

26, Mayıs 2005

sendikal notlar



YAŞAM KALİTESİNİN NERESİNDENİZ?



BÜLGE ÇÜMÜDÜ ÖZETLEME GERMİYEMİYEN YAKIN
PİYASININ YOLUNDA



İŞYERİNDE ŞİDDETİ İNGİLİZ



IMF İLE NEREYE?



İŞYERİNDE ŞİDDET



SOSYAL
HAKLARIN İÇİN
SINAV ZAMANI

gözden geçirilmiş avrupa sosyal şartı
çekincesiz onaylanmalıdır

demokrasi ve
sosyal haklar için
sınav zamanı



Asgari ücret ve
gençlerin istihdamı



Esneklik:
Tehlikeli Biliçimde
Verilmiz



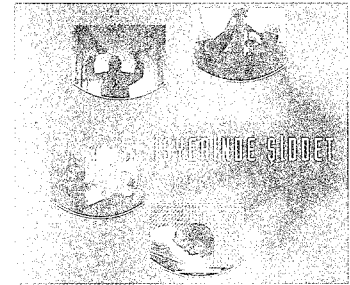
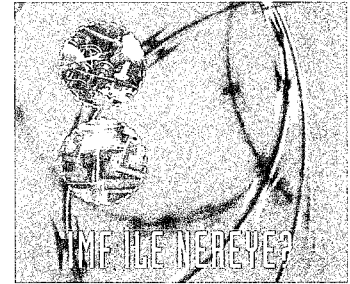
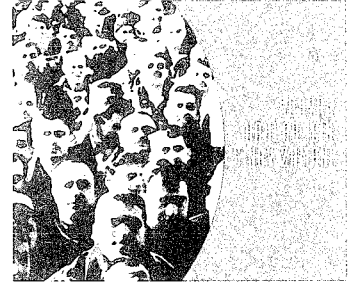
İŞ
DENETİMİNDE
ŞİDDET



KİMLİK SİYASATI, İŞ HAKLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ
VE SİYASAL YERLEŞTİRİLMESİ

İÇİNDEKİLER

Sunuş	3
Türkiye	5
Dünya	18
İMF ile Nereye?	28
Şimdi Sınav Zamanı	32
Yaşam Kalitesinin Neresindeyiz?	40
İşyerinde Şiddet Kaçınılmaz mı?	54
İşyerinde Şiddeti Önleme	64
İLO Kuralları İşyerinde Şiddetle Mücadele Ediyor	71
Mobbing (Yıldırma)	77
İş Denetiminde Şiddet	92
İCFTU Kararlarından	114
Esneklik: Tehlikeli Biçimde Verimsiz.....	124
Asgari Ücret ve Gençlerin İstihdamı.....	140



YAŞAM KALİTESİNİN NERESİNDEYİZ?





Petrol-İş Sendikası Yönetim Kurulu
Mustafa Öztaşkın (Genel Başkan)
Mustafa Çavdar (Genel Sekreter)
Adnan Özcan (Genel Mali Sekreter)
İsmet Yiğit (Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri)
Mehmet Güray (Genel Yönetim Sekreteri)

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

Yazı İşleri Müdürü: Mehmet Yılmaz

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
Web adresi: www.petrol-is.org.tr
e-mail: petrol@tnn.net

Petrol-İş Dergisi Ekidir.
(Yayın türü: Yerel, Süreli, Aylık)

Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

Sendikal Notlar'da yayınlanan
yazılar, yazarın görüşünü yansıtmaktadır.

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
Haziran 2005

SUNUŞ

AKP Hükümeti'nin IMF ile sürdürdüğü görüşmeler sonuçlandı ve 10 milyar dolar borç almak için ülkenin geleceği yeniden ipotek altına sokuldu.

IMF'ye verilen ve IMF'nin de onayladığı "Niyet Mektubu"nun açık hükümleri, ülke ekonomisine ve çalışanlara ne getirecek?

Hiç kuşkusuz 3 yıl sürmesi öngörülen anlaşma Türkiye ekonomisini bağımlı kılmanın yanında milyonlarca insanı daha da yoksul kılacaktır.

Yeni anlaşmanın temel unsurları, önceki anlaşmaları aratmayacak nitelikler taşımaktadır.

Nasıl?

-Sıkı maliye politikası uygulanarak çalışanların ücretlerini baskı altına tutulacak; toplu iş sözleşmeleriyle olsun ya da olmasın hiç bir biçimde reel ücret zamları yapılmayacaktır.

-Gelir dağılımını daha da bozan, yoksulluğu yaygınlaştıran bütçe politikaları yürürlüğe sokularak okul, hastane, yol, liman gibi kamu yatırımları yapılmayacaktır. Kamu istihdam daralması yeni dönemde de sürdürülecektir.

-Özelleştirmelere hız verilerek; Telekom, Tüpraş, Petkim ve Erdemir ile diğer birçok kamu kuruluşu satılacaktır.

-Faiz dışı fazla adı altında genel olarak vergi gelirlerinin büyük bölümü borç faizine aktarılacaktır. Böylece halkın gelirinin çok büyük bölümü uluslararası finans kuruluşlarına faiz ödemelerini aksatmamak için kullanılacaktır.

-Bütçeyi denkleştirmek üzere dolaylı ve dolaysız vergilerin artırılması sürdürülecektir.

-Temel gıda maddeleri başta olmak üzere sağlık, eğitim, ilaç gibi birçok alanda indirilmesi beklenen Katma Değer Vergisi oranlarında indirim yapılmayacaktır.

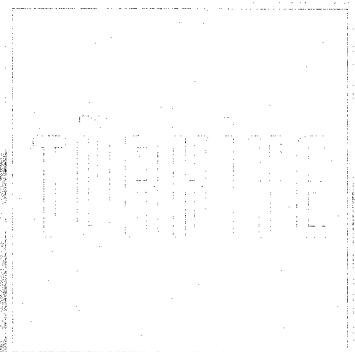
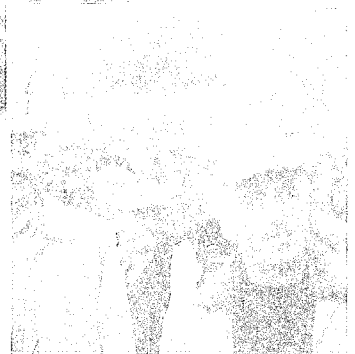
-SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'un yanlış yönetilmeleri ve kaynak kullamınları ile ekonomik olarak zor durumda olmalarının yükü, sosyal güvenlik hakkını kullananlara bindirilecektir. Bunun için sosyal güvenlik kurumlarının hizmetlerine sınır getirilecek ve/veya ek primlere bağlanacaktır.

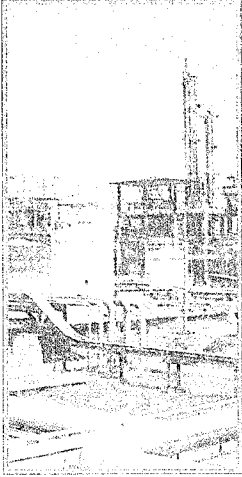
Kısaca tüm çalışanları yeni dönemde zor günler beklemektedir.

Tüm sendikalar ve demokratik kuruluşlar, bu yeni dönemin yaratacağı sonuçları etkisiz kılmak, kazanımları korumak ve geliştirmek amacıyla etkili eylemler gerçekleştirmelidir.

Saygılarımızla.

Merkez Yönetim Kurulu





“PETKİM YENİDEN HEDEFTE”

AKP Hükümeti, Türkiye'nin stratejik kamu kuruluşlarını özelleştirmek üzere yeniden atağa geçti.

Hükümet yetkilileri tarafından önce Petkim daha sonra da Tüpraş'ın özelleştirileceği açıklanırken, Petrol-İş, özelleştirmeler konusunda kamuoyunda duyarlılık sağlamak üzere yeni bir kampanya başlattı.

Türkiye'nin tek petrokimya tesisi olan Petkim'in kuruluşunun 40. yılı olan 5 Nisanda işbaşı yapmak üzere işlerine gelen Petkim işçileri, Petkim'e yak-

laşık 500 metrede bulunan kavşakta, servislerinden inerek toplandılar. Oradan yürüyüşe geçen işçiler Petkim'de bulunan anıta çelenk koyarak, Petkim'i kuran ve bugünlere getirenleri anarak saygı duruşunda bulundular. Daha sonra Petkim içinde yürüyüşler yaparak Petkim -B- Kapisına gelen işçilere bir süre sonra işçilerin eş ve çocukları da katıldı.

Sendikalar ile siyasal parti temsilcilerinin de yer aldığı etkinliğe Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç ve Türk-İş 3. Bölge Temsilcisi ile Türk-İş'e bağlı sendikaların Ege bölge şube Başkanları ve yöneticileri de katıldılar. Etkinlik sırasında davul zurna eşliğinde halaylar çekildi. Üzerinde “Halkın malı olarak, halkın hizmetinde nice 40 yıla” yazan büyük bir pasta kesildi.

Törende işçilerle birlikte halay çeken Petkim Genel Mü-

dürü Kenan Yavuz, Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç sırası ile birer konuşma yaptılar.

Petkim Genel Müdürü Kenan Yavuz; “Petkim'in yeni yatırımlarla büyütülmesi gerektiğini, bunun için herkesin sorumluluklarını yerine getirmesini, aksi halde bu kuruluşların yok olmaya mahkum olacağını ve bundan da ülke ekonomisinin zarar göreceğini” belirirken Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın özetle şunları söyledi:

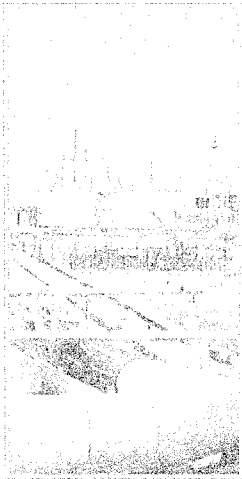
“Özelleştirme kapsamında bulunan pek çok kuruluş batsın diye uğraşılıyor, yatırım yapılmıyor. Yatırım yapılan nadir kuruluşlardan biridir Petkim ve son üç yılda 330 milyon dolar yatırım yapılan Petkim'i neredeyse değerinin beşte birine elden çıkaracaklardı.

Bize destek veren duyarlı kamuoyunun da bize verdiği destekle her türlü mücadeleyi vererek bunu önledik. Bugün ise “halka arz” adı altında parça parça satmak istiyorlar bu güzide kuruluşları. Buna izin veremeyeceğiz.

Halka arz yöntemi de bir aldatmacadır, blok satışa giden yolun başlangıcıdır. Biz, bugüne kadar yapılan “halka arz” uygulamalarının nasıl sonuçlandığını biliyoruz..”

Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç ise; “Türk-İş olarak hükümeti uyarıyoruz: Özelleştirme uygulamalarını derhal durdurun! Petkim, Tüpraş, Tekel, THY, Erdemir, Şeker Fabrikaları, Limanlar bu ülkenin can damarıdır. Bu uygulamaları böyle devam ettirerseniz, ortada Türk sanayisi diye bir şey kalmayacak. Karlı, verimli, istihdam

yaratan teknolojik gelişmeye katkı koyan bu kuruluşları satmaya, elden çıkarmaya devam ederseniz ekonomimizin dışa bağımlılığı ve yoksulluk artacaktır. Bu nedenle satmaya değil, yeni Petkim'ler kurulmaya ihtiyaç vardır" dedi.



TÜPRAŞ: TÜRKİYE'NİN EN BÜYÜK SANAYİ KURULUŞU

Petrol-İş Sendikası Araştırma Servisi, Hükümet tarafından özelleştirme ihale ilanları verilen Tüpraş konusunda güncel bilgilerle derlenmiş bir rapor yayınladı. Tüpraş'ın Tür-

kiye'nin en büyük sanayi kuruluşu olduğu gerçeğinin vurgulandığı raporda, Tüpraş'ın ülke ekonomisinin vazgeçilemez kuruluşu olduğu belirtildi.

Rapor'da özetle şu noktalar öne çıkarıldı:

-Tüpraş, 2004 yılında İran, Libya, Rusya, Suudi Arabistan ve Irak başta olmak üzere çeşitli ülkelerden 22.267 bin ton ham petrol ithal etmiştir. Toplam 24.524 bin ton ham petrol alımının %90,8'ini ithalat yoluyla %9,2'sini ise yerli üretimden karşılamıştır

-Tüpraş, Avrupa'nın 7. büyük rafineri şirkettir. Bölgemizdeki rafineriler, teknolojik yatırımları açısından yeni çevre yükümlülüklerine ve mevzuatına uyum sağlamadıklarından kapanmak zorunda kalmaktadırlar.

-Tüpraş rafinerilerinde toplam 24.509 bin ton ham petrol işlenmiştir. Bu miktar ülkemizde işle-

nen ham petrolün (26,5 milyon ton) %92,5'ini oluşturmaktadır

-Tüpraş'ın yaptığı satışlar, 2004 yılında, 23,9 milyon ton olarak gerçekleşmiştir. Tüpraş satışlarının 23,8 milyon tonunu petrol ürünleri, 84 bin tonunu ise petrokimya ürünleri oluşturmıştır.

-Varlıklar toplamı yaklaşık 4 milyar dolar olan Tüpraş'ın, kısa sürede paraya çevrilebilir ve hazır değerler toplamı 2,3 milyar dolar tutarındadır. Bu rakam aynı zamanda, aktiflerinin %79,1'ini oluşturmaktadır.

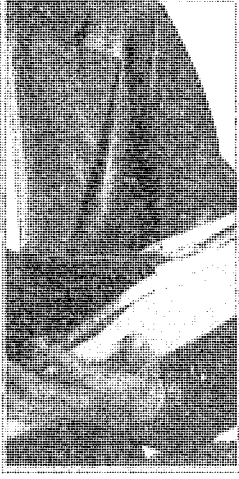
-2004 yılında borçlarını öz kaynaklarıyla karşılama oranı 2003 yılına göre 7,6 puan artarak %146,4 olarak gerçekleşmiştir. Bu ise mali yeterliliğe sahip olduğunu göstermektedir. Şirket, dönen varlıkları ile borçlarını tamamen karşılayabilmektedir.

-Öz sermayesi,

2,4 milyar dolar net dönem kârı 491 milyon dolar olan Tüpraş'ın dönem kârı artışı %40,4 olmuştur. Öz kaynaklara göre faaliyet kârlılığı ise, %28,9 olmuştur. Kısaca Tüpraş'ın mali yeterliliği ve mali kârlılığı her yıl artan bir olumluluk göstermektedir.

-Tüpraş 2004 yılında, 15 milyar dolar değerinde yurtiçinde, 1,1 milyar dolar değerinde yurtdışında olmak üzere toplam 16,1 milyar dolar ciro, 557 milyon dolar esas faaliyet kârı, 200 milyon dolar vergi ödemesi ve 491 milyon dolar net dönem kârı gerçekleştirmiştir. Hazineye 8,2 milyar dolar gelir (11 katrilyon TL) sağlamıştır.

-Dünyadaki petrol şirketleri; arama, ham petrol üretimi, boru hattı ile taşıma, petrokimya ve enerjiyi içeren dikey entegre yapıdadırlar. Ayrıca kamu mülkiyetinde olan konumlarını koruyarak sürdürmektedirler.



**“GAZETECİLİK
İŞKOLUNDA
TEŞMİL
UYGULANMALI”**
Türkiye Gazeteci-

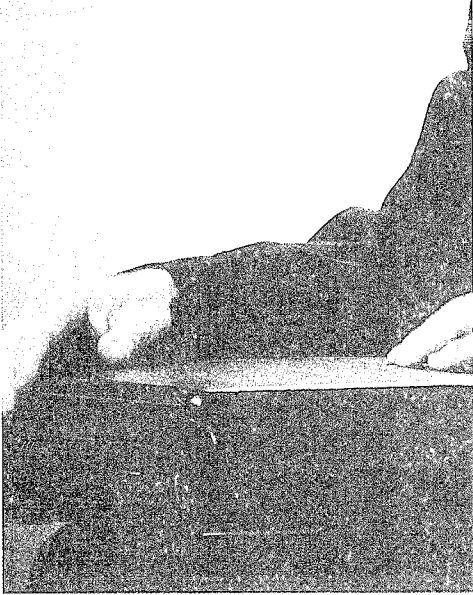
ler Sendikası (TGS) Genel Başkanı Ercan İpekçi, Türkiye Gazeteciler Cemiyeti (TGC) Başkanı Orhan Erinc ve Çağdaş Gazeteciler Derneği (ÇGD) Başkanı Doğan Tıllı, 26 Nisan'da TGS Genel Merkezi'nde bir basın toplantısı düzenleyerek gazetecilik işkolunda teşmil uygulanmasını istediklerini açıkladılar.

Gazetecilik işkolunda çalışan onbin-

lerce insanın sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarından yoksun bırakıldığını hatırlatan TGS Başkanı Ercan İpekçi, Anadolu Ajansı'nda 1 Ekim 2004-30 Eylül 2006 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesinin 15 Aralık 2004 tarihinde imzalanmasından sonra, bu sözleşmenin, 27 gazete, radyo ve televizyon kuruluşunda çalışan basın emekçileri için de uyar-

lanması (teşmil edilmesi) talebiyle 21 Aralık 2004 tarihinde Çalışma Bakanlığı'na resmi başvuru bulunduklarını söyledi.

Bakanlık tarafından Başbakanlığa gönderilen teşmil başvurusunun, görüş alınmak üzere 2 Mart 2005 tarihinde Yüksek Hakem Kurulu'na (YHK) sevk edildiğini belirten TGS Başkanı, YHK görüşünün Başbakanlığa gönderildiği-



GELECEĞİMİZİ SATAN KİM?

Türkiye'nin tek petrokimyasal üreticisi, AB standartları ve kalitesinde üretim yapan ve dünya pazarlarında rekabet edebilen, 2004 yılında toplam aktifleri 1,2 milyar dolar olan ve 3.967 yetişmiş, nitelikli çalışana sahip olan Petkim;

- 1 milyar dolar ciro,
- 49 milyon dolar esas faaliyet kârı,
- 16 milyon dolar vergi ödemesi,
- 182 milyon dolar ihracat,
- 1990-2004 yılları arasında toplam 676 milyon dolar yatırım harcaması,
- 40,4 milyon dolar net dönem karı gerçekleştirmiştir.

Son 5 yılda 3,5 milyar dolar döviz tasarrufu ve ülke ekonomisine 1 katrilyon TL üzerinde katkı sağlamıştır.

Bu durumda soruyoruz: Petkim, bir karadelik mi yani devletin sırtında yük müdür? Her ne yöntemle olursa olsun, Petkim niçin özelleştiriliyor? Bu “satışı yapmak isteyen” Müflis Tüccar Kim?

ni belirterek, Bakanlar Kurulu'nun bir an önce teşmil karar namesini imzaya açmasını ve Resmi Gazete'de yayımlarak yürürlüğe sokmasını beklediklerini bildirdi. İpekçi, "Bundan sonra yetki Bakanlar Kurulu'ndadır. Bu, hükümet açısından da bir sınav niteliğinde olacaktır. Çünkü basın çalışanlarının haklarının patronlara karşı korunması

gerektiğini defalarca söyleyen hükümet üyeleri, bu teşmil kararını uygulayıp uygulamakla bu konudaki samimiyetini test etmiş olacak" dedi.

TGC Genel Başkanı Eriñç de, TGS'nin bu başvurusunun olumlu sonuçlanmasını dilediğini belirterek, "Başvuruyu Türkiye'deki gazetecilerin kaybettikleri kimlik ve kişilik haklarını

yeniden kazanmanın da bir başlangıcı sayıyoruz ve destekliyoruz" diye konuştu.

ÇGD Genel Başkanı Doğan Tılıç ise tüm gazetecilerin Bakanlar Kurulu sürecinde de bu konunun takipçisi olması gerektiğini belirterek, "Hepimiz bu talebin arkasında durmak ve hayata geçirilmesi için elimizden gelen her şeyi yapmak durumundayız" dedi.

Bilindiği gibi teşmil, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Yasası'nın 11. maddesi uyarınca yapılıyor. Buna göre bir iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olan sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini Bakanlar Kurulu, o işkolunda işçi veya işveren sendikaları veya ilgili işve-



VERİLER ÜRKÜTÜCÜ

-UNICEF tarafından yapılan tahminlere göre, her yıl 600.000 ile 800.000 arasında kız çocuğu zorunlu eğitim yaşına gelmelerine karşın okula gidemiyor. Türkiye'deki okumamışlık oranı kadınlar arasında yüzde 25 düzeyinde.

-Türkiye'de aile içi şiddet olaylarının mağduru durumundaki kişilerin yüzde 86.1'ini kadınlar oluşturuyor,

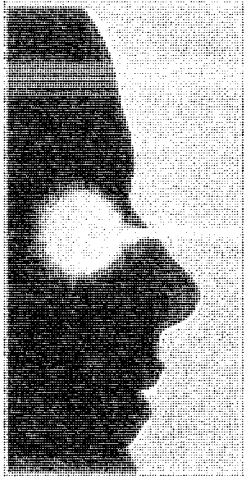
-Kadınların yüzde 68'i kendisine karşı şiddet kullanıldığını belirtirken, yine kadınların yüzde 39.2'si eşinin kendisini dövmekte haklı olduğunu düşünüyor,

-15-19 yaşlarındaki genç kadınların yüzde 63'ü dayanın haklı görülebileceği kanısında.

-Meclisin yüzde 4.4'ünü kadınlar oluştururken, yerel meclislerdeki kadın üye oranı yüzde 1 civarında.

-Kadınların yalnızca yüzde 27'si işgücü piyasasına katılmaktadır. Hukukçu, doktor ve akademisyenlerin ise sadece yüzde 30'u kadındır.

renlerden birinin veya Çalışma Bakanının istemi üzerine, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen veya zorunlu değişiklikleri yaparak o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına teşmil edebilir. Teşmil kararnamesinde kararın gerekçesi açıklanıyor ve teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkmış oluyor.



BELEDİYE-İŞ:
"SOSYAL ŞART
ÇEKİNCESİZ
ONAYLANMALI"
Türk-İş'e bağlı Be-

lediye-İş Sendikası, Hükümetin "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı"nın çekinceler koymaksızın tam olarak imzalanmasını istedi.

Belediye-İş Sendikası Genel Merkezi'nden yapılan basın açıklamasında; "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı"nın, Avrupa Konseyi'nin en önemli iki temel insan hakları sözleşmesinden biri olduğu belirtilerek özetle şu görüşlere yer verildi:

"Hükümet, 6 Ekim 2004'te imzaladığı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanması sürecini başlatmış ve bu amaçla, TBMM'ne, onaylanmasının uygun bulunduğu yasa tasarısını göndermiştir.

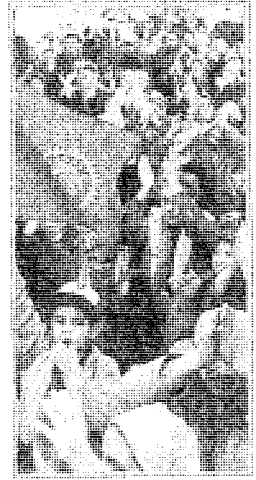
Yasa tasarısı, Yeni Sosyal Şartın çok önemli maddelerine çekince konulmasını öngörmektedir. Bunlardan ikisi, sendikal haklarla ilgili-

dir. Hükümet, 1961 tarihli eski Sosyal Şartın 1989'da çekince koyduğu-muz 5. ve 6. maddelerine konulan çekinceleri sürdürmektedir. Hükümet, bu çekinceleri derhal kaldırmalıdır.

Yeni Sosyal Şartın çekince konulan, ancak kaldırılması gereken bir başka maddesi de, yaşlıların sosyal korunma hakkına ilişkin 23. maddesidir.

Yeni Sosyal Şartı onaylama girişiminin en önemli bir başka eksiği, sendikal örgütlere şikayette bulunma hakkı tanıyan Protokolün onaylanmamasıdır. Hükümet Kolektif Şikayetler Protokolünü imzalamamıştır. Bu Protokol de kısa süre içinde imzalanmalı ve onaylanmalıdır."

(Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanmaması üzerine daha ayrıntılı bilgi 32. sayfamızdadır.)



SEKA DİRENİŞİ **ANLAŞMAYLA** **SONA ERDİ**

Türkiye işçi sınıfı tarihinde önemli eylemlerden biri olarak yerine alacak olan İzmit SEKA direnişi, 10 mart tarihinde işçilerin onayı da alınarak sona erdirildi.

Günlerce fabrikalarından çıkmayarak özelleştirme politikalarına karşı İzmit'i çekim merkezi durumuna getiren Selüloz-İş Sendikası üyesi İzmit Seka işçileri, Hükümet ile yapılan anlaşma sonucu eylemlerini örgütlü biçimde bitirdiler.

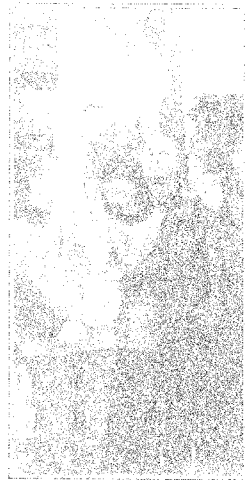
Yapılan anlaşma göre SEKA İzmit İşletmesi'nin arazisi,

tesisleri, makineleri, işletme hakkı ve çalışanlarıyla birlikte Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'ne devredildi. Anlaşmayla ilgili protokol, Ulaştırma Bakanı Binali Yıldırım, Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç, Selüloz-İş Genel Başkanı Ergin Alşan ve Kocaeli Büyükşehir Belediye Başkanı İbrahim Karaosmanoğlu tarafından imzalandı.

Basın toplantısında konuşan Binali Yıldırım, işçilerin kıdem ve ihbar tazminatlarının ödendiğini anımsatarak, işçilerin belediyeye yeni iş sözleşmesiyle geçeceklerini açıkladı. Fabrikanın üretime devam edip etmeyeceğine ilişkin olarak ise Bakan Yıldırım, şunları söyledi: "Üretime devam edip etmeyeceği konusu belediye ile işçilerin birlikte değerlendirildiği bir konudur. Protokolde işletmenin çalışacağına dair bir hüküm yok."

Türk-İş Başkanı

Salih Kılıç, işçilerin mesleki yapılanmaya uygun ücret skalasıyla ücretlendirileceklerini söyledi ve "Devir çalışanlar, işçi hareketi ve toplumsal barış adına olumlu bir gelişmedir" dedi.



JOTUN BOYA'DA ULUSLARARASI DAYANIŞMA

Sendikal yaşam için uluslararası dayanışmanın ne kadar önemli olduğu çok farklı olaylarda kanıtlanmaktadır. Kimilerinin dar bakış açısı ve bağnaz önyargılarla tersini ısrarla kanıtlamaya çalışmasına rağmen; "sendikal enternasyonalizm", basit faydalar ya da

çıkar ilişkilerine değil, evrensel değerler üzerine oturduğu sürece dili, dini, ırkı, inancı kısaca farklılıkları ne olursa olsun, her ülkeden sendikalar için gerekli ve onları yarın-lara taşımaya adaydır.

Bunları yazmamızın nedeni şu: Norveç sermayeli Jotun Toz Boya'da 2004 yılının aralık ayında 45 işçinin işten çıkarılmasıyla başlayan uyuşmazlık uluslararası dayanışmanın büyük katkısı ile sona erdirildi.

Olayların gelişimini Petrol-İş Sendikası'nın açıklamalarından izleyelim:

"Çerkezköy'de kurulu Jotun Toz Boya Fabrikası'nda işten çıkarılmalar ardından sorduklarımızda yaşamayan uluslararası dayanışma somut 2004 yılının Aralık ayında 45 işçinin işten çıkarılmasıyla ortaya çıkan uyuşmazlık uzun ve çetin bir maraton sonucunda 22 Nisan 2005 Cuma

günü sona erdi.

Geçen Aralık ayında Jotun işverenin çalışma koşullarında yaptığı tek taraflı bir düzenlemeyi protesto eden 45 işçinin işten çıkarılmasıyla oluşan uyuşmazlık sendikamızın genel merkez ve şube düzeyinde yaptığı bütün görüşme girişimlerine rağmen bir türlü çözüleliyordu.

Bunun üzerine sendikamız iki karnaldan uluslararası dayanışma istedi. Etkin bir uluslararası haber sitesi olan ve birden çok dilde yayın yapan Labour Start'la kurulan bağlantı sonucunda bu haber sitesinin Norveç dilinde açtığı Jotun işçileriyle dayanışma kampanyası kısa sürede Norveç'te özellikle sendikal kamuoyunun gündemine yerleşti.

Öte yandan, dünya örgütümüz ICEM ve Norveç'teki ile Kimya İşçileri Sendikası

(NKIF) ile temasa geçildi. ICEM Jotun sorununu gündemine aldı, haber yaptı ve Genel Sekreter Fred Higgs, işverenle görüşmelerin ke-sildiği anlarda iki kez soruna bizzat müdahale etti.

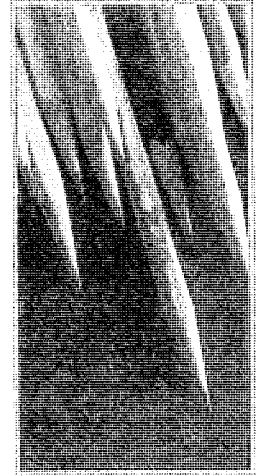
Norveç'teki kardeş sendikamız NKIF ise sorunu Jotun'un Norveç'teki genel merkezine götürdü ve uyuşmazlık çö-zülene kadar ko-

nuyu çokuluslu şirketin Yönetim Kurulu'nun günde-minde tuttu.

İşten çıkarılan işçilerin yerine 60 ci-varında yeni işçi alan işveren başlangıçta sendika-mızla görüşmeye yanaşmıyordu. Da-ha sonra yapılan görüşmelerde ise ancak yirmi işçiye işbaşı yaptırabile-ceğini, diğerlerine de tazminatsız fe-sih uygulayacağını belirtti. Uzun ve

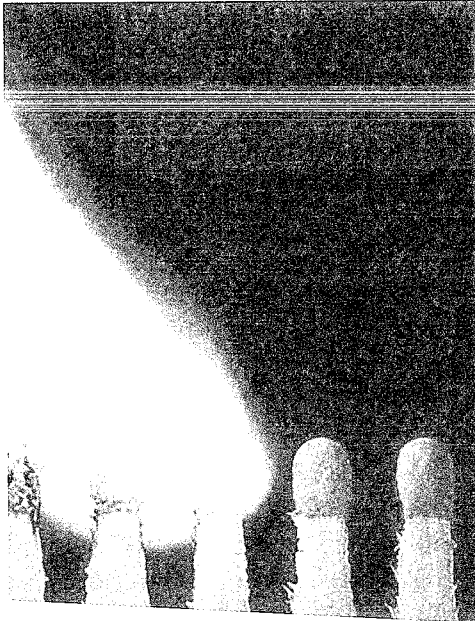
çetin görüşmeler-den sonra Jo-tun'da şöyle bir çözüme varıldı: İş-ten çıkarılan işçi-lerden 20'si işbaşı yapacak. Geriye kalanların ise hep-sine hakları öde-necek.

Jotun mücadelesi ülkemiz sendi-kal hareketinin so-runlara ulusal sı-nırlar ötesinde, kü-resel bir anlayışla yaklaşmasının zo-runluluğunu orta-ya koydu."



**"BASIN
ÖZGÜRLÜĞÜ,
OLMAZSA
OLMAZ"**

Basın özgürlüğü



NE OLMAYACAK?

IMF'nin dayatmalarına bağlı olarak yürü-tülen ekonomik politikalar konusunda genel-likle nelerin beklenebileceği yazılır. Biz bu politikaların sonucunda neler olmayacağını kısaca aktaralım:

-Ekonomiyi yerden yere vuran, ülkeyi bağımlılık zinciri içinde tutan iç ve dış borç yükü azalmayacak,

-Toplumsal sınıflar, bölgeler ve kırsal ile kent arasında artık uçurum durumuna ge-len gelir dağılımı iyileşmeyecek,

-Ücretlilerin ve genel olarak tüm halkın gelirlerini kemiren dolaylı ve dolaysız ver-gi yükü azalmayacak,

-Nüfusumuzun yüzde 35'inin yaşadığı tarım kesimi, yılların ötesinden bugünlere gelen sorunlarını aşarak insanca yaşama koşullarına ulaşamayacak...

-Ücretlilerin bireysel ve toplu iş sözleş-melerinden kaynaklanan kazanımları

demokratik sistemin zorunlu ön şartlarından biridir. Demokratik bir toplumda "dördüncü kuvvet" olarak nitelenen basının, özgürce görevini yerine getirmesi, siyasal ve toplumsal sorunların çözümünde itici güç oluşturur.

Özellikle son aylarda basına dönük baskıların sıklıkla yaşandığı gözönünde tutulursa bu gereklilik çok daha önemlidir.

3 Mayıs Dünya Basın Özgürlüğü Günü nedeniyle biraraya gelen Gazeteci Örgütleri Platformu (G9)'nu oluşturan Türkiye Gazeteciler Cemiyeti (TGC), Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS), Çağdaş Gazeteciler Derneği (ÇGD), Parlamento Muhabirleri Derneği (PMD), Foto Muhabirleri Derneği (FMD), Ekonomi Muhabirleri Derneği (EMD), Diplomasi

Muhabirleri Derneği (DMD), Profesyonel Haber Kameramanları Derneği (PHKD), Radyo Televizyon Gazetecileri Derneği (RTGD), Türkiye Spor Yazarları Derneği (TSYD) Ankara Şubesi, Avrupa Gazeteciler Birliği (AEJ) Türkiye Temsilciliği, Haber-Sen yayınladıkları ortak basın açıklamasında gazetecilik mesleğinin her yandan saldırı altında bulunduğuna deği-

nerek kamuoyuna şu çağrıda bulundular:

"Basın özgürlüğü; gazetecilere özgü bir hak olduğu için değil, demokratik toplumların ve demokratikleşmenin "olmazsa olmaz"larından biri olduğu için önemsiyor ve talep ediyoruz.

2000'ler Türkiye'sinde, bir yandan "Basın Yasası ile gazeteciler için hapis cezası tarih ol-



ONLAR İÇİN NE YAPSAK AZ

Akit Taraflar,
(...)

Yaşlılara;

-Gereksinimlerine ve sağlık durumlarına uygun konutlar ya da konutlarının buna uygun hale getirilmesi için yeterli destek sağlamayı;

-Durumlarının gerektirdiği sağlık bakım ve hizmetleri yoluyla yaşlıların kendi yaşam biçimlerini özgürce seçmelerine ve alıştıkları çevrede yaşamlarını istedikleri ve yapabildikleri sürece bağımsız olarak sürdürmeye olanak vermeyi;

-Kurumlarda yaşayan yaşlılara, özel yaşamlarına saygı içinde, uygun yardım ve bunların kurumdaki yaşam koşullarına ilişkin kararları katılımlarını sağlamayı amaçlayan önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi; taahhüt ederler.

(AKP Hükümeti'nin çekinceler koyarak onaylamak istediği Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'ndan...)

du” diyen hükümetin, öte yandan yeni Türk Ceza Kanunu ile ağır hapis cezaları getirmiş olmasını vahim bir hata olarak görüyoruz.

Yeni TCK’nın değiştirilmeden yürürlüğe girmesiyle sansür ve otosansür günlerinin başlayacağını, “neyi nasıl yazarsam hapis cezası almam” diye endişeye kapılan gazetecilerin özgür habercilik yapamayacaklarını anımsatmak isteriz.

Haber, yorum ve karikatürlerinden dolayı gazeteciler hakkında davalar açılmasını eleştiri hakkına tahammülsüzlük olarak değerlendirirken; toplumsal olaylar sırasında atılan sloganları yayımlayan gazete hakkında dava açılmasını hayret ve endişeyle karşılıyor, ifade ve basın özgürlüğünün kullanımına bir müdahale sayıyoruz. Bu davanın görüldü-

ğü tam da bugün, 3 Mayıs Dünya Basın Özgürlüğü Günü’nde, hâlâ mahkemelerimizde yargılanan gazetecilerin olması Türkiye için utanç verici bir manzardır. Karikatürler ve sloganlar için mahkemelere gitenin yol olduğu bir ülkede demokratik yönetim anlayışının ağır bir yara aldığı kavranmasını umuyoruz.

Dünyada ise gazetecilerin sansür baskısını, işkence, hapis ve rehin almaları yaşadıkları çok sayıda ülke var... Geçtiğimiz yıl, tarihin en çok gazeteci öldürülen dönemi oldu. Irak’ta ABD güçlerinin doğrudan hedef alarak öldürdüğü gazetecilerin dosyalarının ciddi soruşturmalar yapılmadan kapatılmasını protesto ediyoruz.

Savaş bölgelerinde çalışan meslektaşlarımızın özel bir statüsü ol-

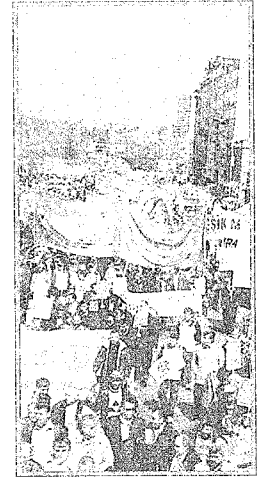
masını ve bu statünün bütün hükümetlerce tanınmasını istiyoruz.

Medya şirketlerini, savaş alanlarına gönderdiği gazeteciler için her türlü güvenlik önlemini almaya çağırıyoruz.

Medya sahiplerinin, ticari çıkarları her şeyin önünde tutan ve halkın haberi alma hakkını bu çıkarlar yüzünden zedeleyen yaklaşımlara girmemelerini bekliyoruz.

Dünyanın pek çok yerinin bir yangın alanına döndüğü günümüzde, bütün meslektaşlarımızı her türlü şiddete karşı çıkarak, barış, demokrasi ve insan hakları için çalışmaya davet ediyoruz.

Mesleğin etik ilkelerine uymanın, ırkçı ve şoven bir dil kullanımından kaçınmanın bugün her zamankinden çok daha önemli olduğunu anımsatmak istiyoruz.”



İŞGALİN İKİNCİ YILINDA BARIŞ İSTEMLERİ GÖĞE YÜKSELDİ

Irak’ın ABD tarafından işgal edilmesinin ikinci yılında tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de büyük protesto gösterileri yapıldı.

İstanbul Kadıköy’de 19 Mart 2005 tarihinde sendikalar, siyasal partiler ve demokratik kuruluşların katılımıyla gerçekleştirilen mitingte binlerce barışsever işçi ve emekçi, “ABD Ortadoğu’dan defol, İran’a, Suriye’ye dokunma, Savaş istemiyoruz” diye haykırdı.

Miting Tertip Komitesi adına açılış konuşmasını yapan TMMOB Başkanı Mehmet Soğancı konuşmasında; "İşgalin ikinci yılında bütün dünyadaki dostları ile omuz omuza durmaya gelenler hoş geldiniz. Dünyada bugün kan var, göz yaşı var, ölüm var, açlık var, yoksulluk var. Ama bugün dünyada küresel direniş de var." dedi

Mitingde Türk-İş adına konuşma yapan Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, savaşın Ortadoğu halklarını çok zor koşullar içine ittiğini belirterek; özetle şunları söyledi:

"Ortadoğu ve Türkiye'nin içinde bulunduğu coğrafyada üç önemli enerji kaynağı bulunmaktadır. Petrol, su ve bor madeni. Petrol Ortadoğu'dadır, Suudi Arabistan'dadır, Irak'tadır, İran'dadır, Suriye'dedir.

Su ve bor ise

Türkiye'dedir. İşte onun içindir ki Irak'ta başlayan işgalde sıraya yavaş yavaş komşularımız İran ve Suriye alınmak istenmektedir.

Ortadoğu'nun enerji kaynaklarını ele geçirmek için yapılan bu işgalde Türkiye de sıraya alınmak istenmektedir.

Çünkü Ortadoğu'daki petrol kadar önemli olan su bizdedir. Yine 21. yüzyılın enerjisi olarak görülen ve çok değişik kullanım alanları olan bor madeninin dünya rezervinin yüzde 70'i bizdedir. Onun için sırayla gelecekler, önce İran'ı, Suriye'yi hedefleyecekler, arkasından Türkiye'ye yöneleceklerdir. Bu amaç ve hedeflerini BOP ve GOP olarak açıkça ortaya koymaktadır. Yani dostlar ülkemiz işgal altındadır.

Bir ülkeyi işgal etmek ve ülke ekonomisini yıkıma

götürmek sadece topla, tüfekte olmuyor. Türkiye de ekonomik işgal ve ekonomik yıkımla karşı karşıyadır. İşte toplumsal emeğimizin birikimi olan kamu kuruluşlarımız yani SEKA, Tekel, Petkim, Tüpraş, THY, Telekom, Şeker fabrikaları, enerji santrallerimiz, SSK, Köy Hizmetleri özelleştirme adı altında ya kapatılıyor, ya da birilerine peşkeş çekiliyor.

Savaş kapitalizmin bir yerde yaşam kaynağıdır. Onun için savaşlara, işgallere ve sömürüye karşı duruş aynı zamanda kapitalizme, emperyalizme ve onun yeni adı küreselleşmeye karşı duruştur. Biz emekçiler adaletin, eşitliğin, özgürlüğün hakim olduğu bir dünyada barış içinde yaşamak istiyoruz. Savaş değil, barış istiyoruz. Geliniz hep birlikte barış talebimizi bir

kez daha yineleyelim."

DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi ise işgal altında ezilen Ortadoğu halklarının her gün daha da yoksullaştığını söyledi ve "Bunun bedelini de emekçi sınıflar olarak bizler ödüyoruz" dedi.

Irak'ın işgali Ankara ve Mersin'de yapılan kitle gösterilerinde de protesto edildi.



İSTİHDAM SORUNLARI BÜYÜYOR

Türkiye'nin en önemli sorunlarının başında genel olarak istihdam sorunları, özel olarak işsizlik geliyor. Son

olarak Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE)'nin yayınladığı verilerde bu gerçek bir kez daha yansıtıldı.

İşsizlik oranının indirilemediğini, kadınların çalışma yaşamından çekildiğini, genç işsizliğin önemi koruduğunu ve kayıt dışılığın inanılmaz düzeylere tırmandığını yansıtan veriler özetle şöyle:

-Mevsimlik nedenlerle çalışanların sayısı geçen yılın son dönemine göre azaldı ve 20 milyon 815 bin kişiye kadar geriledi.

-Ülke genelindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus 50 milyon 364 bin kişi, işgücü ise 23 milyon 512 bin kişi oldu. İşgücüne katılma oranı ise yüzde 46.7 düzeyinde kaldı.

-Yaygın aile işçiliği nedeniyle yüksek bir istihdam rakamına ulaşılan tarım kesimi hariç tutulduğunda işsizlik oranı yüzde 15.2'ye kadar çıkıyor. Kentlerde tarım dışı işsizlik yüzde 14.2, kırsal

kesimde ise yüzde 18.7'ye ulaşıyor. 14-25 yaş grubu arasındaki işsizlik oranı ise Türkiye genelinde yüzde 21.4'e kadar yükseliyor.

-Kentlerdeki her 100 gençten 24.5'i, kırsal kesimde ise 16.8'i iş bulamıyor.

-2 milyon 607 bin işsiz yüzde 35.7'sini oluşturan 962 bini, işsiz kalmadan önce hizmetler sektöründe çalıştığı, 526 bininin sanayi sektöründen, 467 bininin inşaat-tan, 216 bininin de tarım sektöründeki işinden ayrıldığı ya da çıkarıldığı belirlendi.

-İşsizlerin yüzde 19.5'le 525 binini ilk kez işgücüne katılıp iş arayanlar oluşturdu.

-Türkiye'de istihdam edilen 20 milyon 815 bin kişinin yüzde 48.9'u yani 10 milyon 179 bini kayıt dışı çalışıyor. Geçen yılın birinci döneminde yüzde 50.6'lık oranla 10 milyon 70 bin kişi kayıt dışı çalışıyordu. 2004 yılının ta-

mamında istihdam edilen 21 milyon 791 bin nüfusun yüzde 53'ü kayıt dışı çalışıyordu.



AVRUPA SENDİKALARI İLE ORTAK SEMİNER

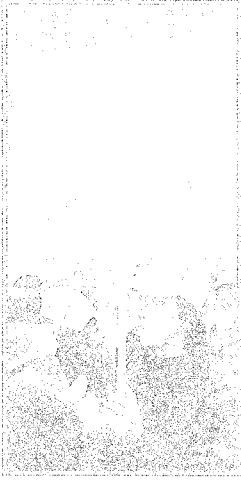
Avrupa Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Federasyonu (EMCEF), İsveç Sanayi İşçileri Sendikası (Industrifacket) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Sendikal Enstitüsü'nün (ETUC-ETUI) işbirliğiyle Petrol-İş, Lastik-İş ve Kristal-İş Sendikaları tarafından ortaklaşa düzenlenen 'Türkiye-AB İlişkilerinin Sosyal Boyutu' konulu uluslararası

seminer dizisinin ilki, 21-22-23 Nisan 2005 tarihleri arasında İstanbul'da yapıldı. Toplantıda Türkiye-AB ilişkilerinin sosyal boyutu çeşitli yönleriyle ele alındı.

Seminere Türkiye'den Lastik-İş, Petrol-İş ve Kristal-İş sendikalarının genel merkez ve şube yöneticileri ile temsilcilerden ve uzmanlardan oluşan bir grup katıldı.

Seminerde ETUC-ETUI kıdemli araştırmacısı Bela Gálgóczi; "AB: Tarihsel gelişim süreci ve bugünkü yapısı", "AB üyeliğinin ulusal sosyal politika, çalışma yasaları ve sosyal koşullara olan etkisi-genişleme sürecinde yeni AB üyesi ülkelerin deneyimleri", EMCEF Genel Sekreteri Reinhard Reibsch "Avrupa birleşmesi ve sosyal politika", Industrifacket Temsilcisi Pauli Kuitunen "AB Anayasası ve sosyal haklar" ve Kristal-

İş'ten Aziz Çelik "AB bütünleşme sürecinde Türkiye'de sosyal ve sendikal haklar" konularında sunuşlar gerçekleştirdi.



1 MAYIS ÇOŞKULU GÖSTERİLERLE KUTLANDI

Dünya işçilerinin birlik, mücadele ve dayanışma günü 1 Mayıs İşçi Bayramı, başta İstanbul, Ankara, İzmir ve Diyarbakır olmak üzere birçok kent merkezinde coşkulu gösterilerle kutlandı.

Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve KESK ile diğer sendikaların İstanbul'da ortaklaşa düzenlediği 1 Mayıs Kadıköy'de

yapıldı.

1 Mayıs Terip Komitesi, Kadıköy'e gitmeden önce 1977 yılı 1 Mayıs'ında yaşamlarını yitiren 37 yurttaş için Taksim Kazancı Yokuşu'na karanfiller bırakarak Cumhuriyet Anıtı'na çelenk koydular.

Kadıköy'de yapılan mitingteki konuşmalarda, AKP Hükümetinin siyasal, ekonomik ve toplumsal uygulamaları eleştirildi. Konuşmacılar işçi sınıfının istemlerini vurgularken özellikle kamu kuruluşlarının ve hizmetlerinin özelleştirilmesini eleştirdiler. Konuşmacılar, ABD'nin işgal ve saldırganlığını kınayarak dünya barışının zorunlu olduğunu belirttiler.

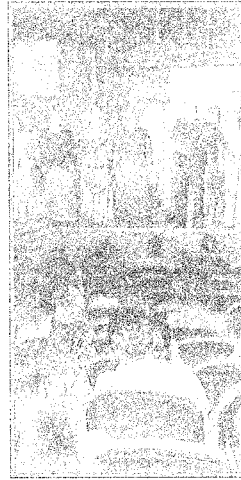
Öte yandan Ankara'da düzenlenen 1 Mayıs kutlamalarına binlerce işçi ve memur sendikaları ile sivil toplum örgütü üyeleri katıldı.

Yaklaşık 2,5 saat süren yürüyüşün ardından alandaki yerlerini alan katı-

lımcılar, davul zurna eşliğinde haley çemikip çeşitli sloganlar attılar.

Miting'de Türk-İş adına bir konuşma yapan Petrol-İş Ankara Şube Başkanı Mustafa Özgen; Hükümetin uygulamalarını eleştirerek tüm özelleştirmelerin durdurulmasını istedi.

Başta İzmir olmak üzere 1 Mayıs kutlamalarının yapıldığı tüm kent merkezlerinde çok sayıda işçi demokratik istemlerini dile getirdiler.



