda katılımcılara ihtiyaçlarını bilindir kılacakları ve sosyal tarafların bu ihtiyaçlarını işyeri ve dışında karşılamak için çabalayabilecekleri araçları ya da “sesi” verir. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlığın güç kazandıran kapasitesi, “koruma”nın basitçe ihsan edilemeyeceğini,

aksine tarafların kendi ihtiyaçlarını belirlemede merkezi bir rol oynamaları gerektiğini gören kapsayıcı bir özgürlük anlayışının parçasıdır. Diğer haklar gibi, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık da, “yalnızca ekonomik ihtiyaçlara toplumsal tepkileri yedirmek bakımından çok önemli olmakla kalmaz, bizatihi ekonomik ihtiyaçların kendilerinin kavramsallaştırılmasında da merkezi bir role sahiptirler” (Sen, 1999a, s. 154).

Bu nedenlerden dolayı, 98 sayılı ILO Sözleşmesinde yer alan kapsayıcı toplu pazarlık tanımı, çalışanların onları ilgilendiren kararlarda söz hakkına sahip olmalarını sağlamak amacıyla tümüyle uyusur. Bu nedenle, ILO bu ilkeyi “tartışma kabul etmeyecek şekilde geniş bir anlamda ama endüstriyel ilişkiler sistemlerinin çeşitliliğini de gören bir tarzda” (Blackett, 1999, s. 15) uygulamıştır. Gerçekten de, toplumsal adaleti geliştirme kaygısıyla, ILO üçlü tarafların çok geniş çeşitlilikte ekonomik ve toplumsal politika-yapıcı faaliyetlere, özellikle de ulusal, ulusötesi ve uluslararası düzeylerde, bağımsız katılımlarına kucak açmış ve dostane toplumsal diyalog anlayışını savunmuştur. Bu tarz üçlü yaklaşımın temeli “toplumsal çoğulculuğun kabulüdür” (Trebilcock, 1994, s. 7).

ILO’nun toplu pazarlık özgürlüğünü toplumsal diyalogun geniş çerçevesi içine koyuyor olması, ILO’nun belli bir düzenleyici araca değil, işçi-

lerin kendi özgür iradeleri ile seçtikleri temsilcileri yoluyla demokratik katılımları ilkesini korumaya olan bağlılığını gösterir. Çünkü endüstriyel ilişkiler sistemlerindeki büyük çeşitlilik dünyada var olan yasal gelenekler ve düzenleyici çerçevelerin büyük çeşitliliğini yansıtır (Glenn, 2000). Endüstriyel ilişkiler yaklaşımlarının kabul edilip edilmedikleri ve başarı ile uygulanıp uygulanmadıkları, özellikle de gelişen ve geçiş sürecinde olan ülkelerde genel düzenleyici çerçevelerin hangi etkinlikte kabul gördüğünün bir aynası olabilir. Öte yandan, emek düzenlenmeleri alanında düşünülmesi gereken bir boyut daha vardır. Toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınmasına yönelik düzenleyici mekanizmalar genel olarak büyük oranda sanayileşmiş bir ekonominin varlığından hareketle düzenlenmiştir. Dolayısıyla, bu modelleri sanayileşmenin henüz başladığı yerlere nakletmek sorunlu bir birlikteliği beraberinde getirir. Düzenleyici mekanizmalar yalnızca varolan yasal ve sosyo-kültürel bağlama değil, yerel emek piyasasının organizasyon biçimine de uyumlu hale getirilmelidir. Sonuç olarak, ortaya çıktığı gelişmiş sanayi ülkesinde toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınmasını garanti eden bir sistem, az gelişmiş bir sanayi ülkesinde yalnızca cılız bir toplu pazarlık hakkını tanımak anlamına gelebilir. Bu sorun, ge-

lişmekte olan ve daha kırılgan olan geçiş ekonomilerinde önemli bir kaygı kaynağıdır. Bu ülkelerde formel sektörün küçük olması nedeniyle toplu pazarlığın uygulanabileceği işyeri sayısı çok sınırlıdır. Doğal olarak, toplu pazarlık bu ülkelerde işçilerin çoğunu dışarda bırakıp sadece kamusal ve yarı-kamusal sektörlerle sınırlı kalma eğilimindedir. Neticede, geleneksel toplu pazarlık mekanizmaları gelişen ülkelerdeki işçilerin çoğuna ulaşmakta etkisiz kalmış ve böylelikle eşit muamele ilkesinden ödün verilmiştir.

Ekonomik yeniden yapılanma ve toplu pazarlık ile eşitlik arasında büyüyen kopukluk

Ekonomik yeniden yapılanma, toplu pazarlık ve eşitlik arasındaki bağ açısından artık görmezden gelinemeyecek sorunları gündeme getirmektedir. Kalkınmakta olan dünyanın birçok yerinde ve sanayileşmiş ülkelerdeki dezavantajlı grupların toplu pazarlığa erişiminde karşılaşılan zorluklar, sanayileşmiş ve yeni sanayileşmekte olan ülkelerdeki hakim işçi kesimleri tarafından da gittikçe artan oranda yaşanmaya başlamıştır. Manuela Tomei'nin "enformelliğin yeni çeşitliliği"ni tarif ederken öne sürdüğü gibi:

Ne "atipik" istihdam biçimlerini ne de "enformel" sektörü yan kategoriler olarak değerlendirmeye devam et-

mek mümkündür. Bu her ikisi de bütünsel kalkınma dinamiklerine içkin hale gelmişlerdir. İstihdamın niteliği formel/enformel ikiliğini yansıtmayan bir yelpaze içinde çeşitlilik göstermektedir. Ne enformel sektördeki bütün işler zorunlu olarak kötüdür, ne de formel sektördeki bütün işler iyi bir iş niteliğine sahiptir. Sosyal korumanın sınırlı ya da hiç olmadığı, tehlikeli, geçici ve düzensiz işler formel sektörde de gittikçe yaygın hale gelmektedir (Tomei, 1999, s. 1; aynı zamanda bkz. Lamarche, 1995, s. 126).

Ana akım işçi grupları kazanılmış haklarına yönelik baskılara karşı direnmekte gittikçe daha çok zorlanmaktadır. Kısmen toplu pazarlık ve toplumsal diyalog yolu ile kazanılan işçi hakları, giderek daha fazla, adil olmayan bir şekilde kayırılan çıkar gruplarının tekelci tutumları sonucu verimsiz bir şekilde dağıtılmış, rekabete aykırı giderler olarak düşünlümlmektedir (Bronstein, 1997). Emek ilişkilerinin reformu için sınırlı girişimler olmuş ama toplu pazarlık sistemlerinin temel Fordist öncülleri kapsamlı bir şekilde gözden geçirilip değiştirilmemiştir. Kazanılmış hakları aşağıya çekmeye çalışan baskılar, eğer karşılık verilmezse, özellikle pazarlık ortamlarında ayrımcılığın artmasına ve eşitlik arayışlarının zayıflamasına neden olabilir.

Sanayileşmiş ve yeni sanayileşmekte olan ülkeleri etkileyen de

ğişimlere en önemli örnek, üretime dayalı ekonomiden teknoloji destekli büyümeye dayalı fazlasıyla genişlemiş hizmet ekonomisine kayıştır. Yeni teknolojilerin hızlı gelişimi ve yayılması çalışma hayatının doğası ve organizasyonunda belirgin değişiklikler ortaya çıkarmıştır (Rade, 2002, ss. 33-34). Sonuç olarak, daha çok sayıda işçi ulusal emek yasaları altında örgütlenme haklarını sınırlayan sorumluluk ve denetim düzeylerine tabi duruma gelmişlerdir. Sabit ve açıkça bilinebilir iş yükümlülüklerinin olduğu değişmez iş sınıflandırması sisteminde, gittikçe artan oranda, birden fazla becerinin, takım çalışmasının ve “yaşam boyu öğrenmenin” beklendiği bir sisteme geçilmiştir (Barenberg, 1994, s. 881). Özellikle de, yaşam boyu öğrenme, işçilerin süregiden eğitiminin ve kariyer değişikliklerinin yalnızca kendi ilgilerinden kaynaklanmadığını, aynı zamanda, esneklik ve dolayısıyla sürekli “istihdam edilebilirliği” garanti etmek için yapıldığını ima eder (Standing, 2002, ss. 166-167). Bu değişimler, bir yandan “liyakat”ı belirlemede sabit ve objektif kriterlere bağlı kalma olanağını azaltırken, öte yandan da, halihazırdaki paradigmatik işçi anlayışını da sarsmaktadır (Olney, 1996, s. 41). Bu değişimler, hem işe alma ve terfi mekanizmalarında öznel kriterlerin kullanımına daha çok alan açmakta, hem de belirli bir hakim kültürel norma uy-

ma kapasitesini daha önemli hale getirmektedir. Bu yeni talepler eşitlik açısından olumsuz etkiler doğurabilir.

Her ne kadar bugün sınırlar Fordist dönemde olduğu biçimiyle önemli değilse de, belli ekonomik faaliyet kümelerinin ve karmaşık niş temelli hizmet ilişkileri ağının gelişiminde çok önemli olmuşlardır. Güçlü telekomünikasyon altyapılarına sahip Kuzey Afrika ülkelerinde, özellikle Fas ve Tunus'ta yaşayan, mükemmel Fransızca'ya sahip, çoğunluğu genç ve kadın offshore telepazarlamacılar bulundukları yerde çalışarak Fransa'daki tüketicilere sanal hizmet sunmalarını düşünün (*Le Monde*, 2004a, 2004c). Daha esnek düzenleyici yaklaşımlar bu tarz işin atipik ve düzensiz biçimlerde gerçekleşmesine katkıda bulunabilir (*Le Monde*, 2004b). Bu koşullar geleneksel işyeri organizasyonunu teşvik etmezler.

