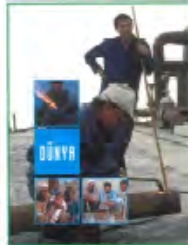


30, Ağustos 2006

sendikal notlar



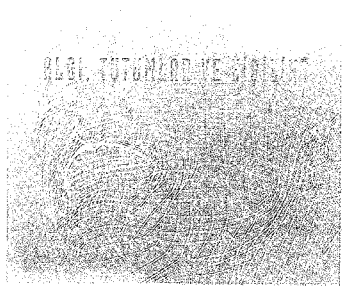
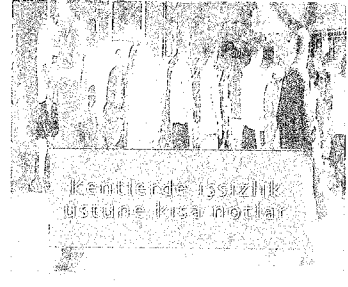
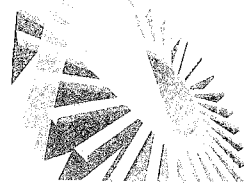
İnsana yakışır iş, onurlu iş,
yağışır iş.

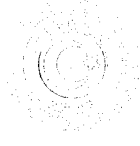


İÇERİKLER

Sunuş	3
Türkiye	5
Dünya	22
"Yine ILO mevsimi geldi, yine tasarımlar hazırlandı	30
Kentlerde işsizlik üstüne kısa notlar	52
Rıqı, tutumlar ve kişilik	64
Çıralıklık sözleşmeleri ve kötü niyetli uygulamalar	80
Ekonomik güvence ve insanca çalışma	88
Söz ve temsil güvencesi	114

ÇIRAKLIK SÖZLEŞMELERİ VE KÖTÜ NİYETLİ UYGULAMALAR





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, yazarının 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: Nokta Ofset
Anadolu Bulvarı NO: 27-28
Gimathan-Gimat-Ankara
Tel: 0312. 397 07 58

Baskı Tarihi: 19 Ağustos 2006

SUNUŞ

Türkiye ekonomisi IMF ve Dünya Bankası'nın programladığı dışa bağımlılığın yarattığı ağır faturayı her geçen gün daha fazla ödeyecek bir görüntü veriyor. İşsizlik, üretim kapasitesi, yatırım, dış ticaret, faiz ve enflasyon oranları başta olmak üzere, ekonominin nerede durduğunu yansıtan hemen tüm rakamlar, “gri” görüntüsünü, artık “kara” bir görüntüye dönüştürmeye başlamıştır.

AKP Hükümeti ise “karalaşmaya” başlayan genel görüntüyü “pembeye” boyamaya çalışmaktadır. Onlara göre yaşanan gelişmeler dış ekonomik dalgalanmalarla ortaya çıkan “geçici”, “önemsiz”, “sıradan” ve “alışılması gereken” gelişmelerdir. “Herşey kontrolde” ve “bir kısım medya panik ortamı yaratmaya çalışmaktadır.”

Oysa yaşanan gelişmeler ile tarihsel deneyimler açısından bakıldığında Hükümet, rakamları doğru yorumlamamaktadır. Dahası siyasal iktidarın bu yöndeki çabaları açık bir çarpıtmadır, gerçeklerin üstünü örtme çabasıdır. Kaldı ki bu genel görünümün hem

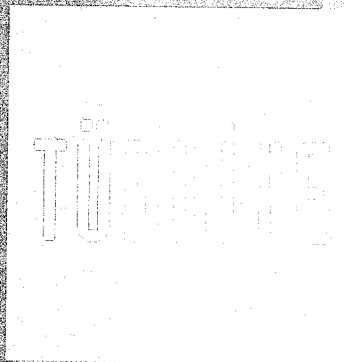
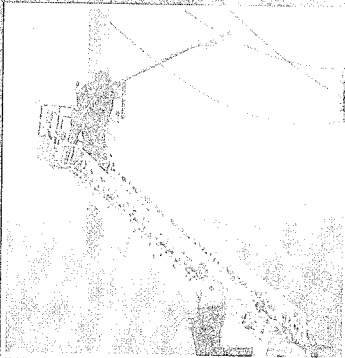
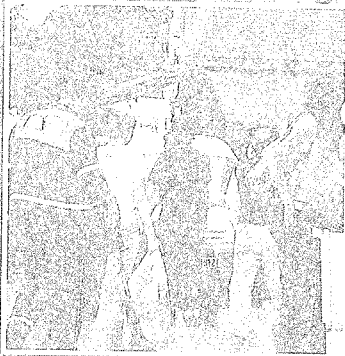
kısa, hem de orta dönemde daha da iyileşebileceğini söylemek ise olanaklı değildir. Bir başka yönüyle IMF ve Dünya Bankası'na avuç açma politikalarıyla güdülenen ekonomik politikalar bir kez daha duvara çarpmıştır. Ancak gerek ekonomik, gerekse sosyal politikalar konusunda bu denli açık hatalar yapan siyasal iktidarı aldığı kararlardan geri döndürecek veya genel olarak zorlayacak toplumsal bir güç bulunmamaktadır.

Sendikalar başta olmak üzere demokratik toplumsal kuruluşlar, birlikte davranma kültürünü geliştirerek ekonomik ve sosyal alanda yaşanan dayatmalara karşı güçlü bir direnç oluşturamamaktadır. Suskunluk, güvensizlik, dışlanma ya da yalnız kalma ürküntüsü ne yazık ki egemendir.

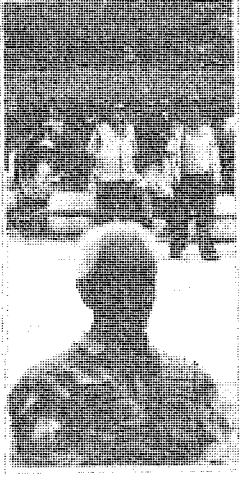
Bu genel görüntü en kısa zamanda değişmelidir, değiştirilmelidir. Eğer bu ülke için tarihsel ve toplumsal sorumluluk taşıınıyorsa...

Saygılarımızla.

Merkez Yönetim Kurulu



Y. Çağdaş Gericici



SOSYAL GÜVENLİK HAKKINA YENİ SALDIRILAR

Hükümet, IMF istemlerine bağlı olarak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda köklü değişiklikler getiren yasal düzenlemeleri, parlamentodan hemen hiç tartışmaksızın geçirdi.

Çalışan örgütlerinin çoğunlukla basın açıklaması düzeyinde kalan tepkilerine aldirmeden yürürlüğe sokulan yasaları Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer, bir kez daha görüşülmek üzere TBMM'ye iade etti. Ancak hükümet de-

ğişiklik önerilerini dikkate almadı ve yapılan düzenlemeler hiçbir değişiklik olmadan TBMM'nde onaylandı.

Veto edilen maddeler arasında, yasanın özünü oluşturan, sosyal güvenlik sisteminde aktüeryal dengeyi sağlamak için kaçınılmaz olarak değerlendirilen, emeklilik yaşını 2036'dan itibaren kademeli olarak 65'e ve işçiler açısından prim gün sayısını 7 binden 9 bine çıkararak madde ile emekli aylığı bağlanma oranını düşüren maddeler vardı. Veto edilen 15 maddenin 12'si, bu üç konuyla bağlantılı maddelerden oluştu.

5489 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nu, 15 günlük inceleme süresinin son gününde veto eden Sezer, veto gerekçesini büyük ölçüde Anayasa'nın sosyal devlet ve eşitlik ilkelerine dayandırırken, Anayasa Mahkeme-

si'nin daha önce konuyla ilgili verdiği çeşitli kararlara da atıfta bulundu. Sezer, sosyal devlette sosyal güvenlik sisteminin, yalnızca aktüeryal hesaba dayanan bir düzenek olarak oluşturulamayacağını belirtti.

Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer'in Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun veto gerekçesindeki tespitler bu konuda tarihsel uyarıları da içerdi. Sezer'in Anayasa Mahkemesi süreci de başlattığı yasanın veto gerekçesinde özette şu görüşlere yer verildi:

"Yasayla işçilerin prim ödeme gün sayısının 7 binden 9 bin güne çıkarılması, ülke gerçekleriyle bağdaşmadığı gibi, sendikasılaştırmanın, esnek ve kayıt dışı çalıştırmanın ve yoğun işsizliğin yaşandığı ülkemizde 9 bin prim ödeme günü gerçekçi görünme-

mektedir.

Emekli olabilme yaşı ile aylık bağlama yaşı arasındaki kimi durumlarda uzun yılları içeren fark ölçüsüzlüğü bir başka göstergesidir. Örneğin, 1 Ocak 2007 tarihinde, 18 yaşındayken sosyal sigorta kapsamına giren, 43 yaşında emekli olma hakkı kazanan bir sigortalı, ancak 22 yıl sonra, 65 yaşında aylığa hak kazanabilecektir.

Yasada, emekli aylıklarının, yasal kesin ölçütler yerine piyasa koşullarına dayanan yönetsel keyfi ölçütlerle artırılmasının öngörülmesi, hukuk devleti ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.

Emekli aylıklarının yalnızca yıllık TÜFE oranı kadar artırılması, ulusal gelirdeki (Gayri safi milli hasıla-GSMH) artış payının, başka bir deyişle gönenc (refah) payının emekli aylıklarına yansı-

tilmaması, emeklilerin ulusal gelirden aldıkları payın daha da gerilemesine neden olacaktır ki, bu da, sosyal hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmamaktadır.

Kimi kamu kurum ve kuruluşlarının, özellikle yerel yönetimlerin mali zorluk nedeniyle hizmet akdi ile çalışan işçilerin kıdem tazminatlarını ödemekte güçlük içinde buldukları bir gerçektir. Yapılan bu düzenlemeyle, memurlar ve diğer kamu görevlileri emekli ikramiyelerini alabilmek yönünden aynı güç koşullar içine itilmektedirler. Normal işleyen bir düzenden, riski kurum yerine çalışanlar üzerine taşıyan bir sisteme geçmek sosyal devlet ilkesiyle bağdaşmaz.

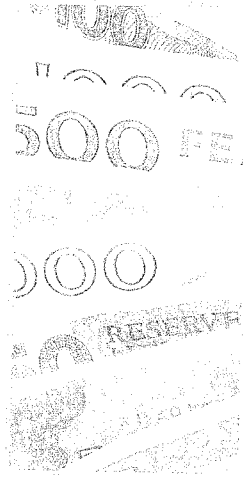
Ülkemizde ortalama yaşama süresinin 66 yıl olduğu gözetildiğinde, söz konusu yasa ile

tüm sigortalılar yönünden emekli aylığı bağlama yaş sınırının zaman içinde de olsa 65'e yükseltilmesi; sürekli çalışma olanı işverenin inisiyatifinde olan sigortalılar yönünden de prim ödeme gün sayısının dokuz bine çıkarılması gelecek kuşakların emeklilik hakkına kavuşmasını olanaksız kılacağı gibi, bu niteliği ile adil, makul ve ölçülü değildir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nuyla aylık bağlama oranının düşürülmesinin daha az emekli aylığı anlamına geleceği, bu durumun, çalışanların emeklilik statüsü yönünden olumsuz bir gelişme olduğu açıktır.

Günümüzde uygulanan emekli aylıklarının, insan onuruna yaraşır asgari yaşama düzeyini sağlamaktan uzak olduğu gözetildiğinde, bu

tutarları daha da azaltan yeni kuralın adil, makul ve ölçülü olmadığı; emeklilerin ulusal gelirden hak ettikleri payı almalarını sağlayamayacağı açıktır."



TÜRKİYE, BORÇ YÜKÜNDE 5. SIRADA

Borç yükünün ağırlığı Türkiye ekonomisinin en önemli sorunlarından biri. Birçok toplumsal sorunun "tetikleyicisi" özelliği taşıyan borçlar, ülkeyi kımıldayamaz duruma soktuğu gibi, geleceğe dönük hedeflerin oluşturulmasını da engellemektedir.

Ülkenin içine sokulduğu ağır borç

yüküne karşılık Hükümet yetkilileri dik-kati farklı noktalara çelmeye çalışıyor. Oysa yayınlanan karşılaştırmalı uluslararası istatistikler, ülkemizin içine itildiği borç girdabının sürekli olarak ekonomik krizler üreteceğini, bağımlılığı daha da arttıracığını ve toplumsal sorunları ağırlaştıracağını gösteriyor.

Anka Haber Ajansı'nın uluslararası verilerden oluşturduğu habere göre Türkiye gelişmekte olan ülkeler arasında; Çin, Brezilya, Rusya ve Arjantin'den sonra en fazla dış borcu bulunan beşinci ülke konumunda bulunuyor. Habere göre Türkiye 1994 ve 2001 krizleri gibi iki önemli finansal kriz yaşadığı son 15 yılda 112 milyar dolar artırarak 161.6 milyar dolara çıkardığı dış borç stokuyla dünyada beşinci olurken, Çin 193.6 milyar dolar artırarak 248.9 milyar dolara yükselttiği bor-

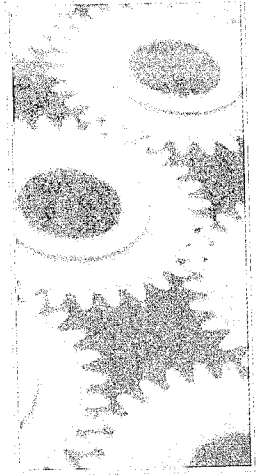
cuyla ilk sıraya yükseldi.

Dünya Bankası'nın verilerine göre, dünya ekonomisine "küreselleşmenin" damgasını vurduğu 1990-2004 yılları arasında düşük ve orta gelirli ülkelere dış borçları 104 milyar dolar artarak 426.9 milyar dolara kadar çıktı. Türkiye'nin de aralarında bulunduğu orta gelirli ülkelerin dış borçları ise 1 trilyon 325 milyar dolarlık

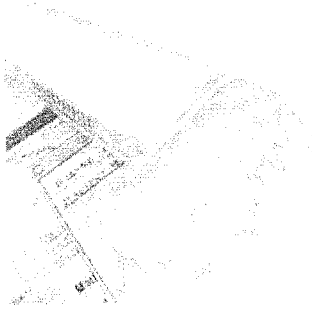
büyümeyle 2 trilyon 328 milyar dolara kadar yükseldi.

Türkiye, 1990-2004 yılları arasında 112.1 milyar dolar artırdığı dış borç stokunu 161.3 milyar dolara kadar yükseltti. 1990 yılında 49.4 milyar dolarla gelişmekte olan ülkeler arasında yedinci sırada bulunan Türkiye, son yıllarda "atağa geçerek" Endonezya, Meksika ve Hindistan'ı geride bıraktı ve beşinci oldu.

Diğer yandan Türkiye 21.5 milyar dolarla, 2004 yılında Brezilya'dan sonra IMF'ye en borçlu ikinci ülke konumunda bulunuyordu. Türkiye, 6.2 milyar dolarla Hindistan, Endonezya, Meksika, Pakistan, Arjantin, Brezilya ve Çin'den sonra Dünyaya Bankası'na en borçlu yedinci ülke konumunda yer aldı.



**DÜNYA
BANKASI'NDAN
TEHLİKELİ
DAYATMALAR**
Dünya Bankası,



ÜCRETLER ERIYOR

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'na göre işçinin reel ücreti 1997'den bu yana yüzde 15, son bir yılda ise yüzde 8.2 geriledi. Her iki işçiden biri "kayıtdışı" olarak çalıştırıldı. TÜİK verilerine göre, dönemler itibarıyla imalat sanayi üretiminde çalışan kişi başına reel kazanç endeksi yüzde 15.1 düştü. Böylece 1997 yılında 100 olarak kabul edilen bir imalat sanayi çalışanın reel ücreti, 2005 sonunda 84.9'a düştü. Bu durumun anlamı şu; işçi bir yandan eriyen ücret ile diğer yandan işsizlik tehditi ile karşı karşıya kaldı.

TÜİK'in verilerine göre, 20 milyon 834 bin kişilik işgücü içinde, kayıtdışılık oranı yüzde 48 olarak gerçekleşirken, işsiz sayısı 102 bin kişi artarak son iki yılın en üst seviyesi olan 2 milyon 799 bine, işsizlik oranı ise yüzde 11.8'e çıktı. Bu kişilere, "iş aramadığı için işsiz sayılmayan ancak çalışmaya hazır olan 2 milyon 289 bin kişinin eklenmesiyle, gerçek işsiz sayısı 5 milyon 88 bine, işsizlik oranı ise yüzde 19.6'ya yükseldi.

Türkiye'nin ekonomik ve sosyal yapısı konusunda son dönemlerde önemli raporlar açıklamaya başladı. Mart 2006 tarihinde "Eğitim Raporu"nu açıklayan Dünya Bankası, Nisan 2006'da ise "Türkiye'de İşgücü Piyasası" raporunu açıkladı. Raporun açıklanması amacıyla 14 Nisan günü Ankara'da geniş katılımli bir toplantı düzenlendi. Toplantıya Hükümet adına

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu ile Devlet Bakanı Ali Babacan katıldı.

Sendikal kamuoyunda pek rağbet görmeyen açıklamaların yapıldığı toplantı, gerçekte çalışanlar ve örgütleri açısından özel olarak dikkate alınması gereken önemli uyarıları içeriyordu.

Tüm çalışanlar açısından ve özellikle sendikalar için

çok önemli tehlikelerin habercisi olması gereken Dünya Bankası Raporu'nun sunum toplantısında konuşan Devlet Bakanı Ali Babacan ekonomide yaşanan yüksek büyüme oranlarının istihdama yansımalarının, verimlilikteki olağanüstü artıştan kaynaklandığını söyleyerek; "Yapısal reformların merkezine artık istihdamı oturttuk. Bu konuda 8 ay

önce başlattığımız paketler birer birer açıklanıyor. Ama istihdam için adımlar makroekonomik dengelere zarar vermemeli" dedi.

Toplantıda konuşan Dünya Bankası Türkiye Direktörü Andrew Vorkink Türkiye'nin dört alanda kapsamlı reforma gereksinimi olduğunu söyledi. Vorkink, bunları; "Yatırım ortamı, mali piyasalar, iş-

DAHA ÇOK DEMOKRASİ

"IMF'nin her dediğini emir kabul etmemizi, NATO'yu sorgulamaktan vazgeçmemizi, ülkemizin "düvel-i muazzamanın" sömürgeci olmasına hiç itiraz etmememizi, tarımın, küçük ve orta ölçekli sanayinin çökertilmesine sessiz kalmamızı, TÜPRAŞ, TELEKOM, THY, ERDEMİR gibi dev kuruluşlarımızın elimizden koparılıp alınmasını ve birilerinin özel mülkü olmasını alkışlamamızı, toplumsal afete dönüşen işsizliği boynumuzu bükecek kabullenmemizi bekliyorlar.

Hayır! Bize dayatılan bu kaderi reddediyoruz. Daha fazla demokrasi istiyoruz. Fikrinden dolayı, yazdıklarından dolayı, konuştuğularından dolayı, miting yaptığı için, gösteri yaptığı için, demokratik tepkisini gösterdiği için, hiç kimsenin yargılanmadığı bir ülkeyi özlüyoruz. Toplumsal barış ve insanca yaşam için daha fazla demokrasi talebinde bulunmaktan asla vazgeçmeyeceğiz"

(Petrol-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu'nun 1 Mayıs 2006 açıklamasından)



gücü piyasaları ve eğitim” olarak sıraladı.

Yatırım ortamı konusunda yararlı ilerlemeler kaydedildiğini söyleyen Vorkink, bir işletmenin tescil edilmesi ya da kapatılmasıyla ilgili masraflar, küçük firmaların uyum yüklerinin azaltılması, vergi rejiminde değişiklikler, Rekabet Kurumu'nun sorumluluklarının açıklığa kavuşturulması ve yargı usulleri gibi iyileştirilmesi gereken alanlarda ise birçok sorun bulunduğunu kaydetti.

İstihdam alanının esnekleştirilmesi konusunda politika değişikliğinin zorunlu olduğunun vurgulandığı Dünya Bankası Raporu'nda kıdem tazminatı konusunda ilginç değerlendirmeler yapılırken, çalışma sürelerinin uzun olmasının ortadan kaldırılması konusunda esnekleşme eksenli politikalar savunuldu.

Dünya Bankası Raporunda savunu-

lan görüşler özetle şöyle:

“Yüksek kıdem tazminatları gibi düzenlemeler, işçileri işten çıkarmayı maliyetli bir hale getirerek işi korumak için tasarlanmıştır. Bu düzenlemeler işi koruma anlamında başarılı olsa da, gelecekte ekonomik koşullardan kaygı duyan işverenler, ekonomik koşulların elverişsiz olduğu zamanlarda işten çıkarmanın çok maliyetli olması halinde yeni işçi alma konusunda çekingen davranabilir. Türkiye gibi ekonomik dalgalanmalar yaşayan ülkelerde bu etkinin daha da güçlü hissedilmesi olasıdır.

(...)

Türkiye'de işgücü piyasası düzenlemeleri büyük oranda aile başına tüm çalışma hayatı boyunca aynı işte kalan tek bir tam-zamanlı ücretliden oluşan bir işgücü için tasarlanmıştır. Yüksek kıdem tazminatı, işten çıkarılmanın getirdiği risk-

lerden işçileri korumak üzere tasarlanmıştır. Geçici çalışma üzerindeki kısıtlamalar, işverenlerin emeklilik ya da kıdem tazminatı kapsamında olmayan işçileri kullanmasını önlemek için tasarlanmıştır. Ve düşük emeklilik yaşı ise kayıt dışılığı artıran yüksek sosyal güvenlik vergilerini gerektirmektedir.

(...)

Türkiye'de çalışma saatleri, ilgili verilerin mevcut olduğu ülkeler arasında en yüksektir.

Yüksek çalışma saatleri, kıdem tazminatı şartlarının ve fazla mesainin göreceli olarak daha az vergilendirilmesinin yeni istihdam yaratılmasını caydırıcı bir etki yapmaktadır. Şirketler yeni işçi almaktansa daha yüksek fazla mesai ücretleri ödemek pahasına mevcut işçilerini kullanmayı daha avantajlı olarak görmektedir. Örneğin, 2004'te Türk imalat sektöründeki işçiler haftada 52

yerine ortalama 45 saat çalışmış olsalardı, 500.000 işçiye daha ihtiyaç olacaktı. Ekonomik dalgalanmaların son yıllarda işgücü piyasasında esnekliği son derece önemli hale getirmiş olması, kıdem tazminatı yükümlülüklerinin bilhassa maliyetli olmasına neden olmuş olabilir. Kıdem tazminatı şartları ayrıca muhtemelen doğrudan yabancı yatırımı da engellemiştir; zira yabancı yatırımcılar yasal düzenlemelere uymayı tercih etmektedir.

(...)

Kıdem tazminatı şartları ve esnek çalışma üzerindeki kısıtlamalar gibi düzenlemeler tam zamanlı, ömür-boyu işleri korumak üzere tasarlanmıştır. Öte yandan işsizlik sigortası ve eğitim programları gibi tedbirler ise iş dünyasındaki koşullardan etkilenen işçileri korumak için tasarlanmıştır. Birçok ülkede olduğu gibi, Tür-

kiye'de de bu iki yaklaşım uygulanmaktadır: işleri korumak ve işçileri korumak.

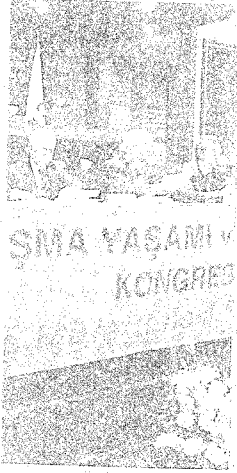
Yüksek kıdem tazminatı gereklerini düşürmek belki de en acil işgücü piyasası reformudur. Yukarıda da belirtildiği gibi, kıdem tazminatı büyük oranda kamu sektörü çalışanlarına ve büyük özel firmalarda çalışanlara yarar sağlamaktadır. Kıdem tazminatı şartlarını kolaylaştırmak özellikle genç işçiler için yararlı olacaktır.

(...)

Belirli süreli iş sözleşmelerine ekonomik nedenlerle de izin verilmeli ve iş kurumlarının şirketlere geçici işçi sağlamasına olanak verilmelidir. Mevcut düzenlemeler sadece mevsimsel tarım işi gibi "objektif" nedenler için belirli süreli iş sözleşmelerine izin vermektedir. Her iki öneri de özellikle kadınlar için yararlı olacaktır.

Toplu pazarlık ve iş güvencesine da-

ha iyi erişim ve ihtilaf çözüm mekanizmaları da işçilere yarar sağlayacaktır."



"1. ÇALIŞMA YAŞAMI VE İŞ DENETİMİ KONGRESİ" ANKARA'DA YAPILDI

İş Müfettişleri Derneği tarafından "Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi"nin birincisi "Bireysel iş ilişkilerinde yeni düzenlemeler, uygulama sorunları ve çözüm önerileri" konusunda 1-2 Nisan 2006 tarihlerinde gerçekleştirildi.

Kongreye Türkiye'nin değişik bölgelerinde görev yapan iş müfettişleri,

öğretim üyeleri, sendika temsilcileri ve uzmanları ile yarığı mensupları katıldı.

İş Müfettişleri Derneği Başkanı Gonca Şahin açış konuşmasında Kongreyi düzenleme amaçlarını açıkladıktan sonra iş denetim sisteminde değişim ve etkinliğin artırılması ihtiyacına dikkat çekti. Gonca Şahin küreselleşmenin çalışma hayatına etkileri ile ilgili olarak konuşmasında şu konulara değindi:

"Küreselleşmenin etkileri yaşamakla birlikte, bu sürecin olumsuzluklarına karşı insani boyut da kaçınılmaz olarak gündeme gelmektedir. İş denetimi de bir yandan küreselleşme sürecinde çalışma yaşamında insani boyutun ihmal edilmesini engelleyen, diğer yandan da haksız rekabetin önlenmesini sağlayan bir araç olarak önemini korumak-

ta ve bir denge unsuru olmaya devam etmektedir."

Çalışma yaşamında değişimin iş denetimine etkilerinin de söz konusu olduğunu vurgulayan Şahin; "üretim süreçlerinin parçalanması, çalışma mekânının bağımsızlaşması, standart dışı çalışmaların yaygınlaşması, iş denetiminde de yeniden yapılanma ihtiyacını artırmaktadır. İş ühdamın korunmasının da İş Kanununun temel hedeflerinden biri olduğu görülmektedir. Bu amaçla sınırlı da olsa iş güvencesinin getirilmiş olması ileri bir düzenleme olup, iş denetimini güçlendirmektedir" dedi.

Kongrenin açılışında konuşan ILO Türkiye Temsilcisi Gülay Aslantepesi esneklik ve güvence ilişkisine dikkat çekti ve şunları söyledi:

"Avrupa ülkelerinin pek çoğunda esneklikle güvence bir arada gidi-

yor ve buna ilişkin de yasal düzenlemeler oldukça ayrıntılı şekilde düzenlenmiş. Değerli sosyal ortaklar hatırlayacaklar, geçen yıl şubat ayında Budapeşte'de yapılan 7. Avrupa Bölge Konferansı'nın da tartıştığı başat konulardan biri esneklik ve güvenceydi. Kısaca yeni bir sosyal politikaya kavram olarak ortaya atılan "flex security"

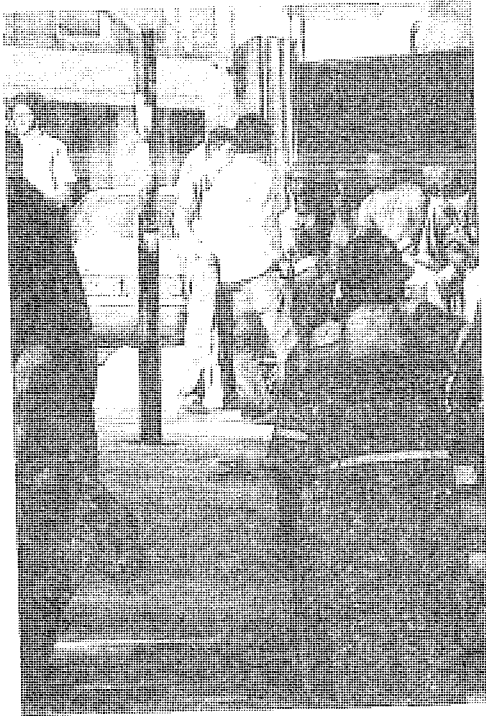
kavramı üzerinde sosyal ortaklar ve hükümet temsilcileri tartışılar.

Esneklik, günümüzün yapılanmaları içerisinde kaçınılmaz bir istihdam modeli ise, buna mutlaka bir güvence getirmek durumundayız. Aksi takdirde sağlıklı bir iş yaşamını, kayıtdışının olmadığı bir iş yaşamını sürdürülebilmek mümkün değil."

Sözlerinde iş müfettişlerinin çalışmalarına da yer veren Aslantepe, sayısal ve olanaklar açısından iş müfettişlerinin yetersizliklerine de dikkat çekerek şunları söyledi:

"İş müfettişi arkadaşlarımız, 81 sayılı Sözleşme kapsamında öngörülen yapılanma modeline göre görevlerini yerine getirememektedirler. Yani iş müfettişleri, çalışma yaşamını dü-

zenleyen yasaların denetiminden sorumlu kamu ajanlarıdır, son derece büyük bir sorumlulukları vardır ve çok önemli bir görev ifa etmektedirler. Ancak bazen bakıyoruz, gerçekten yine 81 sayılı Sözleşmenin 11 inci maddesinde öngörülen maddi koşullara sahip olarak görevini yerine getirememektedirler. Çok büyük bir özveriyle, Sayın Baş-



17 KAT FARK

Dünya Bankası'nın "Dünya Ekonomik Göstergeleri 2006" isimli yayınında yer alan verilere göre Türkiye'de en zengin yüzde 10'luk kesim (yaklaşık 7 milyon kişi) toplam gelirin yüzde 34.1'ini alırken, en yoksul yüzde 10'luk kesimin payı (yaklaşık 7 milyon kişi) ise yüzde 2 düzeyinde kalıyor. Buna göre en zengin yüzde 10 ile en yoksul yüzde 10 arasında tam olarak 17 katlık bir fark bulunuyor.

Dünya Bankası verilerine göre Türkiye'de 2000 yılında yüzde 2'den düşük olan günde 1 dolarla geçirmek zorunda bulunan nüfusun oranı 2003 yılında yüzde 3.4'e yükseldi. Günde 2 doların altındaki nüfusun oranı yüzde 10.3'ten yüzde 18.7'ye çıktı. 1994 yılında yüzde 28.3 olan yoksulluk sınırının altındaki nüfusun oranı ise 2002 yılında yüzde 27 oldu.

Verilere göre Türkiye'de kent nüfusunun yüzde 34.5'i, kırsal kesim nüfusunun ise yüzde 22'si yoksulluk sınırının altında yaşıyor.

kanın sunduğu 600 iş müfettişleriyle 70 milyonu aşkın bir ülkede hem kayıtlı, hem kayıtsız işyerlerini denetleyebilmelerini beklemek gerçekçi olmaz."

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu konuşmasında, çalışma yaşamının güncel sorunları konusunda Hükümet tarafından alınan kararları savundu.

Birinci günün ilk

oturumu "Küreselleşmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Yeni İş Kanunu" başlığı altında gerçekleşti ve Prof. Dr. Korkut Boratav'ın başkanlığında Prof. Dr. Meryem Koray ve Prof. Dr. Metin Kutal tebliğ sundular. İkinci oturum, "İş Kanunundaki Yeni İstihdam Biçimleri ve Üçlü İş İlişkileri" konusunda olup, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı Osman Güven Çanka-

ya'nın başkanlığında, Doç. Dr. Murat Engin, Dr. Sabahattin Şen, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Üyesi Doç. Dr. C. İlhan Günay, TISK adına Av. Hakkı Kızıloğlu, ve DISK adına Av. Murat Özveri tebliğ sundular.

Kongrenin ikinci gününün ilk oturumu "İş Kanunundaki Çalışma Koşulları ile İlgili Düzenlemeler" başlığı altında gerçekleşti ve Prof. Dr. Hamdi Molla-

mahmutoğlu'nun başkanlığında Prof. Dr. Polat Soyer, İş Müfettişi Doğan Keskin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi Şahin Çil, Türk-İş adına Av. Ferhan Tuncel ve Hak-İş adına Av. Semih Temiz tebliğ sundular.

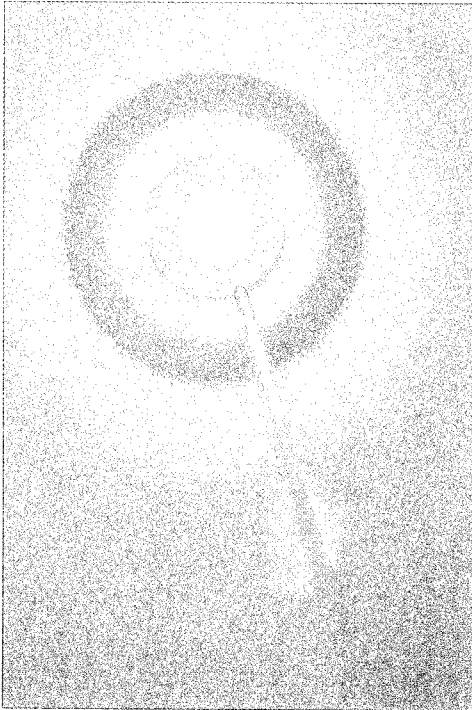
"İş Kanunundaki İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yeni Yaklaşımlar ve Düzenlemeler" konulu ikinci oturumun başkanlığını Doç.

YİNE HEDEFTE..

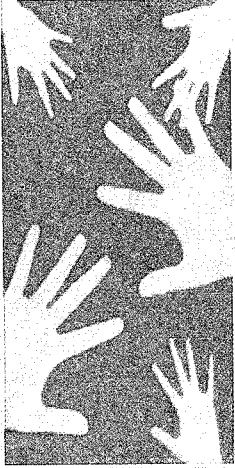
Kıdem tazminatına yönelik işveren kaynaklı operasyon çabaları, son günlerde tekrar uyarıldı. Dünya Bankası bir yandan yayınladığı raporlarda kıdem tazminatının kaldırılmasını isterken, diğer yandan da işveren örgütleri kıdem tazminatı konusunda üst üste raporlar yayınlayarak tehditlere varan yorumlarda bulunuyorlar.

Görünen o ki kıdem tazminatına ilişkin yıllardır sürdürülen bu ve benzeri çabalar giderek daha da arttırılacaktır. Bunun için gizli kampanyalar ve lobi faaliyetleri oluşturulacak ve hatta sendikal hareketin içinden çökertilmesi için gizli ya da açık birçok çaba günde getirilecektir. Bunun için ilk akla gelen şey "istihdam güvencesi sisteminin yeniden yapılandırılacağı", "işsizlik sigortası sisteminin daha da etkili kılınacağı" gerekçesiyle "kıdem tazminatına artık gerek kalmadığı" yalanı gelmektedir.

Umarız bu oyunlara karşı uyanıklık elden bırakılmaz ve güçlü tepkiler oluşturulur.



Dr. Alp Ergör yaptı ve oturuma Dr. Bülent Piyal, Doç. Dr. Ömer Ekmekçi, İş Müfettişi Filiz Anık, TMMOB adına Alaeddin Aras katıldılar.



TÜRK-İŞ: KIDEM TAZMINATINA DOKUNULAMAZ

Ankara'da 8 Mayıs günü toplanan Türk-İş Başkanlar Kurulu, hükümetin IMF ve Dünya Bankası'nın talebi ve bazı işverenlerin zorlamasıyla gündeme getirmeye hazırlandığı istihdam üzerindeki sosyal kesintilerle ilgili paketle, kıdem tazminatı, işsizlik sigortası, istihdam vergile-

ri, zorunlu istihdam ve asgari ücretin yeniden düzenlemeyi amaçladığını bildirdi.

Türk-İş Başkanlar Kurulu İstanbul'da Tekgıda-İş Sendikası Genel Merkezinde bir araya gelerek Türkiye'nin ve çalışma yaşamının önemli gündem maddelerini değerlendirdi.

Toplantıdan sonra yayımlanan sonuç bildirgesinde, Hükümetin IMF ve Dünya Bankası talepleri doğrultusunda ve bazı işverenlerin zorlamalarıyla, istihdam üzerindeki sosyal kesintilerle ilgili bir paketi gündeme getirmeye hazırlandığı belirtildi. Bu paketle kıdem tazminatı hakkı, işsizlik sigortası, istihdam vergileri, zorunlu istihdam ve asgari ücretin yeniden düzenlenmesinin amaçlandığını vurgulandı.

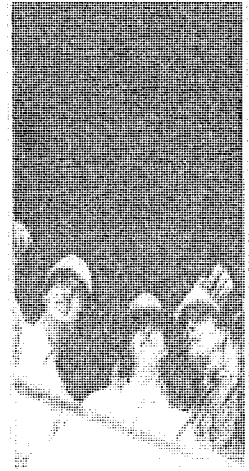
Kıdem tazminatının, ödün verilmez ve vazgeçilmez bir kazanılmış "işçi hakkı" olduğuna

işaret edilen bildirmede, kıdem tazminatının özüne dokunulmasının ve kazanılmış hakların geriye götürülmesinin, işsizlik sigortasında işçilerin katkılarıyla biriken fonların başka amaçlarla kullanılmasının, zorunlu istihdamın kaldırılmasının ve asgari ücretin bölgeselleştirilerek düşürülmesinin asla kabul edilemeyeceği belirtil-di.

Açıklamada, insan onuruna yaraşır iş ve geçim şartlarını sağlamak durumunda olanların, işsizlerin ve yoksulların çaresizliğini temel alarak politika geliştirilmesinin kabul edilemez bir yaklaşım olduğu kaydedildi.

Yine açıklamada, hükümetin reform adı altında yasalaştırdığı, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın, Anayasa'da ifadesi bulunan "Sosyal hukuk devletinde kişinin korunması, sosyal güvenliğin ve sosyal

adaletin sağlanmasıyla olanaklıdır" anlayışıyla bağdaşmadığı, dar geliriyle yaşam mücadelesi veren bir kesimin zorunlu emeklilik sisteminden dışlandığı ve emekli olma haklarının ortadan kaldırıldığı vurgulandı.



"İSTİHDAMD AYRIMCILIĞA HAYIR"

Cinsiyet ayrımcılığının toplumsal yaşamın her alanında olduğunu söylemek gerçekte yeni bir şey söylemek değildir. Ancak hep aynı şeyleri söylüyoruz diye suskunluğu, alışılmışlığı bir "kültür" olarak yaşatmak da doğru bir

davranış değildir.

Ülkemizde kadına dönük ayrımcılık yaşamın her alanında tanık olunan bir sosyal olgu. Bu sorunun sıklıkla tanık olduğu alanların başında ise kadının istihdama girişi, istihdam edilişi ve istihdam dışına itilişi süreçlerinde sıklıkla karşılaşıyor.

Ayrımcılık ve dışlanma yalnızca öğrenim düzeyinin düşük olduğu kadınları etkilemiyor. Bu durum ileri düzeyde eğitim görmüş kadınları da kapsıyor.

Bu konuda somut sorunlar yaşayan bir grup kadın mühendis, iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına karşı kampanya başlattı.

Kampanya için internette bir site de oluşturan grup kamuoyuna şu çağrıda bulundu:

"Kadınlar her alanda olduğu gibi iş yaşamında da cinsiyet ayrımcılığına tabii kalıyor.

Cinsiyet ayrımcılığının sonuçlarından biri, çalışan

kadınların aynı işi yaptıkları halde erkeklerden daha az kazanıyor olmaları. Bir diğeri ise evdeki cinsiyete dayalı iş bölümünün iş yaşamında da devam ederek; "kadın işi" "erkek işi" ayrımını oluşturması. Bunun sonucunda saygınlığı, beceri gereksinimi ve ücretli yüksek işler "erkek işi" olarak tanımlanırken; daha az beceri gerektiren, düşük ücret verilen işler de "kadın işi" olarak tanımlanıyor. Hatta bazı durumlarda bir işin "kadın işi" olarak tanımlanması bile işin gereksindiği gelişkin beceri kümesinin saygınlığının ve niteliğinin düşük belirlenmesine yolaçabiliyor.

Uzmanlık, liderlik, takım çalışması ve iletişim becerileri erkekler kadar gelişkin olmasına rağmen, kadınlar dünyanın her yerinde yükselemek için erkeklerden çok daha

fazla çalışmak zorunda kalıyorlar.

Üniversitelere giriş ve mezuniyette kadınlar erkeklerle eşit başarı göstererek aynı niteliklerle donanmalarına rağmen, iş arama sürecinde kadınlara eşit fırsatlar tanımıyor. Hamilelik ve çocuk sahibi olmanın toplumun devamlılığındaki değeri yok sayılarak, çalışma yaşamında kadınların aleyhine kullanılıyor. Bazı meslekler için "erkek adaylara açık" ya da "tercihen bay" ayrımcılığına tabii tutulmak, biz kadınların işsizlik oranının neden bu denli yüksek olduğunun açık bir kanıtı değil midir?

Uygulanan cinsiyet ayrımcı tutumlar nedeniyle özellikle mühendislik (teknik) alanlarında çalışan kadın sayısı çok azdır.

(...)

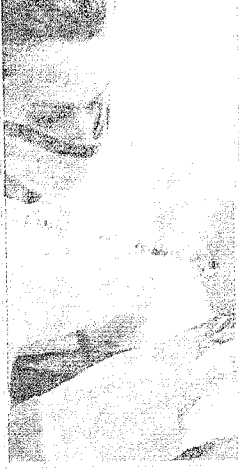
Erkek olmayı zorunlu kılan veya erkeklere öncelik

veren iş ilanları, Anayasa'nın 10. Maddesi, İş Kanunu'nun 5. ve "Birleşmiş Milletler kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması sözleşmesi" nin 11. maddelerine, Avrupa Birliği Mevzuatına ve Uluslararası Çalışma Örgütü belgelerine aykırıdır.

Biz aşağıda imzası olan kadınlar ve kadın örgütleri çalışma yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığını kınıyor; özel sektör ve devlet kurumlarını cinsiyet ayrımcılığına dayalı tavırlarını değiştirmeye, "İşkur'u, "Kariyer.net", "Yeni-bir.com" gibi internet sitelerini de iş ilanlarında cinsiyet eşitliğini gözetten bir tutum almaya çağırıyoruz.

e-grubuna katılmak için adres: http://groups.yahoo.com/group/kadin_muhendisler/

İletişim adresi: kadin.muhendisler@gmail.com



TTB: SAĞLIKTAN TASARRUF EDİLEMEZ

Hükümetin sağlık ve sosyal güvenlik alanında yürüttüğü tehlikeli politikaların yarattığı olumsuzluklar, sağlık sistemini çöküşün eşiğine getirdi. Sağlık hakkını piyasalaştırma doğrultusunda önemli adımlar atan Hükümetin IMF istemleri yönünde sağlıkta tasarruf önlemleri uygulamaya başlaması başta Türk Tabipleri Birliği olmak üzere meslek kuruluşları ile demokratik toplum kuruluşlarınınca protesto edildi.

Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi

tarafından 1 Haziran 2006 tarihinde yapılan basın açıklamasında; "Sağlıkta tasarruf" sözcükleriyle insan ve insana ait tüm değerlerin yok edilmek istendiği belirtildi. Açıklamada "Sağlıkta Çöküş Programı"na dönüşen "Sağlıkta Dönüşüm Programı"na derhal son verilmesi istenerek şu görüşlere yer verildi:

"AKP Hükümeti'nin "Sağlıkta Dönüşüm Programı"ni sağlığı bütünüyle ticarileştirerek piyasanın basit bir "aracı" haline getirdiğini hep söyledik.

Bu program "müşteri, işletme, tasarruf" gibi tüm kavramlarıyla insani değerleri ve insanı unutturmaya, biz hekimleri "hastalık satan" basit bir insan gücüne dönüştürmeye çalışıyor.

Öncelikle belirtmeliyiz ki, yan yana gelemeyecek iki sözcük olan sağlık ve tasarruf

aslında "yaşamdan tasarruf" anlamına gelmektedir. Biz hekimler bu iki kelimenin yan yana getirilmesini kategorik olarak reddediyoruz.

(...)

Kamuda ve özelde mesleklerinin gereğini yerine getirmeye çalışan biz hekimler;

-Sağlığın bir insan hakkı olduğundan asli olarak kamusal bir hizmet olarak sunulmasının,

-Koruyucu sağlık hizmetlerini temel alan basamaklandırılmış bir sağlık hizmetinin organize edilmesinin,

-Sadece etik ve bilimsel değerlere dayalı olarak mesleki bağımsızlığımızın ve klinik özgürlüğümüzün sağlandığı bir ortamın geliştirilmesinin,

-Ülkemizin zengin kaynaklarının başta sağlık olmak üzere bir toplum olmanın temel unsuru olan alanlara öncelikli olarak aktarılması, bu aktarımların sağlanabilmesi

için başta faiz ve borç gibi kaynakların çok küçük bir azınlığa aktarılması anlamına gelen kelimelerden tasarruf sağlanmasının,

70 milyon insanımız ve ülkemiz için artık yaşamsal bir öneme büründüğünü belirtmek isteriz."



BOTAŞ'TA AYRIMCILIĞA KARŞI EYLEM

Botaş işyerlerindeki bir grup çalışanın ücretlerinin yükseltilmesine karşın, vaat edilmesine rağmen ücret artışının, sendika üyesi olanlar için yapılması, çalışanlar arasında ayrımcılık

ğın sürdürülmesi, bazı kapsam içi personelin görev ünvanlarının iptal edilmesi ve yemekhanelerin özelleştirilme istenmesi nedeniyle, 14 Haziran 2006 tarihinde iş başı yapılmayarak, uygulamaları ve verilen sözlerin yerine getirilmemesini protesto ettiler.

Botaş'ın Ankara, Adana, Samsun, İstanbul 2 Nolu, Trakya, Kırıkkale, Bursa, İzmir ve Batman işyerlerinde gerçekleştirilen eylemde şube yöneticileri eylemle ilgili açıklamalarda bulundular. BOTAŞ işverenini alkışlarla protesto eden işçiler, çalışanlar arasında ayrımıcılık yapılmamasını, BOTAŞ yönetiminin vaatlerini yerine getirmesini ve ücret dengesizliğinin giderilmesini, görev ünvanları iptal edilen çalışanların bu ünvanlarının iade edilmesini talep ettiler.

Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaş'ın BOTAŞ

eylemleriyle ilgili olarak yaptığı açıklamada şunları söyledi:

"BOTAŞ'da uzun süredir devam eden ve çözüm bulunamayan sorunlarımız var. Bunların en önemlileri; genel olarak BOTAŞ çalışanlarının, özel olarak da sendikamız üyeleri arasındaki ücret dengesizliği ile bazı kapsam içi personelin görev ünvanlarının iptal edilmesi ve bazı yemekhanelerimizin müteahhite verilme projesidir. Sendikamızca bu sorunlar gerek 2005-2006 toplu iş sözleşmesi süreci öncesinde, gerekse toplu iş sözleşmesinde görüşmelerinde BOTAŞ yönetimine defalarca iletilmiştir. Hatta ücret dengesizliğinin giderilmesi ve saha tazminatının uygulanmasındaki eşitsizlikler nedeniyle toplu iş sözleşmesi son güne kadar imzalanmayarak üyelerimizin tepki-

lerini ortaya koymalarına rağmen sorunlar çözüme kavuşturulamadı. BOTAŞ'daki sorunlarımız elbette ne ücret dengesizliği ne de iptal edilen görev ünvanlarımız ve yemekhanelerimizin müteahhite verilmesiyle sınırlıdır. Ancak bunlar onlarca sorun arasında önceliği olan, en önemli ve mutlak kısa sürede çözülmesi gereken sorunlarımızdır. Sendika olarak BOTAŞ yönetiminin sendikamızla kurumsal ilişkileri geliştirerek çalışanların sorunlarının çözümü için bir an önce somut adımlar atacağı umudunu taşımaktayız. İş barışı, kurumsal birlik ve beraberlik ancak bu şekilde sağlanabilir. Bu nedenle sorunlarımızın bir an önce çözülmesini bekliyoruz. Aksi halde huzursuzluk her geçen gün artacak, iş barışı tehlikeye düşecektir."



SENDİKAL HAKLAR GELİŞTİRİLMELİ
Muğla Üniversitesinde 5-6 Mayıs 2006 tarihinde düzenlenen "AB Sürecinde Sendikalar" konulu sempozyumda yapılan konuşmalarda sendikal örgütlenme hakkının üzerindeki kısıtlamaların kaldırılması istendi.

İşçi konfederasyonları, sendikalar, öğretim üyeleri ve işçilerin katıldığı sempozyumda konuşan Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç, AB'ye üye ülkelerde devlet anlayışının hüküm sürdüğünü söyleyerek Hollanda, Fransa,

Almanya gibi ülkele-
rin sosyal devlet
modelinde sarsıntı
yaşandığını belirte-
rek "Sosyal devleti
korumanın yolu,
çalışanın haklarını
korumaktan ge-
çer" dedi. Türki-
ye'de sendikal hak-
larını ILO normları-
nın gerisinde oldu-
ğunu aktaran Salih
Kılıç lkemizde grev
hakkının kısıtlı oldu-
ğunu, sendikalaşan
işçilerin yasalara
rağmen işten çıkar-
ıldığını söyledi.

AB sürecinin
olumlu katkı yaptığını,
sosyal diyalogun
önemli olduğunu
savunan Hak-İş
Genel Başkanı Sa-
lim Uslu, Türkiye'de
sendika üyesi olma-
nın mevcut şartlar-
da çok zor olduğunu
kaydederek sendi-
kalarla ilgili olumlu
yasal değişikliklerin
yapılmasını istedi.

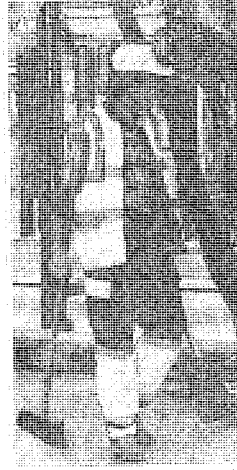
Dünyada yaşanan
rekabete bakarak
denge üstüne kurul-
muş bir politika iz-
lenmesi gerektiğini
iddia eden Çalışma
ve Sosyal Güvenlik
Bakanı Murat Ba-
şgesioğlu ise Türki-

ye'nin iş güvencesi,
kıdem tazminatı gibi
hükümlerle çoğu l-
keden daha iyi oldu-
ğunu iddia etti.

Sempozyumun
ikinci gününde dü-
zenlenen "Sendikal
Perspektifler" konu-
lu oturuma yoğun
işçi katılımı oldu.
Prof. Dr. Mesut Gül-
mez'in başkanlığını
yaptığı oturumda
KESK örgütlenme
ve Eğitim Sekreteri
Fevzi Ayber, Petrol-
İş Genel Başkanı
Mustafa ztaşkın
Türkiye Maden-İş
Genel Başkan Yar-
dımcısı Murat Ba-
kem ve Kristal-İş
Genel Başkanı Bilal
Çetintaş konuşma
yaptı.

Fevzi Ayber, sen-
dikal örgütlenmenin
önemine değinirken
Mustafa ztaşkın
bütün işkollarında
tek sendika ve ülke
genelinde tek bir
konfederasyonla et-
kili ve çekim merke-
zi haline getiren bir
sendikal hareket ya-
ratılması gerektiğini
söyledi. Murat Ba-
kem, AB'ye girilerek
hak elde edilemeye-
ceğini belirtirken Bi-

lal Çetintaş sendi-
kaların bilimsel ola-
rak ve sınıf karakteri-
yle mücadeleyi
sürdürmesinin zo-
runlu olduğunu vur-
guladı.



HKMETTEN GEÇİCİ İŞÇİLER İÇİN HUKUK DIŞI KARAR

Türkiye'de yerel
yönetimler yıllardır
on binlerce insanı
"geçici işçi" adı al-
tında yasa tanımaz
biçimde çalıştırıyor.
İşçi sendikalarının
yoğun tepkilerine
rağmen onlara ne
insanca çalışma ko-
şulları yaratılıyor, ne
de kadro veriliyor.

Geçici işçiler baş-
ta olmak üzere be-
lediyelerde çalışan

on binlerce işçiyi il-
gilendiren Norm
Kadro İlke ve Stan-
dartlarına ilişkin Ba-
kanlar Kurulu Kararı
22 Nisan 2006'da
Resmi Gazete'de
yayımlandı.

Türkiye çapında
on binlerce kadrolu-
kadrosuz belediye
işçisini, işsiz kalma
tehlikesiyle karşı
karşıya bırakma
tehlikesi içeren ka-
rar konusunda bası-
na ve kamuoyuna
bir açıklama yapan
Türk-İş üyesi Bele-
diye-İş Sendikası,
Hükümetin geçici iş-
çileri bir kez daha
cezalandırmaya çalı-
ştığını vurgulayarak
kararın yürürlük-
ten kaldırılmasını ve
geçici işçilere kadro
verilmesini istedi.
Belediye-İş Sendi-
kas'ının açıklama-
sında özetle Şu g-
rrlere yer verildi:

"Bu karar, işçi-
siyle memuruyla
tüm belediye çalı-
şanlarını görmez-
den gelerek hazır-
lanmış bir karardır.

Bu karar, tüm be-
lediye hizmetleri-
nin özelleştirilme-
sini, taŐeronlaŐtı-

rilmasını hedefleyen bir karardır.

Bu karar, Anayasa'ya ve yasalara aykırı, hukuk dışı bir karardır.

Biz belediye çalışanları olarak buna asla izin veremeyeceğiz. İşimize, ekmeğimize sahip çıkacağız.

Bu sorunu görüşmeler yoluyla çözmek amacıyla, sendikamız Belediye-İş'in başta, İçişleri Bakanlığı ve Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü düzeyinde yaptığı tüm girişimler sonuçsuz kalmıştır.

AKP'li üst düzey yöneticilerin, "çalışanları mağdur edilmeden bu sorunu çözeceğiz" sözlerine rağmen, bugüne kadar hiçbir somut adım atılmamıştır.

Sendikamız bu haksızlığı gidermek için adalete başvurmuş, ilgili Bakanlar Kurulu Kararı'nın iptali için dava açmıştır.

Bu sorunun çözümü, başta belediyeler olmak üzere

re tüm kadrosuz işçilere kadro verilmesidir.

Bu sorunun çözümü, halen çalışmakta olan işçilerin mağdur edilmemesidir."



İŞ DENETİM VERİLERİNİ KİM, NASIL "OKUYOR?"

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın verilerini aktaran Tüba Ajansı ile İş Müfettişleri Derneği'nin yayın organı "Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Dergisi"ne göre, 2005 yılında iş sağlığı ve güvenliği yönünden 27 bin 374, işyerinin çalışma düzeni ve

saati ile işçilerin ücreti, yıllık izinleri ve benzeri konuları içeren işin yürütümü yönünden 34 bin 995 olmak üzere toplam 62 bin 369 teftiş yapıldı.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden gerçekleştirilen 17 bin 378 genel, 4 bin 181 kontrol ve 5 bin 815 teftişte, 1 milyon 572 erkek, 177 bin 445 kadın ve 247 çocuk olmak üzere toplam 1 milyon 178 bin 264 işçi ve 2 bin 996 çiraza ulaşıldı.

