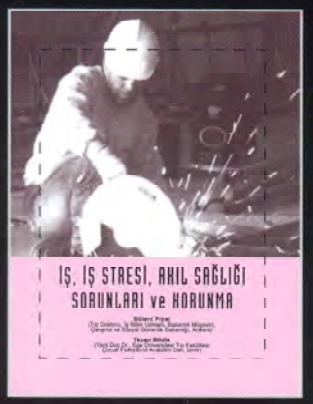
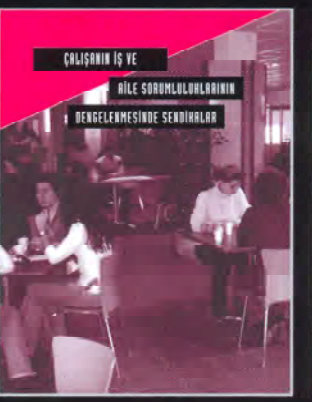
sendikal notlar



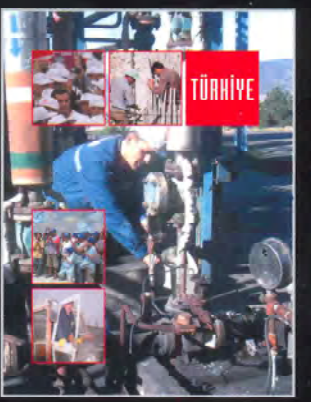
ÖZGÜRLÜK

EMEK

DAYANIŞMA







SENDİKA

HAK

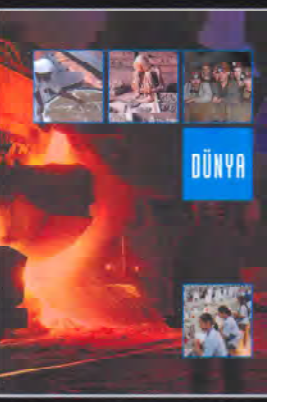
BARIŞ

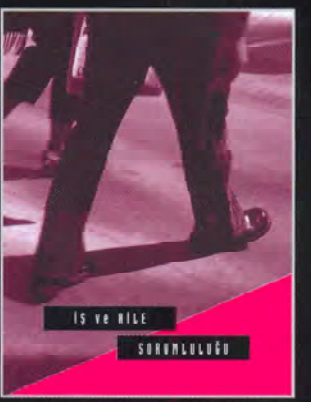
EKMEK

GREV

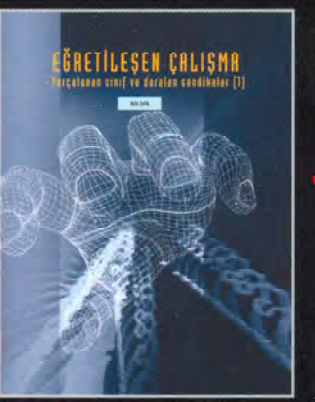
BİRLİK











EMEK

İŞ

TOPLU

SÖZLEŞME

DEMOKRASİ

Sendikal Notlar Sayı: 32 Ağustos 2007

İÇİNDEKİLER

Sunuş 3

Türkiye 5

Dünya 22

İş ve aile sorumluluğu 30

Çalışanın iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesinde sendikalar 52

İş, iş stresi, akıl sağlığı sorunları ve korunma 71

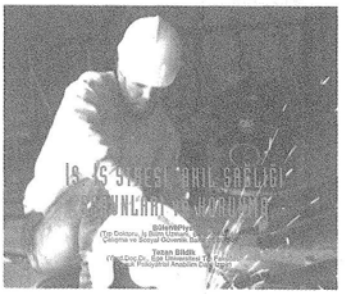
Eğretileşen çalışma-parçalanan sınıf ve daralan sendikalar 92

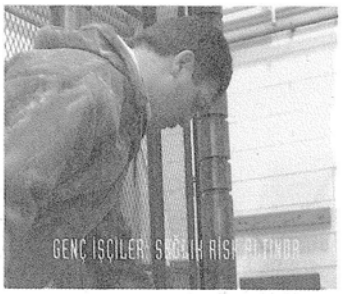
Genç işçiler: Sağlık risk altında 112

Sözleşmeli işçilik: Zamanı düzenlemek 132

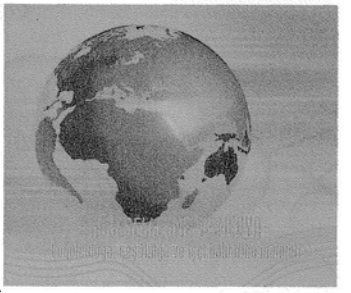
Küreselleşme ve medya 145











Petrol-İş Sendikası Merkez 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
e-mail: dosyay@mynet.com

•

Baskı: Özyurt Matbaacılık
Büyük Sanayi Elif Sokak No: 7/197
Ankara
Tel: 0312. 384 15 36

Baskı Tarihi: 5 Eylül 2007

SUNUŞ

Sendikal hakların en önemli yanını örgütlenme hakkı ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakları oluşturur.

Bu haklar, gerçekte içiçe geçmiş birer bütündür. Ancak ne biri diğerine indirgenebilir, ne de biri diğerine göre değersiz veya önemsizdir. Her biri de işçilerin toplumsal yaşam alanının tartışılamaz demokratik araçlarıdır. Kuşkusuz endüstriyel eylem hakları, siyasal yaşama katılım hakları, temsil hakları gibi diğer birçok hak, bu haklarla organik bir bağıntı oluşturur.

Ülkemizde genel olarak sendikal hakların kısıtlılığından söz ederken bir bütünün yetersizliğinden, etkisizliğinden söz edilmektedir. Gerçekten de evrenselleşmiş birçok hak ile demokratik istemlerin uygulanma düzeyleri dikkate alındığında Türkiye'de yürürlükte bulunan sendikal hakların çok yetersiz kaldığı, evrensel olandan uzaklaşarak içine çökmeye, yetersizleşmeye, etkisizleşmeye ve giderek biçimselleşmeye başladığı söylenebilir.

Sendikal örgütlenme süreçlerinin gerilediği günümüz koşullarında örgütlenmede yeni boyutlar oluştu-

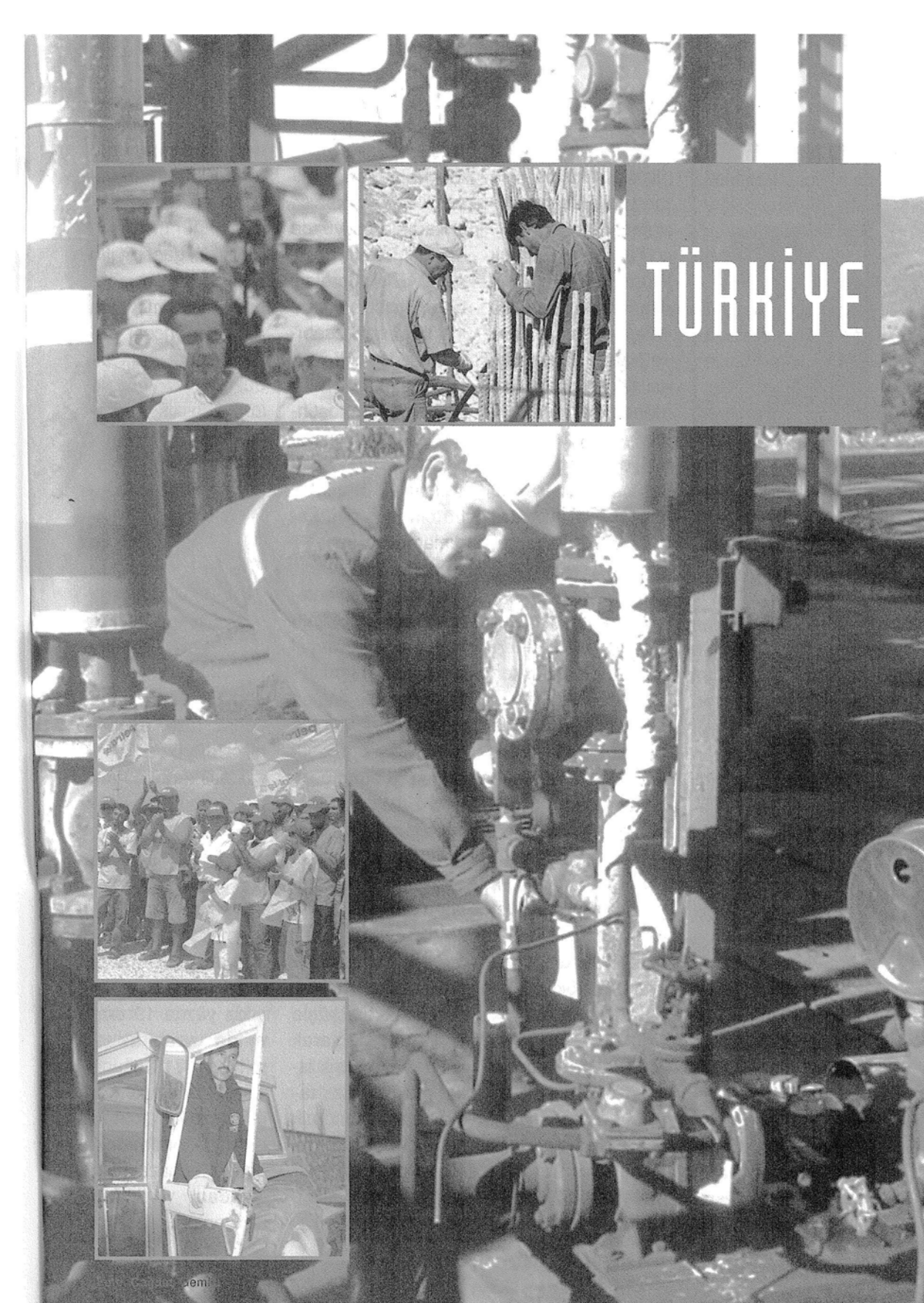
rulamazken, toplu iş sözleşmesi kazanımları konusunda büyük duyarsızlıklar gözlenmektedir. Toplu iş sözleşmeleri görüşmelerine kimi durumlarda sıradan "şekil şartı" olarak bakılabildiği gibi toplu iş sözleşmesinin yalnızca parasal getirileri öne çıkartılabilmektedir. Hatta kimi zaman toplu iş sözleşmelerine küçümseyici tavırlar alınabilmektedir.

Oysa sendikaların örgütlenme sorunlarının **gizli kilitinin** işçilere toplu güvenceler getiren toplu iş sözlemeleri olduğu ve bunun etkili tanıtımlarla örgütlenme süreçlerindeki sorunları aşmada çok önemli katkılar sağlayabileceği unutulmamalıdır.

Bunun için ikili bir görevin olduğu da tartışma götürmez. Bu görevlerden biri toplu iş sözleşmesi oluşum ve uygulama süreçlerini üyelere ve kamuoyuna açıklamak, diğeri toplu iş sözleşmeleri konusunda yeni yasal düzenlemelerin kaçınılmazlığını sürekli olarak dile getirmek.

Saygılarımızla.

Merkez Yönetim Kurulu



TÜRKİYE



KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI: DÖRTTE BİR

Türkiye'nin en önemli sorunlarının başında istihdam sorunları geliyor. Çoğu kez gizlenen, kıyıya köşeye atılan istihdam sorunlarının boyutları gelecekte büyük sosyal sorunların oluşumunun ipuçlarını da veriyor.

Resmi rakamlara göre yüzde 11-12 dolayında açık işsizliğin olduğu Türkiye'de gerçekte bu oranın yüzde 20'le tırmandığı belirtiliyor. Bu arada özellikle gençler arasındaki işsizlik oranı yüzde 30'lara yaklaşıyor. Kadınların işgücüne katılımına ilişkin rakamlar ise ne yazık ki tam bir trajediyi yansıtıyor.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nun Hanehalkı İşgücü Araştırması'na göre istihdam, ilk çeyrekte geçen yılın aynı dönemine göre 794 bin kişi artarak 21 milyon 398 bin oldu. İşsiz sayısı ise 36 bin kişi azalarak 2 milyon 760 bine geriledi.

İstihdam verilerine göre çalışanların yüzde 74.4'ünü erkekler oluştururken 15 yaş üstü kadın nüfusta işgücüne katılanların oranı yüzde 23.4'le sınırlı kaldı. Kadın çalışanların yüzde 43.4'ü tarım sektöründe çalışırken, yüzde 40'5'i hizmet sektöründe istihdam edildi. Sanayide bu oran 15.5 oldu.

Kadınların en çok çalıştığı sektör olan tarımda erkeklerin yalnızca 18.6'sı çalışıyor. Erkeklerin istihdam edildiği sektörler arasında hizmet yüzde 53.3'le ilk sırada yer alırken, ikinci sırada yüzde 22'yle sanayi geliyor.

Kadınların yüzde 46.6'sı ücretli, yüzde 34.7'si ücretsiz aile işçisi, yüzde 12.9'u kendi hesabına, yüzde 4.5'i yevmiyeli, yüzde 1.2'si işveren olarak istihdam edildi. Erkeklerde işveren olarak çalışanlar 1 milyon 53 bin kişiyken, kadınlarda bu sayı 67 binde kaldı.