TİBET İŞÇİLERİYLE DAYANIŞMA

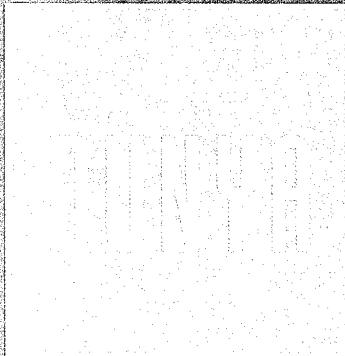
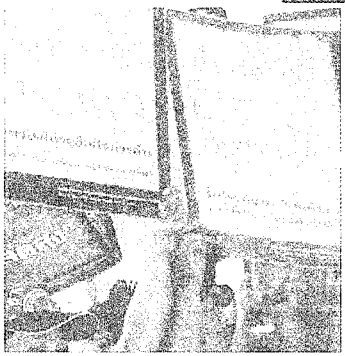
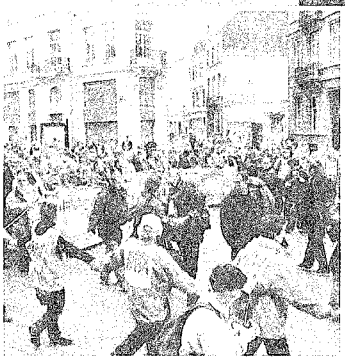
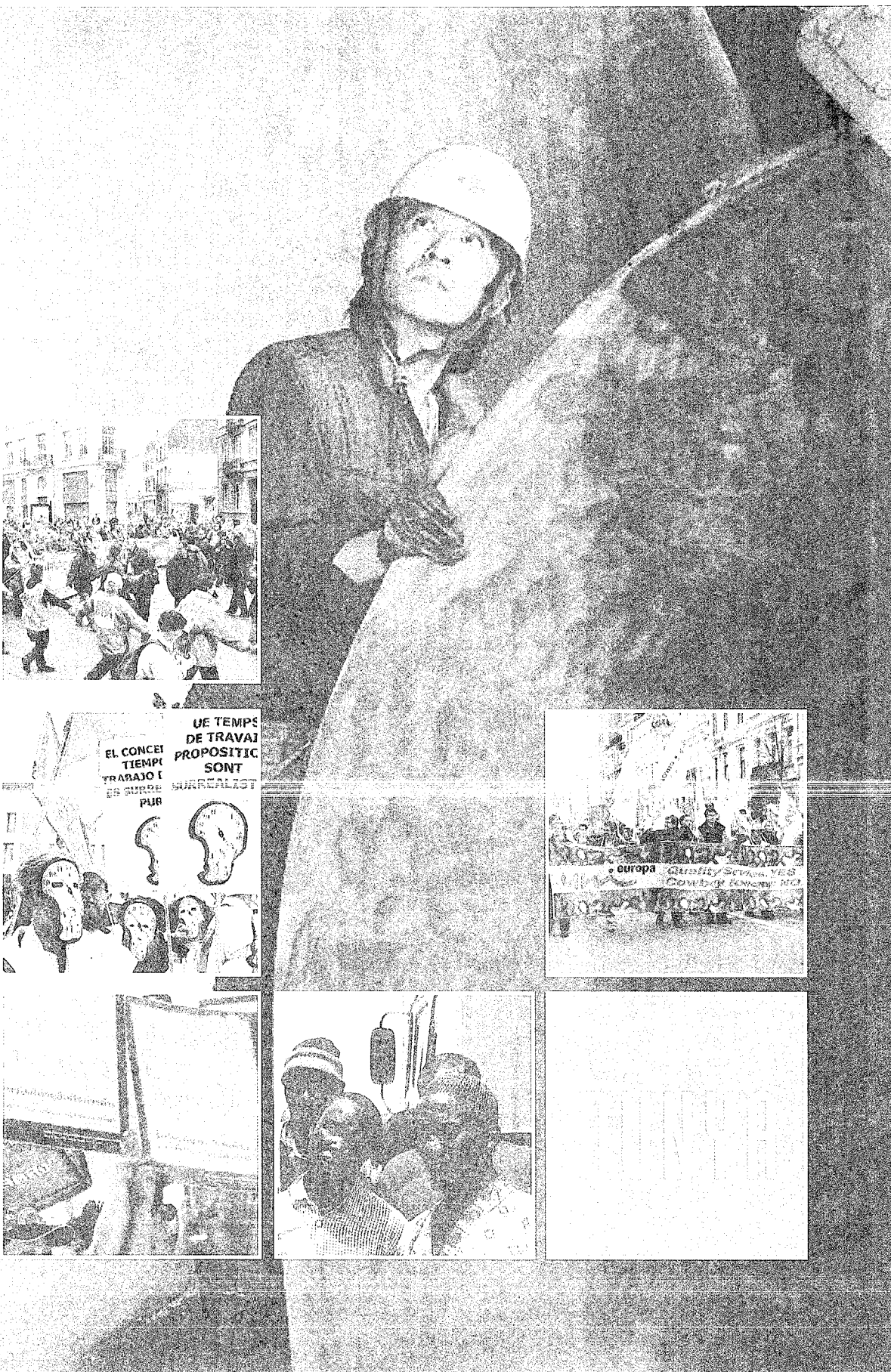
Pendik Kurtköy'de kurulu, kozmetikten gıdaya çok değişik

alanlarda üretim yapan Tibet Şirketler Grubu'nda, sendikal örgütlenme nedeniyle haksız biçimde işten çıkartılan işçiler ve aileleriyle 24 Mayıs'ta dayanışma gecesi yapıldı.

Kartal Hasan Ali Yücel Kültür Merkezi'nde yapılan dayanışma gecesinde, Ankara Ekin Tiyatrosu oyuncularını da "Gerçek Kurbanın Acısı" adlı oyunu sergiledi. Tibet işçileri geceye eş ve çocuklarıyla katıldılar. Coşkulu geçen gecede İstanbul 2 nolu Şube Başkanı Ecvet Eşlegül de bir konuşma yaparak, Tibet'te kazananın mutlaka işçiler olduğunu söyledi.

Tibet işçilerine destek veren tüm işçi ve emekçilerin, partilerin, demokratik kitle örgütlerinin de katılımıyla gerçekleşen dayanışma gecesi, "Gerçek Kurbanın Acısı" adlı oyunun izlenmesiyle coşkulu bir şekilde sona erdi.

Hazırlayan:
Haluk Şensu





“HER ANNE VE ÇOCUK DEĞERLİDİR”

Her yıl 7 Nisan Dünya Sağlık Günü nedeniyle küresel sağlık sorunlarını belirlenmiş bir temayla öne çıkaran Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), 2005 yılı için “Her anne ve çocuk değerlidir” teması çerçevesinde anne sağlığı, yenidoğan ve çocuk sağlığı konularını gündeme getirdi.

2005 yılının ana çocuk sağlığı için kritik önemde bir yıl olduğunu açıklayan DSÖ'ye göre her yıl doğuma bağlı nedenlerden yarım milyondan fazla kadın ve yüzde 40'ı

yaşamının ilk ayında olan 10.6 milyon çocuk yaşamlarını kaybetmektedirler. Bu kayıpların tamamına yakını gelişmekte olan ülkelerde görülmektedir. Çok iyi bilinen müdahale yöntemlerinin mevcut olması durumunda, sözkonusu kayıpların çoğu önlenabilir niteliktedir.

DSÖ'nün Dünya Sağlık Günü nedeniyle yayınladığı raporlara göre her yıl çok sayıda anne ve çocuk sağlık sorunları ile mücadele etmekte ve bu sorunlara bağlı nedenlerle ölmektedirler. Milyonlarca anne ve çocuk gebelik, doğum ve erken çocukluk döneminde yaşamını kaybetmektedir. Bundan çok daha fazlası sağlık sorunları ile kötü ve yetersiz beslenmenin neden olduğu sorunlarla mücadele etmektedir.

Yaşamını kaybetme riskinin en yüksek olduğu grup yenidoğan (0 ila 28

günlük bebekler) grubudur. Sağlık sorunlarının ve ölümlerin tamamına yakını, düşük ve orta gelir düzeyindeki ülkelerde yaşayan düşük gelir gruplarından kişiler arasında görülmektedir. Bu sorunlar önlenabilir ve tedavi edilebilir niteliktedir.

DSÖ'nün raporlarına yansıyan bilgiler çarpıcı niteliğini korumakta, insanlığın uykusundan uyanmasını zorunlu kılmaktadır. İşte birkaç kötü görünüm:

-Her dakika bir kadın gebelik ve doğum sırasında yaşadığı komplikasyonlar nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Başka bir anlatımla, her gün 1.400 kadın ya da her yıl yarım milyondan fazla kadın, bu nedenlerle ölmektedir. Bu sayının çok üstünde kadın, benzer nedenlerle sakatlıklarla mücadele etmek zorunda kalmaktadır.

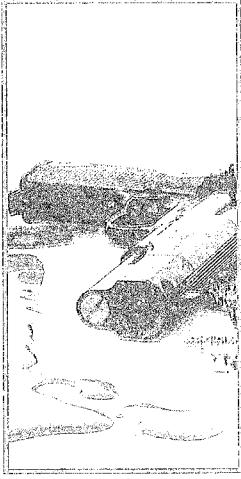
-Her dakika beş yaşın altındaki 20

çocuk yaşamını kaybetmektedir. Başka bir ifadeyle, her gün 30 bin çocuk ve her yıl 10.6 milyon çocuk ölmektedir. Bir ayını doldurmamış bebekler en büyük risk grubunu oluşturmaktadırlar. Her yıl gözlenen çocuk ölümlerinin içinde yaklaşık 4 milyonu yenidoğan grubundandır.

-Dünyada, trafik nedeniyle yaşamını yitiren her iki kişiye karşılık, bir anne ve 20 çocuk önlenabilir ve tedavi edilebilir nedenlerle yaşamını kaybetmektedir.

-Tüm çocuk ölümlerinin yüzde 70'i önlenabilir ve tedavi edilebilir nitelikteki nedenlere dayanmaktadır.

-Yenidoğanların yaşamı açısından tehdit oluşturan en önemli nedenler arasında; düşük doğum ağırlığı, doğum güçlüğü gibi nedenler ile şiddetli enfeksiyonlar yer almaktadır.



**UAÖ:
SİLAHSIZLANMA
İÇİN DUR DEME
ZAMANI**
Uluslararası Af Ö-

gütü (UAÖ)'nün, Oxfam ve Uluslararası Hafif Silahlar Eylem Ağı (IANSA), silah ticaretini kontrol altına alacak uluslararası bir Silah Ticareti Sözleşmesi'nin Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilmesi için dünya çapında başlattığı kampanya sürüyor.

Kampanya nede- niyle yapılan açıklama- lara göre söz ko- nusu sözleşme, ön- celikle silahların in-

san hakları ihlalle- rinde kullanılabil- ceği ülkelere satımı- nı yasaklayacak.

UAÖ'nün kampan- ya için yayınladığı belgelerde şu gö- rüşlere yer veril- mektedir:

"Her gün milyon- larca kadın, erkek ve çocuk silahlı şiddet korkusuyla yaşıyor. Her daki- ka biri öldürölü- yor. Rio de Janeiro ve Los Angeles'ta- ki çetelerden Li- berya ve Endonez-

ya'daki iç savaşlar ve silahlı direnişle- re kadar, bu öldür- melerde konvansi- yonel silahlar kul- lanılıyor. Bu silah- ları katillerin elleri- ne ulaştıran küre- sel silah ticareti büyük bir sektör ve kontrolsüz.

-Yıllık küresel izinli silah ihracatı 21 milyar dolar.

-Dünyada yakla- şık 639 milyon ha- fif silah bulunuyor; her on kişiye bir tane düşmekte. En



SAYABİLİR MİSİNİZ?

-Gelişmekte olan ülkelere bulunan 300 milyonun üstünde kadın, hamilelik ve doğumdan kaynaklanan kısa veya uzun dö- nemli sağlık sorunları ile karşılaşmakta; bu sebeplerden her yıl 529.000 kadın hayatını kaybetmektedir.

-Çocuk sahibi olmak istemeyen kadınların kullanacağı etkin gebeliği önleyici yöntemler- le, her yıl 100.000'e yakın anne ölümünün önlenilebileceği tahmin edilmektedir.

-Her sene yaklaşık 3.3 milyon bebek ölü doğmakta ve 4 milyondan fazlası ilk 28 gün içinde ölmektedir.

-Her yıl yaklaşık 10.6 milyon çocuk beş ya- şına gelmeden hayatını kaybetmektedir. Bu ölümlerin tamamına yakını az ve orta gelirli ülkelerde olmaktadır.

-Beş yaş altı ölümlerin çoğu hala bazı hiz- metlerin yokluğundan meydana gelmektedir.

-Her yıl, dünyada 100 milyon kişi aşırı yük- sek fiyatla ulaşılabilen sağlık hizmetlerini sa- tın alabilmek için yokuşa sürüklenmektedir

az 98 ülkedeki bir-
nin üzerinde şirket
tarafından üretili-
yor.

-Her yıl 6 milyon
daha hafif silah
üretiliyor.

-Her yıl 16 milyar
birim cephanelik
üretiliyor.

-Hafif silahların
yaklaşık yüzde alt-
mış sivillerin elin-
de bulunuyor.

-Tüm yasadışı
hafif silahların
yaklaşık yüzde 80-
90'ının devlet
kontrollü ticaretle

bağladığı tahmin
ediliyor.

-Hükümet güçleri
ile silahlı grupların
silahları, kötüye
kullanmaları ve si-
lah artışı sonucu
bir can maliyetine
neden oluyor.

-Birinci Dünya
Savaşı'nda toplam
can kaybının yüz-
de ondördü sivil
2. Dünya Sava-
şı'nda bu rakam
yüzde altmış yedi-
ye yükseldi. Bu-
günkü bazı çatış-
malarda rakam da-

hı da fazladır.

-Çatışmalarda
yaklaşık 300,000
çocuk asker görev
yapıyor.

-Çoğu silahlı po-
lis olan devlet gö-
revlileri tarafından
yapılan işence ve
kötü muamele
1997-2000 yılları
arasında 76 ülkede
devam etmekteydi.

-Silah artışı ve
kötü kullanım, ki-
şilerin hayatlarını
korumuyor ve ülke-
lerin yoksulluktan
kaçmalarını engel-

liyor.

-Ülkelerin öçte
biri, sağlık için
harcadıklarından
daha fazlasını or-
du için harcıyor.

Yukarıda sözü
edilen nedenler-
den dolayı Ulusla-
rarası Af Örgütü,
Orfem ve IANSA
(Uluslararası Hafif
Silahlara Karşı Eylem
Ağı) bir araya
gelerek, dünya çä-
pında yaklaşık 50
ülkede yürütüle-
cek olan "Silah
Kontrolü" kam-



SULAR TEHDİT ALTINDA

Tüm dünyada temiz su kaynaklarının bü-
yük tehlike altında olduğunu açıklayan Bir-
leşmiş Milletler Örgütü ve bağlı kuruluşlar, en
kısa zamanda önlem alınması gerektiğini be-
lirtiyorlar.

Çünkü bir yandan sanayi gazlarının atmo-
sfer salınımı nedeniyle ortaya çıkan küresel
ısınma, diğer yandan iklim değişiklikleri baş-
ta olmak üzere korunmayan orman varlığı
dünyanın yağış düzenini önemli ölçüde de-
ğiştirirken; çevre kirliliği temiz olsun olmasın
tüm su kaynaklarını kullanılmaz duruma geti-
riyor.

22 Mart Dünya Su Günü etkinliklerinde ya-
yınlanan raporlara yansıyan tehditler gerçek-
ten korkutucu:

-Tüm dünyada yeterli içme suyundan
yoksun insan sayısı 1.5 milyar kişidir.

-Sağlıklı suya özlem duyan insan sayısı
ise 2.3 milyar kişidir.

-Her yıl suyla ilgili hastalıklardan ölen
insan sayısı 7 milyon kişidir.

panyası başlattı.

Hükümetler silah kontrolüyle ilgili çok ağır hareket ediyorlar. Oxfam, Uluslararası Af Örgütü ve IANSA çalıştıkları her gün, çatışmaları, yoksulluğu ve insan hakları ihlallerini şiddetlendiren silahların kötü kullanımına tanık oluyorlar. Silah kontrolü kampanyası silahların artışı ve kötüye kullanımını önlemek için, ge-

rek yerel gerekse uluslararası düzeyde acil ve eşgüdüm içinde harekete geçilmesi için çağrı yapmaktadır. Kaybedecek zaman kalmadı: Silahlı şiddetten bir kişinin öldüğü her dakika, 15 yeni silah üretiliyor. Yarınlarda silahlı şiddet nedeniyle acı çekeceği ya da öleceği kesin olan insanların sorumluluğunu kim üstlenecek?"



PSI: "KALİTELİ KAMU HİZMETİ İNSAN İÇİN"

Uluslararası Kamu Çalışanları Sendi-

kalar Konfederasyonu (PSI), kamu hizmetlerinin kötülenmesi, buna karşılık özelleştirmelerin olumlanması propagandalarına karşı, kaliteli kamu hizmetinin her yurttaşın hakkı olduğunu sürekli olarak açıklıyor. Bu konuda birçok rapor yayınlamanın yanında etkinlikler de düzenleyen PSI, 2005 yılında kampanyaya yeni boyut ve içerik kazandıracağını



YETMEZ Mİ?

- Her yıl konvansiyonel silahlarla 500,000 üzerinde insan ölüyor; yani dakikada 1 kişi.
- Her yıl 16 milyar mermi üretiliyor -bu, kadın, erkek, çocuk her birimize 2 mermi demektir.
- Her yıl yaklaşık 8 milyon hafif silah üretiliyor ve bunların çoğu sivillerin eline geçiyor.
- Hafif silahlar o kadar yaygın ki, dünya çapında her 10 kişiye bir silah düşüyor.
- Dünya ülkelerinin üçte biri, sağlık hizmetleri için harcadığı paradan daha fazlasını ordu için harcamaktadır.
- Sivillerin sahip olduğu silah sayısı, tüm devletlerin elindekinden daha fazladır. Hafif silahların yüzde altmışı sivillerin elindedir.
- Dış yardım alan ülkeler sıralamasında ikinci olan Endonezya, aldığı yardım miktarının neredeyse tamamı kadar parayı ordu için harcamaktadır.
- 1998-2001 yılları arasında ABD, İngiltere ve Fransa'nın geliştirmekte olan ülkelere yaptıkları silah satışından kazandıkları para, yaptıkları yardımdan daha fazladır.

açıkladı.

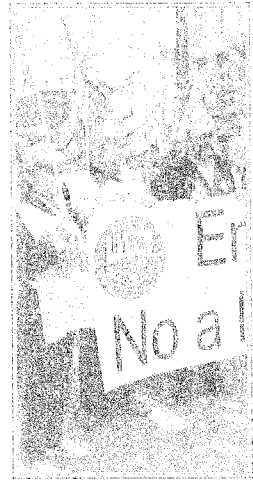
PSİ tarafından yapılan açıklamada daha iyi ve kaliteli kamu hizmeti kampanyası konusunda şu görüşler dile getirildi:

“Son 20 yılda gündemde tutulan özelleştirme politikaları dünyayı daha adil ya da daha iyi bir gezegen durumuna getirmemiştir. Tam tersine zenginlerle yoksullar arasındaki uçurum çok daha

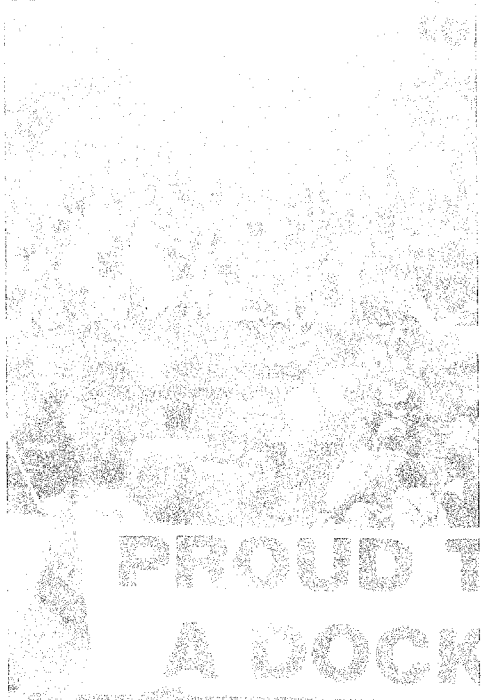
büyümüştür. Bugün 54 ülke, 1990’da olduklarından daha yoksuldur. Başta su ve enerji hizmetlerinde olmak üzere birçok sektörde özelleştirmenin somut olarak başarısız olduğunun birçok örneği bulunmaktadır. Dünya Bankası bile özelleştirmenin potansiyel yararlarına ilişkin olarak yaptığı bazı açıklamalarda özelleştir-

me uygulamalarında “akıl dışı taşkınlık” gösterildiğini kabul etmiştir.

Kamu hizmetlerinin kalitesinin zorunlu olduğu tarihsel olarak kanıtlanmıştır. PSİ’nin Kaliteli Kamu Hizmeti Kampanyası olumlu bir seçenek sunmaktadır. Kampanya ulusal ve uluslararası düzeyde sürekli, programlı ve etkili eylemleri gerektirmektedir.”



**SENDİKALAR
BRÜKSEL
SOKAKLARINI
DOLDURDU**
Avrupa Sendikalar



KÜRESEL EYLEM VE DAYANIŞMA

Uluslararası dayanışma, sendikal hareketin gücünü artıran temel faktörlerden biridir. Günümüzde küreselleşmenin yarattığı olumsuzlukları yenebilmek için yani küresel sorunlara karşı küresel dayanışma ve küresel direniş zorunludur.

Ülkemizde 3 işçi konfederasyonu ile KESK’in üye olduğu ICFTU’nun 1 Mayıs deklarasyonunda bu durum şöyle vurgulanıyor:

“Sendikalara karşı saldırıları durdurmak ve özellikle kadınlara yönelik işçi haklarının küresel ölçekte ihlal edilmesini engellemek için küresel eylemlerimiz kritik öneme sahip.

Küreselleşmenin rotasını değiştirme çabasında zorluklarla karşılaşacağımızı biliyoruz. Sendikal haklardan mahrum kalan milyonlarca işçinin örgütlenmesine yardımcı olmak, (...) kadınların ve erkeklerin (...) mücadele verebilmelerini sağlamak için eylemlerimizi, sınırlar ve kıtalar arasında gerçekleştireceğiz.”

Konfederasyonu (ETUC) üyesi onbinlerce emekçi, 19 mart cumartesi günü Brüksel sokaklarını doldurdu.

Avrupa Birliği'ne aday olsun olmasın, tüm ülkelerinden yaklaşık 75 bin yürüyüşçünün buluştuğu yığinsal gösteride, sosyal haklara dönük kısıtlama çabaları yanında özellikle haftalık çalışma süresinin uzatılması ve esnekleştirilmesi girişimleri protesto edildi.

"Avrupa hükümetleri, sendikaları dinleyin!" çağrısının yapıldığı yürüyüşe katılan ülke sendikaları rengarenk bir görüntü sunarken, yapılan konuşmalarda Avrupa'da istihdam sorunlarının çözümlenmesi, çalışma sürelerinin kısaltılması ve insancılaştırılması, sosyal hakların korunması istendi. Yürüyüş yalnız kıta Avrupası açısından değil, tüm dünya sendikaları açısından önem taşıyan bir yürüyüş oldu.



"YOKSUL ÜLKELERİN BORÇLARI İPTAL EDİLSİN"

1 Nisan 2005 günü birçok insan Fransa, Almanya, Japonya ve diğer G7 ülkelerindeki elçiliklere yürüyerek yoksul ülkelerin borçlarının iptal edilmesi için gösteri yaptı.

Yoksulluğa Karşı Küresel Eylem Çağrısı Kampanyası'nın bir parçası olan yürüyüşe yüze yakın dünya örgütünün temsil edildiği bir birlik ve çeşitli işçi sendikaları katıldı.

Katılımcılar, ticaret adaleti, yardımların daha çok ve daha iyi yapılması, borç-

ların iptali ve yoksullukla mücadelede daha verimli politikaların üretilmesi üzerine dünya liderlerinin verdikleri vaatleri yerine getirmesini istedi.

Katılımcılar Dünya Bankası ve IMF'nin 16-17 Nisan 2005 tarihindeki bahar toplantılarına işaret ederek bu toplantılarda tarihi bir değişimi sağlayacak kararların alınması için G7 ülkelerinin (Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, İngiltere, Kanada ve Amerika) maliye bakanlarını uyardılar.

Yoksul ülkelerin kendi sağlık ve eğitim sistemlerine yatırım yapabilmeleri için bu ülkelerin borçlarının iptal edilmesinin gerekli olduğunu vurgulayan yoksulluk karşıtı katılımcılar, borçların iptalinin finanse edilmesi için de Uluslararası Para Fonu (IMF)'nin altın rezervlerinin kullanılmasını istediler.

Yoksulluğa Karşı Küresel Eylem Çağrısı Kampanyası'nın

sözcüsü Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Genel Sekreteri Guy Ryder şunları söyledi:

"Borçların iptali ni içermeyen zorunlu bir eylem olmadan her gün 50 bin insanın ölümüne yol açan aşırı yoksulluk devam edecektir.

Kuvvetle inanıyoruz ki içinde bulunduğumuz şu an, yoksulluk önmümüzdeki kuşakları yaralamadan ve çeşitli biçimleriyle milyonları daha fazla umutsuzluğa ve sefilliğe sürüklemekten G7 hükümetlerini yoksulluğa karşı samimiyetle hareket etmeye zorlamanın tam zamanıdır.

Her üç saniyede bir çocuk, önlenebilir hastalıklardan dolayı yaşamını yitiriyor.

Fakat dünyanın en yoksul ülkeleri sağlığa yatırım yapması gerekirken günde 100 milyon dolar borç yükünün altında ezi-

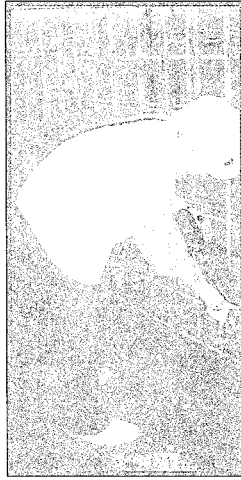
lıyor.

Aşırı yoksulluk, iş kaybı ve düşük ücretle doğrudan bağlantılıdır. Örneğin dünyada 550 milyon yoksul çalışanın yüzde 60'ı kadındır.

Birçoğunun katlanmak zorunda bırakıldığı şiddetli sömürü ve kötü çalışma koşulları var olan durumu daha da vahimleştirmektedir.

Yoksulluk karşısı birlik ayrıca uygun çalışma koşulları konusunun uluslararası mali kuruluşların gündemine hakkıyla dahil edilmesi konusunda da G7 ülkelerinin hükümetlerini uyarıyor ve sadece böyle bir yaklaşımın milyonları yoksulluktan kurtaracak savunulur bir yol olduğuna dikkat çekiyor.

Beyaz Kurdele eylemleri olarak adlandırılan eylemler yüzbinlerce insanın katılımıyla kitlesel hale gelince daha da anlamlı olacaktır..”



“İŞ SAĞLIĞI SORUNLARI BÜYÜYOR”

1996 yılından bugüne her 28 Nisan Hayatını Kaybetmiş ve Yaralanmış İşçileri Anma Günü'nde, iş sağlığı ve güvenliği sorunları yoğunluklu olarak gündeme getiriliyor ve birçok etkinlik düzenleniyor.

ICFTU tarafından yapılan açıklamada, tüm dünyada 28 Nisan nedeniyle etkinlikler düzenlendiği belirtilirken özetle şu bilgiler aktarıldı:

“Her gün yaklaşık 5 bin işçi, işyerlerindeki kötü sağlık ve güvenlik koşulları sonucu yaşamını kaybedi-

yor. Ayrıca her yıl 12 bin çocuk çalışırken kaza geçirerek ölüyor ve sadece asbest kullanımının yol açtığı işçi ölümlerinin sayısı yılda 100 bini bulurken genel olarak tehlikeli kimyasallardan ölen işçilerin sayısı 340 bine dayanıyor.

İhtiyatlı tahminler, her yıl dünya üretiminin yüzde 4'üne eşit olan 1.25 trilyon doların yaralanma, ölüm ve hastalık halinden kaynaklanan olumsuzluklar nedeniyle kaybedildiğini söylüyor. Bu kayıpta işe devamsızlık, hastalık tehdidi, sakatlık ve bu olumsuzlukları gidermek için yapılan önemli rol oynuyor. ILO'ya göre ölüm ve hastalıktan kaynaklanan dünya üretiminde ki bu kayıp, gelişmekte olan ülkelere yapılan resmi yardımlardan 20 kat daha büyüktür. ICFTU'ya göre, iş-

çilerin sağlığını ve güvenliğini etkileyen en önemli etken, temel işçi haklarının tanınıp tanınmamasıdır. Yaklaşık 40 ülkede işçilerin karşılaştığı zorluklar, belirsizlikten kaynaklanmaktadır. Bu veriler, sürdürülemez olan bu olumsuzluklara karşı artık yeterli önlemin alınmasını gerektiriyor.

ILO dünyada 2 milyondan fazla işçinin her yıl iş kazalarından ve meslek hastalıklardan hayatını kaybettiğini bildiriyor. 28 Nisan, sendikalar açısından asbestin, ergonominin, HIV/AIDS'in, kimyasalların, psikososyal sorunların, işyerindeki şiddetin ve inşaat sektöründeki çalışmanın yeniden gözden geçirilmesine işaret eden önemli bir gündür. Bu yıl 28 Nisan anma günü, ICFTU ve Uluslararası İşkolu Federasyonları'nın organizasyonuyla

110 ülkede 10 binden fazla etkinlik gerçekleştirildi.”



“YANITIMIZ KÜRESEL EYLEM OLACAK”

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU)'nun, tüm dünyada coşkulu gösterilerle kutlanan 1 Mayıs gösterileri öncesi yayınladığı bildirgede, çalışanların temel sorunlarına dikkat çekildi ve işçi haklarının ihlal edilmesine karşı küresel ölçekte eylemlerin gerçekleştirileceği uyarısını yapıldı.

ICFTU'nun dikkat çeken bildirgesi şöyle:

“Bugün 1 Mayıs 2005.

Dünyadaki tüm işçiler 100 yıldan uzun sürdürülen sendikal dayanışmanın kazandırdığı başarıları kıvançla kutluyor.

Tarih boyunca kadın ve erkek işçilerin haklarını savunan; sosyal adaletin yaratılması, eşitlik, insan hakları ve demokrasi için mücadele vermiş tüm insanları saygıyla anıyoruz.

Bu yıl, Birleşmiş Milletler'deki ve herhangi bir oluşum içindeki ülkelerin hükümetlerinden yoksulluğun yok edilmesi-ne yönelik içten sözler vermeleri ve yoksulluğa karşı acil eylem göstermeleri için sendikalar, Yoksulluk Karşıtı Küresel Çağrı'ya katılıyorlar.

Dünya artık günde 1 doların da altında yaşayan yüz milyonlarca kadın ve erkeğin zor durumunu görmez-

likten gelemeyiz. İnsana yakışır iş koşulları yaratmak hiç bu kadar önemli olmamıştı ve küresel ekonomide sahip olanlarla olmayanlar arasındaki bölünme giderek keskinleşiyor. Bir milyar insan işsiz ve yeterli çalışma koşullarına sahip değil. Bunların yüzde 60'ı kadın. Yoksulluk Karşıtı Küresel Çağrı'da bizler, yoksul ülkelerin borçlarının rahatlatılmasını ve küresel ticaret sisteminde yardımlaşmanın ve adaletin geliştirilerek artırılmasını talep ediyoruz.

Gençler eğitimlerini bitirip küresel ölçekte uygun çalışma koşullarında yer alabilmek için çabalarken 200 milyondan fazla çocuk okuldan yoksun olarak çalışıyor.

Milyonlarca çalışan, sömürüye, ayrımcılığa ve güvencesizliğe maruz kalıyor.

İnsanlar çok az ücret ödenen ama orada çalışmaktan başka çaresi de olmayan işlerde çalışıyorlar.

Sendikalar büyük baskılarla karşılaşılıyor. Çoğu ülkelerde hükümetler ve işverenler işçi haklarını ihlal ediyorlar.

Bazen bunu sendikal harekete yönelik açık bir saldırıya dönüştürüyorlar.

Sendikalara karşı saldırıları durdurmak ve özellikle kadınlara yönelik işçi haklarının küresel ölçekte ihlal edilmesini engellemek için küresel eylemlerimiz kritik öneme sahip.

Küreselleşmenin rotasını değiştirme çabasında zorluklarla karşılaşacağımızı biliyoruz. Sendikal haklardan mahrum kalan milyonlarca işçinin örgütlenmesine yardımcı olmak, göçmen işçilerin ve serbest ticaret bölgelerinde çalışanların sömü-

rülmesiyle başa çıkmak, kadınların ve erkeklerin sendikal hareket içerisinde, işyerlerinde ve toplumda eşit şekilde mücadele verebilmelerini

sağlamak için eylemlerimizi, sınırlar ve kıtalar arasında gerçekleştireceğiz.

Daha güzel bir dünya istiyoruz.

Sosyal adaletin,

eşitliğin ve temel hakların en geçerli değerler olduğu güvenli ve barışçıl bir dünya istiyoruz.

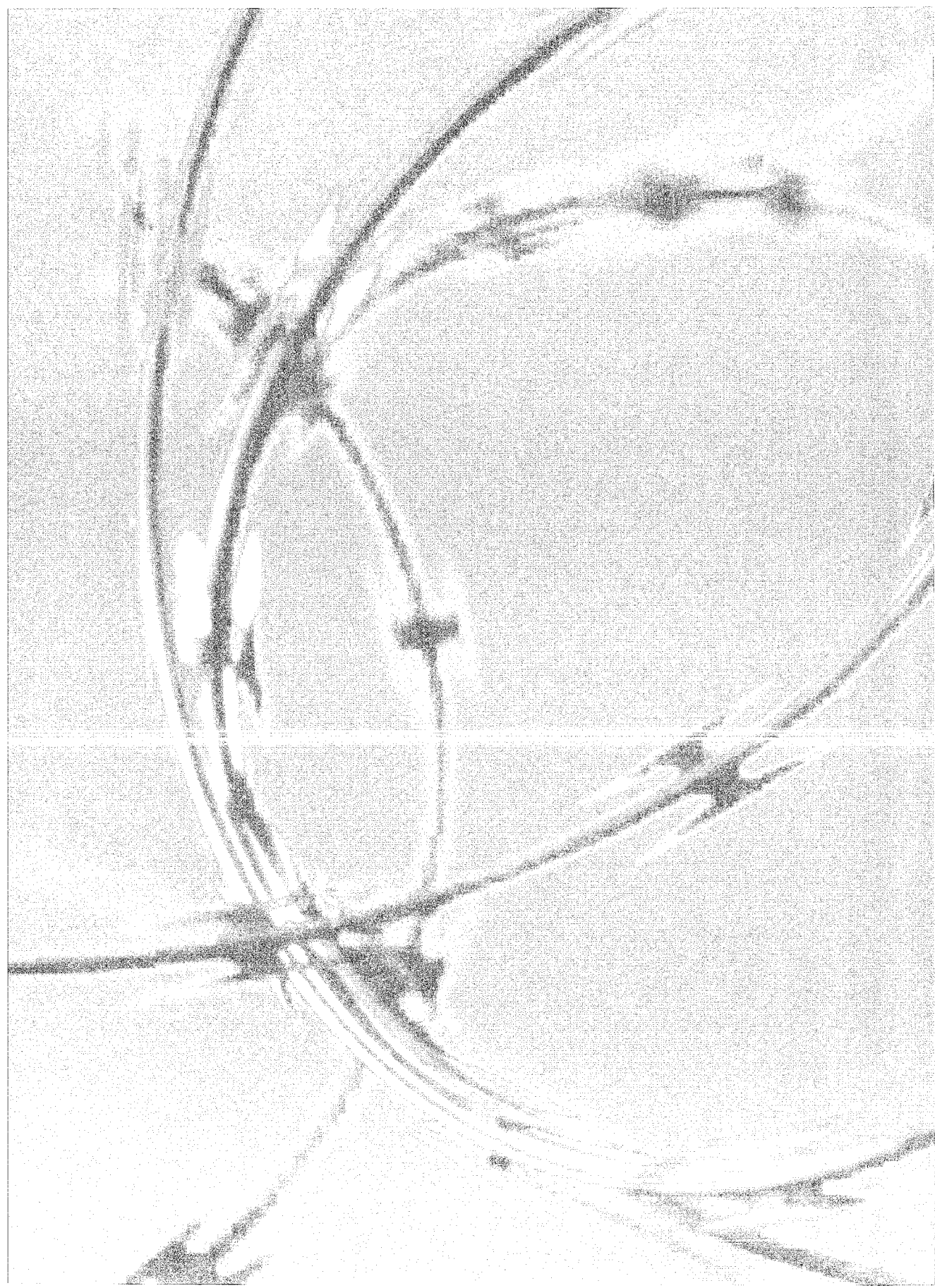
Gücümüzle ve olanaklarımızla bu

güzel dünyayı gelecek kuşaklar için kurmaya söz veriyoruz.

Yaşasın küresel işçi dayanışması!"

Hazırlayan:

Çağdaş Gemici



IMF İLE 3 YILLIK YENİ BİR ANLAŞMA İMZALANDI

IMF İLE NEREYE?

Türkiye yeni binyıla Uluslararası Para Fonu (IMF)'nin istemleriyle belirlenmiş ekonomik politikalarla girdi.

İşbaşına gelen her hükümet, toplumsal sorunları arttıran ve ülkeyi ekonomik bunalımlara açık duruma getiren IMF politikalarından vazgeçmek yerine, bu politikalara daha sıkı bağlanan yeni türedi politikalar sürdürdü. Cumhuriyet döneminin en büyük ekonomik krizi olarak nitelenen 2001 krizi ve ardından gelişen süreçte bu durum değişmedi, IMF politikaları günümüze kadar inatla ve büyük bir bağımlılık bilinciyle

sürdürüldü, uygulandı.

AKP Hükümeti işbaşına geldiği günden bugüne IMF'nin ekonomik politikaları sınırlarında politikalar yürüttü. Hatta denilebilir ki IMF'nin ekonomik ve toplumsal haklar konusunda dayattığı yapısal uyum programlarına çok büyük ölçüde uyan; bu uyumu bir yetenek, beceri ve üstünlük olarak beğeni ile sunmaya çalışan hükümet, AKP Hükümeti oldu.

Uygulanan bu politikalar sonucunda günümüzde geline nokta-yı, yalnızca döviz kurunun büyük ölçüde değişmemesi ve enflasyon oranındaki artış hızının düşük kalmasıyla, ekonomik büyüme rakamlarının art-

masıyla açıklamak olanaksızdır. Öte yandan gelinen noktayı sadece milyonlarca insanın daha da yoksullaşmasıyla açıklamak da yeterli değildir.

SORUNLAR AZALDI MI?

Peki nedir gelinen nokta?

-Türkiye, dış ve iç borç yükü açısından çok büyük bir riskler taşımaktadır. Ülkemiz dünyanın en borçlu ülkeleri arasında ilk sıralardadır

-Türkiye, insanî gelişmişlik endeksi açısından gerilerde kalmıştır; düşük olan yaşam standartları çok daha düşmektedir,

-Türkiye, yapısal önlemler sonucu sosyal güvenlik haklarından yararlanamayan insanlar ülkesidir. Yaklaşık 15 milyon insan, sosyal güvenlik haklarından yararlanamamakta, buna karşılık bu haklardan yararla-

nan nüfus ise kaliteli hizmet alamamaktadır.

-Türkiye’de sağlık ve eğitim hakkı başta olmak üzere birçok kamu hizmeti giderek satın alınan; yalnızca varsılların ulaşabildiği, yoksulların ise erişemediği hizmetler durumuna gelmektedir.

-Türkiye’de genel olarak vergi yükü ve özel olarak dolaylı vergi yükü çok yüksek oranlardadır. Kayıt altında bulunan çalışanlar ile gelir vergisi yükümlüleri, yılın yaklaşık 5-6 ayını devlete vergi vermek üzere çalışmaktadır, üretmektedir.

-Türkiye’de kayıt dışı sektör yeterli önlemler alınamadığı için çok büyük ölçüde genişlemekte ve formal sektörü tehdit etmektedir.

-Türkiye’de istihdam verileri büyük olumsuzluklar taşımaktadır. İşsizlik oranları

yükselmekte, ekonomik büyümeye koşut istihdam alanları açılmamaktadır. Genç işsizliğinin tırmandığı ülkede, nüfusun yarısını oluşturan kadınlar, istihdam alanından çekilerek evlerine dönmektedirler.

-Gerçekleştirilen özelleştirmeler sonucu birçok kamu kuruluşu yerli ya da yabancı sermayeye bağışlanırcasına terkedilmektedir.

Bu sevimsiz tablo ortamından APK Hükümeti yetkilileri, kamuoyunu herşeyin iyi olduğuna ve daha iyiye gittiğine inandırmaya çalışmaktadır.

Uluslararası Para Fonu ile 3 yıl olarak sürdürülmesi amaçlanan ve mayıs ayında onaylandığı açıklanan yeni stand-by anlaşması, yansıtılmak istenen mutluluk tablosunun sanal, bozuk ve sahte olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

NE GETİRİYOR?

AKP Hükümetinin IMF'ye sunduğu Niyet Mektubu, hükümetin hedeflerinin neler olduğunu açık ve tartışmasız biçimde yansıtmaktadır.

Hükümet öncelikle yapısal sorunların giderilmesi yönünde başlattığı çalışmaları sürdürmek istemektedir.

Bu yaklaşımın anlamı eğitim, sağlık, sosyal güvenlik alanlarında genel olarak olarak kamu tarafından ücretsiz sunulan hizmetlerin, artık daha geniş düzlemde yurttaşlara satılmaya başlanacağıdır. Diğer yandan özelleştirmelere hız verilerek başta ülkenin en stratejik kuruluşları olan Tüpraş, Türk Telekom, Erdemir olmak üzere kamu kuruluşları özel-

leştirilecektir.

Sıkı para politikaların sürdürüleceği, yapısal uyum politikaları ile ekonomik ve toplumsal yaşamın yeniden düzenleneceği, kamu kesimi ücretlerinin baskı altında tutularak sınırlandırılacağı ve asgari ücretin belirlenme biçimi ve düzeyi konusunda yeni radikal kararların gündeme geleceğinin bildirildiği yeni süreç, Türkiye ekonomisinin daha da kırılganlaşacağı, krizlere açık duruma geleceği ve ekonomik/toplumsal sorunların artacağı bir dönem olacaktır.

Bu olumsuz süreç, eğer yeterli toplumsal tepkiler geliştirilmezse ilk olarak asgari ücretin belirlenme biçimi ve düzeyi ile kamu toplu iş sözleşmeleri

pazarlık sürecinde somut olarak tanık olunacaktır. Hükümet özellikle kamu toplu sözleşmelerinde tam süreli istihdama müdahale etmeye dönük esnekleştirme yönlü adımlar atmaya çalışacak ve böylece güvensiz bir işyeri ortamı kurmak isteyecektir.

Genel olarak IMF'nin yeni dayatmalarına, özel olarak kamu toplu iş sözleşmeleri ile asgari ücretin güvencelerden yoksul bırakılmasına ve özelleştirme politikalarına sendikalar ne ölçüde, hangi düzeyde, nasıl ve hangi süreklilikte tepki gösterebileceklerdir?

Türkiye'deki tüm sendikalar için günümüzde sorulması gereken güncel soru, bu somut soru değil ise başka hangi sorudur?





Hükümet, çalışma ve yaşama standartlarını yükselten

'nı çekincelerle onaylamak istiyor

Mehmet Ali Candan
(Belediye-İş Sendikası
Eğitim Uzmanı)

Avrupa Birliği sürecinde yaşanan gelişmeler bazı gerçekleri gözler önüne seriyor. Son on yıldır, hükümetlerin Avrupa Birliği sürecine bakışları ve uygulamaları birçok konuda farklılaşsa da, ortaklaştıkları tek nokta; sosyal haklara, emeğe ve emekçilere bakışlarıdır.

Bırakın örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkının önündeki engelleri kaldırmayı bu sorunlar, neredeyse "devlet politikası" olmaya aday.

Avrupa Birliği ilerleme raporları; örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarının önündeki en-

gellerin kaldırılması için hatırlatma ve uyarılardan geçilmiyor. Son olarak, 6 Ekim 2004 tarihli İlerleme Raporu'nda da hükümet, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurallarına uymaya, sendikal yasalardaki uyumsuzlukları gidermeye çağrıldı. Hükümete, Türkiye'de sendika ve toplu pazarlık hakkı önündeki engeller, özellikle grev hakkı üzerindeki ağır baskılar hatırlatıldı. Tüm bu hatırlatmalara ve raporlara rağmen son beş yıldır hiçbir adım atılmadı. Ancak son günlerde çok önemli bir gelişme yaşandı. Hükümet 7 Şubat 2005 tarihinde, ülkemiz açısından oldukça önemli olan bir belgeyi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın (Şart) onaylanmasına ilişkin Yasa Tasarısını TBMM'ye sundu. Şimdi hükümetin önünde yeni bir sınav var.

AVRUPA SOSYAL ŞARTI NEDİR?

Avrupa Sosyal Şartı;

medeni ve politik hakları garanti eden ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni takviye eden, Avrupa Konseyi bünyesinde akdedilmiş en önemli iki temel sözleşmeden biridir.

Türkiye, 26 Şubat 1965'te yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı'nı, tam 24 yıl sonra 14 Ekim 1989 tarihinde kimi önemli çekincelerle onayladı; Sosyal Şart 24 Aralık 1989'da yürürlüğe girdi.

Bu süreçte 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nın güncellenmesi yeni haklar ilave edilmesi gerekliliği nedeniyle, 1 Temmuz 1999'da Avrupa Sosyal Şartı'nın yerine geçen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı yürürlüğe girdi. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, temel sosyal ve ekonomik hakların bütün yönlerini garanti eden tek sözleşme özelliğini taşıması açısından oldukça önemli.

Sosyal haklar alanında geçmiş 30 yıl boyunca ortaya çıkmış değişik-

likler dikkate alındığında, bu modern belge, 1961 tarihli Şart'ın boşluklarını telafi etmiş ve şu an için 21. Yüzyıl gerçeklerine uyarlanmış bir insan haklarını koruma belgesi niteliğini taşıyor. Şart halen, 46 Avrupa Konseyi ülkesinden 37'si tarafından imzalanmış ve 19'u tarafından onaylanmış durumdadır. Ülkemiz de 6 Ekim 2004 tarihinde bu Şartı imzaladı. Hükümet, şimdi Meclise sunduğu tasarıyla Şart'a bazı çekinceler koyarak onaylamak istiyor.

NELERİ KAPSIYOR?

Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı hangi hakları kapsıyor?

-Herkes, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatına sahiptir.

-Tüm çalışanların âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.

-Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma

hakkı vardır.

-Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli âdil bir ücret alma hakkı vardır.

-Tüm çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.

-Tüm çalışanlar ve işverenler, toplu pazarlık hakkına sahiptir.

-Çocuklar ve gençler, uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.

-Çalışan kadınlar, anne olmaları durumunda, özel korunma hakkına sahiptir.

-Herkesin, kişisel ilgi ve yeteneklerine göre bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme imkânına sahip olma hakkı vardır.

-Herkesin, mesleki eğitim için uygun imkânlara sahip olma hakkı vardır.

-Herkes, ulaşılabilircek en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılacak her türlü önlemden yararlanma hakkına sahiptir.

-Tüm çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

-Yeterli kaynaklardan yoksun olan herkes, sosyal ve tıbbi yardım alma hakkına sahiptir.

-Herkes sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir.

-Özürlüler toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve sosyal yaşama katılma hakkına sahiptir.

-Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.

-Çocuklar ve gençler uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.

-Herhangi bir Akit Tarafın vatandaşları, inandırıcı sosyal ve ekono-

mik nedenlere dayanan kısıtlamalar saklı kalmak kaydıyla, diğer bir Akit Taraf ülkesinde, o ülke vatandaşlarıyla eşit koşullar altında kazanç getirici herhangi bir işte çalışma hakkına sahiptir.

-Bir Akit Taraf vatandaşı olan göçmen işçiler ve bunların aileleri herhangi bir başka Akit Taraf ülkesinde korunma ve yardım alma hakkına sahiptir.

-Tüm çalışanlar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına sahiptir.

-Çalışanlar, işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.

-Çalışanlar işletmedeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkına sahiptir.

-Her yaşlı insan sosyal korunma hakkına sahiptir.

-Tüm çalışanlar, iş akdinin sona erdiği du-

rumlarda korunma hakkına sahiptir.

-Tüm çalışanlar, işverenlerinin aciz haline düşmesi durumunda alacak taleplerinin korunması hakkına sahiptir.

-Tüm çalışanlar, onurlu çalışma hakkına sahiptir.

-Ailevi sorumlulukları olan ve çalışan ya da çalışmak isteyen herkes, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan ve ailevi sorumluluklarıyla çalışması arasında, olabildiğince, uyumsuzluk olmadan bunu gerçekleştirmek hakkına sahiptir.

-İşletmelerde çalışanların temsilcileri kendilerine zarar veren eylemlere karşı korunma hakkına sahiptir ve görevlerini yerine getirmek için uygun imkânlarla desteklenmelidir.

-Tüm çalışanlar toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.

-Herkes, yoksulluğa ve toplumsal dışlanma-

ya karşı korunma hakkına sahiptir.

-Herkes konut edinme hakkına sahiptir.

ÇEKİNCELER NE İÇİN?

Hükümet TBMM'ye sunduğu Tasarı ile Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın hangi maddelerine çekince koymak istiyor?

-Adil Çalışma Koşulları Hakkı'nı düzenleyen 2. maddesinin 1. ve 3. fıkralarına,

-Adil Bir Ücret Hakkı'nı düzenleyen 4. maddesinin 1. fıkrasına,

-Örgütlenme Hakkı'nı düzenleyen 5. maddesinin tamamına,

-Toplu Pazarlık Hakkı'nı düzenleyen 6. maddesinin tamamına,

-Çocukların ve Gençlerin Korunması Hakkını düzenleyen 7. maddenin 7. fıkrasına.

-Çalışma Koşullarının ve Çalışma Ortamının Düzenlenmesine ve İyileştirilmesine Katılma Hakkını düzenleyen 22. maddenin tamamına,

-Yaşlıların Sosyal Ko-

runma Hakkı'nı düzenleyen 23. maddesinin tamamına çekince koymakta.

Ayrıca hükümet, Sosyal Şart'ın işleyişine imkân sağlayacak Kolektif Şikâyet Protokolü'nü de onaylamaktan kaçınmaktadır.

Şart'ın çekince konmadan onaylanması neden çok önemli?

Şart'ın çekince konmadan onaylanmasının iki boyutu öncelikle göze çarpıyor. Bilindiği gibi; 24 Mayıs 2004'te yürürlüğe giren 5170 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına çok önemli bir ek yaptı. "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alı-

nır.” Anayasanın 90. maddesine yapılan bu ek, bir hukuk devletinde önemli değişiklikler yaratmaya aday bir düzenlemedir. Çünkü söz konusu bu ek; iç hukukta usulüne göre yürürlüğe konulmuş insan hakları sözleşmeleri ile yasalarımız arasındaki çatışma sorununu çözdüğü gibi, söz konusu sözleşmelerin iç hukukta doğrudan uygulanmasının da yolunu açmaktadır.

Bu nedenle, Sosyal Şart’ın çekincesiz olarak onaylanması; çalışma hayatı başta olmak üzere, ekonomik ve sosyal birçok alanda değişikliği gündeme getirebilecektir. Örneğin; kamu çalışanlarının ve işçilerin önündeki sendikal haklara yönelik kısıtlamalar hükümsüz hale gelebilecek, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının önündeki engeller kalabilecektir. Tüm çalışanların ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin, sosyal güvenlik hakkı ve onurlu çalışma

hakkını v.b güvence altında olacaktır.

Avrupa Sosyal Şartı’nın çekincesiz bir şekilde onaylanmasının ikinci boyutu ise yurtdışında ikamet eden ve çalışan yurttaşlarımız açısından çok önemlidir.

Bilindiği gibi, Şart’ta yer alan sosyal ve ekonomik hakların, diğer Avrupa Konseyi üyesi ülkelerin vatandaşlarına tanınması mütekabiliyet -karşılıklılık- esasına bağlıdır. Bu nedenle, ülkemizin bu Şart’ı onaylaması Avrupa Konseyi’ne üye ülkelerde ikamet eden ve çalışan Türk vatandaşlarına yeni haklar kazandıracak, onların ekonomik ve sosyal konumlarını güçlendirecektir.

KİMLER NE YAPABİLİR?

Şimdi sorulması gereken birçok soru vardır:

-Hükümet, Avrupa Birliği üyeliği sürecinde çok önemli bir belge olan Avrupa Sosyal Şartı’nı çekinceli ola-

rak onaylamaya çalışırken hangi gerekçelere dayanacaktır?

-Özellikle iktidar partili sendika kökenli milletvekilleri, başta çalışanlar olmak üzere tüm toplumsal hakları yakından ilgilendiren Avrupa Sosyal Şartı’nın çekinceli onaylanmasına geçit verecekler mi?