Yirminci yüzyıl ortalarındaki toplu pazarlık görüşlerine temel oluşturan üretim anlayışı bile o kadar dramatik bir şekilde değişti ki, Fordist varsayımlar artık durumu kolayca açıklayamaz oldular. Genel olarak yeni uluslararası iş bölümü diye isimlendirilen ve şirketlerin üretimi dünyanın her yanındaki küçük üreticilere ve parça montajcılarına yaptırmalarına olanak tanıyan esnek birikim sistemleri ortaya çıkmıştır (Harvey, 1989). Karmaşık bir arz ağına bağlı bu

kırılgan mikro ve küçük işletmeler kalkınmakta olan dünyada enformel/formel sektör ayrımını daha da karmaşık hale getiren bir küresel üretim zincirindeki yeni ve dinamik istihdam kaynağıdır. Bu işyerlerinde sömürüye dayalı uygulamaların olduğunu gösteren birçok araştırma vardır. Çok korkulan ama ampirik olarak doğrulanamayan “dibe vurma” varsayımı düzenleme karşısı bir korku yaratmış, bu da daha titiz analizlere ket vurmuştur (Kucera, 2002, s. 31; OECD, 1996, ss. 80-82; Barenberg, 1996, ss. 117-118; Paul, 1995, ss. 29-30; Trebilcock ve Howse, 1999, s. 445). Sınırları aşacak şekilde, uygulanabilir ve toplumsal olarak adil kuralları her bir işyerinde hayata geçirmek ve böylece dünyanın farklı yerlerindeki atölyelerle uzaktaki çok uluslu şirketler ve tüketici dünyası arasında bağ kurmak çok zor bir hedeftir. Özellikle de bu çaba, yeni düzenleme girişimlerinin “işyerinde demokratik katılımı artırmaktan ziyade onların yerine geçmesi riskinin” olmadığını garanti etmeyi içeriyorsa (Blackett, 2001a, ss. 420-421).

Gittikçe yaygın hale gelen post-Fordist ekonomide, kamusal ve yarı-kamusal sektörlerdeki yönetim ve mülkiyet yapıları esnekliği teşvik edici yönde değişmektedir (Yemin, 1993, s. 476). Gerçekten de, İngiltere ve Yeni Zelanda'da, Ozaki'nin (1999) belirttiği gibi, her ne kadar kamusal sektördeki reformlar “hayali bir özel sektör vizyo-

nuna" dayandırılarak başlatılmış ise de (s. 8), "kamudaki istihdam sözleşmelerinin esnekleşmesi 1990'larda özel sektörde yaşanan esnek istihdamın hızlı yayılmasını önlemiştir" (a.g.e., s. 8). Bu değişimler özellikle de küçük çapta olan kamusal sektörde esnekliği hedefleyen yapısal uyum politikalarını yaşamış pek çok sayıda az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde gözlenmiştir (Lachaud, 1993). Bu değişimler geleneksel olarak yüksek oranlarda etkin toplu pazarlık düzeylerine sahip sektörlerdeki işçilerin toplu pazarlık yapabilme kapasitesini düşürme eğilimindedirler. Gelişmekte olan ve sanayileşmiş ülkelerdeki bazı demokratik hükümetler eşit istihdam programları uygulayarak örnek olmaya çalışmışlardır. Ne var ki, dezavantajlı gruplardan olan işçiler aynı zamanda genellikle en az kıdeme sahip olma eğilimi gösterdikleri için, dışarıya iş verme ve benzeri esnek istihdam pratikleri uygulanmaya başlandığında bu kişiler işini ilk kaydedenler arasında olabilmektedirler (Swinton, 1995).

Kuşkusuz, özelleştirme ve yeni kamu sektörü yönetim stratejilerinin tümü istihdamda ve meslekte ayrımcılık karşıtlığı ve toplu pazarlık hakkı bakımından her durumda sorunlu değildir. Gerçekten de, demokratik hükümetler kamusal ihalelere giren şirketlere istihdam-eşitliği dayatırken çok uzun zamandır kamusal istihdam

şemalarından esinlenmişlerdir. Teorik olarak eşitlikçi amaçlar daha çağdaş sözleşme biçimlerine de eklenilebilir. Buna rağmen, tartışmanın merkezindeki sorun (Spyropoulos, 2002, ss. 391-392), hakim toplumsal grupların ağırlıklı olduğu güvenceli sendikali işten dezavantajlı grupların ağırlıkta olduğu kişiselleşmiş güvencesiz istihdam biçimlerine geçiştir (Zeytinoglu ve Muteshi, 2000).

Dışarıya iş verme konusu, eşitsiz erişimin etkisinin neden sistemden bağımsız olmadığını gösterir. Dışarıya iş verme durumunda toplu pazarlığın kapsamını ya da süresini sınırlandıran endüstriyel ilişki sistemleri söz konusu sektörlerdeki toplu pazarlık haklarının kaybına katkıda bulunabilir.

Yeniden yapılanmanın nasıl olacağına dair bilgi paylaşımı, danışma ve pazarlık gerektiren sistemler, ortaya çıkacak değişimlerin etkisini azaltabilir.

Bu arada, özelleştirmeye farklı yaklaşımlar işçilerin toplu pazarlık mekanizmasına standart ulaşımalarını doğrudan etkileyebilir. Örneğin, eşitliği artırıcı kamusal hizmetleri özelleştirmeye yönelik girişimler, aile sorumlulukları olan işçilerin emek piyasasına erişimlerini zorlaştırabilir ve onların toplu pazarlık yolu ile işyerinin yönetimine anlamlı bir şekilde katılabilme olanaklarını en aza indirebilir.

İŞYERİNDE EŞİTLİK PAZARLIĞI

Zaman zaman toplu pazarlığın endüstriyel ve ekonomik konularla, insan hakları ve eşitliğin ise toplumsal konularla ilgilendiği iddia edilmiştir (Curtin, 1999, s. 22). İnsan hakları sorunlarına yasal reformlar ile çözüm aranırken, ekonomik sorunların toplu pazarlığın konusu olması gerektiği öne sürülmüştür (Kumar ve Murray, 2002, s. 14).

Ancak, ekonomik ve toplumsal arasındaki kavramsal ayrım sınırlıdır ve bunlar arasındaki bağlar vurgulanmalıdır. Özellikle de sendikalaşmanın sınırlı kapsamı düşünüldüğünde, insan hakları korumasını genişletmek için yasal reform gerekli olmakla birlikte, yasalar insan hakları alanında toplu pazarlığın rolünü ortadan kaldırmak yerine güçlendirmektedir.

Dahası, insan hakları geleneksel toplu pazarlığın kalbini oluşturan temel ekonomik meselelerle içiçedir – ücretler, yeniden yapılanma, dışarıya iş verme, atipik işlerin artışı, iş güvencesi, işyeri kazançları, çalışma koşulları.

Bütün bu ekonomik meseleler çalışma hayatında eşitlik açısından çok önemli sonuçlara sahiptir. Benzer şekilde, aile sorunlarından dolayı izin alma, eğitim fırsatları, işyerinde tacize ve ayrımcılığa karşı koruma gibi toplumsal sorunların da çok önemli

ekonomik sonuçları vardır.

Toplu pazarlığın kısıtlanmış kapsamından dolayı toplu pazarlık yoluyla eşitliği sağlama potansiyeli sınırlı olabilir.

Birçok sektörde ve sanayide toplu pazarlık işe alma, terfi ve eğitim gibi eşitlikçi ve ayrımcılık karşıtı uygulamaların merkezinde yer alan istihdam konularını kapsamaz (Colling ve Dickens, 1989, s. 3). Bazı ülkelerde, toplu pazarlık iş organizasyonundan ziyade ücret ve istihdam haklarına odaklanır. Yönetim hakları ve toplu pazarlığın makul kapsamı üzerine çok şiddetli tartışmalar yapılmıştır (Langille ve Macklem, 1988). Toplu pazarlık basitçe bireysel istihdam sözleşmesinin yerine mi geçiyor yoksa toplu pazarlık süreci iş ile ilişkili bütün karar alma sürecinde temelden bir değişimi, işyeri için yeni bir kurucu çerçeveyi, yeni bir işyeri yönetim hukukunu mu getiriyor? Her ne kadar toplu pazarlığın kapsamı isabetli olarak kapsam açısından sınırlı, sadece ücret ve kazançlara odaklanacak bir şekilde tarif edilebilirse de, toplu pazarlık, potansiyel olarak iş hayatında eşitliğin kalbini oluşturan meseleler de dahil olmak üzere, iş hayatındaki bütün meselelere hitap edebilir (11). Çalışan insanların hayatını etkileyen birçok meselede işçi katılımını ve adaleti, saygıyı ve esenliği garanti etmenin bir aracı olarak toplu pazarlık iş hayatında eşitlik ile doğrudan ilişkilidir.