İstihdam edilenlerin yüzde 45.6'sının kayıt dışı (sosyal güvencesiz) çalıştığı saptandı. Geçen yılın aynı dönemine göre kayıt dışılık oranı 0.3 puan geriledi. Erkeklerde kayıt dışı çalışma oranı yüzde 40.3 olarak belirlenirken kadınlarda bu oran yüzde 61 oldu.

Genç nüfusta işsizlik oranı ise 0.2 puanlık düşüşle yüzde 21.7 olarak kaydedildi. Eksik istihdam olarak tanımlanan, ekonomik nedenlerle haftada 40 saatten az çalışan veya gelir azlığı nedeniyle iş değiştirmek isteyenlerin oranı 0.5 puan azalarak yüzde 3.5 oldu.

İşsizlik geçen yılın aynı dönemine göre hafifçe düşmüş olsa da, kriz öncesi döneme göre hâlâ oldukça yüksek. 2007'nin ilk çeyreğindeki işsizlik oranı 2001'in aynı döneminin yaklaşık 3 puan üzerinde üzerinde. 2000 sonu ve 2001'in başında yaşanan iki ekonomik kriz tüm makroekonomik göstergelerde kötüleşmeye neden olmuştu. Daha sonra hızlı ekonomik büyüme gerçekleşirken, işsizlik oranındaki azalma çok sınırlı kaldı.

İşgücü Araştırması'ndaki kamuda istihdam verilerine göre, kamu kurumlarındaki istihdam edilenlerin sayısı 4 yılda yüzde 19 oranında azalarak 2 milyon 715 bine düştü. Özelleştirmelerle birlikte kamunun ekonomideki ağırlığının azalması istihdam verilerine de yansıdı. 4 yılda

kamuda çalışanların sayısı 620 bin kişi azalırken, kamu sektörünün toplam istihdamdaki payı yüzde 16.5'ten yüzde 12.7'ye geriledi.



DİKKAT: İŞYERİNDE KADINA DÖNÜK CİNSEL TACİZ

Ülkemizde kimi sorunların yıllardır konuşulmadığını ya da yeterince günmede getirilmediğini söyleyebiliriz. Özellikle ailede ve işyerinde ortaya çıkan tek tek olayların, genelleşmiş olaylar zincirinin birer halkası olduğu da söylenebilir. Örneğin son dönemlerde sıklıkla gündeme gelen, kadına yönelik şiddet, namus gerekçeli cinayetler, kadına yönelik cinsel taciz bunlardan yalnızca birkaçı...

Avrupa Birliği düzeyinde kurumlaştırılmış bulunan Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Kurumu tarafından hazırlanan 4. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi, özellikle ülkemizi yakından ilgilendiren çarpıcı sonuçları ortaya çıkardı.

Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 31 Avrupa ülkesinde gerçekleştirilen ankette 30 bin işçiye sorular yöneltildi ve anketin "İşyerinde cinsel taciz" ya da "istenmeyen cinsel tavır" bölümünde yanıt verenlerden yüzde 2'den azı bu tür bir davranışla karşılaştıklarını bildirdi. Anketin en çarpıcı bölümüne göre işyerinde cinsel tacizin ülkemizde önemli boyutlara ulaşmaktadır.

Kadınlar bu tür eylemlerle erkeklerden üç kat fazla karşılaşmaktadır. Kadınlar Çek Cumhuriyeti'nde yüzde 10, Norveç'te yüzde 7, Türkiye ve Hırvatistan'da yüzde 6, Danimarka, İsveç, Litvanya ve İngiltere'de yüzde 5 oranlarında bu olaylardan en çok etkilenmektedirler. Bazı Güney Avrupa ülkelerinde bu olgu güçlükle rapor edilebilmiştir. İtalya, İspanya, Malta, Kıbrıs'ta yüzde 1'in altında olay belirlenmiştir.

Ankette yer alan bir grafiğe göre, Avrupa'da 15-29 yaşları arasında işyerlerinde cinsel tacize uğrayan kadınların oranı yüzde 5.5'e ulaşıyor. 30-49 yaş arasındaki kadınların tacize uğrama oranı yüzde 2.9. Türkiye dahil Avrupa işyerlerinde tacize uğrayan 50 yaşından büyük kadınların oranı yüzde 1'in altında. Daha çok beyaz yakalılar olarak adlandırılan çalışanlar, şiddet, taciz ve ayrımcılığa kol gücüne dayalı işlerdeki mavi yakalılardan daha açık durumda. Beyaz yakalılardaki olgu sayısı yüzde 6, mavi yakalılarda ise yüzde 4 olarak ölçüldü.

Sorunun bu denli önemli olması karşısında özellikle sendikaların somut çözüm önerileri geliştirmeleri çok mu uzak bir hedeftir. Her başlangıç, bitime uzanan yolun kaçınılmaz ilk adımı değil mi?

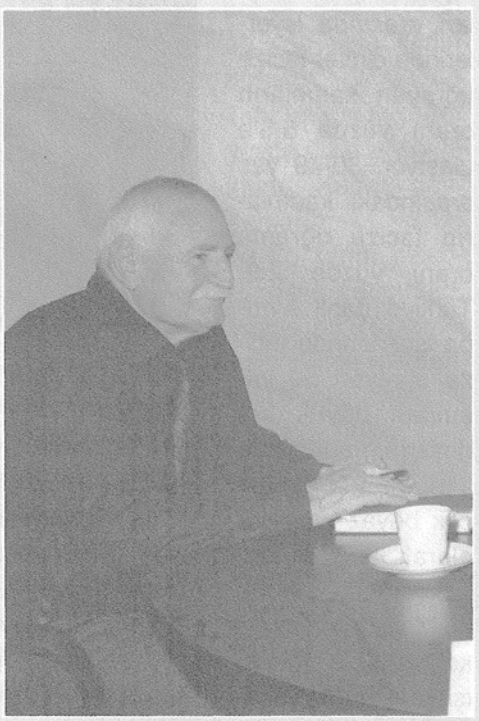


PETROL-İŞ: İŞSİZİN PARASINA GÖZ DİKİLEMEZ

Son dönemlerde İşsizlik Sigortası Fonunda biriken kaynakların istihdamda artış sağlamak gerekçesiyle işverenlere sunulmasının

istenmesine karşı sendikalardan tepkiler geldi. Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, İşsizlik Fonu birikimlerinin, sermayeye kaynak olarak aktarılmak istenmesine karşı Hükümeti uyardı. Öztaşkın açıklamasında İşsizlik Sigortası Fonu'nun, işverenlerin sosyal güvenlik primlerini bu Fon'dan karşılansın diye kurulmadığını belirterek özetle şunları öyledi:

"İşsizlik Sigortası Fonu'nun amacı, Cumhuriyetin kuruluşundan 77 yıl sonra, kendi iradesi dışında işini kaybederek işsiz kalanlara, belirli süreler dahilinde de olsa aylık bağlama, sağlık yardımları, meslek eğitimi gibi hizmetler sağlamaktır. Fakat ne yazık ki, kurulduktan bu yana Fon kaynaklarının ancak yüzde 5'i bu hizmetler için kullanılabildi. Daha doğrusu gerek hükümetler, gerekse işverenler tarafından Fon kaynaklarının bu hizmetler için kullanılması engellenmiştir. Bunun için kurumun gelir gider tablosuna ve Fon'dan yararlanma oranına göz atmak yeterlidir. 28 Şubat 2007 tarihi itibariyle, Fonun toplam gelirleri; 25 milyar 998 milyon YTL olarak gerçekleşmiştir. Fonun toplam varlığı, işsizlik sigortası giderleri 1 milyar 209 milyon YTL ve ücret garanti fonu gideri 5 milyon 115 bin YTL düşüldükten sonra, 24 milyar 783 milyon YTL'dir. 28 Şubat 2007 tarihi itibariyle gelir gider oranını dikkate alırsak 25 milyar 998 milyon YTL'lik birikimden 1 mil-



UNUTMAYACAĞIZ

Türkiye sendikal hareketinin eğitmeni, Petrol-İş Sendikası eğitimcisi Süleyman Üstün, 19 Mayıs 2007 Cumartesi günü aramızda ayrıldı. 22 Mayıs 2007 Salı günü önce Petrol-İş Sendikası önünde yapılan törenin ardından DİSK Genel Merkezi önünde yapılan törenle sonsuzluğa uğurladığımız Süleyman Üstün, 40 yıldır sendika eğitimcisiydi.

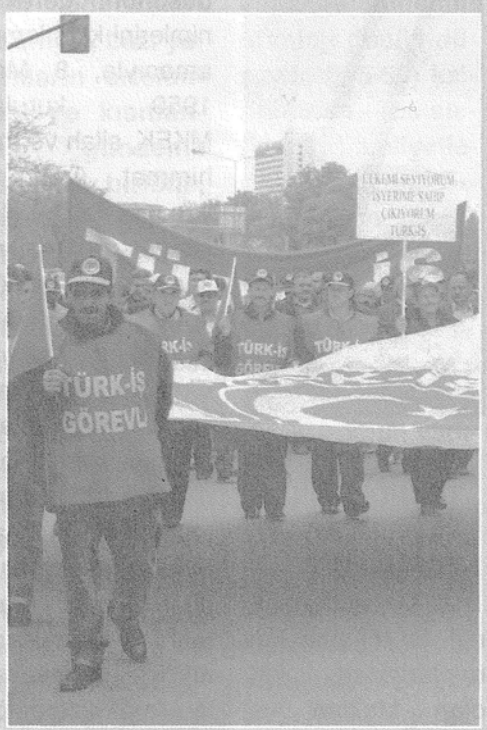
Tekirdağ doğumlu, Kepirtepe Köy Enstitüsü mezunu, öğretmen, Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) yöneticisi, DİSK ve Türk-İş'e bağlı sendikalarda 40 yıl boyunca sendika eğitimcisi olarak çalışan Süleyman Üstün, 2000 yılından bu yana Petrol-İş'te eğitim uzmanlığı yapıyordu. Üstün, hastaneye yatmadan iki gün öncesine kadar eğitim çalışmalarına devam ediyordu.

Onu tanımanın ve onunla yol arkadaşlığı yapmanın onur ve kıvancıyla Süleyman Hocamızın anısı önünde saygıyla eğiliyoruz.

yar 214 milyon YTL'lik yararlanma olduğu görülmektedir. Bu toplam gelirin ancak yüzde 4,6'sına karşılık gelmektedir. Son çözümlemede kurum kaynakları yüzde 95 oranlarında birikerek büyümektedir. Yani Fon kaynakları amacına hizmet etmemektedir.

Petrol-İş Sendikası, Yasa yürürlüğe girmeden önce durumun böyle olacağını tespit etmiş ve uyarılarda bulunmuştur. Benzer oranlardaki kesintiler işsizlik sigortası öncesi zorunlu tasarruf olarak kesiliyordu ve işverenlere kaynak yaratmak amacındaydı. Bu kaynağın sahiplerine geri ödenmesi zorunluluğu vardı. Sahiplerine geri ödeme zorunluluğu olmayan bir kaynak yaratmak düşüncesinde olan işverenler, işsizlik sigortasını bu düşüncelerine uygun buldular. Bu hedef, işsizlik sigortası gibi sosyal bir ihtiyacın arkasına bilinçli olarak saklandı. Genel ilke olarak hangi amaçlar için fon yaratılmış ise, bu kaynaklar bu amaçlar doğrultusunda kullanılmalıdır.

Fon kaynağında büyük miktarlar birikmiştir. Bu kaynaklar son çözümlemede çalışanların sırtında olan işsizlik giderlerini hafifletecek şekilde kullanılmalıdır. Çalışabilir durumda olan ancak iş bulamayanlar için (prim ödeme zorunluluğu olmadan) iş buluncaya kadar işsizlik aylıkları bağlanabilir. İşsizlik sigortası hizmetlerinden yararlanma koşulları ağırdır. Bu koşullar kolaylaştırılma-

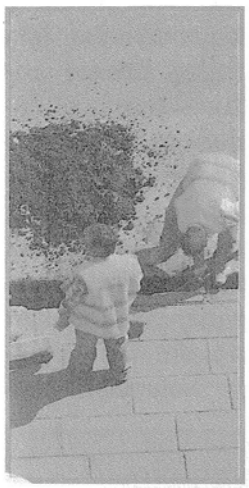


TÜRK-İŞ 55 YAŞINDA

Ülkemizin en büyük işçi konfederasyonu Türk-İş, kuruluş günü olan 31 Temmuz'da 55 yaşına bastı. Yarım asrı geçen sürede ekmek, barış ve özgürlük belgisi doğrultusunda, işçi hakları için mücadele eden Türk-İş, bu uzun yolculuğunda sendikal uygulamalarıyla iniş çıkışlı bir yol izledi. Birçok kez, sınıfsal ve sosyal politikalardan uzaklaşarak hükümetlerin istemlerine uyumlu politikalar sürdürmesi nedeniyle eleştirildi. Özellikle 12 Eylül askeri dönemi ardından Türk-İş'e bağlı sendikalar ve yüzbinlerce üyesi, 1989 Bahar Eylemleri ile sendikal harekete ivme kazandırdı. Bu süreç izleyen yıllarda daha da genişledi. Ancak son yıllarda bu dinamizm birçok nesnel ve öznel nedenlere bağlı olarak tıkandı ve inişe geçti.