-Demokratik ve toplumsal örgütlerle sendikalar, Sosyal Şart’ın onaylanması ve uygulanması sürecinde etkili olmak üzere, kapsamlı ve programlı çalışmalar yapabilecekler mi?

-Ana muhalefet partisi CHP, Avrupa Sosyal Şart’ı konusundaki durumluluğu tüm toplum kesimlerinin örgütleri ile paylaşabilecek mi?

Bu sorular daha da artırılabilir. Ancak şurası kesin: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın onaylanması süreci tüm toplum kesimlerini sınavacak sanıldığından çok daha önemli bir süreçtir.

İŞTE HÜKÜMETİN ONAYLAMAK İSTEMEDİĞİ BAŞLICA MADDELER

MADDE 2 ADİL ÇALIŞMA KOŞULLARI HAKKI

Akit Taraflar, âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1-Verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin aşamalı olarak azaltılmasını öngören maddelerin günlük ve haftalık çalışmaya- saatleri sağlamayı;
(...)

3-En az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı;
(...)
taahhüt ederler.

MADDE 3 ADİL BİR ÜCRET HAKKI

Akit Taraflar, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;
(...)

taahhüt ederler.

Bu hakların kullanılması, özgürce yapılmış toplu sözleşmeler, yasal ücret

saptama usulleri veya ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır.

MADDE 5 ÖRGÜTLENME HAKKI

Akit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesi- ni veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi;
taahhüt ederler.

Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.

MADDE 6 TOPLU PAZARLIK HAKKI

Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir bi-

çimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1-Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;

2-Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi;

3-İş uyuşmazlıklarının çözümünü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi;

taahhüt eder ve

4-Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.

MADDE 7 ÇOCUKLARIN VE GENÇLERİN KORUNMASI HAKKI

Akit Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak

amacıyla;

(...)

7-18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı;

taahhüt ederler.

MADDE 2-

ÇALIŞMA

KOŞULLARININ VE

ÇALIŞMA ORTAMININ

DÜZENLENMESİNE

VE

İYİLEŞTİRİLMESİNE

KATILMA HAKKI

Akit Taraflar, çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların ya da temsilcilerinin;

a-çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine;

b-işletmede sağlığın ve güvenliğin korunmasına;

c-işletmede sosyal ve sosyo-kültürel hizmetlerin ve olanakların örgütlenmesine;

d-bu konulardaki düzenlemelere ilişkin uyumun denetimine katılma olanığı veren önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi; taahhüt ederler.

MADDE 23

YAŞILARIN SOSYAL

KORUNMA HAKKI

Akit Taraflar, yaşlıların sosyal korunma hakkını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, doğrudan ya da kamusal veya özel örgütlerle işbirliği yaparak,

özellikle:

Yaşlılara,

a-iyi bir yaşam sürmele-ri ve kamusal, sosyal ve kültürel yaşama etkin olarak katılmalarına olanak sağlayan yeterli kaynakları;

b-yaşlılar için varolan hizmetler ve kolaylıklar ve onların bunlardan yararlanma olanakları konusun-

da bilgi sağlamak yoluyla, yaşlıların olabildiğince uzun bir süre toplumun bütün haklara sahip üyesi olarak kalabilmelerine olanak sağlamayı;

Yaşlılara;

a-gereksinimlerine ve sağlık durumlarına uygun konutlar ya da konutlarının buna uygun hale getirilmesi için yeterli destek sağlamayı;

b-durumlarının gerektirdiği sağlık bakım ve hizmetleri yoluyla yaşlıların kendi yaşam biçimlerini özgürce seçmelerine ve alıştıkları çevrede yaşamlarını istedikleri ve yapabildikleri sürece bağımsız olarak sürdürmeye olanak vermeyi;

-Kurumlarda yaşayan yaşlılara, özel yaşamlarına saygı içinde, uygun yardım ve bunların kurum-daki yaşam koşullarına ilişkin kararlara katılımlarını sağlamayı amaçlayan önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi;

taahhüt ederler.



ALGILANAN-HİSSEDİLEN TOPLUM HALİTESİ

YAŞAM HALİTESİNİN NERESİNDEYİZ?

Ekonomik ve toplumsal sorunlar konusunda biraz önyargısız bakıldığında, biraz nesnel olmaya özen gösterildiğinde ülkemizin yıllardır ne büyük olum-

suzlukların içine çekildiğini ve artık dünyanın birer "sorunu" olan konuların, bugün neredeyse bir "tehlike", "tehdit" durumuna dönüştüğünü açıklıkla görmek olanaklıdır.



İstihdam sorunlarının çok büyük ölçüde artmasından bölgelerarası dengesizliklere, kır-kent ayrımının ulaştığı ürkütücü boyuttan toplumsal sınıflar arasındaki gelir dağılımı bozukluklarına.... Kısaca her alanda büyük sorunlar yaşayan bir ülke görünümünde Türkiye...

Kimileri "iyi" olanların arttığını belirterek, bu denli kötümser olma-

mak gerektiğini söyleyebilir... Bu yargı, eğer geleceğe umutla bakmak gerektiği konusunda bir söyleme kanıt olacak ise doğrudur. Küçük "iyi"likler, bizleri ve ülkemizi yarınların aydınlık günlerine taşıyacaksa söylenecek karamsar bir söz olmaz. Ancak sorun hiç de öznel bir karamsarlık sorunu değildir; çoğu ekonomik politikalara bağlı genel

olumsuzluklar sorunudur. Çünkü ekonomik sorunların çok büyük olduğunu; Dünya Bankası ile Uluslararası Para Fonu (IMF)'nun dayatmalarına bağlı olarak yürütülen ekonomik politikalar nedeniyle bu sorunların daha da kökleştiğini; hemen her toplumsal konuda olması gereken düzeyin çok altında kaldığımızı görmemek hiç de olanaksız değildir...

YAŞAM KALİTESİNİN NERESİNDEYİZ?

Avrupa Birliği üyeliği sürecinde bir yığın sorunla boğuşan Türkiye'nin AB ülkelerine göre genel ekonomik sorunlarına bağlı önemli bir sorun da yaşam kalitesinin düzeyi sorunudur.

2004 yılı içinde Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (European Foundation for the Improvement of Life and Working Conditions)'nın yayınladığı Avrupa'da Yaşam Kalitesi (Quality of life in Europe) raporuna göre çok boyutlu olarak değerlendirilmesi gereken yaşam kalitesi kavramının üç temel dayanağı bulunmaktadır:

1-Nesnel yaşam koşulları: Ulaşılmış bulunan genel ekonomik, toplumsal, kültürel düzey.

2-Öznel esenlik-iyilik durumu: Kişilerin yaşam düzeylerini algıla-

maları ve güven duymaları.

3-Toplumsal kalitenin hissedilmesi: Yurttaşların kendilerine sunulan olanaklar/olanaksızlıklar karşısında tutumu.

Raporun birçok açıdan Avrupa Birliği ülkeleri için tek tek önemli sonuçları olduğu gibi ülkemiz açısından da çok önemli sonuçları bulunmaktadır. Özellikle çoğunlukla yayınlanan somut ekonomik veriler ve anket sonuçlarının ötesinde, yaşam kalitesinin nasıl hissedildiği ve öznel iyilik-esenlik durumunun nasıl gözlemlendiği konusundaki veriler dikkati çekmektedir.

Avrupa Birliği ülkeleri ile aralarında Türkiye'nin de bulunduğu aday ülkelerin karşılaştıldığı raporun "Toplumsal kalitenin algılanması" bölümünden kısa bir özet yayınlıyoruz:

TOPLUMDAKİ GERİLİMLERİN ALGILANMASI

Araştırmaya katılanlara zengin ve yoksul, yönetim ve işçiler, erkekler ve kadınlar, yaşlılar ve gençler ve farklı ırk ya da etnik gruplar arasındaki gerilimin ne boyutta farkında oldukları hakkında sorular sorulmuştur. Bu tür gerilim algısında Avrupa Birliği'ne üye ülkelerle, 3 aday ülke (Bulgaristan, Romanya ve

Türkiye) arasında dikkate değer farklılıklar bulunmuştur.

10 Yeni AB ülkesi ile 3 aday ülkenin yurttaşları çoğunlukla, zengin ve yoksul ile yönetim ve işçiler arasındaki geleneksel sosyal kırılmaları yansıtan gerilimleri çok fazla hissetmektedirler/algılamaktadırlar. Buna karşılık 15 AB ülkesinden gerilimlerin her açıdan daha yüksek algılandığı Yunanistan dışında, yurttaşlar, bu “geleneksel” alanlardaki gerilimi 10 yeni AB ülkesi ile ve 3 aday ülke kadar görmemektedirler.

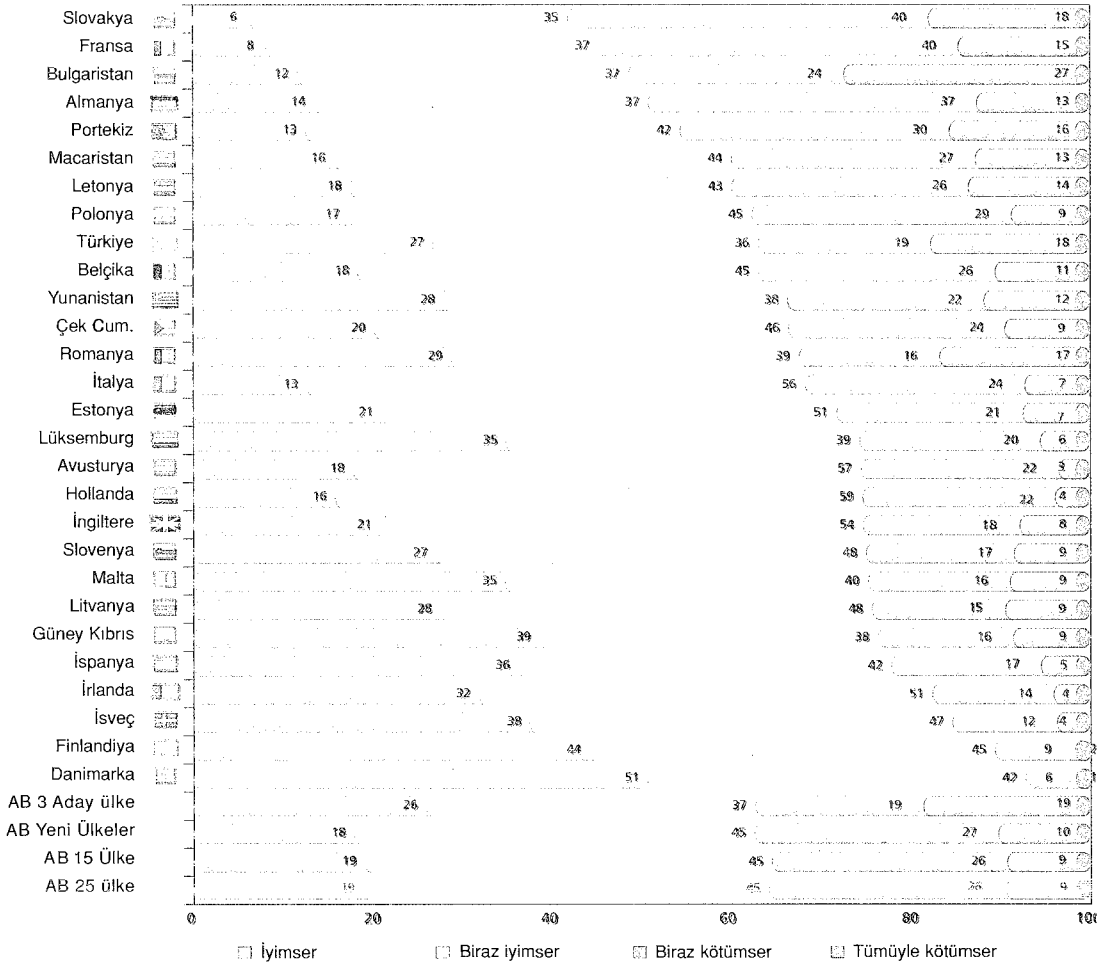
15 AB ülkesindeki insanlar farklı ırk ve etnik gruplar arasındaki gerilimi diğer gruplar arasındaki gerilimlerden daha fazla algılamaktadırlar. Belçika, Fransa ve Hollanda ırksal ve etnik gerilimlerin anormal biçimde yüksek duyumsanması nedeniyle dikkat çekmektedir: Bu ülkelerde yanıt verenlerin yüzde 60 ve daha fazlası bu tür gerilimleri “çok fazla” algılamaktadır. Malta, Çek Cumhuriyeti, Macaristan ve daha düşük bir boyutta Slovakya, Slovenya ve Türkiye’de kendi ülkelerinde etnik ya da ırksal gruplar arasındaki gerilimleri görenler, görece daha yüksek orandadır. Bu rakamlar Avrupa ülkelerindeki etnik farklılıkları ve olasılıkla göç gibi konulara artan ilgiyi yansıtmaktadır.

Erkek ve kadınlar ile yaşlı ve genç insanlar arasındaki gerilim, pek çok Avrupa Birliği üyesi ülkede görece daha az öneme sahip sayılmaktadır. Cinsiyet çatışmaları, pek çok ülkede küçük bir azınlık tarafından dile getirilmektedir ve yalnızca birkaç ülkede yanıt verenlerin beşte birinden fazlası kadın ve erkekler arasındaki gerilimin farkındadır (Yunanistan, İspanya, Malta ve Türkiye).

15 Avrupa Birliği ülkesinde, kuşaklar arasındaki gerilimi en sık bildiren Yunanistan’dır. İskandinav ülkelerinde çok az insan, genç ve yaşlı insanlar arasındaki gerilimi algılamaktadır; bu ülkeler için geçerli olan rakamlar 15 Avrupa Birliği için hayli düşüktür. Bu durum emekli aylığı planlarının ya da bakım düzenlemelerinin kalitesini yansıtır olabilir; diğer yandan İtalya, Portekiz ve İspanya’da yanıt verenler de benzer bir biçimde düşük rakamlara sahiptirler.

Romanya ve Türkiye, aday ülkeleri içinde kuşaklar arasındaki gerilimlerin yüksekliğiyle dikkat çekmektedir.

3 Avrupa Birliği aday ülkesi arasında Türkiye toplumu genel olarak grup çatışmalarının algılanması ve cinsiyet-kuşak çatışmalarının olağan dışı yüksekliği ile göze çarp-



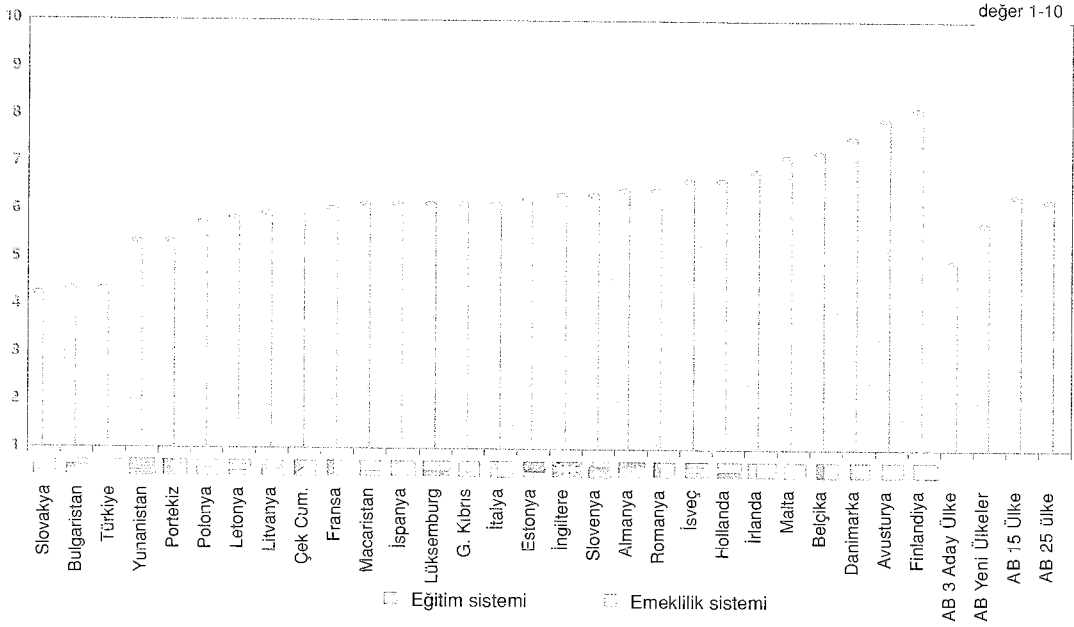
Şekil 1- Gelecek hakkında iyimserlik

maktadır. Danimarka, farklı sosyal gruplar arasındaki ilişkilerin algılanmasında en uyumlu olanıdır; Danimarkalılarca sıklıkla algılanan tek gerilim ırksal ve etnik gerilimlerdir.

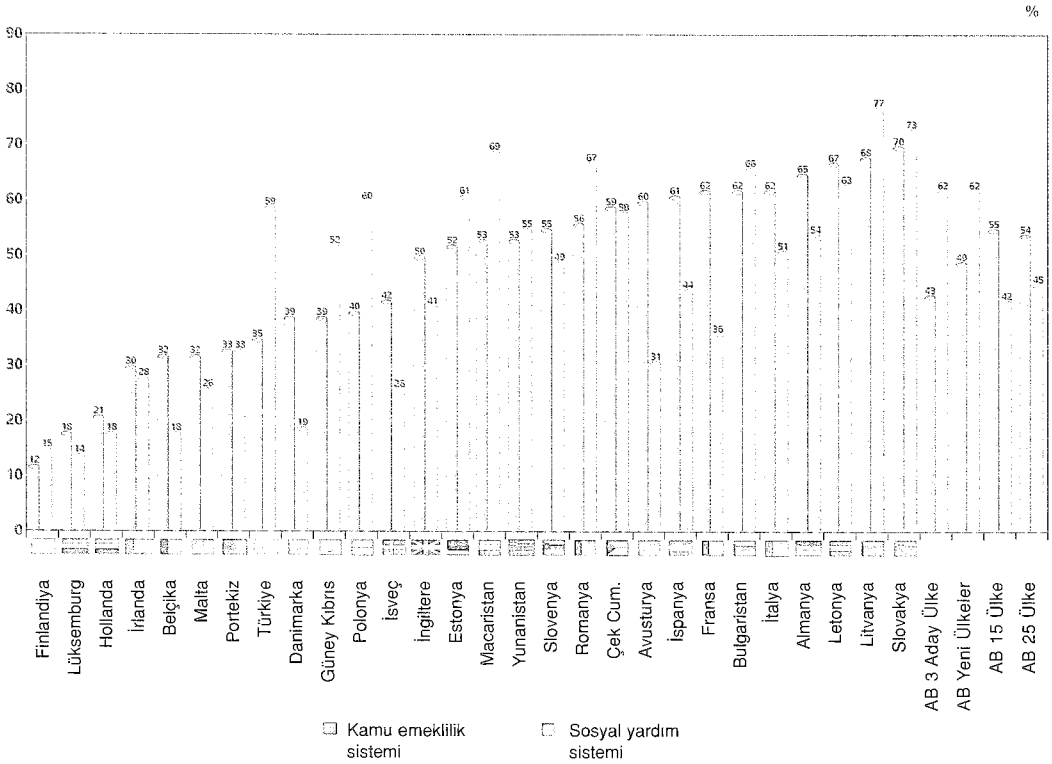
Grup gerilimlerinin algılanmasının, sosyal gruplar arasında farklılaşacağı beklenebilir. Buradaki analiz, kadınlar ve sosyal olarak çabuk in-

cinebilir olarak düşünülen gruplara odaklanmıştır: işsiz insanlar, tek ebeveynler, düşük eğitim seviyesine sahip olan insanlar, düşük gelire sahip olan insanlar, vasıfsız işçiler, çiftçiler ve genç insanlar.

Sıkça dile getirilen görüşlere zıt olarak işsiz insanlar, düşük gelirli gruplar ve daha düşük gelir ve niteliğe-vasfa sahip gruplar ırksal ve et-



Şekil 2- Eğitim ve kamu emeklilik sisteminde kalite algısı.



Şekil 3- Devletin emeklilik sistemine ve sosyal yardım sistemine duyulan güven eksikliği

nik gruplar arasındaki gerilimleri diğer gruplardan çok daha fazla algılamamaktadırlar. Yalnızca genç ve -biraz şaşırtıcı bir biçimde- tek ebeveynler etnik ve ırksal gerilimlere biraz daha duyarlı olarak göze çarpılmaktadırlar. İşsiz insanlar, yönetim ve işçiler arasındaki gerilimi diğer gruplardan daha sık algılamaktadırlar. Kuşak çatışmalarıyla ilgisinde en çarpıcı sonuç, en küçük yaş gruplarının bu tür gerilimleri, nüfusun çoğunluğunun algıladığından artık daha sık algılamamasıdır.

EĞİTİM VE EMEKLİ AYLIĞI SİSTEMLERİNİN KALİTESİ

Ulusal eğitim sisteminin kalitesi, bir ülkenin uluslararası rekabetteki konumu kadar o ülkenin genç insanların yaşam değişimleri içinde kesin bir öneme sahiptir. Avrupa Birliği bilgi toplumuna geçişte ABD ile kıyaslandığında eksikliklerinin olduğunu ifade ederek bu konuya en yüksek önceliği vermiştir. Buradaki sorun bu uzman görüşün, eğitim sisteminin kalitesini değerlendiren vatandaşların değerlendirmelerine hangi boyuta dek uyacağıdır.

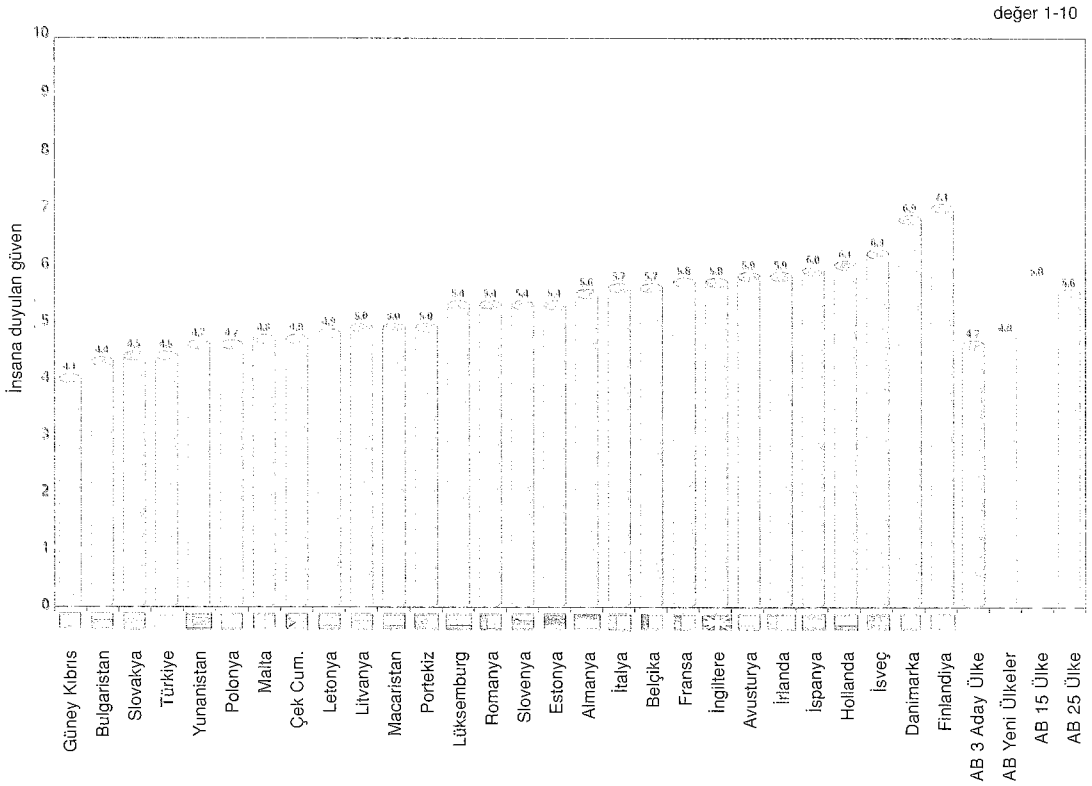
Araştırmaya katılanlardan, ulusal eğitim sistemlerini 1 ile 10 ölçeğinde -1 "çok düşük kaliteye", 10 "çok yüksek kaliteye" işaret edecek biçimde- değerlendirmeleri istendi.

Ülke grupları arasındaki farklılıklar çok büyük değildir, ancak açık bir örnek sergilerler. Genel olarak 15 Avrupa Birliği yurttaşları, AB'ye Mayıs 2004 tarihinde katılan 10 ülke ile aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 3 aday ülke yurttaşlarından daha lehte-onaylar görüşlere sahiptirler Her üç ülke grubu ortalaması da ölçeğin orta puanına (5.5) oldukça yakındır.

Ulusal düzeyde, değişkenler daha yüksektir. Finlandiya, Avusturya, Danimarka, Belçika ve Malta da yanıt verenler kendi eğitim sistemlerini 7 puanın üzerinde değerlendirmişlerdir. Slovakya, Bulgaristan ve Türkiye'de yanıt verenler ise 5 puanın altındaki değerlendirmelerle hoşnutsuzluklarını ifade etmişlerdir. Farklı sosyal grup ortalamalarına daha yakından bakıldığında, bu toplumlar içinde eğitim sisteminin kalitesi hakkında çok homojen görüşler ortaya çıkmaktadır.

İyi toplumlar yalnızca genç insanlarına değil, emekli insanlarına da özen gösterirler. Ülkelerin emekli aylığı sistemleri hakkındaki değerlendirmeler, eğitim sistemi hakkındaki değerlendirmelerden daha düşüktür. Yalnızca Lüksemburg ve Hollanda bu genel kuralın dışında kalmaktadır.

15 Avrupa Birliği ülkesinde yanıt



Şekil 4- İnsanlara duyulan güven.

verenler, ulusal emekli aylığı sistemlerine, yeni üye 10 ülke ile aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 3 aday ülkede yanıt verenlerden daha fazla değer biçmişlerdir, ancak eğitim sisteminde olduğu gibi, farklılık oldukça küçüktür.

Ulusal seviyede yine Finlandiyalılar kendi emekli aylığı sistemlerine en yüksek değeri verirlerken, Bulgaristan ve yine Slovakya'da ulusal emekli aylığı sistemleri düşük kaliteli olarak değerlendirilmiştir.

Neredeyse bütün ülkelerde, yanıt

verenlerin yaşları, ülkelerin emekli aylığı sistemlerinin değerlendirilmesini dikkate değer biçimde etkilemiştir.

Nüfus ortalamasına oranla, yanıt verenlerden yaşlı olanlar kendi ulusal emekli aylığı sistemlerini daha olumlu olarak değerlendirirken, daha genç olanlar olumsuz değerlendirmişlerdir. Yalnızca Letonya, Kıbrıs ve Romanya gençlerin olumlu yanıt verdiği ülkeler olmuşlardır. Yaşlı insanlar kendilerini (bu hizmetten) yararlananlar, genç insanlar kendilerini (bu hizmete) katkı

da bulunanlar olarak gördükleri için emekli aylığı sistemlerinin kalitesinin yaşa bağlı değerlendirilmesi şaşırtıcı değildir.

En genç ve en yaşlı grupların değerlendirmelerinin ortalamaları arasındaki farklılıklar genellikle oldukça küçüktür ve asla iki puanı aşmamıştır. Daha yaşlı kuşakların, son dönemdeki kesintilere rağmen, emekli aylığı düzenleri hakkında hala olumlu düşüncelere sahip olmaları olgusu olasılıkla, uygulamaya konulan pek çok reformun, hali-hazırda emekli aylığı alanlardan çok, gelecek kuşakları etkileyecek biçimde gerçekleştirilmesiyle ilgilidir.

EMEKLİ AYLIĞI VE SOSYAL HİZMET SİSTEMLERİNE DUYULAN GÜVEN

Emekli aylığı düzenlerinin güncel kalitesi hakkındaki değerlendirmeler, bunların gelecekteki sürdürülebilirlikleri hakkında çok az şey söyleyebilir.

İnsanların emekli aylığı sisteminin yararlarını gelecekte ne kadar sürdürebileceğine ilişkin duydukları güven hakkındaki enformasyon bu boşluğu doldurabilir.

15 Avrupa Birliği Ülkesinde yanıt verenlerin yarısından fazlası, ihtiyaç duyduklarında emekli aylığı

sisteminin bunu karşılayacağına güvenmemektedirler; 10 yine üye ile 3 aday ülkede (Türkiye, Bulgaristan, Romanya) ise insanlar yüzde 40'lık bir oranda bu güvensizliği taşımaktadırlar. Bu, algılanan emekli aylığı düzeni kalitesiyle ilgili olarak ülkelerin sıralamasını dikkate değer biçimde tersine çevirmektedir. Açık olarak, emekli aylığının güncel kalitesinin pozitif bir değerlendirilmesi, gelecekte sürdürülmeleri hakkındaki şüpheyi çakışmaktadır.

Avusturya, Fransız, Alman, İtalyan ve İspanya'da yanıt verenler kendi emekli aylığı sistemlerine en düşük seviyede güvene sahiptirler. Emekli aylıkları görece olarak yüksek olsa da –en düşük Avusturya ve Almanya'dadır- emekli aylığı sisteminin hem güncel hem de planlı reformları nedeniyle yararlanmada bir kesinti bekleyebilirler. Emekli aylığı geleceğine en yüksek seviyede güven Finlandiya, Lüksemburg ve Hollanda'dadır. Slovakya, Letonya ve Litvanya'da yanıt verenlerin sisteme güvensizliği en yüksek orandayken; Kıbrıs, Malta ve Türkiye'de en düşük oranlardadır.

Çalışan insanlar (hem çalışmakta hem de işsiz olanlar), devletin emekli aylığı sistemine en düşük güveni duyan grup olarak görünmektedir.

Bekar-tek yaşayan ebeveynler de az bir güvene sahiptirler. Bu, çalışan insanlar arasında ömür boyu çalışmalarının yeterli bir biçimde ödüllendirilmeyeceği korkusunu yaratan, emekli aylığı sistemi hakkındaki son tartışmalardan kaynaklanabilir. Sisteme duyulan güven seviyesindeki çarpıcı farklılıklar, farklı kuşaklar arasında görülmektedir.

Sosyal hizmet sistemi toplumun algılanan kalitesinin ölçümünde iyi bir unsurdur. Çünkü yüksek seviyede sosyal güvenlik, Avrupa sosyal modelinin bir parçasıdır.

Günümüzde Avrupalılar sosyal hizmet sisteminin gelecekteki işlevine ilişkin şüphelerini ifade etmektedirler.

15 Avrupa Birliği ülkesinde yanıt verenlerin yaklaşık yüzde 42'si ve yeni üye olan 10 ülke ile 3 aday ülkeden yanıt verenlerin yüzde 62'si sisteminin gelecekteki işlevlik kapasitesine inanmamaktadırlar. Yunanistan, Almanya ve İtalya'da yaşayan insanlar en yüksek seviyede güvensizliğe sahipken; Finlandiya, Belçikalı ve Hollandalı yanıt verenler en çok güven duyanlardır. Litvanya toplam 28 ülkenin içinde eleştirel yanıt verenlerin en yüksek seviyede olduğu ülkedir; Litvanya'yı Slovakya ve Macaristan izlemektedir.

KUŞAKLAR ARASI ÇATIŞMANIN GÖSTERGELERİ

Hızlı demografik değişime bakıldığında, Avrupa Komisyonu'nun sıkça vurguladığı potansiyel kuşak çatışmalarıyla ilgili yaygın endişeler görülmektedir.

Veriler, emekli aylığı düzenine duyulan güvenin, geniş bir biçimde yaşa göre değiştiğini göstermektedir; ancak bu henüz, farklı güven seviyelerinin kuşaklar arası çatışmalara neden olacağı anlamına gelmemektedir. Ulaşılabılır veriler; emekli aylığı düzeninin kalitesi hakkındaki şüpheler ya da emekli aylığının teslim edilmesine duyulan güvensizliğin sistematik olarak genç ve yaşlı insanlar arasındaki gerilimi algılamakla ilişkili olduğunda bu tür çatışmaların olasılığına işaret etmektedir.

Ülke karşılaştırmaları düzeyinde, emekli aylığı sisteminin kalitesine biçilen düşük değerle, kuşaklar arasındaki gerilimler hakkında yüksek bir sıklık (gösteren) raporlar arasında küçük bir bağlantı vardır; ancak bu korelasyon zayıftır. Emekli aylığı sistemine duyulan güven ve kuşaklar arası gerilimleri algılama eğilimi daha az ilişkilidir. Bireysel seviyede, emekli aylığı sisteminin genç ve yaşlılar arasındaki gerilimlerin de-

ğerlendirilmesiyle ilişkili olduğu hakkındaki düşünceler azdır. Neredeyse bütün ülkelerde, daha kötü değerlendirmede bulunanlar gerilimleri daha sık algılamaktadırlar.

Akdeniz ülkelerinde, emekli aylığı sisteminin zayıf olarak değerlendirilmesiyle kuşaklar arası gerilimlerin farkındalığı arasında açık bir bağ yoktur. Aralarında Türkiye'nin de bulunduğu grubunda, görece olarak negatif değerlendirmeler (özellikle Türkiye ve Bulgaristan), gerilimlerin bildirilmesi ile yüksek bir bağıntıya sahiptir.

Ülkenin emekli aylığı sistemine olan güvensizlik ayrıca kuşaklar arası çatışmaların algılanmasındaki yüksek bir eğilimle de ilişkilidir, ancak burada bağıntı araştırmanın yapıldığı bütün ülkelerin yalnızca yarısı kadarında (Avusturya, Almanya, Yunanistan, İrlanda, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Letonya, Slovakya, Bulgaristan, Romanya, ve Türkiye) dikkate değerdir ve ayrıca Avrupa Birliği yurttaşlığı statüsünden bağımsızdır.

Avusturya, Çek Cumhuriyeti ve Macaristan potansiyel kuşak çatışmasının bütün göstergelerine sahiptir: Şiddetli bir biçimde algılanan genç ve yaşlılar arasındaki gerilimler; algılanan gerilimler ve ülkenin emekli aylığı sistemine duyulan gü-

ven ve sistemin kalitesi arasındaki güçlü bağıntılar.

SONUÇ

Bir toplumun kalitesinin algılanması genellikle ülke gruplarına göre değişmekte ve ulusal ekonomik performans ve demokratik kurumların gelişimiyle karşılıklı ilişki içindedir. Ek olarak, ulusal, tarihsel ve kültürel faktörler, değerlendirmelerde kesin bir etki sahibidir. Son olarak, ama en az-düşük olarak değil, yurttaşların sosyal statüleri ve bundan elde ettikleri kazanç da içinde yaşadıkları toplumu değerlendirmelerini etkilemektedir.

En çarpıcı sonuçlardan birincisi şudur: Farklı sosyal tabakalar arasındaki çatışma en güçlü olarak Avrupa Birliğine 1 Mayıs 2004 tarihinde katılan 10 ülkede hissedilirken, 15 Avrupa Birliği ülkesi içinde ırksal ve etnik gruplar arasındaki çatışmalar ilk sırayı almaktadır. Ayrıca, tek ebeveynler dışında, modern toplumun geleneksel risk gruplarının farklı ırksal ve etnik gruplar arasındaki gerilim değerlendirmeleri ülke ortalamasından farklı değildir; bunlar yerine en genç yaş grubu bu gerilimleri daha sık tanınmaktadır.

İkinci olarak, neredeyse bütün ülkelerde, emekli aylığı sisteminin

kalitesi ve bu sisteme duyulan güven, yaşlı kuşaklar arasında en yüksek değere ulaşmıştır; en genç yaş grubu ise belirgin bir güvensizliğe sahiptir. Şimdiki durumda çok küçük bir azınlık yaşlı ve genç insanlar arasında yüksek bir gerilim algılasa da, bu durum, kuşaklar arası çatlaklar için belirgin bir potansiyel taşımaktadır. Emekli aylığı sistemini zayıf olarak değerlendirenler ya da bu sisteme çok az güven duyanlar daha büyük olasılıkla kuşaklar arası gerilimleri algılamaktadır. Bu, emekli aylığı düzenlerinin korunmasının, kuşaklar arası çatışmaları azaltmak-düşük seviyede tutmak ve Avrupa toplumlarının sosyal entegrasyonunu beslemek için büyük öneme sahip bir konu olduğunu göstermektedir.

Sosyal gruplar arasındaki farklılıkların analizleri, olumsuz durum-

larının toplum değerlendirmelerini açıkça etkilediği iki grup tanınmaktadır: küçük çocukları olan tek ebeveynler ve işsiz insanlar. Bunlar kendi toplumlarına karşı kat kat daha fazla eleştirel bir tutum göstermektedirler. Onaltı yaşın altında en az bir çocuk sahibi tek bir ebeveyn olmak, test edilen toplumsal kalite ölçümlerinin neredeyse tamamında negatif bir etki sahibidir. Sonuçlar, (büyümekte olan) tek ebeveynler grubunun kendilerini toplumda en fazla ihmal edilen gruplardan biri olarak gördüklerini açığa çıkarmaktadır. Olumsuz materyaller ve duygusal koşullarda bir hayat sürmek, büyümekte olan bir çocuğun sorumluluğuna sahip olmak ve onları bağımsız ve tatminkar bir yaşama hazırlamak daha etkili kamusal desteğe duyulan ihtiyaca işaret etmektedir.

İŞYERİNDE ŞİDDET
KAÇINILMAZ MI?
(Sayfa: 54)

İŞYERİNDE ŞİDDETİ
ÖNLEME
(Sayfa: 64)

HİZMET SEKTÖRÜ:
İLO KURALLARI
İŞYERİNDE
ŞİDDETLE
MÜCADELE
EDİYOR
(Sayfa: 71)

MOBBİNG
(YILDIRMA)
(Sayfa: 77)

İŞ DENETİMİNDE
ŞİDDET
(Sayfa: 92)

İŞYERİNDE ŞİDDET

- "Manevi sıkıntı, insafsızca davranışlar, tacizler ve tehditler, işyerinde şiddetin almış olduğu yeni biçimler arasındadır. Öyleyse aslında, işyerinde şiddet; "Yapılan işin doğrudan sonucu ya da işin normal gelişimi olarak bir kışkırtı yaratılma, zarar verme, tehdit etme, tedirgin etme konusunda normal tavirden ayrılan herhangi bir eylem, davranış ya da olaydır" (İşyerinde Şiddet Kaçınılmaz mı? Sayfa: 56)
- "İşyerinde şiddet dünya çapında alarm veren bir olgudur. Sorunun büyüklüğü son dönemlerde kavranmaya başlanmıştır. Aslında, bu sorunu küçümseydiğinizize ilişkin hala bazı kanıtlar da bulunmaktadır." (İşyerinde Şiddeti Önleme, Sayfa: 65)
- "Yönetimler işyerinde şiddetle başa çıkmak için planlar hazırlamalı ve şiddetten etkilenmiş işçilere gerekli desteği sağlamalıdır. Böylece bir destek tıbbi tedaviyi de içermelidir. Hükümetler şiddet kurbanlarına kamusal sağlık programlarıyla, tedaviye almayla, sosyal güvenlik sistemleriyle, iş güvenliği ve sağlık sistemleriyle destek olmalıdır ve bu tür sistemleri geliştirmelidir." (Hizmet Sektörü: ILO Kuralları İşyerinde Şiddetle Mücadele Ediyor, Sayfa: 75)
- "İngilizce'de "mob" kökünden gelen aşırı şiddete yönelmiş kalabalık anlamındaki sözcüğün eylem biçimi olan "mobbing" birine karşı cephe oluşturma, duygusal saldırıda bulunma, "psikolojik terör" olarak ifade edilmektedir. Dünyanın hemen her tarafındaki işyerlerinde mobbing eylemlerinin bulunduğu kabul edilmektedir. Ancak çalışanların işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları bu eylemlerin etkilerini ortaya çıkarmak oldukça güçtür." (Mobbing (Yıldırma) Sayfa: 79)
- "İş denetiminde şiddeti doğuran temel nedenlerden birisi denetim sürecini engelleme amacıdır. Denetimi engelleyici koşullar işyeri ölçeğinde çeşitli biçimler alabilmektedir. Bunlar işverenlerin direnci, müfettişlerin davranışları, işçilerin korkuları ve sendikaların etkisizliği, tarafların ortak çalışmaya karşı ilgisizliği ve aşırı bürokrasi olarak sıralanabilir." (İş Denetiminde Şiddet Sayfa: 94)

İŞYERİNDE ŞİDDET HAÇINILMAZ MI?

Ahmed Khalef (1)
(ILO İşçi Faaliyetleri Bürosu)

Çeviri: M. Kemal Coşkun

Kaynak: ILO, Violence at work Labour Education 2003/4, No. 133. s.11

İşyerinde güvenlik sorunu, şirket örgütlenmelerinin yeni biçimlerine, yönetime ve bunların işçilerin maddi ve manevi bütünlüğü üzerine etkilerine bakılmadan anlaşılamaz. Aslında bütün tıbbi analiz ve araştırmalar (2), her ne kadar bu konuda ihtiyatlı olmamız ve daha yapılması gereken şeyler olduğunu unutmamak gerekiyorsa da, iş sağlığı konusundaki “klasik” yüklerin özellikle sendikacılığın ve mesleki tıbbın büyük ilerlemeler gösterdiği sanayileşmiş ülkelerde azalma eğiliminde olduğu konusunda birleşmektedirler.

Fakat eski hastalıklar bir dereceye kadar azalırken, psikolojik olarak tanımlanabilecek yeni sağlık problemleri artmaktadır. Yeni çalışma yöntemleri ve teknolojilerinin girişiyle ilişkili ağır taleplerin yanında, bu durumun temel nedenleri işin yoğunlaşması (değişen iş yüküne karşılık olarak işgücü kesintileri ile yeni iletişim araçları), işe hız verilmesi (sıkı programlarla ya da “tam zamanlı” üretim) ve birçok yerde insanların işini kaybetmesi korkusudur. Kısaca, geçen on beş yılın liberal şirket yönetimi iş sağlığı anlamında büyük bir insani değere sahipti. Pazar arayan firmalar arasında çok daha fazla artan vahşice rekabetle bağlantılı olarak esnekleşme

ve deregülasyon, çalışmanın daha da ağırlaşmasına katkıda bulundu. Çalışanlar için buradaki sıkıntılar aynı zamanda psikolojik etkilere sahiptir.

İşyerinde şiddetin artışı ve bunun yarattığı sonuçlar, hiç şüphesiz bu eğilimin en görünen işaretleridir. Görevlerin ve artan iş yükünün tanımını dönüşürken, çalışmanın bu yenden örgütlenme biçimi çok daha fazla işçinin bu şiddet riski altında olduğunu gösteriyor.

TANIM

İşyerinde şiddeti tanımlamak zordur. Çünkü çok geniş bir kapsamı vardır. Bazı insanlar ‘şiddet’ kelimesini duyduğu zaman, bunun otomatik olarak fiziki bir saldırı anlamına geldiğini varsayarlar, tıpkı sınavta bir öğretmen tarafından dövülen bir öğrencinin, soyulmaya çalışılan bir para taşıyıcısının ya da bir müşterinin saldırdığı taksi şoförünün durumunda olduğu gibi. Sorunun böyle bir tarafı da vardır ve dolayısıyla bunun gibi şiddet biçimleriyle ilgilenmek için birçok neden vardır. Fakat biz, kurbanlarının ruhsal sağlığına ilişkin derin sonuçları olan daha sinsî/gizli şiddet biçimleriyle ilgilenmek zorundayız aynı zamanda. Manevi sıkıntı, insafsızca davranışlar, tacizler ve tehditler, iş-

yerinde şiddetin almış olduğu yeni biçimler arasındadır. Öyleyse aslında, işyerinde şiddet; “Yapılan işin doğrudan sonucu ya da işin normal gelişimi olarak bir kişiyi yaralama, zarar verme, tehdit etme, tedirgin etme konusunda normal tavırdan ayrılan herhangi bir eylem, davranış ya da olaydır” (3).

Bu tanımın işçinin evi ve işyeri arasındaki gidiş gelişlerinde/seyahatinde meydana gelen olayları da içerdiğini belirtmek gerekir. Aşağıda bahsedilen durumlar bununla ilgili olaylar ya da eylemleri içermektedir:

Tehdit etme, şiddet ya da tahkir etme davranışı. Şiddet davranışı fiziksel bütünlüğe zarar verir. Tecavüz gibi cinsel saldırganlıkları da içerir. Dövme, vurma ya da itip kakma da bunlar arasındadır. “Tehditkar” davranışlar ya da “şiddet” davranışı, yumruk sallama, maddi zarar verme, kurbanın eşyalarını fırlatma ya da tokat atmayla gerçekleştirilir. Bu tür davranışlar kabadayılık, saygısızlık ya da küçük düşürme gibi “tahkir edici” de olabilir.

Taciz etme. ILO’nun tanımında bu kavram, bir bireye sözler, hareketler ya da küfür gibi yollarla hakaret etme, onu küçük düşürme, rahatsız etme, tedirgin etme ya da onuruna dokunma gibi davranışları

kapsar. “Taciz etme” kavramı genellikle yaş, sakatlık, cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, dil, din, siyasal ya da sendikal fikirler, inançlar, sosyal köken, bir azınlık olma, mülkiyet, doğum yeri gibi istenmeyen ya da karşılıklı olarak değiştirilemeyen ve işyerinde kadınların ve erkeklerin onurunu etkileyen diğer statülere dayalı bir tavır anlamındadır (4).

SORUNUN FARKLI PARÇALARI

Taciz etme davranışı, bu davranışla karşılaşan kişinin küçük düşürülmesine neden olması ve onu incitmesi anlamında yersiz ve karşılıksız bir seksüel davranış olduğunda cinsel bir biçim alır.

Sözlü ya da yazılı tehditler, asılma, duygusal baskı ve korkutma davranışları da bu listeyi tamamlar.

Taciz etme psikolojik bir şiddet biçimidir. Böylesi bir şiddet fiziki biçimden daha zararlıdır, çünkü bu psikolojik şiddet kurbanın fiziki, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve toplumsal gelişimine zarar verir.

Görüldüğü gibi, işyerinde şiddet çok farklı parçalara sahiptir. Bütün bunlar sırf bir söylentiden saldırganlığa, sabotaja ve hatta cinayete dönüşebilir, ya da şiddet kendi içinde intihara dönüşür.

İşle ilgili şiddet, işçi işyerinin dı-

Kişinin Yaptığı İş Aleyhine Yapılan Şiddet Davranışları

A. Çalışmanın değerlendirilmesi

1. Çalışmanın haksız ya da abartılı biçimde eleştirilmesi.
2. Çalışmanın olumsuz değerlendirilmesi, nota verilmesi
3. Çalışmanın aşırı biçimde gözetilmesi
4. Aşırı biçimde tıbbi olarak izleme

B. Görevlerin değiştirilmesi

1. Görevden geri çağırma
2. Aşırı çalışma
3. İş yokluğu
4. Yeni ya da farklı görevlerin artırması
5. Kurbanın becerilerine ya da sağlık durumuna uygun olmayan görevler
6. Saçma ya da anlamsız görevler

C. Kariyer yönetimi

1. İstihdam, atama ya da görev değiştirmeye ilgili şantaj
2. Zorunlu görev değişimi
3. İş donanımının (fax, bilgisayar, telefonlar vb.) yeniden dağıtılması ya da geri alınması
4. Çalışma saatleri, işi bırakma zamanı ya da eğitim gereklilikleri konusunda ayırım
5. İşten ayırmak için sözlü kışkırtma.

D. Mesleki İletişim

1. İş gerçekleştirmek için ihtiyaç duyulan bilginin çarpıtılması ya da saklanması, çalışmanın sabote edilmesi
2. Diğer çalışanların önünde bireyin çalışmasının kötülenmesi

E. Suç

1. İş yasası ihlalleri (Yıl sonu ikramiyelerinin, tatil ödeneklerinin, yasal tatillerin geri alınması vb.)
2. İş dokümanlarının çalınması

şındayken, örneğin bir müşteri ziyaret edildiği zaman bile meydana gelebilir. İstatistikler ve bu konuda yapılan çalışmalar, belli bazı durumların şiddet riskini artırdığını göstermektedir ve bu nedenle de bu türden göstergeler şiddetin engellenmesi sürecinde gözönüne alınmalıdır. Özellikle riskli durumlar şunlardır:

- Halkla temas içindeki işçiler.
- Para ve mücevher gibi değerli eşyaları koruyan ya da taşıyan işçiler.
- Teftiş ya da denetleme görevinde bulunan işçiler.
- Görevlerini yalnız başlarına ya da üçra bir yerde yapan işçiler.
- Sürekli yolda olan/yolculuk yapan işçiler (kamyon ya da taksi şoförleri).
- İş çevresi alkol tüketimiyle ilgili olan işçiler.
- Gece işçileri ve çalışma saatleri dışında çalışan işçiler (paydos araları, pazar günleri gibi).

Bütün bunlardan, özellikle sağlık ve eğitim alanında kamusal hizmet veren çalışanların risk altında olduğu sonucu çıkarılabilir. Ne var ki, hiçbir sektör şiddet ve tacizden bağışık değildir. Bu tür davranışların ortaya çıkışı, sıklığı ve yoğunluğu işin örgütlenme derecesine bağlıdır.

Aynı zamanda kesin olan şey, iş-

çiler arasında şiddetin bir biçiminden diğerine atfedilen şikayetlerin sayısının artıyor olduğudur. Sadece Amerika Birleşik Devletlerde bir yılda 1 milyon işçiden daha fazlasının işyerinde şiddet eylemlerinden zarar gördüğü tahmin edilmektedir ve günlük olarak işle ilgili adam öldürme olayı ikiden daha fazladır (5). İşçiler tarafından talep edilen tazminat isteklerine ilişkin bir çalışmaya göre Kanada'da işyerinde artan bir şiddet olgusu görülmektedir. Bu çalışmaya göre, en fazla risk altında olan işçiler sağlık çalışanları, kasiyerler ve polis memurlarıdır (6). Şiddetin insani ve parasal maliyeti oldukça önemlidir.

Hem şiddete neden olan, hem de şiddetin bir sonucu olarak ortaya çıkan işle ilgili akıl hastalıklarından bahsetmeden işyerinde şiddeti tartışmak yeterli olmayacaktır. Bu konuda ilk önce, akıl hastalığı olan insanların işe yerleştirilmesi ile asıl olarak işin neden olduğu rahatsızlıklar arasında bir ayırım yapılması gerekir.