Çoğunluğun çıkarlarıyla azınlık hakları arasındaki gerilim

Paradoksal olarak, toplu pazarlık çalışma hayatında eşitsizlik ve ayrımcılığı ortadan kaldırmada hem sorunun hem de çözümün bir parçası olmuştur. Toplu pazarlık genellikle bir işyerindeki hakim işçilerin ihtiyaç ve önceliklerini yansıtır. Bazı durumlarda, problem temsil sorunu yaşayan grupların (örneğin kadınlar, etnik ya da dini azınlıklar) dertlerini toplu pazarlık gündemine almayı ihmal etmek ya da bunları atlamaktan kaynaklanır. Bu durum, emek piyasalarının bölünmüş doğasından dolayı, belli bir işyerindeki işçilerin çoğunun tarihsel olarak dezavantajlı gruplardan geldiği hallerde bile geçerli olabilir. Başka durumlarda, toplu sözleşmelerin hükümleri ile farklılıkların dikkate alınması ve insan haklarına saygılı olma ihtiyacı arasında doğrudan çatışmalar çıkabilir. Farklı ırksal ve etnik azınlığa mensup işçilerin “iş imkanlarını sınırlandırmak için ırkçı ideolojileri kullanan ve işverenlerle aktif bir biçimde işbirliğine giden” sendika örnekleri mevcuttur (Virdee, 2000, s. 210). İşsizlik ve işten çıkarmalarla karşı karşıya kaldıklarında sendikalar zaman zaman ırkçı ve dışlayıcı göçmen karşıtı politikalara yönelmişlerdir (Wrench, Rea ve Ouali, 1999, s. 14; Pasture, 2000, s. 8; Pasture ve Verberckmoes, 1998). Benzer şekilde, kadın işçiler erkek işçilerin istihdam olanaklarına karşı tehdit olarak

algılandıklarında, erkeklerin çoğunlukta olduğu sendikalar kadınların istihdam olanaklarını sınırlandırmak için hane ücreti ve ayrı çalışma alanı ideolojilerini benimsemişlerdir (Crain, 1989 ve 1992; Briskin ve McDermott, 1993; Curtin, 1999). Pek çok işyerinde bu konuda değişimler yaşanmışsa da, toplu pazarlığın öncelikleri her zaman bu değişimlere göre yeniden tanımlanmadığı için, geleneksel sendikal taleplerle geleneksel işçi profiline uymayan işçilerin ihtiyaçları arasında çatışmalar ortaya çıkmaktadır.

Eşitliğe karşı kıdemli faziletleri üzerine tartışmalar çoğunlukçuluğun potansiyel tehlikelerini gösterir. Esasında, işyeri kazanç ve fırsatlarının kıdeme (ya da çalışılan süreye) bağlı olarak dağıtılması, bu uygulamanın adil olacağı, kayırmacılığa ya da keyfi yönetim kararlarına karşı koruma sağlayacağı ve sonuçta her bir işçi zamanla kıdemli olacağı için bütün işçilerin kazançlı çıkacağı fikrine bağlıydı (Sheppard, 1984). Ne var ki, modern ekonomik bağlamda kıdem kurallarının uygulanması çok önemli bir nedenden dolayı her zaman kadınların ve azınlık grupların daha adil ve eşitlikçi bir muameleye tabi olmasını getirmiyor: istihdama eşit erişim söz konusu değildir ve kadınlar ve azınlık işçiler genellikle çoğunluk erkek işçilerden daha az kıdemlidirler. Sonuç olarak, kıdem kuralları hem geçmiş dışlama biçimlerine destek verebi-

lir hem de “içeriden olanlar”ın ayrıcalıklarını güçlendirebilir –çoğu zaman da bunlar “dışarıdan gelenlerin” ayrımcı dışlanması üzerine inşa edilmiş ayrıcalıklardır (Williams, 1991, s. 101). Öte yandan kıdem sistemini eleştirmek iş, tazminat ve terfilerin dağılımında yöneticilere daha fazla inisiyatif kullanmasına kapıyı açar görünüyor. Dolayısıyla, bir yandan kıdem sisteminin olumlu yanlarına saygı gösteren, örneğin iş istasyonu değişimlerini dikkate almak ve engelli işçilerin iş imkanlarını çoğaltmak için kıdem esaslı uygulamaların dışında tutulacak durumları netleştirmek gibi yaratıcı alternatifler geliştirirken, diğer yandan da kıdem sisteminin dışlayıcı etkilerini eleştirmek gerekir (Wiggins, 2000, s. 33).

Çoğunluğun çıkarlarıyla azınlığın hakları arasındaki potansiyel çatışma zaman zaman toplu ve bireysel haklar arasındaki çatışmaya paralel görülmüştür. Eşitlik hakları bireysel haklar olarak görülürken, toplu pazarlık kolektif ya da sosyal amaçlara yönelik bir mekanizma olarak görülmüştür (Sen, 1999b ve 2000). Yurttaşlık hakları yasaları bireysel haklara odaklanırken iş yasalarının da grup haklarını koruduğunu düşünen bazı yazarlara göre, işyerinde ayrımcılığı sonlandırmaya yönelik kolektif mücadeleler bu ikilikten zarar görmüşlerdir (Yates ve Mason, 1999, ss. 97-98). Bu ayrımın inandırıcılığı sorgulanabilir.

Özellikle de ayrımcılık meselesini eşit haklar alanına taşıyan, adil olmayan muamelelerin grupsal yönüdür. Her ne kadar eşit haklar çoğu zaman bireyler tarafından gündeme getiriliyor olsa da, bunlar grup hakları ile yakından bağlantılıdır. Dahası, eşitlik hakları üzerine büyüyen bir literatür ayrımcılığın sistemik ve ilişkisel yönlerine vurgu yapmaktadır (Minow, 1990). Ayrımcılık ve dışlanma sorunlarını onları yaşayan birey ya da gruplarda aramak yerine, bu sorunlar hakim normlara uymamanın sosyal ve kurumsal sonuçları olarak anlaşılmalıdır. Dolayısıyla, eşitliğe ulaşılabilmesi için hem azınlığın hem de çoğunluğun yaşamalarını dönüştürecek ve zenginleştirecek kurumsal değişim şarttır. Son olarak, her ne kadar sendikalar her zaman kadınların ve azınlıkların işyerindeki grup haklarına sahip çıkmamışlarsa da, bazı durumlarda bunu yapmışlardır. Gerçekten de, bazı durumlarda, insan hakları taleplerine yönelik sendikaların kolektif çabaları olmadan (örneğin, ücret eşitliği veya adil ücret için), insan haklarının korunması ya da güçlendirilmesinden söz edilemezdi.

İçermeci demokrasi: Eşitlik arayışındaki grupların toplu pazarlığa katılımı

Tarihsel olarak dezavantajlı grupların kaygı ve ihtiyaçlarının toplu pazarlıktan dışlanmasına verilecek başlıca tepki, bu grupların toplu pazarlık

sürecine katılımlarını güvence altına almaktır. Toplu pazarlığın eşitliği artırabilmesi için, bu gruplardan bireyler ihtiyaç ve çıkarları konusunda görüş bildirmeli ve pazarlık masasında temsil edilmelidirler. Bu anlamda, ısrarlı bir şekilde kadınların toplu pazarlık sürecine dahil edilmeleri gerekliliğine vurgu yapan, cinsiyet eşitliği ve toplu pazarlık üzerine yapılmış önemli araştırmalar yararlı olacaktır (Curtin, 1997, s. 203).

Sendika karar organlarında eşit temsil ve eşitliği artırıcı sendika politikaları toplu pazarlık yolu ile eşitliği artıracak ön koşullar olarak görülmektedir (Curtin, 1999, s. 26; Bercusson ve Dickens, 1998). Bu, sadece dışlanma ve ayrımcılık gerçeğini yaşayanların deneyim, bilgi ve içgörülerini muteber kılmakla kalmaz. Aynı zamanda, sadece belli bir işkolu ya da işletmedeki çoğunluğu temsil edenlerin değil, bütün işçilerin demokratik katılımını sağlayarak toplu pazarlığın kapsayıcı işlevini de artırır.

Özgül ihtiyaç ve çıkarlarını seslendirdikleri zaman, sendikalar bunun işçi dayanışmasını zayıflatacağından korktukları için tarihsel olarak dezavantajlı gruplar her zaman haklarını talep etmek konusunda cesaretlendirilmiş değildirler. Bazı yazarlar “kimlik siyaseti”nin (Young, 2000) (12) birleşik sınıf-temelli yaklaşımları zayıflatacağını iddia etmişlerdir (Fudge ve Glasbeek, 1992). Başkaları da ulusal

politika oluşturulmasında sendika temsilcilerinin yer almasının “işçilerin heterojen taleplerinin homojenleştirilmesine” yol açtığını öne sürmüşlerdir (Curtin, 1999, s. 23). Ne var ki, tam da işçi hareketindeki bu çeşitli çıkar ve ihtiyaçların seslendirilmesi ve karşılanması gerektiği fikri de gittikçe daha çok kabul görmeye başlamıştır (13). Gerçekten de, farklılıkları kabullenmenin dayanışmayı zayıflatmaktan ziyade güçlendireceğini iddia edenler de olmuştur (örneğin, Harris, 1990). Eşitsizliğin doğasını anlamak ve toplu pazarlık yolu ile uygulanacak yaratıcı çözümler bulmak için etkin katılım şarttır.

Cinsiyet eşitliği ve sendikalar üzerine yapılan araştırmalar, ayrımcılık deneyimine sahip grup ve bireylere danışmanın yanısıra, temsil sorunu yaşayan gruplardan üyelerin sendika faaliyetlerine ve toplu pazarlığa katılımları için eğitilmelerinin önemini vurgulamaktadır (Government of Australia, 1994a). Burada cinsiyet alanından gelen gözlemler diğer dezavantajlı gruplar için de faydalıdır. Sendika faaliyetlerine ve işyeri ile ilgili diğer sorunlara katılım, bireylerin sendikada ve işyerinde etkin bir şekilde nasıl hareket edeceklerini bilmelelerini gerektirir. Doğrudan eğitim ve çalışma olmaksızın, bu alanlar birçok kadın ve azınlık mensubu işçinin erişimi dışında kalabilir.

Ayrıca, eğer dezavantajlı gruplarda

işçiler pazarlık yapan grupların içine alınırlarsa ve toplu pazarlığa katılmaları sağlanırsa, bu toplu pazarlık sırasında azınlık gruplarının ihtiyaç ve kaygılarının marjinalize olması riskini de azaltmaya yardımcı olacaktır. Azınlık toplulukları içinden, kendi gruplarıyla etkin bir şekilde görüş alışverişi yapabilecek temsilcilere sahip olmak özellikle faydalı olacaktır. Aynı zamanda liderlik konumlarının herkes için ulaşılabilir olması için seçilenlerin temsil ettikleri işgücünün çeşitliliğini en iyi şekilde yansıttıklarından emin olmak önemlidir.