İşin yürütümü yönünden yapılan teftişlerin 7 bin 220'sini genel, bin 130'unu kontrol, geriye kalanının da diğer incelemeler oluşturdu. Bu teftişlerde 407 bin 941 erkek, 116 bin 194 kadın, bin 357 çocuk olmak üzere toplam 525 bin 492 işçi ve 811 çiraza ulaşıldı.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan denetimlerde 23 bin 405 işyerinin "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği", 15 bin 526 işyerinin

ise "Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük" kapsamında olduğu saptandı.

Bu grupta yer alan 16 bin 575 işyerinin, "İşyerinin sağlık ve güvenlik mevzuatına uygun kurulduğuna gösteren kurma izni"ne ve "İş sağlığı ve güvenliği konusunda hiçbir eksikliğin bulunmadığını gösteren işletme belgesi"ne sahip olması gerektiği belirlendi.

Teftişi yapılan işyerlerinden 3 bin 852'sinin işyeri hekimi istihdam etmesi gerektiği, ancak bunlardan 946'sında bu zorunluluğa uyulmadığı belirlendi.

Aynı şekilde iş sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulması gereken 3 bin 764 işyerinden 969'unda da bu yükümlülüğün yerine getirilmediği tespit edildi. Böylece, her 4 işyerinden 1'inin gerek işyeri hekimliği, gerekse

iş sağlığı ve iş güvenliği kuruluna dökük düzenlemelere aykırı davrandığı sonucuna varıldı.

Emzirme odası bulundurması gereken 134 işyerinden 41'inin, kreş kurulması gereken 183 işyerinden de 72'sinin bu yükümlülüklere aykırı hareket ettikleri anlaşıldı. İşyerlerinin kreşle ilgili zorunluluklara uyum oranı yüzde 39.3'de, emzirme odasıyla ilgili yükümlülüklerle uyum oranı da yüzde 30.6'da kaldı.

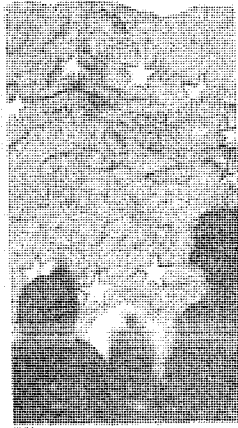
Diğer yandan özürli ve eski hükümlü işçi istihdamı amacıyla 50'den fazla işçi çalıştıran 438 işyerinde de inceleme yapıldı.

Denetimlerde çalıştırılması gereken özürli işçi sayısı 7 bin 160, çalıştırılan işçi sayısı 3 bin 968, çalıştırılması gereken eski hükümlü sayısı 3 bin 554, çalıştırılan eski hükümlü ise bin 210 olarak belirlendi.

Tüm rakamlar karşısında ister iste-

mez birçok soru yanında şu sorular akla geliyor:

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sendikalar, işveren örgütleri ve basın yayın organları başta olmak üzere ilgili olan/olmaları gereken kuruluşlar, kurumlar bu tabloyu ne ölçüde görüyor, gösteriyor?



GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ AVRUPA SOSYAL ŞARTI YİNE GÜNDEMİNE GETİRİLMEDİ

Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliği yolunda Başbakan ve Hükümet yetkilileri olanak buldukça açıklama yapmak-

tan geri durmuyor. Onlara göre Türkiye AB üyeliği yolunda hızlı yol almakta ve birçok sorunu aşmaktadır.

Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliği sürecinde birçok değişikliğin yapıldığı doğrudur. Ancak, sendikal ve sosyal haklar konusunda yapılmış hemen hiç bir şey yoktur. Hiç kuşku yok ki sosyal haklar söz konusu olduğunda sorumlular yalnızca siyasal erki elinde tutanlar değildir. Sosyal hakları gerektiğinde etkili ve sıklıkla gündeme getirmeyen sendikalar, toplumsal örgütler, siyasal partiler de bir anlamda sorumludurlar.

Ekonomik ve sosyal hakların standartlarını belirleme açısından çok önemli olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın niteliği tam da böylesi bir durumu göstermektedir.

Hükümet, çekinmeler koyarak TBMM Komisyonu-

na getirdiği Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı çeşitli oyalamalarla yasalaştırmazken, işçi konfederasyonları bu konuda basın açıklamalarının satır aralarına sıkıştırılmış yakınmaların ötesinde hemen hiçbir şey yapmamaktadır.

Hükümet ise haziran ayı başında toplanacak ILO Genel Kurulu öncesinde TBMM gündemine aldığı Şartı, başta örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını içeren maddeler olmak üzere çok önemli çekincelerle onaylatmak istiyor. Böylelikle Hükümet, sendikalar ve toplu sözleşme haklarına ilişkin yeni yasal düzenlemeler konusunda büyük hareket olanağı kazanacaktır.

Oysa sendikal hareket, sosyal, sendikal ve demokratik haklar için bu oyunu bozmak üzere etkin davranış içine girebilir ve Hükümetin çekinceli onayını engelleyebilir.



"SENDİKAL VE TOPLU SÖZLEŞME YASALARI BİR AN ÖNCE ÇIKARTILMALI"

Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Konferansı'na ilişkin olarak yaptığı açıklamada, AKP Hükümeti'nin çalışma yaşamındaki yasal düzenlemelere, bu Genel Kurul'da getirilecek eleştirilerin önüne geçmek için, sendikaları üzerindeki en

büyük engelleri oluşturan Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'yla ilgili tasarılar hazırladığını ancak bunların 3 yıldır Meclis gündemine getirilmediğini bildirdi.

Öztaşkın, Hükümetin bu konudaki inandırıcılığını kaybettiğini belirterek şunları söyledi:

"Eğer biz sendikalar olarak bu yasaları sahiplenmezsek, bu yasaların değişmesi doğrultusunda talepte bulunmaz, bir baskı gücü oluşturmazsak, bu yasalar yine uzun süre değişmeyecektir.

12 Eylül'ün izlerini en fazla taşıyan bu iki yasa, sendikaları son derece bürokratik yapıya kavuşturan ve sendikacıları bir kalıba sokmayı

hedefleyen yasalar. Bu yasalar son derece yasağıdır ve özgürlüklerden uzaktır. Bu yasalarla Türkiye sendikal hareketi bugüne kadar nasıl ayakta kaldı, gerçekten de bunu bir başarı olarak görmek gerekir. Hatta neredeyse mucize olarak görmek gerekir."

"Bizim sendikalar olarak beklentimiz, 2821 ve 2822 sayılı yasalardaki değişikliklerin bir an önce yapılmasıdır. Tabii ki sendikaların önerilerinin de dikkate alınarak bu değişikliklerin yapılması gerekiyor.

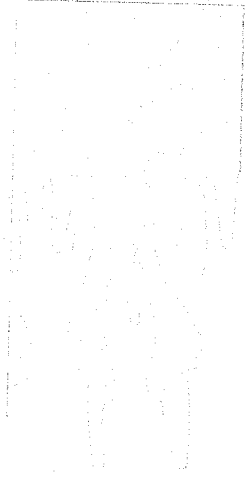
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bu tasarıları hazırlayıp sendikalara, konfederasyonlara göndermesi ve tarafların görüşlerini almasından bu ya-

na üç yıl geçti. Ancak bu tasarılar bir türlü Meclis gündemine getirilmiyor.

Çalışma yaşamıyla ilgili düzenlemeler konusunda her ILO genel kurulunda Türkiye eleştirilir. Şimdi de bu eleştiriler gündeme gelecek. Ancak Hükümet bu eleştirilerin önüne geçmek için bu tasarıları ortaya attı. Ama görüyoruz ki Çalışma Bakanlığı da bu yasaların çok peşinde değil. Eğer biz sendikalar olarak bu yasaları sahiplenmezsek, bu yasaların değişmesi doğrultusunda talepte bulunmaz, bir baskı gücü oluşturmazsak, 2821 ve 2822 sayılı yasalar yine uzun süre değişmeyecektir."

Hazırlayan:
Haluk Şensu





**"ORTAK
TUTKUMUZ
SONSUZA
DEK
SÜRECEKTİR"**

5-10 Aralık 2004 tarihinde toplanan 19. Dünya Genel Kurulunda 2006 yılının Kasım ayında yeni bir uluslararası işçi sendikaları konfederasyonu çatısı altında birleşme kararı alan Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ile Dünya Emek Konfederasyonu (WCL), işçi sınıfının uluslararası birlik, mücadele ve dayanışma günü 1 Mayıs için ortak bir bildiri yayımladı.

ICFTU ve WCL'nin açıkladıkları ortak 1 Mayıs

Bildirgesinde şu görüşler yer aldı:

"Bugün, uluslararası işçi günü, kolektif mücadelesinin meyvelerini kutluyoruz ve adalet, eşitlik, insanlık onuru adına kurbanlar verenlere saygılarımızı sunuyoruz. Her insanın uygun bir iş şansına sahip olduğu güvenli ve adil bir dünya oluşturmak için kolektif gücümüzü kullanmaya devam etmeye söz veriyoruz.

Çalışan insanların yüz yüze kaldığı büyük zorluklar karşısında, insanın azim ve inatçılığından kaynaklanan umut açıkça her yerdedir. İşyerindeki haklarını talep eden genç insanlar, sömürüye karşı mücadele eden göçmen işçiler, enformel işlerde ya da serbest ticaret bölgelerinde çalışan ve adalet için uğraşan milyonlarca kadın, ortak mücadelemizin gerçekten de küre-

sel olduğunu her zamankinden daha iyi anlıyorlar.

Uluslararası olmaya ilişkin kararımız güçlüdür. Küreselleşmeden önceki uzun dönemde sendikalar bir ülkedeki işçilerin kaderinin bir diğer ülkedeki işçilerin kaderiyle bağlı olduğunu anladılar.

İşçinin karşısına işçiyi koyarak onları bölme ve bu bölünmeden çıkar sağlama arayışında olanlarla yüzleşmeye devam edeceğiz. Yabancı düşmanlığını ve ırkçılığı savunanlarla mücadeleyi daha ileriye taşıyacağız.

Baskı, ayrımcılık ve hakların ihlaliyle karşı karşıya kalanlarla daha önce olduğu gibi dayanışma içinde olacağız.

Küresel yoksulluğu sonlandırma ve sermayeden çok insanların çıkarlarına hizmet eden küresel bir ekonomi oluştur-

ma kararlılığında-
yız.

2006 uluslararası sendikacılık için tarihsel öneme sahip bir yıldır. Kasım ayında dünyanın her köşesinden 200 milyon işçiyi bir araya getiren yeni bir uluslararası sendika oluşturulacaktır. Tarihte olduğundan daha güçlü ve daha birleşik olacağız ve bu gücü çalışma dünyasını değiştirmek ve bütün erkek ve kadınların çıkarlarındaki bir dünyaya dönüştürmek için kullanacağız. Bütün işçilere uzanarak, sömürüye ve diktatörlüğe karşı hakları için mücadele edenlerle durarak, ve küresel barış ve güvenlik için kampanyalar yaparak bütün dünyadaki sendikalar yeni ve güçlü bir sese sahip olacaklardır.

Küresel sorunlar üzerine küresel eylem, herkes için sürdürülebilir ve sağlıklı iş, güven-

lik ve eşitlik ve temel işçi hakları için mücadele görevimizi gerçekleştirmeye açısından temeldir. Bu aynı zamanda HIV-AIDS'e ve insanlığın karşı karşıya kaldığı diğer büyük krizlere karşı mücadelede vazgeçilmezdir. Her insanın, nerede yaşıyorsa yaşasın, kendi potansiyelini geliştirmeye izin verildiği bir dünya için mücadeleye söz veriyorumuz.

Her işçinin saygı ve onurla karşılandığı bir dünya için mücadele etmeye söz veriyoruz.

Ortak tutkumuz sonsuza kadar sürecek ve dünya sendika hareketinin içinde bulunan çalışan her erkek ve kadının yüreklerinde ve düşüncelerinde yaşayacaktır.

Yaşasın uluslararası işçi dayanışması."

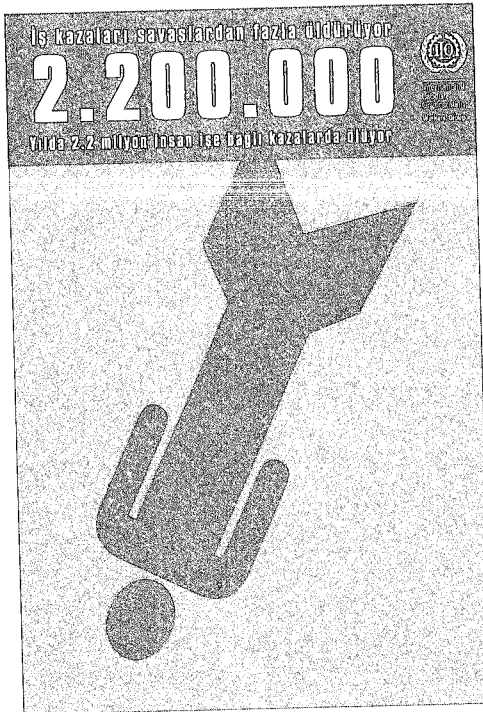


**"HER YIL
2 MİLYON
İNSAN İŞTE
ÖLÜYOR"**

Dünya sendikaları

1995 yılından bugüne her 28 Nisan gününü; "İş Kazalarında Yaralanmış ve Yaşamını Yitirmiş İşçileri Anma Günü" olarak değerlendirerek etkinlikler yapıyor.

Bu yıl da Uluslararası Çalışma örgütü ile Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) başta olmak üzere uluslararası kuruluşlar ve birçok ülkede sendikalar, bilimsel ve



"İŞVEREN SORUMLUDUR"

-İşletmedeki işçilerin veya temsilcilerinin ve bulunması durumunda, işletmedeki temsilci kuruluşların ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak, işleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin bütün safhalarında incelemelere katılmasının ve bu konularda işverence onlara danışılmasının sağlanması, bu amaçla karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmeleri;

-Bir işçi, hayatı ve sağlığı için ciddi bir tehlike oluşturduğuna ve yakında vaki bulacağına haklı gerekçelerle inandığı herhangi bir durumu, derhal bir üstüne rapor eder; ve işveren bu durumun giderilmesi için gerekli önlemleri alınca kadar yaşam ve sağlık için ciddi tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanına işçilerin dönmesini isteyemez.

(İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı ILO Sözleşmesinden)

sosyal etkinlikler yanında basın açıklamaları da yaptılar. ICFTU, internet sayfasında yayınladığı güncel yazıda bir yandan günün önemine vurgu yaparken diğer yandan iş sağlığı ve güvenliği üzerine uyarılarda bulundu. Yazıda her yıl iki milyon insanın işlerinde öldüğü belirtildi.

ICFTU haberinde şu görüşlere yer verildi:

"28 Nisan kusur-

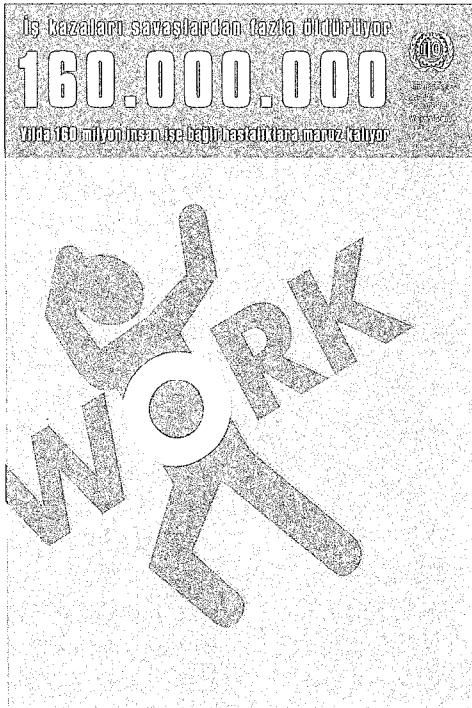
lu üretim yöntemleri ya da çalışma koşulları nedeniyle son 12 ayda iş yerinde yaralanmış ya da ölmüş işçilerin anısına düzenlenen Uluslararası İş Kazalarında Yaralanmış ve Yaşamını Yitirmiş İşçileri Anma Günüdür.

ILO tarafından sunulan veriler hiçbir biçimde cesaretlendirici değildir. Her yıl, iki milyonun üzerinde

kadın ve erkek işlerinde hayatlarını kaybetmektedir ve hemen hemen 160 milyona yakın yeni işle ilgili hastalık kaydedilmiştir. Her gün tüm dünyada işle ilgili 5 bin işçi ölmektedir. Uluslararası İş Kazalarında Yaralanmış ve Yaşamını Yitirmiş İşçileri Anma Günü, işyerinde şiddet, kimyasal maddeler, asbest ya da HIV/AIDS gibi faktörlerin işçiler üze-

rine etkisini denetleme gibi birçok fırsatı da gündeme getirmektedir.

Bu yılki anma gününün en önemli teması, asbestin kullanımı ve satışının yasaklanması için uluslararası sendikal hareketin çağrısıdır. Bu ölümcül maddeye maruz kalma nedeniyle her yıl 100 bin insanın öldüğü tahmin edilmektedir. Bu sayı, asbest ile ilgili uzun



"İŞÇİ BİLGİLENDİRİLECEKTİR"

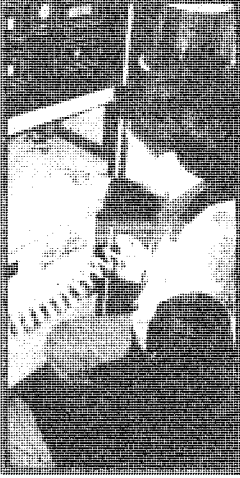
-İş sağlığı hizmetleri, işletmedeki diğer hizmetlerle eşgüdümlü bir şekilde yürütülecektir.

-Bütün işçiler, yaptıkları işin ihtiva ettiği sağlık tehlikeleri hakkında bilgilendirileceklerdir. İşveren ve işçiler, çalışma ortamında bulunan ve işçilerin sağlığını etkilediği bilinen ve etkileyebileceğinden şüphe edilen etkenler hakkında iş sağlığı hizmetlerini verenleri haberdar edeceklerdir.

-Sağlık sorunları ve bu nedenle işe gelememe ile işyerinde var olabilecek sağlık tehlikeleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için, işçilerin sağlık sorunları ve bu nedenle işe gelememe durumları hakkında iş sağlığı hizmetlerine bilgi verilecektir. İşveren, iş sağlığı hizmeti veren personele işe gelememe nedenlerini incelemesi talebinde bulunamaz.

(İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO Sözleşmesinden)

dönemli hastalıklardan muzdarip olanları içermektedir. Dünyada yaklaşık olarak 40 milyon insan HIV virüsü taşımaktadır. Bu insanların yarısından çoğu aktif nüfusun yarısını oluşturmaktadır ve yaşları 15 ve 49 arasındadır. Artık çalışamayacak bir duruma gelmiş olan bu işçilerin çoğu çocuklarının desteğine bağımlıdır.



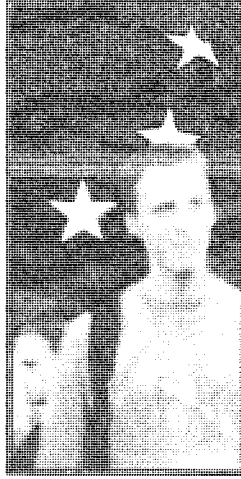
ILO: ÇOCUK İŞÇİLİĞİNDE ALINAN YOL OLUMLU

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Çalışma Konferansına sunul-

mak üzere oluşturduğu çalışan çocuklar üzerine raporunda, tüm dünyada çocuk işçi sorununun çözümünde son yıllarda önemli ilerlemeler yaşandığı belirtildi. Raporunda, 4 yıl önceki son verilerle yapılan karşılaştırma sonucu 5 ile 17 yaş arasındaki çalışan çocukların sayısının yüzde 11 azalarak, 218 milyona düştüğü belirtildi. Rapora göre, fiziksel ya da ruhsal sağlıklarının risk altında olduğu tehlikeli işlerde çalışan çocukların sayısı ise yüzde 26 azalarak, 126 milyona geriledi.

ILO Raporu'nda çocukların çalıştırıldığı en tehlikeli işlerin, tarım, madencilik, inşaat alanlarında olduğu belirtilirken, tanımda, kölelik, fahişeliğe ve silahlı güçlerin arasına katılmaya zorlanmak da yer alıyor. Raporunda çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerine karşı ILO Sözleşmesi'ni (1999) onaylayan

ülkelerin sayısının, ILO üyesi ülkelerin yüzde 90'ı olan yaklaşık 160'a çıktığı belirtildi. Sözleşmeyi onaylayan ülke sayısı 4 yıl önce 117 idi. En küçük çalışma yaşının 15 olarak belirlendiği 1973 tarihli anlaşmaya bağlı ülke sayısının da 116'dan 140'a çıktığı kaydedildi. Bu arada Raporunda çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda Türkiye'de önemli ilerlemelerin yaşandığı vurgulandı.



AB, İNSANCA ÇALIŞMAYI TÜM DÜNYA GÜNDEMİNE TAŞIMALIDIR"
Dünya sendikala-

rı, 24 Mayıs 2006 tarihinde toplanan Avrupa Komisyonu toplantısı öncesi yaptıkları açıklamalarda Avrupa Birliği'ni sendikaların ve ILO'nun gündeme getirdiği insana yakışır çalışma ya da onurlu çalışma yaklaşımını dünyanın gündemine sokmak üzere karar almaya çağırdı.

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Dünya Emek Konfederasyonu (WCL), Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Solidar ve Küresel İlerleme Forumu yaptıkları açıklamalarla özetle şöyleydi:

Küresel İlerleme Forumu Başkanı Poul Nyrup Rasmussen: "İşçi hakları gündemden düşülmektedir. İnsana yakışır çalışma gibi temel bir hak tartışılmıyor, kuşkusuz çok fazla insan küreselleşmeyle hayal kırıklığına uğruyor. Hiç kimse çocuk emeğine, zorla ça-

liştirmaya ve sadece yaşayacak kadar ücret ödenmesine sanki bunlar artık sorun değilmiş gibi izin veremez. Avrupa Komisyonunun uygun çalışmayı teşvik etmeye başlamak istemesi oldukça olumludur. Şimdi söylediklerini eylemleriyle kanıtlayıcı ihtiyacı vardır. ILO çalışma standartları hükümetler ve uluslararası ku-

rumlar tarafından daha fazla ciddiye alınmalıdır..”

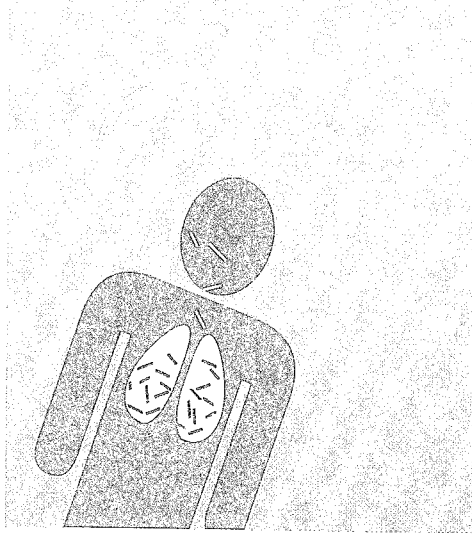
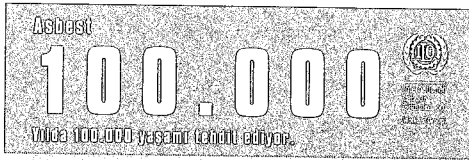
Solidar Genel Sekreteri Ian Derry: “Ekonomik büyüme kendinde bir amaç olarak ele alınamaz, fakat tüm dünyanın ve Avrupa insanının tamamı için uygun bir yaşamı ve çalışmayı güvence altına almanın araçları olarak düşünülebilir. Avrupa Komisyonunun, insana yakı-

şır çalışmanın teşvik edilmesini kendi politikaları arasında bir yapışkan maddesi olduğunu kabul etmesi gerekir. İnsana yakışır çalışmanın merkezi bir politika hedefi olduğunu güvencelemek için yeni bir ticaret politikası ile Avrupa kalkınma işbirliğine yeniden odaklanmaya gerek vardır.”

ICFTU Genel Sekreteri Guy

Ryder: “Biz, bu araştırmanın nasıl olup da AB’nin kendi sınırları içinde ve dışında insana yakışır çalışma ya da uygun çalışma koşullarını geliştirebildiğine ciddi olarak yaklaşmasıyla cesaretlendik. Uluslararası sendikal hareket, bu övgüye değer girişimin uygulamasını izlemekle yükümlü olmalıdır.”

ETUC Genel Sek-



ÖLÜMÜN KARDEŞİ: ASBEST

Her yıl yaklaşık 100 bin insanın ölümüne neden olan asbest, daha çok gelişmekte olan veya geri kalmış ülke insanlarını etkiliyor. Üretim aşamasında gerekli ve yeterli önlem alınmadığı için öncelikle çalışanların maruz kaldığı asbestin yasaklanması amacıyla Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) tüm dünya çapında bir kampanya yürütüyor.

ICFTU kaynaklarına göre asbest kullanımı bugüne kadar yalnızca 25 ülkede yasaklandı. Bu ülkeler, Arjantin, Avustralya, Şili, Hırvatistan, Macaristan, Norveç, Polonya, Suudi Arabistan, Slovenya, İsviçre ve 15 AB ülkesidir.

ILO’nun 1986 yılında kabul ettiği asbest kullanımına ilişkin 162 sayılı Sözleşme işçileri koruyucu önemli düzenlemeleri içeriyor. 162 sayılı Sözleşme, bugüne kadar yalnızca 27 ülke tarafından onaylandı. Türkiye, sözleşmeyi onaylamayan ülkeler arasında...

reteri John Monks: "Avrupa Komisyonunun girişimi doğru bir yönde gelişiyor. AB, Avrupa içinde ve dışında uygun çalışmayı geliştirmek için özel bir sorumluluğa sahiptir. Son derece yüksek işsizlik düzeyi ve artan yoksullukla mücadele edecek çok daha iyi işler için standartların daha etkili bir biçimde uygulanmasına ihtiyaç duyuyoruz. Günümüzde Avrupa Sosyal Modeli'yle bağdaşık olan bir kalkınma, ticaret ve yardım politikasına gereksinim bulunmaktadır."

WCL Genel Sekreteri Willy Thys: "Avrupa Birliği ve dünyanın geri kalanı arasında sosyal bir boyuta sahip, ILO sözleşmelerine ve sosyal diyaloğa dayanan ve uygun çalışma koşullarını büyütme-ye katkı yapan ortaklık anaşmalarına inanıyoruz."

Çünkü insana yakışır çalışma, sosyal koruma ile sosyal diyalog arasında, kadınlar ve erkekler arasında eşitliğe, işçi haklarına, işe giriş ilkelere dayalı adil, tarafsız ve kapsayıcı temel bir ögedir."



AB-LATIN AMERİKA VE KARAYİPLER 3. SENDİKALAR ZİRVESİ YAPILDI

Uluslararası Hr işçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Dünya Emek Konfederasyonu (WCL), Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ile ICFTU'nun Ame-

rika kıtası bölge rgt (ICFTU-GRIT) ve WCL'nin Latin Amerika bölge rgt (WCL-CLAT), Avusturya işçi Sendikaları Konfederasyonu GB'nin desteğiyle Avusturya'nın başkenti Viyana'da yeni bir zirve gerçekleştirdi. AB-Latin Amerika ve Karayipler 3. Sendikalar Zirvesi'ne, her iki bölgenin işçilerini temsil eden delegeler katıldı.

Tba Haber Ajansı'nın verdiği habere göre Zirve sonucunda yapılan ortak açıklamada Latin Amerika ve AB arasındaki ekonomik farklılıkların dikkate alınması gerektiği vurgulanırken, yoksulluğa son verilmesi ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması istendi.

Yapılacak tüm anaşmalarda sosyal hakların ve çalışma yaşamıyla ilgili konuların ele alındığı bir bölümün bulunması; bu bölümde, kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılık karşıtı

politikalar da dahil olmak üzere, işçilerin temel haklarına yer verilmesi talep edildi.

AB-Latin Amerika ve Karayipler 3. Sendikalar Zirvesi'ne katılan delegelerin üzerinde görüş birliği sağladığı bir diğer talep, sosyal bütünleşmenin teşvik edilmesi ve milliyetçiliğin yeniden canlanmasını önlemek amacıyla, sosyal adalet ve demokrasi ilkelerinin gerçek anlamda uygulanmasının sağlanmasıydı. Gn düzenlenmesine ve göçmen işçilerin haklarının korunmasına yönelik politikalara öncelik verilmesi ve göçmen alan ülkelerin bir yandan entegrasyonu sağlarken, diğer yandan ırkçı ve yabancı düşmanı tutumları engellemesi istendi.

Zirveye katılan delegeler, ABD'nin Küba'ya uyguladığı ambargonun Küba ekonomisini ciddi biçimde tahrip ettiğini savunarak, am-

bargonun kaldırılmasını istediler. Ayrıca yasadışı Guantanamo üssündeki tutuklulara ABD'nin yaptığı insanlık dışı ve hukuk dışı muamele dikkate alınarak, buranın kapatılması için ABD hükümetine çağrı yapılması da istekler

arasında yer aldı.

Başta Kolombiya olmak üzere bazı ülkelerde sendikacılar üzerindeki baskıların kaldırılmasının talep edildiği çağrı metninde, "Sendikal hareket içinde yer alanlara uygulanan zulmün sona erdirilmesini ta-

lep ediyor, tüm ülkeleri, örgütlenme özgürlüğüne ve işçilerin sendikal faaliyete katılma hakkına saygı göstermeye çağırıyoruz. 2005 yılında Kolombiya'yı ziyaret eden üçlü ILO heyetinin tavsiyelerinin uygulanma-

sını, Kolombiya işçi sendikaları federasyonlarının ve ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin Kolombiya'da bir ILO bürosu açılması yönündeki önerilerinin kabul edilmesini talep ediyoruz" denildi.

"YİNE İLO MEVSİMİ GELDİ, YİNE TASLAKLAR HAZIRLANDI..."

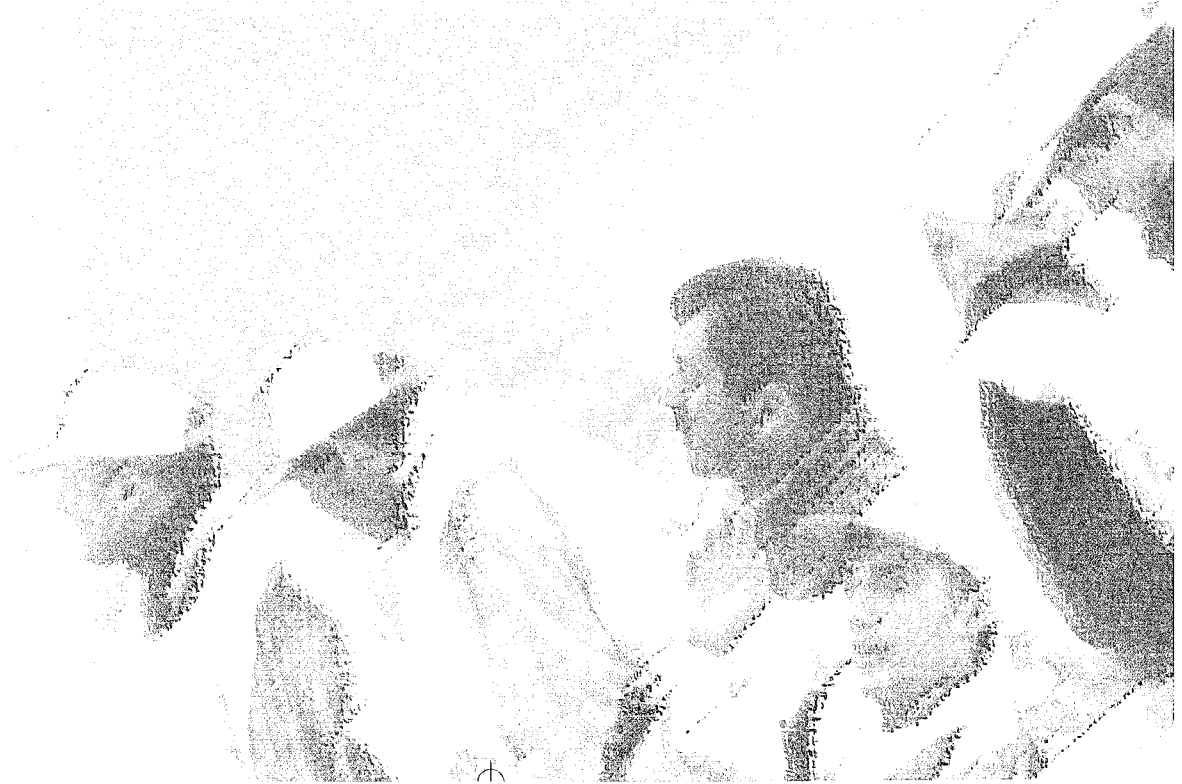
Prof. Dr. İbrahim Gülhançaz

Evet, "yine ILO mevsimi geldi, yine taslaklar hazırlandı" ve yine, görüşlerini iletmeleri için sendikalara gönderildi...

Ama, bu kez de, üstelik gerekçesinde açık yüreklilikle belirtildiği gibi, yıllar önce umutsuzca sorduğum (1) "aykırılıkların sonu gelmeyecek mi" sorusuna olumlu yanıt verilemeyecektir. Çünkü Tasarı Taslağıyla, (2) bir yandan "aykırılıklara batmış" 2821 ve 2822 sayılı yasalar iyileştirilmeye çalışılırken, öbür yandan "aykırılıklarla

dolu" yasalar çıkarmaktan geri kalmamakta (3) ve çıkarıldığı tarihten beri yapılan eleştirilere karşın, "kısmen" de olsa düzeltilmesi için hiçbir çaba gösterilmemektedir.

Sendikal hakların "12 Eylül'ün ruhu"nu yansıtan en üst düzeydeki hukuksal çerçevesinin 1982 Anayasasıyla çizilmesinin ardından, tek sesli Danışma Meclisinde bile görüşülmeksizin -görüşülse de ne değişecekti ki! Anayasa görüşüldü de ne oldu?- ve Anayasaya aykırılığını ileri sürme



olanağı da tanınmaksızın kabul edilen 2821 ve 2822 sayılı yasalardaki sayısız aykırılıklar, yapılan kimi değişikliklere ve uyum sağlama yönünden yetersiz olduğu yolundaki sürekli eleştirilere karşın bir türlü kökten temizlenemiyor, daha doğrusu temizlenmek istenmiyor. (4)

SENDİKAL UYUM POLİTİKASI VE GEREKÇELERİ

Çeyrek yüzyıla yaklaşan uzun bir dönemde gerçekleştirilen değişikliklerin, temelde iki gerekçeye dayandırıldığı bilinmektedir. Birincisi, uy-

lamadaki sorun ve aksaklıklara çözüm getirmek; ikincisi de, eleştirilerini düzenli olarak sürdüren

ILO denetim organlarının kararlarına –sonuç olarak onaylandığımız 98 ve 87 sayılı sözleşmelere- uygunluk sağlamaktadır.

Değişikliklerden özellikle ILO sözleşmelerine uygunluk gerekçesine dayananlar ve kısmi iyileşmeler getirenler, genellikle ILO'nun her yıl Haziran ayının ilk iki haftasında toplanan Genel Konferansı öncesine yada hemen sonrasında rastlamaktadır. (5) 1983 yasalarının yürürlüğe girmesinden sonra göreve gelen tüm hükümetlerin ortak politikası, sendikal yasalarda değişiklik yaparak yada hiç olmazsa bir taslak yada tasarı hazırlayarak Genel Konferansa katılmak olmuştur.

Genel olarak insan hakları sözleşmelerini onaylama politikasının (6) bir uzantısı ve parçası olan –kimi saptamalara karşın- “gelenekselleşmiş” bu yaklaşımın amacıysa açıktır: Uygulama Komisyonunda sorgulama ve tartışılmayı, “kara liste”ye alınma olası-

liğini önlemeyi sağlamak. (7)

İkiz yasalardan 2821 sayılı Sendikalar Yasasında kimi değişiklikler öngören “*Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı*” başlıklı bir metin, (8) aslında “ILO mevsimi”nden çok önce hazırlanıp sendikal konfederasyonlara gönderilmiştir. Bakan adına Çalışma Genel Müdürünün 18 Kasım 2005 tarihli ve 38493 sayılı yazısıyla, üç işçi konfederasyonu (Türk-İş, DİSK ve Hak-İş) ile bir işveren konfederasyonuna (TİSK’e) gönderilen yazıda, (9) görüşlerini “bir ay içinde” bildirmeleri istenmiş ve “değerlendirme toplantı tarihinin ise bilahare duyurulacağı” belirtilmiştir.

Ancak, altını çizerek eklemek gerekir ki, 2005 sonbaharı sonlarında konfederasyonlara gönderilen tasarının *ne genel gerekçesi, ne de madde gerekçeleri vardır.* (10) Ayrıca, bu tarihlerde, ne 2821’in ikizi olan 2822’nin, ne de matruşkası olan 4688’in değiştirilmesini öngören bir taslak hazırlanmıştır. 2821’in kimi maddelerinin değiştirilmesini öngören tasarının gerekçesi, daha sonra hazırlanıp konfederasyonlara gönderilmiştir. (11) Gerekçesiz bir tasarı için görüş istemenin ciddi bir uyum girişimi olarak değerlendirilmesi olanaklı değildir.

2822 sayılı yasanın kimi maddelerinin değiştirilmesine ilişkin Tasarı Taslağı ise, genel ve madde gerekçeleriyle birlikte, Genel Müdürün 29 Mart 2006 tarihli ve 9085 sayılı yazısıyla, yine üç işçi konfederasyonu ile

TİSK’e gönderilmiştir. Bu yazının eki olarak, daha önce iletilen “Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağına ait geliştirilen bazı maddelere ilişkin alternatifli değişiklik önerileri de” iletilmiştir. Bakanlık, Tasarı Taslağı ve alternatif metinlere ilişkin görüşlerini “20 gün içerisinde” bildirmelerini konfederasyonlardan istemiş, konfederasyonlarca görüşlerinin “belirtilen süre içerisinde bildirilmemesi halinde çalışmanın olumlu olarak kabul edilmiş sayılacağı”nı da eklemiştir.

Böylece 2006 Mart sonunda, 2821 ve 2822 ile ilgili gerekçeli değişiklik taslakları, *Genel Konferanstan ancak iki ay önce* konfederasyonlara iletilmiştir. Ancak, sayısız aykırılıklarla dolu olan ve gerek ILO denetim organları gerekse Avrupa Komisyonu İlerleme Raporları tarafından eleştirilen 4688 sayılı yasa konusunda, bir taslak bile hazırlanmamıştır. Öte yandan, aykırılıkların anayasal dayanağını oluşturan 51, 53 ve özellikle 54. maddelerin değiştirilmesi ise, tümüyle gündem dışıdır.

2821 sayılı yasanın *genel gerekçesinde*, 1947 tarihli ilk yasadan günümüze değin yapılan yasal ve anayasal düzenlemelere değinilmiş; 1982 Anayasasında yer alan “çok sayıdaki sınırlama”nın 2821’e de yansıdığı ve bunun, ülkemiz ile ILO arasındaki ilişkilerde” bazı sorunların doğmasına neden ol(duğu)” ve Türkiye’nin “son yıllarda azalmakla birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü Aplikasyon Komitesi-

nin gündemine alın(dığı)" belirtilmiştir.

Anayasada 1995 ve 2001 yıllarında ve 2821 sayılı yasada da 1983, 1988, 1995, 1997, 2002 ve 2005 yıllarında yapılan değişikliklerle, durumun "kısmen düzelt(ildiği)" ve "uyum sağlama amacını(n) taşı(ndığı)" belirtilmiştir. Ancak bu değişikliklere karşın "ülkemizde sendikal örgütlenmenin önündeki engeller(in) tümüyle kaldırılmamış" olduğunu kabul eden genel gerekçede, özel okul öğretmenlerine getirilen sendika yasağı ile üyelik ödentisine konulan üst sınırın kaldırıldığı, "sendika ve konfederasyonların faaliyetleri(nin) büyük ölçüde serbest bırakıl(dığı)" belirtildikten sonra, Tasarıyla "Avrupa Birliği normlarına uyum sağlanması" amacının da taşındığı eklenmiş ve sendika kuruluşu için aranan "Türk vatandaşı" olma koşulunun kaldırılması ile on yıl bilfiil çalışma ve üyeliğe girişte noter onayı koşullarının kaldırılması, uyum sağlayıcı değişiklik örnekleri olarak sıralanmıştır.

Uyumun ancak "kısmen" sağlandığını söylemekten de kaçınmayan Tasarının genel gerekçesi, değişikliklerin ikinci nedeninin, "uygulamada karşılaşılan sorunları çözüme kavuşturmak" olduğunu belirtmiş ve bu kümeye giren değişiklik örneklerini sıralamıştır.

Genel gerekçenin son cümlesi, "bu yasanın başlıca amacı, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği

normlarına uyum sağlamak, uygulamada karşılaşılan sorunları daha sağlıklı çözümlere kavuşturmaktır" diyerek, iki ana değişiklik gerekçesini yinelemiştir.

Daha önce de yinelenen bu "gele-neksel" gerekçelere karşın, aşağıda görüldüğü ve kendisinin de "itiraf" ettiği gibi, Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı, uluslararası sendika hukukuna "tam uyum" sağlamaktan uzaktır.

TASLAĞIN SÖZLEŞMELERE UYGUNLUK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağını, öngördüğü değişikliklerin uluslararası sözleşmelere ve denetim organlarının kararlarına uygunluk sağlayıp sağlamaması açısından değerlendirmeden önce, ilk olarak adı yada başlığı üzerinde durmakta yarar görüyorum. Yalnızca "işçi" ve "işveren" sendikal örgütlerini düzenleyen bir tasarının başlığı da, amaç ve kapsamıyla uyumlu olmalıdır. Adı "Sendikalar Kanunu" olan bir metin, bağımlı çalışanların bir bölümüyle sınırlı bir düzenleme yapmamalıdır. 274 ve 2821 sayılı yasalar için de aynı eleştiri geçerlidir. Yasal / biçimsel statülerine bakılmaksızın tüm bağımlı çalışanlar için genel bir Sendikalar Yasası düşünülmüyorsa, yasa başlığı, *İşçi ve İşveren Sendikaları Kanunu* olmalıdır. Çünkü, bağımlı çalışanların öbür kolu için içeriği ile adı uyumlu bir yasa

çıkarılmıştır ve yürürlüktedir. 4688 sayılı yasanın 2821 sayılı yasaya "genel yasa" olarak yollama yapmış olması (m. 43), buna engel değildir.

Taslağın öngördüğü değişikliklerin bir bölümü, bu yazının konusunu oluşturan uluslararası hukuka uyum sağlamayı amaçlarken, bir bölümü de kimi uygulama sorunlarını çözmeye yöneliktir. Taslağın, 87 sayılı sözleşme başta olmak üzere ILO kurallarına ve AB müktesebatına uyum sağlama-ya yönelik değişiklikleri madde sırasıyla inceledikten sonra, özet bağlamında, uyum sağlayıcı olan ve olmayan yada aykırılıkları sürdürülen kuralların listesini vereceğim.

Madde 1 (2821, m. 1: Amaç)

Taslağın 1. maddesi, üç yönden, 87 sayılı sözleşme ve ILO denetim organlarının yerleşik kararları ile bağdaşmayan kısıtlamalar getirmektedir: Birincisi, "işçi" sendika ve konfederasyonlarından söz etmekle, öteki ba-

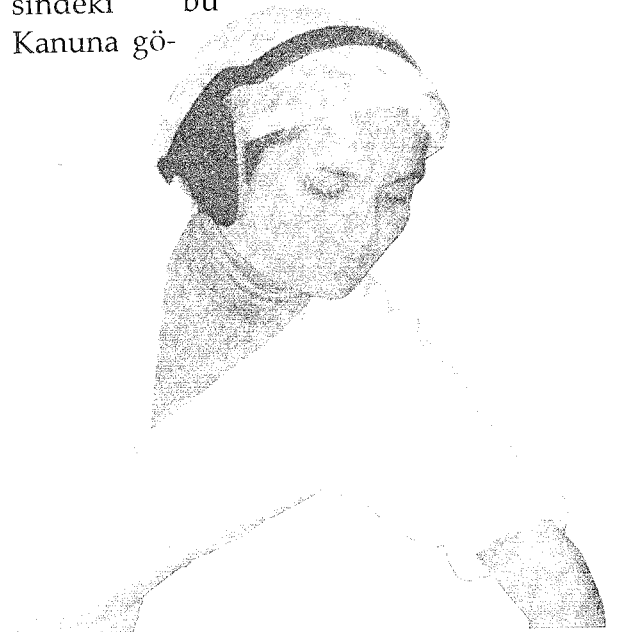
Çeyrek yüzyıla yaklaşan uzun bir dönemde gerçekleştirilen değişikliklerin, temelde iki gerekçeye dayanmaktadır. Birincisi, uygulamadaki sorun ve aksaklıklara çözüm getirmek; ikincisi de, eleştirilerini düzenli olarak sürdüren ILO denetim organlarının kararlarına uygunluk sağlamaktadır.

ğimli çalışanlarla "ortak" örgütlenme yolunu kapatmış olmasıdır. İkincisi, üst düzey örgütlenmede yalnızca "konfederasyonlar" a yer vermesidir. Üçüncüsü de, sendikaların eylem ve etkinlik alanını "üyelerinin çalışma ilişkileri" ile sınırlandırmasıdır.

Taslak, bu sınırlamalar yönünden, sözleşmelere ve içtihat hukukuna uygunluk sağlayıcı bir yenilik getirmektedir. 2821'in yürürlükteki metninde de aynı sınırlamalar yer almıştır. Temelde anlatım değişikliğiyle yeniden kaleme alınan 1. madde, sendikal örgütlerin korunması ve geliştirilmesi için çaba gösterecekleri "ekonomik ve sosyal" hak ve çıkarlara "kültürel" hak ve çıkarları da ekleyerek, amaç ögesini genişletmiştir. Bu, aynı zamanda "bilgi toplumu" nun gereği olan yerinde bir eklemidir.

Madde 2 (2821, m. 2: Tanımlar)

Taslak, "sendika üyeliği" yönünden de önem taşıyan "işçi" kavramını, "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi" olarak tanımlamıştır. Böylece, 2821 sayılı yasanın 20. maddesindeki "bu Kanuna gö-



re işçi sayılanlar" içinde yer alan "nakliye", "neşir" ve "adi şirket" sözleşmelerine göre çalışanlar, 2821'in bu düzenlemesinin "bugüne kadar işlerlik kazanmadığı" gerekçesiyle, sendika hakkının kapsamı dışında tutulmuş; böylece de hakkın kişiler yönünden uygulama alanı daraltılmış, İş Yasasının tanımıyla sınırlandırılmış olmaktadır.

Taslak, "sendika" kavramının tanımında, eylem ve etkinlik alanını "çalışma ilişkileri" olarak sınırlandırmıştır. "Konfederasyon" tanımında da, tek üst kuruluş biçimi olan konfederasyon oluşturulmasında öngörülen eski sınırlandırma (değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi koşulu) sürdürülmektedir. Bunun, çalışanlara ve örgütlerine "diledikleri" örgütleri her düzeyde kurma hakkı tanıyan 87 sayılı sözleşmeye aykırı olduğuna kuşku yoktur.

Ekleme gerekir ki Taslak, sendika tanımında, amaç maddesindeki "kültürel" hak ve çıkarların korunmasına yer vermemiştir. Bu, kendi içinde tutarsızlıktır.

Madde 3 (2821, m. 3: Kuruluş Esasları, İşçi ve İşveren Sendikaları)

Taslak, kuruluş ilkelerinde hiçbir değişiklik getirmemekte, "işkolu esası"na dayalı sendikal örgütlenme zorunluluğunu sürdürmektedir ki, 87'ye açıkça aykırıdır.

Bu konuda uyum sağlayıcı bir adım atmak için, hiç olmazsa, "işkolu" temeline dayalı örgütlenmeyi "zorun-

lu" değil "isteğe bağlı" bir ilkeye dönüştürmek, bu amaçla da "kurulur" yerine "kurulabilir" demek gerekirdi.

Taslak, işçi sendikalarının "meslek veya işyeri esası"na göre kurulması yasağını da korumaktadır. Bunun, 87 sayılı sözleşmeye aykırı olduğu, birçok kez UÇÖ (Uluslararası Çalışma Örgütü) denetim organlarınca belirtilmiştir.

Madde 5 (2821, m. 5: Kurucularda Aranacak Nitelikler)

Taslağın 87 sayılı sözleşmeye -ve aynı zamanda Avrupa Sosyal Şartının 19. maddesinin 4. fıkrasına- uygunluk sağlayan kurullarından biri, yasanın "sendika kurucusu olabilmek için" aradığı koşullar arasında yer alan "Türk vatandaşı" olma koşulunu kaldırmış olmasıdır. Bu koşullar, aynı zamanda "işçi" ve "işveren" sendikaları için geçerlidir.

Taslak, Türk Ceza Yasasındaki kimi suçlardan "mahkum olmama şartı"nı da kaldırmıştır. Öte yandan, 2821'in 2. fıkrasının da metinden çıkarılması öngörülmektedir.

Ancak, kurucularda "işkolunda fiilen çalışır olma" koşulu arandığından, "emekliler" ile "işsizler" in sendika kurucusu olması olanaksızdır. Taslak, bu engeli kaldıracak bir kural getirmelidir. İşsizler için sendika üyeliğinin en çok bir yıl sürmesi öngörülmüştür (m. 18/4). Ancak, emekliler açısından, uygulamadaki varolan durumu da göz önüne alarak, açık bir düzenleme yapılması yararlı olacak-

tır. Böyle bir düzenlemenin, "çalışanlar" teriminin kullanılmış olması nedeniyle 87 sayılı sözleşmeye aykırı düşeceği ileri sürülebilir. Ancak, 87 sayılı sözleşmenin "asgari" sendikal güvenceler içerdiği unutulmamalıdır. Kaldı ki, daha geniş kişi kesimlerine sendika hakkı tanınması, onayladığımız öteki sözleşmelerin bir gereğidir. Çünkü, örneğin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, sendika hakkının öznesini "herkes" yada "tüm kişiler" olarak belirlemişlerdir. (12)

Madde 6 (2821, m. 6: Kuruluşta Uygulacak Usul)

Taslağın, "uygulamaya kolaylık ve sadelik getir(mek)" amacıyla 2821'in 6. mad-

desinde yaptığı olumlu değişikliklerden biri, tüzüğün yada belgelerdeki bilgilerin yasaya aykırılığının saptanması durumunda yada yasanın öngördüğü kuruluş koşullarının gerçekleştirilmediğinin anlaşılması durumunda, valinin önce eksikliklerin bir ay içinde tamamlanmasını istemesi, ancak tamamlanmaması durumunda "faaliyetin durdurulması" için dava açabilmesidir. Vali, belirtilen durumlarda "kapatma" davası açamaz. Taslak, faaliyetin durdurulması davasının kapatma ile sonuçlanması için, yasaya aykırılığın yada eksikliğin giderilmesi amacıyla mahkemece almış günü aşmayan bir süre verilmesini öngörmüş ve bu süre içinde tüzük ve belgelerin yasaya uygun duruma getirilmemesi durumunda kapatma kararı verilebileceğini belirtmiştir.

Kanımcı bu yeni düzenleme, ölçülülük ve orantılılık ilkelerinin bir gereğidir ve 87 sayılı sözleşme ile

87 sayılı sözleşmenin "asgari" sendikal güvenceler içerdiği unutulmamalıdır. (...) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, sendika hakkının öznesini "herkes" yada "tüm kişiler" olarak belirlemişlerdir.



uyumludur. Kuruluş koşullarının gerçekleşmediğinin anlaşılması durumunda, seçenekli olarak sendika veya konfederasyonun "faaliyetinin durdurulması veya kapatılması" davasının açılabilmesi, ağır bir yaptırımdır.

Madde 7 (2821, m. 7: Sendika veya Konfederasyonların Tüzüğü)

Ayrıntılı biçimde -16 yerine 14 bente sayılan sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde belirtilmesi "zorunlu" hususlar arasında yer alan "sendikanın faaliyet göstereceği işkolu"ndan, kuruluş ilkesinin "işkolu" olduğu, dolaylı olarak anlaşılmaktadır. Önceki maddelerde de yer alan bu kural, çalışanların özgür iradesine bir sınırlamadır. Ancak, işkolu temeline dayalı örgütlenmenin "yasal bir zorunluluk" olarak dayatılması durumunda, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunu tüzüğünde göstermesi 87'ye aykırı olmaz.

Madde 8 (2821, m. 9: Ortak Hükümler)

Genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilecek yedek üye sayısının asıl üye sayısı kadar olmasının zorunlu tutulması, 87'ye aykırıdır (m. 8/3, m. 9/3'ün aynı); aykırılık sürdürülmektedir.

Bu maddenin kimi fıkraları -ve 2821'in 8. maddesi- metinden çıkarılmış ve böylece, sendikal örgütlerin iş yaşamalarını düzenleme yetkisini sınırlandıran ayrıntıcılıktan kısmen ödün verilmiştir.

Madde 9 (2821, m. 10: Genel Kurulların Oluşması)

Şube genel kuruluna katılacak delege sayısının alt ve üst sınırlarının (sırasıyla en az 100 ve en çok 250) belirlenerek tüzüğe bırakılmış olması, 87'ye aykırıdır (2821, m. 10/2; Taslak, m. 9/2).

Taslak, sendika içi demokrasiye işlerlik kazandırmak amacıyla, şube genel kurulu seçimlerine itiraz ile ilgili yeni bir kural eklemektedir. Buna göre, seçimlere üç işgünü içinde itiraz edilebilir. Mahalli iş mahkemesi, bu itirazı üç işgünü içinde kesin karara bağlar.

Sendika genel kuruluna katılacak delege sayısının alt ve üst sınırlarının (sırasıyla en az 200 ve en çok 500) belirlenerek, bu sınırlar içinde tüzüğe bırakılmış olması, 87'ye aykırıdır (m. 10/3; Taslak m. 9/3).

İşveren sendikası genel kurulunun delege sayısının 500'ü geçmemek üzere tüzükte belirlenmesinin zorunlu tutulması, 87'ye aykırıdır (m. 10/4; Taslak, m. 9/4).

İşçi ve işveren konfederasyonlarının genel kurullarının delege sayısının üst sınırının belirlenmiş olması (en çok 500 delege), 87'ye aykırıdır (m. 10/5; Taslak, m. 9/5).

Madde 10 (2821, m. 11: Genel Kurulların Görevleri)

Taslak bu maddede iki yeni kural getirmektedir. Bunlar, 2. ve 8. bentlere yapılan eklemelerdir. Kanımca, 8. bende yapılan ekleme, sendika tü-

züklerinde düzenlenmesi gereken bir konuya yasal karışma anlamı taşıdığından, 87'ye aykırıdır.

Madde 13 (2821, m. 14: Seçimlerde Uyulacak Esaslar)

“Seçimler”e ilişkin 13. maddeden, 2821’in 14. maddesinin 1. fıkrasındaki genel kurulların toplanması ve yürütülmesini gözetmek üzere valinin görevlendireceği bir *hükümet komiseri* nin bulundurulması kuralı çıkarılmıştır.

Bu maddede 87'ye uygunluk sağlamak amacıyla yapılan ve Anayasanın 52. maddesinin yürürlükten kaldırılmasını öngören değişikliğe koşut olan önemli bir değişiklik şudur: İşçi sendikası, işçi sendikası şubesi ve konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilirlik koşulları konusunda 5. maddede yollamada bulunulmuş ve kuruculuk koşullarını düzenleyen bu maddedeki koşullar yeterli görülmüştür. Dolayısıyla, zorunlu organlara seçilebilmek için *en az on yıl bilfiil çalışmış olma* koşulu aranmaz. İşkolunda fiilen çalışır olmak yeterlidir. Ayrıca, “Türk vatandaşı” olmak da gerekmez.