Akıl hastalığı bulunan kimi insanların istihdamının, geçen 50 yıl süresince psikiyatri alanında gerçekleşen ilerlemelerden dolayı artık bir sorunsal olmaktan çıktığını vurgulamak gerekir. Gerçekten de bu tür rahatsızlıklara yakalanmış in-

Bir Kişiyi Karşı Yapılan Şiddet Davranışları

A. Sözlü şiddet

1. Özel hayata tecavüz (telefon konuşmalarını dinleme, e-mailleri okuma, patavatsız sorular sorma, mektuplarını okuma gibi)
2. Kurbanın özel yaşamını eleştirme
3. Sözle korkutma, bağırma
4. Kişinin onuruna dokunan sözler (ırkçılık, seksizm, alaya alma, lakap takma gibi)
5. Diğerlerinin önünde bir kişiyi kötüleme
6. İşbirliği yapmayı reddetme
7. Sözlü iletişimi suistimal etme (sözlü bir anlaşmayı inkar etme, duygu sömürsü, şantaj gibi)
8. Diğer işçilerle konuşmayı yasaklama
9. Nazhoş söylentiler, asılsız suçlamalar

B. Fiziki şiddet

1. Saldırgan hareketler (kapı çarpma, masayı yumruklama gibi)
2. Fiziki saldırı tehditleri
3. Fiziki saldırı (itip kakma, tükürme, kurbanın üzerine yürümek, taciz etmek)
4. Kurbanın iş araçlarına ya da kişisel eşyalarına zarar verme
5. Gizlice takip etme (kurbanı sokakta izleme, evini gözetleme gibi)
6. Fiziki korkutma yoluyla para gasbetme
7. Tehlikeli çalışma koşulları (sürekli olarak özellikle kurbanın tehlikeli ürünlere maruz bırakılması, çok ağır nesnelerin taşındırılması gibi)

C. Cinsel şiddet

1. Fiziki münasebette bulunmaksızın yapılan cinsel şiddet (cezbetmeye çalışma, cinsel imalar içeren sözler ya da kinayeler, birinin gözleri önünde kurbanı soyma)
2. Fiziki münasebet yoluyla cinsel şiddet (birisine dokunarak geçmek, kasıtlı olarak fiziki temasta bulunmak, ellemek)

D. Davranışsal şiddet

1. Can sıkıcı ve kurnazca tavırlar (ısıtma sistemini kapatma, nesneleri saklama gibi)
2. Gücendirici tavırlar (selam vermemek, tokalaşmamak, yolunu değiştirmek, omuzlarını silkmek, iç çekmek gibi)

sanların çoğunluğu terapiden sonra ya da hala tedavi sürecindeyken işe geri dönebilmektedirler. Ne var ki, işteki psikolojik şiddet nedeniyle bu insanlar çift taraflı olarak kolayca zarar görebilirler. Psikolojik şiddet bir taraftan, çalışamama nedeniyle tazminat ödenmemesinin getireceği riskler kronik-somatik bir hastalıktan kaynaklanan risklerden daha yüksek değilse bile, akli hastalıkların çok sıkça artacağı korku ve endişesinden dolayı çalışanlar arasındaki irrasyonel tepkileri kışkırtır. Diğer taraftan, başka işçilerden daha fazla hassas olduklarında, dikkatli bir biçimde yönlendirilmedikçe şiddet davranışlarını ortaya çıkaran ilişkisel çatışmalarla daha az başa çıkabilirler.

BİR FASİT DAİRE

Bu anlamda bir fasit daire ile karşı karşıyayız: Zihinsel bozuklukları olan işçiler farklı olmalarının yarattığı korkuyla taciz kurbanları olabilirler; fakat bizzat onların kendileri de şiddetin kaynağı olabilir. Bu durum, yönetim de dahil olmak üzere bir şirketin işgücünün hepsine yönelen bir sağlık eğitiminin faydasını ve önemini gösterir. Yöneticiler, sık sık psikiyatrik ilaçları almak zorunda olan (antidepresanlar, anksiyolitikler, nöroleptikler vb.) zihinsel bo-

zukluklardan dolayı tedavi görmüş işçileri hesaba katmak zorundadır. Bu ilaçların verimlilik, güvenlik ve sorumluluklar konusundaki etkileri dikkatli değerlendirmeler gerektirir. Dikkatli, çünkü bu konuda genel bir kural yoktur. Bazı insanlar yüksek dozaj aldıkları zaman bile bu ilaçlara ve yan etkilerine çok iyi dayanabilirler. İş faaliyetlerinin (ve bu faaliyetlerden türeyen her şey: iş aracılığıyla gelişmiş duygusal bağlar, ücret, sosyal bütünleşme) bu işçilerin zihinsel dengeleri için hayati olduğunu hatırlatmak gerekir. Onlara karşı gösterilen tolerans herkesin üzerine düşen bir ilke ve sorumluluktur. İşin kaybedilmesinin zihinsel olarak hassas işçileri daha derin çatışmalara, hastalıklara, depresyonlara ve sonunda intihara yönelebileceğinin daima farkında olması gereken işveren de buna dahildir.

İşverenin sorumluluğu hepsinden daha büyüktür, çünkü zihinsel hastalıkların bir kısmı işle ilintilidir. Gerçekte bunlara "iş-kaynaklı zihinsel hastalıklar" denilebilir. Bunlar işyerinde şiddetle sonuçlanabilir ve böylesi bir şiddetin nedeninin kökeninde de yer alıyor olabilirler.

İşin neden olduğu zihinsel hastalıklar üç kategoride sınıflanabilir.

Mesleğe bağlı zihinsel hastalıklar: Bu hastalıklar fiziksel ya da

kimyasal toksik maddelere sürekli maruz kalınmasıyla ortaya çıkan fiziksel ya da toksik bir beyin hastalığının sonucudur. Çoğunlukla bunlar karmaşa belirtisi, hezeyan ya da kuruntu durumu gibi şiddetli bir psikoz biçimini alır. Mesleğe bağlı zihinsel hastalıkları harekete geçirebilen kimyasal toksikler karbon di-sülfat, klorlu çözücüler, kurşun, eter ve alkol içerir.

Psikiyatrik sendromlar: Belirli mesleki hastalıkların ve iş kazalarının sonuçlarıyla ilgili olan bu sendromlar özellikle inşaat sektöründe genellikle bir iş kazasından sonra gözlemlenir. Geleceğe ilişkin belirsiz durumlarından dolayı göçmen işçiler özellikle bu sendrom tipinden olumsuz etkilenebilirler.

Zihinsel acı: Bu başlık altında psikiyatride tanımlandığı gibi iyi bilinen zihinsel hastalıklarla değil, fakat oldukça gerçek olmasına rağmen daha dengeli olan psikolojik sıkıntılarla, diğer bir deyişle bireysel ve kolektif savunma mekanizmaları aracılığıyla birey tarafından kontrol altında tutulan sıkıntılarla ilgiliiyiz. Bu tür acılar hastalıkla sonuçlanmasa bile iş yükü üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve böylece de işçinin sağlığını etkiler. Aynı zamanda, bu tür psikolojik faktörlerden etkilenmiş işçileri ayrıma tabi tutma ya da

kötü davranma yoluyla, ya da bundan etkilenmiş işçileri şiddet davranışına kışkırtma aracılığıyla şiddetin kaynağı da olabilirler. Kaygı ve hoşnutsuzluk bu tür bir zihinsel acıyı ilerletir. Hoşnutsuzluk genellikle aşırı iş bölümünden, işin niteliğinden, teftişten dolayı insani ilişkilerin kesilmesinden, komuta sistemi ve hiyerarşiden, duygusal bağlantıyı ortadan kaldıran kurallarla düzenlenmiş ilişkilerden kaynaklanır.

Diğer taraftan kaygı ise belli görevlerin neden olduğu tehlikelere karşı organizma tarafından verilen bir cevaptır. Özellikle yüksek risk taşınması ile ünlü inşaat, havacılık, nükleer güç ve kimyasallara ilişkin sektörlerdeki işçiler arasında sıkça görülür. Bu nedenle kaygı, fiziksel risklerin psikolojik çıktısıdır. Bu da iş yükünün bir parçasıdır.

Kaygının diğer nedenleri riski olmayan görevler içinde de kaydedilebilir. Bu nedenler komuta yapısında, iş ahenginde, iş güvensizliğinde vb. bulunur. Bunlar ihmal edilmemelidir, çünkü şiddet davranışına neden olabilirler. Fakat işteki şiddet ve stres arasındaki vurguyu yeniden yapmak şüphesiz ki yararlı olacaktır. Bu problem, işveren temsilcilerinin işteki şiddetin strese dayalı görünümünü tartışmayı reddettikleri son ILO toplantısında (7)

tartışmalara neden olmuştu, çünkü onlar iki olgunun birbiriyle bağlanamaz olduğunu düşünmekteydiler. Fakat bunlar arasında yakın bir bağlantı vardır.

En aşırı biçiminde stres, işçilerin şiddeti kendilerine döndürmesi noktasına gelebilir. Yoksa, 3 Ağustos 2003'de, şirketini etkileyen bir skandal sonucu Koreli bir yöneticinin şirket binasının yirminci katından atlayarak intiharı nasıl açıklanabilir?

Bu ve buna benzer durumlar medya tarafından aktarılmıştır, fakat intihar üzerine yapılan daha derinlemesine bir analiz zorunlu olarak bizi stres faktörüne götürür. İngiltere'deki İntiharı Engelleme Derneği tarafından yayınlanan bir rapor; "yüksek derecede stresin belli mesleklerdeki insanları intiharla ölüme götürme riskini daha fazla taşıdığının genel olarak kabul edildiğini" belirtir (8). Başka birçok çalışma büyüyen intihar oranlarında işteki stresin rolünü ortaya koymaktadır. Bazı insanlar intiharın işle ilgili ölümlerin başında geldiğini bile belirtmektedir.

STRES-BİR İŞYERİ SAĞLIK PROBLEMİ

İşteki stres hiçbir biçimde ihmal edilmemesi gereken bir sağlık prob-

lemidir. Neyse ki, stresten muzdarip olanlar daima intihara sürüklenmez, fakat sağlık bakımından işçilere, işin durması anlamında şirketlere ve tazminat değer anlamında topluma ciddi bir biçimde zararlıdır.

Burada sözkonusu olan işe gitme/devamsızlık gibi bir sonuçtur. İşe gitmemenin en sıkça karşılaşılan nedenleri arasında ağrı sızı gibi durumlardan sonra (bu bile stresin bir belirtisi olabilir) mesleki stres sayılmaktadır.

ŞİDDET VE UYGUN ÇALIŞMA ORTAMI

İşteki güvenlik ve sağlık sosyal politikanın direğidir ve uygun ortamda çalışmayı teşvik etme stratejisinin temel parçası ILO tarafından geliştirilmiştir.

Düşünülen şey sadece istihdam yaratılması değil, fakat uygun ve onurlu çalışma ortamını karşılayan işlerin yaratılmasıdır.

Bu nedenle geliştirilmesine ihtiyaç duyulan şey iş güvenliğine ve sağlığa bütüncül bir yaklaşımdır. Yani, daha fazla hizmet sektörüne yönelen ekonomi içindeki gelişmeleri düzeltirken işyerinde sağlıklı ve mutlu olmayı sağlayan bir yaklaşım.

Küreselleşme çağında çalışma

dünyasını etkileyen bütün değişiklikler hesap edilmeli ve önceden tahmin edilmelidir. Böylece stresle ilgili olarak ortaya çıkan bozuklukların ve aynı zamanda işteki şiddet ve tacizin önünü alabilmeliyiz.

Bunu önleme elbette bu konudaki herhangi bir politikanın en önemli noktasını oluşturur. Bu anlamda, işverenin işçi sağlığı için potansiyel olarak riskli olan şeyleri tanımlama ve bunları ortadan kaldırmak ya da sınırlandırmak için bütün olanaklı adımları atma yükümlülüğü altında olduğu belirtilmelidir. İşveren aynı zamanda, işçinin sağlığına zarar veren ve mesleki kazaların büyük nedenlerinden olan monoton ve sabit çalışmanın etkilerini azaltmak için bir işi işçiye uyarlamalıdır.

ŞİRKETLER İÇİN BİR "YOL HARİTASI"

İşle ilgili stres ve şiddetle ilgili olarak ideal anlamda şirketler için bir "yol haritası" çizilmelidir. Bu harita önlemeyi ve takip etmeyi kolaylaştıracaktır.

Bunu bir çok yolu vardır. Örneğin, işin yeniden planlanması, gelişmiş sosyal destek, işçilerin çabalarını ödüllendirme ve hepsinin ötesinde iş çevresinin işçilerin ihtiyaçları, beklentileri ve eğilimlerine uydu-
rulması gibi.

Şiddeti ve stresi kaçınılmaz görme hatasına düşmememiz gerekir. Sorunun üç tarafı arasında verimli bir sosyal diyalog oluşturulması şartıyla bunlarla etkili biçimde mücadele etmek olanaklıdır.

NOTLAR

(1) İşçi Faaliyetleri Bürosu (ACTRAV) içinde mesleki sağlık ve güvenlik konularına odaklanan Dr. Ahmed Khalef, mesleki tıp, endüstriyel ve tıbbi zehirbilim, iş dünyasına uygulama anlamında insan bilimleri ve sosyoloji konularında uzmandır. Aynı zamanda ACTRAV'da Arap ülkelerinden de sorumludur.

(2) Bkz., örneğin, Mutualité tarafından Fransızca yayınlanan "Santé et Travail"deki Dr. Dominique Huez'in makalesi: *Les pathologies mentales générées par l'organisation du travail*, No: 44, (Paris, 2003).

(3) ILO: Hizmet sektöründeki işyerinde şiddet konusunda uygulama yönergesi ve bu olguyla mücadele etme ölçütleri, Ceno-
va, Kasım 2003.

(4) Bu tanım Mayıs 2000'de yayınlanan ILO/ICN/WHO/PSI çalışmasından alınmıştır. Bkz. <http://www.who.int/mediacentre/releases/release37/en>

(5) Bkz. Helge Hoel, Kate Sparks ve Cary L. Cooper tarafından ILO için hazırlanan rapor: İşyerinde şiddet ve stresin maliyeti ve şiddet ve stresten arınmış bir çalışma çevresinin yararları.

(6) a.g.e.

(7) Hizmet İşlerinde Stres ve Şiddet Konusunda Bir Uygulama Yönergesi Geliştirecek Uzmanlar Toplantısı: Verimliliğe ve Uygun Çalışmaya bir Tehdit, Ceno-
va, 8-15 Ekim 2003.

(8) Samaritan bilgi kaynakları, http://www.samaritans.org/know/statistics_infores.shtml

İŞYERİNDE ŞİDDETİ ÖNLEME

Lene Olsen
(ILO İşçi Faaliyetleri Bürosu)

Çeviri: M. Kemal Coşkun

Kaynak: ILO, Violence at work Labour Education 2003/4, No. 133. s.31

İşyerinde şiddet dünya çapında alarm veren bir olgudur. Sorunun büyüklüğü son dönemlerde kavranmaya başlamıştır. Aslında, bu sorunu küçümseydiğimizize ilişkin hala bazı kanıtlar da bulunmaktadır.

Şiddet fiziksel ya da psikolojik olabilir. Yabancılardan olduğu kadar meslektaşlardan ve tanıdıklardan da gelebilir. Öğretmenler öğrencileri tarafından tehdit edilebilir ve hastalara hemşireler ya da bakıcılar tarafından şiddet uygulanabilir. Tren görevlileri biletsiz yakalanan yolculara saldırabilir (1).

İşyerinde şiddetin olumsuz etkileri, bir bütün olarak toplumda olduğu kadar bireysel düzeyde ve firma düzeyinde de gözlenebilir. Bu olumsuz etkiler ekonomik olabileceği gibi ekonomi dışı olarak mali ve/ya da insani de olabilir. Maliyetler işyerinde şiddetin doğrudan ya da dolaylı sonuçları olabilirler. Uygun bir takım verilerin olmamasından dolayı herhangi bir maliyet tahmini belirsiz olmak zorundaysa da, dünya çapında kar ve ücretlerdeki çeşitlilikler ve farklı pratiklerden dolayı var olan göstergeler işyerindeki şiddetin olası maliyetlerini açıkça göstermektedir.

İşyerinde şiddetin sonuçlarına katlananların hem mali kayıplar, hem de insani değerler açısından esas olarak bireyler olduğunu belirtmek gerekir.

Fiziksel saldırılar tehlikelidir ve sözlü küfür ve tehditlere göre tanım-

lanması daha kolaydır, fakat psikolojik ya da sözlü küfür ya da tehditler de kaygı ve stres yaratması nedeniyle insan sağlığına zarar verebilirler. Korku, fobi ya da uyuma zorluğu gibi travmatik semptomlar artabilir. Şiddet büyük acılara ve bazı zamanlarda ölüme bile neden olur. İşyerinde saldırıya karşı Norveç Ulusal Derneği'nin (2) elde ettiği istatistikler Norveç'te her yıl 100'den fazla insanın işyerindeki şiddetten dolayı intihara kalkıştığını göstermektedir. Bu göstergenin işle ilgili kazalarla meydana gelen ölümlere eşit olduğu düşünülmektedir.

Derneğin işyerindeki saldırıya ilişkin tanımı şudur: "Bir iş çevresindeki bir ya da birkaç kişinin aynı iş çevresindeki bir ya da birkaç bireyin sürekli olarak olumsuz tepkilerine ve hareketlerine maruz kalmasıdır". Aynı tanım şunu da içermektedir: "cinsel taciz de bir saldırdır".

İşle ilgili şiddet ve onu takip eden sağlık problemleri arasındaki ilişkiyi görmek için bir uzman olmak gerekmez. Psikolojik şiddetten kaynaklanan olumsuz etkiler işyerinin dışında bir alanda, kişinin aile yaşamı üzerinde de bir etkiye sahip olabilirler ve ailevi problemler yaratabilirler.

"Ekonomik maliyetler" kadar gözönünde tutulması gereken en önemli alanlar, sağlık harcamaları, tıbbi tedavi ve hastalıktan dolayı işe devam edememenin sonucu olarak ortaya çı-

kan gelir kaybıdır. Ülkedeki tazminat sistemine ve gelir kaybının işçi ya da devlet tarafından (ya da ikisi birlikte) karşılanıp karşılanmadığına bağlı olarak işçi tam tazminat alabilir ya da hiç alamayabilir (3). Tablo 1 (4) birkaç Avrupa ülkesinde, ayrıca Amerika ve Avustralya'da kazançların yüzdesine göre hasta izni ödemelerini göstermektedir.

Hasta izni ödemeleri gelirin azalmasıyla sonuçlanarak çoğu ülkede işçinin üç aylık bir devamsızlığından sonra düşmektedir.

Sosyal güvenlik sistemlerinin müsaait olmadığı gelişen ülkelerde hasta izni sadece işçi üzerinde değil fakat onun ailesi üzerinde de büyük bir etkiye sahiptir. Part-time (kısmi zamanlı) çalışmaya daha elverişli olan kadınlar zaten düşük olan gelirlerinin kesilmesiyle daha şiddetli etkilenirler. Gelir kaybının üzerine bir de hastanın tedavi ve ilaç giderleri eklenir.

İŞYERİNDEKİ ŞİDDETİN FİRMA DÜZEYİNDEKİ SONUÇLARI

İşyerindeki şiddetin firmaya maliyeti değerlendirildiğinde birkaç faktör gözönüne alınmak zorundadır:

-Hastalıklara bağlı devamsızlığın artması ve erken emeklilik maliyetleri.

-Değişim ve yer değiştirme maliyetleri.

-Azalan verimlilik, üretim ya da

donanımına verilen hasar.

-Şikayetler ve dava etmeye ilişkin maliyetler.

Hastalıklara Bağlı Olarak İşe Devam Edememe

Hastalıklara bağlı olarak işe gide-meme, gelirlerinin azalması anlamın-da sadece işçileri etkilemez, aynı za-manda sağlık giderlerinin bir kısmını ödemek zorunda olan işvereni de et-kiler. Bu giderlerin ödenmesi konu-sunda ülkeler arasında farklılıklar bulunmaktadır. İşverenin katkısı ya doğrudan ya da dolaylı olarak hasta maliyetinin %100'ünü ödemeye, ya da ulusal sosyal güvenlik sistemi ta-rafından ödenen miktarın dışında ka-lanı paylaşmaya kadar değişir. Bu iş-leyiş sürecine uymama, işveren tara-fından yüklenilmesi gereken ek mali-yetler doğuracaktır (5). İşyerinde şid-detin durdurmak için hiçbir şey yapıl-mazsa fatura daha yüksek olabilir. İş-çi Sendikaları Kongresi (TUC)'ne gö-re Britanya'da (6), her yıl işyerindeki şiddet olaylarından dolayı üç milyon çalışma gününden daha fazlası kay-bedilmektedir. Bu kayıp zamanın, kaybolan üretimin ve tazminatın sa-nayiye maliyeti milyonlarca pound'a karşılık geliyor olmalı. 1996'da Avru-pa Birliği ülkelerindeki 21.500 işçiyle yüzyüze görüşmelerle yapılan Çalış-ma Koşulları Üzerine Üçüncü Avrupa Araştırması, işyerinde şiddet var ol-duğunda sağlıkla ilgili devamsızlığın

TABLO 1- HAZANÇLARIN YÜZDELERİNE GÖRE HASTA İZİN ÖDENEKLERİ, 2000

	1. günde	2. günde	3. günde	10. günde	20. günde	50. günde	100. günde	Hasta izni ödemelerinin yapılmasına ilişkin eğilimin genel bir değerlendirmesi
Avusturya	100	100	100	100	100	100	50	Düşük
Belçika	100	100	100	100	100	60	60	Yüksek
Finlandiya	70	70	70	70	70	70	70	Orta
Almanya (2001)	100	100	100	100	100	70	70	Orta
D. Almanya (1988)	90	90	90	90	90	50	50	Yüksek
Lüksemburg	100	100	100	100	100	100	100	Yüksek
Hollanda	70	70	70	70	70	70	70	Orta
Portekiz	0	0	0	65	65	65	65	Düşük
İsveç	0	80	80	80	80	80	80	Orta
İngiltere	0	0	0	Gün başına hesap edilmemiştir; üst sınır ortalama gelirin yaklaşık % 50'sidir				Düşük
Norveç	100	100	100	100	100	100	100	Yüksek
İsviçre	0	0	0	Şirkete ya da özel anlaşmaya göre yapılır				Düşük
Çek Cumhuriyeti	50	50	50	69	69	69	69	Orta
Macaristan	80	80	80	80	70	70	70	Orta
Slovakya	70	70	70	90	90	90	90	Orta
Polonya	80	80	80	80	80	80	80	Orta
Avustralya	Gün başına hesap edilmemiştir; üst sınır ortalama gelirin yaklaşık % 50'sidir							Düşük
ABD	0	0	0	60	60	60	60	Düşük

Notlar: Almanya: Tablodaki göstergeler Ocak 1999'dan beri geçerli olan yeni düzenlemelere aittir. Ekim 1996'dan Aralık 1998'e kadar devam eden dönemde minimum hasta izni ödemesi %80'di. Ne var ki bu, sadece birkaç sektör düzeyinde ve sektörel toplu sözleşmelerde %100'e yükseldi. ABD: Buna ilişkin düzenlemeler eyaletler arasında, hatta kentler arasında farklılık gösterir. Tablo ortalama değerleri içermektedir. Hasta izni ödemesinin başlangıcı genellikle hastalığın 18. günüdür. Kamu hizmetlerinde daha iyi düzenlemeler yapılmıştır. Fransa ve Kanada hakkında eksik veriler olmasından dolayı bu ülkeler tabloya konulmamıştır.

Kaynaklar: Dünyada Sosyal Güvenlik Programları; Avrupa Komisyonu MISSOC veri tabanı; Ifo Ekonomik Araştırmalar Enstitüsü, Münih; Ifo Country Veri Araştırma.

arttığını göstermiştir:

-Fiziki şiddete maruz kalan işçilerin %35'i son 12 ay içinde işten uzak kalmışlardır.

-Aynı biçimde, tehdit ve kötü davranışa maruz kalanlar da son 12 ay içinde işten uzak kalmışlardır.

-Son 12 ay içinde işe devam etmeyen işçilerin %31'i de cinsel tacize

maruz kalmıştır.

Değişim ve Yeni
Personel Maliyetleri

İşle ilgili şiddetin kurbanları daha uzun dönemler işten uzak kaldıklarında, işverenler onların yerlerini doldurmak için çözümler bulmak zorunda kalırlar. Var olan bir personelin

eğitimi ya da yeni bir personel alımı ek maliyetler getirir. Aynı zamanda yeni bir personel alımı için yapılacak olan idari maliyetler de gözönüne alınmalıdır (reklam, seçim süreçleri, deneme, görüşme vb. gibi).

Bir Güney Afrika ülkesindeki araştırmaya göre (7), yeni bir personel alımının maliyeti 25.000 Rand'dan 45.000 Rand'a kadar değişebilir (2003 Kasım ayının değerlerine göre 1 Dolar 6.88 Rand'a eşittir). Diğer giderler hastalığın tedavisi, erken emeklilik ve yasal maliyetleri içermektedir. İşyerinde fiziksel şiddetten kaynaklanan tedavi ve bunun sonucu olan işe gide-meme, milyon değilse bile yüz binlerce Rand maliyet getirmektedir.

Azalan Verimlilik, Üretim, Donanım Hasarı

İşyerinde şiddetin/stresin maliyeti ve şiddet ve stresten arınmış bir iş çevresinin yararları üzerine ILO raporu 8) İngiltere'deki işyerinde kötü davranım konusunda yapılan ulusal bir araştırmadan bahsetmektedir. Araştırmayı yapan Hoel ve Cooper katılımcıların tam çalışma kapasitelerinin oranlarına göre şimdiki performanslarını değerlendirmelerini istediler.

Sonuçlar, işyerinde "kötü davranımla karşılaşmayan ve buna tanık olmayan"larda %8'lik bir verimlilik düşüşü olmuşken, "kötü davranımla yeni karşılaşan" grubun verimliliğinin %15 düştüğünü göstermektedir.

Diğer bir deyişle, "kötü davranımla yeni karşılaşan"ların verimlilikindeki azalış, bu tür bir davranışla karşılaşmayanlara göre yaklaşık olarak iki kat daha fazladır. Aynı zamanda, geçmiş 5 yıl içinde kötü davranımla karşılaşanlar verimlilikte %12 bir düşüş göstermişlerdir. Buradan, kötü davranımın işçilerin %25'inin içinde %4-7 civarında verimlilik azalışına neden olduğu çıkarılabilir.

Norveç Bergen Üniversitesi tarafından yapılan bir başka çalışma, işyerinde taciz ve saldırıdan etkilenenlerin %80'inin çalışmalarında eninde sonunda verimlilik azalışı olacağını göstermektedir (9).

Şikayetler ve Dava Etmeye İlişkin Maliyetler

Şikayetler ve davalara ilişkin maliyetler ilgili ülkelerdeki farklı uygulamalara bağlıdır. İşyeri kazaları ve hastalıklarıyla bağlantılı olan tazminat iddiaları ve benzer davaların olduğu yerlerde bunlara ilişkin maliyetler önemli olabilir. Ne var ki, mahkemede sonuçlanabilecek olan her olayda, şikayetlerin çoğunluğunun firma içinde çözülme olasılığı vardır (10).

2003 Ağustosunda Bir Danimarka taşıma şirketinin, işyerindeki meslektaşları tarafından aşırı kötü davranıldığı için rahatsızlandıktan sonra bir stajyer çalışanına 50.000 Danimarka Kronu (Kasım 2003 değerine göre 1

TABLO 2- İNGİLTERE'DE İŞYERİNDE KÖTÜ DAVRANIM-AZALAN ÇALIŞMA PERFORMANSI

	Çalışma kapasitesi yüzdesine göre performans	Verimlilik azalışı %	Kötü davranma/ davranmama arasındaki verimlilik farkı %	Kötü davranılan iş gücünün oranı
Kötü davranımla yeni karşılaşmış	85	15	7 (15 – 8)	25
Geçmişte yaşanmış kötü davranım	88	12	4 (12 – 8)	25
Kötü davranıma tanık olma	90	10		
Kendisine kötü davranılmamış ve buna tanık olunmamış	92	8		

Dolar=6.35 Kron) ödemesine hükmedildi. Çalışan stajyer fiziki görünüşüyle ilgili olarak kötüleyici sözlerle karşılaşmıştı ve kullandığı alet takımı çöple doldurulmuştu. Danimarka Metal İşçileri Sendikasına (Dansk Metal) göre, işyerinde karşılaşılan bu tahammül edilemez durum, stajyerde kaygı belirtilerine ve baş dönmesine neden oldu ve hastalık izni almak zorunda kaldı (11). İzinin 3 ay sonrası anlaşmasını feshetti ve şirketten ayrıldı. Bunun gibi durumlar firmanın imajını kirleterek ve yeni personel almasını zorlaştırarak örgüt üzerinde olumsuz etkiler yapabilir .

İşyerinde Şiddetin Toplum

Açısından Sonuçları

Sonuç olarak, ya aile, arkadaş ve meslektaşlarla kötüleşen ilişkiler nedeniyle, ya da devletin sağlık harcamaları için daha yüksek vergiler, rehabilitasyon giderleri, işsizlik ve şiddetle karşılaşanların yeniden eğitimi maliyetleri nedeniyle hepimiz işye-

rindeki şiddetin olumsuz etkilerini ödüyoruz. Bütün bunlara ek olarak işyerinde şiddet, toplumda kaygı ve korkunun düzeyini de artırabilir.

Sağlık sektöründe şiddete ilişkin Güney Afrika'da yapılan bir çalışma (12), bir fiziksel şiddetten ve hizmetlerin niteliğinin düşmesinden sonra genel bir mutsuzluk duygusu olduğunu göstermektedir. Psikolojik şiddet gerilime ve hastalara daha az bakım göstermeye neden olmaktadır. Şiddet, hasta-bakıcı ilişkisine zarar verici bir etkiye sahiptir.

İşyerinde şiddet olaylarının yaklaşık olarak %25'inin sağlık sektöründe yoğunlaşmış olması nedeniyle özellikle sağlık çalışanlarının işyerinde şiddet görme riski altında olduğu gerçeği, bu konuya gösterilen ilginin nedenidir (13). Benzer niteliksel düşüşlerin, eğitim sektörü gibi başka önemli sektörlerde de meydana geldiğini ileri sürebiliriz. Örneğin, öğretmen-öğrenci ilişkisi çocuklarımızın aldığı eğitimin niteliği üzerinde

önemli bir etkiye sahiptir.

İşyerinde görülen şiddetin yüksekliği, çalışanların başka ülkelere gitmesine neden olabilir. İşyerinde yüksek bir şiddet düzeyi nedeniyle hayal kırıklığına uğrayan Güney Afrika sağlık işçileri yeni yerler arama eğilimindedirler. Bu "beyin göçü" türü, bazı sektörlerde işgücü kıtlığına neden olabilir.

MALİYETLERİ ENGELLEME

Çoğu insan yetişkin hayatının üçte birinden fazlasını işyerinde harcar ve iş çevresinin hem insanların çalışma yaşamında hem de aile yaşamında önemli bir etkiye sahip olduğu açıktır. Bu sadece hastalıklar ve yaralanmalar sorunu değil, toplam iş çevresine ilişkin bir sorundur. Aynı zamanda bizim kendi sağlığımızın ailemizi ve içinde bulunduğumuz grupları nasıl etkilediğine ilişkin bir problemdir. Bir kişinin iş çevresi sağlıklı ve emniyetliyse, bu kişi kötü çalışma koşullarından dolayı sıkıntı çeken birine göre daha yüksek bir memnuniyet derecesine, meslektaşlarıyla ve yönetimle daha iyi ilişkilere ve daha yüksek bir verimliliğe sahip olma eğilimindedir.

İşyerinde şiddetin tam maliyetini hesap etmek zor olsa da buna ilişkin göstergelerin yüksek olduğu ve problemin çözümünün bütün tarafların çıkarına olduğu açıktır. İşyerinde şiddeti azaltmak ve önlemek için işyerinde sektörel, ulusal ve uluslar arası

düzeylerde bazı önlemler alınmıştır. Bu çalışmaların hepsi, uzun dönemde işyerinde şiddeti önlemenin daima maliyetli olduğunu göstermektedir.

NOTLAR

(1) *Haklarınızı bilin: İşyerinde şiddetin önünü alma.* http://tuc.org.uk/tuc/rights_violence.cfm

(2) *Stopp Jobb-Mobben*, Landsforening mot mobbing på arbeidsplassen (Lmm), Eylül 2002.

(3) Helge Hoel, Kate Sparks ve Cary L. Cooper. İşyerinde şiddet ve stresin maliyeti ve şiddet ve stresten arınmış bir çalışma çevresinin yararları, ILO, Manchester Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Enstitüsü.

(4) CESifo/DICE, <http://www.cesifo.de/pls/diceguest/download/F5614/Sickpercent2DLEApercent2DPAY.PDF>

(5) Bkz. 3 nolu dipnot.

(6) Bkz. 1 nolu dipnot.

(7) *Sağlık Sektöründe İşyerinde Şiddet: Güney Afrika Örneği*, Susan Steinman, ILO, IGN, WHO, PSI, 2003, http://www.ich.ch/SewWorkplace/WPV_HS_SouthAfrica.pdf

(8) Bkz. 3 nolu dipnot.

(9) Berusende mobbing, Norveç Emek Denetim Makamı, <http://www.arbeidstilsynet.no/publilasjoner/arbeiderven/art52.html>

(10) Bkz. 3 nolu dipnot.

(11) Metal vinder forste sag om mobbing, Dansk Metal, 16 Ağustos 2003, <http://www.danskmatal.dk/sw9910.asp>

(12) Bkz. 7 nolu dipnot.

(13) Sağlık sektöründe işyerinde şiddet: Brezilya, Bulgaristan, Lübnan, Portekiz, Güney Afrika, Tayland örnekleri ve Avustralya çalışması, ILO, Vittorio di Martino, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/health/violence-ccs.pdf>

HİZMET SEKTÖRÜ: ILO KURALLARI İŞYERİNDE ŞİDDETLE MÜCADELE EDİYOR

Lene Olsen
(ILO İşçi Faaliyetleri Bürosu)

Çeviri: M. Kemal Coşkun

Kaynak: ILO, Violence at work Labour Education 2003/4, No. 133. s.61

Son zamanlara kadar, uluslararası kurumların çok azı işle ilgili şiddetle, yani maddi ya da manevi şiddetle, kötü davranışla ya da ırksal, cinsel ve diğer taciz biçimleriyle ilgilenmiştir. Var olan araçlar ve yasalar çoğunlukla ulusaldır ve sadece birkaç bölgesel örnek bulunmaktadır.

Avrupa Birliği 2000 yılında işyerinde manevi taciz konusunda bir Önergeyi kabul etti ve 2002 yılında *istihdam, mesleki eğitim ve ilerleme, çalışma koşulları konusunda kadın ve erkeklere eşit muamele hakkındaki yönergeyi* değiştirdi (1). Yönergeye eziyet ve cinsel taciz konusunda bir hüküm eklendi. Bu, Avrupa Birliği düzeyinde ilk kez "cinsel tacizi" tanımlamıştır ve aynı zamanda "eziyet" in de bir tanımını içermektedir.

Şimdilerde sürekli artan bir biçimde uluslararası talimatnameler ve yönergeler geliştiriliyor ve benimseniyor. Şu sıralarda bu araçlar asıl olarak özel sektöre uygulanabilmektedir. 2002'de ILO, Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Kamu Çalışanları Sendikalar Federasyonu (PSI) tarafından hazırlanan bir katılım programı *sağlık sektöründe işyerinde şiddeti hedef alan bir yönergeler setini* kabul etti (2). 1999'da Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu (ITF), havacılık sektörü için yö-

nergeler yayınladı: *Havadaki öfke: kontrolsüz yolcu davranışlarının yönetimi ve engellenmesi*. ILO'nun Sektörel Faaliyetler Bölümü hizmet sektörlerinde şiddet ve stres konusunda birkaç doküman yayınladı ve kendi web sitesine daha gelişmiş bilgiler koydu (3).

2000 Kasımında ILO Yönetimi, hizmet sektörlerinde şiddet ve stres konusunda bir uygulama yönergesi geliştirmek amacıyla 2003 yılında bir Uzmanlar Toplantısı düzenleme konusunda anlaşmıştı. Bu toplantı yeni yapıldı ve Yönetim bunu *hizmet sektöründe şiddet konusunda yönerge ve bu olguyla mücadele etme ölçütleri* başlığı altında yayınlaması için ILO Genel Direktörünü yetkilendirdi.

YÖNERGENİN KONUSU VE AMAÇLARI

Bu yönergenin temel niyeti hizmet sektörlerinde görülen işyerinde şiddeti azaltmak ya da ortadan kaldırmaktır. Uzmanlar Toplantısı Raporu'nun önsözü (4), yönergenin niyeti kadar meşru yapısına da işaret etmektedir: "Bu yönerge yasal olarak bağlayıcı değildir ve ulusal yasa ve düzenlemelerin yerine geçmeyi amaçlamaz. Bu yayının uygulamasal tavsiyeleri ILO bileşenlerine ve hizmet sektörlerindeki işyerinde şiddeti vurgulamada sorumlu herkese rehberlik yapmak amacıyla düzen-

lenmiştir. Bu yönerge, kamu ve özel sektörlerdeki işyerinde şiddetin derecesi, doğası ve nedenleri analizine dayanmaktadır. İşçilerin, işverenlerin ve hükümetlerin sorumluluk ve rollerini tanımlamaktadır. Yönerge, şiddeti engellemeyi iş güvenliği ve sağlık yönetim sistemlerine dayanarak ilerici bir yaklaşım geliştirir”.

UZMANLAR TOPLANTISI

8-15 Ekim 2003’de yapılan uzmanlar toplantısı, 12’si hükümetler tarafından, diğer 12’si İşverenlerin Yönetim Grubuyla ve son 12’si İşçi Grubuyla müzakerelerden sonra tayin edilen 36 uzmanı bir araya getirdi.

Yönergenin geliştirilmesi kolay bir görev değildi, nitekim temel noktalarda üç taraf arasında birkaç farklılık vardı. Yönergede stres meselesinin de yer almasına ilişkin ortaya çıkan görüş farklılığı bazı zorluklara neden oldu. *Hizmet sektörü çalışmaları* *nda stres ve şiddet üzerine uygulama yönergesi taslağı: uygun çalışmaya ve verimliliğe bir tehdit* başlıklı ilk taslak, işyerindeki stresi de içermektedir, fakat İşveren Grubunun güçlü direnişinden dolayı strese yapılan vurgular kaldırıldı. İşveren uzmanları, stresin işle mi yoksa bazı özel durumlarla mı ilgili olduğunu belirlemenin zor olduğu yönünde bir değerlendirmede bulundular.

İşçi uzmanları bu düşünceyle aynı fikirde değildi ve daha önceki yasal örneklerin stresle aşırı iş yükü arasında kurduğu ilişki gibi yönergede stresin de yer almasını istediler.

Uzun tartışmalardan sonra işverenleri temsil eden grup bu konudaki isteksizliğini gösterdi ve sadece yönergenin önsözünde strese vurgu yapılmasına karar verildi: “Stres açıkça tanımlanamayan bir kavram olsa bile, işyerinde şiddetin stres de dahil olmak üzere bir takım sonuçları vardır.”

Bir diğer anlaşmazlık noktası, yönergeye yapılacak eklerin kapsamına ilişkindi. Taslak, son biçiminden çıkarılmış olan on iki ek içermektedir. Birkaç Hükümet temsilcisi bu ihmalden dolayı üzüntülerini belirttiler. Şiddet ve stres üzerine yayınlanmış Ek A ve B’de yer alan biyografik referansların kaldırılmasıyla sorun kalktı.

Yönerge bağlayıcı olmamasına rağmen, kullanılan dil, farklı taraflar ve özellikle de işverenler için zorunlulukları tayin etmede oldukça dikkatliydi. “Makul biçimde uygulanabilir kadar”, “uygun olarak”, “her nerede olanaklı ve uygunsa” gibi ifadelerin kullanımı yönergenin bağlayıcı olmayan doğasını pekiştirmektedir. Aslında, hem işçi, hem de hükümet uzmanları, ILO tarafından hazırlanmış ilk taslakla karşılaştırdın-

ca en son raporu çok sulandırılmış buldular. Fakat yönergenin son biçimi işçi tarafı uzmanlarının beklentilerini çok karşılamasa bile, özellikle herhangi bir yönergeye sahip olmayan ülkeler için "şiddet üzerine bir 'atlama taşı'na sahip olmanın iyi" olacağı hatırlatıldı.

YÖNERGENİN ŞARTLARI

Yönergenin genel şartları, işyerinde şiddet sorununa rehberlik etmek; bütün düzeylerde bu soruna yanıtlar geliştirmek; sorunun tarafları arasında diyalogu ve müzakereyi geliştirmek ve ulusal hukuku geliştirmede kılavuzluk etmek gibi onun asıl hedeflerini içermektedir. Yönerge hem kamu, hem de özel sektöre uygulanır.

Yönergeye göre, işyerinde şiddete karşı uygulanacak bir politika, işyerinde şiddeti ortadan kaldırmaya yardım edecek olan uygulamaları ilerletmek için sorunun taraflarıyla işbirliği içinde geliştirilmelidir. Yönetim, işyerinde şiddeti tanımlayarak ve bu türden şiddet davranışlarına tolerans gösterilmeyeceğini belirterek bir politika belirlemelidir. Bu tür bir politika aynı zamanda bilgi, eğitim ve öğretim için koşulları ve adil bir şikayet sistemini de içermelidir.

İşyeri kültürünün değerlerinin uygun çalışma koşullarına dayandı-

rılmış olması önemlidir. Sorunun tarafları hizmet sektöründeki şiddet konusunda toplumsal bir diyaloga girmelidir ve şiddetten arınmış bir iş çevresi yaratan faaliyetleri desteklemelidir.

Yönergenin işveren, işçi, şirketler ve hükümetler ile ilgili kısmında bunların her birine farklı roller ve sorumluluklar verilmiştir.

Hükümetler, ulusal yasaları gözden geçirerek, bölgesel ve uluslar arası olanlar da dahil bütün düzeylerde işbirliğini sağlayarak ve geliştirerek, mali kaynakları seferber ederek, kılavuzluk önererek ve araştırmalar yaparak önleyici müdahalelerin uygulanması ve geliştirilmesinde liderliği üzerine almalıdır.

İşverenler, elverişli ve uygulanabilir olabildiği kadar işyerlerinde riskin azaltılmasını sağlamalı, bütün düzeylerdeki anlaşmalarda işyerinde şiddetin durdurulması konusunda şartlar koymalı, uygun personel politikaları ve disiplinler usuller benimsemeli ve işçilerle müzakere içerisinde eğitim programlarına ve bilgi stratejilerine ön ayak olmalı, bunlara destek olmalıdır.

İşçiler, iş güvenliği ve sağlık komitelerinde işverenlerle işbirliği içerisinde olmalı ve risk değerlendirme stratejileri, işçiler için yetiştirme kursları ve tedbir politikaları geliştirmelidirler. İşçiler ve temsilcileri

aynı zamanda, şiddet eylemlerini rapor ettikleri gibi, ulusal, sektörel ve işyeri düzeyindeki sözleşmelere işyerinde şiddetin kontrolü ve önlenmesi konusunda şartlar konulması için çaba sarf etmelidir.

Burada bilgi ve eğitim çok önemlidir. İşçi, denetçi ve yöneticiler işyerinde şiddetle başa çıkma ve buna engel olma konusunda yeterli eğitim almalıdır. Bu konuda var olan bilgiler bu üçü tarafından kullanılabilir olmalı ve işverenler şiddet eylemlerine ilişkin kayıtları da içeren işyeri şiddet yönetim sistemleri konusunda dokümantasyon birimi oluşturmalıdır.

Yönergenin uygulanmasını planlamak için, şirketin var olan şiddet yönetim sistemleri ve yeterli düzenlemeler yeniden gözden geçirilmelidir. İşverenler ve işçiler ve bunların temsilcileri, işyerinde şiddetin doğası ve önemini katılımcı yollarla değerlendirmelidir. İşyeri düzeyindeki şiddet eylemleri işveren tarafından tutanaklaştırılmalıdır. Sektörel, ulusal ve uluslararası düzeylerde hizmet sektöründeki şiddet üzerine bir dizi kaynaktan veri toplamak ve bunları değerlendirmek için hükümetleri, işçileri, işverenleri ve bunların temsilcilerini de içeren kapsayıcı bir yaklaşıma ihtiyaç vardır. Bu, farklı tedbirlerin etkisini değerlendirmek ve eğilimleri istatistikleştir-

mek için gereklidir.

İşyerinde şiddet konusunda politika ve stratejiler geliştirmede iyi bir tedbir stratejisi belirlemek için şiddetin nedenleri gözönünde tutulmalıdır. Hükümetler, işverenler, işçiler ve bunların temsilcileri hizmet sektöründe şiddetin azaltılması meselesine yeterli önceliği vermelidir. Özel olarak ise işyerinde şiddetin sağlık ve güvenliğe, hizmetin yeterliliğine ve işçinin verimliliğine, eşit muamele ve uygun çalışma koşullarına büyük bir tehdit olarak tanınmasını amaçlamalıdır. Şiddete karşı alınacak tedbirlerin ölçütü, fiziki çalışma çevresini iyileştirme kadar iletişimin ve iş pratiklerinin de iyileşmiş olmasını içermelidir.

Şiddeti önleme, buna hazır olma ve uygun karşılığı verme konusundaki düzenlemeler bütün organizasyonlarda oluşturulmuş olmalıdır. Yönetimler işyerinde şiddetle başa çıkmak için planlar hazırlamalı ve şiddetten etkilenmiş işçilere gerekli desteği sağlamalıdır. Böylesi bir destek tıbbi tedaviyi de içermelidir. Hükümetler şiddet kurbanlarına kamusal sağlık programlarıyla, tedaviye almayla, sosyal güvenlik sistemleriyle, iş güvenliği ve sağlık sistemleriyle destek olmalıdır ve bu tür sistemleri geliştirmelidir.

İşveren de, işçilerle ve temsilcileriyle müzakere içerisinde işyerinde

şiddeti engelleme politikalarının verimliliğini değerlendirmeli ve işyerinde şiddetle ilgili sorunlar üzerine stratejik bir eğitim süreci geliştirmelidir.

GELECEKTE OLASI GELİŞMELER

Hizmet sektöründeki işyeri şiddeti konusunda pratik bir yönergenin geliştirilmesi, gelecekte daha geniş bir işçi kitlesini kapsayacak yönergelerin geliştirilmesi için bir katalizör olarak hizmet edebilir ve örneğin bir ILO Sözleşmesi gibi daha bağlayıcı araçların geliştirilmesine neden olabilir. Yönetim, Genel Direktörün farklı sektörlerdeki işyeri stresi sorununu araştırmaya devam etmesini istemiştir.

Yönetimin 288. Dönem Program, Mali ve İdari Komitesi de 2004-2005’de, daha önce bahsedilen üç taraflı uzmanlar toplantısı gibi İşyerinde Şiddet ve Taciz konusunda bir dizi teknik toplantı yapmaya davet edilmiştir (5). Bu toplantının amacı işyerinde şiddet ve taciz konusunda pratik bir yönergenin kabul edilmesi olacaktır. Bu, işyerinde cinsel taciz sorunu konusunda özel bir tutumu, buna karşı yapılacak faaliyetlere ilişkin tavsiyeleri ve işyerinde taciz ve şiddetle mücadele etmek için ILO’nun ulusal ve bölgesel düzeylerde politikalar ve pratik program-

lar geliştirilmesi meselesini güvence altına almasını içerecektir. Ne var ki, işçi grubu bu toplantıların yapılmasının lehinde düşünmesine rağmen, hükümet ve işveren temsilcileri arasında bir anlaşma sağlanamadı ve 2004-2005 toplantılar listesinden kaldırıldı.

Buna rağmen ILO, hizmet sektöründeki işyerinde şiddet üzerine yönergeyi geliştirmeye ve yaymaya başlamalıdır. Aynı zamanda hem işten kaynaklanan stresle ilgili uluslararası bir çerçeve oluşturan araçları hem de işyerinde şiddet konusunda bütün sektörlerde uygulanabilir olan araçları geliştirme konusunda çalışmasına devam etmelidir.

NOTLAR

(1) İstihdam, mesleki eğitim ve atama, çalışma koşulları konusunda kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 79/207/EEC Konsey Yönergesini düzenleyen 23 Eylül 2002 Konseyi’nin ve Avrupa Parlamentosu’nun 2002/73/EC Yönergesi.

(2)<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/health/guidelines.pdf>

(3)<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/violence.htm>

(4)<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/mevsws-11.pdf>

(5)<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/gb-9-1.pdf>

BİLGİ ÇAĞINDA ÖRGÜTLERİN GÖRÜNMEYEN PÜZÜ MOBBING* [YILDIZLAMA]

Yrd. Doç. Dr. E. E. YÜCE TÜRK**

* Bu çalışma, İstanbul Kültür Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilimleri Bölümü, 11-12 Mayıs 2018 tarihinde düzenlenen 12. Ulusal Yönetim Bilimleri Kongresi'nde sunulmuştur.

** İstanbul Kültür Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilimleri Bölümü.

ÖZET

Mobbing, duygusal bir saldırdır. Bu süreç, bireyin zarar veren ve saygısız davranışlara hedef alınmasıyla başlar. Bu davranışlar, işyerlerinde çok farklı biçimlerde ve sürekli olarak sergilenmektedir. Bu olgu, yeni milenyumun işyerlerinde karşılaşılan en ciddi sorunlarından biridir.

Son yirmi yılda “bullying” olarak da bilinen “mobbing”in etki ve sebeplerini anlamamızı geliştiren bir çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların üç temel sonucu vardır. Birincisi, “mobbing” davranışları, örgüt yönetimleri tarafından özel bir strateji olarak görmezlikten gelinmiş, müsamaha gösterilmiş, yanlış anlamlandırılmış ya da gerçekten teşvik edilmiştir. İkinci sonuç, bir işyeri davranışı olarak bu davranışların işyerindeki cinsel taciz ya da ayrımcılıktan farkı henüz açıkça tanımlanmamıştır. Üçüncü olarak mağdurlar, yasal eyleme başlarken yalnız bırakıldıkları ve kendilerini savunurken güçsüz oldukları kanısını taşımaktadırlar.

Bu tebliğin amacı mobbing sürecinin etki ve sebeplerini vurgulamaktır.

Anahtar sözcükler: Yıldırma, işyeri terörü, duygusal taciz, işyeri zorbalığı.

GİRİŞ

Bilgi çağında teknolojik koşullarda, kültürel yapıda ve çevre koşullarında meydana gelen değişimler yönetim anlayışına yansımıştır. Bilgi çağının örgütleri bürokratik yönetim yerine katılımcılığı, kapalılık yerine saydamlığı, çalışanlar arasında işbirliğini ve arkadaşlık ruhunu geliştirmeyi ve tüm bunların ötesinde birlikte yönetimi gerektirmektedir. Buna karşın örgütlerde yaşanan bir olgu vardır ki çalışma hayatına ve örgüt barışına olumsuz etki yapmakta, iş başarısını ve verimliliği önemli ölçüde düşürmektedir.