Farklı çıkar ve grupların temsili, karmaşık bir sorundur. Farklı gruplar nasıl tanımlanmalıdır? Tarihsel olarak işyerinde dışlanmaya ve dezavantaja maruz kalmış grupların bireyleri nereye kadar grup çıkarlarını temsil edebilirler? Çünkü bir grubun üyesi olmak zorunlu olarak kişinin o gruptaki diğerleri ile aynı değer ya da fikirleri taşıdığı anlamına gelmez (Phillips, 1991). Yandaşlık ve grup temsiliyetinin eşitsiz yapısı yolu ile eşitsizliğin meşrulaştırılması (Mahon, 1977) sorunlarına nasıl karşı konulabilir? Ayrıca, danışma ve katılım ancak çoğu zaman susturulmuş ya da marjinalize edilmiş görüşleri ve sesleri dinlemeye ve ciddiye almaya gönüllü bir kitle varsa etkili olabilir (Sheppard ve Westphal, 2000, ss. 345-346).

Başka bir zorluk da, toplu pazarlığın sıcak ortamında tarihsel olarak

dezavantajlı grupların çıkarlarının gözden çıkarılmamasını sağlama almaktır. İnsan hakları hukuku, hem işverenlerin hem de sendikaların saygı duymak zorunda olacağı pazarlık dışı bir insan hakları koruma zemini koyarak bu konuda önemli bir rol oynayabilir. Böylelikle, toplu pazarlık tarafları tartışılmaz olması gerekenler üzerine pazarlık yapmak yerine, eşitlik arayışındaki grupların haklarına saygı göstererek insan hakları güvencelerinin en iyi şekilde nasıl uygulanacağına odaklanabilirler.

Eşitlik ve toplu sözleşmelerin içeriği

Sağlam eşitlik arayışında olmak işverenleri, sendikaları ve işçileri kurumsal ve toplumsal bir değişim süreciyle ilişkilendirir ve çalışma dünyasının, onu çeşitliliğe açmak üzere, temelden yeniden düşünülmesini gerektirir. Ne var ki, toplu pazarlığın çatışmacı doğasından ve çok zor kazanılmış hakları tehdit edebilecek yeni politika ve pratiklere karşı mevcut dirençten dolayı, her ne kadar bu haklar artık işyerince kapsayıcı bir atmosfer yaratmıyorlarsa da, toplu pazarlık yolu ile değişime ulaşmak her zaman kolay değildir. Toplu pazarlık yolu ile sağlam bir eşitlik için mücadelenin üç anahtar yönünün şunlar olduğu söylenebilir: eşitliğe bağlılık, eşitsizliği ve ayrımcılığı tespit edecek mekanizmalar, yaratıcı çözüm strate-

jileri ve önlemleri.

Eşitliğe bağlılık. Toplu pazarlık yolu ile eşitliğin sağlanabilmesi için, sendikaların ve işverenlerin bu fikre bağlı olmaları gerekir. Geçmişte farklı zamanlarda sendikalar kendi çıkar ve bağlılıklarını kadın ve azınlık işçilerle bağdaşan bir şekilde birarada tutmadılar. Yine de, sendikalar bugün pazarlık masasında eşitlik sorunlarına en yüksek önceliği vermektedirler. Cinsiyet eşitliği sendikaların odaklandığı özel konulardan biri olmaya başlamıştır. Her ne kadar ırksal eşitsizlik derin tarihsel köklere sahip ve inanılmaz zarara yol açmış ise de, sendikalar ancak çok yakın zamanlarda ırkçılığı kınayan ve ırksal, etnik ve dini farklılıkları kucaklayan politika açıklamaları yapmaya başlamışlardır (örneğin, bkz., CLC (1998), s. 4). Toplu pazarlık ancak son bir kaç senedir ayrımcılık karşıtı yasalar tarafından korunmayan toplumsal grupların eşit haklarını kazanmak için kullanılmaya başlamıştır. Toplu pazarlığın, tarafların ayrımcılık karşıtı korumaları müzakerede edebilecekleri özel düzenlemelere olanak tanıyan yanları bu gruplar için yasal reform ve korumanın olmadığı koşullarda özellikle önemlidir (Sweeney, 2001, s. 29; CLC, 1994). Örneğin, örgütlü emek tarafından cinsel farklılık konularında alınan tavırların farklı ülkeler bazında dökümünü ve karşılaştırmasını yapmaya çalışan artan sayıda

araştırma vardır (Hunt, 1999). Engelli hakları alanında yeni buluşlar da sendikalar tarafından gerçekleştirilmeye başlamıştır (Wiggins, 2000, s. 26).

Sendikaların eşitliğe bağlılığına ilişkin iki gözlem belirtmeye değerdir. Öncelikle, araştırmalara göre sendikalar pazarlıklarda eşitlikçi kaygılara ağırlıklı öncelik verdiklerinde bu isteklerin karşılanması ihtimali çok daha yüksektir. Yakın zamanda yapılmış bir çalışmaya göre “yeni gündemlerin yüksek önceliğe sahip olmadıkları sürece gerçekleşme şansları çok azdır. Politikanın fark yarattığı ve aktif siyasi tavırlara imkan veren bir ortamın olduğu söylenebilir” (Kumar ve Murray, 2002, s. 24). İkinci olarak, sendikaların eşitliğe bağlılığı, harcamayı (kapanmalar ve birleşmeler dahil), küçülmeyi, dışarıya iş vermeyi, geçici ve yarı-zamanlı işçi çalıştırmayı ve özelleştirmeyi savunan “yükselen ulusal ve uluslararası rekabet ve yeni yönetim stratejileri”nin (a.g.e., s. 5) hakim olduğu bir dışsal çevre tarafından tehdit edilmektedir. Ekonomik kriz, yeniden yapılanma ve güvensizlik dönemlerinde, eşitliğe çok daha az önem verileceği belirtilmektedir (Wrench, Rea ve Ouali, 1999, s. 14).

İşverenlerin eşitliğe bağlılığı da çok önemlidir. Toplu pazarlık yolu ile eşitliğe ulaşabilme şansı her iki tarafın da bağlılığı kazanıldığında çok daha fazla olur. Ayrıca, yoğunlaşan küresel rekabet ortamında benimse-

nen yönetim stratejilerinin eşitlik üzerine etkilerini de belirlemek önemlidir. Bu stratejilerin ağırlıklı olarak korumasız ve toplumsal olarak dezavantajlı gruplara olan etkileri yüzünden insan haklarını ilgilendiren sonuçları vardır. Her ne kadar işverenler zaman zaman eşitliğin maliyetinin değişimin önünde engel olduğunu iddia etseler de, eşitsizliğin maliyetinin çok büyük olduğu giderek daha çok kabul görmektedir.

Eşitsizliği ve ayrımcılığı belirleme mekanizmaları. Toplu pazarlığa hazırlanırken ve pazarlık talep ve önceliklerini belirlerken hem sendikalar hem de işverenler varolan eşitsizlik ve ayrımcılık sorunlarının bir değerlendirmesini de yapmalıdırlar. Eşitsizlik sorunlarının belirlenmesinde dışlanmış ve dezavantajlı grupların katılımı gereklidir. Dışlanma ve ayrımcılığın istatistik modellerinin ve sistemlerinin (örneğin ücret eşitliği) analizi için teknik bilgiye ihtiyaç duyulduğunda, sendikaların ve insan kaynakları bölümlerinin kolektif uzmanlığı önemli bir katkı yapabilir.

Toplu pazarlık için sınırlı bir takım uygulayan endüstriyel ilişkiler sistemlerinde sistemik ve siyasi eşitsizlik sorunlarını belirlemek için sürekli mekanizmalar kurmak ihtiyacı da vardır. Bazı toplu sözleşmelerde, yönetici ve çalışanların temsilcileri ile birlikte varolan eşitlik girişimlerini

denetlemek, yeni sorunları tespit etmek ve politika ve işyeri değişiklikleri önermek için eşitlik, uyum ya da insan hakları komisyonları kurulmaktadır. Denetim, etkili eşitlikçi politikaların önemli bir parçası olarak belirlenmiştir (Dickens, 1998, ss. 14-16). Endüstriyel demokrasi ile toplu pazarlığın birbirini zayıflatmaktan çok güçlendirdiğinden emin olmak gerekir. Bazı araştırmalar işçi demokrasisi girişimlerinin sendikalı işyerlerinde gelişme ihtimallerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Daha önceki araştırmalar ise zaman zaman endüstriyel demokrasi ve işin niteliğinin yükseltilmesi girişimlerini sendikalaşmayı caydırma çabaları ile bağlantılandırmışlardır (örneğin, Frohlich ve Pekruhl, 1996). Aşağıda tartışılacağı gibi, ücret ve istihdamda eşitliği artırmaya yönelik yasal girişimler çoğu zaman işçilerin bağımsız sesi olarak sendikalara önemli uygulama ve denetleme görevleri vermektedir.

Yaratıcı çözüm önlemleri ve stratejileri. Toplu sözleşmeler giderek daha sıklıkla işyerinde ayrımcılığı yasaklayan maddeler içermektedir. İşyerinde tacizi yasaklayan özel bir maddenin de eklenmesi gereklidir (14). Bu hükümler işyerinde eşitliğin genel normatif önemine dair oydaşmayı olumladıkları için önemlidir. Toplu pazarlık işyerinde hukuku temsil ettiği ölçüde, eşitlik kurucu normatif ilke

olarak kapsanmalıdır. Eşitliğe ilişkin maddeler toplu sözleşmedeki diğer hükümlerin yorumu açısından da yardımcı olabilirler. Toplu sözleşmede ortaya çıkabilecek muğlak ya da çelişkili hükümlerde, ayrımcılık karşıtı bir madde eşitlik ile tutarlı yorumlara destek sağlayabilir.