21. Yüzyılda daha tutarlı, daha etkin ve daha güçlü bir Türk-İş'in işçi ve demokrasi hareketine yeni ufuklar açacağını, yaşının deneyimlerini sınıfsal ve toplumsal gerçeklere uygun biçimde yorumlayarak atılıma geçeceğini/geçmesi gerektiğini düşünüyoruz.

lıdır. Aylık bağlama süreleri kısadır, süreler uzatılmalıdır. Aylık bağlama oranları azdır, oranlar yükseltilmelidir."



BU MU EMANET: GENÇLERİN YÜZDE 54'Ü KAYIT DIŞI ÇALIŞIYOR

15-24 yaşları arasında çalışan gençlerin yüzde 54'ü kayıtdışı olarak istihdam ediliyor. Ankara Ticaret Odası'nın (ATO) hazırladığı "Kayıtsız Gençler" raporuna göre, çalışma hayatında yer alan 15 - 19 yaş grubundaki her 100 gençten 82 'si, 20-24 yaş grubundaki her 100 gençten 54'ü kayıtdışı çalışıyor.

Raporda, hiçbir sosyal güvencesi bulunmayan gençlerin yüzde 75'inin haftada 40 saatten fazla çalıştığı, yüzde 43'ünün ise çalışma süresinin 60 saatin üzerine çıktığı belirtiliyor. ATO'nun Türkiye İstatistik Kurumu'nun işgücü istatistiklerine dayanarak yaptığı tespitler şöyle:

-15-19 yaşındaki 6.3 milyon gencin 1.4 milyonu çalışıyor.

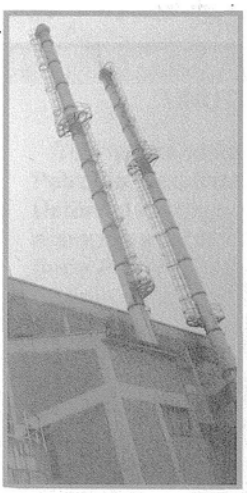
-Lise çağındaki bu gençlerin yüzde 22'si eğitim yerine çalışma hayatı içinde yer alıyor

-15 - 24 yaşındaki 12.1 milyon gencin 3.7 milyonu çalışıyor. (Toplam istihdamın yüzde 17'si.)

-15 - 24 yaş grubundaki gençlerin üçte ikisini "lise altı eğitimliler" oluşturuyor. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde "okulu erken terk edenler"in ortalaması yüzde 15 iken, Türkiye'de bu oran yüzde 50.

-Çalışan her 100 gencin 24'ü tarım sektöründe yer alıyor ve neredeyse tamamı bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıt olmadan çalışıyor.

-Sanayi yüzde 23'le genç çalışanların toplam çalışanlar içindeki payının en yüksek olduğu sektör. Bu sektörde kayıtdışı çalışma oranı toplamda yüzde 31, gençler arasında yüzde 50.



"MKEK İÇİN TEKNOLOJİK YATIRIMLAR ZORUNLU"

Ülke savunmasının en önemli kurumlarından biri olan Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu (MKEK)'nin yatırımları, sorunları ve çözüm önerileri konusunda Petrol-İş tarafından bir rapor hazırlandı. Petrol-İş Araştırma Servisi tarafından hazırlanan MKEK raporuna göre, özellikle bölgesel sorunların artması sonucu kurumun öneminin daha da büyüdüğü ancak birçok sorunun yaşandığı belirtildi.

Türkiye'de de savunma sanayisini geliştirerek, teknik üstünlüğe sahip, ordusunun gereksinimlerini karşılamak amacıyla, 8 Mart 1950 kurulan MKEK, silah ve mühimmat üreiminin yanında demir-çelik, kimya ve makina imalatı gibi sektörlerde de etkinlik gösteriyor. Ankara, Elmadağ, Kırıkkale ve Çankırı kentlerine dağılmış 10 fabrika ve 2 işletme müdürlüğü bulunan MKEK fabrikalarında mühimmat, silah, roket ve patlayıcı maddeler/kimyasallar olmak üzere dört ana gruptan oluşan,

250 mamul üretiliyor.

MKEK'nin günün gereksinimlerine uygun teknolojik yatırıma gereksinim duyulduğunun vurgulandığı Petrol-İş Raporunda üretiminde ağırlığı ülke savunmasına yönelik ürünler oluşturduğundan, işletme faaliyetlerinde karlılıktan çok, verimlilik ön plana çıkmaktadır belirlemesi yapılarak şu görüşler savunuldu:

"Uygulanan ekonomi politikaları nedeniyle, bazı yatırımların ertelenmesi ve kısıtlanması gündeme gelmekle birlikte, önceden gerekli etüd ve altyapı çalışmaları tamamlanmadan yeni yatırımlara gidilmesi ya da başlanan projelere ilişkin finansmanın temin edilememesi nedeniyle, öngörülen yatırımların gerçekleşme oranı, önceki yıllarda olduğu gibi 2005 yılında da düşük düzeyde kalmıştır. Bu açıdan, gerekli etüd ve altyapı çalışmaları yapılmadan yeni yatırımlara başlanılmaması, yatırım ödeneklerinin zamanında alınması ve izlenmesi konuları önem kazanmaktadır. Kurumlararası planlama ve koordinasyonun sağlanması ile idari ve teknolojik önlemler alınmalıdır.

Diğer yandan, alınan siparişlerin yetersizliğine bağlı olarak, fabrikaların kapasite kullanım oranları düşük düzeyde (%5-85) kaldığından, tesislerin sabit maliyetleri artmaktadır. Ortaya çıkan düşük karlılık ve verimlilik göstergeleri ile kurumun mali yapısı olumsuz yönde etkilenmektedir. Kurumun varlığını kamu maliyesine yük olmadan sürdürebilmesi için, karlılığını yeterli düzeyde artıracak ve kaynak yaratacak önlemleri alması gerekmektedir."



DEMOKRATİK HAKLAR İÇİN AİHM'DEN ÖNEMLİ BİR KARAR

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), otoyol ve köprülerde iş yavaşlatma eylemi nedeniyle KESK'e üye Yapı-Yol Sen'e gider kaybını ödeten Türkiye'yi tazminata mahkûm etti. AİHM, bazı özel alanlarda çalışanlara ayrı düzenleme hakkı saklı kalmak üzere memurlara örgütlenme ve barışçıl protesto eylemi yapma hakkı sağlanmasına karar verdi.

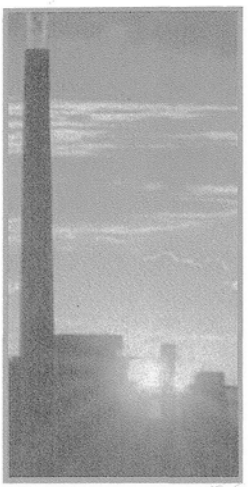
Yapı-Yol Sen Sendikası avukatı Gökhan Candoğan tarafından açılan davada, 1998 yılında yapılan köprü ve otoyollarda iş bırakma eylemi nedeniyle oluştuğu iddia edilen 70 milyar TL'lik maliyetin ceza olarak sendikadan alınması karara bağlandı. Sendika tarafından ödenen 33 bin 650 avronun Avrupa Bankası faiz oranı uygulanarak geri ödenmesine ve 12 bin 600 avro da manevi tazminat ödenmesine karar verildi.

AİHM'nin kararında, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11'inci maddesi gereği Türkiye Cumhuriyeti'nin hak ve özgürlükleri garanti ettiği, bunun da toplu pazarlık ve toplu eylem hakkını içerdiği ifade edildi.

Türkiye'nin iç düzenlemelerini bu hükme uygun yapmadığı sonucuna varan AİHM, memurlar arasında ayrım yapma hakkı saklı kalmak üzere, memurların geniş kesimi için örgütlenme özgürlüğünün gereğini yerine geti-

recek araçların kullanımına izin verilmesi gerektiğini ifade etti.

AİHM'nin bu kararı ile 'asker-polis' gibi bazı özel alanlarda çalışanlara farklı uygulama getirme olanağıyla birlikte Türkiye'nin memurlar için genel olarak, örgütlenme, eylem yapma ve bunların sonucunda ceza almaması için gerekli düzenlemeleri yapmak zorunda olduğu ortaya konuldu.

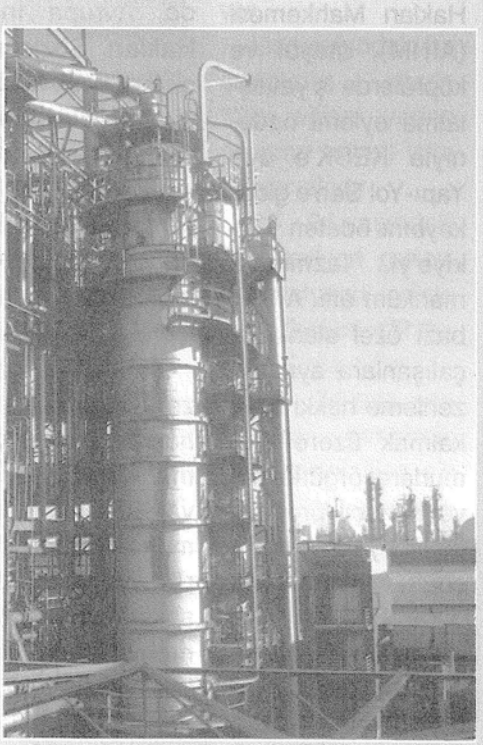


"GÜNEŞ KAPANMAZ"

Türkiye, enerji temini açısından yüzde 74 oranında dışa bağımlı bir ülke... Oysa ülke potansiyeli, kaynakları ve günümüz teknolojileri düşünüldüğünde bu oran çok yüksek.... Bu oranın düşürülmesinin en önemli unsurlarından biri kuşkusuz güneş ve rüzgar enerjisi gibi alternatif enerjilerin yaygınlaşmasını sağlamak.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın sektör temsilcileri, yasa hazırlayıcıları, yerel yönetici, araştırmacı ve akademisyenleri bir araya getirerek üçüncüsünü düzenlediği Güneş Enerjisi Sistemleri Sempozyumu ve Sergisi, 8–10 Haziran 2007 tarihlerinde Mersin'de gerçekleştirilmiştir. Sempozyum sonunda yapılan değerlendirme ve öneriler kamuoyuna açıklandı.

Açıklamada şu önemli noktalar vur-



IŞTE PETKIM

Türkiye dünyanın 5. büyük petrokimya pazarıdır. PETKİM'de burada üretim yapıyor.

- Yılda 2,2 milyon ton üretim gerçekleştiriyor, 1,6 milyar dolar ciro elde ediyor.
- 41 milyon dolar kâr ediyor.
- Kendi kaynaklarıyla 437 milyon dolar yatırım yapıyor.
- 3.596 kişiye istihdam sağlıyor.
- 5 yılda ülke ekonomisine 1,4 milyar YTL katkı yapabiliyor.
- 2001-2005 yılları arasında toplam 4 milyar dolar döviz tasarrufu sağlayabiliyor.
- AB standartlarındaki ürün kalitesiyle dünya pazarlarıyla rekabet ediyor.

PETKİM; son derece gelişkin alt yapı olanaklarına sahiptir.

- 14 ana üretim fabrikası, 8 yardımcı işletme, 150 milyon m3 hacminde bir baraj.
- 20 kilometrekare'lik arazi.
- Rıhtım ve iskeleleri ile donatılmış liman.

Halkımızın birikimleriyle yaratılan bu servet, iktidarın satış hırsına kurban ediliyor...

gulandı:

"2006 yılında Türkiye'nin toplam enerji tüketimi 93 milyon ton eşdeğer petrol (MTEP) olarak gerçekleşmiştir. Tüketim oranı ise her yıl % 5 civarında artmaktadır. 2006 yılında enerji ithalatı için 28,5 milyar dolar ödenmiştir. Gerekli önlemler alınmazsa yakın bir gelecekte ülkemizin bir enerji dar boğazı ile karşı karşıya kalacağı yetkililer tarafından ifade edilmektedir.

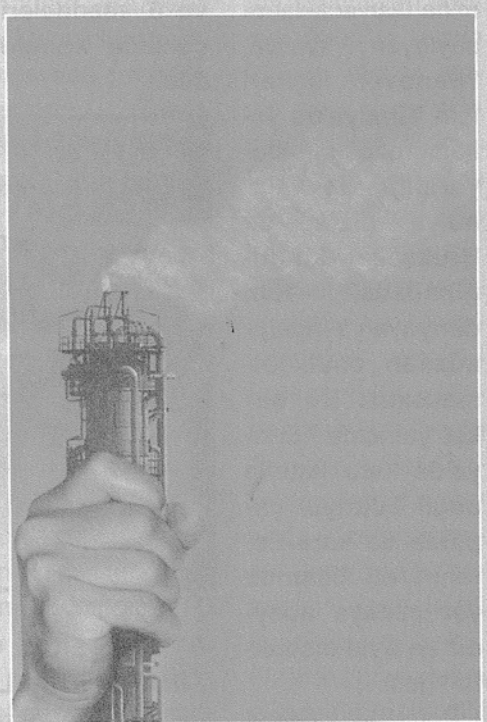
Temiz ve tükenmez bir enerji kaynağı olan güneş enerjisi açısından Doğu Karadeniz hariç bir "güneş ülkesi" diyebileceğimiz Türkiye'nin yıllık ortalama toplam güneşlenme süresi 2.640 saattir ve bu günlük toplam 7,2 saate karşılık düşmektedir.