Kavram olarak pek bilinmeyen ama çalışma yaşamında hiç de yabancı olunmayan “mobbing” kavramı bu çalışmanın konusunu

oluşturmaktadır. Yabancı literatürde kimi zaman “mobbing” kimi zaman da “bullying” olarak adlandırılan bu olgunun çalışma yaşamındaki varlığı giderek daha çok kabul görmektedir. İşyerinde çalışan kişi ya da kişiler üzerinde sistemli şekilde baskı yaratarak bunaltma, korkutma, tehdit gibi taktiklerle işten istifa aşamasına kadar ulaşabilen bu süreç, ülkemizde hem “mobbing” olarak bilinmemekte hem de mağdurlar tarafından sessiz karşılanmakta ve kabul edilmektedir. İşten çıkarmaların giderek çoğaldığı ekonomik kriz dönemlerinde ve özellikle de ülkemiz koşullarındaki işyerlerinde bu uygulama bilinçli bir şekilde artmaktadır. Karşılaştığı ve çaresiz kaldığı bu olumsuz süreçte kendine güven-

ni kaybettirilen iş gören, her şeyini tükettiği endişesi ile istifa etmek zorunda kalmaktadır.

Dünyanın dört bir yanında farklı işyerlerinde görülebilen, çalışanlar üzerinde nasıl uygulandığı konusunda her hangi bir sınırı bulunmayan bu eylemler, yönetimler için temel bir sorun oluşturmaktadır. Bu bildiri ile örgütlerde yaşandığı halde hemen fark edilemeyen daha da önemlisi fark edilmesi istenmeyen bu sürece neden olan faktörler ve yarattığı etkiler, dünyadan ve ülkemizden verilen örneklerle ortaya konulmaya çalışılacaktır.

MOBBING KAVRAMININ TANIMLANMASI

İngilizce'de "mob" kökünden gelen aşırı şiddete yönelmiş kalabalık anlamındaki sözcüğün eylem biçimi olan "mobbing" birine karşı cephe oluşturma, duygusal saldırıda bulunma, "psikolojik terör" olarak ifade edilmektedir (1).

Dünyanın hemen her tarafındaki işyerlerinde mobbing eylemlerinin bulunduğu kabul edilmektedir. Ancak çalışanların işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları bu eylemlerin etkilerini ortaya çıkarmak oldukça güçtür. Bu güçlüğü'nin nedeni,

üzerinde tam olarak anlaşılmış bir "mobbing" tanımı yapılamamış olmasıdır. Kimi zaman mobbing davranışları ile cinsel taciz ve ayrımcılık arasındaki sınır da belirle-nememektedir. Örneğin Leymann tarafından gruplanan mobbing davranışları arasında cinsel imalarda ya da cinsel tacizde bulunulması da mobbing davranışları arasında sayılmıştır (2). Bu nedenle tanımların içerdiği unsurlardan yola çıkarak olguyu anlamaya çalışmak daha uygun olacaktır. Kavrama yönelik yapılan birçok tanımda ortak olan üç unsur bulunmaktadır (3): Birincisi mobbing uygulayan kişinin niyetine bakmaksızın gerçekleştirdiği eylemin, mağdurun üzerinde bıraktığı etkilerdir. İkincisi bu etkilerin, olumsuzluğu yani mağdura zarar verip vermediğidir. Üçüncü unsur da mobbing eylemine devam edilmesi konusundaki ısrarlı davranıştır. Yani eylemin ne kadar sıklıkla ve ne kadar sürede devam ettirildiğidir.

Bu unsurlara dikkat edildiğinde işyerlerinde görülen mobbing eylemlerinin ortaya çıkarılması biraz daha kolaylaşacaktır. Mobbing terimini insan davranışlarında ilk defa kullanan Heinz Leymann, 1984'te İsveç'teki işyerlerinde gö-

rülen benzer davranışların bir çeşit “işyeri terörü” olduğuna dikkat çekmiştir. Bu terörü ise şöyle tanımlamıştır (4): “Bir ya da birkaç kişinin tek bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri etik dışı iletişim ile düşmanca davranışlarda bulunulmasıdır”. Sık sık uygulanan ve uzun süre devam ettirilen bu eylemler, işyerindeki stres türleri içinde en ciddi ve etkin olanıdır. Mobbing sürecine hedef olan kişi ise işyerinde yarımsız, korunmasız ve tek başına bırakılmaktadır.

İşyerlerinde gerçekleştirilen bu tür zorbaca ve yıldırma amaçlı eylemlere ilişkin materyalin çoğu mobbing sürecine hedef olan bireylerin başından geçen olaylardır. Olayları betimleyen raporlar ise mağdurlarla yapılan görüşmeye dayanmaktadır. Bu nedenle yıldırma sürecinin suçlularına ve potansiyel suçlularına ilişkin bilgiler elde edilememektedir. Bunun yanı sıra sorunların ve uygulamaların nasıl yapıldığını anlatan binlerce İnternet sitesi mevcuttur. Olguya ilişkin şikayetlerde ise çok defa tekrarlanan bir cümle dikkat çekmektedir: “Bana yapılanlar, buz dağının ancak ucudur” (5). Bu ifadeler bir başka gerçeğe de işaret etmektedir. Bu süreçte yaşanan

olumsuzlukların sadece küçük bir kısmı açığa çıkabilmekte, olay kendine güveni olan cesaretli mağdurlar tarafından ortaya konulabilmektedir. Kimi zaman, sürecin hedefi olan bireyler, olumsuz davranışlardan fazlaca etkilenmekte ve sağlıklarını kaybetmektedir. Bozulan sağlık durumu da gerçekleştirilen olumsuz uygulamaları ele vermektedir.

İşyerlerinde düşmanca tutumların sergilendiği bu süreci tanımlamada kullanılan sözcük, Batı literatüründe ülkeye göre değişmektedir. Örneğin İngiltere ve Avustralya’da bu olgu için “bullying” terimi tercih edilmiştir. Avrupa ve ABD’de benzer davranışları tanımlarken okul örgütlerinde “bullying”, işyerilerindeki davranışlar için “mobbing” kullanılmıştır. Terminolojideki karışıklığın giderilmesi için Leymann, “bullying” terimini okul örgütleri için, “mobbing” terimini de işyerleri için önermektedir (6).

Türkçe literatürde bu olguya yönelik pek az çalışmaya rastlanmıştır. Bazı İnternet sitelerinde “mobbing” teriminin yanı sıra işyeri terörü, duygusal taciz ve yıldırma sözcüklerinin kullanıldığı da görülmektedir (7). Bu sürecin Türkçe

anlatımı için “yıldıрма” kavramının uygun olduğunu düşünmekteyiz. Yıldırma kavramının diğer kavramları da kapsayıcı bir özelliği bulunmaktadır ve sürecin tüm boyutlarına karşılık verebilmektedir.

ÖRGÜTTE YILDIRMA (MOBBING) EYLEMLERİ VE NEDENLERİ

Yıldıрма eylemlerinin örgütlerde daima yöneticilerce tek bir kişiye karşı yapıldığı düşünülebilir. Ampirik çalışmalar bu durumu açıkça doğrulamamaktadır. Örgütün her kademesindeki görevlilere bu eylem biçimleri uygulanabilmektedir. Örgüt hiyerarşisinde bu eylemlerin üç biçimde görülebileceği ifade edilmektedir (8): Birincisi bu eylemlerin aynı düzeyde çalışanlar arasında gerçekleşmesi, ikincisi kendilerinden daha alt pozisyonda çalışanlara uygulanması, üçüncüsü ise çalışanların üstlerine karşı yıldıрма davranışlarında bulunmalarıdır.

Örgütteki yıldıрма davranışları yatay, aşağıya ve yukarıya doğru görülmekte ve örgütteki güç ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Zarar verici zorbaca gerçekleştirilen bu eylemlerin örgüt içindeki yönü ne tarafa olursa olsun sonuçta çalışan-

ları olumsuz etkilemekte, görevlerinden istifa etmelerine neden olmakta ve sağlıklarını etkileyecek boyutlara kadar ulaşmaktadır.

Örgütte yıldıрма eylemlerinin nedeni olarak farklı görüşler ileri sürülmektedir. Özellikle yıldıрма mağdurlarını tedavi eden bazı hekim ve klinik psikologlar, bu eylemlerin ortaya çıkmasından, mağdurların davranışlarını sorumlu tutmaktadır. Mağdurlarda gözlenen şiddetli semptomların, iş durumlarının bir sonucu olmadığı; onların genel olarak “sürekli şikayet eden” ya da “endişeli halleri”nin yıldıрма sürecinden önce de mevcut olduğu ileri sürülmektedir. Leymann ise bu görüşe, karşı bir sonuç ortaya koymakta ve yıldıрма eylemlerine neden olan faktörleri, örgütün liderlik sorunları ve çalışma ortamından kaynaklanan önemli sorunlar olarak belirtmektedir. Yıldıрма sürecinin potansiyel sebebi konusunda bir başka görüş ise bunun “sosyal dışlanma süreci” ve “sosyal sistem” ile ilişkili olduğu yönündedir (9).

Yıldıрма sürecinin potansiyel dört nedeni vardır:

1-Örgüt,

2-Yıldırmayı gerçekleştiren suçlular,

3-Çalışma grubunun sosyal sistemi,

4-Yıldırma sürecine hedef olan mağdurlar.

Bazı örnek olaylarda görüldüğü üzere bu sebeplerin bir kaçı ya da tümü eş zamanlı olarak yıldırmaya sebep olabilir. Mağdurun ve yıldırma davranışında bulunanların kişisel faktörleri kadar sosyal ve örgütsel faktörler de bu sürecin nedenlerindendir. Örgütten kaynaklanan yıldırma sebepleri, gözlenebilen yıldırma davranışlarına yol açabilir. Bu davranışlar, mağdurda bir takım sağlık şikayetlerini de doğurur. Mağdurun depresif ve takıntılı davranışı, grupta olumsuz bir reaksiyona yol açar ve bir süre sonra yıldırma eylemleri görülmeye başlar. Yıldırma sürecinde bilgi akışı zayıflar ve olumlu iklim gidecek azalır. Bu durum stresin ve örgütsel sorunların tekrar artmasına sebep olur.

Dieter Zapt tarafından yıldırma süreci sonrası tedavi edilerek sağlıklarına kavuşan mağdurlar ve kontrol grupları üzerinde, Almanya'da yapılan araştırma sonuçlarına göre yıldırma sürecinin sebeplerine ilişkin bulgular şöyledir (10):

Yıldırma sürecinin sebebi olarak örgüt: Örneklemeye giren mağdurların

rın bakış açılarına göre yıldırmanın sık görülen nedenleri arasında örgüt iklimi, yüksek stres ve örgüt sorunları gelmektedir. Kontrol grupları ile mağdurların çalışma koşulları karşılaştırılmış ve mağdurların çalışma koşullarının, kontrol gruplarından bütünüyle farklı karakteristikler taşıdığı anlaşılmıştır. Mağdurların iş denetimlerinin daha az olduğu ve yüksek stres taşıdığı saptanmıştır. Görevler, örgütsel sorunlardan, belirsizliklerden ve periyodik denetimlerden önemli derecede etkilenmektedir. Bu durum örgüt hiyerarşisinin üst ya da alt düzeylerinde yıldırma eylemlerine yol açabilmektedir. Örgütün alt düzeyleri, daha az mesleki yetenek gerektirmekte ve bu düzeylerde karmaşık olmayan görevler yerine getirilmektedir. Buna karşılık üst pozisyonlar yüksek yetenek düzeyleridir. Daha karmaşık görevleri yapan uzmanlar ve yöneticiler bu nedenle, işyeri tacizine daha sık hedef olabilmektedir.

Yıldırma sürecinin sebebi olarak suçlular: Yıldırma sürecinin sebeplerini anlayabilmek için örnekleme giren mağdurların, sorulan sorulara verdikleri cevaplar analiz edilmiştir. Buna göre mağdurların bü-

yük bir kısmı, yıldırma sürecinin sebebi olarak "örgütün dışına itilmek istenmelerini" göstermişlerdir. İşten çıkarılmanın, yıldırma sürecinde son amaç olduğuna inanılmaktadır.

Türkiye'de de psikiyatr Samancı tarafından, işyerlerinde baskı gören hastalar üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Samancı, özellikle ekonomik krizin yaşandığı dönemlerde işyerlerindeki ruhsal tacizin arttığına dikkat çekmektedir (11). Bu sayede çalışanlar, karşı karşıya kaldıkları psikolojik baskı ve zorbaça eylemler sonucu istifaya zorlanmaktadır. Bu durum çalışanlarca da kanıksanmakta şikayet konusu yapılmamaktadır. Böylece, yıldırma eylemleri "işten çıkarma tazminatı"ndan kurtulmanın bir aracı olarak görülmekte ve işten çıkarma, ülkemizde yıldırma sürecinin ilk amacı durumuna gelmektedir.

Zapt'ın yıldırma sürecinin sebebi olarak görülen suçlulara yönelik bir başka bulgusu ise, mağdurların düşüncesine göre düşmanca davranışlar sergileyen kişiler, örgütte diğerlerini de etki altına almaktadır. Eğer yıldırma eylemlerine başvuranlar örgütün üst kademelerinde ise bu etkileme daha ileri boyutlarda gerçekleşebilmektedir. Hatta

bu kimseler, çoğu zaman diğerlerini etkilemek için çaba bile göstermezler çünkü diğer çalışanlar onlara destek vermeye kendiliklerinden hazırdır. Böylece örgütteki yerlerini de sağlamlaştırdıklarını düşünürler. Leymann'ın da belirttiği gibi insanlar sizinle konuşmazlar hatta sizinle konuşmak iş arkadaşlarınıza yasaklanır, yokmuşsunuz gibi davranışlar sergilenir (12).

Yıldırma sürecinin sebebi olarak mağdur ve sosyal sistem: Sosyal grubun ya da mağdurun, yıldırma sürecinin sebebi olup olmadığını söyleyebilmek, kişinin bazı özelliklerine göre diğerlerinden farklılığı nedeniyle güçtür. Bu konuda gözönüne alınması gereken özellikler vardır. Örneğin, kişinin ukalalığı, sosyal becerilerinin eksikliği, sürekli olarak sızlanması, saldırgan tavırlar göstermesi, düşük performans gibi özelliklerdir. Ancak yapılan araştırma, tüm mağdurların sosyal olma düzeylerinin ve iletişim becerilerinin düşük olduğunu doğrulamamaktadır. Çok düşük sosyal beceri düzeylerine sahip bir alt grubun varlığına karşılık, diğerleri kontrol grubundan farklı özellik göstermemiştir.

Hakkını savunmaktan ileri derecede çekinen kişiler, genellikle ça-

tışmadan da şiddetle kaçınmaktadırlar. Bu özelliğe sahip grupta, diğer gruplara göre önemli derecede endişe hali ve depresyon fark edilmiştir. Yüksek stres altında olmaları, psikosomatik şikayetlerinin de artmasına neden olmaktadır. Ancak nörotizimle ilgili şikayetlerin tümünün, çevre koşullarından kaynaklandığı da ileri sürülemez. Bu gruptaki bireylerin daha önceden de benzer şikayetleri bulunduğu saptanmıştır. Sosyal davranışlarında eksiklik olan bu bireylerin, meslektaşlarından daha düşük sosyal becerilere sahip olmaları nedeni ile yıldırma hedef olma olasılığı yüksektir. Ayrıca bu bireyler, çatışmaya yönelimli değildir ve mümkün olduğu kadar çatışmadan kaçınmaktadır. Bu özelliği göstermeyen diğer mağdurlar ise psikosomatik şikayetleri olmayan kontrol gruplarıyla aynı özelliktedirler.

İşyerinde sosyal sistem olarak, örgütsel iklimin de yıldırma sürecinin sebebi olduğu kabul edilmektedir. Örgütsel iklimin iyi olmadığı işyerlerinde, hem iletişim koşullarının hem de çalışanların birbirlerini sosyal olarak destekleme düzeylerinin düşük olduğu anlaşılmıştır.

Sonuç olarak işyerindeki olum-

suz çalışma koşulları, hem örgüt, hem de sosyal sistem yönünden yıldırma sebepleri olmaktadır. İşteki yoğun stres sosyal sistemi etkilemektedir.

YILDIRMA EYLEMLERİNİN ÇİRKİN VE GÖRÜNMEYEN YÜZÜ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre yeni milenyumda işyerlerinde karşılaşılan en önemli sorun yıldırma eylemleridir. Kuzey Afrika'da çalışanların çok büyük bir kısmı (yüzde 78), kariyerlerinde en az bir defa yıldırma davranışlarına hedef olmuştur (13). Uluslararası araştırmalar, çalışma yaşamlarının bir döneminde çalışanların yüzde 25-50 arasındaki bölümünün yıldırma davranışıyla karşılaştığını göstermektedir. Bu düzey bazı mesleklerde yüzde 95'e ulaşmaktadır. Bunların yüzde 20'si ise son altı ve 12 ay içinde bu eylemlerle karşı karşıya kalmıştır (14). İngiltere'de yapılan bir araştırmaya göre İngiliz işçilerin yüzde 54'ü (yaklaşık 14 milyon kişi) çalışma hayatlarında en az bir kere zorbalığa maruz kalmıştır. Araştırmaya katılanların çoğu durumun giderek iyileşeceğine daha da kötüleştiği görüşünü taşımaktadır (15).

Alman hükümetinin hazırlattığı ilk mobbing raporuna göre çalışanların yüzde 11'i mobbing'in mağduru olmakta ve mağdurların çoğunu kadınlar oluşturmaktadır.

Yıldırma eylemleri mağdurlarda sadece psikolojik rahatsızlıklara değil, aynı zamanda büyük ekonomik kayıplara da yol açmaktadır. Almanya'da bu rakamın 15,3 milyar Euro olduğu ileri sürülmektedir (16). Ülkemizde de işyerinde gördükleri baskı sonucu sağlıkları bozulan hastalar üzerinde inceleme yapan Samancı, hastalarının çoğunu kadınların oluşturduğunu belirtmektedir.

Yıldırma süreci sonrası hastalanan kişilerin topluma maliyetinin yıllık gelirinden fazla olduğu uzmanlarca ileri sürülmektedir. Öte yandan yıldıırma eylemleriyle karşılaşan pek çok kişi ise yaşadığı gerilimi bir hastalık olarak görmediği için tedavi yoluna da gitmemektedir.

Ülkemiz çalışanları yönünden durum biraz daha zordur. Psikolojik açıdan yardım isteme konusu Türk toplumu için henüz çok yeni bir anlayış olduğundan çoğunlukla bu konuda hekime başvurulmamaktadır. Bu gereksinimin toplumumuzdaki güçlü aile bağları ile

giderildiğini söylemek mümkündür. Baltaş, yıldıırma olgusunun Türk kültüründe aile bağlarının ve sosyal desteğin güçlü olması nedeniyle batının bireyci kültürlerindeki gibi ciddi hastalıklara ve intiharlara yol açmayacağını belirtmektedir (17). İşyerinde yıldıırma eylemlerine maruz kalan hastaları inceleyen Samancı ise işyerinde yaşanan sıkıntıların aile ilişkilerine de yansıdığına dikkat çekmektedir. Bu koşullarda yani aile ilişkilerinin bozulduğu bir ortamda, yıldıırma sürecinin mağduru nasıl desteklenebilir? Baltaş'ın görüşü ülkemiz koşullarında her zaman doğrulanmamaktadır. Ayrıca ülkemizde, çalışanların iş ortamlarındaki fiziksel ve ruh sağlığına önem veren gelişmiş ülkelerdeki gibi "yıldıırmaya karşı destek ve rehabilitasyon" merkezleri bulunmamaktadır. Bu nedenle yıldıırma sürecinin mağdur ettiği ailesi olmayan bireylerin aile desteği de alamayacağı düşünüldüğünde, durum bu mağdurlar yönünden de oldukça zor bir süreçtir.

Yıldıırma sürecinde düşmanca ve zorbaca eylemlerle karşılaşan mağdurlar, iş yaşamlarındaki olumsuzlukları gizlemeye çalışarak hiç bir şey olmamış gibi davranma eğili-

mindedirler. İçinde bulundukları zor durumdan yönetimin haberi olduğunda işlerini kaybedecekleri korkusu, yaşadıkları olayı gizlemelerine yol açmaktadır. Bu durumu gizleme çabası ise kişiyi daha fazla strese sokmaktadır (18). Mükemmel bir yönetim arayışı içindeki örgütlerin yöneticileri, mevcut sorunları yokmuş gibi gösterme eğilimindedirler.

Çatışmaları ortaya çıkarmaktan ve çatışmaları çözmekten özellikle kaçınırlar. Bu nedenle yıldırma eylemlerinin anlaşılması ve ortaya çıkarılması bu anlayıştaki örgütlerde çok zordur. Öte yandan sürece hedef olan bireylerin sağlığının bozulması da bir bakıma bu uygulamaları açığa çıkarabilecektir. Ancak yıldırılan mağdurların hekime baş vurmaktan çekindiği bir ortamda bu sürecin fark edilmesi oldukça güçleşmektedir.

YILDIRMA SÜRECİNİN MAĞDURLAR VE ÖRGÜT ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Yıldırma sürecinde acımasız ve düşmanca eylemlere maruz kalan mağdurlar, başına gelenlere bir anlam verememektedir. Yaşam ve iş kaliteleri düşmekte sağlıkları bozulmakta, sosyal ilişkileri zedelen-

mektedir. Bu süreçte işini ve her şeyden önemlisi sağlığını da kaybeden mağdurlar ekonomik, fiziksel ve duygusal olarak etkilenmektedir.

Haftalar, aylar belki de yıllarca sürece bu eylemlere hedef olan bireyler korku, endişe ve çaresizlik içine düşmektedirler. Sürecin etkileri üç grupta toplanabilir (19): Hiper atiklik, düşüncelere saplantı ve duygulardaki karışıklıktır. Hiper atiklik olarak gruplanan rahatsızlıklar kolayca irkilme, ani nöbetler, hemen sinirlenme, konsantrasyon güçlüğü, çabucak heyecanlanma, uyku azlığı ve strestir. İkinci grubu saplantı haline gelen düşünceler ve davranışlar oluşturmaktadır. Mağdurları bu süreçte fazlasıyla etkileyen olaylar, geri dönüşlerle hatırlanır ve bu olaylar giderek kabus dönüşür. Aşırı alışveriş ve aşırı temizlik yapma gibi davranışlar gelişir. Diğer etki ise duygulardaki karmaşadır. Mağdurun normal duygusal tepkileri kaybolur. Travmanın hatırlattığı durumdan, düşüncelerden, duygulardan kaçma ihtiyacı hissedilir.

Mağdurlarda görülen yıldırma sürecinin ilk aşamasındaki etkiler, genellikle her tür durum karşısında nedensiz ağlama, uyku bozuk-

lukları, hemen sinirlenme ve konsantrasyon güçlüğüdür. İkinci aşamada ilk aşamadaki belirtilere yüksek tansiyon, mide şikayetleri, depresyon, işyerine gitmek isteme, işe geç kalma gibi belirtiler de eklenir. Üçüncü aşamada ise depresyonun şiddeti artar, panik atak ve endişe durumu ortaya çıkar. Kazalar ve intihara yönelme, daha çok yıldırma sürecinin son aşamasında görülmektedir (20).

Yıldırma sürecinin örgüt üzerindeki etkileri de son derece önemlidir. Bu süreç, en tepeden en aşağıya kadar örgütün tümünü etkiler ve bir çok huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına yol açar.

İş kalitesi ve miktarında azalmaya sebep olur, verimliliği düşürür. Yıldırma sürecinden sadece hedefler etkilenmez aynı zamanda çalışma grupları da etkilenir. Sonuçta işin iyi bir şekilde başarılması için bir araya gelinemez.

Oluşan karmaşa ve huzursuzluklar örgüt imajına yansır ve olumsuz bir şekilde tanınmasına sebep olur.

Örgütte iş gücü devri yükselir, giderek artan huzursuzluk ortamından ve çatışmadan kaçmak için arayışlar başlar. Bireylerin, işlerine

ve örgütlerine aidiyet duyguları azalır, daha iyi bir çalışma atmosferi olan işyerlerine geçmek için fırsat kollarlar. Yetişmiş bireylerin ayrılması ile örgütte kazanılmış olan tecrübe yitirilir bunun sonucunda da yeniden eğitim maliyeti artar.

Yıldırma sürecinin neden olduğu hastalıklar nedeniyle kullanılan izinlerde de artış olacaktır. İzin talep eden bireyler sadece sürecin mağdurları olmayacak aynı zamanda örgütün diğer çalışanları da oluşan olumsuz ortamdan izin kullanılarak uzaklaşmak isteyeceklerdir. Bu durum da örgütün verimliliğini etkileyecektir.

Yıldırma sürecinin örgüte bir başka etkisi de işçilerin tazminat talepleri olacaktır. Ülkemizde henüz bu sürecin yasalarda tanımlanmamış olmasına karşın bazı devletler, işle ilgili stresin neden olduğu fiziksel ve ruhsal hastalıklar için işçilerin tazminat talebini kabul etmiştir. Bu duruma yönelik hukuki süreçler ve yapılacak ödemeler, maliyetleri arttıracaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyanın her tarafındaki işyerlerinde görülebilen kimi zaman zorbaca kimi zaman özel taktiklerle gerçekleşen yıldırma uygulamaları

larının herhangi bir sınırı bulunmamaktadır. Mağdurların isimlerinin Donna, Joanne, Ayşe, Fatma olması ve bu eylemlerin doğuda, batıda, kuzeyde, güneyde yaşanması da çok önemli değildir. Asıl önemli olan çalışma yaşamında insan kaynaklarının, örgütün en değerli varlığı olduğu bilincinin ne yazık ki hala gelişmemiş olmasıdır.

Örgütlerde yönetim süreçlerine ilişkin yasa ve kurallar, uygulamaların asli özelliklerini ve nasıl yapılacağını tanımlamaktadır. Ancak uygulayıcıların, bu kurallara uyma biçimleri etik değerler bakımından farklılık göstermektedir. Örneğin çalışanlara eşit davranılmamakta, kayırma ve ayrımcılık yapılmakta, görev ve yetki kötüye kullanılmakta, performans değerlemeleri her zaman gerçeği yansıtmamaktadır. Başarılı olanlar ile başarısız olanlar arasındaki ayrım net bir şekilde belirlenmemiştir. Çalışanlarla iş birliği gerçekleşmemekte, katılım sağlanmamaktadır. Eğitim farklılıklarına, tecrübe ve yeteneğe önem verilmemektedir. Buna karşılık yaranma ve dalkavukluk önemsenmekte, dedikodu artmaktadır. Yıldırıcı, korkutan, tehdit eden davranışlar, görmezden gelinerek cezatsız bırakılmaktadır. Bu tür etik dışı

davranışlar, örgütlerde yıldırma sürecinin başlamasına, gelişerek sürekli olmasına ve gizlenmesine ortam hazırlamaktadır.

-Yıldırma sürecini önleyebilmek için örgütteki belirsizliğin giderilmesi gerekmektedir. Görev tanımları açıkça yapılmalı, sorumluluklar belirlenmelidir. Beklenen davranışların ne olduğunu ve etik standartları açıkça ortaya koyan, birbiriyle çelişmeyen personel politikası oluşturulmalıdır. Yönetimin söylemleri ile eylemleri arasında tutarlılık sağlanmalıdır. Özellikle yöneticiler etik düşünüş ve davranış bakımından kendilerini geliştirmeli ve diğer çalışanlara örnek olmalıdır.

-Yönetimde saydamlık sağlanmalı, bunu gerçekleştirmek için kararlara katılmaya önem verilmeli ve katılma ortamı yaratılmalıdır.

-Örgütte iletişim sürecinin etkinliği sağlanmalıdır. İyi işleyen bir iletişim için dürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmelidir. Dürüstlüğün olmadığı bir örgütte doğru ve sağlıklı bir bilgi akışı da gerçekleşemeyecektir. Öte yandan iyi bir iletişim dedikoduyu da önleyecektir.

-Etkinlikle işleyen bir şikayet

mekanizması oluşturulmalı, disiplin sorunları, hızlı ve tarafsız bir şekilde çözüme ulaştırılmalıdır.

-Çalışanlar, örgütün hedef ve amaçlarına yönelmeleri için sürekli eğitilmelidir. Sadece kendini değil, ötekileri ve örgütü de düşünebilme pratiği kazandırılmalıdır.

-Personel seçiminde teknik yeterliliklerden başka duygusal zekaya da önem verilmelidir. Parlak zekası olanlar her zaman iş ortamında başarılı olamamaktadır. Bu nedenle duygusal zekası yüksek liderler ve görevliler örgüte çekilmelidir. Böylece yaratıcılık, yenilik geliştirmeye yatkınlık, empatik iletişim, motivasyon gibi duygusal zeka gerektiren özellikleri olan bireyler örgüte kazandırılmalıdır. Örgütün her düzeyindeki çatışma başarıyla yönetilmelidir.

-Çalışma yaşamının kalitesini arttırmak, çağdaş yönetim anlayışının en önemli gereklerinden biri olarak kabul edilmelidir.

Gelişmiş ülkeler, işyerlerindeki yıldırma sorunlarına çok fazla duyarlılık göstermekte, sorunu çalışan kitlelere çeşitli boyutları ile tanıtmak için özel çalışmalar yürütmektedir. Gazeteler ve televizyon-

lar bu konuya yer vererek uzmanların görüşlerini yansıtmaktadır. Oluşturulan çeşitli kuruluşlar, mağdurlara hem hukuki hem de sağlık desteği sağlamaktadır. Bu sürece ilişkin binlerce İnternet sitesinde mağdurların yaşadığı olaylar, sorunlar ve uygulamalar yer almaktadır.

Ülkemizde ise yıldırma sürecine ne akademik çevrelerin ne iş çevrelerinin ne de meslek örgütlerinin henüz yeterli dikkati çekilememiştir. Oysa benzer sorunlar pek çok işyerinde yaşanmakta ve ekonomik kriz ortamında daha da artmaktadır. Bu süreç görmezden gelinmeyecek kadar ciddi bir şekilde tüm çalışanları tehdit etmektedir.

DİPNOTLAR

(1)<http://www.leymann.se/English/11110E.HTM>

(2) Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursel Elliott, Mobbing, Emotional Abuse in the American Workplace, Civil Society Publishing, Ames Iowa, 1.Bası, Mayıs 1999, s.,36-37.

(3) Sean Cusack, "Workplace Bullying: Icebergs in Sight, Soundings Needed", The Lancet, Cilt:356, Sayı: 9248, 23 Aralık 2000, s.2118. (<http://sciencedirect.com/science?ob=ArticleURL&aset=A-WA-A-CY-MsSA...>)

(4) Davenport v.d.,s., 22.

(5) Cusack, age., s.2118.

(6) The Mobbing Encyclopaedia, Some Historical Notes: Research and the Term Mobbing. (<http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>)

(7) <http://www.nektarin.com/Mega-portal/Cma/application-definitions/Nek.../1,3333,,00.htm>

<http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makalelerd=135>

<http://www.peryonbursa.org/makale-isteroru.htm>

(8) Roderick Ramage, "Mobbing in the Workplace", <http://www.law-office.demon.cu.uk/art%20mobbing-1.htm>

(9) Dieter Zapt, "Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing / Bullying at Work", <http://www.Worktrauma.org/foundation/research/mobcauses.htm>

(10) Zapt, age.

(11) Taciz, Depresyon, İstifa... (<http://www.radikal.com.tr/2001/01/227yasam/01tac.shtml>)

(12) Davenport v.d. s.,36.

(13) Susan Marais-Steinman, (<http://www.worktrauma.org/change.htm>)

(14) <http://cwpp.slg.qld.gov.au/BBA/facts.html>

(15) Jane Clark, Maymuncuk, İşyerinde İletişim ve Politika, Çev. Zülfü Dicleli, MESS Yayın No:390, Aralık 2002, İstanbul, s.,76.

(16) <http://dwelle.de/turkish/yasam/270845.html>

(17) <http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makalelerd=135>

(18) Deniz Yücel, İşyerinde Deprasyon, <http://216.239.53.10.../deprasyon.htm+mobbing&hl=tr&lr=lang-tr&ie=UTF-8&inlang=t>

(19) Gary Namie ve Ruth Namie, The Bully at Work, Sourcebooks, Inc. Naperville, Illinois, 2000, s.,63.

(20) Davenport v.d. s.,90-92.

KAYNAKLAR

Clark, Jane. Maymuncuk, İşyerinde İletişim ve Politika. Çev. Zülfü Dicleli. MESS Yayın No:390, Aralık 2002. İstanbul.

Cusack, Sean. "Workplace Bulling: Icebergs in Sight, Soundings Needed". The Lancet. Cilt:356, Sayı: 9248, 23 Aralık 2000. (<http://sciencedirect.com/science?ob=ArticleURL&aset=A-WA-A-CY-MsSA...>)

Davenport, Noa, Distler Schwartz, Ruth ve Elliott, Gail Pursel. Mobbing, Emotional Abuse in the American Workplace. Civil Society Publishing. Ames Iowa. I.Bası, Mayıs 1999.

The Mobbing Encyclopaedia, Some Historical Notes: Research and the Term Mobbing. (<http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>)

Namie, Gary ve Namie, Ruth. The Bully at Work, Sourcebooks. Inc. Naperville. Illinois. 2000.

Roderick Ramage, "Mobbing in the Workplace". (<http://www.law-office.demon.cu.uk/art%20mobbing-1.htm>)

Steinman -Marais Susan. (<http://www.worktrauma.org/change.htm>)

Taciz, Depresyon, İstifa... (<http://www.radikal.com.tr/2001/01/227yasam/01tac.shtml>)

Yücel, Deniz. "İşyerinde Deprasyon". (<http://216.239.53.10.../deprasyon.htm+mobbing&hl=tr&lr=lang-tr&ie=UTF-8&inlang=t>)

Zapt, Dieter. "Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/ Bullying at Work". (<http://www.Worktrauma.org/foundation/research/mobcauses.htm>)

<http://www.leymann.se/English/11110E.HTM>

<http://cwpp.slq.qld.gov.au/BBA/facts.html>

<http://www.nektarin.com/Megaportal/Cma/application-definitions/Nek.../1,3333,,00.htm>

<http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makalelerd=135>

<http://www.peryonbursa.org/makale-isteroru.htm>

<http://dwelle.de/turkish/yasam/270845.html>

İŞ DENETİMİNDE ŞİDDET

Recep KAPAR*

*Dr. Muğla Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bölümü (recepkapar@hotmail.com)

GİRİŞ

Sosyal politikanın ve örgütlü işçi hareketinin gelişmesi ile iş denetim sistemlerinin kurulması yakından bağlantılıdır (Baets, 2003: 38). İlk denetim yapıları 1802 yılında İngiltere’de yasama organının aldığı bir kararla oluşturulmuştur. Ancak, bu denetiminin günümüzdeki iş denetim biçimlerinden farklı nitelikte ve sonuçlara ulaşmada oldukça yetersiz olduğu söylenmelidir (Richthofen, 2002: 8). İngiltere’de rahipler, yargıçlar, yaşlı sanayiciler ve o bölgede yaşayan kişilerden oluşan bu iş denetim yapısı, gönüllülük ve yardımseverlik esaslarına dayandırılmıştır.

Günümüzedekine benzer ilk iş müfettişleri 1833 yılında İngiltere’de görevlendirilmiştir. 1844 yılında ise, iş müfettişleri devlet görevlisi (memur) haline getirilmiştir. Sanayileşme sürecinin ilerlemesiyle birlikte, işçilerin korunmasına yönelik düzenlemelere koşut olarak, iş denetim sistemleri diğer Avrupa ülkelerinde ve Amerika Birleşik Devletleri’nde yaygınlaşmıştır (Jatobá, 2002: 5).

1899 yılında 15 ülkeden gelen temsilcilerle Berlin’de toplanan Uluslararası Çalışma Standartları Konferansında, hukuk kurallarının uyulmasını denetlemek amacıyla,

işçilerden ve işverenlerden bağımsız, hükümet tarafından atanmış, özel niteliklere sahip, uygun sayıda memurun görevlendirilmesi ülkelere tavsiye edilmiştir (Richthofen, 2002: 8).

Dünyada iş denetimine ilişkin temel gelişmeler 1919–1936 yılları arasında gerçekleşmiştir. İş denetimi yirminci yüzyılın başlarında ABD, Avrupa ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde hızla kurumsallaşmıştır. Bu dönemde, Latin Amerika ülkeleri yanında, Mısır ve Türkiye gibi bazı gelişmekte olan ülkelere de iş denetim sistemi, 20 yıl gibi kısa bir sürede yaygınlaşmıştır (Wallin, 1969: 76).

Geçen süre içerisinde iş denetiminin kapsamı ve iş müfettişlerinin görevleri, Uluslararası Çalışma Örgütü’ne (UÇÖ) üye ülkeler arasında önemli ölçüde farklılaşmasına rağmen, genişlemiştir. Ancak, iş denetimi yerel gelenek ve uygulamalara önemli ölçüde bağlı kalmaktadır (Jatobá, 2002: 5).

İş denetimi UÇÖ’nün en önemli konuları arasında yer almaktadır. 1947 yılında toplanan Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen iş denetimini düzenleyen 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, en çok onaylanan sözleşmeler arasındadır. Sözleşmeyi, Örgütün

178 üyesinden 134'ü onaylamıştır. İş denetim sistemleri farklı biçimlerde olsa, bugün çoğu ülkede oluşturulmuş durumdadır. Bu gerçeğe rağmen, üye devletlerin Sözleşmeyi onaylamadaki ilgilerini uygulamalarına yansımaktan uzak olduğu görülmektedir.

Söz konusu sözleşmeye göre, sosyal politikanın vazgeçilmez bir kurumu olan iş denetiminin temel işlevi, işçilerin çalıştıkları sırada korunması ve çalışma koşullarına ilişkin kabul edilmiş yasaların uygulanmasıdır. Ayrıca, iş denetim sisteminin, yasalara uymayı sağlayacak etkili yöntemler hakkında işçilere ve işverenlere bilgi vermesi, önerilerde bulunması da beklenmektedir. Aynı zamanda, iş denetiminin yürürlükteki yasaların açık bir biçimde yasaklamadığı kusurları veya kötü niyetli uygulamaları yetkili makama bildirme görevi de bulunmaktadır.

Uygulatici ve izleyici süreçler olmaksızın, insanların hukuk kurallarına uyması beklenmemelidir. Hukuk kurallarının uyulmasını destekleyecek bir denetleme sisteminin bulunması zorunludur. İş denetiminin 19. yüzyıldan bu yana sosyal korumanın sağlanmasında ve iş hukukunun uygulanmasında güçlü bir araç olduğu görülmüştür. Ancak, son yıllarda iş denetim görevini

aksatan önemli etmenler ortaya çıkmaktadır (ILO, 2001: 13).

2004 yılı içinde uluslararası kamuoyuna ve ilgili örgütlere ulaşan verilere göre, iki farklı olayda toplam 5 iş müfettişi görevleri nedeniyle öldürülmüştür. Ölümle sonuçlanan iki olay, iş denetiminde ortaya çıkan ve iş müfettişlerinin maruz kaldığı şiddete dikkatlerin çevrilmesine neden olmuştur.

Bu çalışmanın amacı, iş müfettişlerinin denetim koşullarını ve iş güvenliklerini olumsuz etkileyen ve müfettişlere yönelik gerçekleşen şiddet eylemlerine dikkat çekmektir. Bu yapılırken, iş denetim sisteminin diğer güncel sorunları tüm yönleriyle ayrıntılı bir biçimde ele alınmayacaktır.

İŞ DENETİMİNİN ENGELLENMESİ

İş denetiminde şiddeti doğuran temel nedenlerden birisi denetim sürecini engelleme amacıdır. Denetimi engelleyici koşullar işyeri ölçeğinde çeşitli biçimler alabilmektedir. Bunlar işverenlerin direnci, müfettişlerin davranışları, işçilerin korkuları ve sendikaların etkisizliği, tarafların ortak çalışmaya karşı ilgisizliği ve aşırı bürokrasi olarak sıralanabilir (McGuinness, 1998: 401-409).

İş müfettişinin yetkileri ve engellenmesi

MADDE 12

1. Hükümetlerini bildiren belgeleri hamil iş müfettişleri aşağıdaki yetkileri haizdir:

a) Teftişe tabi herhangi bir işyerine günün veya gecenin herhangi bir saatinde serbestçe ve önceden haber vermeksizin girmek,

b) Teftişe tabi olduklarına hükmetmek için makul bir sebep görebilecekleri bütün mahallere gündüz girmek;

c) Kanuni hükümlere hakikatten riayet edilip edilmediğine kanaat getirmek maksadıyla, lüzumlu görebilecekleri her türlü tetkik, kontrol ve tahkikatla bulunmak ve bilhassa:

i. Kanuni hükümlerin uygulanmasıyla ilgili her hususta işverene veya işleme personeline yalnız veya şahitler huzurunda sorular tevcih etmek;

ii. Çalışma şartlarına dair olan milli mevzuatın tutulmasını emrettiği her türlü defterlerin, kayıtların veya diğer vesikaların kanuni hükümlere uygun olup olmadıklarını tetkik etmek ve suretlerini çıkarmak veya bunlardan hulasalar maksadıyla, adı geçen vesikaların ibraz edilmesini talep etmek;

iii. Asılması kanunen mecburi olan ilanların asılmasını istemek;

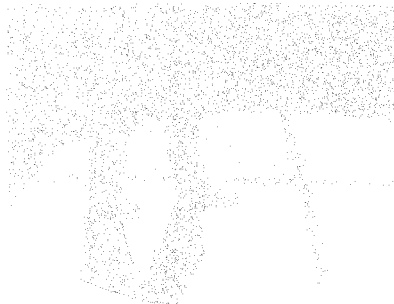
iv. Tahlil etmek maksadıyla, kullanılan veya işlenen malzeme ve maddelerden numuneler almak ve bunları götürmek; şu şartla ki bu maksatla herhangi bir numune veya maddenin alınıp götürüldüğü işveren veya vekiline haber verilecektir.

2. Müfettişler teftişe geldiklerini, işveren veya vekiline haber verirler; meğerki bu tarzda haber vermenin, vazifelerinin ifasına hâlel getirebileceğini mülâhaza etmiş olsunlar.

MADDE 13

Uygulanması iş müfettişlerinin kontrolüne tabi olan kanuni hükümleri ihlal ve vazifelerini ifada iş müfettişlerine engel çıkarmak hallerine karşı münasip cezai müeyyideler milli mevzuat tarafından derpiş edilecek ve müessir bir şekilde tatbik olunacaktır.

(81 Sayılı Sözleşme-Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi)



İş denetimi ile ilgili uluslararası çalışma sözleşmelerine ve tavsiye kararlarına bakıldığında, iş müfettişine önemli yetkilerin tanındığı görülmektedir (m. 12). Ayrıca, iş denetimini engellemeye yönelik her türlü girişimin önlenmesi amacıyla, ulusal hukukta kurallar ve yaptırımlar oluşturulması şartı koşulmuştur (m. 18).

Gerçekte işverenlerin çoğunluğu, iş denetimine ciddi bir direnç göstermeksizin, müfettişin işini kolaylaştırmaya çalışır ve müfettişlere karşı bazı kuşkuları olsa da kibar davranır (McGuinness, 1998: 400-401).

Ancak, iş denetimine yönelik engellemelerin belirli bir kısmı da, işveren veya işveren vekili davranışlarından kaynaklanmaktadır. Rüşvet, işyerine girişi engellemek, denetimi yavaşlatıcı, denetimin etkinliğini azaltıcı koşullar oluşturmak, bilgileri, çalışanları veya koşulları gizlemek, eksik bilgi vermek, yanıltmak, tehdit, baskı, şiddet gibi unsurlar işyeri ölçeğinde iş müfettişlerinin önüne işverenler tarafından çıkarılan engellere örnek verilebilir (McGuinness, 1998: 401-402).

İş denetiminin engellenmesine yönelik ilk girişimler, işyerinin girişinde ortaya çıkar. İşveren iş müfettişinin işyerine girişini engelleyebi-

li. Bu davranış çoğu ülkede para cezasına ve çeşitli yaptırıma bağlanmasına rağmen, tamamen ortadan kaldırılamamıştır. Bir grup işveren ise, ilk durumun aksine iş denetimini açıkça engellemez, örtük engeller yaratarak iş müfettişinin görevini tamamen ya da kısmen yapamaz hale getirir.

Polonya'da işverenlerin denetim sürecini güçleştirmelerine veya olanaksız hale getirmelerine yönelik davranışların sıklıkla yaşandığı belirtilmektedir. 2003 yılında iş denetimini güçleştirmek veya engellemek fiillerini içeren 536 suç duyurusunun savcılıklara iletildiği bildirilmektedir. Bu sayı 2002 yılında 448 olarak gerçekleşmiştir (Hintz, 2004: 7, 13).

Polonya'dakine benzer bir biçimde Bulgaristan'da da, iş denetimini engellemeye yönelik girişimlerde bir artış görüldüğü belirtilmektedir. İş Müfettişleri Kurulu Başkanı, raporundan önceki bir kaç ay içinde Bulgaristan'da 30 engelleme olayının gerçekleştiğini dile getirmiş ve iş denetimini engellemeye yönelik girişimlerin suç sayılmasını istemiştir (Vatahov, 2003).

Meksika'da iş müfettişlerinin denetim koşulları hakkında yapılan bir çalışmada, işverenlerin yaklaşık üçte birinin iş denetimini zorlaştı-

cı veya engelleyici davranışlar gösterdikleri belirlenmiştir. Denetimi zorlaştırıcı veya engelleyici davranışta bulunan işverenlerin yüzde 25'i ise, iş müfettişinin görev yapmasına saldırgan bir biçimde direnç göstermektedir (McGuinness, 1998: 401-402).

İş denetimine yönelik işveren tarafından gerçekleştirilen engellemenin veya direncin çok farklı nedenleri ve biçimleri vardır. İşverenlerin bir grubu iş müfettişlerinin yetkileri ile iş denetimi konusunda bilgisiz ve eğitimsizdir. Bu işverenler, iş denetimi konusunda üzerlerine yüklenen sorumluluklardan ve işbirliği gerekliliğinden haberdar olmadıkları için direnç göstermektedir (McGuinness, 1998: 401-402).

Diğer yandan, denetim için müfettiş işyerine geldiğinde, işyerinde önemli bir kriz veya sorun yaşanmakta olabilir. İşyerinde üretimin durması, çalışanların azalması, finansal güçlükler veya iflas aşamasına gelme gibi sorunlarla boğuşan bir işveren, o esnada iş denetimine ilişkin sorumluluklarını görmezlikten gelebilmekte veya öncelikli görmemektedir. İşverenin ilgisi iş müfettişinin görevini, amacını algılamayacak kadar bu sorunlara yönelmiştir. Bu durumda işverenin yeterli işbirliği görmeyen iş müfettişinin

görevini yapması güçleşmektedir (McGuinness, 1998: 401-402).

Bunların dışında bazı işverenler, işyerindeki yasalara uymayan koşulların tespit edilmemesi için bilinçli olarak iş denetimine direnç gösterir ve iş müfettişi ile tartışma başlatır. İş müfettişi denetim sırasında aşağılanır, denetim görevini yapması için uygun koşullar yaratılmaz, nezaket içermeyen davranışlara maruz kalır (McGuinness, 1998: 401-402).

İş denetimini engelleyici davranışta bulunanlar arasında yer alan bir başka işveren grubu, iş denetiminden ve iş müfettişlerinden "nefret" eder. Çoğunlukla bilinçli bir biçimde iş müfettişine direnen, aşağılayan, nezaket dışı tutumlar takınan işverenlerin atacağı bir sonraki adımda tehdit, şiddet veya saldırı ortaya çıkar. Bu işverenler doğrudan iş müfettişini korkutmak amacını güder. Korkutma sıklıkla sözlü tehdit biçiminde yapılır. Ancak fiziksel şiddet kullanıldığı da görülmektedir. Şiddet yönelimli bu işverenler, iş müfettişinin elinden denetim raporunu alıp yırtabilmektedir. İşyeri güvenliğine emir verilerek iş müfettişlerinin fiziksel zorla işyerinin dışına atıldığı da görülür (McGuinness, 1998: 401-402).

İş denetimini engelleme amacın-

daki bir başka işveren grubunun davranışı da, rüşvet teklif etmek ve kabul edilirse vermektir. İşyerinde yasalara uymayan uygulamaların iş denetim raporuna girmemesi karşılığında, iş müfettişine çoğu durumda parasal ödeme de içeren çeşitli çıkarlar teklif edilmektedir (McGuinness, 1998: 401-402).

Meksika örneğinden yola çıkılarak yapılan bu sınıflandırmanın bazı yerel nitelikleri olduğu gibi, evrensel geçerliliğinde bulunduğu kuşkusuzdur.

İŞ DENETİMİNDE ŞİDDET

9-11 Mart 2005 tarihinde Lüksembourg'da Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği Konseyi ve Lüksembourg yönetiminin ortaklaşa düzenledikleri "farklılıkların ötesinde birleşme: bütünleşik bir iş denetim sistemi gereksinimi" konulu konferansta iş denetimine ve iş müfettişlerine ilişkin bir dizi önemli konu üzerinde durulmuştur. Konferansın sonuç bildirgesinde dünya ölçeğinde iş müfettişlerine yönelik saldırılarda artış görüldüğü ifade edilmiştir (ILO, 2005b: 4).

Yasalarca öngörülmuş kurallara uymayı sağlamaya ve denetlemeye yönelik işlerde çalışanların şiddetle karşı karşıya kaldıkları öteden beri bilinmektedir (ILO, 2000a). Yakın

geçmişte dünya kamuoyuna yansıyan birkaç olay kamu görevlilerince yapılan denetim faaliyetlerinin tehdit, şiddet hatta öldürme içeren eylemlerce engellenmesine örnekler sunmaktadır. 2005 yılının başlarında İngiltere'de denetim görevi yapan hayvan sağlığı denetçisi ile veterineri pislik dolu çukura iten çiftlik sahibi 2 yıl hapis cezası almıştır (BBC, 2004). 22 Ocak 2005 tarihinde İngiltere'de kentsel alanda bir inşaat işinde yoldan geçenlerin güvenlikleri için önlem alınmasını isteyen iş müfettişi fiziki saldırıya uğramıştır. Saldırıyı gerçekleştiren müteahhit yargılama sonucunda suçlu bulunmuştur. ABD'de ise, et ürünlerini denetleyen üç gıda müfettişini öldüren işyeri sahibi 2005 yılı başında ölüm cezasına çarptırılmıştır (HSE, 2005).