Madde 14 (2821, m. 15, 18, 19: Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulları)

Sendika ve şubelerin yönetim, denetim ve disiplin kurullarının “asgari” üye sayısının 3, üst kuruluş kurullarının asgari üye sayısının da 5 olarak belirlenmesi, 87'ye aykırıdır. Taslak, söz konusu kurulların yasadaki

üst sınırına yer vermemekle, kısmen uygunluk sağlayıcı bir değişiklik getirmektedir.

Taslak, ilke olarak yönetim, denetim ve disiplin kurullarının faaliyet, görev ve yetkileri ile üye sayılarının belirlenmesini –kısmen- tüzüklere bırakarak 87'ye uygunluk sağlanmıştır. Bununla birlikte, kurul üyelerinin alt sınırı için öngördüğü sayılarla, kısmen sınırlama getirmektedir.

Yasanın kurulların görev ve yetkileriyle ilgili 16-19. maddelerine ise, Taslakta yer verilmemiştir. Bunun anlamı, söz konusu maddelerin yasadaki çıkarılmak istenmesidir.

Madde 15 (2821, m. 20: Sendika Üyeliği Şartları)

Taslak, işçi sendikalarına üyelikte, İş Yasasının “işçi” tanımını temel almıştır. 4857 sayılı bu yasaya göre ise işçi, “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi”dir. Taslağın 2. maddesinde de, aynı tanım yinelenmiştir. Bu durumda, sendika üyeliğinde İş Yasasının tanımına yollama yapılması gereksiz bir yinelemedir.

Ayrıca bu tanımın, sendika hakkının kişiler yönünden uygulama alanını daralttığını ve 87 sayılı sözleşme ile bağdaşmadığını bir kez daha belirtiyorum. Çünkü 2821 sayılı yasa anlamında işçi kavramının kapsamı İş Yasasından daha geniştir.

Öte yandan, işçiyi “hizmet akdi” temelinde tanımlayan Deniz-İş Yasası ile bu konuda İş Yasasının tanımına yollamada bulunan Basın-İş Yasası

kapsamına giren işçiler de sendika hakkının kapsamındadır. Ancak buna açıklık getirilmesinde yarar vardır.

2821 sayılı yasanın 21. maddesindeki yasaklardan dördünün 1988 ve 1995 yıllarında kaldırılmasından sonra, yalnızca “askeri şahıslar” için süren üye olma ve sendika kurma yasağı da Taslak ile kaldırılmakta, böylece uygunluk sağlayıcı bir değişiklik getirilmektedir. Çünkü Taslakta, 2821’in 21. maddesine yer verilmemiştir. Ancak Taslak, amaç ve tanım maddeleriyle getirdiği ortak örgütlenme yasağını, 15. maddesi ile pekiştirmiştir. Sendikalara üye olmak, tüm bağımlı çalışanlara değil, yalnızca “işçi” tanımı kapsamına girenlere tanınmıştır.

Madde 16 (2821, m. 22: Üyeliğin Kazanılması)

Taslak, üye kayıt fişinin “notere tasdik ettirilmesi” koşulunu kaldırmıştır. Üyeliğin kazanılmasında aranan bu koşulun kaldırılması, uygunluk sağlayıcı bir değişikliktir. Madde gerekçesinde, “Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği müktesebatı kapsamında” denilmekle yetinilerek, yeterince açık olmayan bir anlatımla uyum sağlanmak istendiği belirtilmiştir. Taslak, işçi ve işveren sendikalarına üyeliğin kesinleşmesinden sonra, üye kayıt fişlerinin bir örneğinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilmesi zorunluluğunu kaldırmıştır.

Madde 17 (2821, m. 23: Üyelik Aidatı)

Üyelik ödentisiyle ilgili olan Taslak

maddesinde, yasanın 23. maddesindeki iki fıkra çıkarılmış, ödenti tutarını belirleme yetkisi tüzüklere bırakılmıştır. İşçi ve işveren sendikalarına ödenecek ödenti tutarları (ödentinin üst sınırı) ile ilgili bu kuralların çıkarılmasıyla, 87 sayılı sözleşmeye uygunluk sağlayıcı bir düzenleme yapılmıştır.

Madde 18 (2821, m. 24: Üyeliğin Devamı ve Askıya Alınması):

Taslak, işsiz kalan işçilerin sendika üyeliğinin ne kadar süreceği konusuna açıklık getirmiştir. Geçici olarak işsiz kalan sendika üyesi işçinin üyeliğinin sürmesinin bir yıl ile sınırlandırılması ve bir yılın sonunda işsizliği süren işçinin üyeliğinin sona erdirilmesinin zorunlu tutulması, 87’ye aykırıdır. İşsizlerin sendika hakkına sınırlama getirilmemeli, bu konu işsiz işçi ile sendikanın özgür iradelerine bırakılmalıdır. Madde gerekçesi bu düzenlemenin, “Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararına uygunluk sağla(mak)” amacıyla yapıldığını belirtmiştir. Oysa uyumda ölçü ve ölçütün, ulusal yasalara üstün tutularak doğrudan uygulanması gereken uluslararası sözleşmeler olması gerektiği açıktır.

Madde 19 (2821, m. 25: Üyeliğin Sona Ermesi)

Taslak, işveren sendikası üyeliğinde olduğu gibi, noter koşulunu üyeliğe girişte kaldırırken, üyeliğin sona ermesinde korumaktadır. Madde gerekçesine göre bunun nedeni, “yetkili

sendikanın tespitinde sağlıklı bir değerlendirilmenin yapılabilmesi(dir).“ Kuşkusuz bu gerekçe, onyıllardır çözülemeyen yetki uyuşmazlıklarının çözülmesine yönelik olsa da, 87 sayılı sözleşmeye aykırılığı sürdürmek için haklı ve yeterli bir dayanak sayılmaz.

Taslak, yasanın yaşlılık, emeklilik yada sakatlık aylıkları ile toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliğini kendiliğinden sona erdiren kuralını değiştirmemekte, böylece varolan bir aykırılığı korumaktadır. Bu, hak özneleri ile sendikanın özgür iradelerine bırakılması gereken bir sorundur.

Madde 22 (2821, m. 28: Uluslararası İşçi ve İşveren Kuruluşlarına Üyelik)

Taslak, Medeni Yasa ile Dernekler Yasasına uygunluk sağlamak gerekçesiyle, uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyelik konusunda değişiklik ve yenilikler getirmektedir. Özellikle, ulusal sendika ve konfederasyonlar ile uluslararası sendikalara yurt dışında ve Türkiye’de faaliyette ve işbirliğinde bulunma, temsilcilik veya şube açma, sendika yada üst kuruluşlar kurma yetkisi tanımıştır. Ancak, uluslararası sendikalar, “Dışişleri bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle” bu yetkileri kullanabilirler. Bunun 87 sayılı sözleşmeye aykırı olduğu açıktır. Çünkü bu sözleşme, önceden izin almama ilkesi konusunda, ulusal ve uluslararası sendikal örgütler arasın-

da bir ayırım gözetmemiştir. Kaldı ki, hiçbir yönden ayırım gözetmeme ilkesi de, İçişleri Bakanlığından izin alınmamasını gerektirir.

Taslak, uluslararası kuruluşlara üyelik sonrasında ÇSGB’ce yapılan tüzük denetimine ilişkin kuralları kaldırmıştır. Bakanlık, uluslararası sendikal kuruluşların tüzüklerinin 1. fıkraya aykırı kuralları nedeniyle değil, bu fıkraya aykırı faaliyetleri nedeniyle üyeliğin iptal edilmesi veya faaliyetin durdurulması için dava açabilir.

Yine Taslak, KKTC’deki işçi ve işveren kuruluşlarının Türkiye’deki konfederasyonlara üye olmasına olanak veren son fıkrayı da kaldırmaktadır. Bu fıkranın kaldırılması, Türkiye konfederasyonları ile KKTC sendikal örgütleri istedikleri sürece, üyelik ilişkisi kurulmasına engel olmadığı gibi, varolan üyeliklerin sona erdirilmesini de gerektirmez.

Madde 23 (2821, m. 29: İşçi Sendikası ve Konfederasyonu Yöneticiliğinin Teminatı)

Taslak, yöneticilik güvencesine ilişkin kurallarda kimi değişiklikler getirmektedir. Bunlardan biri, işyerinden ayrılan yönetici işçilerin iş sözleşmelerinin “askıda kalması”nın öngörülmesidir. 2821’de bu konuda bir açıklık yoktu.

Taslak da, 2821 sayılı yasa gibi, yöneticilik nedeniyle işten ayrılan işçilerin işverence eski işlerine yada uygun başka bir işe geri döndürülmesi zo-

runluluğu getirmektedir. Ancak Taslak, yasadan ayrılarak, “*bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır*” diyerek, bu zorunluluk ile bağdaşmayan ve yürürlükte olan- dan daha az güvence içeren yeni bir kural öngörmektedir. Böylece, eski işe geri dönme güvencesi kaldırılarak, yöneticilik güvencesi “tazminat” a dönüştürülmekte ve indirgenmektedir. Bunun, 158 sayılı sözleşme ile de bağdaşmadığı açıktır.

Madde 24 (2821, m. 30: İşyeri Sendikası Temsilcilerinin Teminatı)

Taslak, işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi konusunda değişiklik ve yenilikler içeren kurallar getirmektedir. 4857 sayılı İş Yasasının 117. maddesiyle, 2821 sayılı yasanın 30. maddesinde “1475 sayılı İş Kanunu” na ve 13/D maddesine yapılan yollamalar, sırasıyla “İş Kanunu” ve “İş Kanununun 21 inci maddesi” olarak değiştirilmiştir.

Taslağa göre, temsilcinin iş sözleşmesi, “açık ve kesin şekilde belirtilmesi” gereken “*haklı bir neden*” e dayanarak feshedilebilir. Temsilci yada üyesi olduğu sendika, feshe karşı dava açabilir. Yargı, *temsilcinin işine iadesine karar verirse, fesih geçersiz sayılır*. Ancak temsilcinin altı işgünü içinde işe başlamak için başvuruda bulunması gerekir. İşveren, feshin geçersiz sayılması durumunda, iş gör-dürmemiş olsa bile, temsilcinin ücret ve tüm haklarını öder.

Bu maddedeki güvencelerden, işverenle iş ilişkisi devam eden sendika ve sendika şube yöneticileri de yararlanır. Ancak bu yararlanma, sendikanın yetki süresiyle sınırlıdır.

Taslak, İş Yasasına yapılan yollamaları kaldırmaktadır.

Madde 25 (2821, m. 31: Sendikaya Üye Olup Olmama Hürriyetinin Teminatı)

Taslak, sendikaya üye olup olmama özgürlüğünün güvencesine ilişkin kurallarda, 4857 sayılı İş Yasasıyla uyum sağlayıcı kimi değişiklikler getirmektedir. Güvencenin özünde bir yenilik yoktur.

Üyelik güvencesi, işçilerin işe alınmalarını yönünden sürmektedir. İşverenin çeşitli yönlerden ve sendikal faaliyetlere katılma nedeniyle üye olan ve olmayanlar arasında ayırım gözetmeme yükümlülüğü, aynen devam etmektedir.

Taslağın 6. fıkrasındaki en az bir yıllık ücret tutarındaki sendikacılık tazminatı sürmektedir. “*Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde ise, İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümleri uygulanır*” denilerek, 4857 sayılı İş Yasasına yollama yapılmıştır.

Yine, 7. fıkradaki, ilk kez 4773 sayılı yasayla 2002 yılında getirilen, *işverenin ispat yükümlülüğü* sürdürülmektedir. Bu yükümlülük; 854, 5953 ve 818 sayılı yasalara bağlı işçiler ile belirtilen başka işçilerin “sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerinden do-

layı hizmet (iş) akdinin feshi iddiası ile açaca(kları) dava(lar)da” söz konusudur.

Madde 26 (2821, m. 32-33: Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetleri)

Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri, Taslakta daha kısa olarak ve tek maddede düzenlenmiştir. Taslak, 87 sayılı sözleşmeye uygunluk sağlamak amacıyla kimi değişiklikler getirmektedir.

Madde 27 (2821, m. 34: İşyeri Sendika Temsilcisinin Tayini ve Nitelikleri)

Taslak, işyeri sendika temsilcisinin atanması ve nitelikleri konusunda ilkece bir değişiklik getirmemiştir. Temsilci atama yetkisini, yalnızca toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendikaya tanımayı sürdürmektedir. Bunun, 87 sayılı sözleşmenin tanıdığı temsilcilerini özgürce seçme hakkıyla bağdaşmayan bir aykırılık olduğu açıktır.

Taslak, 2821’in işyeri sendika temsilcisi olabilmek için aradığı kuruculuk koşullarına (m. 5) yer veren 2. fıkrayı çıkarmıştır. Bu durumda, temsilcilerde kuruculuk koşulları değil, temsilcilerin yetkili sendikaca “üyeleri arasından” atanması zorunlu olduğu için, üyelik koşulları aranacaktır.

Taslak, temsilcinin görevleri ile sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinden yararlanma konusundaki kurallara (m. 35 ve 36) yer vermemiştir. Temsilci ile baş temsilcinin görevlerinin düzenlenmesini, sendika tüzüklerine bırakmıştır. Ayrıca, tüzüklerin temsilcilik koşullarına ilişkin düzenlemeler yapması olanaklıdır.

Madde 28 (2821, m. 37: Yasak Faaliyetler, Temel Yasaklar)

Sendika ve konfederasyonlara ilişkin “temel yasaklar”da hiçbir değişiklik öngörmeyen Taslak, UÇÖ denetim organlarının kararlarına karşın, 3. fıkrasında yerel ve genel seçimlere

Taslak, işyeri sendika temsilcisinin atanması ve nitelikleri konusunda ilkece bir değişiklik getirmemiştir. Temsilci atama yetkisini, yalnızca toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendikaya tanımayı sürdürmektedir. Bunun, 87 sayılı sözleşmenin tanıdığı temsilcilerini özgürce seçme hakkıyla bağdaşmayan bir aykırılık olduğu açıktır.



katılma ve seçilme haklarını kısıtlayan kuralları sürdürmektedir. Madde gerekçesine göre, "Avrupa Birliği ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün eleştirilerinde yer alan" bu aykırılık konusundaki öneri, "Anayasada bulunan düzenleme nedeniyle yerine getirilmemiştir."

Anayasanın 82. maddesinde sayılan "üyelikle bağdaşmayan işler" arasında yer alan "sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının ve katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev alamazlar" yasağı, yalnızca TBMM üyeliği ile sendikal örgütlerin yönetim ve denetim kurulları üyeliğinin bağdaşmazlığını öngörmektedir. Oysa 2821 sayılı yasanın sürdürülmek istenen kuralı, "yerel yönetimler" seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin de, organlardaki görevlerinin adaylık süresince askıda kalması ve seçilmeleri durumunda ise görev-

lerinin son bulmasını öngörmektedir. Ayrıca, genel seçimlerde aday olan sendika yöneticilerini de yasak kapsamına alan yasa, anayasal yasağın kapsamını bu yönüyle de genişletmiştir. Kanımca, anayasal yasağı yasa da yinelemenin gereği de yoktur. Sendikalar bunu tüzüklerinde düzenleyebilmeleidir.

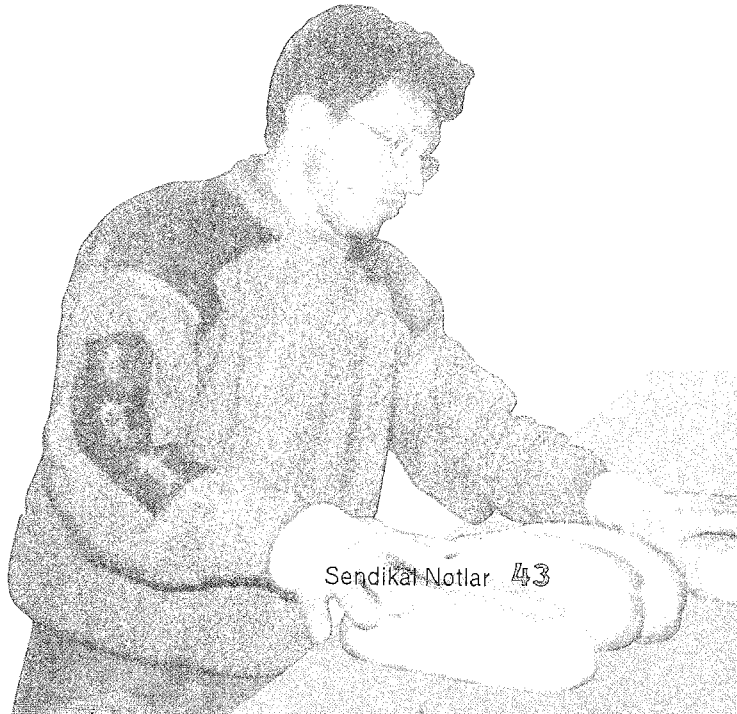
Madde 29 (2821, m. 38: İşçi ve İşveren İlişkilerindeki Yasaklar)

Taslak, 98 sayılı sözleşmede de "açıkça ifade edil(diğini)" belirterek, yasanın "işçi ve işveren ilişkilerindeki yasaklar" konusundaki kurallarını aynen korumaktadır. Buna karşılık, "diğer yasak faaliyetler" ile ilgili 39. madde kuralına Taslakta yer verilmeyerek, sendikal örgütlerin etkinliklerini düzenleme özgürlüğüne uygun bir adım atılmıştır.

Madde 30 (2821, m. 40: Sendika ve Konfederasyonların Gelirleri)

Taslağın sendika ve konfederasyon-

Taslak, temsilcinin görevleri ile sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinden yararlanma konusundaki kurallara (m. 35 ve 36) yer vermemiştir. Temsilci ile baş temsilcinin görevlerinin düzenlenmesini, sendika tüzüklerine bırakmıştır. Ayrıca, tüzüklerin temsilcilik koşullarına ilişkin düzenlemeler yapması olanaklıdır.



ların gelirleri konusunda, Dernekler Yasasına uygunluk sağlamak amacıyla getirdiği en önemli değişiklik şudur: Sendika ve konfederasyonların, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyeti'nin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlardan başka yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan aynı ve nakdi yardım almaları, yasada da olduğu gibi Bakanlar Kurulunun iznine bağlı değildir. Mülki idare amirliğine ve ÇSGB'ye önceden bildirimde bulunmak yeterlidir.

Bu düzenleme, madde gerekçesinde belirtilmemekle birlikte, uluslararası ilkelere uygunluk sağlayıcı niteliktedir.

Madde 44 (2821, m. 60: İşkolları)

Taslak, işkollarının sayısını 28'den 18'e indirmiş; işkolları sayısını, birleştirmeler yoluyla düşürmüş ve "Mali aracılık", adıyla 8. sırada yeni bir işkolu öngörmüştür.

Sayısı düşürülmüş olmakla birlikte, alt düzeyde sendikal örgütlenme için "yasal zorunluluk" olarak öngörülmüş olması nedeniyle, işkollarının zorlayıcı biçimde belirlenmesi, çalışanların seçtikleri örgütleri kurma hakkını kısıtlamakta ve dolayısıyla 87'ye aykırı düşmektedir. Bu düzenleme, doğal gereği olduğu kuruluş ilkelere ilişkin 3. maddedeki aykırılığı pekiştirmektedir.

Madde 47 (2821, m. 63: Diğer Kanunların Uygulanması)

Eklenen yeni 2. fıkrayla, Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları

Hakkındaki Yasanın, özel radyo ve televizyon kuruluşu kurma yasağı öngören 29. maddesinin sendika ve konfederasyonlar için uygulanmıyacağı kuralı getirilmektedir. Bu düzenleme, madde gerekçesinde de belirtildiği gibi, sendikaların etkinliklerini özgürce düzenleme hakkına konulan bir sınırlandırmayı kaldırarak, 87 sayılı sözleşmeye ve ilgili uluslararası ilkelere uygunluk sağlamaktadır.

Madde 49 (2821, m. 66: Yürürlükten Kaldırılan Kanunlar)

2821 sayılı yasa ile 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Yasasının 32/1. maddesinin ilk cümlesinin yürürlükten kaldırılması öngörülmüştür. Madde gerekçesinde de belirtildiği gibi, Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerine (87'ye), Avrupa Sosyal Şartına ve AB Müktesebatına aykırı olarak sürdürülen özel öğretim kurumlarında öğretmenlik yapanlara getirilen sendika yasağının kaldırılmasıyla, anılan uluslararası kurallara uygunluk sağlanmıştır.

SONUÇ: BİR BAŞKA

BAHARA KALAN

UYUMSUZLUKLAR DAHA ÇOK

Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı, uluslararası sözleşmelere ve denetim organlarının kararlarına aykırılıkların bir bölümünü kaldırırken, çoğunu sürdürmektedir.

2821 sayılı Sendikalar Yasasının, genel olarak, sendikal örgütlerin tüzüklerini yapma, yönetim ve etkinlikleri-

ni düzenleme, temsilci ve yöneticilerini seçme haklarına karışma oluşturan aşırı ayrıntılı düzenlemeler öngören kurallarında yapılan değişikliklerle, ayrıntıcı yaklaşımın dozu hafifletilmiş, dolayısıyla da bu konudaki aykırılıklarda uyum sağlanmıştır. Böylece, eleştirilerin bir bölümü karşılanmış, daha önemli bir bölümüne ise dokunulmamıştır. Uyumsuzluk, 87 sayılı sözleşmenin ve yetkili denetim organlarının anılan konulardaki kurallarına uygun değişikliklerin yapılmamış olmasından ileri gelmektedir.

Tasarı Taslağının uyum sağlanan kuralları ile uyumsuzluğu süren kurallarını –çok ayrıntılı olsa da tüketici olmayan- iki ayrı liste olarak sıralamak, bilançonun artıları ve eksileriyle daha açık görülmesine olanak verecektir.

Uyum Sağlayıcı Değişiklikler:

- 1- Sendika kurucusu olabilmek için aranan "*Türk vatandaşı*" olma koşulunun kaldırılması (2821/4101, m. 5/1 ve 657, m. 48/A, 1; Taslak, m. 5);
- 2- Tüzüğün yada belgelerdeki bilgilerin yasaya aykırılığının saptanması yada yasanın öngördüğü kuruluş koşullarının gerçekleşmediğinin anlaşılması durumunda, "*faaliyetin durdurulması*" için dava açabilmesinin, bir ay içinde tamamlanması istenen ek-
- 3- Valinin görevlendireceği bir *hükümet komiserinin*, genel kurulların toplanması ve yürütülmesini gözetmek üzere, genel kurulun başlayacağı gün ve saatte genel kurulun yapılacağı yerde bulunulmasını zorunlu tutan kuralın kaldırılması (2821, m. 14/1; 4688, m. 11/2'de 2821, m. 14'e yollama; Taslak, m. 13);
- 4- İşçi sendika ve konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için 5. maddede öngörülen "*Türk vatandaşı*" olma koşulunun kaldırılması (2821, m. 14/14 ve 5/1; Taslak, m. 5);
- 5- Şube zorunlu organlarına seçilebilmek için 5. maddede öngörülen "*Türk vatandaşı*" olma koşulunun kaldırılması (2821, m. 14/14 ve 5/1; Taslak, m. 5);
- 6- İşçi sendikası ve konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için işkolunda "*en az on yıl bilfiil çalışmış olma*" zorunluluğunun kaldırılması (2821, m. 14/14; Taslak, m. 13/14);
- 7- Yönetim, denetim ve disiplin kurullarının faaliyet, görev ve yetkileri ile üye sayılarının "üst sınırları" nı belirleme yetkisinin tüzüklere bırakılması (2821, m. 15-19; Taslak, m. 14);

- 8- "Askeri şahıslar" için sendikalara üye olma yasağına yer verilmesi (2821, m, 21/1; Taslak, m. 15);
- 9- Üye kayıt fişinin (üyeliğe girişin) notere tasdik ettirilmesi zorunluluğunun kaldırılması (2821, m. 22/3; Taslak, m. 16/3);
- 10- Üyelik ödentisi tutarını belirleme yetkisinin tüzüklere bırakılması (2821, m. 23; Taslak, m. 17);
- 11- Sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinin, tüzük ve çalışma programları temelinde yerine getirilmesinin öngörülmesi (2821, m. 32-33; Taslak, m. 26);
- 12- Sendika ve konfederasyonlar için öngörülen "diğer yasak faaliyetler" in metinden çıkarılması (2821, m. 39);
- 13- Sendika ve konfederasyonların, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyeti'nin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlardan başka yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan aynı ve nakdi yardım almalarının, Bakanlar Kurulunun iznine bağlı olmaktan çıkarılması (2812, m. 40; Taslak, m. 30);
- 14- Sendika ve konfederasyonlar için özel radyo ve televizyon kuruluşu kurma yasağının kaldırılması (RTKYHK, m. 29; Taslak, m. 47/2);
- 15- Özel Öğretim Kurumları Yasasının öngördüğü (m. 32/1) sendika yasağının yürürlükten kaldırılması (Taslak, m. 49).
- Kaldırılması Öngörülme-yen Aykırılıklar:*
- 1- Tüm çalışanların, dilediklerinde, alt ve üst düzeylerde "ortak" sendikal kuruluşlar oluşturmalarının engellenmesi (2821, m. 1 ve 2; Taslak, m. 1 ve 2);
- 2- İşçi ve işveren sendikalarının etkinlik alanının "çalışma ilişkileri" olarak sınırlandırılması (2821, m. 1 ve 2; Taslak, m. 1 ve 2);
- 3- "Nakliye", "neşir" ve "adi şirket" sözleşmelerine göre çalışanların, sendika hakkının kişiler yönünden uygulama alanı dışında tutulması (2821, m. 2; Taslak, m. 2);
- 4- Üst kuruluşlar oluşturma hakkının konfederasyonlarla sınırlı tutulması ve örneğin federasyonlar kurulmaması (2821, m. 1 ve 2/son; Taslak, m. 1 ve 2);
- 5- Konfederasyon kurmak için, değişik işkollarında kurulu en az beş sendikanın bir araya gelmesinin zorunlu olması (2821, m. 2/son; Taslak, m. 2);
- 6- İşçi (ve işveren) sendikalarının, "işkolu" temeline dayalı olarak kurulmalarının ve Türkiye çapında etkinliklerde bulunmalarının zorunlu tutulması (2821, m. 3/1; Taslak, m. 3/1);
- 7- İşçilerin, işyeri yada meslek temeline dayalı sendika kurmalarının yasaklanması, böylece örgütlenme özgürlüğünün alt (ve üst) düzeylerde sınırlandırılması (2821, m. 3/3; Taslak, m. 3/3);

- 8- Bir işyerinin girdiği işkolunun saptanmasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılması (2821, m. 4/1; Taslak, m. 4/1);
- 9- Özel güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olma yasağının (2495 sayılı yasa, m. 21) kaldırılmaması;
- 10- Genel kurul dışındaki zorunlu organlara, asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilmesinin zorunlu tutulması (2821, m. 9/6; Taslak, m. 8/3);
- 11- Şube genel kuruluna katılacak delege sayısının alt ve üst sınırlarının belirlenmesi (2821, m. 10/2; Taslak, m. 9/2);
- 12- Sendika genel kuruluna katılacak delege sayısının alt ve üst sınırlarının belirlenmesi (2821, m. 10/3; Taslak, m. 9/3);
- 13- İşveren sendikası genel kuruluna katılacak delege sayısının üst sınırının belirlenmesi (2821, m. 10/4; Taslak, m. 9/4);
- 14- İşçi ve işveren konfederasyonları genel kurullarına katılacak delege sayısının üst sınırının belirlenmesi (2821, m. 10/5; Taslak, m. 9/5);
- 15- Şube kapatma konusunda genel kurula yetki verilmesinin koşula bağlanması (2821, m. 11/8; Taslak, m. 10/8);
- 16- Sendika ve şubelerin kurulları ile üst kuruluş kurullarının (yönetim, denetim ve disiplin kurullarının) "asgari" üye sayılarının belirlenmesi (2821, m. 15; Taslak, m. 14);
- 17- İşçi sendikalarına üyeliğin, 4857'ye göre "işçi" sayılanlarla sınırlandırılması (2821, m. 20; Taslak, m. 15);
- 18- Sendika tüzüklerine, üyelik ödentisi dışında, üyelere başka bir ödenti alınmasını öngören kurullar konulamaması (2821, m. 23/2, 3 ve 4; Taslak, m. 17/2);
- 19- Geçici olarak işsiz kalan işçinin sendika üyeliğinin bir yılın sonunda sona erdirilmesinin zorunlu tutulması (2821, m. 24; Taslak, m. 18/4);
- 20- Üyelikten çekilme bildiriminin, "noter huzurunda münferiden kimliğin tesbiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile" gerçekleşmesi zorunluluğunun sürdürülmesi (2821/4101, m. 25/2; Tasarı, m. 19/2);
- 21- Yaşlılık, emeklilik yada sakatlık aylıkları ile toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi (2821, m. 25/5; Taslak, m. 19/5);
- 22- Uluslararası sendikaların Türkiye'deki faaliyetlerinin İçişleri Bakanlığının iznine bağlı tutulması (2821, m. 28; Taslak, m. 22/3);
- 23- İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisinin, yalnızca toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaya tanınmış olması (2821/4101, m. 34/1, Taslak, m. 27);

- 24- İşyeri sendika temsilcilerinin görev süresini sendikanın yetkisi süresi ile sınırlandıran kuralın metinden çıkarılmasına karşın, atama yetkisinin yetkili sendikanın tekelinde olması nedeniyle, temsilcinin görev süresinin yetki süresiyle sınırlı olması (2821, m. 35/1; Taslak, m. 27);
- 25- Yerel yönetimler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin, organlardaki görevlerinin adaylık süresince askıda kalması ve seçimleri durumunda ise görevlerinin son bulması (2821/4277, m. 37/3; Taslak, m. 28/3);
- 26- Sayısı 18'e indirilmiş olsa da, belirlenen işkollarının, işçi ve işveren sendikalarının kurulması için zorunlu tutulması (2821, m. 60; Taslak, m. 44);
- 27- Ceza hükümleri arasında, çeşitli maddelere (2821, m. 38/1 ve 2; m. 37/2; m. 40/2, 3, 4 ve 5; m. 14) aykırı davranan işçi ve işverenler ile sendika ve konfederasyonların sorumlu yetkilileri için hapis cezalarının öngörülmesi (2821, m. 59/5-8);
- 28- Toplu iş sözleşmeleriyle üyelik ödentisi dışında sendikaya ödemek üzere bir kesinti yapılmasının kararlaştırılmaması (2821, m. 61/1; Taslak, m. 45).

Eğer Tasarı Taslağı bu ilk metniyle yasallaşırsa, varolan aykırılıkların önemli bir bölümünün giderilmesine

karşın, gelecek "ILO baharları"na kalan uyumsuz kuralların sayısı görece daha çoktur. Dolayısıyla, yalnızca 2821 için değil, özellikle Anayasanın 54. maddesi 1982'deki metniyle durdukça, "aykırılığa batmışlık"tan kurtarılması çok daha güç olan 2822 sayılı yasa için de önümüzdeki yıllarda, hatta TİSK'in önerisine uygun olarak, "tam üyeliğin bir gün öncesine kadar" (13) aynı şarkıyı söylemeyi sürdüreceğiz:

Yine ILO mevsimi gelecek,
Yine taslaklar hazırlanacak,
Yine Cenevre'ye gidilecek,
Yine Aplikasyonda söz verilecek...

DIPNOTLARI

- (1) Mesut Gülmez, "Sendika özgürlüğü ve Türkiye'deki Uygulamalar: Aykırılıkların Sonu Gelmeyecek mi?", *Görüş*, Sayı 36, Ekim 1989, s. 10-11.
- (2) Toplam 52 madde ile 5 geçici maddeden oluşan Sendikalar Kanunu Tasarısı başlıklı Bakanlık Taslağı, aslında yalnızca kimi değişiklikler öngören bir metin değil, gerekçesinde belirtilmemekle birlikte, değişiklikler de getiren "yeni" bir yasa tasarısı taslağı metnidir. Taslakta, 2821 sayılı yasanın kimi maddeleri (örneğin 34, 36, 37, 38 ve 45. maddeleri) aynen yinlendiği gibi, 2821 sayılı yasanın yürürlükten kaldırılması da öngörülmektedir (m. 49).

- (3) Mesut Gülmez, "Aykırılıklarla Dolu Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 34, Sayı 3, Eylül 2001, s. 3-21.
- (4) Örneğin, son yirmi yıllık dönemdeki aykırılıkların evrimi ve karşılaştırılması için bkz.: Mesut Gülmez, "Sendikal Yasalardaki Değişiklikler ve Uluslararası Kurallar", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 22, Sayı 1, Mart 1989, s. 77-111; Mesut Gülmez, *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*, Belediye-İş Yayını, "AB'ye Sosyal Uyum Süreci Dizisi, No: 1, Ankara, Eylül 2005, s. 65-78; Mesut Gülmez, "Üvey Evlat Sendikal Haklarda Avrupa Birliğine Uyum, İnsan Hakları Sorunudur", *Türk-İş, Dosya: AB Müzakere Süreci ve Sosyal Haklar*, Eylül-Ekim 2005, Sayı: 369, s. 38-51.
- (5) Gerçekten de, 2821 sayılı yasadaki sekiz değişiklikten yedisi, yılın 4 Nisan ile 28 Ağustos arasındaki beş aya yakın zaman kesiti içinde gerçekleştirilmiştir. Ancak, yasal düzenleme yapılmayan yıllarda da, gerek Sendika Özgürlüğü Komitesinin ve gerekse Uzmanlar Komisyonunun raporları okunduğu zaman görülecektir ki, bütün hükümetler Uygulama Komitesi tartışmalarında tasarılar hazırladıklarını, sosyal ortaklara sunduklarını yada TBMM'ye gönderdiklerini söyleyerek, Genel Konferans öncesinde taslak yada tasarı hazırlama politikası izlediklerini "itiraf" etmişlerdir. Komite ve Komisyon da, bu tasarı metinlerinin kendisine gönderilmesini, usanmaksızın yinelemiştir.
- (6) Bu konuda bkz.: Mesut Gülmez, "Türkiye'nin İnsan Hakları Belgelelerini Onaylama Politikası", *İnsan Hakları Yıllığı*, Cilt 13, 1991, s. 103-138; Mesut Gülmez, "İnsan Hakları Sözleşmelerini Onay Politikasında Bir Sapma: Sendikal Haklar Sözleşmelerinin Onaylanması", *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 2000, s. 465-500; Mesut Gülmez, "Türkiye'nin İnsan Hakları Sözleşmelerini Onay Politikası: 1990 Sonrası", *İnsan Hakları Yıllığı*, Cilt 21-22, 1999-2000, s. 33-60.
- (7) Bu politikanın 1990'lı yıllara değin süren ilk on yıllık kesiti için örneğin bkz.: Mesut Gülmez, "12 Eylül'den Günümüze ILO Denetim Organları Önünde Türkiye (Yasal Boyut)", *Cahit Talas'a Armağan*, Mülkiyetler Birliği Vakfı Yayını, Ankara, 1990, s. 247-283.
- (8) Yazıda, ilişikte gönderildiği belirtilen metnin başlığı "*Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı*" iken, ilişik metnin başlığı "*Sendikalar Kanunu*"

- Tasarısı*"dır.
- (9) Yazının "Dağıtım"ından anlaşılacağına, Taslak kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarına gönderilmemiştir. Oysa 2821 sayılı yasa, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasının birçok maddesinde kendisine yollama yapılan –belirttiğim gibi, 2821'in matruşkası olan- bir yasadır ve kamu görevlileri sendikal örgütlerini de doğrudan ve yakından ilgilendirmektedir.
- (10) Kuşkusuz bu ilk Taslak, genel gerekçesi ile madde gerekçelerinin bulunmaması nedeniyle eleştirilmelidir. Sendika hukukunda kapsamlı bir değişiklik önerisinin –daha doğrusu 2821'in yerini alacak yeni bir metnin- gerekçelerden yoksun olarak açıklanması, önemli bir eksikliklerdir.
- Belirtmeliyim ki ilk ve son Taslak, dil ve anlatım, yazım kuralları, noktalama imleri vb. yönlerden de özensizdir. Anlatım bozuklukları, büyük harf kullanımı, yanlış anlamalara yol açabilecek yazım yanlışları, 10. maddede olduğu gibi kök cümleye yer verilmeksizin doğrudan bentlerin sıralanması, öznesiz fıkralara yer verilmesi (m. 12/2), madde başlıklarının kimilerinde iki nokta kullanılması ve kimilerinde ise kullanılmaması, vb. özensizlikler, Taslak üzerinde bu yönüyle yeterli bir titizlikle çalışılmadığını göstermektedir.
- (11) Bu tasarının gerekçesi ile Bakanlığın ve Bilim Kurulunun hazırladıkları tasarı yada taslak metinlerinin karşılaştırmalı bir örneği, Turizm, Ekonomi, Bilimsel Araştırma, Tanıtma Merkezi'nin (TEBIAT) 24 -27 Şubat 2006 tarihlerinde Ilgaz'da düzenlediği "*AB Sürecinde Türk Endüstri İlişkileri*" konulu toplantıdan on gün kadar önce, Genel Müdür Cengiz Delibaş tarafından "elden" bana verilmiştir. Kendisine, burada da teşekkürlerimi iletiyorum.
- (12) Ayrıntılı bilgi için bkz.: Mesut Gülmez, **Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu**; Mesut Gülmez, "Emeklilerin de Sendikal Hakları Vardır", **Sendikal Notlar**, Şubat 2006, Sayı: 29, s. 53-67.
- (13) TISK Yönetim Kurulu üyesi Dr. Tandoğan Tokgöz, TEBIAT'ın 24 – 27 Şubat 2006 tarihlerinde Ilgaz'da düzenlediği "*AB Sürecinde Türk Endüstri İlişkileri*" seminerinde yaptığı, 25 Şubat 2005 tarihli yazılı metni katılımcılara dağıtılan -vurguları bana ait olan- konuşmasında, aynen şu görüşleri dile getirmiştir:
- "Sosyal Politika ve İstihdam" başlıklı AB mevzuatının Türk mevzuatına yansıtılması alanında bugüne kadar önemli gelişmeler kay-

dedilmiş olmakla beraber, *halen uyum sağlanamamış direktifler ile 2005 yılı AB İlerleme Raporu'nda yer alan eleştiriler paralelinde yapılması gereken düzenlemeler bulunmaktadır.*

Bunların büyük bir kısmı, Türk çalışma hayatı ve endüstri ilişkileri sistemi, dolayısıyla ekonomimizin rekabet gücü ve istihdam imkanları açısından kritik öneme sahiptir.

Bu nedenle, sosyal politika ve istihdam alanında mevzuat uyumunun tamamlanması ve *uygulamaya konulması için mümkün olan en ileri tarih alınmalıdır.* Son genişleme sürecinde birçok ülkenin yaptığı gibi bu alandaki *uygulama takviminin tam üyeliğin bir gün öncesine kadar ertelenebileceği göz önünde tutulmalıdır* görüşündeyiz."



Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu



İşsizlik olgusu oldukça uzun bir dönemden beri kentlerin toplumsal ve ciddi bir sorunu olarak devam etmektedir. Tahmin edileceği gibi, işsizlik sorunu ilk önce kent olgusu ile su yüzüne çıkar ve bu bağlantının en önemli sacayağını sanayileşme oluşturur. İngiltere’de işsizlikle ilgili yayınların ve istatistik bilgilerin toplanması ve kayıtların tutulması 1850’li yıllarda başlar. İşsizlikle ilgili Türkiye’de tutulan ilk kayıtların tarihi ise yaklaşık bu tarihten yüz yıl sonrasına rastlamaktadır (DİE). Düzenli işsizlik kayıtlarının anket yöntemi ile belirlenmesine ancak 1988 yılı sonrası başlanmıştır. Özetle, işsizliğin kayıtlara geçmesi ve dolayısı ile bir sorun olarak algılanması Türkiye’de Batı Avrupa’dan yaklaşık yüz yıl sonra gerçekleşmiştir.

Bu yazı içinde kentler ile işsizlik arasındaki doğrusal bağlantıların çok genel ölçüleriyle bir resmi çizilmeye çalışılmıştır. Kuşkusuz kentler ile birçok sosyo-ekonomik olayın, bu arada işsizliğin yakın ilintisinin bulunmasından burada söz etmek totolojiden başka bir şey değildir. Ancak aşağıda, kent ve işsizlik arasındaki bağlantıların kısmen gözükmeyen cephelerine bir göz atma denenmektedir.

Çoğunlukla kente ait bir olgudan söz edilirken işsizlik ele alınır. Bu bağlamda kırsal alanda işsizlik geleneksel ve geçimlik bir yapı içinde adeta kolayca emilir biçimde algılanmaktadır. Kentler içinde işsizliğin yükselmesinin çeşitli nedenleri bulunmakla birlikte son yıllarda Türkiye açısından bu sorunu daha da büyüten iki kışkırtıcı olguya değinmek gerekir. İlki son yıllarda daha da artan ölçülerde tarımın ihmal edilmiş olması ve 1990 sonrası belirli bölgelere dayatılan zorunlu göç olgusudur.

Bu iki olgunun kentlerde belirgin olarak işsizlik tansiyonunu yükselttiğine dair belirtiler bulunmaktadır. Kentsel alanların içinde ise büyük kentlerin bu işsizlik geriliminden daha fazla pay aldığı gözlenmektedir. Örnek verilirse, İstanbul, Ankara, İzmir, Adana ve Mersin, Bursa, Bilecik ve Eskişehir

kentleri toplam işsiz sayısının %47 sini tek başına sağlamaktadır (DİE 2005).

Büyük kentlerin işsizlik merkezleri haline gelmeleri ve içlerinde yoğunlaşmalarına göre bir sıralama yapıldığında ilk üç grup İstanbul, Çukurova ve İç Anadolu biçimindedir. Bu gün sadece İstanbul'da 459.000 işsiz bulunmaktadır. İstanbul bilindiği gibi sanayi ve hizmet yaratan en büyük kentimizdir. Bu kentin tarımdışı işsizlik oranı 2005 yılı için % 11.4 olmuştur. Özellikle yüksek oranda büyüme yaşandığı yıllarda bile yeterli istihdamın yaratılmadığını, yaratılmış görünen istihdamın da ağırlıklı olarak kaçak çalıştırma ve kayıtdışı biçiminde gerçekleştiğini göstermektedir. Bu yönü ile işsizlik İstanbul ve benzeri büyük metropollerde yoğunlaşmaktadır. Yine DİE verilerinden anlıyoruz ki, toplam işsiz sayısı açısından da 2,5 milyon işsizin % 18.7'sini oluşturan 459.000 işsiz İstanbul'da bulunmaktadır. Bu, Türkiye genelinde % 10.3 olarak belirlenen toplam işsizliğin (2005) İstanbul'da % 12.4 olarak belirlendiğini göstermektedir. İşsizlerin en çok yoğunlaştığı ikinci alan Çukurova bölgesidir. Güneydoğu'dan yoğun göç alan ve Adana, Mersin, Hatay, Kahramanmaraş ve Osmaniye'den olu-

şan Çukurova'da, toplam işsizlerin % 15.6'sı bulunmaktadır. Tarım dışı işsizlik Adana-Mersin'de % 16.9 diğer Çukurova illerinde % 21 gibi yüksek bir oranda seyretmektedir.

İşsizliğin üçüncü merkezi İç Anadolu ve özellikle Ankara'dır. Ankara'da işsiz sayısı 213.000'dir ve toplam işsizlerin % 8.5'u bu ilde bulunmaktadır. Ankara'da tarım dışı işsizlik oranı % 15.1'e yaklaşmaktadır. İzmir, işsizlerin çoğaldığı dördüncü kentsel alan olmaktadır. İzmir'de 173.000 işsiz bulunmakta ve tarım dışı işsizlik % 15.2 olmaktadır. Türkiye işsizlerinin % 7.6'sı İzmir'de toplanmaktadır.

Türkiye'de kentlerde oluşan işsizliğin ekonomik büyüme oranları ile yakından ilgisi bulunmaktadır. Bu ilintinin 1980 öncesi ekonomik büyüme oranlarına bakıldığında rahatlıkla izlenmesi mümkündür. Ancak 1980 sonrasında izlenen iktisat politikaları ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki bu doğrusal ilişkiyi sona erdirmiştir. 1980 sonrasında izlenen politikaları istihdam açısından çok farklı baskılar yaratmıştır. Bu baskılardan biri ve belki de en önemlisi iç pazarın göz ardı edilerek dış pazarlara yönelik üretim yapılmasıdır. Dış pazarlara yönelik yapılan üretim iç pazarları önemsiz kılmış,

bu nedenle de maliyetleri düşürmek ve rekabet etmek adına daha az işgücü ile daha fazla üretim yapmak hedeflenmiştir. Atıl kapasitenin artırılmasına yol açan bu süreç içinde yeni yatırımları özendirme yerine işçileri daha fazla sürelerde çalıştırarak üretimi sürdürmek yönünde bir politika izlemesine yol açmıştır. Bu gelişme sonucunda istihdamı arttırmak güç hale gelmiş ve işsizlik üzerinde olumsuz bir baskı yaratılmıştır.

Öte yandan kırsal yörelerin işsizliği, tarımın etkisi ve özellikle ücretsiz aile işçiliği nedeni ile kısmen düşük bir seviyededir. Bu olgu kırdan kente göç olgusunun doğal bir sonucu olarak açıklanabilir. Gelecekte de kırsal yörelerin nüfusunun azalması ile birlikte kentlerde oluşan işsizliğin daha da artması beklenmektedir. Nüfusunun önemli bölümü kırsal yörelerde yaşayan çoğu ülkede olduğu gibi kentlerin cazibe merkezi olmaları kente göç olgusunu hızlandıran bir unsurdur. Bu süreç 20. Yüzyıl başında kapitalist Batı ülkelerinde yaşanmıştır. Dolayısıyla toplam istihdamının yaklaşık 1/3 ünü tarımda istihdam eden Türkiye'nin de kırdan kente göç sürecinin 1950'lerden bu yana sürmekte oluşu da bugün kentsel işsizli-

ğin en önemli kaynaklarından birini oluşturmaktadır.

Kentsel alanlarda işsizliğin yükselmesinin itici gücünü kırsal yörelerin koşulları oluşturmaktadır. Ancak kırsal yörelerin terk edilmesinde özellikle son yıllarda tarımda yaşanan gerilemelerin de payı bulunmaktadır.

Örnek olarak ekonomide özellikle son yıllarda gözlenen hızlı büyüme temposu tarımda yaşanmamaktadır. Ekonominin geneli son sekiz yılda ortalama % 2.6

büyüme gösterirken, tarımdaki büyüme oranı yıllık sadece % 1.6'da kalmıştır. 2001 krizinden sonra ekonominin genelinde ortalama yıllık büyüme % 8.5'ü bulurken, tarımdaki büyüme % 3 civarındadır. (Çizelge 1)

Tarımdaki büyümenin azalma eğiliminde olduğu gözlenmektedir. Bu mevcut durum tarımın Türkiye ekonomisindeki yerini küçültürken, tarımsal istihdamın da payını önemli ölçüde daraltmıştır. Ancak bu daralmaya rağmen tarımsal istihdamın payı toplam istihdam içinde henüz % 30'luk seviyenin altına da inememiştir. Öte yandan Türkiye istihdamındaki % 30'luk payına karşılık tarımda yaratılan katma değer 2000'de % 13.4'iken, bu pay

Türkiye'de kentlerde oluşan işsizliğin ekonomik büyüme oranları ile yakından ilgisi bulunmaktadır. Bu ilintinin 1980 öncesi ekonomik büyüme oranlarına bakıldığında rahatlıkla izlenmesi mümkündür. Ancak 1980 sonrasında izlenen iktisat politikaları ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki bu doğrusal ilişkiyi sona erdirmiştir. 1980 sonrasında izlenen politikaları istihdam açısından çok farklı baskılar yaratmıştır. Bu baskılardan biri ve belki de en önemlisi iç pazarın göz ardı edilerek dış pazarlara yönelik üretim yapılmasıdır.

Yıllar	GSMH Yıllık Büyüme (%)	Tarımda Büyüme (%)
1998	3.9	8.4
1999	-6.0	-5.0
2000	6.3	3.9
2001	-9.5	-6.5
2002	7.9	6.9
2003	5.9	-2.5
2004	9.9	2.0
2005	7.7	5.6
2002-2005 Ort.	8.5	3.0
1998-2005 Ort.	2.6	1.6

Çizelge 1- GSMH'da ve tarımda yıllık büyüme oranları (1998-2005)

Kaynak: www. Sendika.org. erişim 4.07.2006

Gruplar	Üretimdeki payı (%)	İstihdamdaki Payı (%)	Tarımda Çalışan (bin)
2000	13.4	32.6	7031
2004	11.7	34.2	7415
2005	11.5	29.9	6602

Çizelge 2- Tarımsal üretimin milli gelir içindeki yeri ve toplam istihdam içinde tarımın payı (2000-2005)

Kaynak: www. Sendika.org. erişim 4.07.2006

Gruplar	Nüfustaki payı (%)*	Gelir Payı (2004)	Gelir Payı (2000)
Tarım (*)	33.5	11.9	14.3
İşgücü	48.3	34.5	35.9
İşveren (Tarım dışı)	17.8	53.6	49.4

Çizelge 3- Tarımın gelir ve nüfus içindeki payları (%)

(*)İstihdam Edilen nüfus (+)İşgücü dışında.....

Kaynak: Mustafa Sönmez ,www. Sendika.org. erişim 4.07.2006 Sayılarla tarımın çöküşü: 2.05.2006

2004'te % 11.7'ye, 2005'te de % 11.5'a kadar düşmüştür. Tarım üretimindeki gerilemenin, tarımdan geçinen nüfusun tarımda tutunamamasına, tarımı terk ederek kentlere yığılmasına da neden ol-

duğu verilerden anlaşılmaktadır. Tarımdan geçinen ya da tarımda çalışan nüfus 2000'de toplam istihdamın % 32.6'sını oluşturan 7031 kişi idi. 2004'te bunların sayısının 380.000 artmasına karşılık tarımın

milli gelire payı % 11.7'ye düştü. Bu durum açık olarak kente göç olgusunun somut temellerinden birini oluşturmaktadır. 2005 yılı ise tarımdan tam bir kaçış yılı oldu. 2005'te tarım % 5.6 büyümesine karşın tarımın milli gelirdeki payı % 11.5'a geriledi ve tarımda çalışan nüfus 813 kişi azalarak 6.602.000'e geriledi.

Tarımda yaşanan yoksullaşma ve mülksüzleşme, gelir dağılımı göstergelerinden de izlenebiliyor. DİE'nin milli gelir verilerine göre, çalışan nüfusun 1/3'ini oluşturan tarım kesimi (işgücü hariç) 2000 yılında kullanılan gelirden % 14,7 pay alırken; bu pay, kriz yılı 2001'de % 13,1'e geriledi. Yeniden büyümeye geçilen 2002'de tarımın payı ancak % 12,1 oldu ve izleyen büyüme yılları 2003 ve 2004'te ise sırasıyla % 12,5 ve % 11,9 olarak gerçekleşti. Böylece 7,7 milyon kişinin geçimini sağladığı tarım, 2000'den 2004'e gelir pastasından yaklaşık 3 puan kayba uğradı...

Türkiye'de kentlerde gerçekleşen işsizliğe cinsiyet temelinde bakıldığında, işsizlik kentlerde erkeklerden çok daha fazla oranda kadınları etkilemektedir. Toplam işsizlerin sayısal olarak büyük kısmı erkeklerden oluşmasına rağmen, aynı yaş grubundaki aktif nüfus içindeki oranlarına bakıldı-

ğında kadınların işsizlik oranı kentlerde erkeklerin üstünde seyretmektedir. 2004 yılı verilerine göre kentlerde erkek işsizlik oranı % 12.5 iken kadınlarda aynı oran % 17.9 olmuştur.

Kentlerde kadınların işsizliğindeki artışta en önemli etken işgücü dışında kalma olarak gözükmektedir. Kentlerde işgücü dışında kalan kadınların %72 si ev kadını statüsündedir. Kırsal yörelerde ücretsiz aile işçiliği, kentlerde işsizlik oranını kadınlar aleyhine arttıran önemli bir unsur olarak gözükmektedir. Ayrıca ev kadınlığı statüsünün ne kadarının gerçek anlamda işgücü dışında kaldığı bilinmemektedir. Ev kadınlarının bir bölümü iş piyasalarına kayıt dışı olarak katılmakta, bir bölümü de öğrenci, işsiz veya emekli olmasına rağmen kendini ev kadını olarak tanımlamakta, kategoriler çakışmaktadır.

Kentlerde işsizliğin artma eğiliminin sürmesi beklenmektedir. Bu artışın yol açacağı en temel sorun gelir düşüklüğü veya yokluğu nedeni ile yoksulluğun artışı, kayıtdışı çalışanların daha fazla artışı, kadınların ve çocukların eğitim dışı kalma eğilimlerinin yükselmesidir. Sonuç olarak gelir eşitsizliğinin daha fazla bozulması ve eğitimde oluşan dengesizlik-

ler temel olarak kentlerdeki işsizliğin artışına paralel oluşmaktadır.

Kentlerde oluşan işsizliğin sadece kırsal yörelerden gelen fazla işgücü nedeni ile ortaya çıktığını düşündürten veriler bulunmamaktadır. Aksine kentlerde özellikle eğitim ile iş piyasaları arasındaki dengelerin kurulamadığını ve bu nedenle de işsizliğin özellikle gençler arasında yükseldiğini görmekteyiz. Bu bağlamda dikkat çekici bir gelişme kentlerde lise mezunu olan gençlerin işsizlik oranı ilköğretim mezunu gençlerin işsizlik oranından yüksektir. Bu durum lise eğitiminin iş bulmada herhangi bir ek katkı sağlamadığının da göstergesi olabilmektedir. İlköğretim mezunu olanların görece daha düşük ücret-

te rıza göstermeleri ve iş seçme işe yerleşme yönü ile lise mezunlarına oranla daha az seçici olmaları işsizlik oranlarını bu kesim için düşük tutabilmektedir. Bununla birlikte vasıf düzeyi görece daha yüksek işlerin artması nedeni ile işgücü piyasaları artık ilköğretim mezunlarının da daha güç iş bulmalarına yol açacaktır.

Yaş gruplarına göre işsizliğin bir ayrımı yapıldığı zaman 15-24 yaş

Kentlerde ortaya çıkan işsizliğin bir önemli niteliği de giderek artan bir oranda olmak üzere yüksek öğretim eğitimi alan gençlerin işsizlik oranlarında gözlenen artışlardır. Özellikle 25 yaş altı yaş dilimleri ele alındığı zaman tarımdışı sektörlerde en yüksek işsizlik oranı 1999 yılından bu yana yüksek eğitim almış gençlerde gözükmektedir. Lise ve altı eğitim almış gençlerin işsizlik oranları yüksek eğitim almış gençlerin işsizlik oranlarının altındadır.

arasındaki gençlerin işsizliği kentlerde kırsal yörelerin yaklaşık % 10 daha üzerinde seyretmektedir. Bu yaş gruplarında da genç kadınların işsizlik oranı genç erkeklerin üstündedir.