Ayrımcılık karşıtı hükümler, korumayı gerektiren durumlara göre farklılık gösterebilir. Varolan insan hakları yasalarını yansıtabilir, insan hakları standartlarını sadece gönderme yaparak içerebilir ya da yasal korumanın ötesine gidebilirler (yasaların sağladığı korumanın yeterli olmadığı durumda bu çok önemlidir). Her ne kadar eşitlik hükümleri çoğu zaman farklı gruplara dayalı ayrımcılık durumlarını varsaysalar da, bireysel kimlikler tekil zeminleri aşma eğilimindedirler. Eşitliği artırıcı hükümleri belli gruplara özel muamele ile sınırlandırmayan bütünlükçü bir yaklaşım dayanışmayı artırabilir. Yine de, eşitsizliğin bireysel deneyiminin özgüllüğüne karşı duyarlı olmak ve gerekli olduğu durumlarda bu eşitsizlikleri grup temelli terimlerle tanımlamak önemlidir.

Yasaklanmış ayrımcılık örnekleri üzerine farklı toplu pazarlık hükümlerinin bir değerlendirmesi toplumsal ve tarihsel bağlamın önemini ortaya koyar. Ayrımcılık ulusal ve yerel siyasi, sosyal ve ekonomik gerçekliklere göre farklılık göstermiştir. Örneğin,

sömürgeciliğin etkilerinden kurtulmaya çalışan birçok ülkede sendikalar ulusal politik mücadelede aktif olarak yer almışlardır (Bolles, 1996, s. xiv). Böylesi durumlarda, siyasi görüş ve bağlara dayalı ayrımcılık çok önemli olmuş olabilir ve dolayısıyla ayrımcılık karşıtı hükümlerin ana maddesi olarak kabul edilebilir. Başka ülkelerde, cinsiyet temelli ayrımcılık, ayrımcılık karşıtı hükümlerin ve girişimlerin odak noktası olabilir. Sendikaların, örneğin eşcinsel işçilerin karşılaştığı eşitsizlikler gibi başka eşitsizlikleri görebilmesi de ulusal bağlama göre önemli farklılıklar gösterebilir.

Toplu sözleşmelerde genel bir ayrımcılık karşıtı hükmün olması insan haklarının korunması için özellikle çok önemlidir. Çünkü bu durumda iddia edilen ayrımcılık sorunları şikayet işlemine ve potansiyel olarak da arabuluculuk işlemine tabi olacaktır. Gerçekten de, toplu sözleşmelerdeki temel insan hakları garantilerini yorumlayan, çok hızlı gelişmekte olan bir arabuluculuk sistemi vardır. Böylece, şikayet işlemine erişim insan hakları alanında adalete erişimi ciddi oranda artırabilir (Vallee v.d., 2001).

Her ne kadar arabuluculuk insan hakları alanında adalete erişime yardımcı olabilirse de, bir kaç önemli nedenden dolayı sorunu gidermenin tek aracı olmamalıdır. Öncelikle, ayrımcılığa uğramış kişi şikayet işlemi-

nin yürürlüğe konulması konusunda her zaman doğrudan denetime sahip değildir. Bazen, söz konusu kişinin isteklerine rağmen sendika bir insan hakları şikayetini takip etmemeye karar verebilir. Her ne kadar yasalarca garanti altına alınmış adil temsiliyet sorumluluğu sendika tarafından alınacak keyfi bir karara karşı belli bir koruma önlemi sağlıyor olabilirse de, kişi sorunu gidermek için başvurabileceği başka yollara da sahip olmalıdır (örneğin, bir insan hakları şikayeti). İkinci olarak, arabulucular ayrımcılık davalarında ortaya çıkabilecek bazı karmaşık sorunları çözmeye yarayacak yeterli insan hakları uzmanlığına her zaman sahip olmayabilir. Uzmanlaşmış insan hakları mahkemeleri işyerinde eşitsizlik sorunları ile uğraşmak için daha iyi donatılmış olabilir.

Ayrımcılık ve taciz karşıtı hükümlerin içerilmesi önemli olmakla birlikte, bu tür hükümler çoğu zaman şikayete dayalı insan hakları uygulaması modelini tekrarlar; ancak söz konusu ayrımcılık ya da tacize ilişkin kişisel bir şikayet olduğunda yorumlanır ve uygulanırlar. Bireyler için haklarının bu şekilde kabul görmesini sağlamak çok önemlidir. Ama daha fazlası gerekir. Toplu pazarlık belirlenmiş ayrımcılık sorunlarını aktif ve sistematik bir şekilde değiştirmek için de kullanılabilir. Bu alanda etkin bir değişimi görebilmek için bireyler çoğu zaman

uzun ve zahmetli şikayet kanalları ya da işlemlerinden geçmek zorunda olmamalıdır. Toplu pazarlık dışlayıcı ve ayrımcı işyeri kural ve politikalarını değiştirmek ve adil tazminat mekanizmalarını, kapsayıcı işçi haklarını ve eşit muameleyi geliştirmek için kullanılmalıdır.

Genel kuralları ya da evrensel politikaları değiştirmenin mümkün ya da istenilir olmadığı durumlarda, toplu pazarlık grup temelli farklılıkları içerecek kurumsal mekanizmalara da yönelmelidir. “Uyumlaştırma,” farklılıklarına rağmen işyerinde kabullerini olanaklı kılabilmek için işçilerin farklı muamele yapılmasını isteme haklarının olduğu durumlara gönderme yapar. Örneğin, görme ya da işitme engelli bir işçi bu engelinin etkilerini azaltacak özel bir büro eşyasına ihtiyaç duyabilir. Her ne kadar sendikalar istihdam fırsatlarını ve işyerinde uyumlaştırmayı artırmaya çalışmışlarsa da, bu amaçlar geleneksel kıdem esasından ya da diğer işyeri kurallarından sapmayı içerdiğinde direnç ortaya çıkmıştır. Toplu pazarlık uyumlaştırma politikalarının varlığını güvence altına almalıdır ki gerekli olduğunda bireysel uyumlaştırma önlemleri uygulanabilsin.

ILO-ICFTU raporunda da belirtildiği üzere, “birçok ülkedeki eşitlik yasalarında ve bunların uygulanmasında görülen eksiklikler, istihdam koşulları ve kurallarında fırsat ve

muamele eşitliğine çözüm olarak toplu pazarlığın önemini daha da artırmaktadır” (ILO, 2002b, s. 34). Eşitlik arayışındaki gruplar ile pazarlık yapmak alışılmış taraflar arasındaki pazarlıktan daha karmaşık ve zor olmaktadır. Fakat bu, toplu pazarlık sürecinin etkinliğini gerçekten artırabilir.*

SONUÇ

Şüphesiz, “demokrasi ve diyalog kültürü doğaçlama bir şekilde ortaya çıkmaz” (Tomei, 1999, s. 12). Toplu pazarlık mekanizmaları eşitliğe karşı duyarsız değil iseler, erişimdeki eşitsizliği çözecek önlemler alınmalıdır (Young, 2000, s. 52). Bu önlemler, üçlü aktörlerin yanısıra marjinal işçi gruplarını ve yeni istihdam ilişkilerini temsil eden geniş kapsamlı sivil toplum katılımcılarını da içermelidir. Bu önlemler, eski kategorilerin ve geleneksel sınırların

ötesinde düşünmeyi gerektirir. Aynı zamanda, toplu pazarlık eşitliği geliştirmek için birçok şey yapılabilir. Yaratıcı ve bağlama duyarlı sözleşmeler eşitliğin artmasında çok yardımcı olabilirler. Zira toplu pazarlık her zaman eşit hakların gelişimine katkıda bulunmamıştır: bazı konular işçilerin küçük bir kesimini ilgilendirdiği için gündeme getirilmemiş ya da yeterli öncelik verilmemiştir; ve toplu sözleşme hükümleri kadınların ya da azınlık işçilerin eşit hakları ile çelişebilmektedir. Ekonomik belirsizliğin olduğu bir ortamda, “içeridekiler”in eşit istihdam olanaklarından yoksun bırakılmış ve bırakılmaya devam eden “dışarıdakiler” aleyhine korunması riski vardır. Son olarak da, toplu pazarlığın etkinliği ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelerden ve emek piyasası gücünden etkilendiği için, bazı en korumasız sendikalı işçile-

* Özgün metinde buradan devam eden “Devletin Düzenleyici Girişimleri ve Toplu Pazarlık Yoluyla Eşitliğin İlerletilmesi Arasındaki Etkileşim” başlıklı ara bölüm çevirilmemiştir. Bu bölüm temel olarak farklı emek ilişkileri düzenlemelerinin değişik toplumlardaki işçi haklarına etkilerini tartışarak, eşitliğin sağlanmasında ve toplu pazarlığın eşitliği artırıcı bir şekilde kullanımında yasal düzenlemelerin önemine dikkat çekmektedir. Bu yasal düzenlemeler, en genel anlamda “teşvik edici” ve “yasaklayıcı” olanlar şeklinde sınıflandırılabilirler. Teşvik edici yasal düzenlemeler, eşitlikçi ve demokratik toplu pazarlık modellerini ve pazarlık dışı kalacak asgari çalışma koşullarıyla ücretleri düzenler ve korur. Yasaklayıcı düzenlemeler ise eşitliğin sağlanmasını engelleyecek her türlü uygulamayı hedef alır. Dolayısıyla toplu pazarlık, asgari standartlar ve insan hakları alanları bu her iki yasal düzenlemenin ortak kapsama alanını oluşturur. Bu düzenlemelerin etkin bir biçimde hayata geçirilip çalışma hayatında eşitliği artırıcı işlevler görmesinde devletin işlevi merkezi bir öneme sahiptir. Ne var ki, yakın dönemde yaşanan ekonomik dönüşümler devletin çalışma hayatında eşitliği gözetme rolü ve kapasitesinde önemli değişimleri de beraberinde getirmiştir. Bu değişikliklerin devletin emek düzenlemesi rolü üzerindeki etkilerini ele aldıktan sonra, yazarlar bu alanda devletin yanısıra ortaya çıkan yeni ulusötesi ve yerel aktörleri ve onların girişimlerini incelemektedirler. Devletin ve bu aktörlerin girişimleri bağlamında, devletin emek düzenlenmesinden geri çekildiğine ilişkin yakın dönemde ortaya atılan tezlere itiraz edilmekte ve yeni düzenleme alanlarının ve girişimlerin varlığı ve önemi vurgulanmaktadır.

rin toplu pazarlık yolu ile eşitlik amaçlarına erişebilmeleri için yeterli pazarlık güçleri olmayabilir. Yasalarla en temel emek standartlarını ve eşitlik haklarını sağlamak işçilerin pazarlık gücünü artırır; diğer bir deyişle, yasalar işyerinde eşitlik ilkelerini benimsemişse, pazarlıklar çalışmada eşitliği nasıl gerçekleştirilebileceğine odaklanabilir.