Geniş bir ülke grubunda iş müfettişlerinin görev yapmaları ve iş denetimi engellenmekte, iş müfettişleri tehdit edilmekte, şiddete maruz kalmakta ve saldırıya uğramaktadır. Müfettişlere karşı ırkçı önyargılar sergilenmektedir (Richthofen, 2002: 245). Brezilya'da ve bazı Doğu Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, polislerin eşlik etmediği zamanlarda, iş müfettişlerinin bazı işyerlerine yasal girişleri engellenmektedir. Doğu Avrupa ülkelerinin birçoğunda,

iş müfettişleri özellikle hazır giyim sektöründe finansal olarak iyi durumda olan, ürünlerini ihraç eden, ancak yasaları ciddi derecede ihlal eden işyerlerini denetlemekte güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bu ülkelerde iş müfettişleri ya da aile üyeleri denetim görevi nedeniyle sıklıkla tehdit edilmektedir (Clean Clothes, 2004).

Diğer yandan, iş müfettişlerinin karşılaştıkları şiddet yalnızca işyeri sınırları içinde geçerli değildir. Onları işyeri dışında da birçok tehlike beklemektedir. Müfettişler iş denetimi sonrasında, işyeri dışında görevleri ile ilgili olarak tehdit, korkutma, hakaret gibi davranışlara ve şiddete maruz kalabilmektedir.

İş müfettişlerine yönelik şiddet, yalnızca işyerlerinden veya işverenlerden kaynaklanmamaktadır. Ayrıca, suç oranlarının yüksek olduğu veya ıssız yerleşim alanlarında kurulu bulunan işyerlerine denetim için giderken veya denetimden dönerken, müfettişler görevleri ile ilgili olmayan nedenlerle (hırsızlık gibi) şiddete maruz kalmakta, saldırıya uğramakta ve tehdit edilmektedir (McGuinness, 1998).

Günümüzde işyerinde şiddet ve şiddetin önlenmesi konusu diğer sosyal politika sorunları ile birlikte öne çıkmaktadır (Özen, 2004:

289-306). İşyerinde şiddetin önlenmesi, iş denetimi ve iş müfettişlerinin görev alanı içinde kabul edilmektedir. Bu çerçevede, iş müfettişlerinin yeni görev ve sorumluluklarının tanımlanması ve belirlenmesi çabası görülmektedir. Ancak, iş denetiminin asli unsuru olan müfettişler, işlerini yaparken, şiddetle karşı karşıya kalabilmektedir (Richthofen, 2002: 304-307).

Şiddet, kamusal bir görev olan iş denetiminin sonuçlarını olumsuz etkilerken, aynı zamanda bir çalışan olan iş müfettişinin sağlık ve güvenliğini, çalışma ve yaşam koşullarını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, iş müfettişlerinin güvenliklerinin sağlanması ve şiddet karşısında korunması, iş denetiminin etkinliğini artırırken, özel bir çalışan grubunu oluşturan iş müfettişlerinin çalışma koşullarının da iyileşmesine katkı sağlayacaktır.

İş müfettişlerinin tüm diğer çalışanlar gibi insan onuruna yaraşan uygun çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır. Çalışanları korumak amacıyla geliştirilen kuralların uygulanmasını denetleyen bir çalışan grubunun, şiddet gibi insan güvenliğini ve varlığını tehdit eden kötü çalışma koşulları karşısında korumasız kalmaları çok ciddi bir sorundur.

ÖLDÜRÜLEN İŞ MÜFETTİŞLERİ

2004 yılında görev sırasında Fransa'da iki, Brezilya'da ise üç iş müfettişi ve denetimde görevli bir şoför öldürülmüştür. İş müfettişlerinin denetim sırasında karşılaştığı ve başa çıkmak zorunda olduğu buzdağını andıran sorunlar kümesi bulunmaktadır. Bu iki uç olay iş müfettişlerini ilgilendiren ve sorunlardan oluşan buzdağının yalnızca görünen kısmıdır (ILO, 2005a).

Üç iş müfettişinin öldürüldüğü Brezilya'da, iş müfettişlerine yönelik şiddet ender görülen bir durum değildir. İş müfettişlerine yolculukları sırasında çoğunlukla silahlı polis memurları eşlik etmektedir. UÇÖ "Güvenli Çalışma Programı" yöneticisi, üç müfettişin infaz edilerek öldürülmesinin yasadışı köle işgücü çalıştırdığı iddia edilen bir soya fasulyesi çiftliğine müfettişlerce yapılan baskın ile ilgili olduğunu belirtmektedir (ILO, 2005a).

ICTFU Raporuna göre, 40 bin insanın zorla çalıştırıldığı tahmin edilen Brezilya'da, son yıllarda zorla çalıştırmaya karşı özel iş denetim sistemleri geliştirilmeye başlanmıştır. Ancak denetim sistemi, zorla çalıştırma biçimlerinin önlenmekten önce, birçok sorunun üstesinden gelmek zorunda kalmaktadır. Kay-

nakların, personelin ve ofis donanımlarının, ulaşım araçlarının yeterliliği gibi birçok nedenle şikâyetlerin alınması ile denetleme arasında uzunca bir süre geçmektedir. Bu süre içerisinde çalışanlara gözdağı verilmekte, kanıtlar yok edilmektedir. Müfettişler zorla çalıştırmanın varolduğu bazı bölgelere ulaşamamaktadır (ICFTU, 2004: 8). Örneğin, 2004 yılında federal polis güçlerinin gerçekleştirdiği grev nedeniyle müfettişlerin güvenliği sağlanamadığı için iş denetim faaliyetleri önemli ölçüde aksamıştır (CPTNAC, 2004)

Brezilya'da öldürülen üç müfettişten biri olan Fernanda Giannasi'nin 20 yıllık görev süresi içinde defalarca ölüm tehdidi aldığı, asbestin yasaklanması için yapılan kampanyalara aktif olarak katıldığı ve bu amaçlı bir derneğin kurucu üyesi olduğu belirtilmektedir. Brezilya'da asbest kullanımının yaygın olması ve yasaklama girişimlerinin diğer Latin Amerika ülkelerinde de yankı bulması, Fernanda Giannasi'yi kamuoyunca bilinen bir iş müfettişi haline getirmiştir. Ancak, bu çabalar ülkede asbest kullanan işyerlerinin oluşturduğu sektörün oldukça sert, kimi durumda suçlama ve tehdit içeren tepkilerini çekmiştir. İşletmelerin iş denetim sürecine yönelik baskıları karşısında, siyasi

otoritelerin ve yürütmeden sorumlu bakanlığın iş müfettişlerini korumak için yeterli desteği sağlamadığı dile getirilmektedir. Korumanın aksine, iş müfettişlerinin zayıflatıldığı, mağdur edildiği belirtilmektedir (Kazan-Allen, 2004: 240-241).

2004 yılının Eylül ayında, Fransa'da bir çiftlikte çalışan mevsimlik işçilerin sözleşmelerini denetlemekten önce, iki iş müfettişi işveren tarafından öldürülmüştür. İş denetim sisteminin kurulduğu 1892 yılından bu yana, Fransa'da ilk defa bir iş denetlemesi, cinayetle sonuçlanmıştır. Cinayetin ardından, Fransa'da yüzlerce iş müfettişi yaptıkları görevin önemini anlaşılması ve katilin cezalandırılması istemiyle iş bırakarak sokaklarda protesto gösterilerinde bulunmuştur. Aynı zamanda, eylemlerle iş müfettişlerinin çalışma koşullarının kötülüğüne dikkat çekmek istemişlerdir. İş bırakma ve protesto çağrısı çok sayıda sendika tarafından desteklenmiştir. Bu çerçevede, Fransa'da 15 milyon çalışanın bulunduğu özel işyerlerinin denetiminden sorumlu personelin (700 memur, 872 yardımcı müfettişi ve 432 iş müfettişi) yetersizliği öne çıkarılarak, personel sayısının artırılması istenmiştir. Fransa'da, iş müfettişlerinin sıklıkla sözlü, yazılı ve fiziksel olarak tehdit edildiği, sal-

dırıya uğradığı, son birkaç yılda bu tür tehditler ve baskılar nedeniyle çalışma koşullarının gittikçe kötüleştiği vurgulanmaktadır (EIRO, 2004).

Fransa'da iş müfettişlerinin girişim ve istemlerini destekleyen sendikalar, hükümetin iş denetimi konusunda "ikiyüzlü" davrandığı eleştirisini yapmaktadır. Sendika yöneticileri, bu olayların hükümetin iş yasalarının "esnekleştirilmesi" konusunda sendikaları ikna etmeye çalıştığı bir ortamda gerçekleştiğini dile getirmiştir. Bu bağlamda, 2003 yılında iktidar partisine üye bir milletvekili tarafından hazırlanan işveren örgütlerinin istemlerini karşılayan ve iş müfettişlerinin yetkilerini azaltan bir yasa tasarısının sunulduğu hatırlatılmaktadır (EIRO, 2004).

Müfettişlerin öldürülmesi sonrasında, Fransa'da "Sosyal Sorunlar, İşgücü ve Dayanışma Bakanlığı" UÇÖ'nün destek olduğu bir girişim başlatmıştır. Bakanlık iş denetimi ile ilgili farklı uzmanlıklara sahip kişilerden oluşan ve UÇÖ'nün de temsil edildiği bir çalışma grubu kurmuştur. Çalışma grubu öncelikle iş müfettişlerinin görev ve sorumluluklarına ilişkin bir uygulama rehberi oluşturmaya yönelmiştir. Bu girişimin, 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin uygulanmasına

ilişkin temel bir araç olacağı ve sözleşmeye önem kazandıracağı değerlendirilmesi yapılmaktadır (ILO, 2005c: 19).

İş müfettişlerine karşı gerçekleştirilen şiddet ve saldırıların yalnızca Fransa ve Brezilya'da değil, aynı zamanda diğer ülkelerde de artış gösterdiği belirtilmektedir. Bu çerçevede, 5 iş müfettişinin ve bir görevlinin öldürüldüğü 2004 yılının iş müfettişleri için kötü bir yıl olup olmadığı sorgulanırken, iş müfettişlerinin öldürülmesinin ender görülen bir durum olduğu, fakat tehditlerle, şiddet içeren davranışlarla ve dirençle karşılaşmanın istisnai veya olağanüstü bir durum olmadığını dile getirilmektedir (ILO, 2005a).

DENETİM KOŞULLARI

Gerçekte iş denetiminde şiddet günümüzde ortaya çıkan yeni bir sorun değildir. Bu sorunların varlığı öteden beri bilinmektedir. İş denetiminin artan önemi ve yeni koşullara uyum gösterme gerekliliğine koşut olarak, iş denetimini engellemeye yönelik girişimlerin de aşılması, etkisiz hale getirilmesi ve denetçilerin güvenli ortamda görevlerini yapmaları bir zorunluluk halini almaktadır.

1980'lerin sonrasında dünyada yaşanan ekonomik ve siyasal koşul-

lardaki değişiklikler işgücü piyasasının düzenlenmesi, çalışanların korunması ve iş denetimi üzerinde önemli etkilerde bulunmaktadır. Yeni liberal politikaların yaygınlaşması ile birlikte iş denetimine ilişkin geleneksel sorunlar daha da belirginleşirken, bir yandan da ortaya yeni sorunlar çıkmaktadır. Sosyal politikaların ve iş hukukunun sosyal niteliğini zayıflatan koşullar, iş denetiminde karşılaşılan sorunları ve güçlükleri de arttırmaktadır. Ekonominin yönetiminde uygulanan yeni liberal değerler insan ve toplum karşısında öncelik kazanmaktadır. Bu süreçte devletin müdahalesinden ve denetiminden arındırılmış, rekabete dayalı işgücü piyasalarına aşırı vurgu yapılması bir kamu görevi olan iş denetiminin temelinde bulunan değerleri zayıflatmaktadır.

Son yıllarda iş hukukunun işçinin korunması, işverenin gücünün sınırlandırılması, işverene sorumluluklar yüklemesi, düzenli ve güvenli işlerin yaratılması amaçları belirginliğini kaybetmektedir. İş hukukundaki bu değişimin, iş denetimi çabalarını güçleştirdiği açıktır. İş yasalarındaki değişim sonucunda işverenlerin çalışma ilişkisi ve koşulları üzerindeki belirleyicilikleri ve öncelikleri artmaktadır. İşverenlerin elde ettiği

öncelik ve belirleyicilik, iş denetimine daha az alanın kalmasına yol açmaktadır.

Ortaya çıkan yeni koşullar iş denetim sistemlerini geliştirmeyi, daha etkili ve yaygın hale getirmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu gerçeğe karşılık, devletlerin uyguladığı çoğu politika ve işletmelerin yeni stratejileri iş denetim sistemlerini, iş müfettişlerini güçsüzleştirmekte ve işlevsizleştirmektedir. Bir başka deyişle, iş denetiminin kapsamı darılırken, iş müfettişlerinin yetkileri ve etki alanlarında gerileme ortaya çıkmaktadır. İş denetimine ilişkin eğilimler geçmiştekinden daha iyi değildir ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde kötüye gidiş daha belirgindir. Çoğu ülkede iş denetim sisteminin nelere yaradığı bilinmemekte, topluma sunduğu hizmetler unutulmaktadır (Takala, 2003: 5-6).

İş müfettişin karşılaştığı şiddetin kaynaklarını ve artış nedenlerini denetimin yapıldığı koşullarda, ekonomik ve sosyal çerçevede yaşanan değişimde aramak gerekmektedir.

ÜRETİM SÜRECİ

Küçük ve orta boy işletmelerin yaygınlaşması, iş denetimini güçleştirmekte ve iş müfettişlerini yeni ve karmaşık çok sayıda sorunla karşı karşıya bırakmaktadır. Dünyada

kurulu bulunan işyerlerinin çok büyük bir kısmının küçük ölçekli işyerleri olduğu bilinmektedir. AB'nde 15 milyon işyerinin yüzde 98'i küçük işyeri niteliği taşımaktadır. Birlik içinde toplam işgücünün yüzde 60'ı küçük işyerlerinde çalışmaktadır. Bu hesaplama kendi işinde çalışan 26 milyon kişi de eklenirse, küçük birimlerde çalışanlarının Avrupa işgücü içindeki oranı yüzde 85'e ulaşmaktadır (ILO, 2003: 38).

Çoğu ülkede bulunan iş denetim sistemi, küçük işyerlerini ve atölyeleri denetlemekten uzaktır (ILO, 2000b). Bu güçlüklerin bir kısmı işyerlerinin özelliklerinden kaynaklanırken, bir kısmı da küçük işyerlerine denetlemek için gereken denetim organizasyonlarının ve koşullarının oluşturulmamasından kaynaklanmaktadır.

Ekonomik koşullardan, üretim sürecinden, taşeron ilişkilerinden, rekabetten veya finansal gereklerden kaynaklanan bir dizi belirsizlik, baskı, gerilim gibi etmenler işyerlerinde iş yasalarının daha az uyulmasına yol açmaktadır. Örneğin, çiftçiler iklim, çalışma ve piyasa koşullarından kaynaklanan zaman baskısı altında çalışmaktadır. Çoğu durumda, çiftlik sahipleri işyeri koşullarını istedikleri gibi değiştirme

bağımsızlığına ve önceliğine sahip oldukları inancıyla, çalışma koşullarında anlık ve çalışan güvenliğini tehdit eden değişikliklere yönelmektedir (Richthofen, 2002: 245).

Bu nedenle iş müfettişleri işyerine ulaştığında, denetimin işyerinin geleceğini tehdit edeceği ve kendi başarılarına engel oluşturacağı yönünde kaygılara kapılan işverenler, denetime ve görevlilere karşı olumsuz tutumlar takınabilmektedir. İşverenler iş yasalarına uymayı ve iş denetimini, işyerlerine yüklenmiş ek bir külfet ve baskı olarak kabul etmekte, girişimci ve koşullara hızla uyma yetenek ve kapasitelerinin önüne konulmuş engeller olarak değerlendirmektedir.

Devletler küçük ölçekli işyerlerinin denetlenmesine ilişkin sosyal amaçla çelişen politikalar yaşama geçirmektedir. Bu konuda Avrupa ülkelerinde “düzenlemeleri zorunlu bir alt düzeyde tutma gereksinimini” ve bu işyerlerinin bazı özel sorunlarını kabul etme gerekliliğini hatırlatan programların bulunduğu belirtilmektedir. Bir başka anlatımla, bu tür işyerlerini teşvik etmek için, yasaların uygulanmasında ve denetlemesinde “anlayışlı” olma gerekliliği öne çıkarılmaya çalışılmaktadır. Aynı zamanda, farklı bakanlıklar ve politik yaklaşımlar ara-

sındaki çekişmenin iş denetiminin zayıflamasına yol açtığı üzerinde durulmaktadır (Graversgaard, 2000).

Bu çerçevede, Polonya’da İş Müfettişleri Kurulu tarafından 2003 yılında savcılara çeşitli nedenlerle iletilen toplam 925 suç iddiasının (2002’de 846 suç iddiası) dörtte biri hakkında işlem yapılmamıştır. Diğer yandan, başlatılan soruşturmalarda yüzde 24’ü de dava açılmadan kapatılmıştır. Kurul Başkanı, bu iddiaları araştıran savcılarının finansal güçlük içinde bulunan işverenlere özel bir “anlayışla” yaklaştıklarından şikâyet etmektedir (Hintz, 2004: 7, 13).

İş denetiminin amacını oluşturan ekonomik ve sosyal değerler kamuoyunun gündeminde ve medyada yer bulmamaktadır. Medyada, kamuoyuna “girişimci kahraman” olarak sunulan işyerlerinin ve işverenlerin, çalışanların sağlık ve güvenliğini tehdit eden kayıtları benzer bir ilgiyi görmemektedir. Bu durum yalnızca kamuoyuna ya da medyaya yansımamakla kalmamakta, aynı zamanda yasama ve yürütme organlarında küçük ve orta ölçekli işyerlerine her koşulda artarak verilen politik destek, iş denetiminin marjinalleşmesine de yol açmaktadır (Graversgaard, 2000).

Girişimciliğin yanında, içsel veya kendi kendine denetimin öne çıkarılması, işverenlerin işyerlerinin iç işleyişine dışsal müdahale olarak gördükleri iş denetimine karşı direnç göstermelerine yol açabilmektedir. Küçük ve orta ölçekli işyerinin işvereni, işyeri koşullarını oluşturmada güçlü bir bağımsızlık iradesine ve eylem özgürlüğüne sahiptir. Sosyal koruma ve iş güvencesi benzeri önlemlerin yaygın olmadığı ülkelerde işçilerin, bu işverenleri şikâyet etmesi, şikâyetlerini takip etmesi, ifade vermesi, belge sağlaması veya denetime aktif katkı yapması işten atılma korkusu gibi ekonomik ve psikolojik baskılar dolayısıyla çoğu durumda olanaklı değildir (Graversgaard, 2000).

Gelişmekte olan ülkelerde ve Doğu Avrupa ülkelerinin genelinde bu tür işyerlerinin işverenleri iş yasalarına uymaktan kaçınmaktadır. Yeni işverenlerin birçoğu iş yasalarından doğan yükümlülüklerinin bulunduğunu kabul etmemekte, düşük yatırımla yüksek getiriler elde etme tek amaç olarak öne çıkarılmaktadır (Graversgaard, 2000).

YAPISAL UYUM

Hükümetler yasal yükümlülüklerine rağmen, iş denetimine gereken siyasi desteği vermemektedir. Geliş-

mekte olan ülkelerde işgücü piyasasının denetiminden ve yönetimin-den sorumlu olan Çalışma Bakanlıklarının bütçeleri yetersizdir (Richthofen, 2002: 9). Gerçekten ülkelerin büyük bir kısmında işgücü yönetim sistemine (çalışma bakanlığının) ulusal bütçeden ayrılan pay ancak, bütçenin yüzde 0,1 düzeyine ulaşmaktadır. Bu sınırlı bütçenin de çok az bir kısmı, işgücü yönetiminin bir alt unsuru olan iş denetimi için ayrılmaktadır (ILO, 2001: 14).

Örneğin, Türkiye’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bütçeden en az pay alan bakanlıklar arasındadır (Süzek, 1998: 261). 2003 yılında Bağ-Kur ve SSK için yapılan devlet ödemelerinin Bakanlık bütçesine kaydırılması nedeniyle, Bakanlığın bütçeden aldığı pay artmış görünmektedir. Ancak, bu artış transfer ödemeleri kaleminde gerçekleştiği için, işgücü yönetimi ve iş denetimi işlevine geliştirmeye yönelik (cari, personel veya yatırım gibi) harcamalarda önemli bir artış olmamıştır.

Gelişmekte olan ülkelerde iş müfettişlerinin eğitim, donanım eksikliği yanında, sayılarının yetersiz ve ücretlerinin düşük düzeyde olması önemli bir sorundur. Bu nedenle, çok sayıda ülkede denetim sistemi üstüne düşen görevleri yerine getir-

mede etkisiz kalırken, iş müfettişleri de moralsizdir (Richthofen, 2002: 9).

İş denetiminin belirtilen sorunlarının yalnızca gelişmekte olan ülkeler için değil, birçok gelişmiş ülke bakımından da geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde de denetim için yapılan harcamaların yetersiz olduğu ve iş müfettişlerinin aşırı derecede çalışmasına ve yorulmasına yol açan denetim koşullarının bulunduğu söylenmektedir. Birlik üyesi ülkelerin birçoğunda iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmelerin, iş denetim sistemindeki kaynak ve personel yetersizliğine rağmen gerçekleştirildiği ifade edilmektedir (Costa, 1997: 2).

Özellikle yapısal ve mali uyum süreci, iş denetim sistemlerinin yeniden örgütlenmesini, geliştirilmesini ve sürdürülmesini güçleştirmektedir. Gerçekten, Kenya'da iş denetim sisteminin geliştirilmesine yönelik uygulanan bir proje ilk bakışta olumlu sonuçlar doğurmuştur. Projenin uygulanması ile birlikte, iki yıl içinde denetlenen işyeri sayısı 3 bin 600 den 26 bine yükselmiştir. Bu gelişme proje öncesi var olan denetim sisteminin kaynaklarında ve müfettiş sayısında bir artış sağlanmaksızın ortaya çıkmıştır. Denetim

hizmetlerinde ortaya çıkan gelişmenin daha sonra sürdürülebilmesi için çalışan, müfettiş, ofis araç ve gereçleri, kırtasiye, ulaşım araçları ve akaryakıt gibi birçok konuda yeni kaynakların ayrılması zorunluluğu belirmiştir. Ancak, Çalışma Bakanlığının Bütçe olanakları, yapısı ve işleyişi bu kaynakları sağlamada yeterli olamamıştır. UÇÖ'ye göre bu durumun nedenlerinden biri de Dünya Bankası'nın hazırladığı "yapısal uyum" programıdır. Bu başarılı iş denetim projesinin uygulanmasında, UÇÖ Dünya Bankası ile çatışma yaşamıştır. Çünkü yapısal uyum programı kamu harcamalarının önemli derecede azaltılmasına dayanıyordu. UÇÖ Kenya'da bu bütçe engelini aşabilmek için diğer kamu harcamalarının azaltılması karşılığında, iş denetim sistemi için bütçeden daha fazla kaynak arayışını zorlamıştır (ILO, 2002).

Gelişmekte olan ülkeler yanında, geçiş süreci yaşayan ülkelerde de iş denetimine ilişkin sistem oldukça kötü durumdadır (Richthofen, 2002: 10). Rusya'da iş denetim sisteminin etkinliği artmasına rağmen, iş müfettişlerinin yetkileri ve bütçe kaynakları azaltılmıştır. Rusya'da denetlenmesi gereken 3.5 milyon işletmenin olduğu, var olan iş müfettişleri ile bu işletmelerin tümünün de-

netlemenin olanaksız olduğu söylenmektedir. Eldeki olanaklar ile işletmelerin tamamının ancak 15 yılda denetlenebileceğı hesaplanmaktadır (Varov, 2003: 18). UÇÖ'nün önerisi ise her işyerinin yılda bir kez denetlenmesidir. Bu öneriyi yerine getirebilen yalnızca birkaç ülke bulunmaktadır (Takala, 2003: 6).

Çok sayıda ülkeye bakıldığında, iş müfettişlerinin çalışma koşullarını ve denetim sistemini geliştirme çabasının gözde olmadığı görülmektedir. İş müfettişlerinin sayısı ve var olan müfettişlerin eğitimi yetersiz düzeydeyken, denetim işlevini yerine getirmek için gerekli olan kaynaklar ayrılmamaktadır. Ekonomik güçlükler karşısında hükümetlerin ilk yaptığı işlerden biri denetime ilişkin ayrılan bütçe harcamalarının kısmak olmaktadır (Takala, 2003: 6). Bir başka anlatımla, yapısal uyum sürecinde kamu harcamalarının ve kamu görevlilerin azalması iş denetiminin etkinliğini ve yeterliliğini ortadan kaldırmaktadır (Richthofen, 2002: 11).

İŞ MÜFETTİŞLERİNİN SAYISI

İş müfettişlerinin sayısı, iş denetimi ve iş denetim koşullarını etkileyen bir başka etmendir. Özellikle, yetersiz iş müfettişi sayısı iş denetiminin sonuçlarını olumsuz etkile-

diği gibi, müfettişlerin çalışma koşullarını da kötüleştirmektedir. İş müfettişlerinin sayısal olarak yeterliliğini gösteren bir uluslararası standart yoktur.

Ülkeler arasında iş müfettişlerinin sayısal yeterliliğine ilişkin karşılaştırma çoğunlukla çalışan başına, işçi başına ya da aktif nüfusa düşen müfettiş sayısı ile yapılmaktadır. Vietnam'da 304 dolayında iş müfettişinin olduğu ve 142 bin çalışana bir müfettiş düştüğü belirtilmektedir (Dinh, 2005).

Gelişmiş ülkelerde bir müfettişe 20 bin işçinin düştüğü bilinirken, gelişmekte olan ülkelerde 40 bin işçiye 1 müfettiş düşmektedir. İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Avrupa Acentesi'nin yaptığı bir çalışmada üyesi olan ülkelerin üçte birinde 7 bin 500, diğer üçte birinde 10 bin ve geriye kalan üçte birinde ise 12 bin 500 ile 15 bin arasında değişen işçiye bir müfettişin düştüğünü tespit etmiştir. Diğer yandan, 4,5 milyon çalışma çağında insanın bulunduğu Macaristan'da 220 iş müfettişi bulunmaktadır (Richthofen, 2002: 172-173).

Türkiye'de iş müfettişlerinin sayısı 1990'lı yıllarda 700'ü aşarken, 2000 yılında 613, 2001 yılında ise 593'e gerilemiştir. Bu tarihten sonra, 86 yardımcı iş müfettişi görevlendi-

rilmiştir (Evren, 2003: 11). Yeni görev ve başlatılan yardımcı iş müfettişlerinin yükselmesiyle halen 621 dolayında iş müfettişi görev yapmaktadır (Başesgioğlu, 2004). Ancak, müfettiş sayısı 1990'lı yılların başındaki düzeyine ulaşmaktan uzaktır. Türkiye'de müfettiş başına düşen çalışan ve işçi sayılarına ya da çalışma çağı nüfusun büyüklüğüne bakıldığında personel yetersizliğinin olduğu görülmektedir.

2004 yılının ilk sekiz ayında, 29 bin 921 işyerinde, işin yürütümü ile iş sağlığı ve güvenliği denetimi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, 841 işyeri hakkında cumhuriyet savcılığına suç duyurusunda bulunulmuştur. Bireysel alacaklara ilişkin şikâyetlerdeki yığılmaları azaltmak amacıyla 12 bin 613 işyerinden yapılan, toplam 19 bin 128 şikâyet başvurusu sonuçlandırılmıştır (Başesgioğlu, 2004).

İş denetimini yapan personelin sayısal azlığı, öncelikle iş yükünü arttırmakta, iş denetiminin gerektiği biçimde yapılmasını engellemekte, yorgunluğa, strese, iş baskısına yol açmaktadır. Bu çerçevede, iş denetim sisteminin işlevini yerine getirememesi iş müfettişlerinin işe yaramayan, yetkisi olmayan, sorunlar çıkartan, formalite işlerle uğraşan insanlar olarak nitelenmelerine ne-

den olur ve görev yaparken taşımaları gereken toplumsal destek, inandırıcılık, güvenirlilik ve saygınlık unsurlarını yıpratır.

SENDİKALI İŞYERLERİNİN AZALMASI

Sendikaların faaliyette bulunduğu ve etkili olduğu işyeri sayısındaki azalma iş denetimini ve iş denetimden beklenen olumlu sonuçların elde edilmesini güçleştirmektedir. Sendikal örgütlenmenin olamadığı işyerlerinde çalışanları yasaların uygulanması ve denetlenmesi bakımından unutulmuş kimseler olarak değerlendirmek olasıdır. Sendikaların yokluğu veya zayıflığı iş denetimini güçleştirirken, iş denetiminden beklentileri de arttırmaktadır. Çünkü işyerlerinde iş yasalarının uyulmasını sağlamak için geriye iş denetimi ve iş müfettişi tek yöntem olarak kalmaktadır (Graversgaard, 2000). Bu durum karşısında, yeterli olmayan yetkiyle donatılmış ve sayıları az olan iş müfettişinin sorumluluğu ve önemi daha da artmaktadır.

İş denetiminin sonuçları üzerinde etkili olan işyerinde sosyal diyalogun ve temsilin eksikliği, işveren ve işveren vekillerinin iş müfettişleriyle kurmaları gereken işbirliğinin kurumsallaşmasının önünde engeldir.

ÇALIŞMAYA İLİŞKİN TEMEL HAKLAR

Yasadışı çalıştırma, zorla çalıştırma ve insani olmayan çalışma biçimlerinin varlığını koruduğu ve tüm dünyada çeşitli işyerlerinde yaygınlaştığı koşullarda, çalışmaya ilişkin temel hakların yaşama geçirilmesi yönünde iş denetimi sisteminden ve iş müfettişlerinden beklentiler artmaktadır. Bu nedenle, çoğu ülkede işyerlerinde çalışmaya ilişkin temel hakların çiğnendiğinin belirlenmesi, işverenlerin önemli yaptırımlarla karşılaşmalarına neden olabilmektedir.

Çocuk çalışmasının en kötü biçimlerinin (1) kaldırılması ve yasaklanmasına ilişkin düzenlemelerde veya zorla çalıştırmanın (2) önlenmesinde olduğu gibi, bu tür çalışma biçimleri yalnızca iş yasalarını veya sosyal ceza hukuku kurallarını değil, aynı zamanda ceza kanunlarıyla konulmuş kuralları da çiğneyen yasa dışılıkları içermektedir. Bu yasa dışılığı belirlemeye yönelmiş bir iş müfettişinin çoğu durumda tehdit alması, fiziksel ve sözlü saldırıya uğraması, yaralanması veya öldürülmesi olasıdır.

Gerçekte insanların, temel hak ve özgürlüklerini yasalara aykırı bir biçimde çiğnemek ve sınırlandırmak gibi ağır ve önemli eylemleri ger-

çekleştiren kişilerin, müfettişlerin denetim yapma görev ve haklarına saygı göstermeleri beklenmemelidir. Brezilya'da müfettişlerin zorla çalıştırmaya yönelik bir denetim görevinde bulundukları sırada öldürülmeleri bu bakımdan önemlidir.

Yakın gelecekte, çocuk çalışmasının, zorla çalıştırmanın, tehlikeli, yasadışı veya kayıt dışı çalışma biçimlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik çabaların artmasına ve bu konuda iş müfettişlerinin görevlerinin öne çıkmasına bağlı olarak, denetim sürecinde karşılaşılan şiddette bir artış beklenebilir. Çalışma yaşamının düzenlenmesine ilişkin görevleri yerine getiren kamu çalışanları içinde şiddete maruz kalanlar,

(1) Çocuk çalışmasının en kötü biçimleri (a) çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburî çalıştırılmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini; (b) çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; (c) çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; (d) doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işleri kapsamaktadır.

(2) Zorla çalıştırma uygulamaları adam kaçırma, insan ticareti, kölelik, zorla silahlı gruplara katılma, borçlandırarak anlaşmaya bağlı çalıştırma ve kamu işlerinde zorunlu çalışma gibi biçimler almaktadır.

yalnızca iş müfettişleri değildir. İş denetimi yanında, iş yargısının da bu olumsuz gelişmelerden etkileneceği varsayılabilir. Brezilya'da iş müfettişleri yanında, iş mahkemelelerinde görevli yargıç, yardımcı yargıç ve savcılarının ve avukatlarının da benzer tehdit ve şiddet içeren eylemlerle karşılaştıkları bilinmektedir (CPTNAC, 2004).

SONUÇ

İş müfettişlerine karşı tehdit, fiziksel şiddet gibi güvenliklerini ortadan kaldıran alışıldık davranış ve tutumlar yanında, cinayet ve infaz gibi ölümlerle sonuçlanan olaylar da gerçekleşmektedir. Müfettişlerin görevlerini yaparken güvenliklerinin sağlanması konusunda kaygıların arttığı görülmektedir.

Müfettişlerin korunması için iki gerekçe ileri sürülebilir.

Birinci gerekçe, şiddetin iş denetiminin etkinliği ve yeterliliği üzerinde olumsuz etkide bulunmasıdır.

İkinci önemli gerekçe ise, bir çalışan olarak iş müfettişinin ve ailesinin çalışma, yaşam güvenliklerinin sağlanmasıdır. Kısa anlatımla, müfettişin korunamadığı koşullarda, çalışanların korunmasını beklemek de olanaklı değildir.

Müfettişlere yönelen şiddetin ortadan kaldırılması polisiye işlemlerle,

yargı ve cezai önlemleri zorunlu kılmaktadır. Ancak, bu önlemler tek başına yeterli değildir. Bunların yanında, iş müfettişlerinin gelir düzeylerinin yükseltilmesi, özerkliklerinin ve saygınlıklarının korunması, yetkilerinin artırılması gerekmektedir. Saygınlığı korunmamış ve politik olarak desteklenmemiş bir iş denetim sisteminde görev yapan iş müfettişleri, kendilerinden beklenen sosyal görevleri yerine getirmekte önemli zorluklarla karşılaşmaktadır.

Denetim sürecinde ortaya çıkan şiddet, tehdit, yaralama ve ölüm gibi olayların sistematik bir biçimde belirlenmesi için özel önlemlerin ve yapıların oluşturulması üzerinde durulmalıdır. Küreselleşme sürecin, küçük ve orta boy işletmelerin yaygınlaşması, farklılaşan işletme yapısının denetim sürecinde olumsuz koşullar ortaya çıkardığı öteden beri bilinen bir gerçektir. Ancak, bu olumsuzlukların bir parçasının da denetim görevlilerine karşı yoğunlaşan, şiddet, tehdit, yaralama, öldürme veya kaçırma gibi olaylarda bir artışa yol açıp açmadığı belirlenmelidir. 2004 yılında Brezilya ve Fransa gibi gelişmişlik düzeyi bakımından iki farklı ülkede beş iş müfettişinin öldürülmesi dikkat çekicidir. Bu anlamda, Fransa'da gerçek-

leşen cinayetler müfettişlerin yalnızca gelişmekte olan ülkelerde bu tür şiddet eylemleriyle karşı karşıya kalabileceklerine yönelik önyargıları ortadan kaldırmıştır.

81 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinden yalnızca işçiler ve işverenler yararlanmaz. Bu sözleşme aynı zamanda iş müfettişlerini de korumaktadır. Uygun çalışma koşulları hakkı temel bir insan hakkı olarak tanınmıştır. Bu gerçeğe karşın, uygun çalışma koşullarına sahip olmayan iş müfettişleri görevlerini yaparken şiddete maruz kalmakta, hatta öldürülmektedir. Dünyada iş müfettişlerine karşı artan saldırılar kararlı bir ortak eylemi zorunlu kılmaktadır. UÇÖ'ye göre, sosyal taraflar ve hükümetler iş müfettişlerine yönelik artan şiddet eğilimini onaylamamaktadır. İş müfettişlerine verilecek güçlü bir politik destek onlara yönelik böylesi saldırıların tekrarlanması engelleyecektir (ILO, 2005c: 19).

KAYNAKLAR

Baets, Philippe De (2003), "The labour inspection of Belgium, the United Kingdom and Sweden in a comparative perspective", *International Journal of the Sociology of Law*, 31 (2003) 35-53.

Başesgioğlu, Murat (2004), "2005 Mali Yılı Bütçe Tasarısı, Çalışma ve

Sosyal Güvenlik Bakanlığı bütçesi ve kesin hesabı-Bütçeyle ilgili sunuş", Bütçe Komisyonu. (<http://www.tbmm.gov.tr/butce/htm/pbk26112004.htm>). (08.05.2005)

BBC (2004), "Slurry pit attack farmer jailed", (<http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/1/hi/england/cornwall/3522463.stm>). (08.05.2005)

Clean Clothes (2004), *Made in ... Eastern Europe*, German Clean Clothes Campaign, Berlin.

Costa, Jaime (1997), "Introduction to the Workshop - Occupational Health Policies in the European Union", Abstracts from the Workshop on Occupational Health Strategies, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Working Paper No.: WP/97/49/EN.

CPTNAC (2004), *Forced labour in Brazil*, United Nations Commission on Human Rights Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights Working Group on Contemporary Forms of Slavery 29th Session Geneva 28 June-2 July 2004 (<http://www.antislavery.org/archive/submission/submission2004-brazil.htm>). (08.05.2005)

Dinh, Nguyen (2005), "Enhancing Capacity of Integrated labour Inspection and Occupational Health and Safety in Vietnam", *Integrated Labour Inspection Conference Mondorf-les Bains*, 9-11 March, 2005.

EIRO (2004), "Strike follows murder of two junior labour inspectors", *European industrial relations observatory on-line*, (www.eiro.eurofound.eu)

.int/ 2004/10/inbrief/fr0410101n. html). (08.05.2005)

Evren, Öcal Kemal (2003), "İş Teftişi Faaliyetlerine Sayısal Yaklaşım", İş Denetimi Bülteni, S. 20 (Ağustos).

Graversgaard, John (2000), "How Can Labour Inspection Support Labour Protection? On the Role of Labour Inspection in Small and Medium Enterprises (SMEs)", Paper presented at the ECHOSE 2000 Symposium 4-7 October 2000, Kaunas, Lithuania.

Hintz, Anna (2004), Executive Summary of the Chief Labour Inspector's Report on the National Labour Inspectorate's Activity in 2003, (http://www.pip.gov.pl/html/en/doc/2003_en.pdf). (08.05.2005)

HSE (2005), "Builder convicted for assaulting HSE Inspector", HSE Press Release: E025:05 - 22 February 2005, (<http://www.hse.gov.uk/press/2005/e05025.htm>). (08.05.2005)

ICFTU (2004), Internationally Recognised Core Labour Standards in Brazil Report for The WTO General Council Review of the Trade Policies of Brazil, International Confederation of Free Trade Unions, Geneva.

ILO (2000a), Introduction to violence at work, InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment, (<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/intro.htm>). (08.05.2005)

ILO (2000b), Labour Practices in the Footwear, Leather, Textiles and Clothing Industries, Report for discussion at the Tripartite Meeting on La-

bour Practices in the Footwear, Leather, Textiles and Clothing Industries, Geneva, 16-20 October 2000, International Labour Office, Geneva.

ILO (2001), Child Labour, Proceedings ILO-Japan Asian High-Level Meeting on Child Labour (Jakarta, March 2000), International Labour Organization, Geneva.

ILO (2002), Thematic evaluation report: ILO projects on labour administration, Governing Body, Committee on Technical Cooperation, GB.283/TC/3, 283rd Session, Geneva.

ILO (2003), ILO standards-related activities in the area of occupational safety and health: An in-depth study for discussion with a view to the elaboration of a plan of action for such activities, International Labour Conference 91st Session 2003, Report VI, International Labour Office Geneva

ILO (2005a), "Labour inspectors: Killings in 2004 highlight the need for new preventive measures", March 2005- Features Service Articles, (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/features/05/labinspectors.htm>). (08.05.2005)

ILO (2005b), Final Conclusions-Unity Beyond Differences: The Need for An Integrated Labour Inspection System, March 9th-11th, Luxembourg.

ILO (2005c), Overview of ILO's Labour Inspection Activities, International Labour Office, Geneva.

Jatobá, Vera (2002), Labour Inspection within a Modernized Labour Administration, Regional Office for the Americas, IACLM-ILO PROJECT Seri-

es of the Interamerican Conference of Labour Ministers, IACLM-ILO Project Working Paper No. 148 International Labour Organization, Chile

Kazan-Allen, Laurie (2004), "Open Season on Brazil's Labor Inspectors- Editorial", International Journal of Occupational and Environmental Health, Vol 10/No 2, APR/JUN 2004.

McGuinness, Michael Joseph (1998), "The landscape of labor law enforcement in North America: An examination of Mexico's Labor Regulatory policy and Practice", Law and Policy in International Business, Spring 1998.

Özen, Serap (2004), "Çalışma Yaşamında İşyeri Şiddeti Sorunu ve AB Ülkelerinde Durum", Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye (Yay. Hazırlayan, Uzun, Turgay-Özen, Serap), Seçkin Ya., Ankara.

Richthofen, Von W. (2002), Labour Inspection: A Guide to the Profession, International Labour Office, Gene-

va.

Süzek, Sarper (1998), "Yorum", III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi 14-16 Ekim 1998 (Yay. Hazırlayan, Dereli, Toker-Akgeyik, Tekin), İstanbul.

Takala, Jukka (2003), "Life and health are fundamental rights for workers", (www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/126/takala.pdf). (08.05.2005)

Varov, Vladimir (2003), "Opening Address", Integrating Labour Inspection Functions, Effectiveness and Training Conference Report, 21-23 September 2003, International Labour Organization, Borovetz.

Vatahov, Ivan (2003), "Grey economy still a threat", (http://www.sofiaecho.com/article/grey-economy-still-a-threat/id_6953/catid_23). (08.05.2005)

Wallin, Michel (1969), "Labour Administration: Origin and Development", International Labour Review, Vol. 100 Issue 1

BİRLİK, DAYANIŞMA, TOPLUMSAL ETKİNLİK...

Çeviri: M. Kemal Coşkun

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (ICFTU) 18. Dünya Kongresi Japonya'nın Miyazaki kentinde 5-10 Aralık 2004 tarihinde toplandı ve dünya sendikal hareketinin geleceğini yakından ilgilendiren çok önemli kararlar alındı. ICFTU 18. Dünya Kongresi, bir yandan WCL (Dünya Emek Konfederasyonu) ile birleşme kararını alırken, diğer yandan küreselleşme koşullarında insana yakışan işin oluşturulmasından genç işçilerin sorunlarına, genel sendikal hakların korunması ve geliştirilmesinden sendikal eğitimlere kadar bir dize karar metnini onayladı. Sendikal Notlar'ın 25. sayısında yayınlamaya başladığımız ICFTU'nun 18. Dünya Kongresi kararlarından son olarak, "Kadınlar için sendikalar, sendikalar için kadınlar", "Sendikal örgütlenme" başlığını taşıyan karar metinlerini yayınlıyoruz.

SENDİKAL ÖRGÜTLENME

1. Kongre, sendikal örgütlenme yoluyla çalışanların kendi özgürlüklerinde ısrar etme araçları sağladığını vurgulamaktadır. Sendikalar, çalışanların kendi acil ihtiyaçları için (iş, gelir, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik) mücadele etmelerine, aynı zamanda da sömürü araçlarını ortadan kaldırmak ve böylece sürdürülebilir bir biçimde toplumsal adaleti sağlamak için toplumu dönüştürmelerine olanak verir. Sendikacılık imtiyazlı bir sınıf ortaya çıkarmayı amaçlamaz, fakat, bütün herkes için aynı haklar ve yükümlülükler oluşturarak toplumsal emeğin kazançlarının adil bölüşümünü sağlamayı amaçlar.

2. Kongre, öncekinden daha fazla olarak şimdilerde işçiler için örgütlenme ihtiyacının aciliyetinin önemini ve sendikalara katılmanın getireceği yararların hiçbir zaman daha önemli ve büyük olmadığını vurgulamaktadır. Sendikalarda örgütlenerek işçiler, gelirlerini artırabilir, eşitsizliği azaltabilir, iş güvenliğini sağlamlaştırabilir ve kendilerini işverenlerinin keyfi uygulamalarından koruyabilirler. Toplu pazarlık sayesinde işçiler, çalışma hayatının değişimi üzerinde etkili olabilirler ve değişimin kişisel gelişim ve bireysel özgürlük için daha büyük olanaklar yaratmasını garanti altına almak için kolektif bir güç kullanmalarını sağladığı gibi, işleri daha anlamlı ve çekici kılabilirler. Çünkü sendikalara katılım örgütlenme özgürlüğünün en temel unsurudur, sendikalar demokrasi ve insan haklarının yatağıdır. Özgür sendikalar bütün gerçek sivil ve demokratik toplumların temel örgütleridir. Sendikalar, toplumsal adalet mücadelesinde en örgütlü

gücü oluşturur.

3. Kongre, bütün işçilerin sendikalarda örgütlenmesinin bütün ülkelerdeki ICF-TU üyesi sendikaların karşılaştığı en önemli sorun olduğunun farkındadır. Sendika üyeliği hem geniş, hem de derin olmalıdır. Yani, sendikaların en geniş emek gruplarını kapsamalı ve işverenler konusunda işçilere gerçek gücü verecek derecede yeterince yoğun olmalı. Yüksek örgütlenme düzeyi ve toplu sözleşmeler sendikaların güçlenmesi, işyerinde ve toplumda sahip oldukları etki ve meşrulukları açısından temel öneme sahiptir. İşçilerin örgütlenmesi sendikacılığın özüdür ve özü olarak kalacaktır, bizim temel ve sürekli görevimiz de budur. Özgür biçimde müzakere edilerek yapılmış toplu sözleşmeler sendika üyelerinin taleplerinin gerçekleştirilmesi için temel araçları oluşturur.

4. Kongre, çalışma hayatının hızlı bir biçimde değişen koşullarına doğru bir yanıt ve kritik öneme sahip olması anlamında çoğu sendika hareketinin örgütlenme konusunda odaklanmasını takdirle karşılamaktadır. Bugün, büyük ekonomik ve siyasal değişimler sendikal yoğunluğun azalmasına katkı yapmıştır. Bu değişiklikler, işin başka bir yere taşınması, özelleştirme ve ihraç malları işleme bölgelerinin daha fazla kullanılması, yapısal ayarlamalar; küçük ve orta ölçekli işletmelerin sayısının artışı ve taşeronlaştırma gibi yeni iş örgütlenmesi biçimleri; işverenin bilinmediği ya da bir işverenden daha fazla işverenin olduğu yerlerde üçlü ilişkilerin gelişmesi ve düzensiz ya da normalden farklı istihdam gibi yeni çalışma ilişkileri biçimleridir. İşverenler, aslı olmayan bireysel iş sözleş-

meleri ya da kişisel istihdam yoluyla ve istihdam ilişkisini gizleyerek toplu pazarlığa ilişkin yükümlülüklerinden kurtulma arayışındadırlar.

5. Çoğu durumda sendikal yoğunluğun azalışı, kamu sektöründe çalışanlar dahil olmak üzere işçileri durduracak kampanyalarla meşgul olmalarından, insan haklarına ilişkin uygulamalarından ve yetersiz kurumsal yapılardan dolayı hükümetlerin ya da işverenlerin düşmanlıklarıyla ilişkilendirilmektedir. Medya da sıklıkla sendika karşıtı saldırılar için bir araç olarak kullanılır. Kongre, çoğu ülkedeki sosyal korunma ve iş yasası konusundaki artan saldırıya dikkat çekmektedir ve bu durumdaki uluslararası mali kurumların rolünden şikayet etmektedir. Örgütlenme üzerine olumsuz etkilere sahip olan işçi hakları konusundaki hükümet sınırlamaları ILO standartlarının ve hukuk biliminin ihlalidir. Sendika haklarını kullanacak kamu hizmet işçilerinin haklarını sınırlandırmak amacıyla “temel hizmetler” tanımının haksız bir biçimde genişletilmesi böylesi bir suistimalin gözle görünür örneğidir.

6. Kongre, sendikaların öncelikleri değiştirerek ve büyümek için kaynaklar ayırarak doğrudan doğruya örgütlenme için fırsatlara ve örgütlenmeye karşı yapılan meydan okumalara yoğunlaşmasına ikna olmuştur. Eğitim ve eylemler aracılığıyla sendikalar, bütün sendikalar için temel olan aktivistler geliştirmek ve taraftar toplamak kadar işçilerin sendikalarla ve toplu eylemle bağlarını güçlendirmelidir. Daha fazla bir işbirliği ve katılım çabaları, daha etkili araçlar ve tekniklerin kullanımı ve daha iyi bir stratejik planlama yoluyla sendikalar örgütlenmeye ilişkin

kaynakları daha akıllıca kullanmalı ve sendika hareketinde bir örgütlenme kültürü yaratmalıdır. Sendikalar üyelerinin ihtiyaçları ve çıkarları için mücadele etme amacıyla kolektif eylemi kullanan örgütlerdir ve aynı zamanda kültürel ve boş zaman faaliyetleri, eğitim, sigorta, iskan gibi üyeliği artırmaya yardım eden yeni hizmetler de gerçekleştirir.

7. Dayanışma, sendikaların sendika üyeliğini üye olmayanlara kadar genişletmesini gerektirir. Bu durum, sendikaların kendi yapılarını uygun bir biçime getirmeye, ya da uygun olduğu yerlerde yeni sendikaların kurulmasına yardım etmeye hazır olmalarında gösterilmelidir. Aynı zamanda, kadınları ve gençleri sendikalarda örgütleyecek ve sendika üyeliğinin farklılığını gösterecek yeni görevler içermelidir. Bu görevlere, gerçek bir fark yaratacak yeterli bir ölçek üzerinde cinsiyet perspektifinin sendikal faaliyetler ile birleştirilmesi azmi de dahil olmalıdır. Ve son olarak bunlar, sendikalar aracılığıyla genç işçileri çekecek ve böylece de onları örgütleyecek bir yöntemi de içermelidir. Bu örgütlenme stratejileri, sendika üyeliğinin yaş ve cinsiyet bileşimine bağlı olarak gerçekleştirilmelidir ve bu bilginin bilinmediği yerlerde böyle bir bilginin toplanmasına ihtiyaç vardır.

8. Kongre, sendikaların, iş örgütlenmesinin doğası ya da kendi statülerinden dolayı bir sendikaya katılmada ya da oluşturmada engellerle karşılaşan işçiler kadar, kısmi-zamanlı ya da geçici işlerde çalışanlar gibi geleneksel olmayan ya da normalden farklı işlerdeki gibi kayıt dışı çalışanları da içeren bir faaliyet içinde bütün işçileri örgütlemesi gerektiğini bildirmektedir. Kongre aynı zamanda bu-

nun, işçi ve işverenlerin karşılıklı konumlarının oluşturulması ya da sendikalar ve toplu pazarlık ilişkilerinin tanınması ve korunmasında yasal ya da kurumsal çatlardaki değişiklikleri de içermesi gerektiğine vurgu yapmaktadır. Sendikalar, bilgi ekonomisinin gereksindiği eğitilmiş ve profesyonel işçileri de örgütlemelidir.