Kentlerde ortaya çıkan işsizliğin bir önemli niteliği de giderek artan bir oranda olmak üzere yüksek öğretim eğitimi alan gençlerin işsizlik oranlarında gözlenen artışlardır. Özellikle 25 yaş altı yaş dilimleri ele alındığı zaman tarımdışı sektörlerde en yüksek işsizlik oranı 1999 yılından bu yana yüksek eğitim almış gençlerde gözükmektedir. Lise ve altı eğitim almış gençlerin işsizlik oranları yüksek eğitim almış gençlerin işsizlik oranlarının altındadır. 25 yaşın üstündeki gruplarda eğitim seviyeleri ile işsizlik oranı arasındaki ilişki tersine dönmekte, yani işsizlik oranları düşmektedir.

Kentlerde iş arayanların son meslek grubuna göre sınıflanmasında ağırlığın 'hizmetler sektörü'nde toplandığı gözlenmektedir. Kentlerin hem istihdam hem de işsizlik açısından hizmet sektörü ağırlıklı olarak yoğunlaştığı gözlenmektedir. Bu durumda Türkiye kentlerinin işsizlik açısından özellikleri, bütün bir işsizlik sorununun da temel niteliklerini oluşturmaktadır.

SONUÇLAR

Türkiye'de özellikle son yıllarda artan işsizlik sorununa kentlerden kaynaklı nedenlerin biri de formel işgücü piyasalarının yanı sıra gelişen ve giderek yaygınlaşan ikincil bir işgücü piyasası ile ortaya çıkmaktadır. Bu piyasaların kayıtlı ve kayıtsız olarak giderek genişlemesine son dönemlerde daha sık rastlanmaktadır.

Çalışma hayatına katılanların güvencesiz, düşük ücretli ve geçici işlerde istihdamına olanak tanıyan bu sistemin yaygınlaşp, formel sektörlerin yerini almasını engellemek için özel sektörün istihdam üzerindeki vergilerin indirilmesi talebi bir politik çözüm olarak sunulmaktadır. Oysa bir süredir süren ve istihdamın teşvik edilmesini sağlamak için gerçekleştirilen vergi borçlarının affedilmesi, yaratılan her yeni istihdam için prim ve keseneklerin gecikmeli ödenmesi vb önlemlerin kayıtdışı ekonomide bir daralma yaratmadığı verilerden anlaşılmaktadır. Enformel ve kayıtdışı istihdam olanakları işgücü piyasalarına katılanlar açısından ciddi tehdit oluşturmaktadır. Çünkü geriye kalan tek seçenek işsizlik olarak ifade edilmekte-

dir. Bu bağlamda Dünya Bankası ve IMF tarafından dayatılan ve istihdama yönelik önlemlerin ve politik reçetelerin enformel istihdam olanaklarını geçerli kılacak düzenlemeleri içermesi şaşırtıcı değildir.

Türkiye’de kentsel alanlarda işsizliğin artış eğiliminin süreceğine ilişkin güçlü belirtiler bulunmaktadır.

Tarımsal istihdamın azalmaya devam etmesi beklentisi bulunmaktadır. Ancak bu beklenti kentsel alanlarda ortaya çıkan işsizliğin tek sorumlusu değildir. Aksine kentler içinde işsizlik sorununu genişleten ve sürdüren kente özgü dinamikler de bulunmaktadır. Ayrıca tarımsal istihdamın azalması ve bu azalmanın kendiliğinden sürmesi beklenmemelidir. Özellikle tarım istihdamını azaltacak bütün önlemlere rağmen orta-sağ hükümetlerinin oy deposu olan iller ve bölgeler tarım nüfusunun yoğun olduğu Orta ve Doğu Anadolu Bölgeleri olduğu da gözden uzak tutulmalıdır.

Kentsel alanlarda yaratılan istihdamın yetersiz kalışında ortaya çıkan bir diğer etkende özellikle kamu kesiminin istihdam yaratma beklentisinin hemen hemen hiç

kalmamış olmasındandır.

Sadece 2004 yılında bir önceki yıla oranla kamu kesiminde istihdam %8 oranında daralma göstermiştir. Bu daralmada 1980’li yılların sonunda başlayan özelleştirme uygulamalarının etkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle kamu kesimindeki istihdam daralması işsizliğin artmasında etken olmaktadır.

Özellikle büyük kentlerde kadınların işgücü dışında kalmaları ve işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, kentlerde kadın işsizliğinin oransal olarak yükseleceğini göstermektedir.

Tarımsal nüfusun yoğun olduğu bölgelerde genç işsizliğinin görece düşüklüğü bu sorunun kentlere özgü olduğunun göstergesi olmaktadır. Genç işsizler arasında da genç kadınların genç erkeklere göre daha fazla işsiz kaldığı gözlenmektedir.

Kentlerde yüksek eğitilmiş gençlerin işsizlik oranları diğer eğitim gruplarındaki gençlere göre hızla yükselmektedir.

Kentsel alanlarda ortaya çıkan işsizlik oranlarındaki yükselme kayıtdışı istihdamın yaygınlığının temel unsurudur.

İşsizliğin kentlerdeki yoğunluğunun artışının önlemi olarak düşünülen aktif istihdam politikala-

rının kısmi yararları olduğu düşünülebilir. Ancak Türkiye’de özellikle 1990 sonrası uygulanan istihdam politikaları yeni iş yaratmayan, mevcut işlerin yükünü çalışan üzerinde ağırlaştıran bir yapıdadır. İmalat sanayi işgücü verimliliklerindeki yükselmenin kaynağı daha uzun süreli çalışmadır. Yeni istihdam yaratmadan daha uzun süreli çalışmanın sonucu işsizlik oranları büyüme oranlarındaki artışa rağmen düşürülememektedir.

Bu nedenle ortalama 48 -52 saat/ hafta olan çalışma süreleri acilen ve program dahilinde 43 saat/ hafta olarak düşürülmelidir.

Fransa’da uygulana 35 saatlik iş haftalarının

yıllık yeni istihdam yaratma kapasitesi bir yılda 450 bin kişi civarındadır. Bu artışın bir bölümü teknolojiye gelişmelerden olsa bile, yaratılan yeni istihdam azımsanmayacak düzeydedir. Benzer programların belirli bir sistem dahilinde Türkiye için uygulanmasının kentlerde oluşan işsizlik sorununu bir ölçüde azaltması beklenebilir.

KAYNAKLAR

AKKAYA, Yüksel “Ekonomik Büyüme ve İşsizlik”, www.sendika.org.htm erişim tarihi 4.07.2006

DİE (2005), Türkiye İstatistik Yıllığı 2004, Ankara.

DİE, www.die.gov.tr

DISK-AR (2005), AB sürecinde İşçi Sınıfının Durumu Ekonomik ve Sosyal Göstergeler, DISK Yayınla-

Kentlerde kadınların işsizliğindeki artışta en önemli etken işgücü dışında kalma olarak gözükmektedir. Kentlerde işgücü dışında kalan kadınların %72 si ev kadını statüsündedir. Kırsal yörelerde ücretsiz aile işçiliği, kentlerde işsizlik oranını kadınlar aleyhine arttıran önemli bir unsur olarak gözükmektedir. Ayrıca ev kadınlığı statüsünün ne kadarının gerçek anlamda işgücü dışında kaldığı bilinmemektedir. Ev kadınlarının bir bölümü iş piyasalarına kayıt dışı olarak katılmakta, bir bölümü de öğrenci, işsiz veya emekli olmasına rağmen kendini ev kadını olarak tanımlamakta, kategoriler çakışmaktadır.

rı No: 52, İstanbul.

LORDOĞLU, K; Türkiye İşgücü Piyasaları" (Durum Raporu), İSMMM Yayını No: 56, İstanbul 2006

SÖNMEZ, M.; "İşsizliğin Coğrafyası" www.sendika.org.htm. Erişim: 4.07.2006

TC, Maliye Bakanlığı (2003), Bütçe Gerekçeleri, Ankara

TCMB (2005), Yıllık Rapor

2004, Ankara

TUNALI, İ. (2003), "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması", Türkiye İş Kurumu, Ankara.

TÜİK (2005), "İstatistik Göstergeler 1923-2004", Ankara

TÜSİAD (2004), Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik, İstanbul

ALGI, TUTUMLAR VE KİŞİLİK*

Özet Çeviri: Yrd. Doç. Dr. Müge Ersöy-Kart**

Algı Nedir?

İnsanoğlu nasıl davranacağını olayları nasıl yorumladığına göre belirler. Bununla birlikte herhangi bir eylemde bulunmama kararı da durumu nasıl değerlendirdiğine bağlıdır. Bu nedenle algılar son derece önemlidir. İnsanlar çevreyi anlayabilmek için beş duyuyu kullanırlar: Görme, dokunma, duyma, tat alma ve koku alma. Çevreden gelen bilgileri anlamlı bir hale getirmek üzere örgütleme, "algı" denir. Algılama bilişsel bir süreçtir ve hem anlamlı hem de tutarlı bir evren resmi oluşturmak amacıyla uyarıcıları seçmeye, örgütleme, saklamaya ve yorumlamaya yardım eder. Her birey uyarıcıya kendine göre bir anlam verdiği için farklı bireyler aynı şeyi farklı yollarla görürler; dolayısıyla her birey dünyanın resmini kendi gördüğü gerçeklik doğrultusunda tuvale aktaran birer sanatçıdır. Kuşkusuz insanlar başka kişileri, nesnelere ya da sembolleri algılarken ilk olarak onları etkileyen ipuçlarını seçerler. Bunlardaki olası bir dengesizlik, algıda kimi hata veya çarpıtmalara yol açabilir. İş örgütlerinde bu durum için sayısız örnek bulunabilir. Örneğin bir yöneti-

ricıları seçmeye, örgütleme, saklamaya ve yorumlamaya yardım eder. Her birey uyarıcıya kendine göre bir anlam verdiği için farklı bireyler aynı şeyi farklı yollarla görürler; dolayısıyla her birey dünyanın resmini kendi gördüğü gerçeklik doğrultusunda tuvale aktaran birer sanatçıdır. Kuşkusuz insanlar başka kişileri, nesnelere ya da sembolleri algılarken ilk olarak onları etkileyen ipuçlarını seçerler. Bunlardaki olası bir dengesizlik, algıda kimi hata veya çarpıtmalara yol açabilir. İş örgütlerinde bu durum için sayısız örnek bulunabilir. Örneğin bir yöneti-

* Sims, Ronald R. (2002). Perception, Attitudes, and Personality, (in) Managing Organizational Behavior. Westport, CT, USA: Greenwood Publishing Group, Incorporated.

** Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi

ci işçinin işini yaparken kusursuz bir otonomiye sahip olduğunu düşünürken, işçi işi hakkında asla özgürce karar veremediğine inanabilir. Aynı şekilde, bir işçi çalışma koşullarını son derece sefil bulur, ama bir diğeri aynı koşulları yeterince tatminkar olarak değerlendirebilir. Bunlar, alguların nasıl farklılaştığına dair günlük yaşama ait basit örneklerdir. Yöneticiler ve çalışanların, doğru olsun veya olmasın, işyerinde kendi algularına göre hareket etmeleri bazı sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlar. Örneğin işçiler örgüte katkılarına gereken itibarın gösterilmediğinden yakınıyorlar, yöneticiler çalışanların başarılarını yeterince takdir ettiklerine inanabilir. Bu durumda yeni bir ödül ya da prim verilmesi planlanmayacak fakat işçi tatminsizliğiyle baş edebilmek de imkansız olacaktır.

Doğru Algular İçin Bazı Engeller

Başkalarının davranışlarını algı-larken pek çok bariyerle karşılaşılması mümkündür ve bunların her biri bilgilerin çarpıtılmasına ya da hatalı yorumlanmasına yol açabilir. Örneğin üye oldukları gruba dayalı olarak insanlara ilişkin değerlendirmeler içeren *kalıpyargılar*, yaşlı işçilerin yeni görevleri öğrenemeyeceğine ya da genç işçilerin sorumluluk taşıyamayacağına dair yaygın

inançların kaynağı olabilmektedir. Elbette bazen kalıpyargılarda “gerçeğin özünü” bulmak da mümkündür. Örneğin polis memurlarına dair yaygın kalıpyargıların biraz olsun doğruluk payı olsa da birey olarak her bir polis memurunun özgün karakteristikleri mutlaka hesaba katılmalıdır.

Algıdaki diğer bir engel *ilk izlenim hatasıdır*. Söylenenler unutulur ama ilk izlenimler kalıcıdır. Bir kişiyle ilk defa karşılaştığımızda davranışlarının son derece ufak bir bölümünü gözleriz ve bu davranışın o kişinin nasıl biri olduğuna dair değerlendirmelerimize rehberlik etmesine izin veririz. Bu hatalı yaklaşım özellikle işe alma mülakatları sırasında tehlikeli olabilir; çünkü ilk izlenimler çok hızlı oluşturulur ve uzun süreli istihdam ilişkilerine bir temel oluşturabilir.

Algılama sürecinde karşılaşılabilecek bir diğer engel de *Halo Etkisidir*. Bir kişinin herhangi bir şeyde olumlu değerlendirilmesi başka bir alanda da iyi olacağı beklentisini doğurabilir. Bu olumlu varsayımlar sanki bireyin çevresinde “halkalar” yaratmaktadır. Örneğin matkabı mükemmel kullanan bir işçinin tor-na tezgahında da iyi iş çıkaracağını ummak ya da yumruklaşan iki işçiden yakın arkadaşınız olanın değil de diğerinin buna sebep olduğuna inanmak, aslında bu kişilerin başı-

nın üzerine bir hare yerleştirmektedir.

Seçkili algılama, yani kendi ilgi alanlarımızdan etkilenme eğilimi de doğru algıyı engelleyebilir. Örneğin bir iş örgütünde muğlak bir sorun karşısında, satış yöneticisi sebebin pazarlama sürecinde olduğunu düşünürken, üretim yöneticisi imalatla ilgili hususlarda bir aksama olabileceğini düşünecektir.

Bunların yanı sıra insanların nasıl görüldüğü ve davrandığı hakkında geliştirdiğimiz “mini-kuramlarımız” da vardır. Bu *örtük kişilik kuramları*, algılarımızı örgütlememize ve yeni bilgilere dikkat etmeden kestirme yollardan gitmemize izin verirler. Bilişsel cimri olan insanoğlu, bazı özellikleri bir arada durabilecekleri kümelere yerleştirip gruplayarak, algılama sürecinde işini kolaylaştırmaya çalışır. Örneğin dışadönük insanların aynı zamanda entelektüel olduklarına inanmak ya da modaaya uygun giyinenlerin çağdaş müzikten de hoşlanacaklarını varsaymak örtük kişilik kuramlarının eseridir; ancak bunlar yeni bilgileri alma ve işleme becerimizi sınırlamakla, algıda önemli bir engeli oluştururlar.

Bilindiği gibi, insanlar, başkalarının kendileri hakkındaki izlenimlerini kontrol etmeye çalışırlar. *İzlenim Yönetimi* adı verilen bu süreçte birkaç teknik kullanılabilir. Bazı izlenim yönetimi teknikleri “benliği

güçlendiricidir.” Başkalarının gözünde kendi değerini arttırmak için çok önemli kişilerle olan bağlantılarını dile getirmek buna bir örnektir. İş mülakatlarında dikkatle seçilen kıyafetleri giymek de, işi alabilmek için uygun görünme isteğiyle belirginleşen dış görünümün kontrol edilmesi girişimidir. Bazı izlenim yönetimi teknikleri ise “başkalarını güçlendiricidir.” İltifatlar yağdırarak karşımızdaki kişinin onayını kazanmaya çalışmak, dalkavukluk yapmak, kimi iltimaslar ve kayırmalarla o kişinin gözüne girmeye uğraşmak, öyle değilken sanki aynı fikirdeymiş gibi davranmak bu tür izlenim yönetimine örnek olabilir. İş örgütlerinde işçilerin her zaman olumlu izlenimler yaratmak istemesi ise ilginç bir noktadır. Azalan performans, potansiyelinden az çalışmak, işten kaytarmak, dedikodu yapmak kötü bir izlenim oluşmasına yol açmasına karşın, çalışanların ilave iş yüklerinden ya da belli görevlerden kaçmak isteğiyle kötü görünmeye uğraştıkları bilinmektedir. Bu tür istenmeyen izlenim yönetimini azaltmak için bazı yollar vardır: Performans ölçütleri muğlak olduğunda, muhtemelen kaynaklar amirin “en sevdiği” kişilere bonkörce dağıtılabileceğinden olumsuz izlenim yönetimi yaygınlaşabilir ve bu nedenle performans değerlemesi için açık standartlar konulması şart-

Algıdaki bir engel de ilk izlenim hatasıdır. Söylenenler unutulur ama ilk izlenimler kalıcıdır. Bir kişiyle ilk defa karşılaştığımızda davranışlarının son derece ufak bir bölümünü gözleriz ve bu davranışın o kişinin nasıl biri olduğuna dair değerlendirmelerimize rehberlik etmesine izin veririz.

tır. Statü ve ödüllerin de adil dağılımının sağlanması önemli bir katkı sağlayacaktır.

Yüklemeler: Davranışın Sebeplerini Algılamak

Davranışın nedenleriyle ilgili işçi ve yöneticilerin yaptıkları yüklemeler örgütsel davranışı anlamada önemlidir. Örneğin bir işçinin uygun eğitimi olmadığı için başarısız olduğuna inanan bir yönetici, anlayışlı davranıp gerekli eğitim ve talimatları sunarak işçiye yardımcı olabilir; fakat aynı yönetici işçinin yeterince sıkı çalışmadığı için hata yaptığına inanırsa son derece öfkelenabilir. İnsanların başkalarının davranışını anlamak ve çevreyi daha iyi kavramak için yaptıkları yüklemeler

her zaman bilinçli değildir. Ancak yapılan nedensel yüklemeler söz konusu davranışlara verilecek tepkileri biçimlendirmektedir. Nedensel yükleme yaparken birey bilgilerine, inançlarına ve güdülerine dayalı olarak içsel ve dışsal nedenleri ayırır. Yani insanların bir şeyi gerçekten istedikleri için mi yoksa koşulların baskısından ötürü mü yaptıklarına karar verir. Davranışın nedeninin bu şekilde ayrıştırılması algılayıcının olayları anlamlandırmasını sağlar. Ancak başka bir kişinin davranışının içsel nedenlerden mi (kişilik özellikleri, duygular, güdüler ya da beceriler) yoksa dışsal nedenlerden mi (başka bir kişi, durum ya da şans) kaynaklandığının nasıl belirlendiği çok önemli bir husustur. Harold Kelley tarafından önerilen ve yaygın kabul gören modele göre insanlar yükleme yapar-

ken üç temel etmene odaklanırlar: *Tutarlılık* (aynı durumla karşılaştığında insanın aynı davranışı aynı şekilde algılama miktarı), *Ayırdedicilik* (farklı bir durumda kişinin aynı şekilde davranma miktarı) ve *Sözbirliği* (aynı durumla karşılaşan başka kişilerin algılanan kişiyle aynı şekilde davranma miktarı). Modele göre yüksek tutarlılık, yüksek sözbirliği ve yüksek ayırt edicilik olduğunda davranışın nedeni dışsal faktörlere yüklenirken; ayırdedicilik ve sözbirliği düşük olduğunda kişinin davranışının nedeni içsel faktörlere atfedilir. Ancak yükleme sürecinde de kimi yanılgılar söz konusu olabilmektedir. Sayısız araştırma kanıtı, başkalarının davranışını değerlendirenlerin dışsal etmenlerin rolünü olandan az; içsel yani kişilik etmenlerinin rolünü ve etkisini olandan çok tahmin etme eğilimine girildiği-

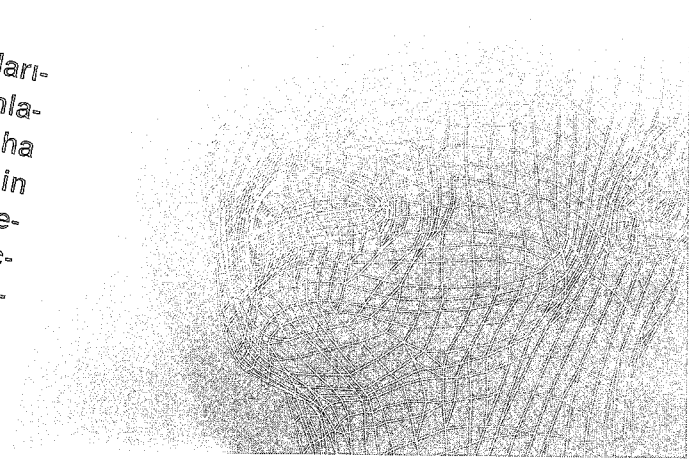
ne işaret etmektedir. Bu "*Temel Yükleme Hatasıdır*" ve böylece örneğin bir yöneticinin zayıf performansı için eskiyen üretim teknolojisi yerine kendi çalışanlarının tembelliğiyle açıkladığı da aydınlığa kavuşmuş olur.

Algı Sürecindeki Engelleri Aşmak

Şimdiye kadar değinilen algıdaki engel ya da yanlışlıklar kuşkusuz kötü niyetli gayretlerin bir sonucu değil, yetersiz bir bilgi işleyicisi olmamızdan kaynaklanmaktadır. Neyse ki bunları en aza indirmenin bazı yolları vardır:

Başkalarının davranışının dışsal sebeplerini gözden kaçırmamak: Temel yükleme hatası, insanların zayıf performansının kontrolleri dışındaki koşullardan kaynaklanabileceğini hesaba katmayacağından gerçek nedeni görmezden gelmeye yol açar.

İnsanların başkalarının davranışını anlamak ve çevreyi daha iyi kavramak için yaptıkları yüklemeler her zaman bilinçli değildir. Ancak yapılan nedensel yüklemeler söz konusu davranışlara verilecek tepkileri biçimlendirmektedir.



bilir. Böylesi bir durumda yapılması gereken aynı koşullarda çalışan başka işçilerin de kötü performans gösterip göstermediğini sorgulamaktır. Ancak böylece işçileri geliştirerek mi yoksa iş koşullarını değiştirerek mi iyi performansa erişilebileceği görülebilir.

Kalıpyargıları tanımlamak ve bunlarla yüzleşmek: Kalıpyargılarımızın farkında olmamız, yeni tanıştığımız insanların davranışlarımızı etkileme ihtimallerini kontrol edebilmemize yardımcı olabilir. O halde sadece farkında olduğumuz kalıpyargılarımızla yüzleşebiliriz ve belki de hatalı algılarımızı değiştirebiliriz.

İnsanları nesnel ölçütlere dayanarak değerlendirmek: Başkalarını değerlendirmek için kullandığımız bilgiler ne denli nesnel olursa, yargılarımız da o denli algısal çarpıtmalardan arınır. Örneğin sevdiğimiz kişilerin yaptığı işi daha başarılı değerlendirme ama pek hoşlanmadıklarımızın performansını daha yetersizmiş gibi görme eğiliminde olabiliriz. Oysa nesnel ölçütlere dayalı değerlendirmeler yapılırsa bu tür çarpıtmalardan kaçınmak mümkün olacaktır.

Aceleyle Yargılama Yapmamak: Bir kişi hakkında çok az şey bildiğimiz zaman bile onun hakkında hemen bir karara varmaya çalışmak insan doğasında vardır. Bir kişi hak-

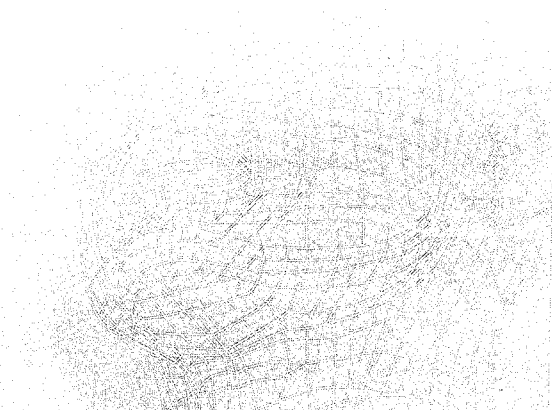
kında kesin bir karara varmadan önce "bilinmesi gereken her şeyi" bildiğimizden emin olmamız çok önemlidir. Belki de öğrendiklerimiz, düşüncelerimizde büyük bir fark yaratacaktır.

Gerçek hayatta bu önerileri izlemek çok kolay değildir; ancak işyerindeki diğer kişilerle günlük etkileşimlerimizde bunlara dikkat etmek, insanları görece daha doğru algılamamıza katkıda bulunabilir.

Tutumlar

Bilindiği gibi tutumlar davranışların belirleyicisidir. Bir tutum, deneyimler aracılığıyla öğrenilmiş, anlamlandırılmış ve örgütlenmiş olumlu ya da olumsuz duygular veya zihinsel bir değerlendirme olarak tanımlanabilir. Hepimizin beslenme, kariyer hedefleri, vergi kanunları, sendikalar gibi pek çok konuda tutumlarımız vardır. Bunların bazıları kalıcıdır; bazıları ise değişebilir. Bir tutumun birbiriyle ilişkili ama ayrı üç bileşeninden söz edilebilir: *Bilişsel öge*, tutum nesnesi hakkındaki algı ve inançlardır. *Duygusal öge* ise tutum nesnesi hakkındaki değerlendirmeleri yani bireyin bundan hoşlanıp hoşlanmadığını gösterir. *Davranışsal öge* ise söz konusu tutum nesnesine karşı ne şekilde tepki verildiğine işaret eder. Kuşkusuz tutumların pek çok kaynağı vardır. Ailedeki ilk deneyimler insanların

Kalıpyargılarımızın farkında olmamız, yeni tanıştığımız insanların davranışlarımızı etkileme ihtimallerini kontrol edebilmemize yardımcı olabilir. O halde sadece farkında olduğumuz kalıpyargılarımızla yüzleşebiliriz ve belki de hatalı algılarımızı değiştirebiliriz.



tutumlarının biçimlenmesine yardım eder. Küçük çocukların tutumları genellikle ana-babalarınınkiyle benzer. Ergenlik dönemine doğru ise akranlarından etkilenmeye başlarlar çünkü gençler benzer tutumları paylaştıkları bir arkadaş grubuna kabul edilme ve onaylanma istegindedirler. Kültür, töreler ve dil de tutumları etkileyebilir. Gerçekten Amerikalıların Ruslara karşı tutumları, Kübalıların kapitalizm hakkındaki tutumları toplum içinde öğrenilmiştir. Alt kültürler de (etnik halklar, dini gruplar vb.) tutum oluşumuna katkıda bulunabilir. İş deneyimleri aracılığıyla işçiler ücret eşitliği, performans değerlemesi, yönetsel erk, iş deseni ve hatta iş grubu hakkında tutumlar geliştirebilirler. Eski iş deneyimleri perfor-

mans, sadakat ve bağlılıkla ilişkili tutumlarda gözlenen kimi bireysel farklardan da sorumlu olabilir.

İnsanlar ayrıca tutum öğeleri arasında bir tutarlılığı sürdürmeye de uğraşırlar. Ama yine de çoğu zaman tezatlar ve tutarsızlıklar meydana gelir ve bu da *bilişsel çelişki* adı verilen bir dengesizlik koşuluna yol açar. Bilişsel çelişki, bir tutumun bilişsel ve davranışsal öğeleri arasında bir ihtilaf oluştuğunda yaşanır. Tutarsızlığın her şekli o denli rahatsız edicidir ki birey çelişkiyi azaltarak yeniden dengeye kavuşturacak eylemler tasarlamak zorunda kalacaktır. Örneğin, bir sigara fabrikası işçisi, dürüst ve iyi bir insan olmasına karşın akciğer kanserine yol açan bir malı üreten firmada çalışmasını tutarsız bulabilir fakat bunu giderebilmek için işten ayrılmak yerine muhtemelen düşünce ve bilişlerini değiştirmeyi uygun bulacaktır. Ör-

neğin: “Firmamız artık kansere yol açmayan sigaralar üretiyor” diyebilir ya da sigara içmenin gerçekte iyilik-halini desteklediğini, stresle mücadelede yardımcı olduğunu düşünebilir. Her iki durumda da birey tutarsızlığı bilişsel bir süreç yardımıyla gidermeye çalışmaktadır. Bilişsel çelişkinin önemli örgütsel doğurguları vardır. Her şeyden önce tutarsızlık yaşayan çalışanların davranışsal tercihlerini açıklamaya yardım eder. Öte yandan bir kişinin tutum değişimine ne ölçüde yatkın olduğunu yansıtır. Örneğin iş deseni nedeniyle kişisel tutumlarına tezat bir şeyi yapmaları ya da söylemeleri gereken işçilerin, çelişkiyi yok edebilmek için tutumlarını değiştirip değiştiremeyeceklerini bilmek kimi zaman çok önemli olabilir.

Değişen Tutumlar

Mevcut tutumlar iş performansını azalttığına yöneticiler işçilerin bu tutumlarını değiştirmenin yollarını aramaya başlarlar. Tutum değişimi, herhangi bir şey kişiyi tutumunu değiştirmesi için ikna ettiğinde ya da kişi için önemli bir sosyal grubun normları o tutumu etkilediğinde veya kişi, belli bir konudaki inancının kimi yönlerinden rahatsız olmaya başladığında gerçekleşebilir. Aslında tutum değişiminin önemli bir kaynağı da radyo, TV, gazete ve dergi reklamcılığında kullanılan ik-

na edici iletişimlerdir. Ancak öncelikle mesaj hedefin dikkatini kazanmalıdır. Ayrıca tutumu değiştirilmek istenen hedefin mesajı anlaması çok önemlidir. İkna edici bir mesaj, anlaşılır bir dil ve biçimde sunulmuş olmalıdır. Mesaj mantıklı ve ikna edici olsa da hedef bunu kabul etmezse, tutum değişiminin gerçekleşmesi imkansızdır. Tutum değişimine ilişkin diğer bir yaklaşım, insanların sosyal bir bağlamda sıkışıp kaldığını ve ait olduğu sosyal grupların norm ve standartlarından etkilendiğini varsayar. Dolayısıyla birey grup normlarına itaat etmek için sosyal bir baskı hissedecektir. Bu tür baskılar, özellikle kendi normlarına uymayanları “dışlama” ya da “reddetme” eğilimindeki sosyal gruplardan gelir. O halde, gruptan farklı düşünse de grup üyeliğine değer veren bir kişi, tutumunu grup normlarıyla uyuşacak şekilde değiştirmek zorunda kalacaktır.

Aslında başkalarının tutumlarını değiştirmek çok zordur. Ancak bazen çalışanların tutumlarını değiştirmek ya da kısmen farklılaştırmak zorunlu hale gelebilir. Bu gibi hallerde, yöneticilerin göz önüne alınması gereken çok önemli faktörler vardır. Öncelikle işçiler, değiştirilmesi gereken tutumlarının farkına varabilmelidir. O nedenle yönetici olumsuz tutumları hakkında işçiyle konuşmak zorundadır. İşçi diğer çalı-

şanlar ya da örgüt için olumsuz sonuçları olabilecek tutumunu anlamalı; buna karşılık yönetici işçiye alternatif bir tutumu önerebilmelidir. İşçiler genellikle başarılı oldukları ve iyi yaptıklarına inandıkları şeyler hakkında olumlu tutumlara sahip olma eğilimindedirler. O nedenle, çalışma koşullarının “iyi iş çıkarmak için” yeterince elverişli olmasını sağlamak, olumlu tutumlara doğru bir değişimi destekleyecektir. Bilindiği gibi çalışanlar ödül gibi olumlu sonuçların izlediği eylemleri yinelemek ama buna karşılık ceza gibi olumsuz sonuçların izlediği eylemlerden kaçınmak eğiliminde olacaktır. O nedenle, istenir tutumlara sahip işçilerin ödüllendirilmesi ve takdir edilmesi faydalı olacaktır. Bu arada olumsuz tutumların gelişmesini ve diğer çalışanlara sıçramasını da engelleyici bazı önlemlerin alınması şarttır.

Tutumlar ve Değerler

Kuşkusuz bir kişinin işi, sosyal dünyasının önemli bir parçasıdır. Sevmeyi ve sevmemeyi, mantıklı veya mantıksız değerlendirmeleri, önyargıları ve hatta bireyin dünya görüşünü belirleyen değerler sistemi, bireyin eylemlerine rehberlik eder ve bunlar çalışma yaşamı açısından büyük önemi taşır.

Değerler ayrıca algıları da etkiler. Örgütsel yapıların ve süreçlerin ta-

sarlanması, belli liderlik stillerinin etkinliği, astların performanslarının nasıl değerlendirileceği çoğu zaman değer sistemlerinden etkilenir. Örneğin yöneticiler kendi değerlerine benzer değerlere sahip bir işçiyi pekala daha etkinmiş gibi değerlendirebilir.

Değerlerin önemli olduğu diğer bir husus, yöneticilerin kendisinin-kine tezat değerlerle karşılaştığında vereceği tepkiyle ilgilidir. Günümüz iş örgütleri tek tip olmayan değer sistemlerinin etkisi altındadır ve günlük iş döngüsü, yöneticilerin farklı görüşlere sahip başka kişilerle etkileşime girmesini gerektirmektedir. Yöneticinin bu çatışmaları çözmesi ve bunun için nasıl bir yol izlediği iş örgütünün etkinliği açısından son derece önemlidir.

Tutumlar ve İş Doyumu

İş doymu, yöneticinin davranışları, örgüt politikaları ve iş süreci gibi iş çevresine ait faktörlere dayalı olarak bireyin işine yönelik algılarından kaynaklanan bir tutumdur. İş doymunu belirleyen bazı faktörlerin diğerlerine kıyasla görece üstünlüğü olduğu söylenebilir: Bunlar, *Ücret* (algılanan ücret eşitliği), *İşin kendisi* (işin ne denli ilginç olduğu, yeni şeyler öğrenme olanağı verip vermemesi, kontrol ve sorumluluk miktarı), *Terfi Olanakları* (İlerleme olanağının olup olmama-

Bir kişinin işi, sosyal dünyasının önemli parçasıdır. Sevmeyi ve sevmeyi, mantıklı veya mantıksız değerlendirmeleri, önyargıları ve hatta bireyin dünya görüşünü belirleyen değerler sistemi, bireyin eylemlerine rehberlik eder ve bunlar çalışma yaşamı açısından büyük önemi taşır.

sı), *Denetim* (amirin çalışanları idare, kontrol ve kılavuzluk becerisi ile onlarla ilgilenme ve onlar için endişelenme miktarı) ve *İş Arkadaşları* (beraber çalışılan kişilerin ne denli dostça davrandığı, ne kadar işinin ehli olduğu ve sosyal destek sağlayıp sağlayamadığı) olarak özetlenebilir.

Tutumları Değiştirmek

İçinde bulunduğumuz çevre tutumlarımızı etkiler. Genellikle çevremizi kontrol edemeyiz ama tutumlarımızı kontrol edebiliriz. Örneğin iyimser ya da kötümser olmayı seçebiliriz; mutlu olmayı ve yaşamdan zevk almayı deneyebiliriz. Olumsuz tutumlarımızı değiştirmek için bazı ipuçlarının yararlı ola-

bileceği söylenebilir: Öncelikle tutumlarımızın farkında olmamız gerekir.

İyimser insanların iş doyumuna daha yüksektir. O nedenle herhangi bir şeyin bizi mutsuz ettiğini fark edersek, bunu değiştirmeye çalışmalı, olumlu hale dönüştürmenin yollarını aramalıyız

Herhangi bir konuda birey kendi düşünce ve değerlerine göre bir tutum geliştirebilmelidir. Başkalarının "olumsuz" tutumlarını içselleştirmekten yani taklit etmekten kaçınmak son derece önemlidir. Kindarlık gibi olumsuz tutumları beslemek, sosyal ilişkilere ciddi zararlar vermesinin yanı sıra, bu tutumun sahibini de incitir ve bu çoğu zaman önemli bir stres kaynağına dönüşür. Açık fikirli olmak ve diğer insanların söylediklerine kulak vermek de olumlu tutumlar geliştirmeye katkıda bulunabilir.

Kişilik

Pek çoğumuz başkaları hakkında “ne kadar sempatik kişiliği var” gibi betimlemeleri sık sık kullanırız. Kişilik terimi, bireyin taşıdığı özellik, karakteristik ve eğilimler seti olarak tanımlanabileceği gibi; görece durağan davranış, düşünce ya da duygu bileşimi olarak da ifade edilebilir. Her iki tanım da kişilik, bir kişinin diğer kişilerden farklı olduğu kalıcı ve uzun süreli bir yapıyı temsil etmektedir. Örgütsel davranış açısından kişilik özelliklerinin son derece önemli olacağı açıktır. Kişilik genellikle 30 yaş civarında olgunlaşır ve durağanlaşır. Kişiliği oluşturan etmenlerin birleşimi, bireyin farklı çevrelere ne ölçüde uyum sağlayabileceğinin belirleyicisidir.

Kişilik Kuramları

Kişilik ve gelişimi hakkında farklı bakış açılarına sahip kuramlar vardır. *Bilişsel Kurama* göre, bir kişinin düşünme kapasitesi, karşılaştığı olayları nasıl yorumlayacağını ve içselleştireceğini etkilemektedir. Bunu sağlayan da adım adım ilerleyen bilişsel gelişim sürecidir. Doğumdan itibaren başlayan ve gittikçe karmaşıklaşan algı ve yorum evreleri boyunca ilerlemek, sosyal dünyanın keşfini sağlar. Gerçekten insanlar çevrelere, bunu nasıl anlayıp yorumladıklarına göre tepki verirler. Dolayısıyla hem içsel süreçler

hem de çevre bireyi biçimlendirmektedir. O nedenle aynı çevrede bulunan iki bireyin aynı uyarıcıya tepkisi değişebilir çünkü yorumları farklıdır. *Öğrenme kuramları* ise, dünyaya yeni gelen bir bebeğin “boş bir levha” olduğunu ve hemen hemen tamamen sosyal çevreyle biçimlendirildiğini varsaymıştır. İçsel süreçlerin (içgüdüler gibi) hiçbir rolü olmadığı düşünülmüştür. Bu kurama göre, yetişkinler farklı sosyal çevrelerle ve dolayısıyla farklı insanlarla etkileşirler. Elbette kimi davranışlar sabitleşerek kişiliğin temel bir özeliği haline dönüşür. Ancak bazı öğrenme kuramlarında kişilik gelişimi doğumdan ölüme kadar devam eden bir süreç gibi ele alınır. Bu durumda, kişilikteki farklılıklar sosyal deneyimlerin çeşitliliğine bağlı olacaktır. Örneğin *Edimsel-Öğrenme Kuramına* (Skinner, 1953) göre uygun pekiştiriciler kullanılarak bireyin kişiliğinde yer alacak bütün davranış kalıplarını geliştirmek mümkün olabilecektir. *Bilişsel Sosyal Öğrenme Kuramı* (Bandura, 1977) ise pekiştirmenin rolünü kabul etmekle beraber davranışın gözlemler aracılığıyla öğrenildiğine işaret etmektedir. İnsanlar söz konusu davranışı ve bunun olası sonuçlarını gözleyerek öğrenir ve bu davranışı taklit etmeye çalışırlar. Kişilik gelişimine dair *Biyolojik Kuramların* açıklamaları ise iki farklı

araştırma eğiliminden kaynaklanır. *Etolojik Kuram*, belli bir cinsin üyelerinde (örneğin insanlarda), evrim sonucunda ortak karakteristiklerin geliştiğini söyler. Örneğin yeni doğan bebeğin ağlamasının sebebi bir yerinin ağrması olabilir ve ona bakmakla yükümlü kişi bu ağlamaya onunla ilgilenerek reaksiyon verir. Etologlar bu davranışsal tepkileri, bütün insanlarda ortak olan "yeni doğan özelliği" olarak değerlendirir ve ağlamanın yaşamda kalmaya yardım eden bir davranış olarak nesilden nesile geçtiğini vurgular. *Davranışsal Genetik Kuramı* ise kişilik gelişimini bireyin "gen tipini" ya da "kalıtsal gen setlerini" davranışsal olarak açıklama süreci olarak betimler. Buna göre, gözlenen davranış bireyin hem genetik temelli eğilimlerinin hem de becerilerinin, etkileşimlerinin ve sosyal çevreden gelen etkilerin bir fonksiyonu olacaktır. Buna göre genler ve çevre arasındaki etkileşim kişilik gelişimi sürecini biçimlendirecektir.

Her ne kadar kişiliğin bazı boyutları doğuştan geliyorsa da diğerleri öğrenilmiştir. Gerçekten çağdaş kişilik araştırmacıları, kişiliğin içsel özellikler ile dışsal çevrenin etkileşiminin bir sonucu olarak geliştiği hususunda söz birliği içindedir.

"Büyük Beş" Kişilik Boyutları
Beş temel boyutun kişiliği betim-

lediği düşünülmektedir. "Büyük Beş" olarak bilinen bu özellikler şunlardır:

Dışadönüklük: Bu, kişinin ilişkilerden rahat olma düzeyini temsil eder. Dışadönük kişiler başka insanlarla beraber olmayı severler, iddicilerdir; girgin ve arkadaş canlısı olarak tanınırlar. İçdönükler ise çekingen, korkak, mahcup ve sessiz olma eğilimindedirler.

Uzlaşılabilirlik: Bu, kişinin başkalarının fikrine uyma eğilimini ifade eder. Aşırı uyumlular işbirlikçi, sıcak ve güvenilirdir. Uzlaşılabilir olmayanlar ise soğuk, anlaşılması zor ve daima muhalif eğilimli kişiler olarak betimlenir.

Özdisiplin: Bu güvenilirliğin bir göstergesidir. Oldukça özdisiplinli olan bir kişi sorumlu, örgütlü, itimat edilir ve gerektiğinde ulaşılabilecek biri olarak değerlendirilecektir. Özdisiplin özelliğini taşımayan kişiler ise akli karışık, düzensiz ve güvenilmesi zor insanlardır.

Duygusal Denge: Bu boyut, bireyin stresle mücadele becerisine işaret eder. Duygusal dengede bulunan kişiler nazik, kendine güvenli ve kendini de güvende duyumsayan kişilerdir. Buna karşılık duygusal dengesizlik yaşayanlar sinirli, kaygılı, depresif ve kendini güvende hissetmeyen bireylerdir.

Deneyime Açık Olma: Bu son boyut, kişinin belirsizliklerle ilgilenme

ve bunlardan etkilenmeye ne denli yatkın olduğuyula ilgilidir. Deneyime oldukça açık insanlar, yaratıcı, meraklı ve sanatsal duyarlılığa sahip kişilerdir. Karşı uçtakiler ise tutucudurlar ve sadece bildikleri işleri yaptıklarında ve tanıdık ortamlarda bulduklarında kendilerini rahat hissedebilirler.

“Büyük Beş” kişilik boyutları örgütsel davranışta önemli bir rol oynar. Örneğin araştırmalar epeyce özdisiplinli olan çalışanların daha iyi performans gösterdiğini bulmuştur. Ayrıca aşırı dışadönük kişilerin yönetim ve satış işlerinde daha başarılı olduğu görülmüştür. Ancak uzlaşılabilirlik ve duygusal denge işteki başarıyla ilişkili çıkmamıştır. Sanki örgütsel davranışı anlamaya çalışırken, kişilik, önemli ama bazen belirsiz ve önceden kestirilemeyen bir rol oynamaktadır.

U

İçinde bulunduğumuz çevre tutumlarımızı etkiler. Genellikle çevremizi kontrol edemeyiz ama tutumlarımızı kontrol edebiliriz. Örneğin iyimser ya da kötümser olmayı seçebiliriz; mutlu olmayı ve yaşamdan zevk almayı deneyebiliriz.

Kişilik Tipleri

Bazı kişilik karakteristikleri örgütsel davranışı anlamak ve idare edebilmek için özellikle ele alınmalıdır:

Denetim Odağı: İnsanlar, eylemlerini kimin ya da neyin kontrol ettiğine dair inançları bakımından da farklılaşırlar. Davranışlarını kendilerinin denetlediğine inanabilecekleri gibi bunların dışsal faktörlerce denetlendiğine inanmaları da mümkündür. Dıştan denetimli kişilik tipi bireyin şans, kader ya da güçlü dışsal erklerce kaderinin kontrol edildiğine inanmasını ifade eder. İçten denetimli kişilik tipi ise başlarına gelen şeyi çaba ve becerileri aracılığıyla kendilerinin kontrol ettiğine inananlarda görülür.

Makyavelizm: Bu kişilik özelliğine sahip bireyler, başkalarının istek ve güdülerine alaycı bir yaklaşım taşırlar; bunları hor görür ve dü-

rüştülüğe pek değer vermezler. Dünyayı kendi çıkarları doğrultusunda etkilemeye uğraşırlar. Makyavelistler, kendileri ile diğer kişiler arasında bir mesafe koyarlar ve yaşamlarındaki diğer kişilerden duygusal olarak kendilerini uzaklaştırırlar. Sürekli başkalarından şüphe etmeleri, ciddi kişiler arası çatışmalar yaşamalarına yol açabilir. Bu kişiler bireysel amaçlarına odaklanmışlardır ve bunlara erişmek, etik dışı davranışları gerektirse ya da başka insanları kandırmayı zorunlu kılsa bile asla yollarından dönmezler.

A Tipi / B Tipi Kişilikler: 1960'lar ve 1970'ler boyunca, pek çok araştırma kronik kalp hastalıklarıyla bağlantılı kişilik karakteristiklerini keşfetmek üzere düzenlenmiştir ve A Tipi kişilik, bu hastalık için anlamlı bir risk faktörü olarak belirlenmiştir. A Tipi kişiler genellikle saldırgan ve sürekli daha az sürede daha çok şeyi başarmaya uğraşırlar. Bunların diğer kişilere üstün olma isteği çok güçlüdür; başkalarının önemsiz bulacağı herhangi bir aksama karşısında kolayca ve aniden öfkelenirler. Örneğin bankadaki sıra bekleme zorunluluğu ya da yanlış park edilmiş bir araç A Tipi kişiliğe sahip birini şiddetli bir öfkeye sürükleyebilir. B Tipi Kişilikte ise zaman baskısı hissedilmez. Bu kişiler işlerini yaparken ara sıra durur ve o ana kadar yapılanları göz-

den geçirir; ve şimdi ne yapması gerektiğini düşünür. Yüksek özsaygıları vardır. B tipi kişiliğe sahip olanlar sinirlendiklerinde bile hemen bunu yenmeye çalışırlar; günlük sıradan sorunlarda canlarını sıkmadan dünyaya daha sakin bakarlar.

Myers-Brigs Tip Göstergesi (MBTI)

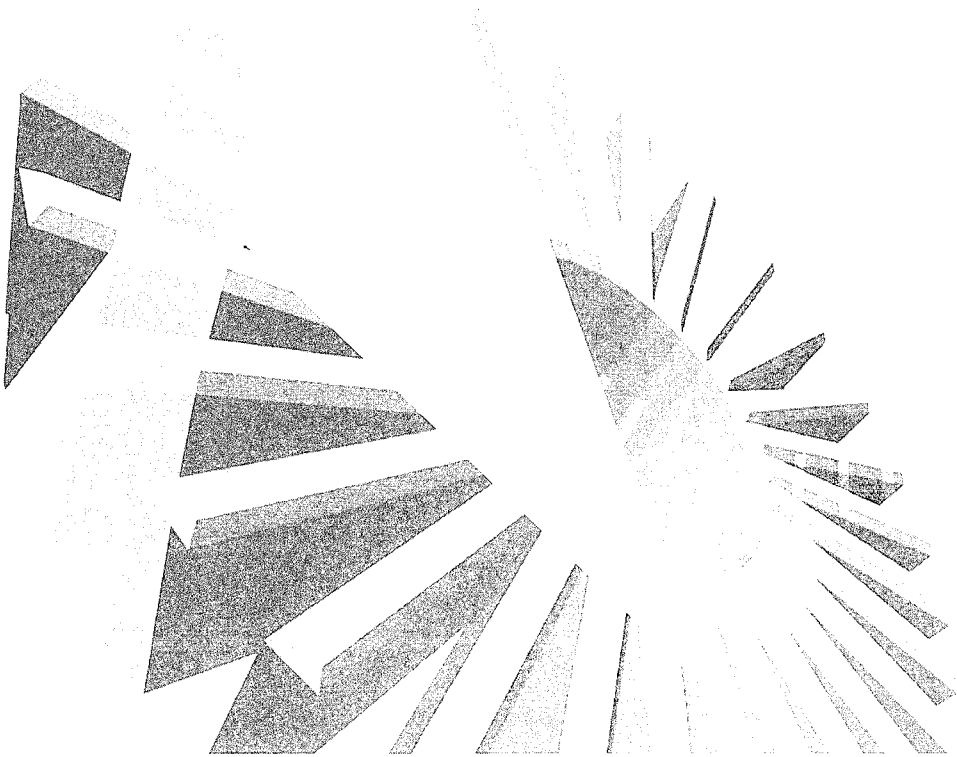
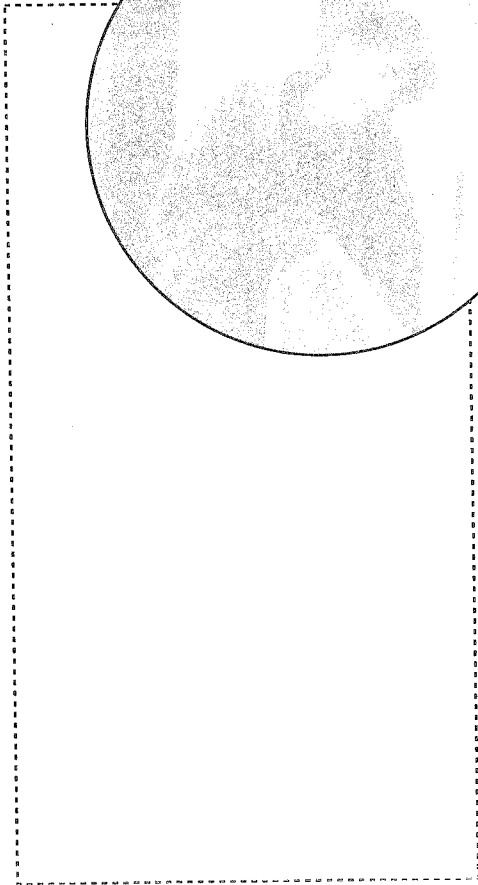
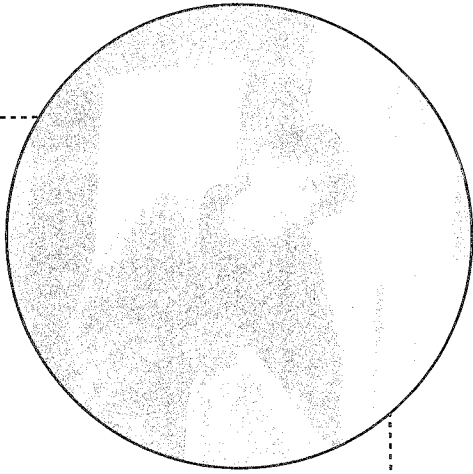
Bu, Jung'un Kişilik Kuramına dayalı olarak kişiliği belirleyen bir ölçektir. Bu ölçme aracı insanları 16 kişilik tipinden birine atar. Dört tane iki uçlu boyut tanımlanmıştır. Bunlar dışadönük-içedönük, duyuşsal-sezgisel, düşünen-hisseden ve algılayan-yargılayan olarak sıralanabilir. Dışadönükler maddi şeylere bakarken içedönükler manevi unsurlarla ilgilenirler. Duyusallar elle-rindeki verilere odaklanırken sezgiseller içgüdülerine ve önsezilerine güvenirler. Düşünenler nesnedir; buna karşılık hissedener özneldir. Algılayanlar daha esnektir fakat yargılayanlar tartışmaları kesip hemen bir karara varmaya yönelirler. Ölçeğin yapısına göre bu özelliklerin her birinin birleşiminden kişilik tipleri tanımlanır: Dışadönük-duyuşsal-düşünen-yargılayan vb. gibi.

Ancak MBTI'nın geçerli bir ölçüm aracı olduğuna dair güçlü kanıtlar yoktur. Yine de Hewlett-Packard gibi büyük firmaların bu ölçeği kullandığı bilinmektedir. Belki sadece

yöneticilere çalışanlarla kuracağı ilişkileri düzenlemede daha etkin olma imkanı verebilecek bilgileri açığa çıkaran bir araç olarak değerlendirilmelidir.

İş örgütlerinde MBTI'dan elde edilen bilgilerin kötü niyetle kullanılması ihtimali de akıldan çıkarıl-

mamalıdır. Bazı uygunsuz kullanımlar, herhangi bir işçinin yanlış bir kişilik özelliğiyle etiketlenmesine yol açar ve bu durum bazen yönetimin artık bu kişiyle devam edemeyeceklerine karar vermesine yani işçinin işten çıkarılmasına bile yol açabilir.



ÇIRAKLIK SÖZLEŞMELERİ VE KÖTÜ NİYETLİ UYGULAMALAR

Yasemin Güngör Yücesoy*

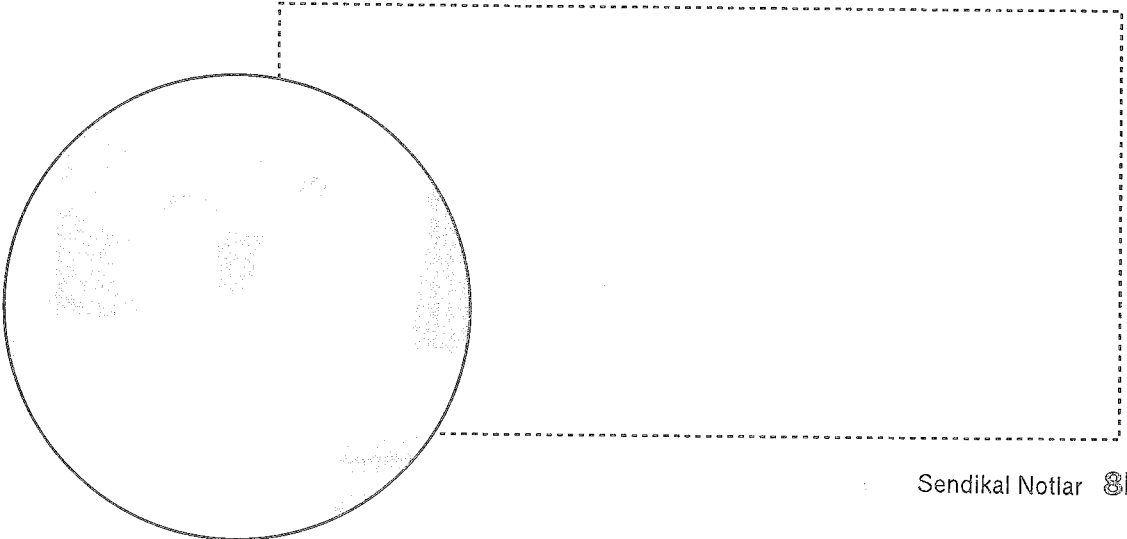
19 yaşından büyük olan kişiler ile çıraklık sözleşmesi yapılması ve "çırak" olarak bir işyerinde çalışması, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda yapılan değişiklik ile olanaklı hale gelmiştir. Ancak; bu düzenleme uygulamada birçok önemli suistimallere yol açabilmektedir.

2004-2005 Öğretim yılında, 19 yaşından büyük toplam 20336 çırak kayıtlı bulunmaktadır. Bu sayı gün geçtikçe artmaktadır.