Bu yazıda, toplu pazarlık ve eşitliğin kesişmesine ilişkin ileri sürülen "Devletin geri çekilişi" tezine, kısmen ILO'nun önemli bir rol oynayabileceği öne sürülerek itiraz edilmiştir. Bu ileri gelen kurumun, sosyal tarafların doğrudan nasıl destekleneceği ve hükümetlerin bu faaliyetleri destekleme yönündeki kapasitelerinin nasıl geliştirilebileceği konusunda uluslararası emek standartlarında göstereceği dikkat eşitliğin ve toplu pazarlığın gelişmesinde eşsiz bir katkı yapabilir. Bu destek, yeni gelişen toplu pazarlık kâğıtları ve özellikle de yeni ortaya çıkan yönetim alanlarındaki geniş toplumsal diyalog üzerine araştırma ve analizleri içerebilir. ILO'nun aynı zamanda yerine getirmeye devam etmesi gereken normatif bir rolü vardır: özellikle de sosyal taraflara gelişmekte olan yeni işyeri yönetimini şekillendirmede etkin bir şekilde yer alabilmeleri için eğitim ve diğer teknik yardımın sağlanması. ILO'nun eylemleri, tarafların insanca çalışma gündeminin gerekleri konusundaki sorumluluklarına sahip çıkmalarını ve onlara bu gerekleri kar-

şılacak kapasiteyi edinmelerini sağlayarak, küreselleşmenin yönünü belirlemede yardımcı olabilir.

Temel ilkeler ve haklar bu ilişkinin merkezini oluşturur. Bu ilkeler ve hakların tam anlamıyla gerçekleştirilmesi için, tek tek değil karşılıklı etkileşimleri içinde anlaşılmalı gerektir. Burada toplu pazarlığın ancak eşitsiz erişim sorunu ile hesaplaştığında etkin bir şekilde tanınmış olacağını öne sürdük. Aynı zamanda, eşitliğin toplu pazarlığın etkinliğini artıracak ve ILO'nun bu iki hakkın kesişimini üzerine araştırma yapma ve bunların karşılıklı güçlendirici potansiyellerini göstermedeki öncü rolünü devam ettirmesi gerektiğini savunduk. Gidererek bütünleşen dünyada, bu haklar hem ekonomik hem de toplumsal olanın sürdürülebilir kalkınma için merkezi önemini vurgulamaktadır.

DİPNOTLARI

(1) Bundan sonra ILO Bildirgesi olarak anılacaktır.

(2) Burada, 1919 ILO Anayasası'nın başlangıcında da istihdamda eşitlik ilkesinin "özel ve acil önemine" vurgu yapıldığını belirtmek gerekir.

(3) Bu amaç 21 Mart 1986 tarihli Devletler ile Uluslararası Örgütler arasındaki ya da Uluslararası Örgütler arası Antlaşmalar Hukuku üzerine Viyana Sözleşmesi'nin 31. maddesinde hükme bağlanmıştır.

(4) Düzenleme okulundan Fordizmin üç ayağına dair bir tartışma için, bkz. Lipietz (1994), ss. 341-342.

(5) Bu kategorideki işçilerin örgütlenmesi bazı ülkelerde (örneğin Fransa) diğerlerinden (örneğin Kanada) daha başarılı olmuştur. Birçok ül-

kede ev içinde çalışanlar için yasal kapsam ile toplu pazarlığa *de facto* erişim arasındaki açık özellikle çok geniş olmaya devam etmektedir.

(6) Bölüşümde adalet iddialarının birçoğunun klasik ulusalcı sayılıtsı akademik literatürde giderek daha çok itirazla karşılaşmaktadır. Bkz. Young (2000), ss. 236-243.

(7) Swinton (1995, s. 727) sendikaların toplu pazarlığa çatışmacı yaklaşımlarının zorunlu olarak kadınların katılımına engeller koyduğu görüşüne karşı çıkmakta ve birçok ülkede kadınların, hemşirelik ve ilkökul öğretmenliği gibi, özellikle kadınların ağırlıklı olduğu orta sınıf mesleklerde, geleneksel biçimiyle toplu pazarlığı sahiplenme oranlarına dikkat çekmektedir. Lord Wedderburn (1997, s. 7) ister çatışmacı ister işbirliğine dayalı araçlarla olsun, bir sözleşme yapıldıktan sonra, sözleşmenin yürütülmesinin ya da ortak denetiminin önemini vurgulamaktadır.

(8) Marable (1982, s. 156) birçok Afrika kökenli Amerikalı işçinin teknolojik yeniliklerin ve dışarıya iş vermenin arımasıyla ortadan kalkması çok daha muhtemel işlerde çalışıyor olmasının krizi şiddetlendirdiğini ekler.

(9) ILO ırkçılığa karşı mücadeleden, özellikle de Güney Afrika'daki ırk ayrımcılığına karşı ilkel duruşu ve ayrımcılık sonrası dönem için geliştirilen emek düzenleme mekanizmaları yoluyla geçişi hızlandırmadaki yapıcı rolü ile, öncü bir rol oynamıştır. ILO toplu pazarlık mekanizmalarında ırksal, etnik ve dini eşitliği sağlayabilmek için toplumsal taraflara her türlü ayrımcılık biçimini fark etmeleri, kabullenmeleri ve karşılıklarına alıp değiştirmeleri konusunda nasıl yardımcı olunmalı sorusuna yanıt aramaya devam etmelidir. Her ne kadar belli atipik ve enformel sektördeki işçi kategorilerine dikkat kesilmek bu kaygıların bazılarını dolaylı olarak karşılık verse de (örneğin, ILO, 2002a) yeterli değildir. Tarihsel olarak dışlanmış bu gruplara karşı ayrımcılığı daha doğrudan hedef alan analize ve dikkate acilen ihtiyaç vardır.

(10) Tarihsel olarak dezavantajlı olan ırksal gruplardan genç işçiler özellikle korunmasız durumdadırlar. Bakınız, Wrench, Rea ve Ouali, (1999); ve K. Jennings (1992).

(11) Sendikaların toplu sözleşme odaklı olmalarının bir eleştirisi için, bkz. Collins (1986).

(12) Eşitlik arayışında olan grupların iddiaları-

nı kimlik politikalarına indirgeme eğiliminin eleştirisi için Young (2000)'e bakınız. Young'a göre, "bu grupların tepki verdiği temel toplumsal fark biçimi ... yapısal farktır. Bu da cinsiyet, etnik ya da dinsel farklara dayanıyor olabilir ama onlara indirgenemez... Belli toplumsal grup konumlarından yapılan adalet talepleri güç ya da fırsat ilişkilerinin sonuçlarını ifşa eder" (ss. 86-87).

(13) Örneğin, temel bir hakkın ihlali ya da ayrımcılık durumuna karşı sendikaların en korumasız üyelerine "adlandır, suçla ve talep et" yaklaşımını öğretip teşvik edebilecekleri görüşü (ILO, 2002a, s. 11).

(14) Toplu sözleşmelerde ayrımcılık karşıtı maddelerin bir değerlendirmesi için, bkz., Jolidon (2001).

KAYNAKLAR

Arthurs, Harry W. 1996. "Labour law without the State", *University of Toronto Law Journal* (Toronto), C. 46, ss. 1-45.

Australia, Government of. 1994a. *Women and workplace bargaining: Checklist for equity in workplace bargaining*. Sydney, Department of Industrial Relations.

—.1994b. *Negotiating equity: Affirmative action in enterprise bargaining*. Canberra, Australian Government Publishing Service.

Barenberg, Mark. 1996. "Federalism and American labor law: Toward a critical mapping of the 'social dumping' question", Ingolf Pernice (der.): *Harmonization of legislation in federal systems: Constitutional, federal and subsidiarity aspects - the European Union and the United States of America compared*. Baden-Baden, Nomos Verlag, ss. 93-118.

—.1994. "Democracy and domination in the law of workplace cooperation: From bureaucratic to flexible production", *Columbia Law Review* (New York, NY), C. 94, No. 3, ss. 753-983.

Beatty, David. 1983. "Ideology, politics and unionism", Ken Swan and Katherine Swinton (der.): *Studies in labour law*. Toronto, Butterworths, ss. 299-340.

Bell, Mark. 2000. "Article 13 EC: the European Commission's anti-discrimination proposals", *Industrial Law Journal* (London), C. 29. No. 1. ss. 79-84.