9. Kongre, sadece işçiler tarafından özgür bir biçimde oluşturulmuş örgütlerin onları meşru olarak temsil edebildiğini kabul etmektedir. Sendikanın bu temel temsil işlevi başka örgütlerin yardımıyla geliştirilebilir, fakat bu tür örgütler asla sendikaların yerini almamalıdır. İşverenlerin babacan davranışları ya da ortak sosyal sorumluluk adına üstlenilen faaliyetler bir sendikanın karşılığı değildir ve örgütlenmenin gereksizliğini göstermez. Şirketin en önemli sosyal sorumluluklarından biri, örgütlenme faaliyetine açık ve olumlu bir tavır göstermek ve sendikalara katılmak ve toplu pazarlık yapmak için temel işçi haklarını kabul etmektir.

10. Kongre, farklı ülkelerde aynı işverene sahip işçilerin olduğu yerlerde ya da arz zincirlerinin ve diğer iş ilişkilerinin ulusal sınırların ötesine geçtiği yerlerde örgütlenme ihtiyacı konusunda uluslararası bir boyutun gözle görülür biçimde ortaya çıktığını bulgulamıştır. Küreselleşme, bu tür örnekleri giderek artırmaktadır ve sendikal örgütlenmeye uygun desteği sağlayacak, uluslararası düzeydeki faaliyetlere ön ayak olacak Küresel Sendika örgütleri için bu tür örnekleri giderek daha önemli kılmaktadır. Küresel Sendika Federasyonları (GUF)'nın rolü ve sorumlulukları, ICFTU'nun örgütlenme konusunda kendi Küresel Sendika ortakları ile yakın koordinasyon içinde

yapacağı katkının önemini ortaya çıkarır.

11. Kongre, ICFTU'nun bütün faaliyet alanlarının dolaylı da olsa örgütlenmeye katkı yapma potansiyeli olduğunu farkındadır. Devam eden ICFTU çalışmalarının çoğu, işçiler için örgütlenmeyi ya da örgütlenme işini başarılı bir biçimde üstlenecek sendikaların kapasitesini artırmayı daha kolay ya da daha olası yapan çevreler yaratmayı amaçlamaktadır. Bu, şu türden faaliyetleri içerir: sendikal hakları geliştirme ve savunma; işyerinde ve emek pazarında eşit fırsat ve muameleyi geliştirme; sendikal kapasiteyi artırma; işçi sermayesinin kullanımı konusunda sendikal işbirliğini güçlendirme; eğitim hizmetleri verme; mesleki sağlık ve güvenliği ilerletme; sendika üyeliğinin azalışını ve nedenlerini araştırma; kayıt dışına dayalı olarak gerçekleştirilen çalışmanın kayıt içine alınması ve dönüştürülmesini sağlamak ve istihdam ilişkisi alanını büyütürken işgücü pazarındaki yönetimi geliştirmek; sendikalarda kadınların, genç işçilerin, göçmenlerin ve etnik azınlıkların sayısını ve faaliyetlere katılımını artırmak. Örgütlenme etkisinin dolaylı olduğu yerlerde bile bütün bunlar böylesi ICFTU faaliyetlerinin bilinçli bir amacı olarak bütünleştirilmelidir.

ICFTU Eylem Programı

12. Kongre, Küresel Sendika ortakları ve üyeleriyle birlikte çalışarak ICFTU ve bölge örgütlerine aşağıdakileri yapmaları konusunda çağrı yapmaktadır:

a. Bütün çalışma alanlarında ICFTU'nun, kitle örgütleri olarak sendikaların güçlendirilmesi, toplu sözleşmelerin sonuçlandırılması ve tanınmasını sağlama, personel araştırması da dahil sendi-

kaların kapasitelerini ve örgütlenme faaliyetlerini destekleme çalışmalarına öncelik vermek. Bu durum, bu hedeflere ulaşmada bir katalizör olarak hizmet edecek sürükleyici gücü, becerileri ve materyalleri sağlamada Küresel Sendikalar için merkezi bir öneme sahiptir;

b.Olanaklı olduğu yerlerde hem özel ,hem de kamu sektörlerinde toplu pazarlık hakkına ve örgütlenme özgürlüğüne yardım eden bir kurumsal ve siyasal çevreyi oluşturacak faaliyetlere ön ayak olmak ve bu tür faaliyetleri desteklemek;

c.Uluslararası düzeyde örgütlenme ile ilgili sendikal deneyimlerden öğrenme ve bilgi alışverişini kolaylaştırma. ICFTU, aşağıdaki gibi sorunlar konusunda raporlar ve bilgiler üretmeli ve yayınlamalı, uluslararası toplantılar örgütlemelidir: ortak araştırmalar ve kampanyalar; sendikalara katılma ve sendika kurma konusunda işçileri engellemek için işverenler tarafından kullanılan stratejiler ve faaliyetler; sendika örgütleyicileri için eğitim akademileri, örgütleyici kurumlar ve örgütlenmeyi kolaylaştırıcı başka yapıları oluşturan sendika örgütleri deneyimi; geleneksel olmayan ya da normalden farklı çalışan işçilerin örgütlenmesi; sendika kurulmasını ve sendikalara katılımı engeller oluşturabilen yasal ve kurumsal yapılardaki değişiklikler;

d.Örgütlenmeye ilişkin destek isteklerini karşılamak ve “Kadınlar için Sendikalar; Sendikalar için Kadınlar” örgütlenme kampanyası gibi uluslararası düzeyde koordineli ve amaçlı örgütlenme için olanakları incelemek;

e.İşçilerin örgütlenmesinde ve eğitimi

de içeren örgütlenme faaliyetlerinde yenilikçi yöntemler geliştirmek;

f.İşgücü pazarına güvenceden yoksun olarak dahil olan genç işçilerin sürekli istihdam elde edebilmeleri amacıyla sendikalaşmaları için çalışmak;

g.Cinsiyet ve yaş bileşimi dahil olmak üzere sendika üyeliğindeki eğilimleri gözlemlemek ve bu bilginin toplanması ve analizini geliştirecek sendikal çabaları desteklemek;

h.İhraç malları işleme bölgelerinde ve uluslararası desteğin önemli olduğu başka yerlerde istihdam edilen işçilerin örgütlenmesi için çalışmak;

i.Güvencesiz çalışan işçiler kadar küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam edilen işçiler gibi en fazla zarar görme olasılığı olan kadın ve erkek işçileri koruyacak ve örgütleyecek üye örgütler arasında stratejiler geliştirmek;

j.Sendika karşıtı kampanyalardaki sendikayı önlemeye çalışan danışmanların ya da “sendika korsanları”nın desteklerine ya da onların kullanılmasına karşı çalışmak;

k. Cinsiyet perspektifine tam olarak dikkat çeken stratejilerin uygulanması için destek de dahil olmak üzere, kayıt dışı ekonomi konusundaki ILO genel tartışmasının tavsiyelerini izlemek ve uygulanmasını sağlamak. ICFTU, işbirliğini geliştirme projeleri aracılığıyla temsil ve örgütlenme problemlerine eğilmek için endüstrileşmiş, gelişen ve geçiş ülkelerindeki üyelerinin çabalarını desteklemelidir. Bu sonuçlar, şu anki ICFTU politikaları için taze ve pratik çıktılar oluşturmak amacıyla kullanılacaktır.



1. Kongre, kadınların topluma, ekonomik yaşama ve sendikal harekete olan büyük katkılarının farkındadır. Bütün ekonomik ve toplumsal alanlarda kadınlara karşı yaygın ayrımcılık uygulamaları gerçeğinin sürekli olmasından rahatsızdır ve ICFTU'yu bunun ortadan kaldırılmasıyla görevlendirmiştir.

2. Tüm dünyada eğitimsel ve ekonomik fırsatlara, siyasal iktidara ve liderlik konumuna ulaşmada cinsiyet ayrımcılığının etkisi açıktır. Küresel işgücüne kadınların katılım oranı aşağı yukarı % 40'dır ve giderek büyümektedir, fakat kadınlara erkeklere oranla % 30 ve % 60 arasında daha az ücret ödenmekte, düşük vasıflı, güvensiz ve daha az ücret ödenen işlerde yoğunlaşmakta, işyerinde cinsel taciz yaşamakta ve daha çok ve uzun süre işsiz kalmaktadırlar. Eşitliğe ilişkin siyasal taahhütler ve yasal gelişmeler önemlidir, fakat ayrımcılığı, özellikle de gizil biçimlerini kökünden söküp atmaya yetmemektedir. Bütün bunlara ek olarak kadınlar geniş aile sorumluluklarına katlanmaya devam etmektedir.

3. Küreselleşmenin birçok görünümü eşitsizliği ortadan kaldıracak yerde daha fazla şiddetlendirerek işyerinde ve toplumda kadınların konumuna olumsuz bir etki yapmaktadır. Devletin ekonomik faaliyetten ve düzenleyici olmaktan geri çekilmesi; özelleştirme; ve temel hizmetler için kamusal harcamanın azaltılması yaygınlaşmıştır. Bütün bunlar genellikle yapısal uyum programları bağlamında meydana geldi. Bunlar, kadınlara karşı çift yönlü bir ayrımcılıktır, çünkü, kadınlar özellikle eşitsiz biçimde aile sorumluluklarını üzerine almalarından dolayı erkek-

lerden daha fazla bağımlı oldukları hizmetlerin azalmasından etkilendikleri gibi, aynı zamanda yapısal uyum programları yoğun olarak kadınların bulunduğu sektörlerdeki istihdam koşullarını da ters yönde etkilemektedir.

4. Küresel ekonominin artan rekabetçi baskılarına karşı hükümetler düşük maliyetli çözüm arayışında oldukları için dünya etrafında giderek çoğalan ihraç malları işleme bölgelerindeki (Serbest bölgeler) 50 milyon işgücünün yaklaşık % 80'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu bölgeler, işçilere sendika örgütlenmesinin ya yasaklandığı ya da pratik olarak olanaksız hale geldiği bir çevre sunmaktadır ve çoğunlukla kurbanların kadınlar olduğu tehlikeli, zaman zaman zalimce ve sömürücü bir uygulamaya da izin vermektedir.

5. Kadınlar, dünya göçmenlerinin %48'ini oluşturmaktadır. Göçte kadınların artmasıyla birlikte kadın göçmenlerin daha fazla olumsuz etkileniyor olması ICFTU için acil bir takım talepler ortaya çıkarır. Kadınlar, işgücünün en az korunan ve en çok sömürülen parçasıdır ve giderek yasadışı ve kötü amaçla çalıştırmanın daha fazla muhatabı olmaktadır. Kongre, böylesi iğrenç uygulamaların artmasıyla çok yakından ilgilenmektedir ve bu tür uygulamalara karşı ICFTU'nun mücadeleye katılmasının önemi ni belirtmiştir.

6. Kadınlar, kısmi zamanlı ve geçici işler gibi belirsiz işlerde çalışan işçilerin çoğunluğunu oluşturur. Aynı zamanda, tarım dışı kadın istihdamının hemen hemen yarısı kayıt dışı ekonomi içindedir. Bunun anlamı onların en az gelire sahip olmaları ve ulusal düzenlemelerin koru-

macılığından en az yararlanmalarıdır, ve çoğunlukla temel haklarının inkar edilmesine, alt standartta çalışma koşullarına maruz kalırlar. Kayıt dışı çalışmayı resmileştirecek ve bu türden işlerde çalışan işçileri örgütleyecek herhangi bir sendikal faaliyet kadınların çıkarına olacaktır. Bütün ICFTU üyesi örgütler kadınların böylesi işlerde daha fazla toplanmasının kökleşmiş bir ayrımcılık ve baskının bir belirtisi olduğunu kabul etmektedir.

7. Kongre, sendikaların son dört yıldır politikalarının ve programlarının merkezine cinsiyet sorunlarını yerleştirmiş olmalarını memnuniyetle karşılamıştır. Bu türden çabalar özellikle bölgesel ve ulusal düzeylerde yararlı olmuştur ve ekonomik politika sorunlarına kadınların daha iyi katılmalarını, cinsiyet perspektifinin sendika politikaları ve yayınlarıyla bütünleştirilmesinin kontrolünü sağlamıştır. Buna rağmen, özellikle kadınlar için kapasite-geliştirmede ve küresel ekonomi düzeyinde bütün çalışma alanlarındaki temel cinsiyet sorunlarını gündeme getirecek sendika liderlerine ve görevlilerine sahip olma konusunda hala önemli bazı ilerlemelerin yapılması zorunludur. Sendikalar, kendi yapılarındaki özellikle karar oluşumu ve müzakere kurullarında cinsiyet eşitliğini oluşturma sorumluluğuna sahiptir. Sendikalar, ayrımcılık, cinsel taciz ve kadınların suistimalinin kendi sendikal yapılarında meydana gelmemesini garanti altına almak zorundadır.

8. ICFTU içinde kadınların üyeliğinin %40'a yükselmiş olmasına rağmen, Kongre, sendikal politika ve faaliyetlere cinsiyet sorunlarının tam olarak entegre

edilmesinin uzak bir olasılık olarak kalmasını kabul etmemektedir.

Sendikaların bütün düzeylerinde kadınlara yönelik modası geçmiş ve tutucu davranışların gelişmeye hala önemli bir engel oluşturduğunu ve sendika yapısını ve yöntemlerini olduğu kadar sendika kültürünü de değiştirmek için sendikalar tarafından samimi ve devamlı bir çalışma yapılmaksızın cinsiyet eşitliğinin başarılamayacağını belirtmek önemlidir. Kongre, bir taraftan örgütler içinde kadınların üst konumlara seçilmesi başarısına dikkat çekerken, kadınların temsili- nin sadece %20, cinsiyet boşluğunun en yaygın ve değişimin en acil olduğu liderlik düzeyine vurgu yapmaktadır.

9. Kongre, bu değişim ihtiyacının sendika hareketiyle sınırlandırılmayacağını, aynı zamanda işveren örgütlerinde, siyasal partilerde ve parlamentoda kadınların temsiline de uygulanmasını kabul etmektedir.

10. Kongre, sendika hareketinin gücünün ve varlığının kadınların daha fazla katılımına ve lider olmalarına bağlı olduğuna ilişkin ICFTU görüşünü tekrarlamaktadır. Aynı zamanda, 17. Dünya Kongresi tarafından benimsenen “Kadınlar için Sendikalar; Sendikalar için Kadınlar” kampanyasını örgütlenme aracılığıyla Eylem Planının uygulanmasına ilişkin gerçekleştirilen ilerlemeleri memnuniyetle karşılamaktadır ve üye sendikaları buna katılmaya çağırılmaktadır. Kongre, ICFTU Çalışan Kadınların Hakları Beratını içeren 8. Dünya Kadın Kongresi Tavsiyeleri ve Sonuçlarını memnuniyetle karşılamaktadır.

ICFTU Eylem Programı

11. Kongre, Küresel Sendika ortakları

ve üyeleriyle birlikte çalışarak ICFTU ve bölge örgütlerine aşağıdakileri yapmaları konusunda çağrı yapmaktadır:

a.Kayıt dışı ekonomideki kadın işçilere öncelik vererek “Kadınlar için Sendikalar; Sendikalar için Kadınlar” konusunda Küresel Sendikaların örgütlenme kampanyasını hızlandırmak;

b.ILO’nun 100 (Eşit Ücret), 111 (Ayrımcılık) 156 (Aile Sorumluluğuna Sahip İşçiler), 175 (Kısmi Zamanlı Çalışma), 177 (Ev Çalışması) ve 183 (Analiğin Korunması) Sözleşmelerinin uygulanması için bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeylerde kampanyalara ve Haziran 2004’de benimsenen cinsiyet eşitliği, eşit ücret ve anneliğin himayesi konusunda ILO Konferans Bildirgesinin etkili bir biçimde takibine yoğunlaşmak;

c.Kadınların kendi yaşamlarını etkileyen kararlara katılma hakkı, özgür bir biçimde evlenme hakkı, eğitim, oy verme, mülkiyet hakkı gibi kadınların temel insan haklarına saygıyı teşvik eden üye sendikaların girişimlerini desteklemek;

d.Cinsiyete dayalı ücret ayrılıkları, başarılı stratejiler ve en iyi uygulamalar konusundaki araştırmalar ve bilgilerin başkalarına ulaştırılması da dahil ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerde eşit ödeme sorunu üzerine faaliyetlere girişmek;

e.Yürütme Kurulu’na rapor edilen sonuçlarla birlikte ICFTU ve bölge örgütlerinin cinsiyetçilik açısından denetimini yapmak. Ulusal merkezlerin ve Küresel Sendikaların diğer üyelerinin de böylesi bir denetim yapmaya teşvik edilmesi gerekir;

f.Sendikal hareket içindeki çeşitliliği hesaba katıp sürecin katılımcı olmasını

garanti altına alarak cinsiyetçi eşitliğe ilişkin planların (gerçekçi ve ölçülebilir amaçlardan oluşan, düzenli kontrol ve değerlendirme mekanizmaları olan) geliştirilmesinde sendikalara yardım etmek;

g.Ortak hedefler üzerinden kadın ve insan hakları örgütleriyle işbirliği içinde kayıt dışı ekonomideki ve İhraç Malları İşleme Bölgelerindeki (Serbest bölgeler) kadınların ve emekçilerin haklarını gözönünde tutarak ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyde savunmayı güçlendirmek;

h.ICFTU Yürütme Kurulu ve İşçi Gruplarının bildirge ve kararlarıyla uyum içinde, genel olarak sendikalarda ve ILO içinde sorumluluğa daha fazla sahip po-

zisyonların kadınlar tarafından yürütülmesini ve ILO Konferansında kadınların daha fazla temsil edilmesini sağlamak;

i.Küresel ekonomi ile ilgili kurumların, özellikle Dünya Ticaret Örgütü, Dünya Bankası ve IMF'nin politika ve eylemlerinin cinsiyet açısından bir analizini yapmak; bölgesel ve küresel bütünleşme sürecinin deneyimlerinden yararlanarak sendikadaki kadınlar arasında bilgi alış-verişini kolaylaştırmak;

j.Beijing Deklarasyonu ve Eylem Platformunun özellikle ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerdeki ekonomi ve kadınlar konusundaki F bölümünün uygulanmasının teşvik etmek, ve Beijing'e (New York, Mart 2005) etkili bir biçimde sendika katılımını sağlamak.

Esneklik: Tehlikeli Biçimde Verimsiz

Luc Demaret
(ILO, Labour Education editörü)

Çeviren: Emin Baki Adaş

- Asgari ücret?
- Fakat bu bir katılık!
- İşten çıkarmaya karşı koruma?
- Başka bir katılık!
- Sosyal yardımlar mı?
- Katılıklar! Toplu pazarlık?
- Katılık...

Bazı uzmanlar, bütün dünyayı sarsan işsizliğin nedenlerini başka yerde aramayın diyor. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre, işsizlik istatistiklerinde 15 ile 24 yaş arasında 88 milyon genç yer almakta ve bu rakam dünyada bilinen toplam işsizlerin neredeyse yarısını oluşturmaktadır (1).

"Katılık" kuramının fanatik yandaşları tek çözüm görmekteler: Es-nek-lik. Asgari ücrete son! Sürekli iş sözleşmesi, dışarı, dışarı, dışarı! Bordro giderlerine son! Yaşasın işten atma özgürlüğü! Buyurun size esnek emek piyasası!

Kaynak: ILO, Policy proposals for decent work and employment for young people, Labour Education 2004/3, No. 136, s. 21.

Sıkıntı şu: yirmi yıldır bütün sanayileşmiş ülkelerde dindarca (hiç şüphesiz Anglo-Sakson ülkelerde daha katı bir biçimde) uygulamaya konmuş olan bu reçeteye rağmen, işsizlik rakamları azalma belirtisi göstermemektedir. 2003’de iş arayanların sayısı 185.9 milyona ulaşmıştır –ki bu, toplam aktif nüfusun yüzde 6.2’sini oluşturmaktadır. Bu, şu ana kadar ILO tarafından kaydedilen en yüksek rakamdır (2). Daha da kötüsü, küresel genç (15-24 yaş grubu) işsiz oranı 1993’de yüzde 11.7 iken, bu gün bu oran, 10 yılda yüzde 3’lük bir artışla, yüzde 14.4’e ulaşmıştır. 20 milyon genç yeni işsiz anlamına gelen bu rakam, 2004 Olimpiyatlarına ev sahipliği yapan Yunanistan nüfusunun iki katına tekabül eder!

Ancak, esneklik işsizlik rakamları üzerine çok az olumlu etki yapmış görünse de, esnekliğin en kötü etkileri mevcut işler üzerine olmuştur. Birleşmiş Milletler’in yakınlarında yayınladığı *Dünya Gençlik Raporu*’nda işaret ettiği üzere; “Sayıları artan gençler için, iş bulmak zorlaşmakta ve [iş bulunsa dahi] temel ihtiyaçları karşılayacak bir gelir sağlama ihtimali zayıflamaktadır. Sanayileşmiş ülkelerde esnek işgücüne duyulan talep ve yarı-zaman-

lı ve geçici iş sözleşmelerinin çoğalması güvensizlik ve risk hissinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Gelişmekte olan ülkelerde artan sayıda genç düşük ücret aldıkları, kötü ve hatta sömürücü çalışma koşullarına maruz kaldıkları kayıt-dışı ekonomide çalışmaktadır”(3). Kendilerine ve ailelerine günlük bir dolar olan yoksulluk eşiğinin üzerinde gelir elde edemeyen 550 milyon işçinin 130 milyonu gençlerden oluşmakta ve bunlar hayatlarını kayıt-dışı ekonomideki işlerden kazanmaya çalışmaktadır.

Haziran 2002’de yapılan Uluslararası Çalışma Konferansı için ILO’nun hazırladığı rapora göre, tarım sektörü hariç, gelişmekte olan ülkelerde işçilerin yarısı ila dörtte üçü oranında bir kesimi kayıt-dışı işlerde çalışmaktadır (4). Bu oran Sahra-altı Afrika’da yüzde 72, Asya’da yüzde 65, Latin Amerika’da yüzde 52 ve Kuzey Afrika’da yüzde 48’dir. Rapor, bu süreçten sanayileşmiş ülkelerin de etkilendiğini belirtmektedir. 2002’de Avrupa Birliği’ni oluşturan 15 ülkede işçilerin yüzde 30’u geleneksel istihdam ilişkileri içinde değildi. Amerika Birleşik Devletleri’nde her dört işçiden biri aynı koşullarda ve yarı-zamanlı olarak çalış-

şan işçilerin yüzde 20'sinden daha azı işveren tarafından finanse edilen sağlık sigortası ve emeklilik planı kapsamındaydı.

Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 90. Oturumunda yapılan kayıt-dışı ekonomi tartışmasına işçi sözcüsü olarak katılan Christine Nathan'a göre, bütün bunların altında esnek çalışmanın teşvik edilmesi yatmaktadır. Pratikte, esneklik, çoğu zaman, düşük ücret, güvencesiz işler ve sosyal güvenliğin olmaması anlamına gelmektedir. Ancak bir diğer etken de, uluslararası yapıların miyopluğu veya saplantısıdır. Nathan'ın *Labor Education*'a verdiği mülakatta vurguladığı üzere, "Uluslararası düzeyde, 'kayıt-dışı ekonomiyi' teşvik etmede uluslararası finans kurumlarının oynadığı rolü de esefle belirtmek zorundayız." Bütün bunlar, "'piyasaların' her derde deva olacağına dair kör bir inanç ile ideolojik ortodoksiye dayanan ve yerel koşulları ve kapasiteleri dikkate almayan kötü tasarlanmış liberalleşme ve düzensizleştirme programlarının bir sonucudur." Sonuç şudur: "Kamu hizmetlerinin tasfiye edilmesi milyonlarca insanı kayıt-dışı ekonomiye sürüklemiştir. Birçok insanın kayıt-dışı bir şekilde varolmak

ve ayakta kalmak dışında bir seçeneği kalmamış, çünkü düzenli işler yok edilmiştir (5)."Esneklik, giderek daha da genişleyen eşitsizlik uçurumunu da engelleyemedi. Aksine, Küreselleşmenin Toplumsal Boyutu üzerine Dünya Komisyonu'nun [*The World Commission on Social Dimension of Globalization*] Şubat 2004'de yayınladığı rapor gelir eşitsizliğinin arttığını belirtmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde nüfusun yüzde 1'lik en üst dilimini oluşturan kesimin gayri safi gelirden aldığı pay, 2002'de yüzde 17'e ulaşmıştır -ki bu 1920'lerden beri görülmemiş bir orandır (6).

GENÇ HİZMETÇİLER

Kayıt-dışılaşma ve eşitsizlik son yıllarda ev-ici işlerdeki genişlemenin nedeni olarak görülebilir. ILO ve UNICEF'e göre, on milyonlarca genç, hatta sıklıkla çocuklar, geçim sıkıntısı içindeki ailelerine katkıda bulunabilmek için uzun ve ağır çalışma koşullarına katlanmak zorunda kalmaktadırlar. El Salvador'da hizmetçi olarak çalışan 17 yaşındaki Flor, İnsan Hakları İzleme Örgütü'nün [*Human Rights Watch*] Ocak 2004'de yayınladığı rapora (7) göre, günde 13 saat çalış-

maktadır. Rapor, Flor'un karşı karşıya kaldığı muameleyi anlattığı kendi ifadelerine de yer vermektedir: "Sabah 04:30'da çalışmaya başlıyorum. Ağır bir iş: çamaşır yıkamak, ütölemek ve çocukların bakımı. İşe gitmek için gece saat 02:00'de kalkıyorum. Bazen yemek yiyorum, fakat bazı zamanlar çok yavaşım. Gün içinde dinlenme fırsatım olmuyor. Ayda sadece bir gün dinlenmek için iznim oluyor. Ayda 225 kolon (yaklaşık 26 dolar) kazanıyorum. Bir hata yaparsam, maaşımdan kesiyorlar. Bir keresinde, evin hanımı, 425 kolon (yaklaşık 48 Dolar) değerinde olduğunu söyledikleri zincirini kaybetti. Zincirin parasını ödemek zorunda kaldım. İşimi kaybetmektense ödeme-yi tercih ettim." Şimdi, Şilili ekonomist Juan Luis Correa'nın IPS haber ajansına yaptığı açıklamayı Flor'a anlatmaya çalışın: "Emek piyasasını daha esnek yapmak sadece olumlu sonuçlar yaratır ve hiçbir olumsuz etkisi yoktur. Çünkü, esneklik işveren ve işçiye kendi ihtiyaçlarına göre özgür seçim yapma imkanı verir (8)." Latin Amerika'da 1990-1994 yılları arasında yaratılan yeni 'işlerin' yüzde 85'inin kayıt-dışı ekonomide olduğu, dolayısıyla riskli ve sosyal güvenceden

yoksun olduğu gerçeğinden hareket edersek, adı geçen ekonomistin, emek esnekliği "yeni işletmelerin kurulmasına olanak tanır ve dolayısıyla piyasaya yeni giren işverenler yeni işçileri işe alarak, işveren ve işçi sayısı arasındaki ilişkiyi işçiler lehine dönüştürür; ve işveren sayısı arttıkça, özgür olan işçilerin de pazarlık gücü bir o kadar artar ki, bu sadece işçilerin yararına olabilir" şeklindeki açıklaması karşısında hayrete düşebiliriz. BM Latin Amerika ve Karayipler Ekonomik Komisyonu'nun [CEPAL] geçen yıl yaptığı analiz hayatın gerçeklerine daha yakındır: "Düzensizleştirme, düşük kaliteli, istikrarsız, oldukça düşük ücretlerin ödendiği, kötü çalışma koşullarının hakim olduğu ve çok az ya da hemen hemen hiçbir sosyal koruma ve hakkın olmadığı işlerin artmasına yol açmıştır."

SÖMÜRÜ BÖLGELERİ

Aslında ihracat bölgeleri (İB'ler) [*export processing zones*], diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi, Latin Amerika'da da gençler için formel istihdam alanı yaratan birkaç sınırlı sektörden biridir. Bu bölgelerin ardındaki düşünce görece basittir. Yabancı yatırımcıları içeri

çekmek isteyen ülke, onlara altyapı ve diğer avantajlar sunar ve montaj için madde ithalatına veya malların üretimine olanak tanır. Bu mallar daha sonra gümrük vergisinden muaf tutularak ihraç edilir. Yabancı yatırımcıları çekmek için, ev sahibi ülke bu ekonomik bölgelere birçok teşvik yağdırır: Karların vergi-dışı tutulması, toplumsal katkıdan ve hatta toplumsal barış güvencelelerinden muafiyet. Bu bölgelerde esneklik tek hakimdir ve işgücü genç ve çoğunlukla kadındır.

Şüphesiz gümrük vergisinden muaf bu bölgeler milyonlarca işin yaratılmasına olanak tanımıştır. Filipinlerde, bu bölgelerde çalışanların sayısı 1994'de 229,000'den, 2001'de 716,000'e yükselirken, Kosta Rika İB'lerinde ise 1990'da 7.000 olan toplam iş sayısı, on yıl sonra 34,000'e çıkmıştır. Dominik Cumhuriyeti'nde bulunan İB'lerde iş sayısı 1980'lerde 25,000'i aşmazken, bu rakam 2000 yılına gelindiğinde 200,000 ulaşmıştı. Sri Lanka'da ise, bu bölgelerde, çoğunlukla ihraç konfeksiyon sektöründe olmak üzere, 350,000 iş yaratılmıştır.

Yakınlarda yayınlan ILO raporu, 1975'de 79 olan İB sayısının 2002'de 3000'e çıktığını ve bir veya birden fazla bu tarz bölgelere sahip

ülke sayısının ise 1975'de 25 iken 2002'de 116'ya yükseldiğini göstermektedir (9). Bugün, sayıları en az 13 milyona varan işçi doğrudan İB'lerde çalışmaktadır ve bu rakama 2000 özel ekonomik bölgede istihdam edilen 30 milyon Çinli işçi de dahil edilmelidir.

Fakat bu işlerin niteliği nedir? Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Haziran 2004'de yayınladığı sendikal hak ihlalleri yıllık raporunda durumu şöyle özetlemektedir: "İhracat bölgeleri ve buralarda faaliyet gösteren çokuluslu şirketler, özellikle Asya ve Orta Amerika'daki konfeksiyon fabrikalarında, sendikal hakları pervasızca horgörmeye devam etmektedir. Bu fabrikalarda çalışanların çoğu genç kadın işçilerdir ve bu işçiler, çıkarlarını koruyacak sendikaların bulunmamasından dolayı, dehşet verici çalışma koşullarına katlanmak zorunda kalıyorlar (10)."

Haiti'de, Dominik Cumhuriyeti sınırındaki Ouanaminthe'de bulunan İB'de, Mayıs 2003'de tekstil işçisi olarak işe alındığında Joseph Salnave 24 yaşındaydı: "Gün sabah saat 06:45'de başlar ve akşam saat 07:00'da biterdi. 12 saati aşkın bu süre içinde sadece bir kez 45 dakik-

kalık bir öğlen yemeği, yıkanma ve tuvalet ihtiyacını giderme molası" verildiğini anımsamaktadır genç işçi. Amerikan pazarına Wrangler ve Levi's kot pantolonları üretilen bu fabrikada, işçiler yöneticilerin sürekli baskısına maruz kalmaktadır. [Yönetim tarafından] norm olarak konan günde 900 kenar dikme kotası karşılanmak zorundadır. Aksi takdirde, ertesi gün daha uzun süre çalışmak zorunda kalırsınız. Peki ödenen ücret? Başlangıç ücreti haftalık 423 Gourdes (yaklaşık 10 Dolar)'dır. Bir yılın ardından ücrette fazla bir artış olmaz –çünkü ücrete zam vaadi neredeyse hiç tutulmaz. Yasal olarak, işçilerin haftalık 48 saat çalışması gerekirken, büyük çoğunluğu aynı ücrete haftada 55 saat çalışmaktadır. Salnave, "Yönetim sık sık gücünü suistimal etti" diyor. "Örneğin, işten atılan birkaç işçi kimlik kartlarını tazminatlarını almadan vermeyi reddetti. Yöneticiler evrakları işçileri silahla tehdit ederek geri aldılar." Joseph firmadan ayrıldığında, baskılardan dolayı firmanın kendisine borçlu olduğu 432 Gourdeslik haftalığının sadece yarısını aldı.

Dominik Cumhuriyeti'nin önde gelen işverenlerinden biri olan Grupo M, Ouanaminthe'deki İB'de

faaliyet gösteren firmalardan biridir. Grupo M, Karayipler'de kot pantolon alanında ana üreticidir. Firma, 900 Haitili işçiyi istihdam edecek iki üretim ünitesi kurmak için (Haiti'de işgücü, komşu Dominik Cumhuriyeti'nden daha ucuzdur.), Dünya Bankası'ndan özel sektöre kredi veren Uluslararası Finans Kuruluşu (IFC) aracılığıyla 20 milyon Dolar borç aldı. ICFTU tarafından yapılan ilk şikayeti takiben, IFC krediyi firmanın bütün fabrikalarında örgütlenme özgürlüğünü tanımayı da içeren bazı koşullara bağladı. Açıkçası, bu karar firmanın sendika karşıtı içgüdülerini frenlemede hiçbir etki yapmadı. Mart 2004'de firma, işyerinde bir sendikanın örgütlendiğini öğrenir öğrenmez, 48 saatten kısa bir sürede sendikanın ilk 33 üyesini işten attı. Ardından başlayan grev firma yönetimi tarafından çağrılan silahlı kişiler tarafından bastırıldı. Haziran 2004'de bir başka grev başladı. 300'den fazla işçi işten kovuldu. Münferit bir vaka mı? Muhtemelen hayır. Hindistan, Noida'da bir İB'de iş yasalarının uygulanmasını talep eden işçilerin işten atıldığını bildiriyor ICFTU (11). Ve Mumbai yakınında, Santacruz'da, "işçilerin yüzde 90'ı, çoğunluğu

genç olan kadınlardan oluşmaktadır ve bir sendika kurma girişiminde bulunmayacak derecede sindirilmişlerdir. Çalışma koşulları kötü ve fazla mesai zorunludur.”

17 Ağustos 2004’de Mauritius Çalışma Bakanı Showkutally Soodhun’un ofisinde, Rossana Tekstil Müdürü Joseph Lee ile arasında çıkan tartışma esnasında işler fena halde kızıştı. Rossana Tekstil, Goodlands ve Rosa-Belle’deki İB’lerde 800 işçi çalıştırmaktadır. Bakan, 450 milyon Rupî’lik (12 milyon Euro) cirosu olan bir firmanın neden 173 işçiyi işten çıkartıp, gelecek yıl yurtdışından 200 yeni işçi almak istediğini anlamaya çalışıyordu. Her ne kadar şimdi bunu yalanlıyor olsa da, Joseph Lee’nin [Bakana] “Siz tembel işçiler için yalvarıyorsunuz” dediği rivayet edilmektedir.

Vietnam’da Lihn Trung ihracat bölgesinde işçilerin dörtte üçü 18 ile 30 yaşları arasında ve çoğu bekar. IPS haber ajansına göre, bölgedeki ayakkabı fabrikaları işçilerine ayda 300,000’le 600,000 Vietnam Dong’u (19-38 Dolar) arasında bir ücret vermektedir. Ve Oxfam, Bangladeş’te İB’lerde sendika kurulmasını yasaklayan bir kanunun yürürlükte olduğunu ve dolayısıyla ILO sözleşmelerinde kabul edi-

len örgütlenme özgürlüğünün doğrudan ihlal edilmekte olduğunu belirtiyor (12). Bu arada, İnsan Hakları İzleme Örgütü bazı incelemeler başlatmış bulunmaktadır. Örgüt, Nisan 2004 yayınladığı raporunda, Dominik Cumhuriyeti’nde bulunan İB’lerde kadınlardan, işe alınma esnasında zorunlu hamilelik testi istenmesini ve hamile kadınlara karşı haksız muamelelerde bulunulmasını da içeren ayrımcılıklardan ötürü kadınların mağdur edildiğine dikkat çekmektedir (13). Örneğin, 20 yaşındaki genç anne Juana Diaz, yönetimin hamile olduğunu öğrendikten sonra kendisinin nasıl işten atıldığını anlatmaktadır. Bölgede çalışan bir başka kadın, hamilelik testi müspet çıktığında [kadınların] hemen kapı dışarı edildiğini teyit etmiştir. Genellikle, firmalar bu tarz uygulamalar hakkında konuşmak istemezler ve bazı firmalar, insan hakları örgütlerinin ortaya koyduğu raporlardan sonra, resmi yalanlama mesajı yayınlamaktadırlar. Bu sıkı ağızlardan birkaçının gevşemesi acaba BM Genel Sekreteri Kofi Annan tarafından başlatılan Küresel Sözleşme’nin [*Global Compact*] bir sonucu mudur? Her neyse, dünyanın önde gelen ilaç

firmalarından biri olan Novartis yakınlarında yayınladığı bir raporda, Asya'daki İB'lerde faaliyet gösteren fabrikalarının birinde tasvip etmedikleri bu tarz uygulamalar olduğunu kabul etmiştir (14). Yürütülen incelemede, Novartis müfettişlerine, çoğunluğu Müslüman kesimden gelen ve en az bir yıl ailelerinden uzakta yaşamak durumunda olan genç kızlara, onların yararını gözetmek amacıyla, hamilelik testi yapıldığı ifade edilmiştir. "Evden ayrılmadan önce hamileliğin [fabrika yönetimince] öğrenilmesi, genç kızların kendi cemaatiyle çıkabilecek sorunlardan kaçınabilmesine olanak sağlamaktadır" dediği belirtilmektedir. Yapılan tartışmadan sonra sorununun adayların rızası alınarak hamilelik testi yapılması şeklinde çözüme kavuşturulduğu ifade edilmekte ve test sonuçlarının kesinlikle gizli tutulacağı belirtilmektedir. Vaat not edilmiştir.

Ayrıca, İnsan Hakları İzleme Örgütü'ne göre, HIV/AIDS testleri İB'ler ve turizm endüstrisinde giderek yaygınlaşmaktadır: "Test sonuçları müspet çıkanlar işten çıkarılmakta veya işe alınmamaktadır (15)." Örgüt raporunda, Dominik Cumhuriyet'inde, kadın işçilerin

HIV-pozitif bulundukları için kendi rızaları alınmadan ve yasal hakları konusunda hiçbir bilgilendirilme yapılmaksızın kısırlaştırıldıkları iddiasına yer verilmektedir.

Cinsel taciz de, İB'lerde yaşanan bir diğer gerçekliktir. Haiti Ouana-minthe'deki İB'de çalışan Joseph Salnave şunu iddia etmektedir: "Makinede çalışan Haitili kadınlar, eğer terfi etmek istiyorlarsa, Dominikli fabrika 'yöneticileriyle' yatmak zorundaydı. Bundan kaçış yoktu. Reddederlerse, çalışamazlardı."

Kenya'da İnsan Hakları Komisyonu, sefalet ücreti ödeyen işleri kınayan bir rapor yayınlamıştır: "Birçok gelişmekte olan ülkede ihracat başarısının belkemiği olan işçiler, ticaretin getirdiği ve getirmesi gereken faydalardan mahrum bırakılmaktadır." Kenya'daki ihracat bölgelerinin birinde tekstil işçisi olarak çalışan Gladys Kagore, cinsel tacizin yaygın olduğunu teyit etmektedir. "Fabrika müdürleri ve yöneticileri cinsel iltimas talep ediyorlar ve, eğer kadın bu isteği reddederse, işten çıkarılmaktadır. Birçok kadın, özellikle genç kızlar, yöneticilerle yattıkları için HIV/AIDS'den öldüler." Ocak 2003'de 9200 işçi daha iyi çalışma koşulları

için yaptıkları grevden sonra işten atıldılar.

YENİ ALANLAR

İş arayan gençleri bekleyen en iyi gelecek nerede? Bugünlerde çağrı merkezleri (*call centers*, müşteri danışma merkezleri) internetteki istihdam sitelerinin en gözde alanıdır. Hizmete mi yatkınsınız? İyi bir dinleyici misiniz? Problemleri çabuk mu çözüyorsunuz? Dil mi biliyorsanız? Teknoloji konusunda maharetli misiniz? Genç ve esnek misiniz? Hafta sonları çalışmaktan korkmuyor musunuz? Küçük ışıklar yanıp söndüğünde rahat mısınız? Sendika ve ücret konusunu fazla takmıyor musunuz? Gelin ve bize katılın! İş bulma konusunda ihtisaslaşan bir web sitesi, "Çağrı merkezlerinin, ABD'nin öncülüğünde büyüyen hizmet ekonomisinin gelecek vaat eden, zengin iş alanlarından biri" olduğunu övünçle savunuyor. Çağrı merkezlerinin içinde sıra sıra dizilmiş çalışanlar, başlarında kulaklık ve mikrofon, müşteri aramalarından akan (bir ürün siparişi, bilgi talebi, bir otel rezervasyonu, sigorta poliçe taslağı gibi) verileri bilgisayarlara işlemektedirler.

"Size jimnastik salonunun telefon

numarasını vereyim..."

"Merhaba, ben Eva Sanchez. Size nasıl yardım edebilirim?"

Fas'ın Tangiers kentinde saat öğleden sonra dört, ve Madrid'de bir abone bilgi almak için telefon numarasını çevirdiğinde saat iki. Arayan şahıs telefon görüşmesinin Fas'a yönlendirildiğinin farkında bile değildir ve bir dakikadan az bir süre önce kendisine telefonda bilgi veren sevimli hostes Eva Sanchez'in yerini, üç yıldır çağrı merkezi temsilciliği yapan 23 yaşındaki Mariam Otmani almıştır. Otmani, Tangiers'de İspanyolca eğitimi aldı. Birçok çağrı merkezi tarafından kullanılan bu hile gerçekte oldukça masumdur. Bu, sadece arayanın güvenini kazanmakla ilgilidir. Tabii herkes memnun olduğu sürece...

ÇAĞRI MERKEZLERİ

Yakında Avrupa'da, çoğu gençlerden oluşan 4 milyon işçiye istihdam sağlayacak çağrı merkezlerinin sayısı 60,000'e ulaşacak. Amerika Birleşik Devletleri'nde çağrı merkezlerinde çalışanlar halihazırda işgücünün yüzde 4'ünü oluşturmaktadır. İnternetin gelişimiyle birleşen daha karmaşık teknolojiler bu sektörde geometrik bir büyüme

vaadini gerçekleştirmektedir. Fakat madalyonun iki yüzü var. Fransa Demokratik İşçi Konfederasyonu'nun (CFDT) işaret ettiği gibi, "Halen çağrı merkezlerindeki faaliyetleri düzenleyen yasal bir çerçeve bulunmamaktadır." Dolayısıyla, çağrı merkezlerinde çalışan işçiler çoğunlukla vasıf ve becerilerine uygun düzeyden düşük, asgari ücret almaktadırlar.

Ağır çalışma temposu (görüşme süreleri ölçülmektedir), yöneticiden gelen baskılar, sıkıcı ve tekrarlanan iş, müşterilerin kötü muamelesi... Aslında, düşük ücret çağrı merkezi temsilciliği yapanların şikayet sıralamasında en sonlarda yer almakta. Ve, bu şikayetleri dile getirecek bir merci de yok. Hollanda sendikalarına göre, finans sektöründeki çağrı merkezlerinde çalışanların aldığı ücret, bankacılık sektöründe çalışan ve toplu pazarlık kapsamında olan diğer personelin aldığından yüzde 20-30 daha düşük. Tangiers'de çağrı merkezlerinde çalışanlar ayda 400 Euro'dan daha az kazanmakta; Kanada'da saati 15 Dolar (10 Euro); ve Hindistan'da ayda 6,000 Rupî (150 Euro).

Çalışma koşulları bazı çağrı merkezlerinde biraz düzeldiyse de, sendikal örgütler gençlere sunulan

bu işlerin niteliği konusunda endişe etmeye devam etmektedirler. Uluslararası Sendika Ağı'nın (UNI) yaptığı bir çalışmaya göre, "Çağrı Merkezlerinde çalışan işçilere genellikle çok kötü ücretler ödenmektedir. İşçilerin akşam ve hafta sonu mesaipleri için herhangi bir ek ücret alamadıkları durumlar olmaktadır." (16) Bazı firmaların izleri sürüldüğünde, mekan seçimindeki temel faktörün ucuz, 'esnek' (yani sendikasız) işgücü arayışı olduğu anlaşılabılır. CFDT, "Yasal bir düzenleme olduğu zaman, firmaların işyerlerini başka bir yere taşıyarak yasadan kaçmayı başarabildiklerini" kaydetmektedir. Örneğin, kablolu televizyon dağıtımında lider konumundaki Noos ve büyük telekomünikasyon firması TPS, "telekomünikasyon sektöründe varılan toplu sözleşmeden kaçınmak için işletmeyi başka yere taşımıştır. Yer değiştirmede ilk dalga, Paris'ten ücretlerin daha düşük ve işsizlik oranının bazen çok yüksek olduğu taşraya kaymak şeklinde olmuştur. İkinci dalga ise, taşradan ücretlerin daha da düşük olduğu yeni gelişen ekonomilere kayma yönündedir." Noos, önce Paris'den Le Mans'a geçti, ardından da Kuzey Afrika'da bir işyeri açtı. Fakat,

Fas giderek [Noos için] 'pahalı' hale geliyor ve yeni mekan planları yapılmaya başlandı bile. İngiliz çağrı merkezleri çok yakın bir zamanda 100,000'den fazla bir işi Hindistan'a kaydırabilir. Nadiren gözönünde olan ama sıkça tecrübe edilen bir olgu: Sendika üyeliği, çağrı merkezinde çalışmak için başvuran bir gencin karşısına bir engel olarak çıkar. 2002'de İngiltere'de yapılan bir çalışma, işverenlerin yüzde 40'nın işçilerini sendikaya katılmaktan vazgeçirmeye çalıştığını ve mülakat yapılan işverenlerin dörtte birinin sendika üyeliğine karşı önlem aldığını göstermektedir (17). Benzer bir şekilde, Avustralya'da bu sektörde faaliyet gösteren şirket patronlarının yüzde 88'i, personeliyle sendika aracılığıyla görüşmek yerine 'doğrudan' ilişki kurmayı tercih ettiklerini söylemektedirler. Avustralya'da 88 çağrı merkezinde çalışan işçilerle yürütülen bir araştırmada, görüşme yapılan işçilerin ancak yarısı sendikaya katılmak konusunda kendilerini rahat hissettiklerini ve genellikle bu sektörde bir toplu sözleşmeden daha ziyade, bireysel sözleşmeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Büyük olasılıkla, sendikasız ve bireysel sözleşmeli işçiler daha kolay

terfi almaktadır (18).

Belçika Genel İşçi Federasyonu [FGTB/ABVV], "esnek çalışma saatlerine ilaveten, esnek sözleşmelerin" olduğunu kaydediyor (19). Belçikalı sendikalar, aslında işgücünün küçük, sürekli ve kalıcı bir çekirdek çalışanlar (yöneticiler ve ihtisaslaşmış elemanlar), bu çekirdeğin çevresindeki dairede yer alan belirli-sürelili sözleşmeliler ve en dış daireyi oluşturan ve normal çalışma saatleri dışındaki zamanı dolduran kısa-sürelili geçici sözleşmeliler veya bağlantısız olanlar ve yarı-zamanlı çalışanlar şeklinde üç gruptan oluştuğunu açıklamaktadır. Tıpkı telefon aramaları gibi, işler de bir kronometreye bağlanmışlardır. Bir işletmedeki personelin yüzde 30'na yakınının sürekli değiştiği düşünülürse, gelecekte işlerin varacağı nokta, pek de umut verici olmasa gerek.

SÜREKSİZLİK

Kayıt-dışı ekonomi, İB'ler ve çağrı merkezleri gençler için mevcut iş olanaklarının nasıl yokuş-aşağı gittiğini gösteren olgulardır. Fakat, esneklik söz konusu temel örneklerden daha ileriye gitmektedir. Esneklik, günümüzde emek piyasasının her köşesinde bulunmaktadır

ve gençler işten atılma sırasındadır. Şubat 2002’de, Bangkok’ta yapılan üçlü toplantıda, Asya ve Pasifik’te, belirli-süreli veya geçici sözleşmeyle çalıştıkları için hassas bir durumda bulunan genç işçi sayısı hakkında duyulan endişe dile getirilmiştir (20). Bugün bu durum her yerde aynıdır.

Dünyada lider konumdaki işçi kiralama şirketi Adecco, esnekliğin “milyonlar değerinde bir büyüme fırsatı” olduğunu övünçle belirtiyor. Günümüzde işçi kiralama işinde 400 milyar dolar dönüyor. Uluslararası Geçici Çalışma İşletmeleri Konfederasyonu’na göre, Avrupa Birliği’nde aktif nüfusun yaklaşık yüzde 1.5’i, günlük ortalama 2.2 milyon işçi, genellikle bir gün ile bir yıl arasında değişen kısa-süreli sözleşmelerle işçi kiralama bürolarınca istihdam edilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri’nde bu sektör işgücünün yüzde 2.16’sını oluşturmaktadır –yaklaşık olarak günde 3 milyon işçi. Fransa’da işçi kiralama şirketlerinin sayısı 1980’lerin ortası ile 2002 arasında beş kat artış gösterdi (21). Sıklıkla iş arayan gençler için sıçrama tahtası olarak gösterilen işçi kiralama şirketleri, gençleri doğrudan okul kapısından bünyesine katmakta ve

bugünlerde ayrıca genç üniversite mezunlarının peşine düşmektedirler. FGTB, Belçika’da yasaların (birçok ülkede olduğu gibi) kiralık işçi istihdam edilebilecek durumlara çok katı sınırlamalar –işten çıkarılan veya istifa eden işçinin yerine işçi alma durumu (azami altı ay); işçinin hasta olması veya kariyer nedeniyle geçici bir süreyle işten ayrılması durumu (üç ay); veya geçici iş yükünün aşırı olduğu durumlar– koyduğunu belirtmektedir. Ancak Belçikalı sendikaların belirttiği gibi, “birçok firma sürekli olarak belli sayıda kiralık işçi ile çalışmaktadır, dolayısıyla firmaların yasaları kendi işlerine gelecek şekilde serbestçe yorumladıkları söylenebilir. (22)” İşçi kiralama esnekliğin sadece bir yüzü: Geçici ve yarı-zamanlı iş sözleşmeleri işçi kiralama ile süreksizlik ağında birbirine eklenmektedir. Burada yine gençler en ön saflardadır: Avustralya’da, toplam aktif nüfusun ortalama yüzde 27’sine karşılık, 15-19 yaş grubunun yüzde 64’ü ve 20-24 yaş grubunun ise yüzde 50’si, yarı-zamanlı işlerde çalışmaktadır. Fransa’da 1985 ve 2002 arasında belirli-süreli sözleşmeli sayısı üç katına (319,000’den 897,000’e) çıkmıştır. Geçici işler çalışanların yüz-

de 8'ni oluştururken, atipik işler, 1980'lerle kıyaslandığında yüzde 9'lük bir artışla, bugün toplam istihdamın yüzde 25'ini teşkil etmektedir (23). Avrupa'da gönülsüz yarı-zamanlı çalışanlar arasında (yani tam-zaman çalışmayı tercih edecek olanlar arasında) İtalyan, Fransız ve İsveçli gençler, yüzde 50'yi aşan bir oranla, en yüksek orana sahip. İsveç'te bu trend, özellikle 15-19 yaş grubu için oldukça belirgin; bu yaş grubundaki kadınların yüzde 85'i ve erkeklerin yüzde 73.2'si yarı-zamanlı olarak çalışmaktadır. Her yerde, eğreti işler, sürekli işlerden daha hızlı bir artış göstermektedir. İtalya'da 1994-2000 arasında standart (sürekli, tam-zamanlı) istihdam sözleşmeleri sayısı yüzde 1 artmışken, geçici ve yarı-zamanlı işler yüzde 26'lık bir artış göstermiştir (24). Aynı şekilde, İsviçre'de "25 yaşın altındaki gençlerin, genel ortalamanın üstünde bir olasılıkla, eğreti işlerde çalıştıkları açıktır" (*La Vie economique*, Şubat 2004).