29 Haziran 2001 tarihinde çıkartılan 4702 sayılı Kanun ile

değiştirilen 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun getirdiği en önemli yenilik; üretimde verimliliği ve kaliteyi artırmak, mesleki eğitimi özendirmek için işyerlerinde, "alanında mesleki eğitim almış olanlar"ın istihdam edilebilecek olmasıdır. Bu, ülkemizdeki istihdamın büyük kısmını oluşturan niteliksiz işgücü için, hem bir engel hem de bir olanak sunmaktadır. Mesleki eğitim belgesi olmayan niteliksiz işgücü açısından

(*) İş müfettişi



dan, iş olanağı ancak mesleki eğitim alabileceği bir işyerinde "çıraklık" a başlaması ile mümkün olabilmektedir.

3308 sayılı Kanun'da yapılan bir diğer önemli değişiklik, 19 yaşından büyük olan kişilerin "çırak" olabilesidir. Söz konusu Kanunun ilgili maddesine göre çıraklık yaşı; "14 yaşını doldurmuş olmak ve 19 yaşından gün almamış olmak" olarak belirlenmişse de, 19 yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilmektedir.

Bu düzenleme ülkemizde mesleki eğitim seviyesini yükseltmek ve niteliksiz işçilere "meslek eğitimi" kazandırmak amacına yöneliktir. Ancak, bu düzenleme işgücünün kullanımı açısından uygulamada suistimallere yol açabilmektedir. Çünkü; işyerlerinde "pratik eğitim" amaçlı çalışmaları öngörülen çırakların, mesleki eğitim almaktan çok, üretime katkıda bulunmak üzere çalıştırıldıkları bilinmektedir. Çıraklık için yaş

sınırının kaldırılması, yetişkin ve nitelikli ancak niteliklerini belgeleyemeyen kimselerin, çırak adı altında çalıştırılmalarının yolunu açmıştır. Çıraklar, işverenler tarafından "işçi gibi" görülmekte ve çalıştırılmaktadırlar. Çırak statüsünde çalıştırılmakla birlikte fiiliyatta bir işçi gibi ve bir işçiye eşit ölçüde üretime katkıda bulunan birçok kişi bulunmaktadır. İşçi gibi çalıştırıldıkları halde, İş Kanunundan kaynaklanan işçilik haklarından yararlanamamakta, sigortalılık açısından ise emeklilik sigortasına tabi olmadan çalışmaktadırlar. İşverenler açısından ise bu durum, hem düşük ücretler nedeniyle, hem de sigorta primi ödememelerinden dolayı, ucuz işgücü olarak çalıştırılabilmeleri anlamına gelmektedir. (Çıraklara 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazaları ile meslek hastalıkları ile hastalık sigortası hükümleri uygulanır, primleri devlet tarafından karşılanır. Buna göre; çıraklar emeklilik sigortası olarak adlandırılan yaşlılık, maluliyet ve ölüm sigortasından yararlanamazlar.)

Ülkemiz koşullarında, çıraklık

EĞİTİLECEK BİRİ Mİ, UCUZ İŞGÜCÜ MÜ?

Çıraklık eğitimini 18 yaşından büyük olanlara da yaygınlaştırmak, ülkemizde mesleki eğitimin yetersizliği nedeniyle mesleki bilgi ve beceriye sahip olmadan işgücü piyasasına giren birçok kişi için bir olanak sağlamaktadır. Ancak, ülkemiz gibi işsizlik baskısı ve mesleki eğitim yetersizliği

inde olan binlerce insana, işgücü piyasasına girmek için bir umut oluşturulması yanında, diğer yandan da ucuz işgücü olarak kullanılmalarının yolu açılmış-

tır. Çünkü; çıraklık sözleşmesine göre işyerlerinde "pratik eğitim" amaçlı çalışacak bu kişilerin çalışmaları, işverenler tarafından üretime katkıda bulunmaları için kullanılabilmekte ve çoğu defa bu kişiler "çırak" adı altında ancak bir "işçi gibi" ve bir "işçi kadar" çalıştırılmaktadırlar. "İşçi gibi" çalıştırılmaktadırlar, çünkü; işverenler genellikle onları işçi gibi görmekte, onların emeğini üretimlerini artırmak amacıyla kullanılmaktadırlar. "İşçi kadar" çalıştırılmaktadırlar, çünkü; çoğu zaman işçilerininki kadar uzun sürelerle, işçiler kadar üretim yapmaktadırlar.

İşyerinde yapılan işin en az nitelik gerektiren bölümlerinde çalıştırıldıklarından birkaç ay gibi kısa bir sürede öğrenilmekte benzer bir işi yapan bir işçiden farklı çalıştırılmaktadırlar. Bununla birlikte, çırak statüsünde çalıştırıldıklarından işçiler gibi asgari ücret ve meslek dalındaki cari ücretten ve sigortalılık açısından ise emeklilik sigortasından yararlanamamaktadırlar. İşverenler açısından ise bu durum, hem düşük ücretler nedeniyle hem de sigorta primi ödememelerinden dolayı, ucuz işgücü anlamına gelmektedir.

ilişkisinin 18 yaşından büyük kimseleri de kapsamasının uygulamada yukarıda açıklanan benzeri suistimallere yol açmasını önleyici yasal düzenlemeler yeterli değildir.

Çıraklık eğitim süresi, Kanun kapsamındaki meslek dallarında 2-4 yıl arasında belirlenmiştir. Mesleki Eğitim Kanununda, 19 yaşından gün almış kişilerin çıraklık eğitimlerinin, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olması öngörülerek, “lise ve daha üst düzeyde genel eğitimden sonra çıraklık eğitimine başlayanlar için eğitim süresinin, mesleklerindeki eğitim süresinin yarısına kadar kısaltılabileceği” düzenlenmiştir. (Mesleki Eğitim Kanunu 14. maddesi) Buna göre; 19 yaşından gün almış, lise altı öğrenim kurumlarından mezun olan kişiler, bir meslek dalında belirli bir bilgi ve deneyime sahip olsalar da, ancak “çırak” olarak ve 19 yaşından küçüklerle aynı çıraklık sürecinden geçerek çalışabileceklerdir. Ülkemizde istihdamdakilerin önemli bir kısmını oluşturan ilköğretim mezunları açısından bu durum, yaşları ne olursa olsun aynı süreli

çıraklık eğitimine tabi olarak çalışabilmeleri ve bu sürede de emeklilik sigortasının kapsamı dışında kalmaları anlamını taşımaktadır. İşverenler ise, çıraklık süresi olan 2-4 yıl boyunca, çırakları ucuz işgücü olarak kullanabilmektedir. Bir işverenin 2-4 yıl çıraklık sözleşmeleri ile birbiri ardına yıllarca işçi yerine çırak çalıştırması mümkündür.

Mesleki Eğitim Kanunu’nda, çıraklık kurumunun amacı dışında kullanılmasına yani suistimaline yol açan ikinci konu, “bir işyerinde çalıştırılabilecek çırak sayısının” yeterince sınırlandırılmayışından kaynaklanmaktadır.

Mesleki Eğitim Kanununda, çırak çalıştıran işyerlerinde bulundurulması zorunlu tutulan “usta öğretici”nin, pratik eğitimden sorumlu olacağı aday çırak ve çırakların toplamının altıya kadar çıkabileceği öngörülmüştür. Ancak bu düzenleme bazı koşullarda daha da esnetilmiştir: “Bir işyerinde usta öğretici, yanında çalışan her kalfa için bir aday çırak veya çırığın daha pratik eğitim sorumluluğunu alabilir. Bu durumda bir usta öğreticinin, pratik eğitiminden

sorumlu olacağı aday çırak ve çırakların toplam sayısı 8'i geçemez. İşyerlerinde usta öğretici olarak istihdam edilip aday çırak ve çırakların pratik eğitim sorumlulukları dışında görevi bulunmayanlar, 16 aday çırak veya çırağın pratik eğitim sorumluluğunu alabilirler." (Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, Beşinci Kısım, Dördüncü Bölüm, m.199) Buna göre; 2 ustanın çalıştığı bir işyerinde kanuna uygun olarak 16 çırak çalıştırılabilmektedir. Dolayısıyla bir işveren sadece 2 usta çalıştırarak ve diğerlerini çırak statüsünde çalıştırarak toplam 18 kişilik bir işgücüne "sahip olabilmektedir." Haftada 8 saat teorik eğitim gören çıraklar, haftada 5 gün, diğer işçiler kadar çalıştırıldıkları takdirde, işverene diğer işçilere yakın bir işgücü sağlamaktadırlar. (Mesleki Eğitim Kanununa göre; çırakların haftada 8 saatten az olmamak üzere genel ve teorik eğitim görmeleri gerekir. -M.E.K, m.12) Yani, işverenler sigortalı iki işçi çalıştırarak çok daha fazla emek isteyen bir işi sürdürebilmektedir.

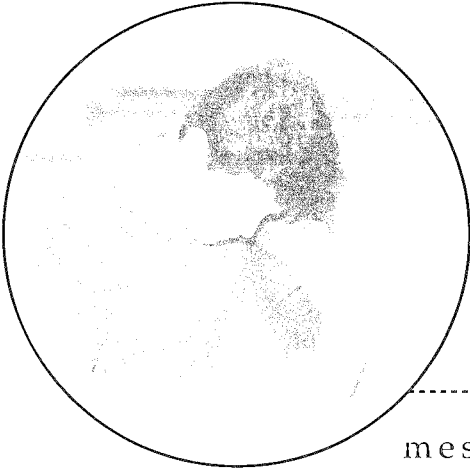
Çıraklığın suistimalini önleye-

cek diğer bir önlem, denetimdir. Bir işyerinde çıraklığın amaca uygun uygulanıp uygulanmadığının çok iyi şekilde denetlenmesi gerekir.

Çırakların teorik eğitimleri için çıraklık eğitim merkezlerine devamları yasal olarak zorunlu olup, devamsızlığı belirli düzeyin üzerine çıkan çırakların sözleşmelerinin sona ereceği düzenlenmiştir. Çırakların devamsızlığının gerekleri, öğretmenler ve merkez idarecileri tarafından yapılmadıkça, çıraklar, işverenler tarafından çıraklık eğitim merkezine gönderilmek yerine işyerinde çalıştırılabilmektedir.

Mesleki Eğitim Kanununa tabi işyerleri, Milli Eğitim Bakanlığınca ve iş ortamı, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlığı şartları bakımından ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca denetlenmektedir. (Mesleki Eğitim Kanunu 41. Maddesi)

Kanun, sektör temsilcilerinin de bulunduğu denetim komisyonlarının oluşturulmasını öngörmüştür. Komisyonda işletmenin bağlı olduğu ilgili meslek odasından bir temsilci, eğitimin yapıldığı



meslek alan/dalında uzmanlaşmış en az iki temsilci de bulunur. 2006 yılı itibariyle her ilde denetim komisyonları oluşturulmuş olmasına rağmen, bunların etkin denetim yaptıklarını söylemek mümkün değildir.

Bu Kanun'a göre yapılacak denetimler için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri ve sigorta müfettişlerince ayrı bir program düzenlenmez. Dolayısıyla, iş müfettişleri ve sigorta müfettişleri denetime alınan işyerlerinde çıraklara rastladıkları takdirde iş ortamı, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlığı şartları bakımından denetim yapmaktadırlar. Denetim sonucu düzenlenecek raporların ilgili bölümü il mesleki eğitim kuruluna gönde-

rilmektedir.

Mesleki Eğitim Kanunu'na göre çıraklık sözleşmesinin getirdiği yasal yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene, önce ihtar cezası verilmesi ve ihtarın gereğini yerine getirmeyenlere para cezası verilmesi öngörülmüştür. Gerek denetim komisyonlarının gerekse, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri ve sigorta müfettişlerinin denetim raporlarının sonuçları, il mesleki eğitim kurullarınca uygulanır. Ancak bu cezaları uygulama yetkisinin il mesleki eğitim kurulu başkanı olan valiler tarafından kullanılıyor olması, siyasi baskılara açık valilerin denetim sonuçlarını objektif olarak uygulanmasını engelleyici bir unsurdur.

Denetimlerin özellikle 19 yaşın-

dan gün almış kişilerle ıralık sözleşmesi yapan işverenlere ait işyerlerinde yoğunlaştırılması ve bu denetimlerde ıralık sözleşmesinin muvazaalı olup olmadığı yani gerçek amacına uygun yapılıp yapılmadığının irdelenmesi gerekir.

ıralık sözleşmesinin gereklerini yerine getirmeksizin ıralık adı altında işçi alıştırıldığının tespiti halinde, ıralık sözleşmesinin iptali ve çalışanın işe başlamasından itibaren bir işçi gibi kabul edilerek sigortasının sağlanması için gerekli işlemlerin yapılması gerekir.

EKONOMİK GÜVENCE ve "İNSANCA ÇALIŞMA"

Çeviri: Şerife Geniş

(ILO'nun "Economic security for a better world" (Genevre, 2004 s.275-297) adlı yayınından özetlenmiştir.

ILO 21. yüzyıla yeni bir kavramla başladı: İnsanca çalışma. Bu yazının ilgisi çerçevesinde, insanca çalışma her toplumda artan sayıda insanın kendi istekleri doğrultusunda meslek hayatlarını geliştirebilecekleri temel ekonomik güvence ortamının sağlanması anlamına gelir. Bu kapsamda insanca çalışma, tatmin edici ve her geçen gün daha da iyileşen sosyal ve ekonomik güvenceye ihtiyaç duyar.

Başlangıç noktası toplumdaki herkes için, işyerinde ve bireyler olarak, insanca çalışmanın eşit asgari güvenceye gereksinim duyduğu iddiasıdır. Her ne kadar çalışma alanında 7 güvence biçimi varsa da, öncelik asgari gelir güvencesi ve asgari temsil güvencesine verilmelidir. Makul bir gelir güvencesi olmadan insanlar rasyonel seçimler yapmak ve toplumsal sorumluluk sahibi bireyler olmak

için gerekli gerçek özgürlükten yoksun kalırlar. Kolektif ve bireysel olarak seslerini duyuramadıkları sürece de güçsüz ve korumasız olanlar böyle kalmaya devam edecektir.

Makro düzeyde amaç, bütün toplumlarda artan sayıda insanın kendilerini ve ailelerini destekleyebilmeleri için yeterli gelir edinirken aynı zamanda baskıya maruz kalmadıkları, makul güvence düzeyine sahip ve kişisel gelişim için gerekli fırsatların düzenli olarak arttığı işlerde çalışmalarına olanak sağlayacak kanunlar, düzenlemeler ve kurumların yaratılması olarak tanımlanabilir. İşyerindeki insanca çalışma ortamı, işçilere gerekli güvenceyi sağlarken aynı zamanda işletmenin verimliliğini arttıran bir ortam oluşturur. Tekil işçi düzeyinde, yani mikro düzeyde ise insanca çalışma iş ile ilgili her türlü güvence biçimlerine ma-

555, 214, 102, 547, 895

565, 555, 214, 102, 547, 895

458, 254, 565, 555, 214

214, 102, 547, 895, 321

kul düzeyde sahip iyi iş fırsatlarının olması anlamına gelir. Yani, bir anlamda, bireyler insanca gelir düzeyi güvencesine, insanca temsil güvencesine, insanca çalışma güvencesine ve iş ile ilgili gerek duydukları diğer güvence biçimlerine ulaşma özgürlüğüne sahip oldukları zaman insanca çalışmadan söz edilebilir.

Biz farklı güvence biçimlerinin bir araya gelmesinin ekonomik güvenceyi ve ekonomik güvencenin de insanca çalışma ortamını teşkil ettiğini öne sürüyoruz.

Bu yazıda, ekonomik güvence ile küreselleşme arasındaki bağlantıları ele aldıktan sonra ekonomik güvence ile diğer sosyal kalkınma göstergeleri, örneğin, toplumsal “mutluluk” göstergesi arasındaki olası bağlantılara bakılacaktır.

ULUSAL EKONOMİK GÜVENCE ENDEKSİ

Bir kaç senedir çoğu “iyi pratiklere” ve “iyi performans göstergelerini” ölçmeye çalışan performans endeksleri moda haline geldi. Biz burada 7 ekonomik güvence endeksini bir araya getirerek elde ettiğimiz ve Ekonomik Güvence Endeksi (EGE) adını verdiğimiz birleşik bir ölçek yolu ile ekonomik güvenceyi ölçüyoruz. Gelir güvencesinin gerçek tercihler yapabilme özgürlüğüne sahip olmak ve temsil güvencesinin güçsüz ve korumasız olanların gelir güvenliğini korumalarını mümkün kılmak açısından elzem olması nede-

niyle, EGE gelir güvencesi ve temsil güvencesine iki kat ağırlığın verildiği 7 güvence biçiminin değerlerinin ağırlıklı ortalaması olarak tanımlanmıştır.

Ekonomik güvence düşüncesine göre, insanlar gelişerek ilerleyebilmeleri için çalışma hayatı ve toplumsal hayat ile ilişkili güvence biçimleri kombinasyonlarına ihtiyaç duyarlar. Ekonomik güvence, bir anlamda, soyut bir şeydir; fakat öte yandan da, tanımlandığı biçimiyle, onu gerçek bir olgu haline getiren yasal ve kurumsal korumaları da içinde barındırır.

Bir ülkenin EGE değeri görece anlamda o ülkedeki ekonomik güvence miktarını gösterir. Daha yüksek bir değer bir ülkenin daha az değere sahip olan diğer bir ülkeden daha fazla güvence sağladığını gösterir. Fakat yüksek bir diğer, zorunlu olarak o ülkenin çok güçlü bir ekonomik güvence ortamı sağladığı anlamına gelmez. Sadece o ülkenin birçoklarından daha iyi olduğu anlamına gelir. Yani mutlak değil görece bir ölçüdür.

EGE ulaşılabilir verilerden birleşik endekslerin hesaplanabildiği 90 ülke için hesaplanmıştır. Bu 90 ülke ILO'ya üye ülkelerin toplamının yarısından sadece biraz fazlasını kapsamakla beraber, dünya nüfusunun % 86'sını oluşturur. EGE değerleri tanım gereği 0 ile 1 arasında bir değerle sınırlandırılmıştır. Bu değerlerin dağılımının kontrolü de ülkelerin

normal bir dağılıma makul derecede yakın olduklarını gösterir. Şekil 1'in de gösterdiği gibi, değerlerin dağılımın iki uç noktasında kutuplaşması söz konusu değildir.

Girdi, Süreç ve Sonuç alt-endekslerinden alınan değerlere dayalı sınıflandırma kriterlerine bağlı olarak ülkeler dört gruba ayrılmıştır. Bireysel güvencelerde olduğu gibi, "Örnek teşkil edenler" grubu her üç alt endekste de en yüksek değerleri alan ülkeleri; "Pragmatistler" sonuç açısından iyi değerler alıp da ya *Girdi* ya *Süreç* ya da her iki alt-endekste çok iyi performans göstermeyen ülkeleri; "Gelenekseller" *Girdi* ve/veya *Süreç* açısından yüksek skorlar alıp da bir şekilde *Sonuç* alt-endeksinde daha az tatmin edici bir performans sergileyen ülkeleri; "Daha yapacak çok şeyi olanlar" ise bütün alt-endekslerde kötü değerlere sahip ülkeleri kapsamaktadır.

Tablo 1 dört farklı ülke grubunu vermektedir. Her ne kadar genel anlamda değerler yaklaşık olarak normal bir dağılıma sahiptirler de, alt-endekslerde aynı durum söz konusu değildir. Bu nedenle, en büyük iki grup "çok güvensiz" ve "çok güvenli" ülkelerdir. "Örnek teşkil edenler" ve "Daha yapacak çok şeyi olanlar" birlikte 90 ülkenin üçte ikisinden biraz fazlasını, sırasıyla 24 ve 41'ini oluştururlar.

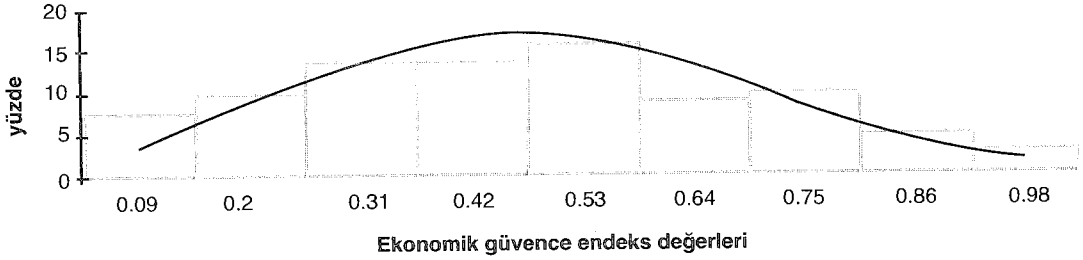
"Örnek teşkil edenler" grubunda 17'si Batı Avrupa'dan ve 4'ü Doğu Avrupa'dan olmak üzere Avrupalı

ülkeler ağırlıktadır. Küresel standartlar açısından, bütün Batı Avrupa ülkeleri tatmin edici ekonomik güvence düzeyleri sağlarlar ve hepsi de "örnek teşkil edenler" olarak sınıflandırılmışlardır. Sadece 3 Avrupalı olmayan ülke "örnek teşkil edenler" olarak sınıflandırmayı hak ediyorlar. Bunlar da Kanada, Japonya ve İsrail'dir. Şüphesiz örnek teşkil eden ülkelerin hepsinde daha iyi şeyler yapılabilir. Fakat hepsi işçilerini ve vatandaşlarını ekonomik olarak koruma politikaları açısından örneklerdir. Genel anlamda ekonomik güvence açısından en iyi performansı gösterenler ise İsveç, Finlandiya, Norveç ve Danimarka'dır.

"Örnek teşkil edenler" kategorisindeki Doğu Avrupa ülkeleri komşu geçiş ekonomilerinden değişik nedenlerden dolayı farklılık gösterirler.

Macaristan'ın ulaştığı yüksek düzey ise birincil olarak ülkenin çok yüksek vasıf güvencesi düzeyindedir; Macaristan eğitimdeki başarısıyla ünyaca ünlüdür. Macaristan gibi Letonya da temel olarak İskandinavyalı ve Alman komşularından önemli miktarda yatırım ve teknik yardımın ülkeye akmasından fayda sağlamıştır.

Sonuç olarak da, Letonya dengeli bir sosyal kalkınma stratejisi uygularken istihdam yaratmayı başarmıştır. Bulgaristan'ın durumu 1990'larda ekonomisinin kötü bir performans göstermiş olmasından



Şekil 1- 90 ülkenin Ekonomik Güvence Endeksine göre dağılımı.

Kaynak: IFP-SES databases 2004

dolayı biraz şaşırtıcıdır. Öte yandan, Bulgaristan çok eski bir toplumsal dayanışma geleneğine sahiptir ve sendikalar sosyal dokunun korunması için 1990'lar boyunca iktidara gelen hükümetlere baskı yapmayı sürdürmüşlerdir.

"Pragmatistler" arasında ilgi çeken Amerika Birleşik Devletleri'dir. Her ne kadar küresel standartlar açısından tatmin edici ekonomik güvence seviyesine ulaşmışsa da, "Örnek teşkil eden" olarak sınıflandırmayı hak etmez, çünkü Girdi alt-endeksinde düşük değere sahiptir. Amerika Birleşik Devletleri ILO'nun Temel Sözleşmelerini imzalamamıştır, işten çıkartmadan önce uyarı verme sürelerine ilişkin herhangi bir yasal zorunluluk getirmemiştir ve toplu işten çıkarmalar durumunda önceden yönetici onayı ve tazminat ödenmesi de dahil olmak üzere hiç bir yasal talebi tanımamıştır.

Diğer birkaç OECD ülkesi (Avusturya, Yeni Zelanda ve Kore Cumhuriyeti) de "Pragmatistler" arasındadır. Bu grubun daha da şaşırtıcı bir ülkesi, Mauritius ile birlikte diğer

Afrika ülkelerinden çok daha iyi performans gösteren Güney Afrika'dır. Piyasa ve gelir güvencelerinde kötü skorlara sahip olmasına rağmen, Güney Afrika'nın görece güçlü pozisyonu, şüphe yok ki, ülkenin sahip olduğu yüksek temsil güvencesini yansıtmaktadır.

"Gelenekseller" kategorisinde girdi ve/veya süreçte yüksek ancak sonuçta düşük değerleri ile Doğu Avrupa ülkeleri ağırlıktadır. Bunlar arasında Sovyetler Birliği'nin yıkılmasını izleyen on yılda ekonomik güvence açısından düşük sonuçlara sahip Rusya Federasyonu da vardır. Bu ülkelerin pek çoğu, daha önce de vurgulamak fırsatını bulduğumuz gibi, güvence bir şekilde destekleyen yasalara sahip olmaya devam etmişler fakat sonuçlarda kötü performans göstermişlerdir. Gerçek şudur ki, bu ülkeler, moda deyimle, bir *yönetişim* sorunundan etkilenmektedirler.

"Daha yapacak çok şeyi olanlar" grubu çoğu Afrika ve Orta Doğu ülkelerini kapsamaktadır (24'ün içinde 19'unu). Asya ve Pasifik ülkele-

ÇIKTIDA YÜKSEK DEĞER

Bölgeler	Girdide/Süreçte Yüksek Değer		Girdide/Süreçte Düşük Değer	
	Örnek Alınan Ülkeler		Pragmatist Ülkeler	
Afrika ve Orta Doğu	İsrail		Mauritius	Güney Afrika
Kuzey ve Güney Amerika	Kanada		Barbados Kosta Rika	Şili ABD
Asya	Japonya		Avustralya Kore	Yeni Zelanda
Doğu Avrupa ve Orta Asya	Bulgaristan Çek Cum. Macaristan	Letonya	Estonya Litvanya	Slovakya
Batı Avrupa	Avusturya Belçika Danimarka Finlandiya Fransa Almanya Yunanistan İrlanda İtalya	Lüksemburg Hollanda Norveç Portekiz İspanya İsveç İsviçre İngiltere		

ÇIKTIDA DÜŞÜK DEĞER

Bölgeler	Girdide/Süreçte Yüksek Değer		Girdide/Süreçte Düşük Değer	
	Geleneksel Ülkeler		Yapılacak Çok Şeyi Olan Ülkeler	
Afrika ve Orta Doğu	Burkina Faso Kongo		Cezayir Benin Burundi Kongo Fildişi Sahili Mısır Etopya Gana Lübnan Madagaskar	Moritanya Fas Nijerya Ruanda Senegal Sierra Leone Tunus Türkiye Zimbabve
Kuzey ve Güney Amerika	Arjantin Brezilya Ekvator	Panama	Kolombiya Honduras	Meksika Peru Venezuela
Asya	Filipinler		Bangladeş Çin Hindistan Endonezya	Nepal Pakistan Sri Lanka Tayland
Doğu ve Orta Avrupa	Azerbaycan Beyaz Rusya Hırvatistan Moldovya	Rusya Tacikistan	Cezayir Ermenistan Gürcistan Kazakistan	Kırgızistan Romanya Türkmenistan Ukrayna Özbekistan
Batı Avrupa				

Tablo 1- Ekonomik Güvence Endeksi

rinin çoğu da (13'ten 8'i) bu gruptadır. Batı Avrupa hariç bütün bölgelerden ülkelerin çoğunluğunun bu grupta yer alması dikkate şayandır.

Bir diğer dikkat çekici nokta ise bir tane bile ülkenin tatmin edici ekonomik güvence sağlamayı başaramadığı Orta Asya hariç, her bir bölgeden en az bir ülkenin "Daha yapacak çok şeyi olanlar" kategorisinden "kaçmayı" başarabildiğidir. Bir kaç Latin Amerika ve Karayip ülkesi (Barbados, Şili ve Kosta Rika), bölgelerindeki çoğunluktan çok daha iyi performans göstermişlerdir. Benzer şekilde, Estonya, Litvanya ve Slovakya doğu ve batılarındaki komşularının çoğundan çok daha iyi durumdadırlar.

Ekonomik güvence elbette ki dünyanın değişik yerlerinde farklılık gösterecektir. Uluslararası çatışma ya da sivil çatışma tehdidine karşı güvenliğin yanı sıra ekonomik güvenliğe toplumu yapan değişik güvence biçimlerinden biri olarak değer verilmelidir.

Ekonomik güvence bütün bireylerin, ailelerin ve toplulukların onlara gerçek bir toplumsal katılım hissi vermesi için özlem duydukları şeydir. Öte yandan, ekonomik güvence aynı zamanda gelişme ve toplumsal performansın diğer yönleriyle de sistematik olarak ilişkilendirilebilir. Başkalarını bu konuları daha sistematik bir biçimde ele almaya teşvik edeceğini umarak, biz burada olası ilişkileri araştırıyoruz.

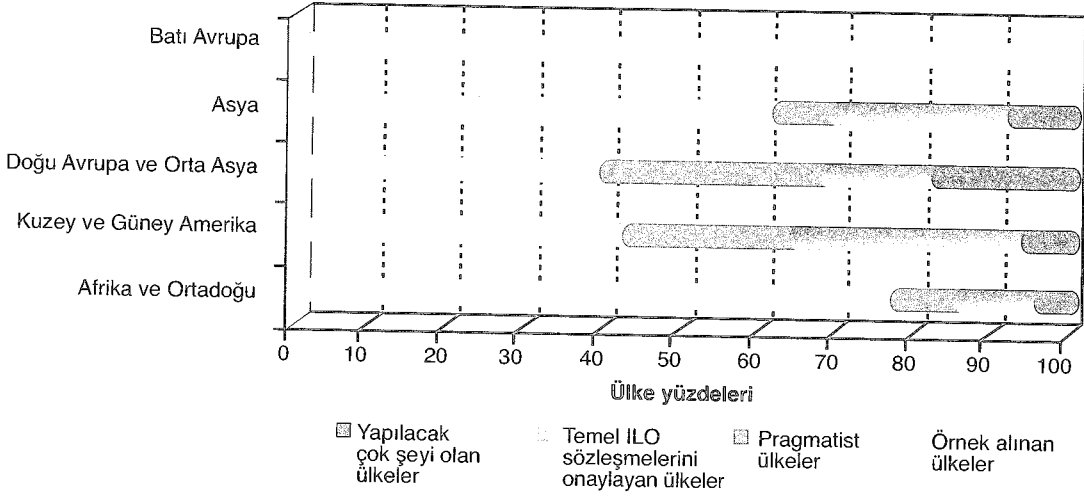
(i). Güvence biçimleri arasındaki bağlantılar

İşle ilgili belli bir güvence biçimi ile başka güvence biçimleri ve genel olarak ekonomik güvence arasında nasıl bir ilişki vardır? Örneğin güçlü bir temsil güvencesinin insanların daha iyi iş ve çalışma güvencesi için pazarlık yapmalarını mümkün kıldığını gösteren kanıt gibi.

Öncelikle, belli güvence endekslerinde yüksek değerler alan ülkeler ile düşük değerler alan ülkeler arasındaki önemli farklardan biri, "güvenli" ülkelerde 7 güvence endeksi arasındaki değişim katsayısı düşük iken, "güvencesiz" ülkelerde bu değişim katsayısının yüksek olmasıdır. Bu da şu anlama gelir: ekonomik güvencenin bütünü açısından elde edilen sonuç, kazanımların güvenliğin 7 biçiminin her biri düzeyinde nasıl elde edildiği ile, yani kazanımların dengeli ya da dengesiz bir şekilde elde edilmesiyle yakından ilgilidir.

Her ne kadar istatistiki olarak böyle olması için bir neden yoksa da en iyi performansa sahip ülkeler bütün güvence biçimlerinde yüksek değerlere sahiptirler. Bu durum da, bu ülkelerin tutarlı bir dizi politikalar izlediklerini gösterir. Başka bir deyişle, genel anlamda iyi bir performans ancak çeşitli işçi güvence biçimlerine ilişkin kapsayıcı ve dengeli siyasa yaklaşımlarıyla mümkündür.

İsveç, ekonomik olarak en güvenli ülke, en düşük değişim katsayısına



Şekil 2- Ekonomik Güvenlik Endeksinin bölgelere göre gruplanması.

Kaynak: IFP-SES Database 2004.



Şekil 3- Ekonomik Güvenlik Endeksinin bölgelere göre dağılımı.

(% 0.6) sahip olmasından da anlaşılacağı gibi, bütün güvence biçimlerinde yüksek skorlara sahiptir. Öte yandan, performansı kötü olan ülkelerde yüksek iş güvencesinin orta düzey temsil güvencesi ve diğer düşük

düzyer güvence biçimleriyle pekala bir arada olduğu durumlar görülebilir. Siyasa uyumunun yokluğu, sınırlı kaynaklar ve/veya sektörel yetersizlikler bu tür dengesizliklerin nedeni olabilir. Sonuç olarak, Bangla-

deş, üçüncü en az ekonomik güvenceye sahip ülke, en yüksek değişim katsayısına (% 94) sahiptir.

İkinci olarak, bütün güvence biçimleri arasında çok güçlü bir olumlu bağıntı vardır. Bu, bir güvence biçiminde yüksek değere sahip bütün ülkelerin diğer güvence biçimlerinin hepsinde yüksek değerlere sahip olduğu anlamına gelmiyor. Fakat genellikle birinde iyi değer başka güvence biçimlerinde de iyi değerlerle beraber gidiyor. Bütün bağıntı katsayıları çok önemlidir. Bu da insanca çalışma kavramının her bir güvence biçiminin bir diğerini desteklediği, tamamlayıcı bir sosyal ve ekonomik güvence biçimleri sistemi olarak anlaşılması gerektiği düşüncesini destekler.

Üçüncü olarak, gelir güvencesi ve temsil güvencesinin ekonomik güvencenin başka yönlerini şekillendirmede önemli bir rol oynaması beklenebilir.

Temsil ya da gelir güvencesi çok düşükse diğer bütün güvence formlarının da düşük olduğunu göstermektedir.

Gelir güvencesi bütün çalışma ile ilgili güvence biçimleriyle pozitif ilişkide olduğu için temsil güvencesinden daha fazla diğer güvence biçimlerinin belirleyeni olarak görünür.

İş güvencesi pozitif olarak en çok temsil güvencesinden ve en az da gelir güvencesinden etkilenmektedir. Bu, basitçe, nedensel ilişkinin tek

yönlü olduğu anlamına gelmez. Fakat sendikaların ve toplu pazarlığın en çok başarılı olduğu yerde iş güvencesinin de, en azından kavramın 20. Yüzyılda taşıdığı anlamıyla, daha güçlü hale geldiğini gösterir.

Gerçekten de, bu ön bulgular 20. Yüzyılda geliştiği anlamıyla temsil güvencesinin *emek piyasası* ya da *vasıf güvencesinden* daha çok *iş, çalışma ve istihdam* güvencesi açısından kazanımlar elde ettiğini göstermektedir. Bütün yorumcular, küreselleşme çağında sosyal, ekonomik ve kültürel gelişme için vasıf güvencesinin zorunlu olduğunda düşünce birliği içinde görünüyorlar.

Endeksler vasıf ve gelir arasındaki geleneksel ilişki konusunda ne gösteriyor?

Öncelikle, bu iki endeks arasındaki bağıntı katsayısı ekonomik ve bilgi gelişimi arasındaki yakın ilişkiye ilişkin kabul görmüş önermeyi doğrular biçimde yüksek ve önemlidir (0.814). Bu ilişki ekonomik gelişmenin yüksek düzeylerinde geçerli iken, ekonomik gelişmenin çok düşük olduğu düzeyler için aynı oranda geçerli değildir. En üst sıradaki 20 ülkeye vasıf ve gelir güvencesi açısından bakacak olursak, en zengin ülkelerin vasıf güvencesi konusunda da en iyi performansı gösterenler olduğunu görürüz. Burada iki istisna bulunmaktadır: Beklendiği gibi Macaristan gelir güvencesi açısından olmadığı halde vasıf güvencesi açısından "Örnek teşkil edenler" arasında-

dır. Şaşırtıcı bir şekilde, Avusturya yalnızca gelir güvencesi açısından en üst dilimde yer alır. Birinci örnek, Macaristan'ın nam salmış mükemmel eğitim sistemine ve ülkenin şu andaki ekonomik durumuna bağlıdır. Avusturya'nın durumunda ise vasıf güvencesi düzeylerinin düşük çıkması ülkenin girdi göstergelerinde kötü bir performans göstermesinden kaynaklanmaktadır. Çoğu komşusunun aksine, Avusturya ILO'nun 140 sayılı Ücretli Eğitim İzni, 1974 ve 138 sayılı Asgari Yaş, 1973 Sözleşmeleri'ni imzalamamıştır.

Vasıf ve gelir açısından en güvensiz olan 20 ülkeye baktığımızda resim biraz daha çeşitlilik gösterir. 20 ülkeden yalnızca 13'ü her listede yer alır.

Orta Asya Cumhuriyetleri vasıf açısından güvensiz ülkeler listesinde olmayıp da gelir açısından güvensiz ülkeler listesinde yer almaları bakımından bu farklılaşmaya örnek olarak verilebilirler.

Benzer bir eğilim gösteren diğer yoksul ülkeler arasında Kolombiya, Peru, Kongo, Zimbabve ve Endonezya vardır.

Son olarak da en yoksullar arasında olmayıp da vasıf güvencesinden yoksun ülkeler vardır. Beklendiği gibi bunların hepsi de Sahara-altı ülkeleridir: Benin, Burkina Faso, Gana, Ruanda ve Senegal. Mısır da bu gruptadır, ama söz konusu bölge dışından olan tek ülkedir.

(ii) Küreselleşmenin ekonomik güvenceye etkisi

Ekonomik Güvence Endeksi (EGE) Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) İnsani Gelişme Endeksi ve kişi başına Gayri Safi Milli Hasıla ile olumlu bağlantı içerir. Fakat sadece bağlantı düzeyinde, EGE ekonomik büyüme ile önemli anlamda ilişkili değildir.

Daha önce küreselleşmenin ulusal ekonomik sistemlerin düzenli bir şekilde dışa açılması olarak anlaşılmasının doğru olacağını belirtmiştik. Her ne kadar iktisadi serbestliğin ekonomik büyümeye olumlu bir etkisi olabilirse de ekonomik kalkınmanın düşük düzeylerde olduğu ve kurumsal korumaların görece zayıf olduğu durumlarda ekonomik istikrar ve ekonomik güvence açısından zarar verici etkileri de olabilir.

Ekonomistler iktisadi açıklık ve ekonomik büyüme; iktisadi açıklık ve ekonomik eşitsizlik ve iktisadi açıklık ve yoksulluk arasındaki muhtemel bağlantıları tartışmışlardır. Gelişmekte olan ülkelerde mali serbestleşmenin ihtiyatlı bir düzenleme ile beraber ve yalnızca istikrarlı makro-ekonomik koşullara ulaşıldığı durumlarda ağır adımlarla gerçekleştirilmesi gerektiği bulgusu dışında bu konuların neredeyse hiç birinde bir uzlaşma yoktur.

Bu tezi test etmek için hem ticari, hem sermaye akımı açıklığını içine alacak şekilde o ülkenin iktisadi açıklığının bir ölçümü yapılmıştır.

Ticari açıklık, ihracat ve ithalat toplamalarının Gayri Safi Yurtiçi Hasıladaki payı olarak tanımlanmıştır; bu da standart ölçüdür. Sermaye açıklığı da IMF'in 13 uluslararası işlemler kategorilerinden derlenen Sermaye Açıklığı Endeksi'yle [*Capital Account Openness Index*] ölçülmüştür.

Bu değişkenleri ekonomik gelişmişlik düzeyine göre açıklık ölçüsüne dönüştürmek için her ikisi de ülkenin kişi başına düşen Gayri Safi Yurtiçi Hasılasına bölünmüştür. Bu şekilde iki "açıklık-kalkınma" oranı elde edilmiştir. Basit korelasyonlar olarak bu iki oran da ekonomik güvence ile negatif ilişkiindedir.

İkinci bir kontrol değişkeni ve kendi başına etkili bir faktör de hükümetin sosyal politikaya olan bağlılığıdır. Bu da sosyal güvenliğe Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'dan harcanan yüzdelik paya bakarak hesaplanır. Varsayımımız, bu pay ne kadar yüksek ise ekonomik güvencenin ve diğer çalışma ile ilişkili güvence düzeylerinin o kadar yüksek olacağıdır.

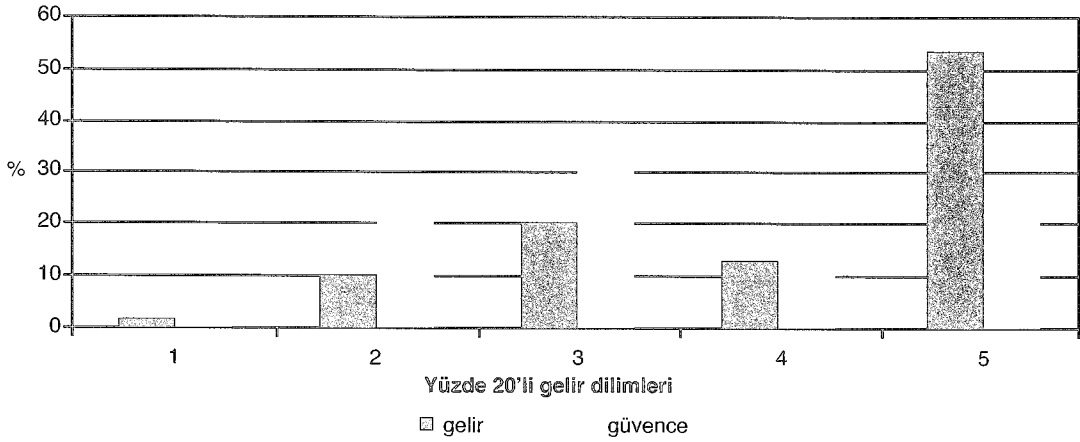
Siyasi özgürlüğün ve demokrasi- nin ekonomik güvencenin farklı yönlerini güçlendireceğine ilişkin güçlü nedenler vardır. Bu faktörlerin etkisini ölçmek için Sivil Özgürlükler Endeksi [*Freedom House Civil Liberties*] kullanılmıştır. Siyasi özgürlüğün ekonomik güvenceye zaman içinde etki yapacağı beklendiği için, 1990'da elde edilen değer bağımsız değişken olarak alınmıştır. İkinci değişken de 1990 ve 1999 arasında ya-

şanan değişimdir. Beklentimiz, özgürlük artmışsa ekonomik güvencenin de ona bağlı olarak artacağıdır.

Bu sonuçlar ne ifade etmektedir? Bulgular çok net bir biçimde demokratik bir ortamda hareket etmenin ve sosyal alana etkin ve samimi bir taahhüdün ekonomik güvence yaratılması açısından en önemli iki faktör olduğunu göstermektedir. Bu tespit, hem bir bütün olarak ekonomik güvence, hem de ekonomik güvencenin farklı parçaları için geçerlidir.

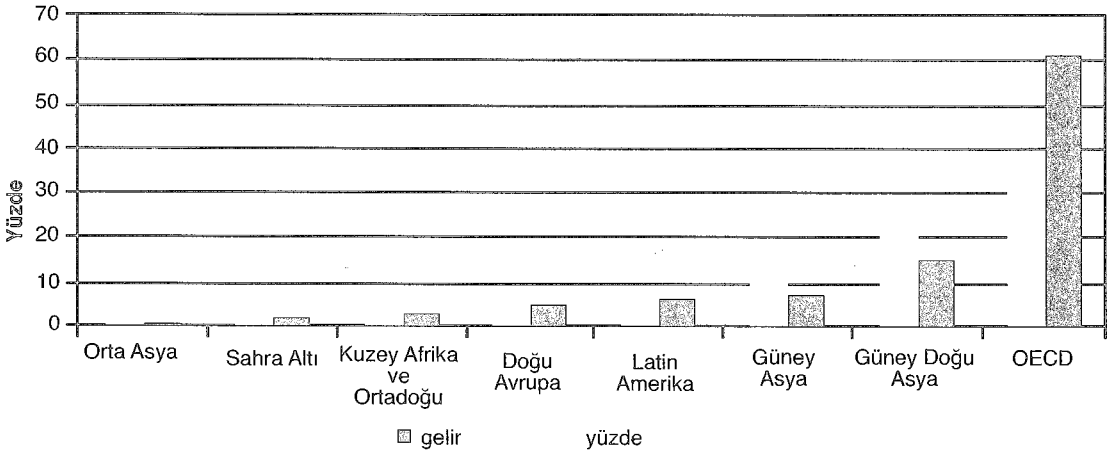
Daha açık bir şekilde söylemek gerekirse, "demokrasi" elbette temsil güvencesi de dahil olmak üzere bütün güvence biçimleri için önemlidir. Fakat demokrasi ile vasıf güvencesi arasında yakın bir bağlantı bulunmaktadır. Eğer bir nedensel ilişki varsa bunun yönü açık değildir; çünkü bir kişi pekala hem demokrasinin yüksek eğitim düzeylerinin bir işlevi olduğunu, hem de beceriye daha yaygın ve yüksek bir erişimin ancak nüfusun çoğunluğunun etkin bir şekilde temsil edildiği bir toplumda mümkün olacağını iddia edebilir.

Ekonomik güvence ulusal kaynaklardan sosyal sektöre ayrılan payla da olumlu bir ilişki içindedir. Dolayısıyla, hükümet tarafından yapılan sosyal harcamaların ekonomik güvenceye ve çalışma ile ilgili bütün diğer güvence biçimlerine güçlü bir olumlu etkisi vardır. Tahmin edilebileceği gibi, sosyal harcamanın en önemli etkisi gelir güvencesi nedir. Bu da büyük bir ihtimalle emeklilik



Şekil 4- Küresel güvenlik ve küresel gelir dağılımı, gelir beştebirliklerine göre, 1999

Kaynak: IFP-SES database 2004 and World Bank, WorldDevelopment Incators, 2003.



Şekil 5- Küresel güvenlik ve küresel gelirin bölgeye göre dağılımı, 1999.

Kaynak: IFP-SES database 2004 and World Bank, World Development Indicators 2003.

kesintilerinin sosyal güvence harcamalarındaki rolünü yansıtmaktadır. Sosyal harcamaların etkisinin en düşük olduğu alan vasıf güvencesidir. Bu da, büyük bir ihtimalle özel sektör ve başka faktörlerin bu alanda büyük bir rol oynamasından kaynaklanmaktadır.

Daha tartışmalı olan, ekonomik performans ve iktisadi açıklığın as-

gari bir rolünün olmasıdır. Ekonomik performans ve iktisadi açıklığın ekonomik güvenceye genel anlamda önemli bir etkisi vardır. Öte yandan, sadece belli güvence biçimleriyle, yani emek piyasası, istihdam ve gelir güvenceleriyle, seçici ve önemli ilişkileri vardır.

Bu verilere göre yapılabilecek doğrudan bir yorum, büyümenin iş

olanaklarında artış ve işten daha düzenli ve yüksek gelir için gerekli olumlu ortamı sağlayarak gelir güvencesini arttırdığıdır. Daha az belirgin bir ilişki, büyüme ve istihdamın korunması arasındadır. Daha dinamik ekonomiler durağan ya da düşen ekonomilerden daha fazla çalışma ile ilişkili riskleri kapsamaya ve dayanışma tasarıları uygulamaya eğilimli olabilirler. İlave ya da alternatif olarak, istihdamı korumaya yönelik güçlü uygulamalar ekonomik büyümeyi hızlandırabilir ve kesinlikle ekonomik büyümenin önünde engel oluşturmazlar.

İktisadi açıklığa gelince, öyle görünüyor ki, kalkınmanın erken dönemlerinde kontrolsüz bir iktisadi açıklık bu üç alanda da daha fazla güvensizliğe neden oluyor. Yabancı sermaye ve/veya ticarete kendini "aşırı" şekilde açan ekonomiler, yerli iş yaratma olanaklarının ve gelirlerin sınırlandırılmasına ve daha fazla istihdam esnekliği ya da güvencesizliği yaratarak ülkedeki ekonomik güvencenin genel anlamda düşmesine neden olabilirler.

(iii) Ekonomik güvence ve "mutluluk"

Siyasa yapıcılar ekonomik güvence ile diğer refah ölçüleri arasındaki ilişkinin ne olduğunu öğrenmeyi faydalı bulabilirler. Erasmus Üniversitesi uzun yıllar boyunca değişik ülkelerde genel anlamda "mutluluğu" ölçtü ve mutluluk trendlerini gözle-

di. Mutluluk ölçümü 1990'lı yıllar boyunca hayattan tatmin olma düzeyi oranının -1'den 10'a kadar giden bir ölçekte"- bu düzeylerin ülkedeki dağılımına oranıdır.

Ekonomik güvence endeksi ve Mutluluk Endeksi'nin var olduğu 49 ülke için bu ikisi arasında istatistiksel olarak önemli bir olumlu ilişki vardır (0.555). Bu da ekonomik güvencenin daha çok mutluluğa neden olduğunu gösterir.

Mutluluk, şüphe yok ki, öznel bir kavramdır. Gelir çok düşük düzeylerde olduğunda gelir artışı ile mutluluk arasında olumlu bir ilişki vardır. Fakat, zengin insanlar daha da zengin olduklarında daha çok mutlu olmazlar. Zengin ülkelerde kişi başına gelirden artış mutlulukta ya da "hayattan tatmin"de gözlenebilir bir artışa neden olmamıştır.

Hatta mutluluk endeksinin bir süredir ölçüldüğü bazı ülkelerde "hayattan tatmin" geçmiş yıllarda kayda değer düşüş göstermiştir. Bu ülkeler Danimarka ve Belçika'yı da kapsar; her ne kadar Danimarka (Hollanda ile birlikte) bütün Avrupa Birliği ülkeleri arasında hayatlarından "çok tatmin" olduklarını söyleyenlerin nüfusa oranının en yüksek olduğu ülke olsa da. Ekonomik büyüme ile hayattan tatmin olma arasında ya zayıf ya da hiç bir ilişki yokmuş gibi görünüyor. Muhtemel açıklamalardan biri, artan yoksulluk ve yükselen eğitim düzeylerinin sahip olunan eğitimi işte ya da başka

aktivitelerde kullanabilmeyi olanaklı kılacak fırsatlarda gerekli artış olmadan bir araya gelmesinin görece yoksunluk ve tatminsizlik duygusunu giderek arttırdığıdır.

Bu nedenle, mutluluğun bağımlı değişken ve farklı güvence endekslerinin de bağımsız değişken olduğu bir model test edilmiştir. İstatistiksel olarak önemli değişkenleri çıkarttıktan sonra, sonuçlar gelir güvencesi düzeyinin ulusal mutluluğa çok güçlü bir olumlu etkisinin olduğunu gösteriyor. Başka araştırmalardan da biliyoruz ki, kişiler için ulusal gelir mutluluğa oldukça yüksek olumlu, gelir eşitsizliği de olumsuz bir etki yapmaktadır.

Sonuçlar birçoğunun inandığı ve bilge bir gözlemcinin 20. yüzyılın erken dönemlerinde dediği gibi şunu göstermektedir:

İnsan mutluluğu güvencesi –verili koşullar altında ne bekleyeceğini bilmeyi – gerektirir.

Daha az beklendik bir sonuç, vasıf güvencesi ile mutluluk arasında olumsuz bir ilişkinin olmasıdır. Bu eğitimin sizin için kötü bir şey olduğu şeklinde yorumlanmamalıdır. Daha ziyade, eğitim düzeyi yükseldikçe işte ve yaşamda da gerekli ayarlamaların yapılması gerektiği anlamına gelmektedir. Aksi halde, sıkıntılar birikmeye başlar. Bu yorum gelir, sağlık ve sosyal kurumlara erişim dikkate alındığında, eğitim ve yaşamdan tatmin olma arasında bir korelasyon olmadığını gösteren

bir araştırma ile de uyumludur.

Vasıf güvencesi daha çok mutluluk getirmeyebilir; çünkü mutluluk temel olarak bir kişinin neler yapabildiği ve neler yapmak istediği ile ilgilidir. Eğitim düzeyinde artış, eğer işin kalitesinde paralel bir artış yaşanmıyorsa hayal kırıklığı duygusunu güçlendirebilir. Tayloristik bir çalışma biçimi yüksek beklentileri olan biri için, ki bu beklentiler genellikle eğitim arttıkça artar, kabul edilemezdir. Sanayileşmiş ülkelerde yakın zamanda toplanan veriler göstermektedir ki, daha çok eğitim daha çok gelir kazancı getiriyorsa da –ki bu da daha çok mutluluk ve yaşamdan tatmin anlamına gelmelidir– daha çok eğitim aynı zamanda daha çok çalışmaya da neden olmaktadır ve bu da mutluluk ve yaşamdan tatmine ters etki yapmaktadır.

İş güvencesi ve mutluluk arasında pozitif bir ilişki vardır. İş güvencesi, kişiye hayatının kontrolünü elinde tuttuğu duygusunu verir. Bunun da kişinin mutluluğuna olumlu bir etkisi olduğu gösterilmiştir. İş güvencesinin daha az kalp krizi ile ilişkilendirilmiş olması bir tesadüf değildir.

(iv) Gelir dağılımı güvence dağılımına karşı

Dünya üzerinde hem gelir, hem de güvence eşitsiz olarak dağılmıştır. Fakat güvenliğin aşağı yukarı eşitsiz bir şekilde paylaşıldığını söyleyebilir miyiz? Bu konu üzerine biraz olsun düşünmek için ve yalnızca bu



amaç için, yanıt olarak ekonomik güvence ve gelir güvencesi arasındaki ilişkiye ilişkin muzip bir bulguyu sunmak istiyoruz.

Analize dahil edilen 90 ülkenin hepsinin toplam Gayri Safi Yurtiçi Hasılası olarak ölçülen küresel gelir dağılımı ile Ekonomik Güvence Endeksi ile ölçülen küresel ekonomik güvence dağılımını karşılaştırabiliriz. Küresel ekonomik güvenceyi ölçmek için EGE değeri ülkenin toplam nüfusu ile çarpılmıştır. 90 ülkenin ulusal güvence düzeylerinin toplamı *küresel ekonomik güvence* olarak tanımlanmıştır, yani paylaşılacak "pasta" olarak.

Öyle görünüyor ki, gelir ülkeler arasından ekonomik güvenceden çok daha eşitsiz dağılmıştır. Örneğin, en üst yüzde 20 dilimindeki ülkelerin (en zenginler) ortalama geliri en düşük dilimdeki yüzde 20 dilimindeki ülkelere 21.6 kere daha fazladır. Öte yandan ekonomik güvence için bu fark sadece 4.6'dır (Şekil 4).

Zayıf bağıntılar dağılımının hem başında hem de sonunda ağırlıkta iken (birinci, ikinci ve beşinci dilimler), kişi başına gelirin 4.000 Amerikan Doları ile 20.000 Amerikan Doları arasında olduğu ülkeler için (üçüncü ve dördüncü dilimler) güçlü bir ilişki vardır. Kişi başına gelirin 4.000 Amerikan Doları'nın altında olduğu ülkeler ile en zengin ülkelerde (gelirin 20.000'in üzerinde olduğu ülkeler) ekonomik güvence gelir ile iliş-

kili değildir.

Bu ilişkiler ne anlama gelmektedir?

Öncelikli yorum, yoksul ülkelerde olduğu gibi en zengin ülkelerde de güvencenin sunumunda ekonomik kaynakların görece olarak daha az baskın faktör olduğudur.

Kalkınma sürecinin bir noktasında, ekonomik güvence ya bir öncelik olarak görülmeye başlar ya da onun için kaynak ayrılabilir hale gelir. Bu noktadan sonra, ekonomik güvence gelir artışına paralel olarak artmaya başlar.

Kalkınma (ve güvence) belli bir "tatmin edici" düzeye ulaştığında, gelir önemini yitirir. İstatistikî bulgular en zengin ülkelerin her zaman en yüksek ekonomik güvenceyi sağlamadıklarını gösteriyor, çünkü başka faktörler de işin içine giriyor. Bu tespit, düşük gelir düzeylerine sahip ülkeler için de geçerlidir, çünkü ekonomik güvence düzeyleri onlar arasında çok önemli değişiklikler göstermektedir. Kaynakların sınırlı olması zorunlu olarak yüksek ekonomik güvencesizlik düzeyleri anlamına gelmiyor.