Veriler güneş enerjisi potansiyeli bakımından oldukça zengin bir ülke olduğumuzu göstermektedir. Ancak bu enerjinin sadece yüz binde ikisinden yararlanılmaktadır. Öte yandan şu anda yalnızca 18 milyon konut içinde yalnızca 3,5–4 milyon konutta güneş enerjili sıcak su sistemi bulunduğu gözetilmelidir. Bu sistemlerin ülkemize enerji getirisi yaklaşık olarak 500–600 milyon dolardır."

Açıklamada güneş enerjisinin yaygınlaştırılması için somut çözüm önerilerinde bulundu:

-Dışa bağımlı enerji politikalarından vazgeçilmelidir. Enerji üretiminde ulusal kaynaklara ve yenilenebilir enerji kaynaklarına ağırlık verilmelidir.

-Enerji ile ilgili yasalarımızda güneş enerjisi çok az ve yetersiz bir yer tutmaktadır. Güneş enerjisi kullanımını teşvik eden özel ya-



"PETROL-İŞ AYDINLATACAK"

"5 Temmuz 2007 tarihinde Türkiye'nin tek petrokimya şirketi olan Petkim'in % 51'lik kamu payının özelleştirilmesine ilişkin ihale yapılmıştır. İhalede en yüksek teklifi, 2 milyar 50 milyon dolar ile TransCentralAsia Petrochemical Holding Ortak Girişim Grubu vermiştir.

Ancak Türkiye'nin en stratejik kuruluşlarından biri olan Petkim'i alan bu grubun kimlerden/hangi şirketlerden oluştuğunu hiç kimse bilmemektedir. Türkiye, bir sömürge ülkesi gibi sanayisinin itici gücü olan stratejik kuruluşunun kimlerin eline geçeceğini bilmeden süreci sadece seyretmektedir.

Sendikamız; Petkim'in % 51'lik kamu hissesinin blok olarak satılmasına ilişkin ÖYK kararına, Hazırlanan ihale ilanı ve şartnamesine karşı iki dava açmıştır.

Bu özelleştirme politikalarıyla Türkiye, bir "müstemleke" ülkesi görüntüsü vermektedir. Kim olduğu bilinmeyen bu karanlık şirketi yine Petrol-İş kamuoyuna tanıtacaktır."

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

sa ve mevzuat düzenlemeleri hızla yürürlüğe koyulmalıdır.

-Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımına yönelik AR-GE faaliyetlerinde yoğunlaşılmalı ve üniversitelerimizden etkin bir şekilde yararlanılmalıdır.

-Güneş enerjili sıcak su toplayıcılarında (kolektör) var olan TSE standartlarının eksiklikleri giderilerek güncellenmeli, paket ve toplu sistemlerin üretimi ve montajı konusunda yeni standartlar üretilerek uygulamaya geçirilmelidir.

-Düşük gelir gruplarının sıcak su eldesine yönelik güneş enerjisi sistemi tesis edebilmeleri için kamu tarafından doğrudan maddi destek sağlanmalıdır.

-Jeotermal ve rüzgar enerjisinin mevcut olduğu bölgelerde güneş enerjisi ile entegre sistemler oluşturulmalıdır.

-Metre kareye güneş enerjisi miktarının Avrupa ortalamasının ortalama iki katı olduğu "güneş ülkesi" Türkiye'de güneş enerjili eko–mimari uygulamaları başlatılmalıdır."



SANOVEL'DE DİRENİŞİ

Anayasal ve yasal haklarını kullanarak Petrol-İş'te örgütlenen, ancak işverenin yasa dışı yöntemlerle işten çıkartttığı Sanovel İlaç Sanayi'nde çalışan 190 işçi, bu kez yine yasal haklarını kullanarak direniyor.

Haziran 2007 tarihinde başlayan ve kararlılıkla süren fabrika önündeki eyleme hem ülke hem de uluslararası düzeyde dayanışma sürüyor.

Son olarak Petrol-İş'in de üye olduğu dünya çapında, 20 milyon üyeli, Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda, Türkiye'ye gelerek 190 Sanovel işçisine dayanışma ziyaretinde bulundu.

Sanovel işçilerinin mücadelesini uluslararası sendikal hareketin de gündemine taşıyacaklarını söyleyen Warda, **"Sanovel işçileri için Türkiye'de yakalanmış olan duyarlılığı, dayanışmayı, bizim de Brüksel'e döndüğümüzde, tüm dünyaya yayacağımızdan emin olmalısınız. Bu şirket yalnızca Türkiye'de kara listede değil, dünya çapında da kara listenin en başında yer almaya adaydır ve öyle olacaktır"** dedi.

Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın da yaptığı konuşmada, Türkiye'de hem işverenin hem de iktidarın çifte standart uyguladığını belirterek;, **"Demokrasi gelişiyor deniliyor. AB'ye uyum açısından, demokrasi, siyasi, kültürel haklar açısından bir çok adım atılırken, ne yazık ki sosyal haklarda bir adım atılmadı. Tam aksine AB sosyal şartının örgütlenme hakkını düzenleyen 4, 5, ve 6. maddelerine çekince konuldu"** dedi.



"YİNE TEKEL, İNATLA TEKEL"

Hükümet kamunun en önemli kuru-

luşlarının özelleştirilmesi konusunda inadından vazgeçmiyor. Özelleştirilmesi sürekli olarak gündeme getirilen kuruluşların başında da Petkim ve Tekel geliyor.

Basına yansıyan haberlere göre Tekel Sigara'yı üçüncü kez ihale çıkarmaya hazırlanan Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, yeni hükümeti bekliyor. Varlık satışı yöntemi ile yapılacak ihalede fabrikalar içinde bulunduğu arazilerle birlikte satılacak. Bu çerçevede İstanbul, Samsun, Tokat, Adana, Bitlis ve Malatya sigara fabrikaları özelleşecek. Şirketin gayrimenkulleri ise ayrı ayrı yapılan ihalelerle özelleştiriliyor.

İhaleye çoğu şaibeli kuruluş olarak nitelenen çokuluslu sigara şirketleri ve bunların yerli ortaklarının katılımı bekleniyor. Imperial, JTI ve BAT'ın yanı sıra 2 yerli grubun da yabancılarla konsorsiyum içinde ihaleye katılacağı belirtiliyor.

Hükümetin kurulduktan sonra hemen onay vermesi durumunda ihale sürecinin yıl sonuna kadar tamamlanabileceği söyleniyor.

Bilindiği gibi Tekel, 2003 yılındaki ilk ihaleden bu yana pazar payını yüzde 30 oranında kaybetti. Daha sonra yapılan ikinci ihale de marka satışı isteyen firmaların teklif vermemesi nedeniyle iptal edildi. Pazarlama çalışmaları sonrası 2006'da yüzde 37'lere ulaşan pazar payı vergi oranında yaşanan belirsizlikler nedeniyle 2007'de yüzde 34'e kadar geriledi.

Tekel'in özelleştirilmesine karşı kampanyaları gerçekleştiren Tekel işçilerinin sendikal örgütü Tekgıda-iş Sendikası, hazırladığı raporlarda özelleştirmenin yaratacağı sonuçlar konusunda uyarılarda bulundu. Özelleştirmelerin gündeme getirildiği dönemlerde Tekel işçileri işyerlerini terk etmeyerek protestolarını kararlılıkla sürdürdüler.



ŞİMDİ SIRADA SUDA ÖZELLEŞTİRME VAR

Son günlerde ülke gündeminde küresel ısınma ile birlikte ortaya çıkan su sorunu var. Hemen her metropol kentte su yönetimi bilimsel ölçülerle programlanmadığından kriz boyutlarına tırmandı. Bu aşamada kimi çevreler soruna çözüm ürettiler: Su kaynaklarının özelleştirilmesi. Onlara göre nehirler, göletler özelleştirilirse sorunlar da bitecektir.

Bu yaklaşım yeni bir tehlikenin gündeme geldiğini gösteriyor. O da tüm ülke insanlarının ortak varlığı ve değeri olan suların çokuluslu tekellere pazarlanacak olması...

Ancak bu konuda tehlikeli gelişmeleri önceden görebilen örgütlerden tepkiler de gelmeye başladı.

Şehir Plancıları Odası, yaptığı açıklamada başta Ankara olmak üzere büyük şehirlerde yaşanan su sorununun plansız gelişme ve günü kurtarma stratejilerinden kaynaklandığını belirtti.

Meteoroloji Mühendisleri Odası açıklamasında ise akarsu ve göletlerin özelleştirilmesi yaklaşımları eleştirilerek şu görüşler savunuldu:

"Ülkemiz yıllardır krizlerle yaşamaktadır. Hiç beklemediğimiz bir anda yeni bir krizle karşılaşırız ve bunu da doğaüstü güçlere yükleyerek beklenmedik bir durumdu diye-

rek kamuoyuna anlatmaya başlarız. Çözümünde ise kamu eliyle bu işlerin olmadığı ve satıldığında hizmetlerin daha kaliteli ve ucuz olacağı söylemleri ile yeni kandırma politikalarının temelini oluşturup her şeyimizi pazara çıkarız. Bu politikalar her alanda hızlı bir şekilde devam etmektedir. Son olarak nehirlerin satılması da gündeme alınmıştır.

Biz üç yıl önce su savaşlarının bildiğimiz anlamda savaşlar olmayacağını, su savaşlarının kağıt üzerinde yapılacağını söylemiştik. İşte söylemlerimizin kanıtı; stratejik öneme sahip en önemli varlıklarımızdan biri olan suyun kontrolünü yabancı şirketlere bile devretmekten çekinmiyoruz. Anlaşılan savaşlara gerek kalmayacak. Savaşlara gerek kalmadan da her yer satılabiliyormuş.

Ülkemizde bu yıl yaşanan su azlığı doğrudan kuraklığa bağlanarak su üzerinde oynanan oyunlar gizlenmeye çalışılmaktadır. Bölgeler arasında farklılıklar bulunmakla birlikte, ülkemizin kendisine yetecek kadar suyu vardır.

Barajlar ve göletler sulak periyotta suyun depolanarak kurak periyotta kullanılması amacıyla inşa edilmektedir. Burada önemli olan bu tesislerin işletilmesinde kaynakların ve taleplerin öncelik durumlarının değerlendirilmesidir.

Büyük şehirlerimizden, özellikle Ankara ve İstanbul'da su tüketimi fazladır. Ancak bu tüketim kasıtlı ola-



"BEDENDEKİ KOKTEYL"

• Ortalama bir Avrupalı'nın kanında ve Avrupalı kadınların emzirdikleri sütte 300 kadar değişik kimyasal madde var. Bilinmeyen sadece bu maddelerden birçoğunun içerdiği tehlike değil, bu "kimyasal kokteyl"in bileşik etkisi de bilinmiyor.

• Birçok kimyasal madde kaçınılması mümkün kanser türleriyle, alerjilerle ve kısırlıkla bağlantılıdır. Dünya Sağlık Örgütü'nce tescil edilmiş kronik hastalıklarda, özellikle kanserde tehlikeli bir artış var. Gelişmiş sanayi ülkelerinde özellikle erkek kısırlığı artış gösteriyor. Her yedi çocuktan biri astımlı. Araştırmalarda kaydedilen büyük ilerlemeye rağmen, tıp şimdiye kadar bu gelişmenin önünü alamadı. Kimyasal maddeler doğal çevreyi zehir çöplüğüne çeviriyor

• Bugün Avrupa piyasasındaki tüm kimyasal maddelerin yüzde 90'ından fazlası sağlık ve çevre üzerindeki etkileri bakımından test edilmiş değildir.

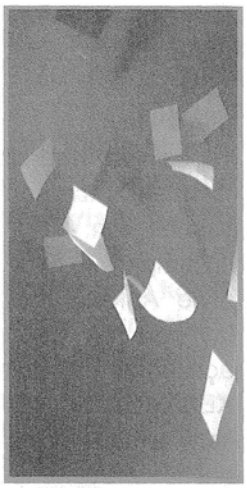
(Kaynak: AB'de Kimyasal Madde Politikası: Reach, Petrol-İş Yayını, Mart 2007)

rak yıllardır suyun sokaklara akıtılmasıyla had safhaya ulaşmıştır.

Geçen yıl bu tarihlerde, park ve bahçe sulaması adı altında gelişigüzel sulamalar nedeniyle, yol kenarlarında (bazen yolların ortasında) küçük derecikler oluşturan sular, bu yıl evimizde kullanmamız gereken sulardı. Bu gerçeği kamuoyundan saklamak isteyenler bütün sorumluluğu iklim değişimine yüklemiş durumdalar. Bu yıla benzer yağış azlığını 2001 yılında da yaşadık. Ancak 2002 yılında ise yağışlar bu açığı kapattı.

Yağışlar yıllar itibariyle benzer değişkenlikler gösterebilirler. Burada önemli olan yağışın az olduğu dönemlerde geçmiş yıllarda biriktirilmiş suyun kullanılmasıdır.