Eğreti istihdamın oldukça düşük ücretlerin ödendiği işler olduğunu söylemek bile gereksiz. Avrupa örneğinde, Yannick Fondeur ve Florence Lefresne'ye göre, "raporların birçoğu, 1990'lar boyunca yaşanan görece ücret kesintisinin büyük bir

kısımının gençler tarafından daha fazla üstlenildiğini ve alt-gelir gruplarında gençlerin oranının arttığını vurgulamaktadır (25)."

ÜCRET ESNEKLİĞİ

Genç istihdamını teşvik etmek iddiasıyla birçok ülke, yarı-zamanlı ve geçici işlerin yayılması için, özellikle de asgari ücretin saat esasına göre hesaplandığı durumlarda, asgari ücret politikalarının aşağı doğru çekilmesine izin vermektedir. Dolayısıyla, söz konusu işçiler daha düşük gelir elde ediyorlar. Çünkü tam-zamanlı asgari ücrete tekabül eden geliri, çalışma saatini dolduramadıkları için alamamaktadırlar. Şili bu anlamda, ICF-TU'nun yıllık raporunda da yer alan, iyi bir örnektir: işverenler, genç işçileri istihdam etmede kısasürelî sözleşme ve daha az katı düzenlemeler gibi esneklik uygulamalarını hayata geçirmeyi başarmışlardır. Bir başka yaklaşım, İspanya ve İngiltere'de olduğu gibi, gençlere özel asgari ücret benimsemektir. Böylesi durumlarda, ayrımcılık kurumsallaştırılmaktadır.

Ayrıca, esnekliğin bir başka numarası daha var: kendi hesabına çalışmayı teşvik etmek. Kendi hesabına çalışma, kendiliğinden bir

sorun teşkil etmez. Kendi hesabına çalışma önemli bir iş kaynağıdır. Ancak kendi hesabına çalışma 'gerçek' işverenler tarafından toplumsal maliyetlerin 'sözde' kendi hesabına çalışanlara aktarılması için kullanılabilir. Örneğin, İtalya'da yapılan bir araştırma, firmaların yüzde 45'inin, aslında kendi çalışanı olan ve bordro üzerinde gösterilmesi gereken işçileri sahteciliğe başvurarak kendi hesabına çalışan olarak kullandığını ortaya çıkarmıştır (26).

Eğreti koşulları, sömürüyü ve sendika karşıtı tutumları teşvik etmenin yanı sıra, esneklik hayatlar mal olabilir. Bu, muhtemelen esnekliğin en az görünen yüzü. Büyük çoğunlukla, istatistikler işgücündeki genç kurbanlar hakkında sessiz kalmaktadır. Ancak, bazı rahatsız edici eğilimler belirtilebilir. 2003'de ILO, Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü için yayınladığı raporunda; "genellikle ölümcül kazalar, daha önlerinde uzun bir kariyer bulunan işçilerin başına gelmekte ve bazı kazalar ise, genç ve tecrübesiz işçilerin başına gelmektedir." (27) Üç yıl önce, Fransa'da yayınlanan *Le Monde* gazetesi Avrupa'da yapılan araştırmaları aktardığı haberinde; "Avrupa'daki iş-

yeri kazalarının kurbanlarının tipik profilinin genç, eğreti koşullarda istihdam edilmiş ve KOBİ'lerde çalışanlardan oluştuğunu" olduğunu göstermiştir (28).

Dolayısıyla, insan genç istihdamının niteliğini incelemenin vaktinin gelip geçmediğini merak ediyor. İşsizliğe karşı mücadele insanca çalışma koşullarını içermelidir –ve bu gençler için de geçerlidir.

DİPNOTLAR

(1) ILO 2004. *Global Employment Trends for Youth 2004* (Cenevre), Ağustos. Elektronik kopya: www.ilo.org/trends.

(2) ILO. 2004. *Global Employment Trends* (Cenevre), Ocak.

(3) UN. 2004. *World Youth Report 2003* (New York), Nisan.

(4) ILO. 2002. *Decent Work and the Informal Economy*, VI. Rapor, Uluslararası Çalışma Konferansı, 90. Oturum (Cenevre).

(5) Nathan, C. 2002. "Informal Work: From concept to action", *Labor Education* (Cenevre, ILO), No.127.

(6) Küreselleşmenin Toplumsal Boyutu üzerine Dünya Komisyonu, ILO tarafından kuruldu ve komisyon başkanlığını Finlandiya Cumhurbaşkanı Tarja Halonen ve Tanzania Birleşik Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı Benjamin William Mkapa birlikte yürüttü. Komisyon Raporu, *A Fair globalization: Creating opportunities for all* Şubat 2004'de (Cenevre, ILO) yayınlandı.

(7) Human Rights Watch. 2004. *El Sal-*

vador: Abuses against child domestic workers (New York, NY), Ocak.

(8) Adı geçen ekonomistin demeci Gustavo Gonzalez ile yapılan mülakatta yer almış ve Inter Press Service tarafından 8 Mayıs 2003'de, *Esneklik 'ekmeğini kazanmayı' zorlaştırıyor* başlıklı haberinde alıntılanmıştır. Correa'ya atfen kullandığımız alıntının İngilizce çevirisi bize aittir.

(9) ILO. 2003. *Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)*, İstihdam ve Sosyal Politika Komitesi, 286. Oturum (Cenevre), Mart.

(10) ICFTU. 2004. *Annual reports on violations of trade union rights 2004* (Brüksel), Haziran.

(11) Age.

(12) OXFAM. 2003. *Highly affected, rarely considered: Export oriented manufacturing industries and young workers*, Oxfam Uluslararası Gençlik Parlamento-su Komisyon Raporu (Sidney), Temmuz.

(13) Human Rights Watch. 2004. *Pregnancy-based sex discrimination in the Dominican Republic's free trade zones: Implications for the U.S.-Central America Free Trade Agreement (CAFTA)*, İnsan Hakları İzleme Örgütü özet metni (New York, NY), Nisan.

(14) Journal of Corporate Citizenship. 2003. *Opportunities and risks of the United Nations Global Compact: Novartis case*, (Sheffield, Greenleaf Publishing), Eylül.

(15) Human Rights Watch. 2004. *A test of inequality: Discrimination against women living with HIV in the Dominican Republic*, (New York, NY), Temmuz.

(16) UNI. 2000. *Unionization of the call centers in the financial sector*, Andrew Bibby tarafından hazırlanan tartışma metni (Cenevre), Mart.

(17) Söz konusu araştırmalar, Haziran 2003'de Kanada Endüstri İlişkileri Kurulu tarafından *Recruitment strategies and union exclusion in two Australian call centres* başlığı ile yayınlan rapordan alınmıştır.

(18) Age.

(19) FGTB. 2003. "Centres d'appel : le côté sombre de la société de l'information", *Syndicats*, 31 Ocak.

(20) Bu toplantı Bangkok'ta 27 Şubat ve 1 Mart 2002 tarihleri arasında, ILO ile BM, ILO ve Dünya Bankası'nın ortaklaşa oluşturduğu Genç İstihdam Ağı tarafından yapıldı. Daha fazla bilgi için, bk. www.ilo.org/public/english/region/as-ro/bangkok/conf/meet02.htm.

(21) Maruni. M. 2003. "Emplois atypiques", *Le monde diplomatique* (Paris), Temmuz.

(22) FGTB. 2003. "L'école est finie", *Syndicats*, 27 Haziran.

(23) Maruani, age.

(24) Altieri, G. 2002. "La fi exibilité du marché du travail : débat politique, pratiques de terrain", *Chronique internationale de l'IRES* (Institut de recherches économiques et sociales (IRES)), (Noisy-le-Grand, Fransa) Mayıs.

(25) Fondeur. Y. ve Lefresne, F. 1999. "Présentation: les jeunes sur le marché du travail, une comparaison européenne", *Revue de l'IRES*, 2/1999.

(26) Altieri, age.

(27) ILO. 2003. *Safety in numbers* (Cenevre), Nisan.

(28) Aizicovici, F. "Mauvais bulletin de santé pour les conditions de travail", *Le Monde (Monde de l'Economie)* 24 Ekim.



Asgari ücret ve gençlerin istihdamı

Grant Belchamber
(Araştırma Görevlisi,
Avusturya Sendikalar Konseyi)

Çeviren: Şerife Geniş

Asgari ücretler üzerine yapılan tartışmalar genellikle çok hararetli, ama bir o kadar da aydınlatıcı olmaktan uzaktırlar. Gençlere yönelik asgari ücretler üzerine ileri sürülen iddialar yetişkin işçiler için asgari ücretlere dair söylenenleri yansıtır (1). Belli noktalara yapılan vurgularda farklılıklar olmasına rağmen temel meseleler ortaktır. Sendikalar et-

kili asgari ücret uygulamasını destekler (2). Etkili asgariler uygulatılabilir asgarilerdir. En kötü ihtimalle, etkili asgari ücretler zayıf işçi gruplarının sömürülmelerini sınırlandırır. En iyi durumda ise asgari ücretler bütün işçiler için yaşanabilir bir ücreti güvence altına alır.

Ücretler işçilerin emek güçlerini satarak elde ettikleri gelirlerdir. Diğer her şeyin sabit olduğu bir durumda, yüksek ücret seviyeleri işçilerin ihtiyaçlarını daha iyi karşılamalarına olanak verir. Asgari ücretler, aksi durumda ücretleri bireysel pazarlık yoluyla belirlenen, ücretler ve çalışma koşulları

Kaynak: ILO, Policy proposals for decent work and employment for young people, Labour Education 2004/3, No. 136, s. 29

için toplu sözleşme yapamamış savunmasız (endüstriyel olarak zayıf) işçiler için emek pazarı koşullarının alt sınırını koyar.

İyi tasarlandıklarında ve korun-duklarında, etkili asgari ücretler güçlü bir eğitim altyapısı ile birlikte beceri oluşumunu da destekleyebilir.

Asgari ücret karşılığı (evrensel olmamakla beraber) işverenler, hükümetler ve akademisyen ekonomistler arasında çok yaygındır ve genel olarak genç işçiler için asgari ücrete karşı muhalefet yetişkin işçiler için asgari ücrete karşı muhalefetten daha büyüktür (3).

ASGARI ÜCRET

KARŞITLIĞI:

İDDİALAR VE KANITLAR

Asgari ücrete karşı öne sürülen itirazlar genel olarak iki gruba ayrılırlar.

Birinci olarak, ana akım “arz-ve-talep” ekonomi kuramı, piyasadaki “denge”nin kurulmasında fiyat mekanizmasına merkezi ve çok önemli bir rol verir. Fiyat artışları, kıtlığı ve piyasaya girişin karlılığını gösterir; fiyat düşüşleri, fazlalığı ve piyasadan çıkışın karlılığını gösterir. Fiyat mekanizma-

ları arzı taleple dengeleyen ve piyasayı oluşturan “görünmez eldir.” Fiyatları artmaktan ya da düşmekten alıkoyan herhangi bir müdahale fiyat sisteminin yol gösterici işlevini bozar ve dengenin kurulmasını engeller.

Emek piyasasında ücret düzeyleri alım-satım fiyatlarıdır.

Bu paradigmaya göre, emek piyasası dengeye ulaştığı zaman işsizlik yoktur. Buna karşılık, işsizliğin varlığı emek piyasasının dengeye ulaşmadığının kanıtı olarak gösterilir. İşsizlik olgusu düşük ücretli işler için yarışan en temel becerilere sahip işçiler arasında her zaman yüksek, yüksek beceriye ve yüksek ücretlere sahip işçiler arasında ise düşüktür.

Bu görüşe göre, asgari ücret yasaları (4) *görelî ücretlerin* ayarlanmasını –yani düşük ücretli işçilerin ücretlerinin diğer gruplara göre düşmesini– engeller ve işsizlik de bunun sonucu olarak ortaya çıkar. Bu zarif kurama göre, düşük ücretler emek için hem arzı hem de talebi etkiler. Düşük ücretler, daha az kişinin işsiz kalması ve daha çok işverenin herhangi bir düzeydeki üretim için ek emek istihdam etmesi ile sonuçlanır. Bu

TABLO 1- ASGARI ÜCRETLER VE İSTİHDAM/NÜFUS ORANLARI-SEÇİLMİŞ ÜLHELER

Ülke	Yaşlara göre, yetişkin asgari ücretlerinin yüzdesi olarak gençlerin asgari ücretleri (2002 yıl sonu itibariyle)					1997 yılında 18 yaşındakiler için asgari ücret (m) (satınalma gücü paritesine göre)	İstihdam/nüfus oranı – 15 ile 24 yaşları arasındaki kişiler için	
	16	17	18	19	20	ABD\$	1990	2002
Avustralya (a)	50	60	70	80	90	5.75	61.1	59.6
Belçika (b)	70	76	82	88	94	5.25	30.4	28.5
Kanada (c)	100	100	100	100	100	5.33	61.1	57.3
Fransa (d)	80	90	100	100	100	5.56	29.5	24.1
Yunanistan (e)	100	100	100	100	100	3.06	30.3	27.0
İrlanda (f)	70	70	100	100	100	Veri Yok	41.4	45.3
Hollanda (g)	34.5	39.5	45.5	54.5	63.5	2.73	53.0	70.5
Yeni Zelanda (h)	80	80	100	100	100	4.46	58.3	56.8
Portekiz (i)	100	100	100	100	100	2.32	54.8	41.9
İspanya (j)	100	100	100	100	100	2.94	38.3	36.6
İngiltere (k)	Yok	Yok	85	85	85	Veri Yok	70.1	61.0
ABD (l)	82.3	82.3	100	100	100	5.15	59.8	55.7

a Asgari ücretler işkollarına göre değişiklik gösterir. Gençlerin çoğu perakende satış sektöründe istihdam edilmektedir; bu ücret rakamları perakende satıştaki istihdama aittir ve tezgahhtarların asgari ücretinin yüzdeleridir (bu da 2002'de Federal Asgari Ücretin yüzde 113.5'iydi). Dolayısıyla Avustralya'da 20 yaşındaki bir tezgahhtar için asgari ücret tam asgari ücretin yüzde 102'si kadardır. b Tam asgari ücret 21 yaşında geçerli olur. c Eyaletlerin çoğunda bütün yaşlar için tam asgari ücret. d 16 ve 17 yaşındaki işçiler işbaşı yaptıktan sonra sadece ilk altı ayda daha düşük asgari ücret alırlar. Sonrasında tam asgari ücret almaya başlarlar. e Tam asgari ücret 15 yaşında başlar. Ancak 18 yaşından küçüklerin istihdamında sınırlamalar mevcuttur. f Tam asgari ücret 18 yaşından itibaren ilk işe başlamadan iki yıl sonra başlar (eğitim süresi hariç). g Tam asgari ücret 23 yaşında başlar. h 1991 ve 1994 arasında 18 yaşın altındaki işçiler asgari ücret uygulamasının dışında tutulmaktaydı. 1996 ve 2000 arasında 20 yaşın altındaki işçiler yetişkin asgari ücretinin yüzde 60'ına hak kazandılar. 2000'deki durum halen geçerlidir. i Bazı çıkarlar dışında her yaş için tam asgari ücret. j 16 yaşında tam asgari ücret. k 22 yaşında tam asgari ücret. 18 yaşındaki işçiler halen asgari ücret uygulamasının dışındadır; Düşük Ücretler Komisyonu tam asgari ücretin yüzde 60'ının bu işçiler için asgari ücret düzeyi olarak konulması tavsiyesinde bulundu. l İstihdamın ilk 90 günü daha düşük düzeyde ücret geçerlidir; sonrasında bütün yaşlar için tam asgari ücret geçerlidir (ikram sektöründeki bazı durumlar dışında). m Blau ve Kahn Tablo 3.3 s. 82'den 1997 yılının başlangıç asgari ücretleri, döviz kurları ve satın alma gücü pariteleri kullanılarak hesaplandı; Avustralya'ya ait rakam tam asgari ücretten yüzde 12.5 fazla olan tezgahhtar asgari ücretine dayanmaktadır.

Kaynaklar: *OECD Employment Outlook* (çeşitli sayılar); *UK Low Pay Commission Reports* (çeşitli sayılar); Francine D. Blau ve Lawrence M. Kahn. *At Home and Abroad – US Labor Market Performance in International Perspective*, Russell Sage Foundation, New York, 2002.

uyum süreci yolu ile, “fazla arz”ı olan işçilerin ücretleri arz ve talep arasında dengenin yeniden kurulduğu ve işsizliğin ortadan kalktığı noktaya kadar düşer.

Ücretlerin emek piyasasında önemli bir yol gösterici rolü olduğu, prensipte, test edilebilecek bir önermedir ve bunun için kanıt bulma arayışlarının emek iktisadında uzun ve süregiden bir tarihi vardır. Burada emeğin arz ve talebindeki fazlalık ile görelî ücret düzeylerindeki hareket arasında istatistiksel bir ilişki aranır. Hakim kuram için temel öneme sahip böyle bir bağıntıyı bulmak yönündeki bu arayışlar çarpıcı bir şekilde başarısız olmuştur. Önde gelen bir çalışma bulgularını aşağıdaki şekilde özetlemiştir:

Ücretler ve maaşların yapısı ... kıt yeteneklerin ve kazanılmış becerilerin dağılımını belirleyen geniş çaplı uyarıcı göstergelerle tutarlıdır. Ne var ki, görelî ücretlerin hassas yol gösterici aygıtlar olduklarına inanmıyoruz. Bu kanımız izleyen her iki önermeyi kapsamaktadır: (1) görelî ücretler altta yatan arz ve talep koşullarındaki değişimlere anında tepki vermez; ve (2) işgücünün dağılımı büyük

emek kategorilerinin görelî ücretlerindeki değişimlere duyarsızdır (5).

OECD’nin 1994 *İş Araştırması*’nda temel politika olarak öne sürülen, iş yaratmak için emek piyasasının düzensizleştirilmesi stratejisi titiz ekonometrik çalışmalar karşısında solup buruşmaktadır (6).

Emek piyasasındaki yol gösterici sinyalleri ve görelî fiyatların ayarlanmasını engellediği ya da bastırdığı iddia edilen asgari ücret yasaları gibi “engellerin” kaldırılması anlamına gelen emek piyasası “esnekliği” işsizlik konusunda her derde deva değildir.

Emek piyasası uyumunda ücretlerin önemli yol gösterici rolü oynadığına dair kanıt bulmakta karşılaşılan yaygın başarısızlık emek iktisadî alanında alternatif uyum mekanizmaları arayan kayda değer bir literatürün ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Emek arzı ve ücret ödemeleri bir kereye ait kişiler üstü bir alışveriş değil, arz edilen emeğin iş ortamı tarafından belirlendiği, insanlar arasında gerçekleşen bir ilişkidir.

Ünlü ekonomist Arthur M.

Okun'un neredeyse 20 yıldan uzun fazla bir zaman önce de belirttiği gibi, emek piyasasını "görünmez el"den daha çok "görünmez el sıkışma" tanımlar (7).

Asgari ücretlere bir başka yaygın itiraz da, asgari ücret düzeylerinin belirlenmesinin işçilerin yarattığı çıktıya göre ücreti çok yüksek tutacağından bazı işçilerin işlerini kaybetmelerine neden olacağını iddia eder (8). Başlangıç noktası ne olursa olsun, asgari ücrette artış asgari ücretle çalışan işçiler arasında işsizliğin artmasına neden olacaktır.

Asgari ücret yasalarının iş kaybına neden olduğu önermesi birçok ekonomist için neredeyse değiştirilemez bir iman konusudur. Bu önerme, çağdaş ekonomideki hakim paradigmanın kalbi olan, değer ve bölüşümün *marjinal verimlilik kuramı*'nın temel ilkelerinden türetilen bir kuramsal tüm-dengegidir. Bu önermeyi sorgulamak ortodoksinin papazlarının gözünde sapkınlıktır ve alayla karşılanır (9).

Ne var ki, bu önerme test edilebilir –ve bu arz/talep fazlalarını görelî ücret hareketleriyle ilişkilendirme girişimlerinden çok da-

ha doğrudan bir şekilde yapılabilir. Kavramsal olarak en yalın test asgari ücret uygulamasının ya da asgari ücretlerdeki artışın iş kayıplarına neden olup olmadığıdır. Ve eğer öyle ise, asgari ücretlerdeki bir artış karşısında bu kayıplar ne kadar büyük olur?

Kavramsal yalınlık, pratik testlerin basit ya da kolay olduğu anlamına gelmez. Asgari ücretler ile istihdam arasında negatif bir ilişki arayışı, belki de bütün uygulamalı iktisat araştırmaları arasında en çok uğraşılmış alandır. Buna rağmen, alışlagelmiş hikaye açısından şaşırtıcı bir başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

Emek piyasasında asgari ücretlerin iş kaybına neden olduğuna dair açık kanıt bulmaktaki başarısızlık, yakın zamanlarda araştırmacıların, asgari ücretin olumsuz etkilerinin kuramsal olarak daha belirgin ve kolayca tespit edilebileceği varsayılan belli emek piyasası parçalarına odaklanmalarına neden olmuştur. Birçok çalışma için odak grup genç işçiler olmuştur.

Okul ve oyun dünyasından çalışma dünyasına geçiş yapan gençler çalışma hayatlarına yetiş-

kin işçilere göre daha az beceri, eğitim ve deneyimle başlarlar. Dolayısıyla, üretkenlikleri düşüktür ve (piyasa ekonomistlerine göre) asgari ücret yasaları gençlerin istihdamını çok daha yüksek bir risk altına sokar.

Bu çağdaş geleneğin en önemli temsilcisi sayılabilecek kaynak Brown, Gilroy ve Kohen'e (BGK) aittir (10). Zamanın en gelişmiş ekonometri tekniğini Birleşik Devletler'e ait 1954-1979 arasını kapsayan zaman-serisi verilerine uygulayan BGK'nın tercih ettiği tahmine göre (yetişkin) asgari ücretinde yüzde 10 artış gençlerin istihdamını yüzde 1 ile 3 arasında düşürmüştü.

Bu oran (istihdamın ücretlere göre esnekliği olarak bilinir) ekonomi mesleğinde iyi bilinen bir olgu statüsünü kazanmıştır ve sıklıkla göz ardı edilen ya da unutilan genç işçilerin istihdamının önemine dikkat çektiği düşünülür. Profesyonel ekonomistlere yönelik araştırmalar göstermektedir ki, birçoğu ücretlerde yüzde 10'luk bir artışın iş sayısında –yalnızca genç işçilerin iş sayısında değil– yüzde 1 ile 3 arasında bir kayba neden olacağına inanmaktadır.

Ne var ki, BGK'nın tahmini eleştirel bir bakış karşısında geçerliliğini yitirmektedir. İzleyen zamanda ekonometride ortaya çıkan gelişmeler zaman serilerine dayalı kanıtlarda çok önemli yöntemsel sorunların olduğunu göstermiştir. Dahası "tarafli yayın" ve "bulgu ayıklama" üzerine süre giden kaygılar da var. Bunun yanı sıra, BGK'nın modeli 1980'leri de içeren bir data ile yeniden uygulandığında (yani 1950'den 1993'ün sonuna kadar), model daha güçlü değil daha *zayıf* hale gelmektedir ve 1990 yılı için tahmin edilen esneklik istatistiksel olarak sıfırdan farklı değildir (11).

Bugün bir yığın çağdaş titiz ampirik çalışma ortodoks öngörüye şüphe düşürmektedir. 1980'lerin son yıllarından beri David Card, Lawrence Katz, Alan Krueger ve diğerleri (tek başlarına ve birlikte) *asgari ücretlerde mütevazı artışların istihdama hiç bir etkisinin olmadığını* gösteren, Birleşik Devletler'e ait bulgular yayınlamışlardır –bazı bulgular ise asgari ücretlerdeki artışların istihdamdaki artışlarla bağlantılı olduğunu göstermektedir. Richard Dickens, Stephen Machin, Alan Manning ve diğerle-

ri de İngiltere için bir dizi benzer bulgu üretmişlerdir.

Yakın dönemde ortaya çıkan heterodoks sonuçlar, bu konuda çağdaş bir otorite sayılabilecek Card ve Krueger'in *Myth and Measurement* adlı küçük kitabında yayınlanmıştır (12). İzleyen zamanda düzenli olarak yayınlanan çalışmalar da benzer bulgular üretmiştir; bunların birçoğu da İngiltere Düşük Ücretler Komisyonu tarafından bir dizi raporda listelenmiştir (13).

ASGARI ÜCRETLER VE GELİR DAĞILIMI

Bazı çalışmalar, özellikle de genç işçiler için, negatif asgari ücret/istihdam esneklikleri olduğunu göstermeye devam etmektedir. Örneğin, OECD'nin bir çalışması (*Employment Outlook 1998*) asgari ücret yasaları olan OECD ülkelerinden oluşan bir örneklem için yapılmış karşılaştırmalı regresyonları içerir. Bu çalışmada asgari ücretler ile gençlerin istihdamı arasında istatistiksel olarak anlamlı ama çok düşük bir negatif ilişki bulunmuştur (14).

Bu bulgu kendi içinde önemlidir. Asgari ücretler ile gençlerin is-

tihdamı arasında *küçük* bir ilişki -orantısız olandan küçük her şey- daha yüksek asgari ücretlerin genç işçilerin bir grup olarak yaşam koşullarını iyileştirdiği anlamına gelir (15).

Asgari ücretler ve gençlerin istihdamı arasındaki istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişkiye dair herhangi bir kanıt sorunludur ve kesin olmaktan uzaktır -tahminler sıfır etrafında toplanmaktadır ve dolayısıyla asgari ücretlerin ortalamada istihdam için nötr olduklarını ima ederler.

Öte yandan asgari ücret/istihdam arasında negatif ilişki olduğuna işaret eden çalışmalar ağırlıkla *küçük* oranlar tespit etmektedirler. Bu asgari ücret yasalarının gelir dağılımını iyileştirmede yardımcı olabileceği anlamına gelmektedir. Bu aynı zamanda daha çok gence iş yaratmak için gençlerin asgari ücretini azaltmanın pahalı bir yöntem olacağı anlamına gelir.

Ayrıca şunu da not etmek gerekir ki, asgari ücretin istihdama olan etkisi üzerine ampirik bulgu mütevazı artışlara ilişkindir. Bu açıklamanın önemini görmek zor olmasa gerek.

Gençler için olan asgari ücretin bir gecede yetişkinler için olan asgari ücretin iki katına çıkarıldığını düşünün. Böylesi bir gelişme elbette ki gençlerin istihdamında büyük bir yıkıma neden olacaktır. Fakat bu çapta bir öneri hiç bir ülkedeki politika tasarımlarında yer almamaktadır. Dolayısıyla soru artışların ne kadar olacağıdır.

Bulgular birçok ülkede değişim için önemli çapta bir alanın bulunduğunu göstermektedir. İngiltere’de asgari ücret uygulamasına başlanması ve Yeni Zelanda’da gençler için asgari ücretin ayarlanması, asgari ücretlerin daha önceki düşük düzeylerinden önemli miktarlarda artış görmesinin istihdam oranlarına hiç ya da çok az etki yaptığını göstermektedir (16).

Asgari ücretlerde düzenli, mütevazı, tahmin edilebilir artışların –Avustralya’da son yirmi senede olduğu üzere– genç işçilerin (ya da hatta yetişkin işçilerin) istihdamı açısından negatif ya da pozitif görünür bir etkisi olmamıştır (17).

Öyle görünüyor ki, istihdamdaki sonuçları belirleyen etkenler asgari ücretlerin gerçek hayatta gözlemlenen düzeylerinden başka yerlerde yatmaktadır (18).

MEVCUT UYGULAMA VE İYİ TASARIM

Asgari ücretlerin belirlenmesinde ve çeşitlendirilmesinde dikkatli davranma gerektiğini kabul edersek, öyle görünüyor ki, gençler için etkili asgari ücret benimsemek tehlikeli değildir. Mevcut uygulamalar, ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir.

Tablo 1 bilgiye ulaşılabilen bir dizi ülkede gençler için asgari ücretleri ve seçilmiş emek piyasası verilerini sunmaktadır. Yürürlükteki yetişkin asgari ücretlerinin yüzdeleri olarak gençlerin asgari ücretlerinin oranını gösteren sütunların birinci bloğu (19) ülkeler arasında çok farklı yaklaşımların olduğunu ortaya koymaktadır.

Avustralya, Belçika ve Hollanda’da genç işçiler için asgari ücretler kademeli olarak artış göstermektedir. Tam yetişkin asgari ücretine hak Avustralya ve Belçika’da 21 yaşında, Hollanda’da ise ancak 23 yaşında kazanılmaktadır. Her yaş için asgari ücret oranları, bu üç ülke arasında büyük farklılıklar göstermektedir.

Kanada, Yunanistan, Portekiz ve İspanya’da bütün yaşlar için tam asgari ücret uygulanmakta-

dır. Gençlerin asgari ücretinin, tam asgari ücretin yüzde 80'inin biraz üzerinde olduğu istihdamın ilk 90 günü hariç, aynı uygulama Birleşik Devletler'de de vardır (20). Fransa, İrlanda ve Yeni Zelanda'da 18 yaşından itibaren tam asgari ücret uygulaması benimsenmekle birlikte, 16 ve 17 yaşındaki işçiler için daha düşük asgari ücretler uygulanmaktadır; öte yandan İngiltere'de 18-21 yaşları için düşük asgari ücret uygulanırken, 18 yaştan küçükler için asgari ücret uygulaması yoktur (21).

Uygulamadaki bu farklılıkların dışında, yetişkin asgari ücretleri farklı ülkelerde farklı düzeylerde belirlenmekte ve ortak para birimiyle ya da (diyelim ki) ortalama kazançların oranı olarak ifade edilmektedir. Küreselleşmiş dünyada bu farkın yarattığı etkiyi gösterebilmek için Tablo 1'in orta sütunu, 18 yaşındaki işçilerin asgari ücret oranlarını, 1997'deki satın alma gücü paritelerini uygulayarak ortak para birimi cinsinden yansıtmaktadır (22).

Son iki sütun bu ülkeler için gençlerin, istihdam/nüfus oranı olarak ölçülen istihdam yoğunluğunu göstermektedir. Ne yazık ki,

istihdamın nüfusa oranını ölçen veriler yalnızca 15-24 yaş grubu için mevcut olduğundan, bu ülkelerde 18 yaşındakiler için karşılaştırmalı istihdam yoğunluğuna kolayca ulaşmak mümkün değildir.

Dolayısıyla, burada kesin sonuçlar çıkarılamaz. Bu noktayı belirttikten sonra, satın alma gücü paritesi ile ölçüldüğünde, 18 yaşındakiler için Avustralya, Belçika, Kanada, Fransa ve Birleşik Devletler'de asgari ücret oldukça yüksektir -5.15 ABD Doları ile 5.75 ABD Doları arasında. Bunlar arasında İngilizce konuşulan üç ülke yüksek istihdam/nüfus oranlarına sahipken (yüzde 55 ve 60 arasında), iki kıta Avrupa'sı ülkesinde bu oran düşüktür -en yükseği yarıdan düşüktür (23). Her beş ülkede de 1990 ve 2002 arasında istihdamın nüfusa oranı düşmüştür.

Yeni Zelanda yüksek bir istihdam/nüfus oranı ile orta sıralarda bir asgari ücret düzeyine sahiptir.

Yunanistan, Portekiz, İspanya ve Hollanda 18 yaşındakiler için düşük bir asgari ücret düzeyine sahiptir -2.32 ABD Doları ile 3.06 ABD Doları arasında. İlk üç ülke, 12 yıldır aşağılara doğru seyreden düşük bir istihdam/nüfus oranına

sahiptir.

Fakat Hollanda tablodaki sıradışı örneği temsil etmektedir. Portekiz hariç, Hollanda'nın 18 yaşındakiler için uyguladığı asgari ücret bütün diğer ülkelerden daha düşüktür. Hollanda'nın istihdam/nüfus oranı 12 yıllık bir sürede yüzde 53'ten yüzde 70'e çıktı ve 2002'de bütün ülkeler arasında (yüzde 10 farkla) en yüksek orana ulaştı. Geçen 20 yılda Hollanda, İş Kurumu ve Sosyal-Ekonomik Konseyi yoluyla emek piyasalarında uygulanmak üzere bir dizi aktif emek piyasası programı yarattı ve uyguladı. Bu uygulanan politika girişimleri "neo-liberal" değil "toplumsal ortaklık" kökenine ve niteliğine sahiptir (24). Hollanda'daki girişimler eğitim, beceri kazandırma ve istihdam arasında derin bütünleşmeyi ortaya koyarlar. Bunlar planlı aktif önlemler programından bağımsız olarak düzenlemeye ve genç emek piyasasında düşük ücretlere dayanmaz.

Küreselleşmiş dünyada, ülkeler arasında gençlere yönelik asgari ücretler ve gençlerin istihdam yoğunluğunda görülen muazzam farklılıkları, bu ülkelerdeki genç

işçilerin farklı üretkenlikleri ile ilişkilendirerek açıklamak ikna edici olmaz.

Öyle görünüyor ki, Ricardo, bir şeylerin farkındaydı –bir ülkedeki göreceli ücretlerin yapısı büyük ölçüde toplumsal değerleri ve gelenekleri yansıtır. Bütün ülkelerde etkili asgari ücretler belirleyerek ve bunu koruyarak genç işçilerin yaşam koşullarını iyileştirmek için olanak vardır.

İyi politika tasarımının özellikleri nedir? Ne tür engeller vardır?

Asgari ücretler *aktif emek piyasası politikalarının* vazgeçilmez parçasıdır ve öyle kabul edilmelidir. Etkili asgari ücret yasaları iş arayanların istihdam olanaklarına zarar vermeden onların kazanç imkanlarını iyileştirir.

Genç işçiler için asgari ücret koşulları açık, net ve kolayca anlaşılabilir olmalıdır (25). Bu gençlerin yerinde kararlar verebilmeleri için gelecekteki seçenekleri hakkında düşünmelerine yardımcı olur. Aynı zamanda işverenlerin bilmesi ve uyması gereken bilgileri basit ve anlaşılabilir kılar.

Okuldan işe geçişte, çıraklık ve benzeri planlı iş ve eğitim biçimleri tarihsel olarak bu geçiş hızlan-

dürmüştür ve hızlandırmaya devam etmektedir. Kabul edilen ve her zaman işe yarayan nitelikler kazandıran bu uygulamalar katılımcıların gelecekteki kazanç profillerini iyileştirir.

Asgari ücretin uygulanacağı durumlarda eğitimde geçen zamanı asgari ücretin dışında tutmak gerektiği konusunda güçlü argümanlar mevcuttur. Ne var ki, bu tür uygulamaların asgari ücretten kaçmak için kullanılmadığından ve asgari ücretin etkinliğine zarar vermediğinden emin olmak için yakından ve dikkatlice takip edilmesi gerekir. Bazı işverenler genç işçilere karşılığı olan eğitimi vermeden çırak ücreti ödemek peşindedirler (26).

Bu durum özellikle ileri yaştaki gençler için geçerlidir. Çoğunluğu 18 yaşında olduğu bazı ülkelerde, araba kullanabilen, oy verebilen ve ülkeleri için asker olup savışan ve başka her türlü amaç için yetişkin sayılan bu insanlara, istihdam edildiklerinde tam yetişkin asgari ücreti alma hakkı verilmemiştir. Çıraklık ya da buna benzer planlı bir eğitim anlaşması altında olmadıkları durumlarda, bu uygulamanın nedenlerinin en iyi

ihtimalle anlaşılması zordur. Beceri kazandırma adına asgari ücretin verilmediği durumlarda, işverenler ve hükümetler gerekli eğitim altyapısının varlığını ve eğitimin verildiğini garanti etmekle yükümlüdürler.

Genç işçilere (yani yasal olarak yetişkin kabul edilmeyenlere), halihazırda bazı ülkelerde uygulandığı gibi, tam yetişkin asgari ücreti verilmesi uygun olabilir. Her ne kadar bir miktar çalışma deneyimi okul ve eğitime arzu edilir ve değerli bir katkı yapsa da, genç yaşlarda paralı istihdamın önceliği ikincil olmalıdır. Çocuk emeği geçmişte bırakılmış lanetli bir uygulamadır ve çocuklar için asgari ücretlerde yüksek indirimler yaparak teşvik edilmemeli, çocuklar ucuz işçilere dönüştürülmemelidir.

Genç işçiler için ve/veya onlara yönelik planlı bir eğitimin parçası olarak asgari ücretlerinin yetişkin asgari ücretlerine göre azaltılmasının uygun olduğuna karar verildiği durumlarda alt limit ihtiyaç, ücretlerin yeterliliği ve varsa sosyal güvenlik ödemeleri göz önüne alınarak belirlenir. Evde yaşayan bir genç, haneye ait hizmetlerden fay-

dalanabilir; gencin birincil uğraşı okul olduğu sürece, yetişkin asgari ücrete göre bir miktar kesinti desteklenebilir. Bu durum özellikle yetişkin asgari ücretlerinin karşılaştırmalı olarak yüksek düzeylerde tutulduğu ülkelerde söz konusu olabilir.

Yetişkin asgari ücretin yetişkin işçiyi ücretli yoksulluktan koruyamayacak kadar yetersiz, çok düşük düzeylerde olduğu yerlerde, genç işçiler için ek bir indirimle gidilmesi tavsiye edilemez. Etkinlik ücreti (27) uygulamaları ücret asgari düzeylerine de doğal bir taban oluşturur; Birleşik Devletler’de işverenlerin genç işçilere ilk işlerinde “asgarinin altında” ücret verebilmelerini sağlayan yasal önlemler neredeyse hiç kullanılmamaktadır (28).

Ödemenin varlığı, koşulları ve düzeyinin yanı sıra genç işçilerin hak kazanmış olabileceği işsizlik sigortası ve eğitim ödenekleri de bu grup için asgari-ücret düzeylerinin belirlenmesinde dikkate alınması gereken konulardır. Bu tür haklar, var oldukları durumlarda, uygulamada bir “rezerv ücret” (29), gençler için asgari ücretlerde daha düşük bir sınır belirler-

ler.

Bazı durumlarda, genç işçiler için daha düşük asgari ücretin uygulanması kesinlikle uygunsuzdur. Örneğin, testosteron hormonu tavana vurmuş, erkekliklerini göstermeye can atan genç delikanlıların inşaat sektörü işverenleri için düşük ücretlerle yüksek çatı kirişlerinde oradan oraya koşarak tehlikeli işler yapmalarına olanak verilmemelidir.

Son olarak, asgari ücretlerin düzenli olarak makul miktarlarda arttırılması asgari ücretlerin piyasadaki değişimleri takip etmesini sağlar ve büyük ve potansiyel olarak sarsıcı değişimlere ihtiyacı ortadan kaldırır.

SONUÇ

Sıradan çalışan insanların çıkarlarını savunarak ve genişleterek, sendikalar ücretleri artırmayı ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi ve dolayısıyla genel olarak toplumdaki yaşam koşullarını iyileştirmeyi amaçlarlar. Bu amaç sendikacıları 200 yılın önemli bir kısmında ayakta tutmuş ve motive etmiştir.

Köktenci piyasa ekonomistleri için, ücretleri ve istihdam koşulla-

rını başıboş piyasanın sağlayacağından daha iyiye getirmeye yönelik her türlü girişim beyhudedir ve sonunda bütün toplum için daha az istihdam ve daha düşük hayat standardı getirecektir. Her ne kadar her zaman bir kaç sapkın çıkmışsa da, bu inanç iktisatçıların emek piyasası politika önerilerini belirlemiştir.

Bu durum şimdi değişmektedir. Varolan kanıtlardan yola çıkarak oluşmakta olan uluslararası uzlaşma güçlü bir şekilde emek piyasasını asgari-ücret yasaları ile şekillendirerek ve bunları da aktif eğitim ve beceri kazandırma politikaları ile destekleyerek yoksulluğu azaltmanın ve genel olarak hayat standartlarını yükseltmenin mümkün olduğunu göstermektedir.

Bu konuda sendikalar hep haklı olmuşlardır. Mücadeleden vazgeçmemeliyiz.

DİPNOTLARI

(1) Şimdilik “gençlik”in nerede sona erdiği ve “yetişkin” hayatın nerede başladığı sorusunu göz ardı edelim.

(2) Bu asgari düzeylerin nasıl belirlendiği –asgari ücretlerin parlamento tarafından doğrudan mı, toplu pazarlık yoluyla elde edilen seviyelerin ya-

sa ile yaygınlaştırılması yoluyla mı, yoksa yasama meclisi ile danışıklı çalışan mahkeme süreçleri aracılığıyla mı belirlendiği – başka bir konudur.

(3) Bazı akademisyen ekonomistler, etkili olmadığı sürece, (yani ya çok düşük düzeylerde tutulduklarında ya da zorunlu kılınmadıklarında), asgari ücretleri desteklemeye hazırdırlar.

(4) Hatta, bütün emek piyasası düzenlemeleri.

(5) *Report of the Committee of Review into Australian Industrial Relations Law and Systems* (the “Hancock review”), Cilt 3, Ek 2, s. 29 (Canberra), AGPS, 1985.

(6) Bk. *Fighting unemployment: The limits of the free market orthodoxy*, D. Howell (der.) (OUP yayında).

(7) Ricardo’nun 200 yıl önce yaptığı gözlem bu görüşle tamamen uyum içindedir.

(8) Bu, Stigler’in yukarıda alıntılanan iddiasının temelini oluşturur.

(9) Gary Becker’in *Business Week*, 1994’teki Card ve Krueger’in çalışmasının tanıtımına bakınız.

(10) Charles Brown, Curtis Gilroy ve Andrew Kohen. 1982. “The effect of the minimum wage on employment and unemployment”, *Journal of Economic Literature*, Cilt. 20, ss. 487-528. Bu çalışma Ronald Reagan’ın birinci döneminde oluşturulan Asgari Ücret Üzerine Başkanlık Çalışma Komisyonu tarafından yapılan çalışmadan ortaya çıkmıştır. Birleşik Devletler Fede-

ral Asgari Ücretinin dokuz sene üç ay –1 Ocak 1981'den 1 Nisan 1990'a kadar – dondurulmasına neden olmuştur.

(11) Daha geniş bir açıklama için David Card ve Alan B. Krueger'in *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage* (Princeton University Press, 1995) başlıklı kitabının altıncı bölümüne bakınız. "Taraflı yayın" ve "bulgu ayıklama" araştırmacıların ve dergi editörlerinin kuramsal varsayımları ile uyumlu sonuçları yayınlarken, bu varsayımlar ile uyumlu olmayan bulguları ve sonuçları yayınlamama eğilimlerine gönderme yapar.

(12) Card ve Krueger'in güçlü bir şekilde vurguladıkları gibi (örneğin s. 8), ortodoks görüşü yanlışlayan çağdaş bulgular aslında ekonomi disiplininde çok eski ve güçlü bir geleneğe sahiptirler.

(13) Bk. www.lowpay.gov.uk.

(14) OECD. *Employment Outlook 1998*, ss. 47-48: "...bu tahmini etkilerin bazı ülkelerde genç istihdamı/nüfus oranında yaşanan büyük düşüşün açıklanmasında görece olarak önemsiz olduğunu belirtmek gereklidir. Örneğin Fransa'da, gençlerin istihdam/nüfus oranı 1975 ve 1996 arasında yüzde 18'den fazla düştü. Fakat, ortalama ücretlere göre asgari ücretlerdeki artış bu düşüşün yüzde ellisinden daha azını açıklayabilir."

(15) Bk. Richard Freeman. 1996. "The minimum wage as a redistributi-

ve tool", *Economic Journal* 106, ss. 639-649. Varsayalım ki 100 tane asgari ücretle çalışan işçi vardır ve asgari ücret saat başına 10 Dolardır. Yine varsayalım ki, asgari ücret saat başına 11 Doara çıkarıldı ve istihdam 100'den 97'ye düştü. Başlangıçtaki saat ücretleri maliyeti 1,000 Dolardı; asgari ücretteki artış ve istihdamdaki düşüşü müteakiben bu maliyet 1,067 Dolara çıktı. Buna göre, prensip olarak, öyle görünüyor ki, iş başındaki 97 işçi, her üç işsiz arkadaşına saat başına 10 Dolar ödeyebilir ve buna rağmen daha iyi durumda olabilirler.

(16) Yeni Zelanda için bk. Dean Hyslop ve Steven Stillman. Yayında. *Youth minimum wage reform and the labour market* (New Zealand Treasury and New Zealand Department of Labour). Artışlar (iki yıl içinde ve yetişkin asgari ücrete göre) 16-17 yaşındaki-ler için yüzde 41 ve 18-19 yaşındaki-ler için yüzde 70. İngiltere için bk. *Low Pay Commission Report 2004*; yetişkin asgari ücretin uygulamaya konmasıyla birlikte, genç yetişkinler için (18-20 yaş) "gelişim oranı"nın belirlenmesi ve iyileştirilmesinin İngiltere'de istihdamda görünür herhangi bir olumsuz etkisi olmamıştır. Komisyon, daha önce asgari ücret dışında tutulan 16 ve 17 yaşındakiler için (daha düşük) bir asgari ücretin uygulamaya konmasını tavsiye etmektedir ve istihdamda herhangi bir olumsuz etki beklememektedir.

(17) 1998 tarihli bir Personel Araş-

tırma Raporu'nda, Avustralya'nın devlet destekli bir neo-liberal politika düşünce grubu (Verimlilik Komisyonu), gençler için asgari ücretler ile gençlerin istihdamı arasında önemli derecede olumsuz bir ilişki tespit ettiği iddiasında bulundu (bk. A. Daly, N. H. Duc, D. Eldridge, O. Gabbitas ve P. McCalman, *Genç Youth Wages and Employment* (Canberra, AusInfo), 1998). Ne yazık ki (tabii ki onlar için), ekonometrik analiz tamamen hatalıydı; hatta analizde hiç bir asgari ücret verisi kullanılmamıştı! Bk. P. Junankar, M. Waite ve G. Belchamber, "The youth labour market: Anecdotes, fables and evidence", *Economic and Labour Relations Review* 2000, Cilt. 11, ss. 159-86.

(18) Bk. bu sayıda Robert Kyloh tarafından kaleme alınan makale: "Tackling the dilemma of disadvantaged youth: Priorities and policies for international action."

(19) İngiltere Düşük Ücretler Komisyonu raporlarından alınmıştır.

(20) Garsonluk bahşişin yaygın olmasından dolayı daha düşük asgari ücretlere tabidir.

(21) En son yayınlanan Düşük Ücretler Komisyonu raporu bu işçiler için de daha düşük bir asgari ücret düzeyinin tespit edilmesini tavsiye etmektedir.

(22) Blau ve Kahn, s. 87'den alınmıştır.

(23) Avustralya'nın bu grupta en yüksek İstihdam/Nüfus oranına ve as-

gari ücrete (ortak para birimiyle) sahip olduğuna dikkat çekeriz. Ayrıca Avustralya ile öteki ülkeler arasında asgari ücret farklılaşması 19 ve 20 yaşındakiler için daha da yüksektir.

(24) Bk. A. Hermerijck, M. Van der Meer ve J. Visser, "Innovation through co-ordination – Two decades of social pacts in the Netherlands", *Social pacts in Europe – New dynamics* içinde, G. Fajertag and P. Pochet (der.), ETUI and OSE (Brussels), 2000.

(25) Avustralya genç işçiler için çok çeşitli asgari ücret düzeylerine ve koşullarına sahiptir – bk. J. Munro, D. P. Duncan ve C. Raffaelli, *Junior Rates Inquiry*, Australian Industrial Relations Commission, 4 Haziran 1999, Baskı R5300. Gençlerin büyük bir kısmı perakende satış ve ikram sektöründe tezgahtar ya da yiyecek ve içecek çalışanları olarak istihdam edilmektedirler. Ülkedeki en yüksek asgari ücret bu sektörlerde dir. Ücretlerin düşük olduğu geleneksel imalat sektöründe gençlerin istihdamı çok nadirdir ve gittikçe de azalmaktadır. Bu düşük ücretlerin iyileştirilmesi için hem koşullar hem de ihtiyaç mevcuttur.

(26) Bunun şu anda Avustralya'da olduğuna dair artan sayıda kanıt vardır.

(27) "Etkinlik ücreti" kavramı kalkınma ekonomisinden gelir; ücretin işçilerin fizyolojik gereksinimlerini (onları yorgun, zayıf ve/veya dikkatsiz halde bırakarak) karşılamaya yeterli olmadığı durumlarda, daha yüksek ücretler

işçinin üretkenliğini artırır. Aynı argüman sosyal ve psikolojik ihtiyaçlar için de geçerlidir. Düşük ücretler düşük morale, yüksek oranda işgücü devrine ve düşük üretkenliğe neden olur.

(28) Bk., Card ve Krueger, a.g.e., s. 14.

(29) “Rezerv ücret” kavramı ekonomideki arayış kuramından gelir. Bu kurama göre, serbest emek piyasasında işsizler onlar için kabul edilebilir özelliklere sahip (buna ücret de dahil) bir iş bulana kadar arayacaklardır. “Rezerv ücret,” daha yüksek ücretli

bir iş bulabilme olasılığını hesaplayarak, herhangi bir işçinin bir iş karşılığında kabul etmeye hazır olduğu ücrettir. Buradaki fikre göre, işsiz kalan süre uzadıkça, kişi yeterli ücret ödeyen bir iş bulma beklentilerini ona göre ayarlar ve kişinin rezerv ücreti düşer.

Genç işçilerin çoğu için bu fikir ilgisiz akademik soyutlamadan başka bir şey değildir —onların temel kaygısı makul ücret veren bir iş bulmaktır ve makul ücret işsizlik ya da eğitim ödeneklerinden fazla bir şeydir.