Ekonomik güvencenin her bir bileşeninin gelir ile ilişkisini gördükten sonra bir diğer yorum da şu olabilir: Bazı ülkeler -örneğin Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Avustralya, Yeni Zelanda, İsviçre, Birleşik Krallık ve İtalya- uluslararası sözleşmeleri imzalamakta ya da güçlü koruyucu yasaları kurumsallaştırmakta



görece isteksiz davranmışlardır ve bu yüzden de düşük *Girdi* değerlerine sahiptirler. Bu durum kişi başına gelir ile *Girdi* alt-endeksi arasındaki bağı zayıflatır. Bu da gelirin bütün Ekonomik Güvence Endeksi ile kabağıntısını zayıf kılar.

En zengin ülkelerin çoğu OECD içinde oldukları için güvence ve gelirin bölgeye göre dağılımları benzerlik içermektedir. OECD’de, en zengin ülkeler diliminde olduğu gibi, sahip olunan gelir payları güvence paylarından çok daha yüksektir. Öte yandan bütün diğer bölgelerde (ya da gelir dilimlerinde) tersi geçerlidir (Şekil 5) ve gelir payları güvence paylarından küçüktür. Fakat bu dağılımlar arasında da farklılıklar vardır.

OECD ülkelerini bir yana bırakırsak, iki farklı ülkeler grubu tespit edebiliriz.

Birinci grupta, küresel gelir ve küresel güvence pastasından benzer pay alan Latin Amerika, Doğu Avrupa, Kuzey Afrika ve Ortadoğu gibi orta-gelir bölgeleri vardır. Örneğin, Latin Amerika küresel güvenliğin % 8’ine ve küresel gelirin % 6’sına sahiptir. Asya ve Sahra-altı Afrika gibi düşük gelir bölgelerini içeren diğer grup ise güvence pastasından gelirden aldıklarından çok daha büyük bir pay alırlar.

Örneğin, Güney Afrika’da söz konusu paylar arasındaki fark iki katıdır: güvence için % 14 ve gelir için % 7. Bu durum güvencenin bölgesel

kalkınma örüntüleriyle ilişkili olduğu görüşünü destekler.

Bu dağılımların daha ayrıntılı bir karşılaştırması, örneklerin çoğunda ülkelerin gelir üretimi ve güvence sunumundaki görece performanslarının benzer olduğunu gösterir. Bunların birinde görece olarak iyi bir performans gösterenler, diğerinde de iyi bir performansa sahiptir. Ülkelerin üçte ikisinden fazlası (63 ülke) sosyal ve ekonomik başarılar arasında bir tutarlılık olduğunu gösterir biçimde gelir ve güvence dağılımlarında aynı yüzde 20’lik dilimde yer alırlar. Fakat geri kalan 27 ülke, gelir düzeylerinden beklenenin altında ya da üstünde güvence sunumu düzeylerine sahip olarak ilginç bir sapma gösterirler.

Örneğin Avrupa’da, İtalya kaynaklarından beklenenden daha az ekonomik güvence sağlayan tek ülke iken, İspanya ve Portekiz bunun tersi bir eğilim gösterirler. Benzer bir durum bazı Doğu Avrupa ve Asya ülkeleri için de geçerlidir. Dolayısıyla, Bulgaristan, Hırvatistan, Litvanya, Letonya, Moldova Cumhuriyeti, Ukrayna, Azerbaycan ve Tacikistan hepsi güvencede gelirden daha yüksek sıralarda yer alırlar.

Tersine, Latin Amerika’daki ülkeler (Arjantin, Şili, Meksika, Kolombiya ve Peru) gelir düzeylerinden beklenenden daha az güvence sunarlar. Bu durum Asya’daki Çin, Hindistan, Endonezya ve Rusya gibi büyük ülkeler için de geçerlidir.

3. İNSANCA ÇALIŞMA KOŞULLARINA SAHİP İŞYERİ ENDEKSİ

Güvenli ya da insanca çalışma koşullarına sahip diyebileceğimiz bir işyerinin niteliklerini ölçebilir miyiz? Gerçekten de bir *İnsanca Çalışma Koşullarına Sahip İşyeri Endeksi* oluşturacak bir dizi pratik ve sonuçlar düşünmek çok mu lüks girişim olur?

Bu endeks kayıt dışı işletmelere uygulanamaz ve orta ve büyük ölçekteki işletmelerdeki iyi yönetimlerin küçük ölçekli işletmeler tarafından mümkün olduğunca taklit edilebilecek pratikler yaratacağını ummaktan başka çare yok.

Böylesi bir düşünce, yasal denetim ve standart koymaya giden bir yol olarak değil de sadece bir dizi "iyi pratikler" olarak görülmelidir. Aynı zamanda, bu fikirler görelî terimlerle yorumlanmalıdır, yani ülkenin genel yaşam standardı, kurumsal gücü ve belki de firmanın ölçeği ve sektörün tipine göre değerlendirilmelidir.

İnsanca çalışmanın sadece makro ekonomik bir konu olduğunu ve insanca çalışma pratiklerini firma ya da işyeri düzeyinde ölçme çabalarının anlamsız olduğunu düşünenler vardır. Eğer böylesi bir ölçüm varsa, bunun bir şekilde sendika karşıtları tarafından sendikaların gereksiz olduğunu iddia etmek için kullanılabileceğini düşünenler de vardır. Bu duruşların her ikisinin de dayanağı yoktur ve gereksiz derecede savunmacıdır. Eğer *insanca çalışma ko-*

şullarına sahip bir işyerinin ne olduğuna ilişkin bir düşünceniz yoksa, o zaman insanca çalışma kavramının kendisi yüzeysel olmaktan kurtulamaz.

İşverenlerin davranış kodları ve işverenlerin toplumsal sorumluluklarına ilişkin gönüllü girişimler konusunda oldukça büyük bir ilgi var. Bu bölümde önerilenler böylesi girişimlerin en iyilerinin amaçları ile uyumludur. Özünde, dinamik verimlilikle uyumlu olduğu sürece insanca çalışma koşullarına sahip işyeri ya da organizasyon görece iyi işçi güvenliğinin olduğu yer olarak tanımlanır.

İnsanca Çalışma Koşullarına Sahip İşyeri Endeksi (İÇKSİE)'ni tespit etmek için yaygınlaştırılması gereken prensipler (girdi), pratikler (süreç) ve sonuçlar göstergelerine ihtiyacımız var. Bu demektir ki, bazı konularda veri olmamasından ya da ölçülebilir bilgi toplama zorluğundan dolayı kaçınılmaz olarak bir miktar öznellik ve pragmatizm olacaktır. Firmaların ne yapması gerektiğini tespit etmeye çalışanların çoğunun fark ettiği gibi uygun performans göstergelerini belirlemek ve ölçmek zordur.

Biz insanca çalışma koşullarına sahip bir işyerinin çalışanlarına vasıf kazandırmayı destekleyen bir işyeri olması gerektiği fikri ile başlıyoruz. *Girdi* göstergeleri firmanın yeni başlayan işçilere giriş düzeyinde eğitim verip vermediği, iş performansını

arttırmak ya da onları başka işlere transfer etmek için yeniden eğitim verip vermediği ve işçilerin kendilerini geliştirmeleri ya da terfi etmeleri için onlara yeniden eğitim verip vermediğidir.

Süreç göstergesi sunulan eğitimin biçimidir. Örneğin, eğer bir firma sadece işbaşında enformel bir eğitim veriyorsa, bu çiraklık da dahil olmak üzere "sınıfta" ve daha planlı eğitim veren bir işyerinden daha az puan almalıdır. Dolayısıyla, yukarıdaki üç düzeyin her biri için "enformel" ve "formel" eğitim ayrımı yapılmıştır ve ikincisinin daha değerli olduğu varsayılmıştır, ki bu da (her zaman olmamakla beraber) çoğu zaman doğrudur. Her ne kadar formel ve enformel arasındaki farklar abartılabilirse de, işletme için mali bir gider içeren yoğunlaştırılmış eğitim "iş başında, yaptıkça öğren" tarzı eğitime tercih edilmelidir.

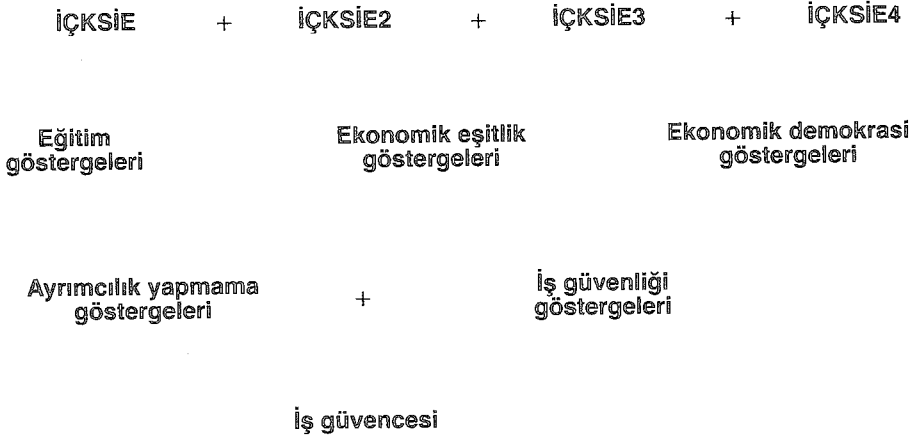
Seçilen *sonuç* göstergesi, ya işletmenin eğitim veren kuruma sponsor olarak, ya işçilerini eğitim için gönderdiği kuruma ödeme yaparak, ya da eğitime giden işçilerine ödeme yaparak eğitim için doğrudan ödeme yapıp yapmadığıdır.

Vasıf güvencesinin ötesinde, insanca çalışma koşullarına sahip bir işyerinin işçilerine uygun bir *istihdam güvencesi* sağlaması beklenir. Bu endeks, bir firmanın ne ölçüde işçilerine düzenli istihdam sözleşmesi sunduğu, işten çıkarma durumlarında önceden belirlenmiş haber verme

süresine sahip olup olmadığı, işçilerine işten çıkarılma durumlarında tazminat ödeyip ödemediği ve işten çıkarma işlemlerinin toplu sözleşmeler tarafından kapsanıp kapsamadığı dikkate alınarak hesaplanır.

Çalışma güvencesi bağlamında ise, göstergeler işletmede güvence komitesi ya da bölümü varsa bir artı puan, eğer iş kazası sayıları toplam işgücünün yüzdesi olarak ortalamının altında ise bir artı puan ve işyerinde sakatlanma veya ölümle sonuçlanmış hiç kaza yoksa bir artı puanı içerir. Bazı anketlerde, özellikle Tanzanya'da yapılanda, işyerinde kadınlar ve erkekler için ayrı tuvalet varsa artı bir puan, işletmede kreş varsa artı bir puan ve sağlık kliniği varsa artı bir puan verebileceğimiz veriler vardır.

Üçüncü bir konu da, iş güvencesi ile ilgilidir ve *ayrımcılık karşıtı endeksi* içerir. Sosyal eşitlik için ayrımcı olmayan emek pratikleri zorunludur. Örnek olarak, bir işletme ırk, cinsiyet ya da engelli olma gibi kişisel özelliklere dayalı emek ayrımcılığı yapmaktan kaçınılmalıdır. Her ne kadar ayrımcılığı ölçmek çok zorsa da, hem işveren *davranışları* (girdiler) hem de *sonuçlar* dikkate alınmalıdır. İkisinden birisi tek başına yeterli olmayacaktır. Örneğin, bir kişi "tercih" sahibi olabilir ama bunu pratiğe geçirmez; ya da hiç bir tercihe sahip değildir ama belli özelliklere göre iş almalar yaparak ve sonuçta belli grupları bazı işlerden dışlamaya ne-



Şekil 6- İnsanca çalışma işyeri indeksleri hiyerarşisi.

den olarak ayrımcılık yapıyor olabilir.

Gerekli olan, kolay anlaşılabilen bir dizi sosyal eşitlik göstergesidir. Bunun için işyeri anketlerinde dikkat edilmesi gereken işe alma ve eğitimde eşitlikçi pratiklere yoğunlaşmaktır. Temel göstergeler *cinsiyetle* ilgilidir. Fakat *ırkın* da dikkate alındığı Güney Afrika örneğinde olduğu gibi, göstergeler başka grupları da dahil etmek üzere değiştirilebilirler.

Tarafsızlık eşitlikçi bir uygulama kabul edilerek, eğer yönetim işe alma koşullarında kadın ya da erkek tercihi yapılmadığına ilişkin bir ibare belirtmişse, bu pozitif bir faktör olarak alınmıştır. Bir firma erkekleri tercih ettiğinde ona artı bir puan vermek nasıl eşitsizlik olursa, bazı durumlarda söz konusu olduğu gibi, bir firma kadınları tercih ettiğinde o firmaya artı bir puan vermek de er-

kekler için eşitsiz olurdu. Ne var ki, burada derdimiz *temel* olarak kadınlara karşı yapılan tipik ayrımcılık örneğini düzeltmektir.

Bir diğer *girdi* göstergesi de, kadın ve erkekler için eşit eğitim sağlama ya ilişkin açıkça belirtilmiş bir tavidir. Özellikle ayrımcılığa karşı bir yasanın olmadığı durumlarda tercihlerin açıkta olma şansı yüksektir. Fakat belirtilmiş tercihlerin rasyonelleştirmeler ya da gelenek-kaynaklı olabileceğini akılda tutmak gereklidir. Tercihleri gözardı etmek meşrulaştırılmaz. Fakat tercihler de gerçek sonuçlarla tamamlanmalıdır. Bir *sonuç* göstergesi kadınların istihdamdaki payıdır. Eğer kadınların "yüksek" işlerdeki payı % 40'dan fazla ise bir artı puan verilmiştir. Her ne kadar bu ideal olmaktan uzaksa da sonuç kadınların ve erkeklerin işe alımlarındaki farkları yansıtabilece-

ği için, daha iyi işlere odaklanmak ayrımcılığın kilit alanlarından birinde görece iyi performansı tespit eder. Bir diğer sonuç göstergesi de, eğitim alan bütün işçilerin içinde kadınların payıdır. Bu oran kadınların toplam istihdam payına eşit ya da ondan yüksek ise bir artı puan verilir.

Cinsiyet değişkenlerinden başka bir diğer ayrımcılık göstergesi de, bir firmanın *kayıtlı engelli işçileri* istihdam edip etmediğidir. Dolayısıyla, herhangi bir engeli olan işçileri istihdam eden firmaya bir artı puan verilmiştir. Cinsiyet değişkenleri ile bir araya getirildiğinde, bu her işyeri için uygun bir ayrımcılık karşıtı endeks oluşturur.

Çalışma güvencesi, istihdam güvencesi ve ayrımcılık karşıtı endekslerini vasıf kazandırma endeksine ekleyince *toplumsal olarak kabul edilebilir insanca çalışma koşullarına sahip işyeri* diyebileceğimiz şeyi bize verir.

İnsanca çalışma koşullarına sahip bir işyeri, bize göre, makul bir gelir güvencesinin olduğu yerdir. Ekonomik adaleti konu edinen literatür sayıca çok büyük olmasına rağmen, firmanın mikro ekonomisi konusu neredeyse hiç tartışılmamaktadır. Ekonomik olarak adil bir firma nedir? Elbette, çalışanları arasındaki gelir ve hak farklılıklarını verimliliğin zarar görmeyeceği noktaya kadar azaltmış bir işyeridir. Bu *Etkin Eşitsizlik Prensibi* olarak adlandırılabilir. Bu biraz da faydacı bir duruş olduğuna göre, buna bir de *Rawlci*

bir koşul koymak lazımdır – yani öncelik “en kötü” durumdaki işçilerin durumlarını iyileştirmek olmalıdır.

Ekonomik olarak adil bir firmada işyeri ortalamasının çok altında ücret alan işçi sayısı eğer varsa da çok az olmalıdır. Bu prensip için bir muadile ihtiyacımız var. Dolayısıyla, en düşük ücretli tam zamanlı çalışan işçilerin aldığı asgari ücret başlangıç kriteri olmalıdır. Eğer işçilerin % 5’inden azı bu ücreti alıyorsa, firma ekonomik eşitlik için artı bir puan alır. Eğer bir firmada ödenen asgari ücret ortalama ücretin % 50’sine eşit ya da ondan fazla ise o firmaya da artı bir puan verilir. Bunlar sadece muadil ölçülerdir, ama makul görünmektedirler.

Bir diğer gösterge de, ortalama ücretin başka firmalarda ödenen ücretlere nazaran adil olup olmadığıdır. Burada piyasa ve teknoloji faktörlerini yansıtması bakımından sektör bazlı bir ölçüm kullanılmıştır. Eğer bir firmada verilen ücret endüstri ortalamasından yüksek ise o firmaya artı bir puan verilir.

Son olarak, eğer bir firma işçilerine onları farklı belirsizliklere karşı koruyacak ve onların yaşam standartlarını yükseltecek haklar ve tazminatlar sağlıyorsa, ekonomik adalet daha da iyiye gidecektir. Ücretler ve gelirler ödeme sisteminin yalnızca bir parçasını oluşturdukları için, eğer firma işçilerine sekizden fazla ücret dışı hak ve tazminat sağlıyorsa, o firmaya artı bir puan verilir.

Bundan sonraki aşamada önerilen insanca çalışma koşullarına sahip işyeri ölçümüne katmak üzere bir temsil güvencesi endeksi geliştirmeye çalışacağız. Bu en tartışmalı konudur. Ne var ki, 21. yüzyılda işyerinde demokrasinin, şüphesiz insanca çalışma, dinamik verimlilik ve sürdürülebilir işletme yönetimi için elzem olduğu kabul görecektir.

Ekonominin tipine ve endüstri ilişkilerinin yapısına bağlı olarak temsil güvencesini farklı göstergelerle ölçüyoruz. Çekirdek faktörler çok net. Eğer bir firma sendikayı tanıyor ve işgücünün % 50'sinden fazlası sendikalı ise o firmaya bir artı puan verilir. Eğer firmada ücretleri ve diğer emek meselelerini kapsayan bir toplu sözleşme varsa, o firmaya bir artı puan verilir. Eğer işyerinde mesela Güney Afrika'daki Çalışma Forumu [*Work Forum*] gibi bir tarz yönetici-işçi ortak komite varsa bir artı puan verilir. Eğer işçiler firmanın % 10'dan fazlasına ortak işler ve işyerinde işçiler için toplu pazarlık yolu ile elde edilmiş bir paylaşım ödeme sistemi varsa bir artı puan daha verilir.

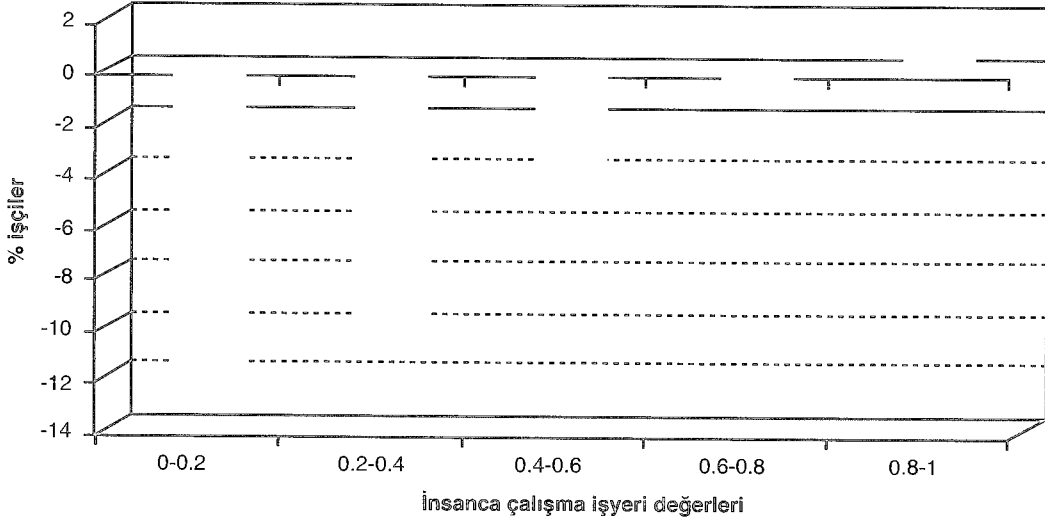
Şüphesiz bu endeksler daha iyi hale getirilebilir. Fakat, bu halleriyle insanca çalışma koşullarına sahip işyerlerinin özünü temsil eder kapsama sahiptirler.

İnsanca çalışma koşullarına sahip işyeri endeksinin en öğretici yanı, endeksin şirketin ekonomik ya da ticari performansı ile pozitif bir ilişki

inde olmasıdır. Bu da zeki gözlemcilerin iyi iş pratikleri ile ilgili iddia ettikleri şeye tekabül eder. Örneğin, bir danışma firması olan PriceWaterHouseCoopers 2002'de 47 ülkede 1,000'den fazla şirketi kapsayan bir "Küresel Beşeri Sermaye Anketi" yapmıştır. Her ne kadar ankette kullanılan yöntem şüpheli ise de (her bir ülkeden ankete dahil edilen firma sayısı güvenilir olmak için çok azdır), kilit bulgulardan birini belirtmekte fayda vardır: "bağımsız olarak ele alındığında, eğitime, yönetimin geliştirilmesine ya da performans değerlendirmesine katılımı kar marjları ya da işçi başına gelir arasında hiç bir ilişki yoktur. Bu bulgu da tekil faktörlerin değil sistemin bütününe önemli olduğu görüşüyle uyumludur."

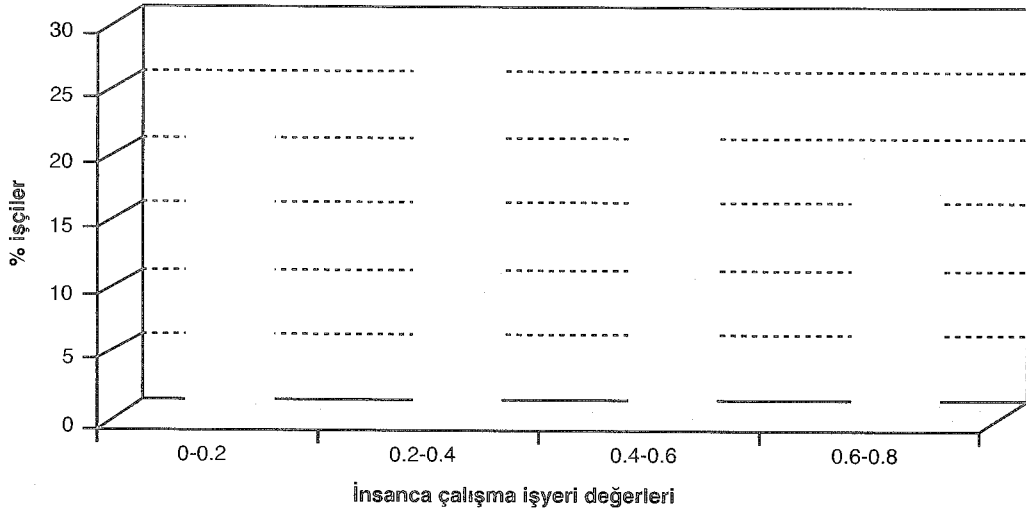
Benzer bir şekilde, 2002'de Business in the Community (BITC) tarafından yapılan bir ankete göre, Avrupa'daki üst düzey yöneticilerin çoğu toplumsal sorumluluk taşıyan pratiklerin rekabet edebilirliği, yenilikçiliği ve karlılığı arttırdığına inanmaktadır.

Diğer faktörlerin etkisi kontrol edildiğinde, ELFS de, teşvik eder bir biçimde, bizim tanımladığımız anlamda daha insanca çalışma koşullarına sahip bir işyeri sağlayan firmaların diğerlerinden bir çok açıdan daha iyi durumda olduklarını göstermektedir. Çin'deki firmaların karşılaştırılmasında tespit edildiği gibi, birçok ülke örneğinde İÇKSİE ile iş-



Şekil 7- Ukrayna: İÇKSİE'ne göre istihdam değişimi yüzdesi, 2002.

Kaynak: Ukraine ELFS 2002.



Şekil 8- Endonezya: İÇKSİE'ne göre işgücü maliyetlerinin üretim maliyetlerindeki payı, 2000

Kaynak: Indonesia ELFS 2001

yeri performansı, örneğin üretkenlik ve istihdam büyümesi, arasında güçlü pozitif ilişki vardır. Bir başka örnek Ukrayna'dır. Şekil 7'de görülebileceği gibi, düşük işyeri güvencesi-

ne sahip firmalar aynı zamanda en çok işçi kaybeden ve en yüksek işçi döngüsüne sahip olanlardır. Son olarak, Endonezya örneği (Şekil 9) göstermektedir ki, işçileri için işyeri gü-

vencesi sağlayan işyerlerinde emek harcamalarının toplam harcamalar içindeki payı daha düşüktür.

Bir çok araştırmacı, işçilere iyi muamelenin bir firmanın performansını arttırdığını ve İnsanca Çalışma Koşullarına Sahip İşyeri Endeksi ve ticari performans göstergeleri arasındaki ilişkinin de bunu gösterdiğini iddia etmektedir.

4. BİR İNSANCA ÇALIŞMA STATÜSÜ ENDEKSİ

Daha önce de belirttiğimiz gibi, makro düzeyde "insanca çalışma," bütün toplumlarda ve artan sayıda insanın bir yandan kendilerini ve ailelerini geçindirebilecekleri kadar kazandıkları, diğer yandan da, makul bir güvencenin olduğu ve kişisel gelişim için gerekli fırsatların düzenli olarak arttığı bir ortamda baskı görmeden çalışmalarını sağlayacak yasa, düzenleme ve kurumların yaratılmasıdır.

Makro düzeyde olduğu gibi mikro (bireysel) düzeyde de, güvence insanca çalışma için bir muadil olarak görülebilir. Eğer bir kişi, iyi bir gelir güvencesine, iyi bir vasıf kazandırma ve geliştirme güvencesine, iyi bir temsil güvencesine ve iş güvencesine sahip ise o kişi insanca bir işe sahiptir –ve de çok şanslıdır– denilebilir. Bunlara bir de iyi istihdam güvencesi ve emek piyasası güvencesi eklenebilir. Ne var ki, bunlar diğerlerinden daha az önceliğe sahip olarak algılanabilir ve insanca bir işin nite-

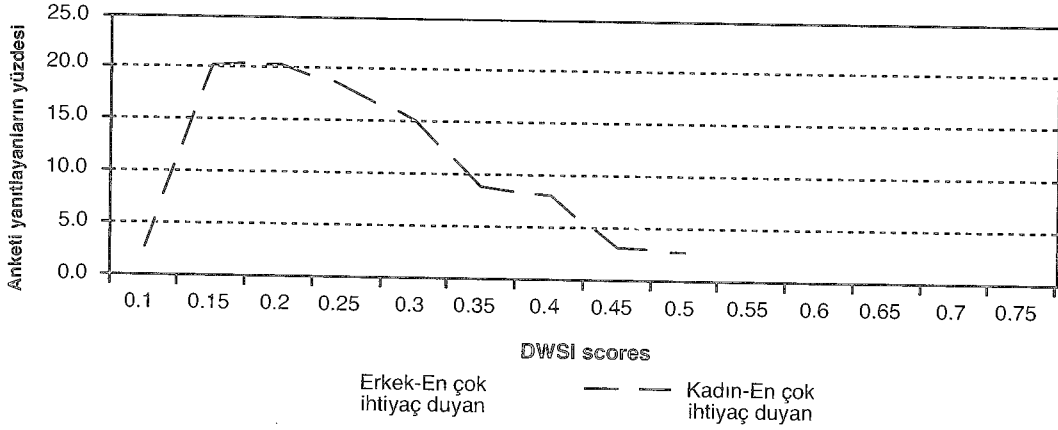
liklerinden daha ziyade araçsal ihtiyaçlar olarak düşünülebilir. Bunu izleyen bölümde, istihdam güvencesi dahil edilirken, emek piyasası güvencesi dışarıda bırakılmıştır.

Burada sadece Ulusal Ekonomik Güvence Endeksinin mikro düzeydeki eşdeğeri olan bireysel İnsanca Çalışma Statüsü Endeksi'nde (İÇSE) yer alanları sıralamakla yetiniyoruz.

Emek piyasası güvencesi bağlamsal bir değişken olarak görülmüş ve dışarıda bırakılmıştır. Dolayısıyla İÇSE diğer altı güvence biçimi endekslerini içermektedir. Bunlar da *öznel* ve *nesnel* göstergelerden oluşmaktadır.

İstihdam güvencesi endeksi için nesnel gösterge, kişinin şu andaki asıl işini koruyacağına ilişkin hissettiği güvenin derecesidir. Nesnel göstergeler de, sözleşme statüsünün koşulları ve kişinin çalıştığı birimin büyüklüğüdür. *İş güvencesi endeksi* için öznel gösterge kişinin bir yıl içinde iş bulmayı bekleyip beklemediğidir. Öznel göstergeler de, kişinin son beş yıl içinde çalıştığı işte gelir artışı yaşayıp yaşamadığı, işteki sorumluluklarının artıp artmadığı ve işinde ya da mesleğinde resmi bir ilerleme kaydedip kaydetmediğidir.

Çalışma güvencesi endeksi için öznel gösterge, kişinin işyerinde çalışma ya da sağlık koşullarının iyi olduğunu düşünüp düşünmediğidir. Nesnel göstergeler ise, kişinin çalıştığı işyerinde güvence komisyonu ya da bölümü olup olmadığı ve kişinin



Şekil 9- İnsanca çalışma statüsü: Endonezya – Toplumsal cinsiyete göre riske en açık ailelerin dağılımı, 2001

Kaynak: Indonesia PSS 2001.

tehlikeli alet ya da kimyasallarla çalışıp çalışmadığıdır.

Vasıf kazandırma güvencesi endeksi için öznel göstergeler bir bakıma nesnelirler de. Bunlar da, kişinin sahip olduğu vasıf ve yeteneklerini kullanıp kullanmadığıdır. Nesnel göstergeler de, kişinin formal bir eğitim alıp almadığıdır.

Temsil güvencesi endeksi için öznel göstergeler, kişinin var olan örgütlenmelerin onun çıkarlarını temsil ettiklerini düşünüp düşünmediğidir. Nesnel göstergeler ise, kişinin bir sendikaya üye olup olmadığı, işyerinde bir sendikanın olup olmadığı ve kişinin çıkarlarını temsil eden başka bir organizasyon olup olmadığıdır.

Son olarak, *gelir güvencesi endeksi* için öznel göstergeler, kişinin yakın çevresinde yaşayan ve çalışanlara göre kendisini "daha iyi konumda" görüp görmediğidir. Nesnel göster-

geler ise gelirin miktarı ve düzenliliği ile kişinin gelir tamamlayan ya da gelir yerine geçen hak ve tazminatlarla sahip olup olmadığıdır.

Standart bir formül yolu ile bu endekslerin her birini normalleştirdiğimizde ve topladığımızda 0'dan 1'e kadar değerleri olan İnsanca Çalışma Statüsü Endeksini elde ederiz. Herhangi bir Halk Güvencesi Anketi'nde yer alan bütün çalışan görüşmeciler için insanca çalışma statüsü dağılımlarını gösterebiliriz. Örnek olarak Endonezya'nın Halk Güvencesi Anketini kullandık. Beklendiği gibi, kadınlar erkeklerden daha düşük insanca çalışma statüsüne sahiptirler ve yoksul hanelerdeki kadınlar ve erkeklerin insanca çalışma koşullarına sahip olması daha düşük bir ihtimaldir (Şekil 9).

Tanzanya'da da, kadınların insanca çalışma statülerinin erkeklerden ve kırsal alanlarda kentsel alanlar-

dan daha kötü olduğunu görürüz. Göçmenler de bir yerin yerlilerinden daha düşük İnsanca Çalışma Statüsü Endeksi'ne sahip olma eğilimindedir.

Her ne kadar insanca çalışma statüsünün belirleyenleri üzerine daha çok araştırma yapmak gerekiyorsa da, değişik faktörleri kontrol ettiğimizde, çok değişkenli regresyonların Halk Güvencesi Anketi'nin uygulandığı bütün ülkelerde erkeklerin kadınlardan daha yüksek değerler aldıklarını gösterdiğini belirtmekte fayda var.

Her ne kadar bu eğilim farklı ekonomilere göre değişiklik gösterse de, insanca çalışma statüsünün ileriki yıllarda düşmeye başlamadan önce yaşla beraber arttığı da açıktır. Bu eğilim Bangladeş dışında neredeyse her yerde aynıdır. Öyle görünüyor ki, Bangladeş'te yaşlı işçiler statüsünde bir düşüş yaşamamaktadırlar. Beklendiği üzere, Brezilya örneğinde görüldüğü gibi, ırksal azınlıkların bulunduğu ülkelerde (çok uzun süre dışlanmış bir ırksal çoğunluğun olduğu Güney Afrika örneğinde olduğu gibi) bu azınlıklar ortalamadan düşük insanca çalışma düzeylerine sahiptir.

Bangladeş, Tanzanya ve Ukrayna gibi birbirine hiç benzemeyen üç ülkede gösterildiği gibi, kırsal alanlarda yaşayanlar kentsel alanlarda yaşayanlardan daha düşük insanca çalışma düzeyine sahip olma eğilimindedirler. Belki daha da ilginç olan bir

bulgu, göçmenlerin –çalıştığı yere yetişkin olarak sonradan taşınanlar olarak tanımlanmıştır – göçmen olmayanlardan genellikle daha yüksek insanca çalışma statüsüne sahip olmalarıdır. Kentsel alanlardaki göçmenlerin daha düşük statüye sahip olduğu bir istisna Brezilya'dır.

5. SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRMELER

Genel olarak İskandinavya ülkeleri her yönüyle sosyal ve ekonomik güvencede iyi bir performans göstermektedir ve sonuç olarak da ekonomik güvence açısından Örnek Teşkil Edenlerin en başında yer almaktadır. Bu görece bir ölçüm olduğu için, bu sonuç İskandinav ülkelerinin mutlak anlamda bir tür ideal konuma ulaştıkları şeklinde algılanmamalıdır. Fakat başkalarının taklit edebileceği ya da daha iyisini yapabilecekleri standartlar koymaktadırlar.

Bu analizden çıkacak en önemli mesajlardan biri, diğer çalışma hayatı ile ilgili güvence biçimlerinin en önemli belirleyenin gelir güvencesi olduğudur. Kilit faktörlerden biri gelir eşitsizliğinin miktarıdır, ki bu da ekonomik güvencenin bütünü ile ters orantılıdır. Ortaya çıkan mesaj, aşırı eşitsiz toplumların ekonomik güvence ya da insanca çalışma yolunda aşama kat etmelerinin pek olası olmadığıdır.

Firma düzeyinde, makul bir ekonomik güvence endeksi ya da insan-

ca çalışma endeksi oluşturmak mümkündür. Burada en ilginç bulgular ekonomik güvence ya da insanca çalışmanın şirketlerin performansı ile olumlu bir ilişki içinde olduğu ve işyerinde insanca çalışma pratiklerine sahip olmanın şirketin başarısına olumsuz bir etki yapmadığıdır.

Ekonomik güvence ulusal ölçekte mutlulukla olumlu bir ilişki içindedir.

Yakın zamanda Dünya Ekonomik Forumu dünyanın farklı yerlerini kapsayan bir anket düzenledi. Bu anketin sonuçlarına dayanarak Forum sekreterliği daha çok sayıda insanın gelecek nesillerin daha az güvenli bir dünyada yaşamasını bekledikleri, uluslararası güvenceyi "zayıf" buldukları ve insanların da bu durum hakkında umutsuz oldukları

sonucuna vardı.

Anket, aynı zamanda yaşlılar arasında güvence açısından çok yaygın bir kaygının hakim olduğunu gösterdi. Bu sonuçlar, her ne kadar başlangıç verileriye de, ekonomik güvencenin merkezi önemine ilişkin kaygıları güçlendirmektedir. Yüksek ekonomik güvencenin olduğu ülkeler daha iyi bir dünyaya giden yolu göstermektedirler.

Ekonomik güvence toplumsal mutluluğu artırır. Mutlu insanların da toplumsal olarak sorumlu insanlar olmaları ve daha sağlıklı yaşam tarzına sahip olmaları daha olasıdır. Bu neden tek başına ekonomik güvenceyi arttırmak ve yaygınlaştırmak için hükümetlerin ve uluslararası örgütlerin yakın geçmişte yaptıklarından daha fazla çaba harcamaları için yeterli bir nedendir.

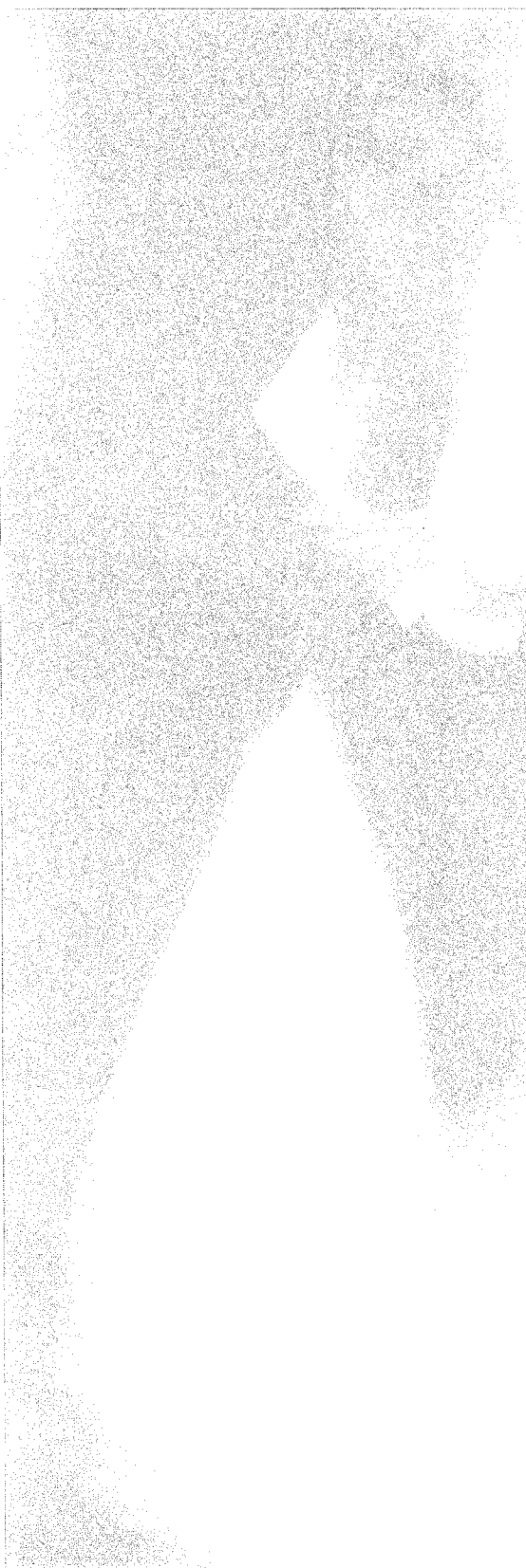
SÖZ VE TEMSİL GÜVENCESİ

Çeviri: Ceren Uzel

Kaynak: ILO, "Economic security for a better world", Cenevre, 2004 s.247-273.

1. SÖZ NEDİR?

Temsil güvencesi, söz hakkının var olmasıyla ilgilidir. Bir hakkı veya sosyal çıkarı dile getirmek ve onu savunmak amacıyla söz sahibi olmak bir gerekliliktir. Ancak aynı zamanda kişinin insan olarak sesini duyurabilmesi açısından kendi içinde bağımsız bir gerekliliktir. Söz çalışma yaşamında pek çok amaç için gereklidir, bunların en önemlileri de ücret pazarlıkları, haklar ve çalışma koşullarıdır. Ayrıca çalışma pratiklerinin denetimi, bilgi toplanması ve çalışma uygulamalarının ya da politikalarının değerlendirilmesi amacıyla da kullanılmaktadır. Sosyal politikaların tasarımından uygulanmasına, izlenmesinden değerlendirilmesine kadar tüm aşamalarında söz güvencesi temel bir gerekliliktir.



İnsanlar ekonomik ve sosyal güvensizlik ortamında kendilerini temsil eden kuruluşlara üye olmadıkları sürece kendilerini pek çok konuda savunmasız hissedeceklerdir. Her türlü hak ve yetkilerini savunmak amacıyla hareket edebilme becerisine sahip, hakların resmi olarak yürürlüğe konması, daha da fazlaştırılması için çalışacak ve kendileri adına "söz söyleyebilecek" bir kuruma ihtiyaç duyarlar.

İdeal olarak temsil düşüncesi, *kişisel temsil* ile *toplular temsil* bir araya getirmelidir. Bunların ilki öncelikle kanunlarla korunan *hak*'lar ve kişilerin kendi tercihleriyle örgütlere katılması ile ilişkilidir. İkincisi ise, kişi ya da grupların kendi haklarını koruma amaçlı hareket eden bir kurum tarafından temsil edilme hakkına sahip olması anlamına gelmektedir. Uygulamada ise insanların hem kendilerine kişisel haklarını sağlayan kurumsal yapılara ve süreçlere dahil olmaları, hem de kendi haklarını etkili bir şekilde temsil eden, yeterince büyük, bağımsız ve *işinin ehli* kurumlar tarafından temsil edilmeleri gerekliliği olarak ortaya çıkar.

İnsanlar söz hakkına pek çok nedenden dolayı ihtiyaç duyarlar. Bu yazıda özellikle geçen yüzyıldan bu yana işçinin sesi görevini üstlenmiş bulunan sendikaları inceleyeceğiz. Analizin temelini oluşturan önemli bir etken olarak küreselleşme dönemini ele alırsak, söz hakkı mekaniz-

masının diğerlerine göre nisbeten güçlü olduğu ülkelerde bir takım politikalar ve bunların sonuçları tarafından yıpratılmaya çalışıldığını, zaten yeterince güçlü olmayan ülkelerde ise gelişmesinin engellenmesi için çaba sarfedildiğini gözlemleyebiliriz.

2. ULUSLARARASI TEMSİL SÖZLEŞMELERİ

Temsil hakkı, uluslararası anlamda ILO (International Labour Organization-Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmeleri, özellikle de 1948 tarih ve 87 nolu "Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması" ve 1949 tarih ve 98 nolu "Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık" konulu sözleşmelerle güvence altına alınmıştır. 2003 yılı itibarıyla 87 Sayılı ILO Sözleşmesini 141 ülke onaylarken 152 ülke de 98 Sayılı sözleşmeyi onaylamış durumdadır. Sözleşmeyi onaylayan ülkeler sözleşme şartlarını yerine getirmek ve sendikalar ve işveren örgütlerinin talebi doğrultusunda 2 yılda bir her türlü bilgiyi beyan etmek durumundadırlar. Bilgi ve yorumlar ILO ve ILO'nun Uzmanlar Kurulu tarafından değerlendirilir. Onaylı anlaşma şartlarının (genellikle bir hükümet tarafından) yerine getirilmediğine ilişkin itirazlar yine bu kurul tarafından incelenerek hükme bağlanır.

Bu iki ana sözleşmeye ek olarak, ILO'nun Sözleşmelerini onaylayan

üye ülkelere yönelik olarak toplu söz hakkı mekanizması ve prosedürleri hakkında başka sözleşme ve tavsiye kararları da bulunmaktadır.

ILO 1998'den beri, iki ana sözleşmenin koşulları ile üye ülkelerin uyması gereken temel prensipleri içeren *Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi*'ni yayınlamaktadır. Ancak bu ILO üyesi her ülkenin çalışanların haklarını koruma altına almak için sendikalara üye olmalarını kolaylaştırdıkları anlamına gelmemektedir. En azından bu, söz konusu ülkelerde sendikalaşmaya yasal olarak izin verilmiş olduğunun bir göstergesidir.

3. SENDİKALAR VE TEMSİL GÜVENCESİ

Temsil güvencesi sendika üyelerinin uzun zaman boyunca sahip olmak istedikleri en önemli haklardan biriydi. Temsil güvencesi konusunda önde gelen modeller geçtiğimiz yüzyıldan sonra fazlasıyla değişikliğe uğramıştır.

Modern sendikacılığın kökenleri ve sorunları sanayi devrimine dek uzanır. 19. Yüzyılda emeğin korunmasına yönelik çalışmalar öncelikle kadın ve çocuklar gibi en savunmasız grupların ele alınmasıyla başlamış, "istihdama özgür sözleşme yoluyla" katılan yetişkin erkekleri sistem dışı tutmuştur. Kadın ve çocuklar "korunmalıdır, çünkü tam anlamıyla yurttaş sayılmamaktadırlar. (1)

Özgür sözleşmeler elbette ki, yalnızca bir kandırmacadan ibaretti. Çalışanlar hem ücret ve çalışma koşulları için işverenle, hem de onları işlerinden edip yerlerini almak isteyen diğer çalışanlarla rekabet etmek zorundaydılar. Bu şartlar altında toplu pazarlık bir boşluğu doldurmak amacıyla ortaya çıktı ve bir tür *sanayi yurttaşlığı*'nın oluşmasına katkıda bulundu. Bu durum çalışanların işgücü-bazlı güvence oluşturmalarına ve bunun başarılı olması için ellerinden geldiğince çalışmalarına neden oldu. Ancak bu sistem yalnızca çalışanlarla sınırlanmış olduğundan, refah devletinin karakteri ve ulusal eğitimin kapsamıyla doğrudan bağlantılı olan *sosyal yurttaşlık*'ın yaratılmasına katkıda bulunamadı.

İngiltere ile bu ülkenin geleneklerini benimsemiş ülkelerde sanayi yurttaşlığının bir parçası olan söz hakkı, gittikçe artan orandaki "negatif dokunulmazlıklar" yüzünden haklardan çok özgürlükleri savunmak anlamını taşımaktaydı. Çalışanların sendikalara üye olmaları ya da greve gitmeleri hiçbir zaman engellenemedi. Bu dokunulmazlıklar hiçbir zaman başka bir yerde tam olarak uygulamaya konmadı, geçtiğimiz yıllarda da gittikçe azalmaya başladı. Ancak bu gönüllü gibi görünen davranış şekli çalışanları tek başlarına kendilerini savunma ve bu savunmayı yapacakları alanı kendileri bulma gibi bir durumla

TOPLU HAREKET İKİLEMİ

Mantıklı bir birey tek başına toplu bir harekete özgürce katılabilir mi? Bu Mancur Olson tarafından ortaya konan meşhur bir ikilemdir (6).

Büyük bir grup içinde bireyin kişisel katılımı büyük bir fark yaratmayabilir ve bu eylem sonucu oluşan sonuç belirsiz olabilir.

Buna rağmen bu katılım sonucu kişiye yüklenen maliyet ve risk oldukça net ve yüksek olabilir. Sonuçta büyük bir toplamın içinde bireyleri ele almak çok anlamlı olmaktan çıkar.

Bu oldukça can sıkıcı bir durumdur. Tek başına bir işçi, işini kaybetme riskinden dolayı büyük bir patırtı yapamaz. Ancak toplu hareket edilmesiyle etkili olunabilir. Birey tek başına organize olmaya kalkıştığında büyük olasılıkla işini kaybedecektir.

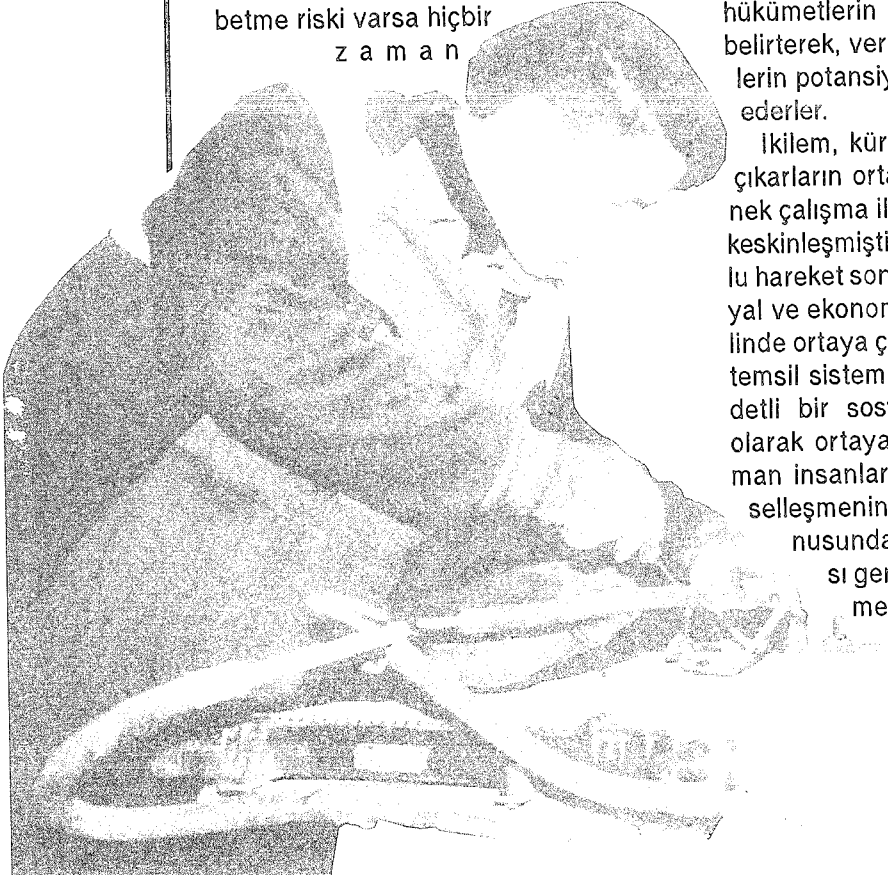
Bu durumda, herkesin kaybetme riski varsa hiçbir

z a m a n

toplular hareket oluşmayacak mıdır? Sendika bu ikilemle başa çıkmak için ne yapmalıdır? Çalışanlara seçici öneriler sunmak, belli bir derecede gelişmiş sendikal kapasiteyi gerektirir. Kapalı işyeri (Closed Shop) uygulamasını getirmeye yönelik yaklaşımlar yaratmak çalışanların kızgınlığına yol açabilir.

Bazı araştırmacılar Olson'un ikilemini çözmek amacıyla, çalışanların genellikle benzer kökenlere sahip olmaları nedeniyle birbirlerini bir grup olarak görme eğiliminde olduklarını ve bu ortak kimliğe sahip çıktıklarını öne sürerler. Diğerleri ise, toplu hareket ikileminin toplu örgütlenmenin neden yalnızca sosyal düzensizliğin bir sonucu olarak ve adaletsizliklere karşı bir protesto aracı olarak ortaya çıktığını açıklamaya çalıştığını belirtir. Birçok araştırmacı toplu söz hakkının gelişim gösterebilmesinde hükümetlerin önemli bir rol oynadığını belirterek, verimlilik, eşitlik ve güvencelerin potansiyel olumlu etkilerine işaret ederler.

İkilem, küreselleşme çağı ve kişisel çıkarların ortak kimlikleri bastırdığı esnek çalışma ilişkileri yüzünden daha da keskinleşmiştir. Bunun karşılığı ise toplu hareket sonucu elde edilebilecek sosyal ve ekonomik kazançların kaybı şeklinde ortaya çıkar. Bu doğrusu ve toplu temsil sistemindeki bu dalgalanma şiddetli bir sosyal adaletsizliğin sonucu olarak ortaya çıkıyorsa, belki de o zaman insanları uyarmak amacıyla küreselleşmenin yarattığı güvensizlik konusunda bir dalgalanma yaratılması gerekmektedir. Peki bu deneme başarılı olabilecek midir?



laşmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde sendikalar genellikle güçsüz olmuşlardır, ancak en göze çarpan istisnası Güney Afrika örneğinde görülmektedir. Sendikalar ırkçılığa karşı savaşan en önemli kurumlar olarak görev yapmışlardır. Dünyanın diğer pek çok ülkesinde sendikalar güçsüzdür ve kimi zaman uluslararası örgütler tarafından desteklenen yerel hükümet güçleriyle zayıflatılmaya çalışılmaktadır.

Genel anlamda sendikalaşma oranının düşük olması çalışanların bilgilendirilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Sanayileşmiş ülkelerde gündelik işgücü nadiren iyi örgütlenmiş durumdadır. Yarı zamanlı, mevsimlik ve kampanya işçileri veya sözleşmeli ya da acentalara bağlı olarak çalışanlar da aynı durumdadır. Gelişmekte olan ülkelerde enformel olarak çalışanlar en az örgütlenen gruptur ve işin ilginç yanı birçok

resmi sendikanın da asıl ortaya çıkma nedeni bu tür enformel çalışanların haklarının savunulmasıdır. Bu sessiz çatışmanın birçok iyi ve kötü nedeni vardır. Bazıları, çalışanlara sağlanan sözde imtiyazlı hakların enformel çalışanlara da uyarlanması için çalışarak bu ikilemin üstesinden gelmeye çalışmaktadırlar. Diğerleri de uzun yıllar boyunca çabalayarak üyeleri için elde ettikleri kazançları kaybetmekten korkmaktadırlar.

Enformel işlerde çalışan işçileri örgütlemek oldukça zordur, ancak bu örgütlenme genel anlamda temsil güvencesinin güçlenmesi için yaşamsal önem taşımaktadır. Bazı durumlarda işçilerin kendileri direnç göstermektedirler. Diğerlerinde ise, istedikleri ve ihtiyaçları olan şeyler sendikaların sunduklarıyla farklılık göstermektedir. Konuyla ilgili olarak Pakistan'da ulaşım sektöründe kendi işlerinde çalışanlarla yapılan

İŞVERENİN GÜVENCESİ VE SÖZ HAKKI

Toplu hareket konusunda işverenler de çalışanlar kadar sorunlarla karşılaşmaktadırlar. İşverenler hem diğer işverenlerle hem de çalışanlarıyla rekabet etmek zorundadırlar. İşlerini yürütebilmek için endüstriyel ve sosyal anlamda barışa ihtiyaç duyarlar. Sosyal barış ortak bir araçtır. Almanya'da işverenler kanununda bu yönde bir yaptırım olmamasına rağmen, çalışanların yönetime dahil olması ve dayanışma için benzer uygulamalara katılması konusunu ortaklaşa kabul etmişlerdir (7).

Küreselleşme ve birçok şirketin çokuluslu niteliği, bu tür kurala uygun prensiplere olan güveni sarsıcı etkiler oluşturmuşlardır.

İşverenler (özellikle tek patronlu küçük/orta ölçekli işletmeler) bu tür sosyal fedakarlıklar ve sorumluluklar gerektiren uygulamaları yerine getirmekten kaçınma eğilimindedirler

Çalışan Güvencesi Anketi (PSS)'nden çıkan sonuçları incelemek durumu açıklamada yardımcı olabilecektir.

Ulaşım sektöründe çalışanlara bir sendika kurup kurmamaları gerekliliği hakkında bir soru sorulmuştur. %24'ü kurmaları, %35'i kurmamaları gerektiğini söylerken %41'i ne düşünmeleri gerektiğini bilmediklerini ifade etmiştir. Bir sendika olsaydı üye olacaklarını söyleyenlerin oranı %15'tir. Geri kalanların bir kısmı bu tür bir katılımdan çekineceklerini, çünkü sendikaların sorunlarını çözeceklerine inanmadıklarını (%22), bir kısmı sendika çalışanlarının sorunları çözmek için pratikte hiçbir şey yapmadıklarına inandıklarını (%16) ya da sendika üyeliğinin zaman kaybı olduğunu (%31) söylemişler, kalan bölümü ise bir sendikaya üye olmak için zamanının olmadığını (%22) öne sürmüştür.