Bercusson, Brian. 1997. "Globalizing labour

law: Transnational private regulation and countervailing actors in European labour law", Gunther Teubner (der.): *Global law without a State*. Aldershot, Ashgate, ss. 133-178.

Bercusson, Brian; Dickens, Linda. 1998. *Equal opportunities and collective bargaining in Europe: Defining the issues*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Birdsall, Nancy; Torre, Augusto de la. 2001. *Washington contentious: Economic policies for social equity in Latin America*. Washington, DC, Carnegie Endowment for International Peace and Inter-American Dialogue.

Bisom-Rapp, Susan. 2001. "An ounce of prevention is a poor substitute for a pound of cure: Confronting the developing jurisprudence of education and prevention in employment discrimination law", *Berkeley Journal of Employment and Labor Law* (Berkeley, CA), C. 22, No. 2, ss. 1-47.

Blackett, Adelle. 2001a. "Global governance, legal pluralism and the decentered State: A labor law critique of codes of corporate conduct", *Indiana Journal of Global Legal Studies* (Bloomington, IN), C. 8, No. 2, ss. 401-447.

—.2001b. "Mentoring the other: Cultural pluralist approaches to access to justice", *International Journal of the Legal Profession* (London), C. 8, No. 3, ss. 275-290.

—.1999. "Whither social clause? Human rights, trade theory and treaty interpretation", *Columbia Human Rights Law Review* (New York, NY), C. 31, No. 1, ss.1-80.

—.1998. *Making domestic work visible: The case for specific regulation*. Geneva, ILO. Bolles, A. Lynn. 1996. *We paid our dues: Women trade union leaders of the Caribbean*. Washington, DC, Howard University Press.

Briskin, Linda; McDermott, Patricia (der.). 1993. *Women challenging unions: Feminism, democracy and militancy*. Toronto, University of Toronto Press.

Bronstein, Arturo. 1997. "Labour law reform in Latin America: Between state protection and flexibility", *International Labour Review* (Geneva), C. 136, No. 1, ss. 5-26.

Canadian Labour Congress (CLC). 1998. *Bargaining for equality*. www.clc-ctc.ca/wo-

[man/bargain4.html](http://www.clc-ctc.ca/wo-man/bargain4.html) adresinden ulaşılabilir.

—.1994. *Policy statement on sexual orientation*. 20th Constitutional Convention of the CLC 16-20 May 1994. www.clc-ctc.ca/human-rights/sexualorientation.html adresinden ulaşılabilir.

Colling, Trevor; Dickens, Linda. 1989. *Equality bargaining: Why not?* Equal Opportunities Commission Research Series. London, HMSO.

Collins, Hugh. 1986. "Market power, bureaucratic power, and the contract of employment", *Industrial Law Journal* (London), C. 15, No. 1, ss. 1-14. Crain, Marion. 1992. "Feminism, labor, and power", *Southern California Law Review* (Los Angeles, CA), C. 65, ss. 1819-1886.

—.1989. "Feminizing unions: Challenging the gendered structure of wage labor", *Michigan Law Review* (Ann Arbor, MI), C. 89, ss. 1155-1221.

Curtin, Jennifer. 1999. *Women and trade unions: A comparative perspective*. Aldershot, Ashgate.

—.1997. "Engendering union democracy: Comparing Sweden and Australia", Magnus Sverke (ed.): *The future of trade unionism: International perspectives on emerging union structures*. Aldershot, Ashgate, ss. 195-210.

Dickens, Linda. 1998. *Equal opportunities and collective bargaining in Europe: Illuminating the process*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Egger, Philippe. 2002. "Towards a policy framework for decent work: Refocusing ILO activities" (*Perspective*), *International Labour Review* (Geneva), C. 141, No. 1-2, ss. 161-174.

European Commission. 1994. "Council Directive 94/45/EC on the establishment of a European Work Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purpose of informing and consulting employees", *Official Journal* (Brussels), L254,30 Sept. 1994.

Evans, Sara Margaret; Nelson, Barbara X, 1989. *Wage justice: Comparable worth and the paradox of technocratic reform*. Chicago, University of Chicago Press.

Eyraud, Frangois (der.). 1993. *Equal pay pro-*

tection in industrialised market economies: In search of greater effectiveness. Geneva, ILO.

Fernandez, Juan Carlos. 1997. "The principle of labour law in Argentina: The principle of indemnity", J.R. Bellace and M.G. Rood (der.): *Labour law at the cross-roads: Changing employment relationships*. The Hague, Kluwer International, ss. 65-73.

Frohlich, Dieter; Pekruhl, Ulrich. 1996. *Direct participation and organisational change: Fashionable but misunderstood? An analysis of recent research in Europe, Japan and the USA*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg, Office of Official Publications of the European Communities.

Fudge, Judy; Glasbeek, Harry. 1992. "The politics of rights: A politics with little class", *Social and Legal Studies* (London), C. 1, No. 1, ss. 45-70.

Fudge, Judy; Glasbeek, Harry; McDermott, Patricia. 1991. *Just wages: A feminist assessment of pay equity*. Toronto, University of Toronto Press.

Gaitskell, Deborah; Kimble, Judy; Maconachie, Moira; Unterhalter, Elaine. 1983. "Class, race and gender: Domestic workers in South Africa", in *Review of African Political Economy* (London), C. 10, No. 27-28, ss. 86-108.

Glenn, H. Patrick. 2000. *Legal traditions of the world: Sustainable diversity in law*. Oxford, Oxford University Press.

Gunderson, Morley. 1992. *Comparable worth and gender discrimination: An international perspective*. Geneva, ILO.

Harris, Angela P. 1990. "Race and essentialism in feminist legal theory", *Stanford Law Review* (Stanford, CA), C. 42, ss. 581-616.

Harvey, David. 1989. *The condition of post-modernity*. Cambridge, MA/Oxford, Blackwell Publishers.

Hodges-Aeberhard, Jane. 1999. "Affirmative action in employment: Recent court approaches to a difficult concept", *International Labour Review* (Geneva), C. 138, No. 3, ss. 247-272.

Hodges-Aeberhard, Jane; Raskin, Carl (der.). 1997. *Affirmative action in the employment of ethnic minorities and persons with disabilities*. Geneva, ILO.

Hoppe, T. 2002. "La protection contre la discrimination sexuelle a l'embauche en Europe", *Revue de droit international et de droit compare* (Brussels), C. 79, No. 1, ss. 32-55.

Hunt, Gerald (der.). 1999. *Laboring for rights: Unions and sexual diversity across nations*. Philadelphia, PA, Temple University Press.

ILO. 2004. *A fair globalization: Creating opportunities for all*. Report of the World Commission on the Social Dimension of Globalization. Geneva.

—.2003. *Time for equality at work*. Global Report to the 91st Session of the International Labour Conference under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Report I(B). Geneva.

—. 2002a. *Promoting gender equality: Organizing in diversity*. Resource Kit for Trade Unions, Booklet 5. Geneva.

—.2002b. *The role of trade unions in promoting gender equality: Report of the ILO-ICFTU Survey*. Resource Kit for Trade Unions. Geneva.

—.2000. *Consultation workshop on HIV/AIDS and the world of work: Key issues and conclusions*. Geneva, Oct.

—.1999. *Decent work*. Report of the Director-General to the International Labour Conference, 87th Session, Geneva. www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc87/rep-i.htm adresinden ulaşılabilir.

—.1998. *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*.

Adopted by the International Labour Conference, 86th Session, 18 June 1998. www.ilo.org/public/english/standards/decl/declaration/text/index.htm adresinden ulaşılabilir.

—.1919. *Constitution of the International Labour Organisation*. Geneva.

Jennings, James (der). 1992. *Race, politics and economic development: Community perspectives*. London, Verso.

Jennings, Keith. 1992. "Understanding the persisting crisis of Black youth unemployment", Jennings, J., ss. 151-163.

Jolidon, Graciela. 2001. "La lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession par le biais des conventions collectives du travail (CCT)". Geneva, ILO, InFocus Programme on Promoting the Declaration. July (on file with

ILO).

Jones, Mack. 1992. "The Black underclass as systemic phenomenon", Jennings, J., ss. 53-65.

Kucera, David. 2002. "Core labour standards and foreign direct investment", *International Labour Review* (Geneva), C. 141, No. 1-2, ss. 31-69.

Kumar, Pradeep; Murray, Gregor. 2002. "Canadian union strategies in the context of change", *Labor Studies Journal* (New Brunswick, NJ), C. 26, No. 4 (Winter), ss.1-28.

Laborde, Jean-Pierre. 2001. "Conflits collectifs et conflits de lois: Entre realite et metaphore", *Droit Social* (Paris), No. 7/8, ss. 715-719.

Lachaud, Jean-Pierre. 1993. *Pauvrete et marche du travail urbain en Afrique au sud du Sahara: Analyse comparative*. Discussion Paper DP/55/1993. Geneva, International Institute for Labour Studies.

Lamarche, Lucie. 1995. *Perspectives occidentales du droit international des droits economiques de la personne*. Brussels, Emile Bruylant.

Langille, Brian. 1999. *Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining: A reflection upon our fundamental commitments*. Geneva, ILO. www.ilo.org/public/english/standards/decl/pub/papers/langille.pdf adresinden uiaşılabılır.

Langille, Brian; Macklem, Patrick. 1988. "Beyond belief: Labour law's duty to bargain", *Queen's Law Journal* (Kingston, Ontario), C. 13, No. 1, ss. 62-102.

Le Monde. 2004a. "Les centres d'appels sont a leur tour tentes par la delocalisation", Michel Delberghe 28 Feb., s. 16.

—.2004b. "Le Maroc offre des salaires trois fois inferieurs a la France", Nathalie Brafman, 28 Feb., s. 16.

—.2004c. "Appels longue distance", Robert Belleret, 28 Feb., p. 12.