Nehirleri satışa çıkaranların, su kıtlığını kasıtlı mı yarattıkları sorusu akıllara takılmaktadır. Çünkü susuzlukla boğuşan halka çözüm nehirlerin satılmasındadır diyebilmektedirler. Suyun etkin ve çevre ile uyumlu kullanılması havza bazında planlama ve yönetimi ile mümkündür, nehirlerin satışıyla değil.



KESK: SÖZLEŞMELİ ÇALIŞMAYA SON

Kamu Emekçileri



KÖYLÜ AĞLARSA...

Ülkemiz nüfusunun çok önemli bölümü kırlarda yaşıyor. Onlar yaşamlarını tarım, hayvancılık ve ormancılıkla sürdürüyor... Hemen hiçbir sosyal güvencenin, korunmanın ve anlamlı sayılabilecek desteklemelerin olmadığı koşullarda...

Oysa onlar bir avuç buğday, bir teneke fındık, bir kelle mısır, bir kasa domates için umutla ve genellikle tüm ailesiyle birlikte yıl boyu çalışıyor.

Kimileri ise onların yarattığı değerleri küçümsüyor. Onlara göre "köylülerin ürettikleri önemsizdir", "parasal getirileri azdır", "olsa da olur, olmasa da"... Hatta kimileri çok daha ileri gidiyor, köy, köylü, tarım, tarımsal ürün ekonomiye artık ağır yüktür...

Gerçekler bu çirkin ve şımarık yaklaşımın çok daha ötesindedir.

Tarım ve milyonlarca köylü bu ülkenin üreten değeri ve asla bırakılamayacak sıcak elidir. Eğer Dünya Bankası güdümlü ekonomik politikalarla yıllarca ağlatılan köylü eğer yine de inatla üretiyorsa

Sendikaları Konfederasyonu KESK, "Sözleşmeli Çalışmaya Hayır, İş Güvenceli ve Kadrolu İstihdam" kampanyası başlattı.

Kampanya nedeniyle Ankara Kızılay" da bir basın açıklaması yapan KESK Genel Başkanı İsmail H. Tombul ortak mücadelenin önemine dikkat çekerek, tüm çalışanlar için iş güvenceli ve kadrolu istihdam taleplerini dile getirdi.

Emekli Sen Başkanı Veli Beysülen de bir konuşma yaparak emeklilerin taleplerini dile getirdiği toplantıda konuşan Tombul, sözleşmeli personel uygulamasının kaldırılmasını istedi. KESK açıklamasında özetle şu görüşlere yer verildi:

"Bugün kamu kesiminde 657 sayılı kanunun 4B maddesine tabi 50 bin civarında öğretmen, sağlık alanında 11 bin ebe ve hemşire, değişik meslek gruplarında binlerce çalışan bulunmaktadır. Bunun yanı sıra 657 sayılı kanunun 4C maddesine tabi 22 bin çalışan vardır. Yine sözleşmeli statüde 4924 sayılı yasaya tabi 20 bini aşkın sağlık personeli bulunmaktadır. Bu sayılar, devletin artan sayıda sözleşmeli personel alımları ve özelleştirmelerle beraber hızla artmaktadır. Sözleşmeli personel sayısı arttıkça, yarattığı toplumsal tahribatın da boyutları büyümektedir. Aynı eğitimi alan, aynı sınavlardan geçen, aynı koşullarda aynı işi yapanlar arasında yaratılan bu ayrım hiçbir şekilde kabul edilemez.

-Sözleşmeli personelin iş güvencesi yoktur. Yıllık olarak düzenlenen sözleşmeleri, istendiği takdirde, feshedilebilmektedir.

-Sözleşmeleri yıllık olarak yapıldığı için, kıdem, kademe ve yükselme hakları yoktur. Bu durum aynı işi yapan sözleşmeli ve kadrolu personel arasında maaş uçurumları doğmasına, unvan farklılıklarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

-Sözleşmeli personelin Tayin ve atama hakkı yoktur. Bu durum ailelerin bölünmesine kadar uzanan dramatik sosyal sorunlara neden olmaktadır.

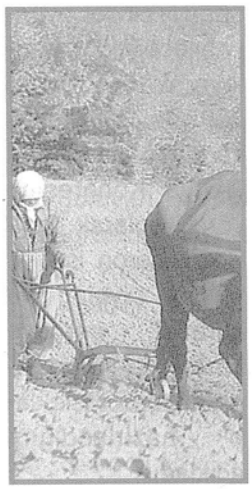
-Sözleşmeli personel, diğer kamu çalışanları gibi Emekli Sandığına değil, SSK'ya bağlı olmaktadır. Bu durum, sağlık ve sosyal güvenlik farklılaşmasına neden olmakta bunun yanı sıra sözleşmelilerin maaşlarından SSK kesintisi yapılmasına yol açmaktadır.

-Sözleşmeli personel eş, çocuk ve doğum yardımı gibi kimi sosyal haklardan yararlanamamaktadır.

-Sözleşmeli personelin fazla mesai, yolluk ve harcırah hakları bulunmamaktadır.

-Kadrolu öğretmen ve sağlık personelinin yararlandığı askerlik haklarından sözleşmeli personel yararlanamamaktadır. Askerliği öğretmen ya da sağlık personeli olarak yapma hakları bulunmamaktadır.

Tüm bu eşitsizlikler, çalışma barışını bozduğu gibi, sözleşmeli personel üzerinde de büyük bir olumsuzluk yaratmaktadır. Emekçilerin geleceklerini ellerinden alan, eşit işe eşit ücret sağlamayan, aynı işi yapanlar arasında mali ve sosyal haklar bakımından derin uçurumlar yaratan bir istihdam modeli kabul edilemez. Sözleşmeli ve esnek istihdam modelinden derhal vazgeçilmelidir. Kamudaki 100 bini aşkın sözleşmeli personel derhal kadrolu hale getirilmelidir. Çalışanların iş güvenceli ve kadrolu istihdamı sağlanmalıdır."



"10 BİN KÖYDE SAĞLIK HİZMETİ SUNULMUYOR"

Türk Tabipleri Birliği tarafından gerçekleştirilen bir atölye çalışmasının sonuçlarına göre ülkemizde bölgelerarası sağlık sunumunda artan ölçüde büyük eşitsizlikler bulunuyor. "Kentlerde Sağlık Hizmetlerinin Örgütlenmesi: Çok Sektörlü Yaklaşım" adı ile kitaplaştırılan atölye çalışmasında ülkemizde yaşanan kentleşme sürecinin yarattığı sağlık sorunları değerlendirilirken Hükümetin gündeme getirdiği genel sağlık sigortası uygulamasının yaratacağı sonuçlar tartışılıyor.

Sağlık hakkının evrenselliği içinde sorgulanan sağlık sunumu üzerinde durulan çalışmada şu belirlemelere yer veriliyor:

'Hizmetlerle ilgili sağlık göstergelerine bakıldığında da Türkiye'de kırkent ve bölgeler arası eşitsizliklerin derinleştiği görülmektedir: Bir sağlık hizmeti göstergesi olarak 12-23 aylık çocuklardan tam aşılanmamışların oranı değerlendirilebilinir. 1998 yılında 12-23 aylık yüz çocuktan 54.3'ü, 2003 yılında 45.8'i tam aşılı değildir. Aynı yıllarda sırasıyla kentte tam aşılı olmayan bir çocuğa karşılık kırda 1.3 çocuk ve 1.7 çocuk,

Batı'da tam aşılı bir çocuğa karşılık Doğu'da 1.6 ve 2.4 çocuk bulunmaktadır. Kırın sosyoekonomik durumu kentle benzer hale getirildiğinde de 1998 yılında tam aşılı olmayan yüz çocuktan 11.2'sini, 2003 yılında ise 19.0'unu, eğer bütün ülke Batı'nın sosyoekonomik düzeyine getirilirse tam aşısız yüz çocuktan 1998 yılında 24.3'ünü, 2003 yılında ise 41.0'ini önlemek mümkündür.

Bunların yanı sıra ülke genelinde, ebe başına 1997 yılında 2567 kişi düşerken, 2003 yılında 3690 kişiye bir ebe, Marmara Bölgesi'nde 5487, Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nde de 7826 kişiye bir ebe düşmektedir. Bu duruma işsiz ebe sayısındaki yıllar itibariyle artış da eşlik etmektedir. Yine ülke genelinde 2000 yılında sağlık ocaklarının %12'sinde(665),

2003 yılında %17'sinde(996) ve 2004 yılında da %22'sinde (1353) hekim bulunmamaktadır. 2004 yılı için bu orantı Marmara Bölgesinde %12, Doğu Anadolu Bölgesinde ise %38'dir. Köy sağlık evlerinin de 9224'ünde (%79) 2003 yılı itibariyle ebe bulunmamaktadır. Başka bir söyleyişle 2003 Türkiye'sinde onbinden fazla köyde sağlık hizmeti sunulmamaktadır.



TÜRKİYE ENGELLİ HAKLARI SÖZLEŞMESİNİ İMZALADI

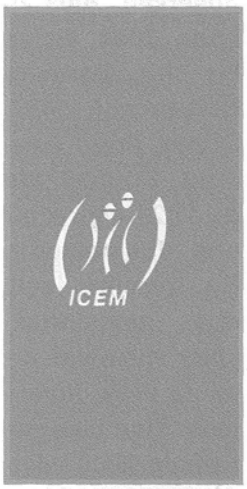
21'inci yüzyılda kabul edilen ilk insan hakları sözleşmesi olarak nitelendirilen, 'Engellilerin Haklarına İlişkin Uluslararası Sözleşme', 30 Mart 2007 tarihinde BM'de düzenlenen bir törenle

80'den fazla ülke tarafından kabul edildi.

Tüm dünya ülkelerindeki yaklaşık 650 milyon engelli insanın haklarını koruyacak Birleşmiş Milletler (BM) Engelli Hakları Sözleşmesi, engellilere karşı ayrımcılığı ortadan kaldıran yasalar çıkartılması, engellilerin yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve oluşturulacak uluslararası bir komiteye dönemsel raporlar sunulması gibi yükümlülükler getiriyor. Sözleşmenin yürürlüğe girmesi için 20 ülkenin parlamentosu tarafından onaylanması gerekiyor.

Birleşmiş Milletler bu sürecin 2008 ya da 2009 yılında tamamlanabileceği belirtiliyor. Eklenen bir protokolle sözleşmedeki yükümlülüklerini yerine getirmeyen devletlerin, özel bir komite tarafından yürütülen bir soruşturmaya tabi olması söz konusu. Sözleşmeyi imzalayan devletlerden 40'ı sözleşmenin tamamlayıcı belgesi olarak niletendirilen bu protokolü de imzaladı.

Sözleşmenin ve protokülün imzalanarak yürürleğe girmiş olması tüm dünyada ve ülkemizde engellilere dönük ayrımcılığın ortadan kaldırılması yönünde çok önemli bir gelişme niteliği taşımaktadır.



ICEM: ORTAK ÇALIŞMA ÖNEMLİ SONUÇLAR ÜRETECEK

ICEM Türkiye Koordinasyon Kurulu'nun toplantısı 2 Ağustos 2007 günü Ankara'da Tes-İş Sendikası'nın genel merkezinde yapıldı.

ICEM'in Genel Sekreteri Manfred Warda ile ICEM Kimya ve İlaç Bölümü Sorumlusu Kemal Özkan'ın katıldıkları toplantıyı evsahibi Tes-İş'in Genel Başkanı Mustafa Kumlu yönetti. Toplantıya katılan ICEM üyesi Türkiye sendikaları şunlardı: Tes-İş, Belediye-İş, Türk-Enerji Sen, Dev Maden Sen, Genel Maden-İş, Kristal-İş, T. Çimse-İş, T. Maden-İş, Tümka-İş, ESM ve Petrol-İş.

Toplantıda Petrol-İş'i Genel Başkan Mustafa Öztaşkın ve Genel Sekreter Mustafa Çavdar temsil etti.

ICEM Genel Sekreteri Warda ICEM üyesi Türkiye sendikalarının konfederasyon farkı gözetmeksizin bir araya gelerek ICEM platformunda ortak çalışma yapmasının umut verici bir adım olduğunu belirtti.

Warda, ICEM'in uluslarötesi şirketler konusunda çok önemli bir rol oynayabileceğini vurgulayarak Kasım 2007'de Bangkok'ta yapılacak ICEM Dünya Kongresine yönelik olarak özellikle taşeron işçiliği, sosyal diyalog ve küresel çerçeve sözleşmeler konularında karar taslakları hazırlandığını açıkladı.

ICEM Yönetim Kurulu'nun kurduğu bir çalışma grubunun ICEM ile diğer küresel federasyonlar arasındaki işbirliği olanakları üzerinde çalıştığını söyledi. Özellikle metal, tekstil ve inşaat-ağaç federasyonları ile ICEM'in yaptığı ortak toplantılarda işbirliği yapılacak alanların ele alındığını ekledi.

Genel Sekreter Warda, ICEM'in taşeron işçiliği ve örgütlenme konularında Türkiye'deki üye örgütlere yönelik iki ayrı proje hazırlamakta olduğunu, 2008 ve 2009 yıllarında bu projelerin hayata geçirileceğini belirtti.