Sonuç olarak çalışanların çoğu sendikaların işe yaramayacağını düşünmektedir. Ankete katılanların %57'lik kesimi sendikaların çalışanların ihtiyaçlarına cevap veremeyeceği yönünde görüş bildirmiş, %21'lik kesimi ise çalışanların güvence taleplerini karşılayamayacağını düşündüğünü söylemiştir. Genel anlamda bakış açıları sorulduğunda %9'u sendikalara tamamen inandığını, %12'si sendikaların önemli olduğunu düşündüğünü ve %79'u ise sendikaların umurlarında olmadığını söylemişlerdir. Bunlar

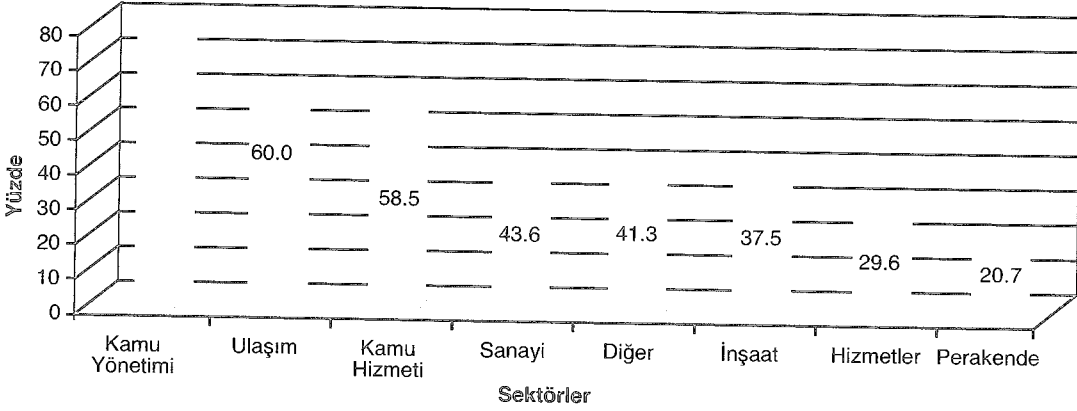
söz hakkının önemine inananlar için hayal kırıklığı yaratan sonuçlardır.

Birçok gelişmekte olan ülkede örgütlenme konusunda aşılması gereken ilk engel farkındalık konusundaki eksikliklerdir. Bazılarında bu oran umulanın çok daha altındadır. Örneğin Hindistan'ın Gujarat eyaletinde sendikaların varlığından haberdar olanların oranı %20'dir. Bu oran kadınlarda ise %16'dır.

2002 yılında Bangladeş'te yapılan Çalışan Güvencesi Anketi'nde (PSS) çalışanların %38'i sendika benzeri kurumlar hakkında bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir; %9'u çalışan haklarını temsil eden sendika ve benzeri bir örgüte üye olduğunu söylemiştir (bunların %10'u kadın %9'u erkektir). Bu sonuncu grubun %94'lük kısmı kendini, oy kullanma fırsatı olan aktif üye olarak tarif etmiştir (%82 kadın, %97 erkek). Bangladeş tipik bir örnek olmayabilir, çünkü ülke tarihinde toplu örgütlenme konusunda çok iyi örnekler mevcuttur. Buna rağmen düşük katılım oranı önemli bir göstergedir.

Aslında sendikalaşmanın ekonominin birkaç sektöründe özellikle de kendini sağlama almak isteyen kamu sektöründe yoğunlaştığını söylemek daha doğru olacaktır. Şekil 1 ve 2'de Arjantin ve Şili'de yapılan Çalışan Güvencesi Anketlerine ait sonuçlar görülmektedir.

Doğu Avrupa'da bu konuda oldukça garip bir çelişki mevcuttur.

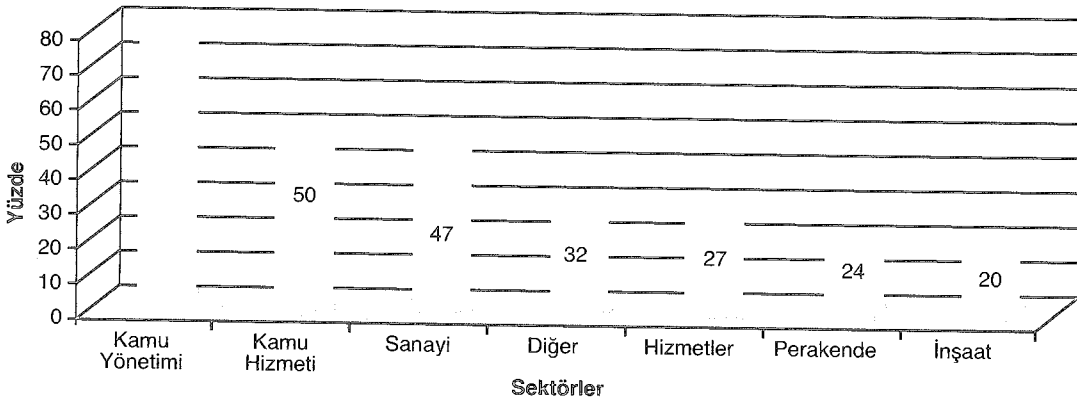


Şekil 1- Arjantin: Sektörler ve çalışanlar bazında sendikaların dağılımı.

Kaynak: Arjantin Çalışan Güvencesi Anketi 2001.

Sovyetler Birliği döneminde genel bir sendikalaşma hareketi mevcuttu. Ücret, hak ve hizmetlerin elde edilmesi karşılığında üyelik neredeyse zorunlu hale getirilmişti. 1989'dan beri bölgenin pek çok kısmında bu durum değişime uğramıştır. Sendikalaşma sayısı ve oranları çok hızlı bir şekilde düşmüş, ancak bununla çelişkili bir biçimde bazı yönlerden gerçek anlamda temsil artmaya başlamıştır.

Rusya Federasyonu tarafından 2002 yılında yapılan Çalışanların Güvencesi Anketi, 10 yıl öncesinde çalışanların 1/3'i kadarının bir sendika üyesi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ukrayna'da yine 2002'de yapılan aynı ankete göre çalışanların %53'ü eski Sovyetler Birliği dönemindeki düzeyde bir sendikaya hala üye olduklarını belirtmişlerdir. Üye erkekler, kadınlara göre sendika üyesi olmaktan daha fazla hoşnut olmakla



Şekil 2- Şili: Sektörler ve çalışanlar bazında sendikaların dağılımı.

Kaynak: Şili Çalışanların Güvencesi Anketi 2001.

birlikte aradaki fark çok yüksek değildir. Yaşlı üyeler aidiyet konusunda daha bağımlıdırlar. 50'den az kişi çalıştıran yerlere nazaran orta ve büyük ölçekli şirketlerde çalışan kadın ve erkeklerin sendikalara üye olma oranları daha yüksektir.

Doğu Avrupa'daki sendikasızlaştırma eğilimi kamuya yönelik sosyal hizmetler için oldukça önemli karşıt sonuçlar doğurmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan anket sonuçları işgücü ile ilgili her türlü güvencesiz ortamın sağlık sektörü çalışanlarını doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur. Benzer bir durum devlet okulları için de söz konusudur, öğretmenler geçinebilmek için ikinci bir işte çalışma zorunluluğu duymaktadırlar. Sağlık sektöründe sorunlar, ücretlerin ödenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanların mikrop kapmasına karşı önlemler alınması konularında baskı unsuru oluşturacak sendikaların mevcut olmamasından kaynaklanmaktadır. Bu bölgedeki "geçiş süreci"nin öyküsü en acıklı bölümü oluşturmaktadır.

Yurttaşlar ve özel olarak çalışanlar neden sendikalara üye olmazlar? En bilinen cevap *yanlış bilinç*dir. Bu olayı basite indirgemek olarak değerlendirilebilir. Bunun yanında pek çok başka neden de bulunabilir. Burada birçok Çalışan Güvencesi Anketi'nde ortaya konan nedenleri ele alalım. En basiti, çalışanlar sen-

dikaların varlığından haberdar değildir ya da olsa dahi taleplerini temsil edecekleri konusunda bilgi sahibi değildirler. Örneğin Hindistan'daki Gujarat eyaletinde enformel çalışanlar içinde 4 kişiden 1'i sendikaların varlığından haberdardır; burada de yine erkekler kadınlardan daha fazla bilgi sahibidir (9).

Güven unsuru daha sonra incelenecektir. Ancak Brezilya'da şehirde çalışan ve sendika üyesi olmayan 4 işçiden birinin üye olmama nedeni sendikalara "güven duymama"sıdır. Yine 4 kişiden biri sendikalar hakkında bilgi sahibi olmadığını, biri de ilgilenmediğini belirtmiştir.

Çalışanların sendikalara karşı genel tavrı nedir? Çalışan Güvencesi Anketlerini incelediğimizde çalışanların sendikalara besledikleri olumlu ve olumsuz duyguların derecesini, bu tavırların değişik yaş gruplarında ve kadın ve erkekler arasında ne tür bir değişim gösterdiğini incelemek mümkündür.

Ukrayna'da sendikalara karşı "olumlu tavırlar" sergileyen insan sayısı olumsuz olanlardan çok daha fazladır. 1/3'lük bir grup ise "karışık fikirleri" olduğunu belirtmiştir. Konu hakkında kadın ve erkekler arasında fazla fark olmamasına karşılık, yaşlı işçiler genellikle olumlu, gençlerse karışık duygular taşımaktadır. Bu sonuçlar sendika liderleri için bir uyarı niteliği taşıdığı kadar, genç nüfusun büyük bir kısmının gibi sendikalara karşı açık fikirli ol-

duğunu göstermesi bakımından aynı zamanda bir ümit kaynağı olarak da nitelendirilebilir.

2002'de Rusya Federasyonu'nda yapılan Çalışan Güvencesi Anketi'ne göre, yetişkinlerin sadece %22'si sendikalara olumlu yaklaşmakta, %40'ı kayıtsız kalmakta, %6'sı "oldukça olumsuz" düşünmekte ve %33'ü de "tamamen olumsuz" bir tavır sergilemektedir. Kadınlar sendikalara karşı erkeklerden daha olumlu bir yaklaşım sergilemektedirler. Yukarıdaki saptamayla çelişkili bir şekilde, kendileri için daha uygun bir kurumun oluşturulması ve verili yabancılaşmanın tersine dönmesi halinde katılımcının neredeyse %60'ı sendikaların gerekli olduğu hakkında görüş bildirmiştir. Bu durum, kollektif bir direniş kaynağının oluşturulabilmesi ya da yeniden örgütlenebilmesi için bir başlangıç olarak değerlendirilebilir.

Macaristan'da yapılan Çalışan Güvencesi Anketi'nin sonuçları Ukrayna'nın tersine 6 yetişkinden sadece birinin sendikalara karşı olumlu tavrı olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, 1990'larda yaşanan derin işsizlik krizi ve bu dönemdeki sendika-hükümet ittifakının doğduğu sonuçlara bağlanabilir.

Özel bazı durumlar dışında sendikalara üye olma eğilimi hakkında genellemeler yapmak mümkündür. Kanunlar ya da hükümet tarafından engellenmediği sürece sendikalaşma görelisi olarak kamu sektörü çalı-

şanları arasında oldukça yaygındır. Bu eğilim yarı zamanlı çalışanlardan daha çok tam zamanlı çalışanlar, kadınlardan daha çok erkekler ve sendikalaşmanın son 20 yılda göstermiş olduğu değişimler yüzünden gençlerden daha çok yaşlılar arasında daha yaygındır.

Bu örnekler sendikalaşmanın çok farklı derece ve örneklerinin bulunduğu değişik ülkelerde yapılan birçok Çalışan Güvencesi Anketinde karşımıza çıkabilir. Macaristan'da kadınlar arasında erkeklerden daha fazla sendika üyesi bulunmasına rağmen benzer örnekleri anketlerin yapıldığı Bangladeş, Brezilya, Macaristan ve Tanzanya'da görmek mümkündür (10).

Sendikalar hakkındaki düşüncelerin gruplara göre önceden tahmin edilebilmesi mümkündür. Bununla beraber dikkatle incelendiğinde bir genellemenin bizi yanıltabileceğini görmek mümkündür; erkeklerin sendikalara olan olumlu yaklaşımları nedeniyle bu durumun "erkek egemen" bir eğilim olduğunu düşünebiliriz. Bangladeş'te (Tablo 1 a) kadınlar konuya erkeklerden biraz daha olumlu yaklaşmaktadırlar (11). Bunun dışında kamu sektörü işçileri daima diğer gruplardan daha olumludur ve yüksek gelir seviyesine sahip olanlarda da bu oran düşme eğilimi göstermektedir. Çoğunluk sendikaların temel olarak işçilerin menfaatlerine odaklandığını düşünmektedir.

(a): Bangladeş

	Pozitif	Negatif	İlgisiz	Bilmiyor
Erkek	72,6	15,4	8,9	3,1
Kadın	82,7	8,6	4,9	3,8
Toplam	73,8	14,6	8,4	3,2

Kaynak: Bangladeş Çalışan Güvencesi Anketi 2001.

(b): Gujarat, Hindistan

	Sendikalara inanmıyor	Sendikaları önemli buluyor	Sendikalara ilgisiz	Sendikalara inanmıyor	Bilmiyor
Erkek	45.1	28	4.9	22.0	0.0
Kadın	47.5	32.5	6.9	12.5	0.6
Toplam	46.7	31.0	6.2	15.7	0.4

Kaynak: Gujarat, India PSS 2001.

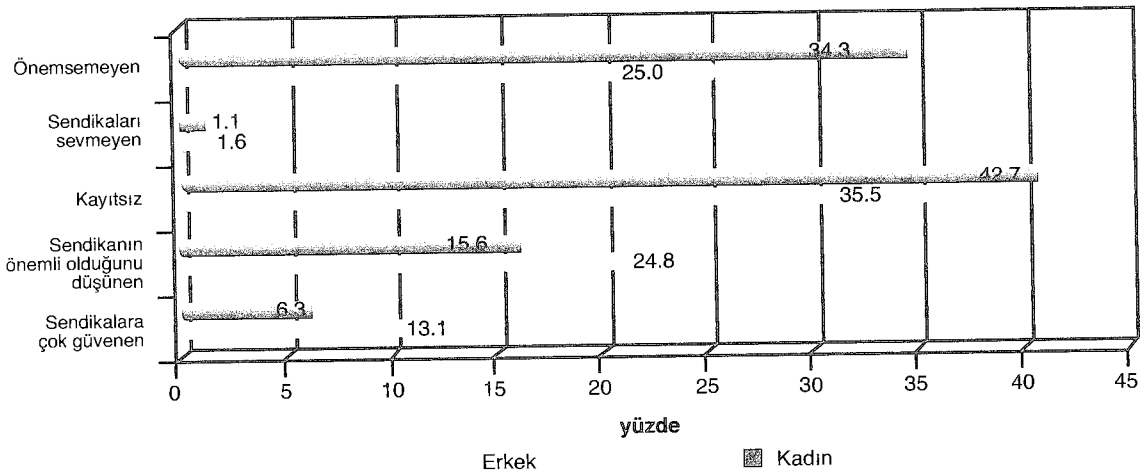
Tablo 1- Sendikalar hakkındaki düşünceler, cinsiyete göre (cevaplayanların oranı).

Gujarat'ta sendikalara yaklaşım baskın olarak olumlu niteliktedir, burada da kadınlar bu fikre erkelerden biraz daha yakın durmaktadır (Tablo 1 b).

Çin'de sendikalara yaklaşım ge-

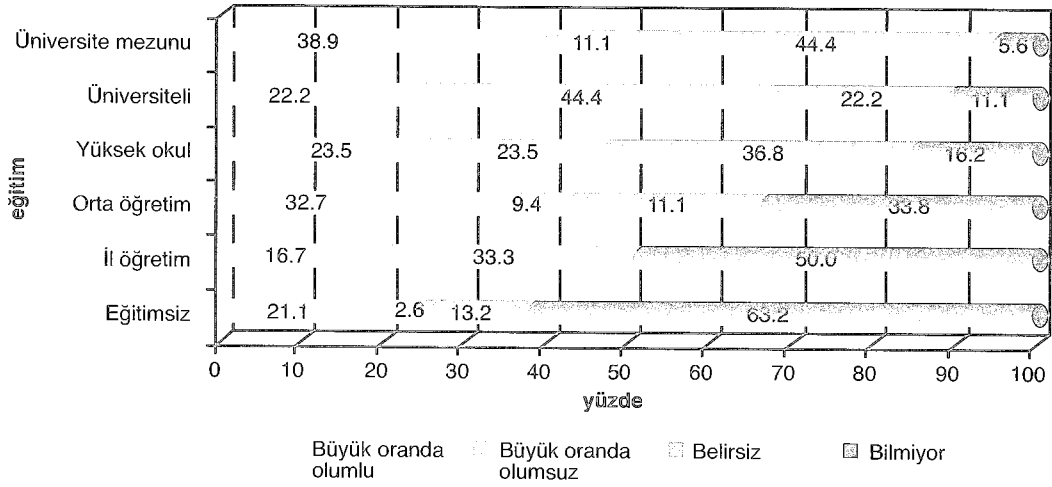
nelde olumludur, katılımcıların 2/3'si olumlu sadece %5'i ise olumsuz görüş bildirmiştir. Yaşlı katılımcılarda olumlu yaklaşım eğilimi artış göstermektedir.

Endonezya'da çok küçük bir azın-

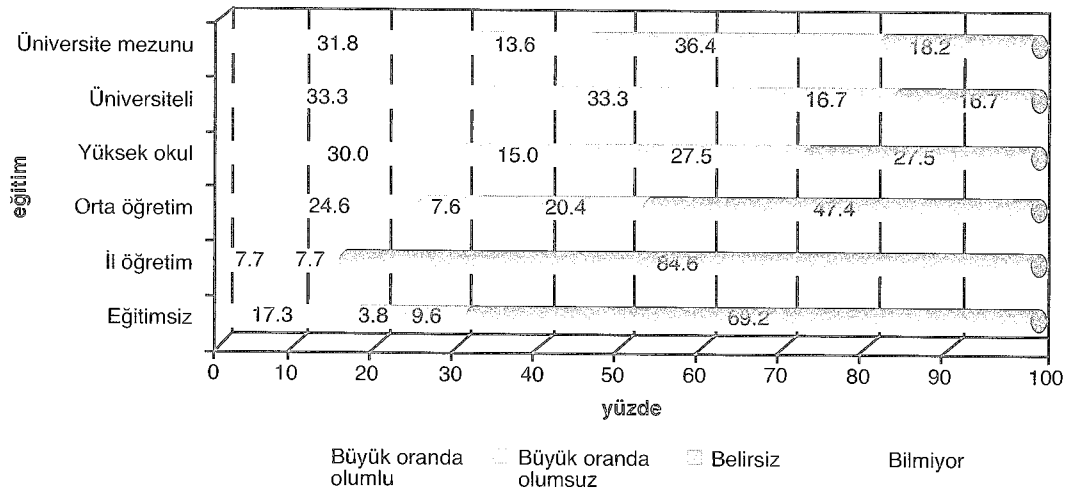


Şekil 3- Endonezya: Cinsiyete göre sendikalar hakkındaki düşünceler.

Kaynak: Endonezya, Çalışan Güvencesi Anketi 2001.



Şekil 4- Güney Afrika: Eğitim ve cinsiyete göre sendikalara yaklaşımlar
(a) Eğitime göre erkeklerin sendikalara yaklaşımı



Şekil 4- Güney Afrika: Eğitim ve cinsiyete göre sendikalara yaklaşımlar
(b) Eğitime göre kadınların sendikalara yaklaşımı

lık sendikalara inanmakta, genel anlamda bir belirsizlik bulunmakta ve kadınlar daha olumsuz bir yaklaşım göstermektedirler (Şekil 3). Kadınlar arasındaki bu ilgisizlik çalışma yaşamında kolektif söz hakkına duyulan yabancılaşmanın bir göstergesidir.

Etiyopya'da şehirlerde yaşayanların %43'ü sendikalar hakkında olumlu düşündüklerini belirtmiş, %8'i olumsuz görüş iletmış ve %4'ü de ilgilenmediğini söylemiştir. En yaygın cevap (%45) tahmin edilebileceği gibi, "sendikalar hakkında ne düşüneceklerini bilmedikleri"dir,

çünkü sendikalar tarafından yürütülmüş hiçbir hareketin içinde bulunmamışlardır. Etiyopya'da erkekler konuya kadınlardan daha olumlu yaklaşmakta, kadınlar %58'lik bir oranla konu hakkında herhangi bir bilgiye sahip bulunmamaktadırlar.

Düşüncelerinin nedenleri hakkında sorular sorulduğunda, olumlu hissetme nedeni olarak %47'lik bir oranla sendikaların çalışanlara çalışma ve ücret güvencesi sunması gösterilmiştir. Sendikaların neye odaklanmaları gerektiğine ilişkin soruya ise beş işçiden ikisi yanıt vermemiştir (erkeklerin üçte biri ve kadınların yarısı). Geri kalanlar üyelerin haklarının korunması ve iş güvenliği hakkında çalışılması gerektiğini belirtmişlerdir. Çok az işçi çalışanların gelir seviyelerinin yükseltilmesi için çalışılması gerektiğini öne sürmüştür.

Gana'da insanların sendikalara yaklaşımı diğer pek çok ülkeden daha olumludur, %53'lük bir kısım oldukça olumlu düşünürken, bu düşünce kadınlar ve erkekler tarafından eşit şekilde paylaşılmaktadır. Sadece %7'lik bir kısım olumsuz görüş bildirmiş ve %39'luk bir kısım ise ne düşünmesi gerektiğini bilmediğini belirtmiştir. Bu düşüncelerdeki dengenin nedeni katılımcıların %52'lik bir kısmının bir sendikaya üye olmanın iş bulma konusunda fayda sağlayacağını düşünmesinden kaynaklanmaktadır.

Tanzanya'da Çalışan Güvencesi

Anketi'ne katılanların 1/3'i olumlu yaklaşıma sahiptir, 1/4'ü olumsuz görüş bildirmiştir ve %22'si kayıtsız kalmıştır. Kadınlar daha olumlu yaklaşıma sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Güney Afrika'da Çalışan Güvencesi Anketi'ni yanıtlayanların %27'si sendikalara genellikle olumlu bakmakta ve bunların çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. %9'luk bir kısım sendikalar hakkında olumsuz düşünürken %22'si karışık düşünceler beslemekte ve %41'lik bir kısım ne düşünmesi gerektiğini bilmemektedir (Bu %41'in büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır). Güney Afrika'daki durumun önemli bir özelliği de insanların, sendikalaşma oranının gerçekte olduğundan daha yüksek sanmalarındır. Bu durum, ulusal sendikalar federasyonu olan ve tüm sendikaları içerisinde barındıran COSATU'nun kamusal önemini doğrular.

Bununla beraber, işçilerin bir kısmı sendikaların iş bulma ve iş güvencesi konularında yardımcı olduklarını düşünürken bir o kadar kısım da bu konuda yetersiz kaldıklarını düşünmektedir; %5'in üzerindeki bir kısım işçi ise sendikaların "yıkıcı" etkileri olduğunu düşünmektedir.

Birçok ülkede de görülen ve Güney Afrika'da da büyük sorun olan başka bir konu da eğitim seviyesi en düşük olan işçilerin sendikalara en

az yaklaşım gösteren grubu oluşturmamasıdır (Şekil 4). Bu kesim sendika üyeliğinin kendilerine sağlayacağı avantajlardan haberdar olmadıklarından sendika üyeliğine en az yaklaşım gösteren grup özelliğini taşımaktadırlar. Kadınlar farkındalığı daha düşük bir grubu oluşturmaktadır. Kadınların da dahil olduğu eğitim seviyesi en düşük ve en dezavantajlı grup, karşılaşılabilecek sorunlarla mücadele etmek için en çok çaba göstermesi gereken ve kolektif söz hakkına en fazla ihtiyacı olan grubu temsil etmektedirler.

Bazı Çalışan Güvencesi Anketlerinde ortaya çıkan soru ise insanların, sendikaların işçilerin menfaatlerini koruyacaklarına inanıp inanmadıklarıdır. Brezilya'da ortaya çıkan sonuç sendikaları endişelendirecek niteliktedir; %18'lik bir kısım bu soruyu "kesinlikle koruyacaktır" şeklinde cevaplarırken %23'ü tam aksi görüştürür.

Şili'de %18'lik bir kesim sendikaların işçilerin menfaatlerini gözetmediğini düşünürken %29'u buna kısmen katılmakta, %19'unun bir fikri yokken, %22'lik bir kesim menfaatlerinin yeterli şekilde gözetilmeyeceğini savunmaktadır.

Arjantin'de işçilerin büyük bir çoğunluğu sendika üyesi olmasına rağmen, sendikaların temsili organlar olarak yeterlilikleri hakkında kuşku olduğu bir gerçektir. İşçilerin sadece %6'lık bir kısmı haklarının yeterli şekilde savunulduğunu

nu düşünürken, %12'lik kesim bunun kısmen gerçekleştiğini belirtmiş, %11'i hiçbir düşüncesi olmadığını söylerken, %66 gibi hatırı sayılır bir oranda işçi ise haklarının yeterince savunulmadığını düşündüklerini belirtmişlerdir.

Sonuç olarak, özellikle gelişmekte olan ülkelerde bulunan çalışanların büyük bir kesimi sendikaların varlığından haberdar değildir, kendilerini bu birliklere ait hissetmemektedir ve kendilerine sunulabilecek avantajlar hakkında bilgi sahibi değildir. Bu sonuçlar küresel farkındalığın artması, konu ile ilgili kampanyalar düzenlenmesi, işçilerin sözlü temsiline yaygınlaştırılması ve belli başlı ülkelerde işçilerin öncelikli sorunlarının ele alınmasının hedeflenmesi gibi konularda önemli bir temeller oluşturacak niteliktedir.

4. SENDİKALAR VE EKONOMİK GÜVENCE

Tüm bu olumsuz sonuçlara rağmen, söz hakkı ve toplu temsil çalışmayla ilişkili güvence açısından hayati önem taşıyan unsurlardır. Sendikalar hem makro ekonomi, hem de işyeri açısından birçok olumlu ve bazı olumsuz etkiler yaratmaktadır. Ancak yalnızca işçilerin güvenliği açısından ele alınsa bile etkilerinin son derece olumlu olduğunu kabul etmek gerekir (12). Genel anlamda eksikliklerine karşın sendikalar daima *adaletin kılıcı* görevini üstlenmişlerdir.

TEMEL HAKLAR, TEMEL MÜCADELE ALANI

İşçilerin, Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri (13) tarafından belirlenmiş en temel hakları dünyadaki birçok ülke tarafından dikkate alınmamış, çalışanlar daha uygun ücret, sendika temsil hakkı ve uygun çalışma koşulları gibi haklardan mahrum bırakılmışlardır. Bu temel hakların ihlali meşru sendikal faaliyetlerin ulusal kanunlar vasıtasıyla kısıtlanmasından, örgütlenme özgürlüğünün tamamen yasaklanması, gözdağı verilmesi, haksız yere alıkoyma, işkence ve sendikacıların öldürülmesine kadar geniş bir çerçevede yayılım göstermektedir.

2002'de dünyada bu tür ihlallerin olmadığı bir bölge yoktu. İşçilerin temel haklarının ihlali ile ilgili pek çok olay Latin Amerika (özellikle sendikacıların sistematik olarak öldürüldüğü Kolombiya) Kuzey Amerika, Avrupa (geçiş dönemindeki Doğu Avrupa ülkeleri de dahil), Asya, Afrika ve Ortadoğu'da ortaya çıkmıştır.

Çin'de sendikalaşma hareketleri sık sık şiddet yoluyla

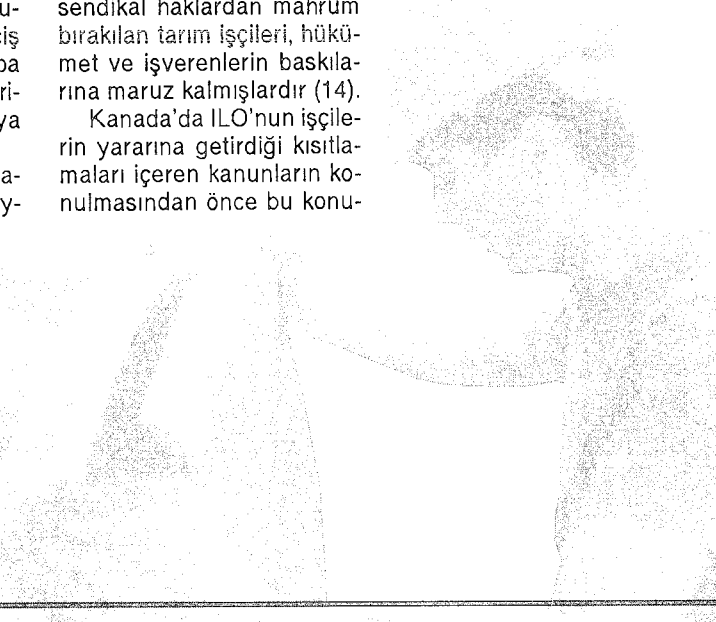
la engellenmeye çalışılmış, Venezuela ve Zimbabve'de sendika karşıtı baskılar artış göstermiş ve benzer tablolar Kuzey ve Güney Amerika ve Asya Pasifik ülkelerinin pek çoğunda karşımıza çıkmıştır. Körfez ülkelerinin tamamında da tüm sendikal hareketlerin kanun dışı sayılmasına devam edilmiştir.

ILO standartlarına uyum sağlayıcı mekanizmaların bulunmamasıyla birlikte, küreselleşme "en sonuna kadar yarış" esasına dayanan uluslararası bir rekabete yol açmıştır. Kanunlardaki kısıtlamalar ve yetersizlikler tarım ve ihracat sektöründe çalışan milyonlarca insanı haklarından mahrum bırakmıştır. Özellikle ihracat bölgelerindeki olumsuz koşullar aşırı derecede sömürüye yöneliktir ve daha çok kadınları hedef almıştır. Birçok ülkede sendikal haklardan mahrum bırakılan tarım işçileri, hükümet ve işverenlerin baskılarına maruz kalmışlardır (14).

Kanada'da ILO'nun işçilerin yararına getirdiği kısıtlamaları içeren kanunların konulmasından önce bu konu-

da bölgesel düzeyde sayısız sorun yaşanmıştır. Benzer şekilde ILO bazlı uygulamalardan önce hem özel sektör hem de kamu sektöründe sendikalılara karşı ayrımcılık ve sendikalaşma hareketi üzerinde baskı kurulması şeklinde birçok baskıcı örnek ortaya çıkmıştır.

ICFTU'nun yayınladığı *Sendikal Hakların İhlali Hakındaki Anket*'te bazı ülkeler art arda birçok yıl yer almışlar, benzer ihlaller ve tekrarlayan olaylarla ILO'nun karşısına çıkmadan öncede ihlallerini sürdürmüşlerdir. Bu ülkelerin çalışma standartlarının belirlenmesini reddetmeleri sonucu ortaya çıkan sorunlar, işçiler için daha fazla mücadele ve kampanyalarla haklarının her koşulda aranması garantisinin getirilmesiyle aşılabilecektir.



İşyerlerinde sendikaların varlığı, genel olarak ücretlerin arttırılması, ücretler arasındaki uçurumların daratılması (özellikle erkek ve kadınlar arasında) çalışanların işyerinden sağlayacakları avantajların arttırılması ve tazminatsız işten çıkarılma oranının düşürülmesi yoluyla *ücret güvencesi*'ni sağlayacak etkiler yapabilecektir. Daha önce yayımladığı pek çok raporda aksi görüşleri savunan Dünya Bankası bile bu bulguları içeren bir araştırma yayımlamıştır. (15)

Bu sonuçlar içinde en fazla kabul gören, diğer gruplarla karşılaştırıldıklarında sendikaların kendi üyelerinin ücretlerini arttırmak konusunda etkili oldukları konusudur (16). Zaman zaman bunun istisnalarına da rastlamak mümkündür. Pazarlık konusunda başarılı bazı sendikalar kendi üyelerinin yanında diğerlerinin de ücretlerinin arttırılması konusunda başarılı olmuşlardır (10). Bununla beraber yapılan birçok araştırma, haklardan yararlanan diğerlerini ayırt edebilmek için "sendika primi" mekanizmasının işlediğini göstermektedir. Tanzanya ve Bangladeş'te sendika üyeliğinin çok sınırlı olmasına karşın, bu durum Bangladeş, Brezilya ve Tanzanya için yapılan Çalışan Güvencesi Anketi anketinden elde edilen kişisel katılım düzeyinde de görülmektedir (18).

Sendikaların örgütlü olduğu şirketlerin daha yüksek ücret ödeme

eğilimi gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Biri nedensel ilişkiyi sorgulayabilir: Bu durum gelişmekte olan ülkelerde olduğu kadar, sanayileşmiş pazar ekonomilerinde de mevcuttur. Doğu Avrupa'da sendikaların ücretlere etkisini incelemek oldukça zor olmakla beraber, Malezya, Endonezya ve Filipinler gibi ülkelerde çok daha kolaydır. ELFS ILO verilerine göre sendikaların örgütlü olduğu şirketlerde ücretler, örgütsüz şirketlerdeki ücretlerin neredeyse üç katıdır (Şekil 2). Ayrıca sendikaların bulunduğu şirketlerde üst yönetim kadrosu ile daha düşük vasıflı çalışan kadrosu arasındaki ücret farkı daha düşüktür.

Filipinler'de şirketlerin sanayi üzerindeki etkileri, büyüklükleri, kamu ya da özel sektöre ait olup olmadıkları gibi faktörler incelenerek yapılan ücret analizlerine bakıldığında sendikalı şirketlerin daha yüksek ortalama ücret seviyesine sahip oldukları gözlemlenmektedir. Bağımsız sendikalar işçiler için şirket içi sendikalardan da olumlu sonuçlar doğurmaktadırlar. Endonezya'da yapılan benzer bir araştırma, sendika tipleri arasında fark olmasına karşın sadece varlıklarının bile ortalama ücreti olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Dünyada hükümetlerin ve bazı uluslararası kuruluşların işçilerin sendikal haklarını engellemek için kullandıkları en yaygın söylem, sendikaların işgücü maliyetini yük-

	Sendikasız	Sendikalı	Sendikalı şirket	Bağımsız
Ortalama ücret	129 420	378 740	168 700	437 230
Ortalama gelir	174 320	540 220	244 880	618 230

Kaynak: Philippines ELFS 2002.

Tablo 2- Filipinler: Sendikalı ve sendikasız şirketlerde aylık ortalama ücret ve gelirler, 2001 (peso olarak).

selittiği ve istihdam ve diğer çalışma pratiklerinde katılım yarattığı görüştür. Bu tür yaklaşımlara kuşkuyla bakmamızı sağlayacak bazı teorik nedenler ve deneysel bulgular mevcuttur (19). Ancak geçtiğimiz yıllar boyunca pek çok ülkede sendikaların kapasitelerini kısıtlayıcı yönde bir çok yasal uygulama yürürlüğe girmiştir (20).

Sendikaların ücret güvencesi üzerindeki etkileri yanında iş güvencesi üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Sendikaların şirketlerde mevcudiyeti ile işyerinde tekrarlayarak yapılan işler sonucu oluşan kalıcı travmatik rahatsızlıklar arasında olumlu yönde istatistiksel bir etki bulunduğu gözlemlenmiştir (20). Dolayısıyla işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki literatürde çokça bulunabilen bu tür rahatsızlıkların sadece, sendikalı şirketlerin bu rahatsızlıkları (22) raporlama (ve kabul etme) eğilimine bağlı olduğunu göstermesi açısından önemlidir (23).

Sendikalar işyerlerinde güvenliğe özen gösterici önlemler alınması konusunda etkili olabilirler. Sendikalar, geleneksel yönetim hakları çer-

çevesinde işçiler için söz hakkı mekanizmasının demokratik anlamda işlemesi ve sağlık ve güvenlik komitelerinde yer almaları gibi konularda uzun süreli başarıya imza atmışlardır (24). Ukrayna'da sendikaların verimliliklerine kuşkuyla yaklaşılmasına karşın, sendikaya üye olan işçilerin büyük çoğunluğu işyerlerinde sağlık ve güvenlik bölümü ya da komitesi bulunduğunu bildirmektedir (25).

Toplu hareketin etkili olduğu en önemli konulardan biri de *bilgi*'nin oluşması ve kullanımınıdır. Buna genellikle olaylara dayanan bilginin toplanması ve elenerek ayrıştırılması olarak bakılmaktadır. İşçiler genellikle yönetim ya da diğer "karar verici" mekanizmalar tarafından "verilen" bilgiyle yetinmek zorundadırlar. Bu bilginin doğasına aykırıdır. İşçilerin ihtiyacı olan ve bilmek istediği şeylerle; yönetim ya da diğer karar verici mekanizmaların ihtiyacı olan ve bilmek istedikleri şeyler genellikle farklıdır. Bilginin kimler tarafından ve nasıl derlendiği konusu da gerçeğe ulaşmak konusunda yapılacak yorum açısından büyük önem taşımaktadır. Benzer

SÖZ HAKKI OLMAYAN TARIM İŞÇİLERİ

Tüm Dünyada, ücretli tarım işçilerinin %10'undan azı örgütlü durumdadır ve sendika ya da tarım işçileri örgütleri tarafından temsil edilmektedir. Hem ulusal hem de işletme düzeyinde anlamlı müzakere potansiyeli katı bir şekilde kısıtlanmıştır. Gerçek şudur ki müzakere, hatta bunun tartışılması bile bir kural değil bir istisnadır.

Birçok ülkede kırsal kesimde işçiler örgütlenme konusunda hem gerçek hem de kanuni engellerle karşılaşıyorlar. ILO'nun örgütlenme özgürlüğü Komitesi tarafından incelenmiş örneklerde görüldüğü gibi, tarım işçilerinin örgütlenme özgürlüğünün

ihlali sık karşılaşılan bir şeydir. Bu tür ihlaller, hukuki engellemeler ve sendika karşıtı uygulamalar-

dan, fiziksel şiddete, baskıya ve hatta sendika liderlerine suikaste kadar gitmektedir. Durum, örgüt kurmaları ya da bir örgüte katılmaları genelde kabul görmeyen yerli işçiler için daha da kritiktir.

Gerçekten de, sözsöz temsil ve düzenlemenin geleneksel biçimleri birçok durumda artık etkili değildir. Tarım işçilerinin karşılaştıkları, uluslararası, ulusal ve yerel düzeyde ittifağı da kapsayan önemli sorunları çözecek yeni yaklaşımlara ve stratejilere ihtiyaç vardır.

Tarım sektöründe sendikalara üyeliğin azaldığı bir zamanda "ilgi" sorusu önemlidir. Kadın ücretli tarım işçileri gibi belli işçi gruplarının sorunlarıyla ilgilenmek örgütlenmenin iyileşmesine, üyeliğin desteklenmesine, kapasitenin artmasına yardımcı olabilir. "ilgi" işçilerin örgütlerini güçlendirir. Ayrıca bu süreç "Uygun olmayan işlerin yol açtığı zararın" belirlenmesine yardımcı olur.

olarak *izleme* ve *değerlendirme* ile ilgili bilgiler nadiren tamamen nesnelidir.

Bilginin nasıl elde edildiğinin ve kullanıldığının böylece kabulü, karşı konulmaz bir şekilde herhangi bir sosyal ilişkide tüm tarafların istedikleri bilgileri toplama, karşılaştırma, değerlendirme ve kullanma fırsatına sahip olmalarının temin edilmesi ihtiyacına yol açar. İş güvenliği alanında, işçilerin, sendikaların ve bunlarla çalışanların kullanması için bilgi toplama konusunda bir el kitabı hazırlanmıştır (26). Çalışanları iş güvenliği konusunda bilgilendirmek için söz hakkının kullanılması oldukça az rastlanan bir durumdur, ancak İngiltere’de *Londra Tehlikeler Merkezi* adı altında kurulan kurumda çalışanlara çeşitli işkollarında oluşabilecek olası sağlık problemleri hakkında bilgiler verilmekte, ücretsiz bir danışma hattı bulunmakta, konu ile ilgili veri tabanına erişim ve eğitim merkezi hizmetleri verilmektedir.

Kapsamlı ulusal gözetim sistemleri, mesleki hastalık ve kazaların tanılarının konması, tedavi ve korunma yöntemlerinin anlatılması için son derece büyük önem taşımaktadır. Bu sistemler işyerlerine, endüstriyel süreçlere veya nüfusa sağlanacak kaynak ve müdahaleler için kullanılabilir. Burada en önemli konu bu güvenlik sistemlerinin işyerinde bu riske maruz kalabilecek kişilerin ya da onları temsil edenle-

rin vereceği bilgilerden oluştu-
masıdır (27).

Sendikaların fabrikalarda ve işyerlerindeki mevcudiyetinin diğer bir önemli nedeni de *nitelik güvencesi*dir. Malezya’daki imalat şirketlerinde yapılan geniş çaplı bir araştırma, işyeri sendikalarının bulunduğu şirketlerin işçilerine daha fazla eğitim sağladığını, bununla birlikte bağımsız sendikaların örgütlü olduğu şirketlerde bunun “şirket sendikaları”ndan daha fazla yapıldığını göstermiştir (28). Filipinler’de yapılan bir anket ise sendikaların örgütlü olduğu şirketlerin eğitim sağladığını belirlemekle kalmamış, bağımsız sendikaların örgütlü olduğu şirketlerin işyeri sendikalarının örgütlü olduğu şirketlerden daha fazla eğitim yaptığını ortaya koymuştur. Endonzeya’da da sendikalı şirketler sendikasızlardan daha fazla işçilerine eğitim verme eğilimindedir.

Güney Afrika ve Tanzanya’da sendikalı şirketler fırsat eşitliğine yönelik ücret politikaları izlemek (erkeklere öncelik tanımamak) ve eğitim sağlamak konularına diğerlerinden daha fazla eğilim göstermektedirler.

Bundan başka, sendikalar *istihdam güvencesinin* geliştirilmesi konusunda da çalışmaktadırlar. Ukrayna’da sendikalara üye işçiler haksız işten çıkarılmalarına karşı sendikasız işçilerden daha fazla koruma altındadırlar (29). Ancak sendikaların her zaman tereddütsüz bir

Cinsiyet	Toplu Eylem	Şirket Yoluyla	Sözleşmeciler Yoluyla	Sendika Yazılı Başvuru	İşverene Doğrudan Temsil	İşe Gitmemek
Kadın	10.4	26.1	13	13.9	7.0	22.6
Erkek	15.6	22.7	14.9	6.1	1.7	35.1
Toplam	14.8	23.3	14.6	7.4	2.6	4.4

Kaynak: Gujarat, India PSS 2001.

Tablo 3- Gujarat, Hindistan: Cinsiyete göre, işle ilgili menfaatlerin temsiliinde en iyi araçlar (yanıt verenlerin yüzdesi).

şekilde tüm çalışanların istihdam güvencesini sağlamak için çalışmaları varsayılmamalıdır.

Örneğin Brezilya'da, sendikalar standart olmayan iş sözleşmeleri yapan şirketleri hedef almak yerine bunun hiç yoktan iyi olduğu ve şirketlerin bu şekilde davranmamaları halinde iş yaratamayacağı savıyla bu tür davranışlara tepki vermektedirler (30). Güney Afrika'da yapılan Çalışan Güvencesi Anketi'ne göre işçilerin çoğu sendikaların istihdam güvencesini arttırdığını düşünürken, bir çoğu da aksini savunmaktadır (31).

Filipinler'de sendikalı şirketler sendikasızlara nazaran işten çıkarılmalarda daha uzun vadeli ihbarda bulunmakta ve genellikle bir ihbar politikaları bulunmaktadır. Her iki durumda da bağımsız sendikalar şirket sendikalarından daha fazla istihdam güvencesi sağlamaktadır. Endonezya'da da benzer verilere ulaşılmıştır.

Sendikalar hakkındaki en tartışmalı konu *iş güvencesi* alanıdır. Bir çok ülkede sendikalar

mevcut iş yapısının ve unvanların korunması taraftarıdır; zaman zaman "vasıfsızlaştırmaya" karşı savaşma adına teknik branşların çoğaltılması ve işlevsel esneklik konularına direnç göstermektedir. Bu konuda net olmayan tek şey ise bu ısrarın işlerin yapısında katılık ve durağanlığa yol açıp açmadığıdır.

Bütün bunlar bir yana, genel olarak bakıldığında sendikaların işçilerin güvencelerini sağlamlaştıracak yönde etkileri olduğunu söylemek mümkündür. Sorun ise gün geçtikçe güç ve etkilerinin azalmasıdır. Asıl önemli olan sendikaların ya da başka toplu örgüt yapılarının bu tür olumlu etkileri yeniden canlandırıp canlandırmayacağıdır.

5. PAZARLIK, SENDİKA VE İŞBİRLİĞİ TİPLERİ

Farklı pazarlık yapılarının etkinliği üzerine geniş bir akademik literatür vardır. Küreselleşme çağındaki en yaygın eğilim, tamamen yok olmasa da merkezileşmiş pazarlık azalırken fabrika düzeyinde daha sınırlı pazarlığın bazı şekillerde ko-

Tepki	Birikmiş ücretlerin ödenmemesi	İş güvencesinin ihmalı	Haksız işten çıkarma	İş kanununun ve toplu sözleşmenin ihlali	Temel mallar fiyat artışı	Yerel taşıma fiyat artışı	Kamu hizmetinin kesilmesi	Suç artışı
Mahkemeye başvurma	22.3	31.6	33.6	6.0	4.3	12.8	16.9	
Devlet desteği arama	9.1	11.1	7.7	7.9	21.3	25.5	32.6	35.8
Sendikaya başvurma	13.4	31.8	24.6	27.6	2.6	3.0	1.4	1.7
Gösteri	3.5	2.9	3.1	2.4	14.2	12.5	5.6	8.3
Grev	4.4	2.4	2.4	2.1	6.5	6.2	2.1	3.9
Eylemsizlik	5.0	4.0	5.2	3.5	11.9	12.4	6.7	5.1
Diğer	4.7	4.8	4.3	3.7	5.1	5.2	6.3	4.8
Bilmiyor	18.2	20.8	21.1	19.3	32.3	30.8	32.3	23.5

Kaynak: Ukraine PSS 2002.

Tablo 4- Ukrayna: Çeşitli işgücü piyasası ve sosyal krizlere olası tepkiler (yanıt verenlerin yüzdeleri).

	Sendikaya Başvurmak	Mahkeme Başvurmak	Devlet Kurumuna Başvurmak	Gösteriye Katılmak	Birşey Yapmamak	Diğer
Birikmiş Ücretler	13.7	1.2	15.5	1.5	35.1	33.0
İş Güvenliği Kurallarına Riayetsizlik	18.6	2.1	14.3	3.5	25.9	35.6
İş Arkadaşlarının Haksız İşten Çıkarılması	14.0	3.4	17.1	1.3	26.0	38.2
Toplu Sözleşme İhlali	12.4	7.5	17.5	2.5	24.1	36.0

Kaynak: Çin ÇGA 2001

Tablo 5- Çin: Bir zorluk karşısında işçilerin tercih ettiği davranış biçimleri (yanıt verenlerin yüzdeleri).

runması ya da hükümet ve uluslararası kuruluşlar tarafından etkin olarak desteklenmesidir.

İşbirliği yapılarının bazı açılardan daha iyi işlediğini iddia eden bazı çalışmalar olmasına karşın, ulusal düzeyde işbirliğinin yayılım alanı gittikçe daralmaktadır (32). Birçok durumda ademi merkezileşme

sendikal pazarlık gücünü zayıflatan bir araç olarak görülmüştür. Ama bazı beklenmeyen sonuçlar da gözlenmektedir. Brezilya’da yapılan bir çalışmaya göre, merkezi olmayan ücret pazarlığı, sendika “şirket içersindeki-içsel” gücünü artırarak ücretlerin artmasını sağlamıştır (33).

Birçok gözlemci, *sendikalardan* bu-

güne kadar yalnızca bir tür sendika var olmuş ve bir türü mümkünmüş gibi söz edilmektedir. Tarihsel olarak bu gerçek olmaktan çok uzaktır. Kökleri Ortaçağ'da kurulan loncalara dayanan mesleki sendikalar; genelde sektörel ya da ulusal bazlı çalışan sanayi sendikaları; esas olarak bir ya da birden fazla sektördeki mavi yakalı işçilerinin ihtiyaç ve isteklerine odaklanmış genel sendikalar bulunmaktadır. Ayrıca "bağımsız yerel sendikalar" ve "şirket sendikaları" var. Bağımsız yerel sendikalar ve bir üst kuruluşa üye olmayan sendikalar ile ilgili zorluklar, bu sendikaların mali *zayıflıklarını* ve yönetimin "altın kelepçe" taktiğinden zarar görme eğilimlerini kapsamaktadır (34).

Bununla birlikte küreselleşme çağında birçok hükümetin, pazarlığın ademi merkezileşmesini ve kısmen, endüstriyel ilişkilerde Japon modelinin etkisini yansıtmayı tercih ettiği dikkate değerdir; şirket sendikaları daha fazla yaygınlaşmıştır. Bunların etkili söz hakkı güvencesi oluşturma kapasite ise şüphe götürür.

6. SENDİKAL SÖZ HAKKI VE EYLEM

Etkisi olmadığında ya da söz hakkını kullanmaya ihtiyacı olanlar bunu yapacak araçların bilincinde olmadığında söz hakkı bir fısıltı olabilir. Bunun kanıtı çok güçlüdür: Genelde insanlar toplu temsil örgütle-

rine katılmazlar çünkü ya bu örgütlerin var olduklarının ya bu örgütlere katılabileceklerinin farkında ya da katılmanın onlara kazandıracaklarının bilincinde değildirler. Toplumsal dayanışmanın ve toplumsal güvenliğin menfaatine, bu engelleri ortadan kaldıracak bir kamusal sosyal hizmet olmalıdır.

Bununla birlikte etkili söz hakkı kısmen insanların harekete geçme ya da haklarını ve çıkarlarını koruma isteğine bağlıdır. Bazı örnekleri düşünün. Dünyanın en fakir toplumlarından göstergelerle başlayalım.

Etiyopya'da insanlara çalışma koşullarını düzeltmek için greve giden işçileri destekleyip desteklemedikleri soruldu. Üçte birinden azı desteklediğini, %29'u desteklemediğini söyledi; geri kalanlar ise kararsız kaldı. Tüm yaş gruplarında ortak olarak oldukça olumsuz bir yaklaşım vardı. Bir kez daha kadınlar erkeklere göre kararsızlığa daha eğilimliydiler. Bunun nedeni, kadınların sendikal eylemler hakkında daha bilgisiz olmaları olabilir. Ancak bu sonuçlar söz hakkı kullanma konusunda isteksizlik olduğu anlamına gelmemeli, çünkü ezici bir çoğunluk işle ilgili haksızlıklar olması üzerine gösteri yapmaya hazır olduklarını belirtti. Sonuçlardan çıkacak bir yorum da, çoğunluğun eylem için herhangi bir örgüte başvurmayacaklarını söylemesinden de anlaşılacağı üzere, insanların kendi-

TOPLU EYLEMLER ORTAK TOPLANTILARLA BAŞLAR

Çin'de hala işçilerin dörtte üçü bir sendikaya bağlıdır. Ancak Çin Çalışan Güvencesi Anketi'ne göre yalnızca dörtte biri düzenli olarak ve üçte birinden azı da ara sıra sendika toplantılarına katılıyor. On kişiden biri hiçbir toplantıya katılmamış, ve aynı sayıda işçi de katılacak bir toplantı olmadığını belirtiyor.

SÖZ HAKKI VE KADERCİLİK

Güney Afrika'da insanların, yaşam şanslarının kendi kararlarından ve dış güçlerin rolünden ne kadar etkilendiği konusunda dengeli görüşleri var görünüyor. Bunun sonucu olarak, %25'i hayat standartlarının ve fırsatların birey tarafından, %14'ü dış güçler tarafından belirlendiğine inanıyor ve %42'si bireyin ve fırsatların belirlemelerinin yaşam standartlarını ve fırsatları belirlemede eşit derecede önemli olduğunu düşünüyor. Kadınlar çoğunlukla yaşam standartlarının bireysel etkiyle belirlendiğini düşünüyordu.

Benzer soruları sorduğumuz Rusya Federasyonu'ndaki durumla karşılaştıralım. Orada halen yetişkinlerin yaklaşık %50'si refahlarının dış güçler tarafından belirlendiğini düşünüyor; yani çıkarlarını koruyacak bir yapının eksikliği ile bağdaşan bir kadercilik (36).

Kollektif yapılar, kısıtlamalar söz konusu olduğunda refahın ya da tam tersinin grup eylemi ya da bireysel eylemle şekillenebileceğini kabul eden dengeli bir görüşe sahip olmasına yardım ederek, bir insanın var oluşuna anlam katabilir.

ÇİN BULMACASI

Ücretlerin ödenmemesi ve işverenin iş güvenliği kurallarına uymaması gibi ciddi sorunlarla karşılaştığında birçok Çinli işçi hiçbir şey yapmıyor. Bu durum, işçilerin üstlerine karşı çıkması söz konusu olduğunda ortaya çıkan, kültürün bir parçası olmuş pasifliği ya da alınabilecek herhangi bir sonuca güvensizliği açıklıyor olabilir.

Bununla birlikte garip olan, Çinli işçilerin yarısından fazlası işyerlerinde, haksızlıkları ifade etmeleri ve kişisel endişelerini ortaya koymaları için uygun fırsatları olduğuna inanıyor.

Söz hakkını ifade etme fırsatına sahip olmaları birçok kültürde işçilerin söz haklarını bilfiil kullanmalarıyla bağlantılı olmayabilir. Bulgular bir dayanışma duygusunun eksikliğini gösteriyor. İşçiler haksız yere işten çıkarılan iş arkadaşlarını desteklemeyeceklerini ve toplu sözleşmenin ihlaline karşı harekete geçmeyeceklerini açıklıyorlar.



lerini, menfaatlerini temsil edecek örgüt türleriyle özdeşleştirmede zorluk çektikleridir.

Endonezya'da sendikaların yapmaları ya da yapmamaları gerekenler konusundaki düşünceler şaşırtıcıydı. Greve giden işçiler konusunda ne düşündükleri sorulduğunda %21'i çıkarlarını korumak için yapmaları gerektiğini ifade etti; %16'sı kararsızdı; %53'ü bu fikre katılmadı; %10'ununsa bir fikri yoktu. Daha çok sayıda kadının bu konuda bir fikri olmamasına karşın, kadınlarla erkekler arasında belirgin bir fark yoktu. Önemli olan nokta, çoğu insanın toplu endüstriyel eylem düşüncesine düşmanca yaklaştığı ya da kayıtsız kaldığıdır.

Bunun tersine yanıt verenlerin yaklaşık dörtte üçü işle ya da ücretlerle ilgili haksızlıklar söz konusuysa insanların gösteri yapması gerektiğine inanıyordu. Kadınlardan çok erkekler bu görüşteydi. Bir işverene karşı grev yapmakla toplumsal bir gösteri yapmak arasındaki küçük fark, sosyal adaletsizlikle başa çıkmada genel olarak devlete ve topluma duyulan bir bağımlılık duygusunu gösteriyor olabilir. Dolayısıyla, yanıt verenlerin çoğunun insanların işle ilgili şikayetleri olduğunda işverenlere karşı doğrudan eylem yapmak yerine devlet kurumlarına şikayet etmeleri gerektiğini söylemeleri şaşırtıcı değil. Ayrıca sivil toplum örgütlerine gitmeleri gerektiğini de düşünüyorlardı.