Lester, Gillian. 1991. "Toward the feminization of collective bargaining law", *McGill Law Journal* (Montreal), C. 36, No. 4, ss. 1181-1221.

Lipietz, Alain. 1994. "Post-Fordism and democracy", Ash Amin (der): *Post-Fordism: A reader*. Oxford, Blackwell Publishers, ss. 341-342.

Lyon-Caen, Gerard; Pelissier, Jean. 1990. *Droit du travail*. Paris, Dalloz.

Mahon, Rianne. 1977. "Canadian public policy: The unequal structure of representation", Leo Panitch (der): *The Canadian State: Political economy and political power*. Toronto, University of Toronto Press, ss. 165-198.

Malveaux, Julianne. 1992. "The political economy of black women", Jennings, J., ss. 33-52.

Marable, Manning. 1982. "The crisis of the Black working class: An economic and historical analysis", *Science and Society* (New York, NY), Summer, ss. 130-161.

Maupain, Francis. 1999. "L'interpretation des conventions internationales du travail", Rene-Jean Dupuy (der): *Melanges en l'honneur de Nicolas Valticos: Droit et justice*. Paris, Edition A. Pedone, ss. 567-583.

Minow, Martha. 1990. *Making all the difference: Inclusion, exclusion and American law*. Itaca, NY, Cornell University Press.

Moreau, Marie-Ange. 2002. "Mondialisation et droit social: Quelques observations sur les eCutions juridiques", *Revue Internationale de Droit Economique* (Brussels), C. 16. Special issue, ss. 383-400.

Moreau, Marie-Ange; Trudeau, Gilles. 2000. "Les normes de droit du travail confrontees a l'eCution de l'economie: De nouveaux enjeux pour l'espace social regional", *Journal de droit international* (Paris), No. 4, ss. 915-948.

OECD. 1996. *Trade, employment and labour standards: A study of core workers' rights and international trade*. Paris.

Olney, Shauna L. 1996. *Unions in a changing world: Problems and prospects in selected industrialized countries*. Geneva, ILO.

Ozaki, Muneto (der) 1999. *Negotiating flexibility: The role of the social partners and the State*. Geneva, ILO.

Pasture, Patrick. 2000. "Squaring the circle: Trade unions torn between class solidarity and regional and cultural identities in Western Europe", Johan Wets (ed.): *Cultural diversity in trade unions: A challenge to class identity*. Aldershot, Ashgate, ss. 1-17.

Pasture, Patrick; Verberckmoes, Johan. (der). 1998. *Working-class internationalism and*

The regulation of international trade. İkinci basım. London, Routledge.

Vallee, Guylaine; Coutu, Michel; Gagnon, Jean Denis; Lapierre, Jean M.; Rocher, Guy (der.). 2001. *Le droit a l'egalite: Les tribunaux d'arbitrage et le Tribunal des droits de la personne.* Montreal, Editions Themis.

Vega Ruiz, Maria Luz. 1994. "La relation laboral al servicio del hogar familiar en America Latina", *Relasur* (Montevideo), No. 3, ss. 35-51.

Virdee, Satnam. 2000. "Organised labour and the Black worker in England: A critical analysis of postwar trends", *Wets*, ss. 207-225.

Vosko, Leah F. 2000. *Temporary work: The gendered rise of a precarious employment relationship.* Toronto, University of Toronto Press.

Waddington, Lisa. 2000. "Article 13 EC: Setting priorities in the proposal for a horizontal employment directive", *Industrial Law Journal* (London), C. 29. No. 2. ss. 176-181.

Wedderburn, Lord. 1997. "Consultation and collective bargaining in Europe: Success or ideology?", *Industrial Law Journal* (London). C. 26. No. 1. ss. 1-34.

Whittle, Richard. 1998. "European Communities and the EEA: Disability discrimination and the Amsterdam Treaty (European Union)", *European Law Review* (London), C. 23, No. 1, ss. 50-58.

Wiggins, C. 2000. *Disability provisions in collective agreements in Canada.* Canadian Labour Congress, Research Paper No. 17. Toronto.

Williams, Patricia J. 1991. *The alchemy of race and rights - Diary of a law professor.* Cambridge, MA, Harvard University Press.

Windmuller, J.P. 1987. *Collective bargaining in industrialised market economies: A reappraisal.* Geneva, ILO.

Wirth, Linda. 2001. *Breaking through the glass ceiling: Women in management.* Geneva, ILO.

Wrench, John. 1999. "Employers and anti-discrimination measures in Europe: Good practices and bad faith", Wrench, Rea and Ouali, ss. 230-251.

Wrench, John; Rea, Andrea; Ouali, Nouria. 1999. *Migrants, ethnic minorities and the labour market: Integration and exclusion in Europe.* Basingstoke/New York, NY, Macmillan Press/St. Martin's Press.

Yates, Michael D.; Mason, Patrick L. 1999. "Organizing African Americans: Some legal dimensions", Patrick L. Mason (ed.): *African Americans, labor and society: Organizing for a new agenda*, Detroit, MI, Wayne State University Press.

Yemin, Edward. 1993. "Labour relations in the public service: A comparative overview", *International Labour Review* (Geneva), C. 132, No. 4, ss. 469-490.

Young, Iris Marion. 2000. *Inclusion and democracy.* Oxford, Oxford University Press.

Zeytinoglu, Isik Urla; Khasiala Muteshi, Jacinta. 2000. "Gender, race and class dimensions of nonstandard work", *Relations industrielles* (Quebec), C. 55, No. 1, ss. 133-167.

the appeal of national identity: Historical dilemmas and current perspectives on western Europe. Oxford/New York, NY, Berg.

Paul, Joel R. 1995. "Free trade, regulatory competition and the autonomous market fallacy", *Columbia Journal of European Law* (New York, NY), No. 1 (Fall/Winter), ss. 29-62.

Phillips, Anne. 1991. *Engendering democracy*. University Park, PA, Pennsylvania State University Press.

Polanyi, Karl. 1957. *The great transformation*. Boston, MA, Beacon Press.

Rade, Christophe. 2002. "Nouvelles technologies de rinformation et de la communication et nouvelles formes de subordination", *Droit Social* (Paris), No. 1, ss. 26-36.

Robe, Jean-Philippe. 1997. "Multinational enterprises: The constitution of a pluralistic legal order", Teubner (1997), ss. 45-77.

Ruggie, John Gerard. 1982. "International regimes, transactions and change: Embedded liberalism in the postwar economic order", *International Organization* (Cambridge, MA), C. 36, No. 2 (Spring), ss. 379-415.

Scales-Trent, J. 1984. "Comparable worth: Is this a theory for Black workers?", *Women's Rights Law Reporter* (Newark, NJ), C. 8, ss. 51-58.

Sen, Amariya. 2000. "Work and rights", in *international Labour Review* (Geneva). C. 139, No. 2, ss. 119-128.

—. 1999a. *Development as freedom*. New York, NY, Random House.

—. 1999b. Address to the International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 15 June 1999. www.ilo.org/standards/relm/ilc/ilc87/a-sen.htm adresinden ulaşılabilir.

Sheppard, Colleen. 1998. "Equality rights and institutional change: Insights from Canada and the United States", *Arizona Journal of International and Comparative Law* (Tucson, AR), C. 15, ss. 143-167.

—. 1995. "Systemic inequality and workplace culture: Challenging the institutionalization of sexual harassment", *Canadian Labour and Employment Law Journal* (Scarborough, Ontario), C. 3, ss. 249-286.

—. 1992. *Litigating the relationship between equity and equality*. Study Paper. Toronto, On-

tario Law Reform Commission.

—. 1984. "Affirmative action in times of recession: The dilemma of seniority-based layoffs", *University of Toronto Faculty of Law Review* (Toronto), C. 42, No. 1, ss. 1-25.

Sheppard, Colleen; Westphal, Sarah. 2000. "Narratives, law and the relational context: Exploring stories of violence in young women's lives", *Wisconsin Women's Law Journal* (Madison, WI), C. 15, No. 2 (Fall), ss. 335-366.

Sheppard, Colleen; Westphal, Sarah. 1992. "Equity and the university: Learning from women's experience", *Canadian Journal of Women and the Law* (Ottawa), C. 5, ss. 5-36.

Spyropoulos, Georges. 2002. "Le droit du travail a la recherche de nouveaux objectifs", *Droit social* (Paris), No. 4, ss. 391-402.

Standing, Guy. 2002. *Beyond the new paternalism: Basic security as equality*. London, Verso.

Sturm, Susan. 2001. "Second-generation employment discrimination: A structural approach", *Columbia Law Review* (New York, NY), C. 101, ss. 458-567.

Sweeney, John J. 2001. "The growing alliance", Kitty Krupat and Patrick McCreery (der): *Out at work: Building a gay-labor alliance*. Minneapolis, MN, University of Minnesota Press.

Sweptson, Lee. 1998. "Human rights law and freedom of association: Development through ILO supervision", *International Labour Review* (Geneva), C. 137, No. 2, ss. 169-194.

Swinton, Katherine. 1995. "Accommodating equality in the unionized workplace", *Osgoode Hall Law Journal* (Toronto), C. 33, No. 4 (Winter), ss. 703-747.

Tomei, Manuela. 1999. *Freedom of association, collective bargaining and informalization of employment: Some issues*. Working Paper. Geneva, ILO. www.ilo.org/public/english/standards/decl/publ/papers/tomei.pdf adresinden ulaşılabilir

Trebilcock, Anne. 1994. "Tripartite consultation and cooperation in national-level economic and social policy-making: An overview", Anne Trebilcock v. d.: *Towards social dialogue: Tripartite cooperation in national economic and social policy-making*, Geneva, ILO, ss. 3-63.

Trebilcock, Michael J.; Howse, Robert. 1999.