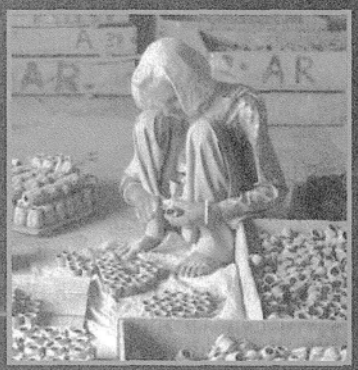
Kasım 2007'de Bangkok'ta yapılacak ICEM Kadın Konferansı'na özel önem verdiklerini vurgulayan Warda, Kongrenin "Küresel Birlik, Küresel Eşitlik" olarak formüle edilen ana sloganına dikkat çekti.

ICEM Koordinasyon Kurulu toplantısına katılan Türkiye sendikalarının temsilcileri böylesi bir ortak platformda çalışmanın olumlu ve önemli bir adım olduğunu belirttiler.

Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın uluslararası düzeyde sendikal birliğin sağlanmasının önemli olduğunu, ancak ulusal düzeyde sendikal birlik yolunda ortak bir irade ve çaba olmadığı sürece uluslararası sendikal birliğin anlam taşımayacağını vurguladı.

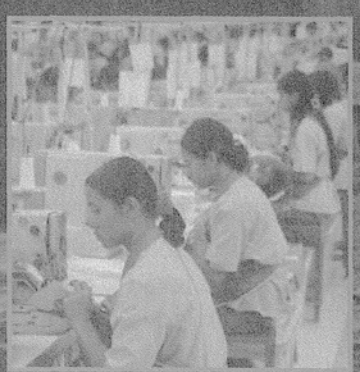
Hazırlayan:
Haluk Şensu







DÜNYA





ETUC 11. GENEL KURULU TOPLANDI

Avrupada milyonlarca işçinin üye olduğu sendikaların üst örgütü olan Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)'un 11. Genel Kurulu 21-24 Mayıs 2007 tarihleri arasında İspanya'nın Sevilla kentinde gerçekleşti.

Sosyal Avrupa, Dayanışma ve Sürdürülebilirlik için Hucümdayız ana temasıyla düzenlenen 11. ETUC Genel Kurulu'na Türkiye'den üye Konfederasyonlar olan Türk-İş, DİSK ve KESK delegeleri katıldı.

Avrupa'da bulunan 36 ülkeden, 81 sendikal konfederasyonun üye olduğu ve yaklaşık 60 milyon işçiyi temsil eden Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun Genel Kurulu'nda Avrupa genelinde sendikal sorunların tartışıldığı bir arena özelliğinde gerçekleştirildi.

ETUC Genel Sekreteri John Monks Genel Kurulda yaptığı konuşmada işçilerin çıkarlarını korumak için sendikaların daha etkin olmasını istedi.

Çok sayıda kararların alındığı genel kurul sonuç bildirgesinde ETUC'un Avrupa emek piyasası, daha etkili ekonomik, sosyal ve çevresel Avrupa yönetişimi, daha güçlü bir Avrupa; daha güçlü sendikalar ve ETUC konularında "hücuma" geçeceği vurgulandı. Bildirgede Avrupa Emek Piyasası alanına ilişkin hedefler şöyle belirtildi:

-Daha fazla, daha iyi iş ve tam istihdam,

-Çalışma koşulları, sendikal haklar ve sağlık ve güvenlik alanlarında Avrupa Standardları,

-Güvencesiz işle mücadele,

-Avrupalı çalışanlar için asgari ücretleri ve reel ücretleri arttırmak için kampanya,

-Kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret farklarını kapatmak,

-Eşitliği her politikada, her zaman teşvik etmek ve ırkçılığa, ayrımcılığa ve yabancı düşmanlığına karşı her zaman mücadele etmek,

-Eşit muamele ilkesine dayanarak, Avrupalı işçiler arası hareketlilik için daha iyi bir çerçeve oluşturmak,

-Daha aktif bir göç politikası teşvik etmek, göçle ilgili yasal kanallar açarken kayıtlı olmayan göçmenler de dahil, tüm göçmen işçilere yönelik emek sömürüsüne karşı mücadele etmek,

-Sendikal haklar için, uluslar üstü düzeyde bir grev eylemi düzenlemek,

-Daha iyi sosyal koruma ve asgari gelir, emeklilik, uzun vadede sağlık bakımı, hayat boyu eğitim, hastalık ve işsizlik yardımları, aktif emek piyasası ve çocuk bakımı ve yaşlanan nüfusla ilgili olumlu eyleme dair hizmet veren refah devletini teşvik etmek,

-Çalışma zamanıyla ve Avrupa İş Konseyleri'yle ilgili var olan direktifleri güçlendirmek için mücadele etmek.



ILO'DAN YENİ BİR UYARI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından dünyada

kadın istihdamına ilişkin küresel eğilimleri yansıtan bir rapor yayınlayarak çalışan kadın yoksulluğuna dikkat çekti.

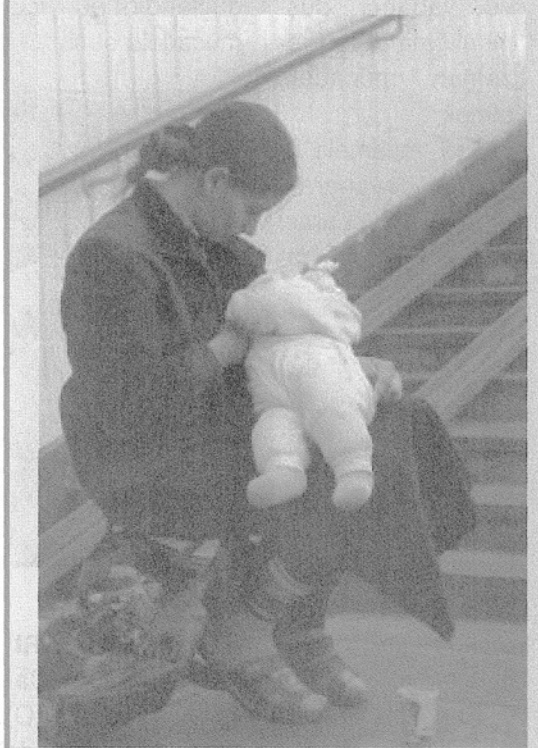
Kadın İstihdamında Küresel Eğilimler-2007 adlı raporda bugün çalışma yaşamında her zamankine göre daha fazla sayıda kadının yer aldığı; ancak, kadınlarla erkekler arasında statü, iş güvencesi, ücretler ve eğitim bakımından süren eşitsizlikler "çalışan yoksulluğunun dişileşmesine katkıda bulunduğu belirtildi.

Rapora yansıyan bilgileri özet olarak şunlar:

-İşgücü piyasalarına katılan –fiilen çalışan veya aktif biçimde iş arayan– kadın sayısı en yüksek noktaya ulaşmıştır. ILO tahminlerine göre 2006 yılında tüm dünyada 2.9 milyar çalışanın 1.2 milyarı kadındır. Ne var ki, çalışmayan kadın sayısı da her zamankinden daha fazladır (81.8 milyon); çalışanlar tarım ve hizmetler sektöründe düşük verimlilikteki işlere sıkışıp kalmışlardır veya erkeklerle aynı işi yaptıkları halde onlardan daha az ücret almaktadır.

-Çalışma yaşında olup da çalışan veya iş arayan kadın sayısı da duraklamış, hatta kimi yörelerde azalmıştır. Bunun kısmi bir nedeni, artık çalışma yaşamı yerine eğitimde daha çok kadının yer alıyor olmasıdır.

-İnsana yakışır iş imkanları tanınarak kadınlara kendilerini ve ailelerini yoksulluktan kurtarma şansı verilmelidir. Böylece kadınlar, özgürlük, güvenlik ve insan onuru koşullarında üretken ve iyi kazançlı işler bulabileceklerdir. Aksi taktirde yoksulluğun dişileşmesi



"ANALAR KORUNMALI"

Ulusal yasalara ve düzenlemelere uygun olarak, analık izni kullanan kadınlara nakit ödeme yapılacaktır. Nakit ödemeler kadının kendisini ve çocuğunu düzgün sağlık koşullarında ve uygun yaşam standardında tutabilmesini sağlayacak düzeyde olacaktır.

-Annenin ve çocuğun sağlığının korunması ile ilgili olarak annelik izni, hükümet ve işveren ve işçi örgütlerince ulusal çapta farklı bir anlaşma yoksa çocuğun doğumunun ardından zorunlu bir altı haftalık izni içerecektir.

-Annelik izninin doğum öncesindeki bölümü öngörülen doğum tarihi ile gerçekleşen doğum tarihi arasında geçebilecek süre için uzatılacak ve bu doğum sonrası iznin zorunlu kısmı azaltılmadan yapılacaktır.

-Belirtilen izin ile ilgili ödenen nakit haklar daha önceki kazanımlara dayalı olduğunda, bu haklar kadının daha önceki kazancının ya da hakkın hesaplanması için dikkate alınan kazancın üçte ikisinden az olmayacaktır."

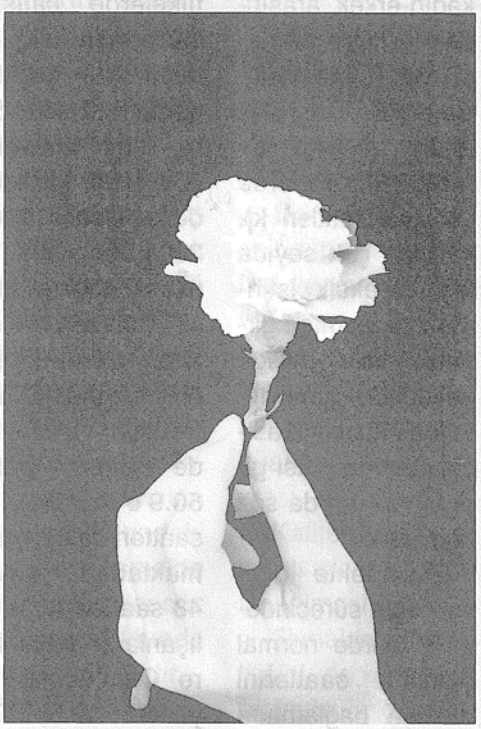
(ILO)'nun 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi'nden)

süreci devam edecek, bir sonraki kuşağa aktarılacaktır.

-Bugün toplam çalışan kadın sayısı içinde ücret ve maaş karşılığı çalışanların payının (yüzde 47.9) 10 yıl öncesine göre (yüzde 42.9) arttığını göstermektedir. Ne var ki, yine aynı araştırmaya göre, bir bölge ne kadar yoksulsa, kadınların ücretsiz aile işçisi olma veya kendi hesabına düşük gelirli işlerde çalışma olasılığı da erkeklere göre daha fazla artmaktadır. Ücret almadan aile işlerine katkıda bulunma veya kendi hesabına düşük gelir elde ederek çalışma konumundan ücretli veya maaşlı çalışan konumuna geliş, birçok kadın için özgürlüğe ve kendi kaderini belirleme hakkına giden önemli bir adımdır. Bununla birlikte, dünyanın en yoksul yörelerinde toplam istihdam içinde aile işlerine yardımcı konumdaki kadın sayısı erkek sayısına göre çok daha yüksektir ve böyle koşullarda kadınların ücretli veya maaşlı çalışan konumuna gelme olasılıkları da daha düşüktür.

-Dünyadaki çalışan yoksulların en az yüzde 60'ını kadınların oluşturduğu tahmin edilmişti. Çalışan yoksullardan kastedilen, işi olup çalışan, ancak kendisini ve ailesini günlük 1 dolarlık kazanç sınırının üzerine çıkaramayan kişilerdir.

-Kadınlar arası işsizlik oranı yüzde 6.6 iken bu oran erkekler için yüzde 6.1 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam/nüfus oranları – ki bu oranlar ekonomilerin çalışabilir yaşlardaki nüfusun potansiyelinden ne kadar yararlanabildiklerinin göstergesi-



ITUC: ÖRGÜTLENİN

Sendikal örgütlenme konusunun yalnızca ülkemizi ilgilendiren önemli bir sorun olduğu söylenemez. Bu konu tüm dünyada sendikaların önünde birincil önemdedir. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)'un kurucu genel kurul kararlarına yansıyan bu sorun, ulusal sendikaları görev çağırıyor:

"Genel kurul, çalışan erkek ve kadınların örgütlenmesi ihtiyacının her zamankinden daha acil olduğunu vurgular. Sendikalara üye olmanın getirdiği avantajlar hiçbir zaman bu kadar büyük ve önemli olmamıştır. Çalışanları serbestçe müzakere edilmiş, üyelerinin taleplerini anlama ve yerine getirme yeteneğine sahip toplu sözleşmeler çerçevesinde örgütlemek tüm ITUC üyesi sendikalarının temel görevi ve ilk mücadelesidir.

Örgütlenme, sendikanın gücünün ve etkisinin kaynağıdır ve küresel sendikacılık hareketinin küresel ekonomide gerçek bir dengeleyici kuvvet olabilmesi için gerekli temeli sağlar."

sidir– tüm dünyada kadınlar için erkeklere göre daha düşüktür: 15 yaşından büyük kadınların ancak yarısı çalışırken, bu yaştaki her on erkekten yedisi çalışmaktadır.