Hindistan'da Gujarat'ta Çalışan Güvencesi Anketi'nde katılımcılara onlara göre işçilerin menfaatlerini temsil eden en iyi aracın ne olduğu soruldu. Yanıtlar işle ilgili menfaatlerin gözetilmesi için uygun araçların ne kadar çeşitli olduğunu gösteriyordu.

Bangladeş'te, birçok işçi işyerinde iş güvencesi kanununda yapılan bir ihmale yanıt olarak miting ve gösterilere katılmaya niyetli olduklarını söyledi. Kadınlar bunu erkeklerden daha çok vurguladılar. Bir sendikadan yararlanmak da ikinci en çok verilen yanıt oldu. Ender olarak birisi devlet dairesine gideceğini ifade etti. Yedi kişiden biri en iyisinin mahkemeye başvurmak olduğu düşüncesindeydi. Beş kişiden biri de hiçbir şey yapılamayacağını düşünüyordu. Şaşırtıcı belki ama hiçbir şey yapılamayacağını düşünen genç erkekler nispeten pasif kalma eğilimdediler.

Hammaddelerin, petrolün ya da üretimi etkileyen herhangi bir şeyin fiyatının arttığı koşulda Bangladeş'teki çoğu işçinin kendini çaresiz hissettiği görülüyor. Hammaddelerin fiyatı arttığında ya da yetkililer işlerini etkileyecek kuralları yürürlüğe koymaya karar verdiğinde (toplum sözleşmenin ihlalinin tam tersine) bunların olmasını engelleyecek hiçbir şey yapamayacaklarını hissediyorlar.

En az %70'i işyeri açma ya da ruhsat alma koşullarına müdahale yo-

luyla işlerini etkileyecek kanun ve yasaları yürürlüğe koymaya karar veren yetkililerin karşısında bir şey yapmaya güçleri olmadığını söyledi. Kadın erkek ayırt etmeden %42'sinin bu koşullar altında bir şey yapabilecek güçleri olmadığını düşünmelerine karşın Tanzanya'da insanlar biraz daha az karamsardı. Beşte biri bir devlet dairesine gidebileceğini, %17'si yargıya başvuracağını, yalnız %1'i sendikalara gideceğini belirtti.

Sanayileşme ve formel istihdamla ilintili kurumlara nispeten yabancı kalmış, düşük gelirli toplumların tersine, uzun dönem devlet sosyalizmi tecrübe etmiş toplumlarda farkındalık eksikliğinden ziyade, standart söz hakkı seçeneklerine kuşku cu bir gözle bakılması beklenebilir.

Ukrayna'da Çalışan Güvencesi Anketi'nde işçilere işyerlerinizde hangi konular protesto etmenize ya da eylem yapmanıza neden olur diye soruldu. Hem genel, hem de belirli konularda ağırlıklı olarak pasif bir yaklaşım ortaya çıktı. İlk olarak şunu sorduk: "işyerinizdeki çoğu işçiyi ne tür bir davranış tanımlar?" Erkeklerin %61'i, kadınların %56'sı davranışın "pasif" olduğunu söyledi. Belki de, sanayi işçileri hizmet işçilerine göre kendi iş arkadaşlarını muhtemelen daha büyük oranda pasif olarak değerlendiriyorlar.

Kendilerini en iyi tanımlayan davranışın ne olduğu sorulduğunda erkeklerin yalnızca %28'i kadın-

ların da %30'u pasif kaldıklarını söyledi. Kendileriyle ilgili en çok rastlanılan yanıt "yönetimle anlaş tıklarıydı". Tüm kadın ve erkeklerin neredeyse yarısı bu yanıtı verdi. Aynı davranış başkalarında görüldüğünde daha aşağılayıcı bir dille tanımlansa da bu kendilerini nasıl gördüklerini yansıtıyor olabilir.

Katılımcılara işyerlerinde hangi konuların işçilerin protesto etmelerine ya da doğrudan eylem yapmalarına neden olacağı soruldu. Yine ağırlıklı olarak pasif bir yaklaşım ortaya çıktı. Yalnızca dört işçiden biri ücretler "adil" olmadığına eyleme geçeceklerini, üçte biri de ücretler düşük olduğunda ya da ödenmediğinde eylem olabileceğini belirtti. Neredeyse her seferinde kadın işçiler erkeklerden daha pasifti.

Bu sayılar, aktif protestoya inanç eksikliğini ya da bunun farkında olunmadığını gösteriyor. Ağırlıklı olarak kayıtsızlığa teslim olmuş çoğu işçi görece pasif bir yaklaşımı olacağını söyledi. Bu, kadınlar, erkekler ve her yaştaki işçi için geçerliydi. Toplu eyleme katılma arzusunun bazı işaretleri görülse de, aktif protestonun önemine ilişkin bir inanç ya da farkındalık eksikliği vardı. Ağırlıklı olarak kayıtsızlığa teslim olmuş çoğu işçi nispeten pasif bir yaklaşımı olacağını söyledi.

Militanlığın olmaması bazı gözlemcilere işgücü açısından iyi bir şeymiş gibi gelebilir. Alternatif bir görüşe göre pasiflik iş koşullarını,

üretkenliği ve dinamizmi geliştirecek baskının olmaması anlamına geliyor.

2002'de Çalışma Güvencesi Anketi için görüşme yapılan çok az Ukraynalı, sendikalar dışında işçilerin çıkarlarını temsil edebilecek örgütlerden haberdardı. Bu bir yandan endişe verici diğer yandan da sendikalar için cesaret verici bir işaretti. Sendikalar işçilerin temsili için en uygun kaynak olarak kalmışlardı. Aynı zamanda her beş kişiden ikisi, muhtemelen aralarında işverenlerin de olduğu serbest meslek sahiplerinin çıkarlarını temsil eden örgütleri biliyordu. Ama serbest meslek sahiplerinin çok azı böyle bir örgüte dahildi.

Ukrayna'da işçilerin işverenlere ya da yöneticilere yaklaşımları çok çeşitlilik gösteriyordu. Tüm çalışanların %60'ı işverenlerinin, talepleri ve kişisel konuları tartışma fırsatı tanıdığını söyledi. %48'i yönetimin refahlarını gözeteceğine güvendiğini ifade etti. Yalnızca hizmet sektöründe çoğunluk yönetime güvenmektedir.

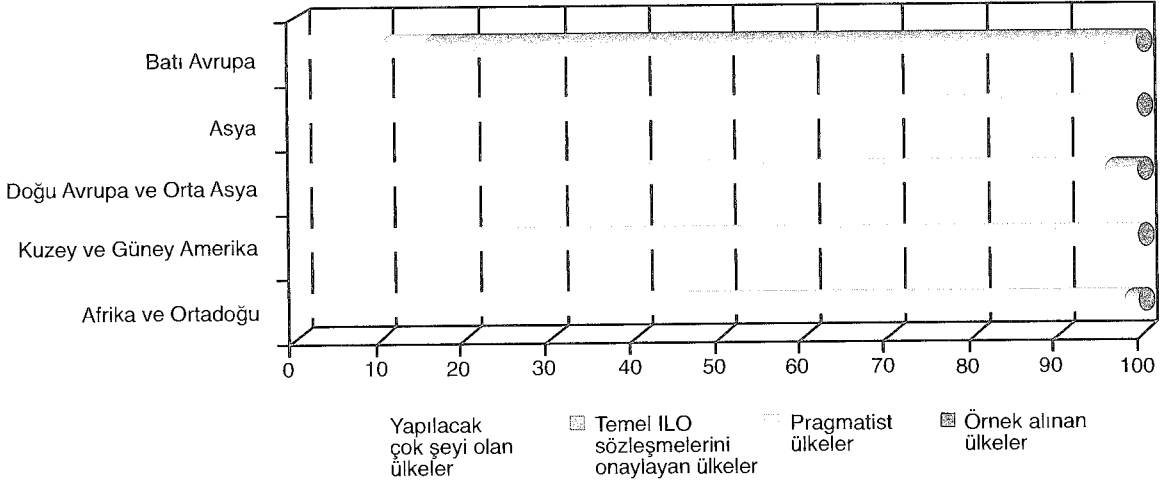
Kollektif kurum ve kollektif eylemlere yaklaşımları araştırma amacıyla Ukrayna'da Çalışma Güvencesi Anketi'nde katılımcılara işgücü piyasasında ortaya çıkan beklenmedik durumlara karşı nasıl tepki verecekleri soruldu. *Birikmiş ücretlerin üç ya da daha fazla süre ödenmediği durumlarda az sayıda işçi hükümeti destek kaynağı olarak gördü-*

günü söyledi. Küçük bir azınlık bu durumu bir devlet dairesine başvurmaya değer buldu. Beş kişiden ikisi işvereni mahkemeye vermeyi düşünceğini, yedi kişiden biri sendikaya başvuracağını, üç, beş kişi de gösteri ya da grev yapacağını söyledi. Çok ufak bir azınlık da ne olursa olsun bir şey yapmayacağını belirtti. Bu tahminen protesto yöntemlerine inanç eksikliğini yansıtıyordu.

Sistematik iş güvencesi ihmallere karşılık olarak yaklaşık üçte biri sendikalara başvurmaya eğilimliydi. Bunun arkasından en çok rastlanan tepkiler, mahkemeye başvurma, hiçbir şey yapmama, devlet kurumlarına başvurma, gösteri ve grev yapmaktı.

Başka işçilerin haksız yere işten çıkarılmaları durumunda işçilerin yaklaşık üçte biri yanıt olarak mahkemeye başvuruyu tercih etti. Dörtte biri ise mücadele için sendikalara güvenmenin en iyisi olacağını düşünüyordu. *İş kanununu ya da toplu sözleşmeyi ihlal* durumunda, mahkemeye başvurma en çok rastlanan yanıtı- işçilerin üçte biri. İkinci en çok rastlanan tepki sendikaya başvurmaktı; bunu da devlet kurumlarına başvuru takip ediyordu. Yalnızca %3'ü hiçbir şey yapmayacağını söyledi.

Gıda ve benzeri temel tüketim maddelerinde fiyat artışına tepki olarak beşte biri yardım için bir devlet kurumunda kulis yapmanın en doğru



Source: SES databases 2004.

Şekil 5- Temsil Güvencesi Endeksi –Bölgelere göre gruplar.

hareket olacağını düşündüğünü ifade etti. Yaklaşık %12'si bir şey yapmanın uygun olmayacağını söyledi. Greve gitmek ise mahkemeye gitmekten daha çok rastlanan bir yanıtı. Ancak yetişkinlerin yaklaşık üçte biri böyle bir durumda ne yapacağını bilmediğini belirtti.

Yerel taşımada fiyat artışına -Ukrayna'daki diğer bir en temel ihtiyaç karşı en çok rastlanan tepki devlet kurumlarına başvurmak oldu. Bunu kamu gösterileri, eylemsizlik, grev, mahkemeye başvurma ve sendikalara başvurma takip etti. Verilen cevapların bazıları hayalperest ve sonuçsuz gibi görülebilir, ancak sosyal baskılara karşı seçeneklere örnek olması açısından anlamlıdır.

Su, gaz ya da ısınmanın kesilmesine yanıt olarak devlet kurumlarının protesto edilmesi yine en sık rastlanılan tepkiydi. Bunu mahkemeye

başvurma, gösteriler, eylemsizlik, grev ve sendikalara başvurma takip etti.

Suç oranının artmasına en çok verilen tepki tahmin edilebileceği gibi devlet kurumlarına başvuru oldu. Birçoğu tam ne yapacağını bilmediğini söylemesine karşın muhtemelen daha çok polis koruması isteniyordu.

Macaristan'da, ücretlerin üç ya da daha fazla ay ödenmemesi durumunda işçilerin yapacağı en uygun hareketin ne olduğu sorulduğunda, sendika üyeleri dahil, çoğu işçi mahkemeye gitmenin sendikaya gitmekten daha iyi bir seçenek olduğunu söyledi. Hem sendikalı, hem sendikasız işçiler arasında ikinci en çok tercih edilen seçenek ise sendikalardı (35). İlginç olan, iş güvencesi kanununun ihlaline karşı iki grupta da sendikaya başvurmak en

çok verilen yanıttı. Toplu sözleşmenin ihlali durumunda ise sendikaya başvurmak en çok verilen yanıt oldu, ancak mahkemeye başvurmak da popüler bir seçenektir. Gerçekten de ortaya çıkan resimde çoğu işçinin mahkemeleri kolektif bir yapının doğrudan eylemine alternatif olarak görmeye başladıkları görülüyordu.

Rusya Federasyonu'nda maaşların uzun süre ödenmemesi, haksız işten çıkarma, iş güvencesi standartlarının ihlali, toplu sözleşmenin ihlali durumunda kadınlar ve erkekler arasında verilen temel yanıt mahkemeye gitmek oldu. Bu bütün yaş grupları için geçerliydi, ancak yaşlı işçiler arasında en yüksek orana varıyordu.

Gelişmekte olan ülkelerde mahkemeye başvuru daha az çekici bir seçenektir. Bangladeş'te sendikası işçiler arasında iş güvencesi kanununun ya da toplu sözleşmenin ihlali durumunda en çok verilen yanıt sendikaya başvurmak oldu; bunu gösteri yapmak izliyordu. Sendikası işçiler (ki çoğunlukta) arasında ise gösteri yapmak en iyi seçenektir, bunu mahkemeye gitmek ve arkasından da sendikaya gitmek izliyordu.

Tanzanya'da sendikası işçiler arasında sendikaya başvurmak en çok verilen yanıttı; bunu mahkemeye gitmek izliyordu. İş Güvencesi Kanununun ihlali durumunda bir devlet kurumuna gitmek sendikası işçiler arasında en geçerli seçenektir.

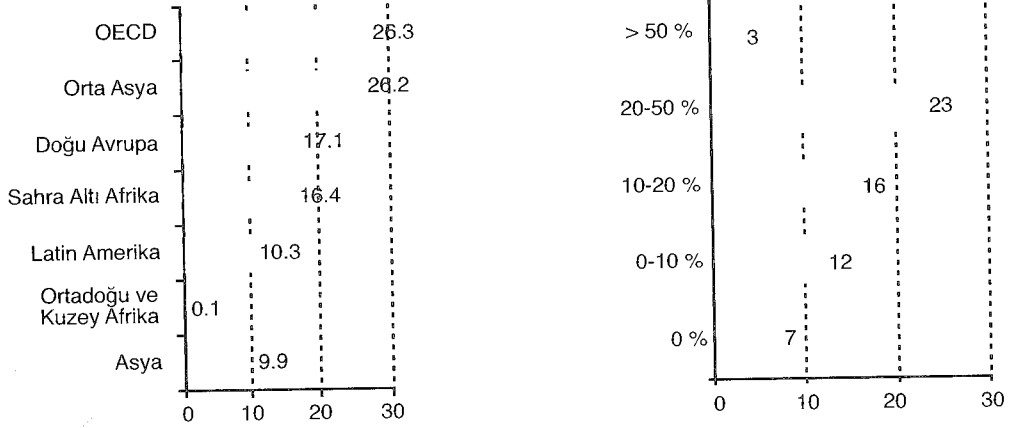
Arkasından mahkemeye başvuru geliyordu. Toplu sözleşmenin (ki çok ender yapılabilir) ihlali durumunda öncelikli seçenekler olarak mahkemeye gitmek ve arkasından da devlet kurumlarına başvurmak geliyordu.

Güney Afrika'da katılımcılara ücretlerin bir ay ya da daha uzun süre ödenmediği takdirde ne tepki verecekleri sorulduğunda sendikaya başvuru en tercih edilen seçenektir (%25); bunu mahkemeye başvurmak (%15) izliyordu. %12'si grev yapacağını, %11'i pazarlık konseyine (Güney Afrika'da olan bir mekanizma), %8'i polise gideceğini ifade etti.

Bu veriler, işle ilgili güvencesizliklerin en standart biçimlerine verilen en uygun tepkilerin algılanışında bile grupların ve ülkelerin ne kadar farklılaştığını gösteriyor. Birçok ülkede işçiler hiçbir seçenek olmadığı görüşündeler. Bangladeş'te, her dört sendikası işçiden biri iş güvencesi kanunlarının ya da iş sözleşmesi ihlali durumunda bir şey yapmayacaklarını söyledi. Ancak devlet kurumlarına güven de çok zayıftı, bu nedenle ender olarak birileri bir sorun olduğunda onlara başvurabileceğini ifade etti. Bu durum bizi yönetişimin ana alanına getiriyor.

Çin'de, çoğu işçinin bir sendikaya üye olmasına karşın 2001'de yürütülen Çalışma Güvencesi Anketi'ne göre çok azı bir risk söz konusu ol-

SENDİKA YÖNETİMİNDE KADINLAR



Şekil 6- Sendikalarda yönetim ekibindeki kadınların oranı (bölgesel olarak) sendikaların yönetim pozisyonundaki kadınların yüzdesi (61 ülkede)

Çalışma güvencesi anketinin söz ve temsil güvencesi kısmında katılımcılara şu soruldu:

“En büyük sendikanın en üst düzey sorumlularının kaç erkek, kaç kadın?”

Eşit sayıda kadın ve erkeğin en üst düzey sendika sorumlusu olmasını bir hedef olarak var sayarsak, 61 ülkeden yalnızca 6’sı bu hedefe ulaşmış durumda. Her on sendikadan dokuzunun hiç üst düzey kadın sorumlusu yok. Bu temsil edilmeme durumu tüm ülkelerde görülüyor. Bununla birlikte her ne kadar hala oldukça düşük düzeyde olsa da, OECD ülkeleri üst düzey yöneticiler arasında en geniş bölgesel kadın payına sahip. Ortalamaları %26, ve hiç kadın yönetici olmaması %60 oranına kadar çıkıyor. Doğu Avrupa ve Orta Asya ülkelerinde de benzer durum görülüyor.

duğunda sendikaya başvuruyordu. Esas açıklayıcı nokta ücretler üç ay ya da daha fazla bir süre ödenmediği takdirde %35'inin hiçbir şey yapmayacağıydı.

İş güvencesi kurallarına uyulmaması durumunda dörtte biri hiçbir şey yapmazken, yalnızca %3.5'i kolektif bir eyleme katılıyor.

İş arkadaşının haksız işten çıkarılması durumunda işçilerin dörtte biri hiçbir şey yapmayacaklarını ifade etti. Bu, sendikalaşmış işçiler arasında bile sosyal dayanışmanın eksikliğine, iş arkadaşlarını destekleme korkusuna ya da adaletsiz bile olsalar yetkililerin aldıkları kararlara teslimiyete işaret ediyordu.

Toplu sözleşmenin ihlali durumunda, yanıt verenlerin dörtte biri hiçbir şey yapmayacağını söylerken, %12'si bir sendikaya başvuracaklarını ifade ediyordu.

Bu yanıtları Rusya Federasyonu'nda aynı sorulara verilen yanıtlarla karşılaştıralım. Orada, insanlara uzun süreli ücret ödememeye nasıl tepki verecekleri sorulduğunda, yalnızca %6'sı sendikaya başvuracağını söyledi. %13'ü greve gideceğini, %15'i yöneticilerine başvuracağını, %6'sı işveren-işçi anlaşmazlıkları komitesine gideceğini, %31'i mahkemeye başvuracağını, %6'sı da toplu eylemin en iyisi olacağını söyledi. Pek azı yalnızca işi bırakacağını ifade etti. Ancak işçilerin %15'i için bir şey yapmanın bir anlamı yoktu, çünkü eylem yararsızdı.

Haksız işten çıkarma durumunda %10'u sendikaya başvuruyor, %2'si greve gidiyor, %10'u yöneticisine başvuruyor, %12'si işveren-işçi anlaşmazlıkları komitesine, %46'sı mahkemeye gidiyor, %2'si toplu eyleme inanıyordu. Bu durumda %13'ü her tür eylemin yararsız olduğunu düşünüyordu.

Toplu sözleşmenin ihlali durumunda %10'u sendikaya başvuruyor, %2'si greve gidiyor, %11'i yöneticisine başvuruyor, %18'si işveren-işçi anlaşmazlıkları komitesine, %38'i mahkemeye gidiyor, %3'ü toplu eylemden yararlanıyor, %11'i işçi eylemlerini etkisiz olduğuna inanıyor ve hiçbir şey yapmıyordu.

İş güvencesi kurallarının ihlalin durumunda %15'i bir sendikaya başvuruyor, %2'si greve gidiyor, %16'sı yöneticisine başvuruyor, %1'i yalnızca yönetimi bilgilendiriyor, %16'sı işveren-işçi anlaşmazlıkları komitesine, %26'sı mahkemeye gidiyor, %3'ü toplu eyleme inanıyor, %11'i işçi eylemlerinin etkisiz olduğuna inanıyor ve hiçbir şey yapmıyordu. Yalnızca %0.2'si çalışma koşulları ve güvenliği riske girdiğinde işi bırakıyordu.

Birçok açıdan söz konusu istatistikler bir pasiflik durumunu veya tehlikeli olmasa bile arzu edilmeyen bir hukuksuzluğa alışma durumunu göstermesi nedeniyle üzüntü vericidir. Bu tür durumlarda söz hakkının güçlendirilmesi, işçilerin ve toplumun, bu işçilerin içerisinde ya-

şadıkları ve çalıştıkları toplulukların ve firmaların yararınadır.

7. KADININ SESİ OLARAK SENDİKALAR

Genelde kadınların sendikal hareketlerde ikinci sınıf yurttaş olarak kaldıkları söylenir. Kadınlar sendika üyesi olmaya, menfaatlerinin gözetildiğini hissetmeye ve lider pozisyonuna gelmeye daha mı az uygundurlar?

Genel görüntü çelişkili. Kadınlar genelde daha az sendikalaşsalar ve sendikalar da erkeklerin egemenliğinde olsa bile, kanıtlar gösteriyor ki kadınlar sendikalaşmadan yarar sağlamakla kalmıyorlar, bazı açılardan erkeklerden daha da fazla yarar sağlıyorlar. Bu son bulgu kadınların işçi olarak sendikalar olmadan erkeklerden daha savunmasız bir durumda kaldıkları gerçeğini gösteriyor olabilir. Bununla birlikte, ampirik veriler kadınların sendikalara katılmalarının onların yararına olacağını önermektedir –bu öneri cinsiyet eşitliğini destekleyici olarak daha kolay yapılsa bile.

Sonuç olarak, Asya’da sendika yönetimlerinde (6 ülke ile temsil edilen) kadınların payı %10 civarında. Orta Doğu ve Kuzey Afrika’da da durum buna benzer. Alt Sahra Afrika’sında ve Latin Amerika’da kadınların sendika yönetimine katılımı birazcık daha iyi: Ortalama yaklaşık %16. Yani altı üst düzey sorumludan biri kadın.

Yaptıkları işler yüzünden kadınları sendikalardan dışlama eğilimi var. Kadınlar erkeklerden daha çok “enformel” işlerde çalışıyorlar ve bu işlerde genelde sendikalaşma olmuyor. Bu ayırım işgücü piyasası tarafından da onaylanıyor. Bunun sonucu olarak Şili’de Çalışan Güvencesi Anketi’ne göre, yalnızca kadınların sendikal örgütlenme olan şirketlerde olma olasılıkları daha düşük olmakla kalmıyor, aynı zamanda sendikalı şirketlerde olsalar da erkeklerle göre daha az sendikalara bağlılar.

Doğu Avrupa’da kadınlar ve erkekler sendikalara karşı benzer bir yaklaşım içindeler. Ancak Macaristan’da kadınların büyük kısmı sendikalara olumlu yaklaşıyorlar ve biraz daha fazla oranda sendika üyesi oluyorlar.

Endonezya’da sendikal örgütlenme olan hemen hemen tüm şirketler sendikalarında kadınların olmadığını belirtti. Çalışma Güvencesi Anketi verileri kadınların erkeklerden daha az oranda sendikalaştıklarını ancak bunun ana nedeninin kadınların “enformel” işlerde çalışıyor olmaları olduğunu doğruladı. Daha öncede gördüğümüz gibi erkekler sendikalara daha çok inanıyorlar ve işçilere yardım edebildiklerini düşünüyorlar.

8. SÖZ FARKLARI VE SUSTURULMUŞ SÖZ HAKKI

Daha öncede belirttiğimiz gibi sendikalar çeşitli biçimde olabilirler.

“Mücadele” sonucunda başkaldıran bir ses olarak geliştikleri yerde “muhalifliğe” yönelik amaç odaklı olma özgürlüğüne sahip olabiliyorlar. Ancak 20. yüzyılın başında yöneticiler ve şirketler tarafından, daha sonra Japonya’da ve başka yerlerde çok az bir farkla yinelenen bir tepki olarak, “şirket sendikaları”nın kurumsallaştırması daha az muhalif bir modeli desteklemeyi denemek şeklinde oldu.

Aynı yolla, işverenler ve yöneticiler “insan kaynakları yönetimi” ve “çalışan katılımı” kavramlarının gelişimini teşvik etti.

Bu kavramlar kasıtlı olarak ya da başka bir şekilde işçilerin, bağımsız ve saldırgan sendikaların gereksiz ve yıkıcı olduklarına inanmalarını sağlayarak, onları bünyeye katma eğilimindeydi. Birçok gözlemci bu yollarla katılımın gerçek söz hakkının tepe taklak olmasına neden olduğuna inanıyordu. Diğerleriye, yalancı- katılımın bile gerçek katılımın neler elde edebileceği konusunda bir bilinç oluşturacağı düşünce-sindeydi.

Buna bağlı başka bir konu da, yönetimin ve hükümetlerin çeşitli söz hakkı şekillerini farklı düzeylerde ya da farklı konularla uğraşarak kurumsallaştırma eğilimiyle ilgili. Almanya’daki ikili endüstriyel ilişkiler sistemi buna klasik bir örnektir. Burada iş konseyleri ve sendikalar arasındaki bölünme temsil zayıflığına mı, temsil gücüne mi kaynaklık

eder sorusu kışkırtıcı bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak söz hakkının çoklu katmanları, birimlere, şirketlere ve sektörlerle bağlantılılık ile daha geniş sosyal dayanışma kavramı arasındaki gerilime ilişkin sorular ortaya atar.

Burası bu ayrıntılı tartışmaların değerlendirilmesinin yapılacağı bir ortam değil. Bununla birlikte, geleceğe ilişkin düşünceleri kışkırtan bazı Çalışan Güvenliği Anketi bulgularının üzerinden geçmek yararlı olabilir.

Şüphesiz dünyanın birçok yerinde işverenlerin büyük çoğunluğu sendikalara karşı ve ortadan kalktıklarını görmek istiyorlar. Ancak birçok ülkede düşünceler karışık ve “mevcut” sendikalara karşı olan işverenlerin arasından bazıları işçinin sesinin duyulduğu bir mekanizmanın sağlandığını da görmek istiyorlar.

Şili, sendikaların iyi ya da kötü dönüştüğü etkileyici bir örnektir. İşletme araştırmalarına göre, yönetimlerin beşte biri sendikaların artık gerekli olmadıklarına inanmaktadır, on tanesinden üçü işçilerin haklarının korunması için sendikaların gerekli olduklarını ve bu orandan biraz fazlası sendikaların sosyal ve ekonomik açıdan daha yararlı olmaları için yeniden örgütlenmeleri gerektiğini düşünmektedir. Değişimi isteyenlerin çoğu sendikaların daha çok sosyal kulüplere dönüştüğünü, bazıları daha çok kooperatifler gibi

olmalarını ve %18'i de çalışan derneklerine dönüştüğünü görmek istemektedir.

Açık ve net olan, yönetimlerin işçileri özellikle sözde işçi-yönetim işbirliği sistemleriyle şirket bünyesine çektikleridir. 2000'den itibaren, sanayi şirketlerinin dörtte birinden fazlası bazı biçimlerde işçi-yönetim işbirliği sistemini işlettiler. Bu sistem, esas olarak ya kalite çemberleri kümesi (toplamın %45'i) ya da işgücü- yönetim tartışma grupları (%34) şeklindedir. Bu girişimlerin kapsadığı esas konu açık farkla "verimlilik"ti (%41). Bunu "iş organizasyonu" (%21) ve "ücretler" (%41) takip etmektedir. Yönetimlerin, işbirliği sistemlerinin esas sonucu olarak verimlilikte artış olacağını düşünmeleri şaşırtıcı değildir. Bununla birlikte, işçilerin kendilerini şirketle daha çok özdeşleştirmelerine yol açmasının da üzerinde durmaktadırlar.

Brezilya'da sanayi alanındaki yöneticilerin yaklaşık %12'si sendikaların artık gerekli olmadığını düşündüklerini ifade etmektedir, yaklaşık üçte biri gerekli olduklarını ve %48'i yeniden örgütlenmeleri gerektiğini düşünmektedir. Bu sendikaları dikkate değer bulmayanların beşte biri kooperatiflerin en uygun iş örgütü tipi olduğunu düşünmektedir, %29'undan fazlası bunların sosyal örgütler olması gerektiğini, üçte biri de çalışan dernekleri olmaları gerektiğini düşünmektedir.

Brezilya'daki sanayi şirketlerinin beşte birinde bir işçi- yönetim işbirliği sistemi işlemektedir. Esas olarak "işgücü yönetimi tartışma grubu" şeklindedir (yarısından fazlası böyleydi), bunu kalite döngüsü sistemi (%32) takip etmekte. Brezilya'da ana konu iş organizasyonudur, bunu da üretkenlik takip ediyor. Şili'deki gibi, bu yaklaşımın esas sonucu olarak verimliliğin artması (%30) beklenmekte, bunu da şirketle özdeşleşme (%25) takip etmektedir.

Dünyanın diğer tarafında, Filipinler'de birçok işveren, sendikaların konuyla ilgisi olmadığını düşündüğünü söylemektedir. Bu kişiler kooperatiflerin ve çalışan derneklerinin en uygun iş örgütü tipleri olduğunu düşünmektedirler. Birçok şirket bir işçi-yönetim işbirliği sistemine başvurmuştur. Esas olarak "işgücü yönetimi tartışma grubu" şeklindedir. Bunu, ana hedefi verimlilik artışı olan kalite çemberleri izlemektedir.

Tanzanya'da sanayi şirketlerinin yöneticilerinin dörtte biri sendikaların gerekli olmadığını düşünmekte, ama üçte birinden fazlası sendikaların işçilerin çıkarlarını korumaya yardımcı olabileceğine inanmaktadır. Yaklaşık %13'ü sendikaların yeniden örgütlenmeleri gerektiği kanısında, dörtte birinise konuyla ilgili bir görüşü yoktur.

Sendikalara karşı olanların yaklaşık %17'si işçilerin kooperatifler

ÇIKTIDA YÜKSEK DEĞER

Girdide/Süreçte Yüksek Değer		Girdide/Süreçte Düşük Değer	
Bölgeler	Örnek Alınan Ülkeler	Pragmatist Ülkeler	
Afrika ve Orta Doğu	Güney Afrika	Mauritius	
Kuzey ve Güney Amerika		Barbados Brezilya Kanada Şili	Santa Lucia Saint Vincent ve Grenada ABD
Asia		Avustralya Çin Kribati	Kore Yeni Zelanda Filipinler
Doğu Avrupa ve Orta Asya	Bulgaristan	Çek Cumhuriyeti Estonya Macaristan Latviya	Litvanya Romanya Rusya Federasyonu Slovakya
Batı Avrupa	Avusturya Belçika Danimarka İspanya Finlandiya Almanya İrlanda	İtalya Lüksemburg Hollanda Norveç Portekiz İsviçre İngiltere	

ÇIKTIDA DÜŞÜK DEĞER

Girdide/Süreçte Yüksek Değer		Girdide/Süreçte Düşük Değer	
Bölgeler	Geleneksel Ülkeler	Yapılacak Çok Seyi Olan Ülkeler	
Afrika ve Orta Doğu	Cezayir Benin Burkina Faso Kongo Fildişi Sahilleri Gana	İsrail Madagaskar Senegal Sierra-Leone Tunus	Burundi Fas Nijerya Ruanda Tanzanya Türkiye Zimbabve
Kuzey ve Güney Amerika	Arjantin Kosta Rika Dominik	Meksika Panama	Kolombiya Peru Venezuela
Asia	Japonya	Bangladeş Fiji Hindistan Endonezya Nepal	Pakistan Papua Yeni Gine Sri Lanka Tayland
Doğu ve Orta Avrupa	Beyaz Rusya Hırvatistan	Moldovya Tacikistan	Kırgızistan Türkmenistan Ukrayna Özbekistan
Batı Avrupa	Fransa Yunanistan	Cezayir Ermenistan Azerbaycan Gürcistan Kazakistan	

Tablo 6- Söz Hakkı Güvenliği Endeksi

şeklinde örgütlenmeleri gerektiğini düşünmekte, %54'ü emek örgütlerinin yalnızca sosyal amaçlı olmaları gerektiği, %27'si de çalışan derneklerinin en uygun şekil olacağı kanısındadır. Yaklaşık %18'inin bir tür işçi-yönetim işbirliği sistemi vardır. Esas olarak tartışma grubu şeklindedir, ana amacı verimliliği artırmak, en önemli sonucu da bunu gerçekleştirmektir.

Endonezya'da sanayi şirketlerinin yönetimleri çoğunlukla sendikaların gerekli olduğunu ve işçilerin güvencesini artırdıklarını düşünme eğilimindedirler. Yalnızca %22'si sendikaların gereksiz olduğunu düşünmektedir. Ancak şirketlerin birçoğu sendika örgütlenmesi yerine bir işçi-yönetim işbirliği sistemi yürütmektedir (%33). Genelde kabul edildiği gibi, ana sistem şekli bir tür tartışma grubudur. Baskın olarak sistemin ana hedefi verimliliği artırmaktır.

Pakistan'da işletme araştırması kapsamında görüşme yapılan yönetimlerin dörtte birinden biraz fazlası sendikaların gereksiz olduğu düşüncesindedir.

Yalnızca %9'u sendikaların işçileri koruyabildiğini ve yaklaşık üçte ikisi sendikaların yeniden örgütlenmeleri gerektiğini düşündüğünü söylemiştir.

Çoğunluk sendikaların sosyal konulara odaklanması gerektiği kanısındadır ve beş yöneticiden biri çalışan derneklerinin en uygun emek

örgütü şekli olduğunu düşünmektedir. Çok az şirketin veri değerlendirilmesini hak edecek bir işçi-yönetim işbirliği sistemi vardır.

9. ULUSAL TEMSİL GÜVENCE ENDEKSİ

Bir ulusal temsil güvencesi endeksi tasarlamak için örgütlenme özgürlüğünün standart yönlerine odaklanan oldukça geleneksel bir tutum izlenmesine karar verildi. Diğer güvence endeksleriyle birlikte, tek bir temsil endeksinde birleşen bir dizi girdi göstergesi, süreç göstergesi ve çıktı göstergesi bulunmaktadır.

Girdi göstergeleri

Arzulanan girdi göstergeleri, işçilerin üyesi olabileceği kolektif yapıların varlığı kadar yasal ve düzenleyici çerçeveye de dayanmalıdır. Girdi göstergeleri, özünde devletin temsil güvencesi konusunda resmi taahhüdünü değerlendirir. Girdi göstergeleri, ülkenin yerleşmiş, uluslararası örgütlenme özgürlüğü "Sözleşmeleri"ni onaylayıp onaylamadığı ve ülkede sendikalara ve rahatça örgütlenmelerine izin veren bir yasa olup olmadığı gibi göstergeleri kapsayabilir. Ayrıca pazarlığın çerçevesi ve pazarlık özgürlüğü, grev yapma özgürlüğü, grev gözcülüğü yapma gibi ölçütleri kapsayabilir.

Beş girdi göstergesi seçilmiştir. Üçü ülkenin konuyla en ilgili ILO

Sözleşmelerine verdiği onayı dikkate alır. Eğer ülke 87 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi'ni (1948) onayladıysa değer olarak 1, onaylamadıysa 0 verilir. Eğer 98 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi'ni (1949) onayladıysa 1 onaylamadıysa 0; eğer 141 No'lu Kırsal Kesim İşçilerinin Örgütlenmesi ve ekonomik ve sosyal gelişimdeki rolleriyle ilgili Sözleşmesi'yi (1975) onayladıysa 1, onaylamadıysa 0 verilir.

Dördüncü olarak eğer bir ülkenin yasasında kurulabilecek sendika tipleri ile ilgili bir kısıtlama yoksa 1 verilir. Bunun nedeni ulusal ve sektörel sendikaların, yerel ya da fabrika düzeyindeki sendikaların tek başlarına sağladığından daha yüksek düzeyde toplu temsil sağlayabilmesidir.

Beşincisi toplu pazarlık kanununun olması ve kapsamıdır. Burada mümkün olan üç değer vardır: eğer ülkede toplu pazarlık için bir yasa ya da başka bir resmi araç yoksa 0; böyle bir yasa var ama kapsamı sınırlıysa 1, kapsamı genişçe bir yasa varsa 2 verilir.

Girdi endeksinin en resmi ve uluslararası bileşenlerine oransız ağırlık vermek istemediğimizden beş girdi göstergesi 2 diziye ayrılır. Birinci dizi üç Sözleşme onay göstergesini kapsar ve ulusal yasa bileşeni olan ikincinin yarısı kadar ağırlık verilir (37).

Süreç göstergeleri

Süreç göstergeleri söz hakkını güçlendiren mekanizmalardır; dört gösterge seçilmiştir.

Birinci olarak eğer işgücü ve sosyal politikalarla ilgilenen, ulusal, üçlü bir yapı ya da konsey varsa 1, yoksa 0 verilir.

İkinci olarak eğer ülkenin yasama organı, sivil toplum kuruluşlarının işçilerin çıkarlarını destekleme yönünde çalışmalarına izin veriyorsa 1, vermiyorsa 0 verilir.

Üçüncü olarak toplu sözleşmenin kapsadığı tüm işçilerin yüzdesi için, ücretli ve maaşlı istihdamın sayısını işgücünün yüzdesi ile çarpıp sonucu ayarlanmış bir cetvel kullanılmaktadır. Bazı ülkelerde burada gerçek rakamlar görülür, ancak birçok ülkede kaba bir hesap söz konusudur. Buna göre, ikincil bilgiyi kullanmamız gerekir ve beş dereceli bir sıralama (pek az, az, orta, yüksek ve çok yüksek) yapabiliriz. Sonuncusu, söz hakkı temsili için potansiyel durumun bir ölçütü olarak çalışanların tüm istihdamdaki payıdır.

Çıktı göstergeleri

Temsil güvencesi açısından uygun *çıktı* göstergelerini tasarlamak görece olarak daha zordur ve bütüncül endekste girdi ve süreç göstergelerine göre daha fazla ağırlık hak eder. Etkinlikle ilgili göstergelere formel göstergelere göre ayrıcalık tanınır.

Dört gösterge seçilmiştir. Toplu

temsil güvencesi standart girdi göstergesi *sendikalaşma* oranıdır, örneğin, sendikalara üye olan işgücünün yüzdesi. Maalesef bu temsil güvencesi açısından geçerli sayılsa da, bunu tatmin edici bir şekilde ölçmek mümkün değildir. Sayılar bazı ülkelerde sendikaların kendi hazırladıkları raporlardan, bazılarında ise örnekleme anketinden (prensip olarak en güvenilir yöntem) elde edilmektedir. Bazılarında ise şirket araştırmalarından alınmaktadır.

Hesaplanmış sendikalaşma oranları ILO'nun Dünya Çalışma Raporu'ndan ve SES Birincil Veri Tabanı'ndan alınmaktadır. Birçok kavramsal ve ölçüme dayalı zorluk vardır ve bu açıdan uluslararası verileri geliştirmek için yapılması gereken çok şey vardır. Bizim yaptığımız, eski Sovyetler Birliği'nde çok yüksek kaydedilen sayıları yanıltıcı derecede yüksek veriler olarak değerlendirmektir. Bu kısmen 1980'lerin sonlarına ya da 1990'ların başlarına kadar, tüm işçilerin en azından resmi olarak sendikalara üye olmaları gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. Burada geçmişten kalan bir şey söz konusudur, bu nedenle tüm bu ülkeler için değerleri – ülkelerin çoğunu yüksek dilimde bırakan yarıya indirdik. Tüm ülkeler için sendikalaşma rakamları, kaydedilen oranın (ya da eski Sovyetler Birliği ülkelerinde yarısının) ücretli ve maaşlı istihdamın işgücünün yüzdesiyle çarpılmasıyla ayarlandı.

İkinci olarak 1990'larda sendikalaşmadaki değişim hesaplamasını tahmini olarak kullanıyoruz. Veri güvenilirliği ve bazı durumlarda "tahmini hesaplara" dayanma gerekliliği nedeniyle bu tahmini değişiklikleri bazı gruplara ayırıyoruz –büyük düşüş, küçük düşüş, az ya da hiç değişiklik, az artış ve çok artış. Söz konusu on yılda en çok rastlanan çıktı sendikalaşmadaki büyük düşüştür, bunu ülkelerdeki küçük düşüşler izlemektedir.

Üçüncü olarak bir sivil toplum kuruluşu olan Freedom House tarafından geliştirilen ve 1'den (özgürlük açısından en yüksek) 7'ye kadar sıralanan Özgürlükler Endeksini aldık (38). Temsil endeksinin amaçlarına uygun olarak sıralama ters çevrildi, daha büyük sayıya daha büyük ağırlık verildi. Son olarak güvenceyi, düzelmiş ya da bozulmuş bir durum şekillendirdiğinden Sivil Özgürlükler Endeksi'nde 1990 ve 1999 arasındaki değişiklik için bir ölçüt eklendi ve iki değer oranı olarak belirtildi.

1999 yılı için 99 gelişmiş ve gelişmekte olan ülke için hesaplamalar yapıldı. Sonuçlarla ilgili olarak birçok yorum yapılabilir (Tablo 6). Tahmin edildiği gibi İskandinav ülkeleri ve diğer Batı Avrupa ülkeleri en yüksek değere sahiptir. En üst sıralarda İsveç, Finlandiya, Danimarka ve Norveç bulunmaktadır. Amerika ve Asya'da hiç "örnek alınan" ülke yoktur. Afrika'daki Güney Afrika

gelişmekte olan ülkeler arasında en iyi performansla sahip. Güney Afrika 1990'larda sendikalaşma oranının güçlü bir şekilde arttığı birkaç ülkeden biriydi. Durumu biraz şaşırtıcıdır. Batı Avrupa dışındaki "Örnek alınan" ülke kategorisindeki tek ülke Bulgaristan'dır. Bulgaristan bu duruma, işçilerin sözlü temsilini destekleyen ve garantileyen mevzuat ve diğer kurallar konusunda elde ettiği önemli başarılar nedeniyle ulaştı.

Bir sonraki en iyi söz hakkı güvencesi sağlayan ülkeler -Pragmatistler- esas olarak Amerika, Doğu Asya ve Pasifik'te bulunuyor, ayrıca Rusya Federasyonu ve yüksek gelirlili Doğu Avrupa ülkeleri de bunların arasında (Şekil 5). Bu grubun dışında kalanlar, güvencesi sağlamada aşağı doğru giden bir sırayla İsviçre, Moritus, Filipinler ve Çin.

Bunların tersine neredeyse tüm ülkelerin üçte ikisi temsil güvencesi konusunda yetersiz düzeydedir ve bunların her ikisinden biri "Yapılacak Çok Şeyi Olan" kategorisinde yer alıyor. Neredeyse Afrika ve Orta Doğu'daki tüm ülkeler ya "Geleceksel" ya da "Yapılacak Çok Şeyi Olan" kategorilerindedir. Hindistan ve Endonezya gibi büyük Asya ülkeleri ve Orta Asya cumhuriyetleri de bu son gruba dâhildir.

Ortalama performans gösterenler -Gelenekseller- genelde Afrika ve Latin Amerika'dan çıkıyor. Şaşırtıcı olarak Fransa ve Yunanistan da bu

gruba giriyorlar. Bunun nedeni Fransa'da sendikalaşma oranının çok düşük olması, Yunanistan'da da 1990'lardan sonra sendikalaşmanın çok düşmesidir.

Sonuç olarak, bu sonuçlar diğer sosyal göstergeler ve ilgili bilgi kaynaklarıyla uyum içindedir. Ayrıca ülkelerin sayıca nispeten dengeli üç tipten ya da gruptan birine uyduğunu öne sürerek, dünyada söz hakkının nasıl konu edildiği ve dağıtıldığı hakkında bir öykü anlatıyor. Birinci grup bu açıdan güvencesi ihmal eden ya da reddeden 99 ülkeden 36'sını kapsıyor.

İkinci grup söz hakkı ihtiyacı konusunda ikna olmuş, onu korumak için adımlar atmış ama daha tam başaramamış 24 ülkeden oluşuyor. Bu grup her kıtadan ve siyasi rejimden ülkeleri kapsıyor. Hepsinde ortak olan maddi kaynak ve/ya da politik arzu eksikliği.

Üçüncü grup, "söz hakkı güvencesi"ni sağlayan fakat seçtikleri model açısından farklılaşan 39 ülkeyi kapsıyor. Bunun ağırlıklı Batı Avrupa'da görülen bir şekilde, hak temelli ve devlet temelli bir yaklaşım yansıtılarak söz hakkı açık bir şekilde korunuyor.

Coğrafi bölgeler temelindeki diğer bir şekilde ise temsil güvencesi eşit düzeylerde sağlanıyor, ancak özel sektörün esas rolü oynadığı ve zayıf bir formel korumanın olduğu daha liberal bir yaklaşım benimsemiyor.

10. GELECEK YÖNELİMLER

Bu bölüm işçilerin temsil güvencesi üzerineydi. Ancak başka gelişmeleri de dikkate aldı. Bölümün ilk kısmında üzerinde durulan, sendikalarla bağdaştırılan temsil güvencesinin gücüyle ilgili endişeler, böyle bir güvencenin her ekonomik gelişim düzeyindeki toplumda sahip olabileceği pozitif değer bağlamında değerlendirilmelidir.

Temsil Güvencesi Endeksi bir dizi önemli sosyal ve makroekonomik gösterge ile belirgin şekilde karşılıklı ilişki içindedir. Özetle, daha çok gelir güvencesi ile pozitif korelasyon (olumlu bağıntı) içindedir. Ayrıca, çalışma güvencesi, istihdam güvencesi, mesleki güvenlik ve işgücü pazarı güvencesi ile -giderek azalan bir sıralamada- yüksek derecede pozitif korelasyon içindedir. Bu sıralama daha önceki bölümlerde ayrı ayrı özetlenen endekslerde hesaplanmıştır.

Bekleneceği gibi, gelir güvencesi ile bağlantısı olduğu düşünülürse Temsil Güvencesi Endeksi gelir dağılımının Gini katsayısı ile ters orantılıdır ve eşitsizliğin düşük düzeyleriyle ilişkilendirilmiştir. Ayrıca, UNDP'nin İnsani Gelişim Endeksi ile de pozitif ve istatistikî olarak belirgin bir korelasyon içindedir.

Bunlar esasında işçinin temsil güvencesinin ekonomik güvencenin güçlü ve etkili bir biçimi olduğunu gösteren cesaret verici işaretlerdir.

Küreselleşme çağında dünyada söz hakkının ana biçimlerinde görülen güçlü aşınma endişe vericidir.

DIPNOTLAR

- (1) T.H.Marshall: Yurttaşlık ve Sosyal Sınıf (Cambridge. Cambridge Üniversitesi yayınları, 1950).
- (2) Yeniden yapılanma bazı yerlerde yavaş seyretmektedir. Sendika sayısında da azalmalar mevcuttur. 2002 tarihli PSS verilerine göre Azerbaycan gibi ülkelerde bile sendikalaşma oldukça büyük düşüş göstermektedir.
- (3) Daha geniş bilgi için, bkz. G.Standing, *Yeni Paternalizmin Ötesi: Eşitlik için Temel Güvence Sistemi* (Londra, Verso. 2002).
- (4) A.Flanders: *Yönetim ve Sendikalar* (Londra. Faber. 1970). Sayfa 15-16
- (5) Örnek için bkz. R.J. Franzese: "Para politikası ve ücret müzakerelerinde kurumsal ve yapısal etkileşimler". P.Hall ve D.Soskice. *Kapitalizmin Türleri: Karşılıklı Menfaatlerin Kurumsal Temelleri* (Cambridge. Cambridge Üniversitesi Yayınları 2001). Sayfa 411-434.
- (6) M.Olson: *Toplu Hareketin Mantığı: Kamu Malları ve Grup Teorileri* (Cambridge. M.A.Harvard Üniversitesi Yayınları. 1965).
- (7) C.Crouch ve W.Streeck: *Politik Ekonomi ve Modern Kapitalizm* (Londra. Sage. 1997) kitabından bölüm: W.Streeck: "Alman kapitalizmi : Var mı? Varlığını sürdürürebil-

- lecek mi mi?
- (8) C. Afford: *Yıkıcı Reform : Doğu Avrupa'da Çöken Sağlık Sistemleri* (Cenevre, ILO. 2003).
- (9) J. Unni ve U Ranni: *Hindistan'ın Gujarat Eyaletinde Gayriresmi Çalışanların Sosyal Güvenceden Yoksunluğu*, SES dosyası No.30 (Cenevre, ILO.2002).
- (10) S. Dasgupta: Bangladeş, Brezilya, Macaristan ve Tanzanya'da sendikalar hakkında düşünceler, *Uluslararası Çalışma Araştırması*, Cilt 141, No.4, 2002, sayfa.417.
- (11) Ibid., sayfa 429.
- (12) Pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiş bulunan klasik bir çalışma : R. Freeman ve J.Medoff : *Sendikalar Ne Yapar?* (New York, Basic Books, 1984).
- (12) Temel ILO Sözleşmeleri: Zorla Çalıştırma ile ilgili 29 nolu Sözleşme, 1903; örgüt Kurma özgürlüğü ve örgütlenme Hakkının Korunması ile ilgili 87 nolu Sözleşme, 1948; örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakları ile ilgili 98 nolu Sözleşme, 1949; Eşit Ücret ve Haklar ile ilgili 100 nolu Sözleşme, 1951; Zorla Çalıştırmanın Azaltılması ile ilgili 105 nolu Sözleşme, 1957; (İstihdam ve Meslekler) Ayrımcılıkla ilgili 111 nolu Sözleşme, 1958; Asgari Yaş ile ilgili 138 nolu Sözleşme, 1973; Çocuk İşgücünde En Kötü Uygulamalar ile ilgili 182 nolu Sözleşme, 1999.
- (14) *Sendikal Hakların İhlali Hakkında Yıllık Anket 2003* (Brüksel, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu-ICFTU; 2003).
- (15) T. Aiat ve T.Tzannatos: *Sendikalar ve Toplu Sözleşme: Küresel Dünyadaki Ekonomik Etkileri* (Washington DC, Dünya Bankası, 2002).
- (16) Bu konu ile ilgili pek çok çalışmadan biri de J. Budd ve I. -G. Na'ya aittir: "toplular sözleşmelerle belirlenen sendika üyelerinin ücretleri". *İş Ekonomisi Dergisi*, Volüm 18, No.4,2000,sayfa 783-807.
- (17) T. Boeri, A. Brugiavini, L. Calmfors: *21. Yüzyılda Sendikaların Rolü* (Oxford, Oxford Üniversitesi Yayınları, 2001), sayfa 17.
- (18) Dasgupta, 2002, sayfa 426.
- (19) Örneğin, şirket içindeki işçinin güçlü söz hakkının bulunmasının verimliliği de beraberinde getirdiğine dair kanıtlar mevcuttur, bu da işgücü maliyetlerini arttırmadan daha yüksek ücretler ödemeyi mümkün kılmaktadır.
- (20) Bu tartışma metinleri için, bkz. Standing, 2002.
- (21) Tekrarlayarak yapılan işler sonucu oluşan sinir ve kas zedelenmeleri kalıcı travmatik rahatsızlıklardır. - Bkz. İş güvenliği hakkındaki 7. Bölüm.
- (22) D. Fairris ve M. Brenner: "Kalıcı travmatik Rahatsızlıkların artışı ve işyeri dönüşümleri: Bir bağlantı var mı?", *Emek Araştırmaları Dergisi*, Volüm 22, No.1, 2002, sayfa 15-28; Brenner, 2001, iş güvenliği hakkındaki 7. bölüm.

- (23) D. Fairris: "Sendikalı ve sendikasız çalışma ortamlarında tehlikeli/riskli işler ve telafi edici ödemeler", *Emek Araştırmaları Dergisi*, Volüm XIII, No.2, Bahar sayısı 1992, sayfa 205-21.
- (24) W. Gereluk ve L. Roger: *Küresel Ekonominin Sürdürülebilir Kalkınması: "Bir Sendika Bakış Açısı"*, SES No.19 (Cenevre, ILO, 2002).
- (25) L. Zsoldos ve G. Standing, 2002. Kabul edilsin ya da edilmesin burada daha geniş bir şekilde araştırılması gereken bir ilişki mevcuttur.
- (26) M. Keith: *Barefoot Araştırması: Bir İşçinin İş Güvenliği Organizasyon El Kitabı* (Cenevre, ILO, 2002).
- (27) L. Azaroff ve C. Levinstein: *İş Güvenliğinin İzlenmesi Hakkında Yenilikler: Lowell Massachusettes'deki Asyalı Mülteciler Hakkında Bir Çalışma*, SES No.21 (Cenevre, ILO, 2002),
- (28) G. Standing: "Sendikalar yapısal uyumu engeller mi, hızlandırır mı?", *Cambridge Ekonomi Dergisi*, Volüm 16, No.3. 1992, sayfa 327-354.
- (29)
- (30)
- (31)
- (32) Bkz inter alia. P.A. Hall ve R. Franzese: "Merkezi banka bağımsızlığı, eşgüdümlü ücret pazarlığı ve Avrupa Para Birliği", *International Organization* Cilt 52 Yaz 1998, s. 505-535; D. Soskice "Ücret saptama: ileri endüstrileşmiş ülkelerde kurumların değişen rolü", *Oxford Review of Economic Policy*, Cilt 6, 1990 s.36-61
- (33) F. Carneiro ve A. Henley: "Brezilya'da ücret saptama: sendika pazarlık gücünün ve gayri resmi istihdamın büyümesi" *Journal of Development Studies*, Cilt 34 Sayı. 4 1998, s.133
- (34) Standing, 1990, ibid, s.385
- (35) Dasgupta, 2002, ibid, s.436
- (36) Bkz Bölüm13 güven üzerine kısım 13.5
- (37) ICFTU raporlarından, ABD Dışişleri Bakanlığı raporlarından ve ILO örgütlenme özgürlüğü Komitesi raporlarından kodlama bilgisine dayanan, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık ölçütüne alternatif ya da tamamlayıcı yaklaşım için bkz. D. Kucera "Çekirdek İşçi Haklarının Emek Maliyeti ve Yabancı Doğrudan Yatırım Üzerinde Etkileri: Genel Kanının Değerlendirilmesi, ILS Tartışma makalesi (Cenevre, Uluslararası Emek Çalışmaları Enstitüsü,2001)
- (38) Vatandaşlık özgürlükleri Endeksi "örgütlenme ve organizasyon hakları", ifade ve inanç özgürlüğü", "hukukun üstünlüğü ve insan hakları" ve "kişisel özerklik ve ekonomik haklar" kapsar. Freedom House: *Dünya'da özgürlük: Siyasi Haklar ve Vatandaşlık Özgürlükleri Yıllık Araştırması* (New York, çeşitli yıllar)