-Rapor ayrıca ücret eşitsizliklerinin sürdüğünü kanıtlarıyla ortaya koymaktadır. Bölgelerin birçoğunda ve yine birçok meslekte kadınlar aynı iş karşılığında erkeklerden daha az kazanmaktadır. Bununla birlikte, küreselleşmenin kimi meslekler söz konusu olduğunda bu eşitsizlikleri azaltabileceğini gösteren kanıtlar da vardır.

-Altı meslek grubu için mevcut veriler üzerinde yapılan değerlendirme, birçok ekonomide kadınların halen aynı işi yapan erkeklerin kazandıklarının yüzde 90'ını veya daha azını kazanabildiklerini göstermektedir. Hastabakıcılık ve öğretmenlik gibi "tipik" kadın mesleklerinde bile ücretlerde cinsiyet bazında eşitlik bulunmamaktadır.



BEŞ İŞÇİDEN BİRİ AŞIRI UZUN ÇALIŞIYOR

Çalışma saatleri ile ilgili ilk uluslararası standardın getirilmesinden hemen hemen 100 yıl sonra ILO tarafından yapılan yeni bir araştırmaya göre, tüm dünyada her beş işçiden biri haftada 48 saatten uzun çalışmaktadır ve bunların çoğunun geçimi için bu uzun çalışma gerekli olmaktadır.

Dünyada çalışma saatleri: Karşılaştırmalı açıdan çalışma saatlerinde, yasa ve politikalarda görülen eğilimler başlığını taşıyan araştırmaya göre tüm dünyadaki işgücünün tahminen yüzde 22'si, başka bir anlatımla, 614.2 milyon işçi "aşırı" uzun saatler çalışmaktadır. Oysa, çalışma saatlerinin daha kısa olması olumlu sonuçlar getirebilecektir. Bu olumlu sonuçlar arasında işçi sağlığı ve aile yaşamında gerçekleşecek kazanımlar, işyeri kazalarının azalması, verimlilik artışı ve kadın-erkek arasındaki eşitliğin artması yer almaktadır. Bu arada, gelişmekte olan ve geçiş sürecindeki ülkelerde çalışma saatleri kısa olan çok sayıda kişinin eksik istihdam kapsamına girmesi ve böylece yoksulluk sınırının altına düşme olasılıklarının artması gibi bir durum da söz konusudur.

Gelişmekte olan ve geçiş sürecindeki ülkelerde normal çalışma saatlerini düzene bağlamada ilerleme sağlanmıştır. Ancak yine de, bu araştırmanın genel bulguları, özellikle aşırı uzun çalışma saatlerinin yaygınlığı nedeniyle kesin olarak kaygı vericidir. Araştırma, 50'yi aşkın ülkede çalışma saatleri ile ilgili bilgi vermekte, gelişmekte olan ve geçiş sürecindeki ülkelerde çalışma saatlerine ilişkin politikaların sonuçlarını araştırmaktadır. Bu sonuçlara göre, gelişmekte olan ve geçiş sürecindeki ülkelerde çalışma saatlerinin dağılımı büyük bir çeşitlilik göstermektedir: Süre kimi ülkelerde çok uzun, kimilerinde ise kısadır. 2004-2005 döneminde en uzun çalışma saatleri (haftada 48 saatten uzun) listesinin başındaki ülke Peru'dur ve bu ülkede işçilerin yüzde 50.9'u haftada 48 saatten fazla çalışmaktadır. Haftada 48 saatten fazla çalışanların oranı Kore Cumhuriyeti'nde yüzde 49.5, Tayland'da yüzde 46.7,

Pakistan'da ise yüzde 44.4'tür. Çalışma saatlerinin genel olarak daha kısa olduğu gelişmiş ülkelerde ise Birleşik Krallık yüzde 25.7 ile başta gelmektedir. Bu ülkeyi yüzde 25.5 ile İsrail, yüzde 20.4 ile Avusturya, yüzde 19.2 ile İsviçre ve yüzde 18.1 ile ABD izlemektedir. Bu ülkelerde çalışma saatlerinin kısaltılmasına yönelik girişimler çeşitli nedenlerden dolayı başarısız kalmıştır.

Bunların arasında, işçilerin salt geçinebilmek için daha uzun süre çalışmak istemeleri ve düşük verimlilikte çalışan işletmelerde verimliliği arttırmak isteyen işverenlerin fazla mesaiye sıkça başvurmaları da yer almaktadır. Çalışma saatlerine ilişkin yasaların ve politikaların fiilen çalışılan saatler üzerindeki etkisi, gelişmekte olan ekonomiler söz konusu olduğunda sınırlı kalmaktadır.

Tüm dünyada imalat sektöründe ortalama çalışma saatleri genel olarak haftada 35 ile 45 saat arasında değişmektedir. Bununla birlikte, Kosta Rika, Peru, Filipinler, Tayland ve Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde bu süre söz konusu aralığın çok ötesindedir (örneğin Türkiye'de 52.2 saat).

Araştırma, çalışma saatleri alanında insana yakışır işin gerçekleştirilmesi yönünde bazı politikalar önermektedir:

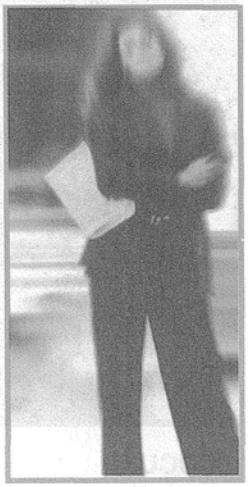
- Mesleki kaza ve hastalıkların azaltılması için uzun çalışma saatlerinin kısaltılması,

-Esnek-zaman, acil durumlarda aile izni ve yarı zamanlı çalışma gibi, ülkedeki koşullara uyarlanmış "aile dostu" çalışma saatleri uyarlamaları yapılması,

-Kaliteli yarı-zamanlı işlerin yaygınlaştırılması,

-Firmaların verimliliğini de artıracak biçimde, çalışma saatlerine yasal olarak makul sınırlamalar getirilmesi,

-İşçilerin ailelerine daha fazla zaman ayırabilmelerini, çalışma programları üzerinde daha fazla etkide bulunabilmelerini sağlayacak önlemlerle kayıtlı ekonomideki işlerin kadınlar için daha ulaşılabilir kılınması.



FIJ: GAZETECİLERİN ÖRGÜTLENMESİ İÇİN DAYANIŞMA

Uluslararası Gazeteciler Federasyonu'nun (FIJ) Moskova'da yapılan Dünya Kongresi'nde alınan çeşitli kararlarda, sendikaların örgütlenme ve bağımsız gazetecilik çabalarına destek çağrısı yapıldı.

FIJ'in 5 gün süren Dünya Kongresi'nde kabul edilen 2007-2010 Çalışma Programı'nda, gazetecilerin etik ve mesleki standartlarda sürdürülebilir sosyal güvenlik ve çalışma koşullarına sahip olmasının yanı sıra bağımsız gazeteciliğin korunması için çaba gösteren sendikaların desteklenmesi çağrısı yapıldı.

Programda, çokuluslu medya kuruluşlarında çalışanlar arasında uluslararası çalışma konseyleri oluşturulması ilkesine de yer verildi.

Kongrede alınan kararda, "Global Sözleşmeler" hazırlanması için çalışma yapılması da benimsendi.

İşverenler ile onların kurduğu ulusal ve uluslararası örgütlerin, çalışanların toplu sözleşme ve toplu pazarlık haklarını reddettiğine dikkat çekilen kararlar-

da, FIJ'in bölgesel düzeyde somut eylemler geliştirmesi ve seminerler düzenlemesi istendi.

Güvensiz ve zor çalışma koşullarının yanı sıra medya evliliklerinin ve artan rekabetin yayın kalitesinde, özellikle gazeteciliğin statüsünün düşmesinde çok önemli etkisi olduğu vurgulanan kararlarda, dijital televizyon, cep telefonu haberciliği, internet ve ücretsiz gazete gibi olgularla yüz yüze gelinen bir ortamda, gazetecilerin bu değişim karşısında ayakta durabilmesi için özgür, bağımsız, güçlü ve iyi donanımlı sendikalarda örgütlenmelerinin bir zorunluluk olduğu kaydedildi.

Bu çerçevede, FIJ'in üye örgütlere düzenleyecekleri kampanyalar için yardımda bulunması, uluslararası işçi hareketini de içine alan küresel ölçekli kampanyaları koordine etmesinin önemine dikkat çekildi.

Kongrede alınan bir diğer kararda ise sendikaların üye kampanyaları düzenlemeleri ve karşılaştıkları tehditlerle mücadele edebilmeleri için ortak stratejiler geliştirebilmek amacıyla uluslararası bir konferans düzenlenmesi istendi.



ÇOCUK İŞÇİLİĞİNE KARŞI KÜRESEL ORTAKLIK

12 Haziran Dünya Çocuk İşçiliğine Karşı Mücadele Günü nedeniyle tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kimi etkinlikler gerçekleştirildi ve açıklamalar yapıldı.

Bu arada ILO, Dünya Çocuk İşçiliğine Karşı Mücadele Günü nedeniyle dünyanın önde gelen 5 uluslararası tarım örgütü ile bir araya gelerek tarımda çocuk işçiliği sorununu çözmek üzere yeni bir küresel ortaklık başlattı. ILO'nun yıllık Uluslararası Çalışma Konferansı sırasında resmen oluşturulan ortaklıkta yer alan kuruluşlar şunlardır: ILO, Tarım ve Gıda Örgütü (FAO), Uluslararası Tarımsal Kalkınma Fonu (IFAD), Uluslararası Tarımsal Arastırmalar Danışma Grubuna (CGIAR) bağlı Uluslararası Gıda Politikaları Araştırma Enstitüsü (IFPRI), Uluslararası Tarım Üreticileri Federasyonu (IFAP) ve Uluslararası Gıda, Otel, Restoran, Catering, Tütün ve Birleşik Sendikalar Federasyonu (IUF).

Bilindiği gibi tüm dünyada tarım, çocuk işçilerin en fazla olduğu sektördür. Çocuk işçilerin tahminen yüzde 70'i bu sektördedir. Tarım sektöründe çalışan çocukların 132 milyonu 5-14 yaş grubunda çocuklardır.

Tarım, özellikle çocuklar söz konusu olduğunda en tehlikeli sektörlerden biridir. Çalışan yetişkinlerle aynı tehlikelere maruz kalan bu çocuklar açısından tehlikenin boyutları daha da büyüktür; çocukların bedenleri ve zihinleri henüz gelişim halindedir ve yetişkinlerin deneyimi onlarda bulunmamaktadır. 10 yaşından küçük çocuklar kimi kırsal yörelerde çocuk işçilerin yüzde 20'sini oluşturmaktadır.

Bu arada ILO, çocukların tarım sektöründe yaptıkları işlerin hepsinin de kendileri açısından zararlı olmadığını vurgulamaktadır. Özellikle tarım kesiminde çalışan kız çocukların yükü ağırdır. Çalışan kızlar çoğu kez tarımsal işgücünün görünmez bir parçasını oluştururlar ve

özellikle dezavantajlı konumda yer alırlar. Çünkü, kızlar, tarlalarda çalışmaya gitmeden önce ve döndükten sonra ev işleriyle uğraşmak zorundadırlar.

Yeni ortaklığın işbirliği politikaları ve etkinlikleri başlıca şunları hedeflemektedir:

-Tarım kesimindeki çocuk işçiliği ile ilgili yasal düzenlemelerin yaşama geçirilmesini sağlamak,

-Kırsal kesimdeki geçim imkanlarını iyileştirmek ve çocuk işçiliği ile ilgili konuların ulusal tarım politika ve programlarında yer almasını sağlamak,

-Eğitimde toplumsal cinsiyet ve kırkent eşitsizliklerini azaltmak,

-Tarımda ve kırsal yörelerde gençlere yönelik istihdam imkanlarını arttırmak.

İŞ ve AİLE SORUMLULUĞU

Çeviri: M. Kemal Coşkun

Kaynak: Catherine Hein, Reconciling work and family responsibilities/Practical ideas from global experience, Geneva, ILO, 2005.

1. İŞ VE AİLE BARIŞI

İş ve aile sorumluluklarının birbiriyle uygunluğu, nerede yaşıyor olursa olsun dünyadaki yetişkin insanların çoğunluğu için büyük bir sorundur. Hem endüstrileşmiş, hem de gelişmekte olan ülkelerde insanlar, çocukları ve yaşlı anne babaları gibi kendilerine bağımlı insanların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırken aileleri için bir yaşam kazanma mücadelesi veriyor.

Bu çalışmanın amacı, hükümetlerin, işverenlerin, [illegible] dışı örgütlerin (NGO) kendi ülkelerinde iş ve aile [illegible] çatışmaların nasıl daha etkili bir biçimde [illegible] konusunda teşvik etmektir.



Bu çalışma, iş ve aile arasındaki çatışmaların toplumlar, şirketler, aileler, erkekler ve özellikle kadınlar için büyük problemlere neden olabildiğini ve hükümetler ve sosyal taraflarca alınacak önlemler ve uygulanacak politikaların bu konuda bir fark yaratabileceğini ileri sürmektedir. İlgili sivil toplum örgütleri kadar, hükümetlerin, işçi ve işveren örgütlerinin somut deneyimlerinden pratik örnekler sunarak bu çalışma, olanaklı ve uygulanabilir önlemler üzerine yararlı bir takım düşünceler üretme arayışındadır.

İş ve aile çatışmalarını en aza indirmeye yardım edecek önlemler için yapılan baskılar, sorunların siyasal gündeme alındığı ve konuya ilişkin hacimli bir literatürün bulunduğu endüstrileşmiş ülkelerde epey güçlüdür. Gelişmekte olan ülkelerde ise iş ve aile problemi şimdiye kadar aynı derecede seslendirilmemiştir ve bu konudaki literatür çok azdır. Ancak bu durum herhangi bir problemin olmadığı ya da bu konuda hiçbir şey yapılmadığı anlamına gelmez. Bu çalışmada da örneklerle yansıtılacağı gibi, iş-aile gerilimi gelişmekte olan ülkelerde de belirgindir ve giderek artacak gibi görünmektedir.

Bu çalışma, genellikle gelişmekte olan ülkelerden somut örnekler içermektedir. Ne var ki belgelerin yokluğundan dolayı örneklerin çoğunluğu endüstrileşmiş ülkelerden alınmıştır. Bu örnekler ne "en iyi uygulamalar"dır, ne de doğrudan doğruya diğer ülkelere aktarılabilir. Bu örnekler daha çok, kaynakların sınırlı olduğu yerel koşullara uyum sağlama için bir potansiyeli olan pratik ve uygulanabilir önlemler hakkında fikirler üretmeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışma ilk önce uluslararası çalışma standartlarına bakacak, sonra kısaca iş ve aile çatışmasının kökenleri, günümüzde bunu şiddetlendiren faktörleri ve işçiler ve aileleri için yarattığı zorlukları tartışacaktır.

1.1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI

1919'daki Uluslararası Çalışma Konferansı'nın Anneliği Koruma Sözleşmesi'ni (No. 3) kabul ettiği ilk toplantısından bugüne Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, iş ve aile sorumlulukları sorunlarına ilgi göstermiştir. ILO, 1965 yılında Aile Sorumlulukları Olan Kadınlar konusunda bir Tavsiyesi kabul edildi. Ne var ki, bu Tavsiyenin önerdiği önlemlerin kadınlar için karşıtlık oluşturduğu ortaya çıktı, çünkü bu önlemler kadınların aile sorumlulukla-

rından dolayı işe erkeklerden daha az bağlı olduğu düşüncesini güçlendirmekteydi. Ailede erkeklerin rollerinin tanımlanması gereği doğmuştu. Bu süreç kendini güçlendirerek gelişti ve 1981 yılında Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Sözleşmesi (No. 156) (*) ve Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Tavsiyesi (No. 165) (**) kabul edildi. Bu ikincisi, önceki tavsiyenin yerine geçti.

156 sayılı Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Sözleşmesi'nin içeriği özetle şöyledir:

Kadın ve erkek işçiler için etkili bir fırsat ve muamele eşitliği yaratma düşüncesiyle, her Üye [Devlet] bu eşitliği, istihdam altında olan ya da istihdam altına girmek isteyen aile sorumluluğuna sahip kişilerin, ayrımcılığa maruz kalmaksızın ve olanaklı olduğu ölçüde iş ve aile sorumlulukları arasında çatışma olmadan haklarını kullanmalarını sağlayacak bir biçimde ulusal politikasının bir amacı yapacaktır (Madde 3, paragraf 1).

Bu Sözleşmenin 1981'de kabul edildiğinden beri vurgulanan sorunlar (iş ve aile sorumlulukları arasındaki çatışmalar, bu çatışmanın işgücü pazarındaki etkileri) giderek daha fazla göze çarpmaya başladı. İşgücü pazarında erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizlikleri azaltmak temel bir hedef oldu ve açıkçası, bunun başarılması aile sorumluluklarıyla ve bunların kadınlar üzerine etkileriyle ilgili bir takım önlemler gerektirmektedir.

Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (No. 156) ve ona eşlik eden Tavsiye (No. 165) bu sorumlulukları olan işçilere yardım etmek ve iş-aile çatışmasını azaltmak için gerekli olan önlemler ve politikalar konusunda önemli bir rehber olmuştur (Tablo 1.1). Bu çalışma, bu ilkelerin pratikte nasıl uygulandığını ve çıkarılan dersler hakkında somut deneyimleri bir araya getirmeyi amaçlamaktadır.

Son yıllarda çalışma-yaşam barışı ya da dengesi hakkında söz söylenecek geniş bir iş-aile sorunsalı ortaya çıkmıştır. Bu aynı zamanda, zamanın özel bir noktasında aile sorumluluğuna sahip olmayan diğer işçilerin iş dışındaki yaşamlarının niteliği hakkında endişe etmelerini de anlamanın bir yoludur. Yıllık izin, esnek çalışma zamanı, tele-çalışma da dahil bazı önlemler genellikle aile sorumlulukları bir yana

(*) Türkiye'nin onaylamadığı 156 sayılı Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Sözleşmesinin çevirisi için bakınız: Sendikal Notlar, Sayı 13, Şubat 2002, sayfa: 76-79.

(**) 165 sayılı Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Tavsiyesi için bakınız: Sendikal Notlar, Sayı 13, Şubat 2002, sayfa 80-84.

Tablo 1.1 Tanımlar

Aile sorumlulukları nedir?

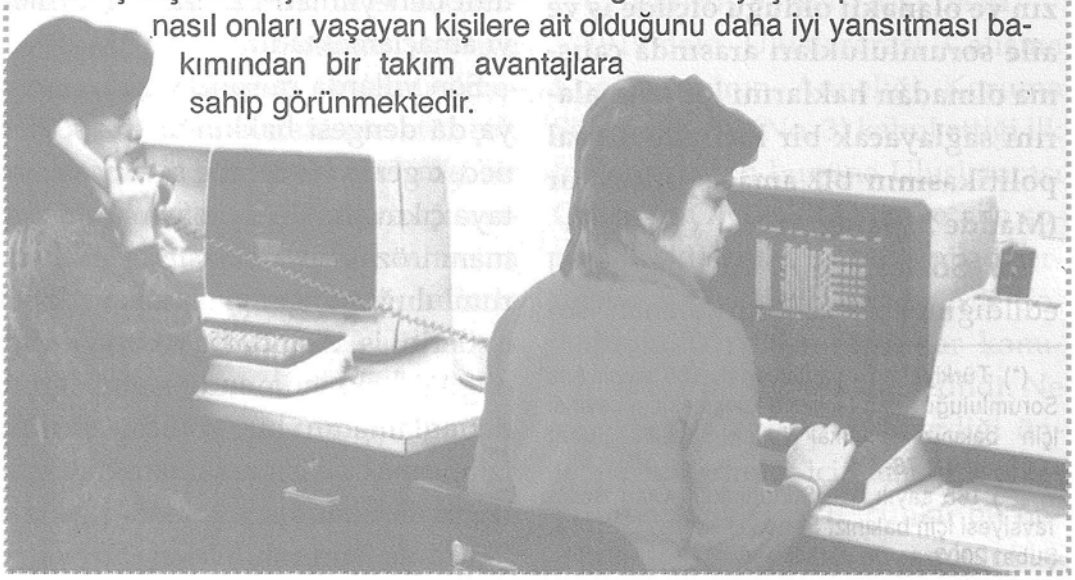
1982 tarihli Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Sözleşmesi (No. 156) 'nde, aile sorumlulukları özellikle "bağımlı çocuklara" ve "çalışanların bakımına muhtaç olan diğer aile üyelerine" işaret etmektedir. Farklı ülkelerde farklı biçimler alabilen "aile" ve "aile sorumlulukları" terimleriyle hangi kişilerin kapsandığını tanımlamak her ülkenin kendisine düşmektedir. Fakat Sözleşme, çocuklar kadar hasta ve yaşlıları da içermektedir. Ev içi çalışma, aile sorumluluklarının bir parçası olarak gözönüne alınacaktır.

İş-aile çatışması nedir?

İş-aile çatışması, bir rolden beklenenlerin karşılanmasının diğer rolden beklenenleri karşılamayı zorlaştırması gibi, bazı yönlerden karşılıklı olarak birbirine uymayan iş ve aile alanlarından gelen eş zamanlı baskılara işaret eder (Greenhaus ve Singh, 2003).

İş ve aile sorumluluklarının "barışı" mı, "dengelenmesi" mi?

Bu çalışma, iş ve aile sorumlulukları barışı terminolojisini kullanmaktadır, çünkü 156 nolu Sözleşme iş ve aile sorumlulukları arasındaki çatışmanın ortadan kaldırılması ya da azaltılmasına işaret etmektedir. Sıkça kullanılan bir diğer terim, dengesizlik sorununu vurgulayan "dengeleme" kavramıdır. Vurgulanan sorunlar temelde aynıdır, farklı olan sadece şekildir. Çatışma imajı ise zor ve stres dolu gündelik yaşam problemlerinin nasıl onları yaşayan kişilere ait olduğunu daha iyi yansıtması bakımından bir takım avantajlara sahip görünmektedir.



bütün çalışanların yararına olmuştur ve herkes için iş-aile barışını geliştirmiştir. Ne ki bu çalışmanın odağı, 156 nolu Sözleşmedeki gibi özellikle iş-aile sorunları ve önlemler üzerinedir.

Aynı zamanda odaklanılan bir diğer konu, istihdam altında olan ve bu nedenle de günümüzde de çalışan işçiler üzerinedir. Serbest çalışanlar da bir dereceye kadar işçilerle benzer problemlere sahiptir, fakat işçi olmaya bağlı olarak üretilen önlemler serbest çalışanlar için çok az bir kullanılabilirliğe sahiptir.

1.2. SORUNUN KÖKENLERİ

Bu bölüm kısaca, özellikle 20. yy.ın ikinci yarısından beri çoğu insan için bir problem olacak bir çatışmayla sonuçlanan işteki ve ailedeki tarihsel ve günümüzdeki eğilimlere bakarak iş-aile çatışmasının kökenlerini araştırmaktadır.

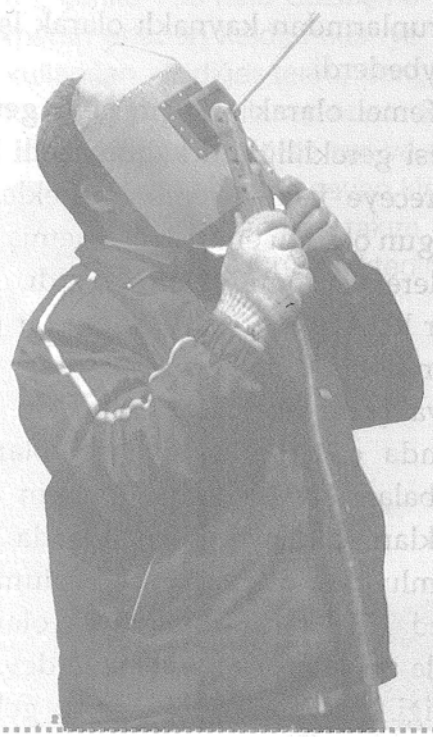
Ev ve işyerinin ayrılması

Tarihsel olarak çoğu toplum hem erkek, hem de kadınların ev civarında çalıştığı birer tarım toplumlarıydı. 19. yüzyıldaki endüstri devrimi sırasında bu devrimden etkilenen uluslarda çalışma, ev dışına, fabrikalara ve madenlere taşındı (Tablo 1.2). Başlangıçta hem erkekler, hem de kadınlar (aynı zamanda çocuklar da) istihdam edildi, fakat kadınlar giderek geri çekildi, çünkü bir "aile ücreti" olması gerektiği ve kadınların ev dışında çalışmasına gerek olmadığı görüşü egemen oldu. Erkekler gelir kazanıcılar ya da "rızk kazananlar" oldular. Kadınlardan ise iş olarak görülmeyen ve ücret ödenmeyen ev içi görevlere ve bağımlı insanların bakımına yoğunlaşması beklenmekteydi Çoğu kadın aile gelirlerini artıracak faaliyetlere sahip değildi. Bu işbölümü modelinde ev bakımından sorumlu kadının varlığı nedeniyle gelir kazanan erkek, aile sorumluluklarını yüklenmemişti ve uzun saatler çalışabilir, fazla mesai için kullanılabilir ve nadiren aile sorunlarından kaynaklı olarak işini kaybederdi.

Temel olarak erkeğin gelir getirmesi gerekliliğinin kabulü belli bir dereceye kadar yerel geleneklerin uygun olduğu endüstrileşmemiş ülkelere ve sömürgelere taşındı. Ne var ki, Afrika toplumlarının bir çoğunda bir takım uyumsuzluklar ortaya çıktı, özellikle kadınların tarımda çalıştığı, geleneksel olarak babaların değil ama annelerin çocukları için yiyecek sağlamada sorumlu tutulduğu Afrika toplumlarında. Bu sorumluluk tipik olarak hala anne üzerine düşmeye devam ettiği için, anneler bağımsız gelire

Tablo 1.2. Birleşik Devletlerde aile-iş rollerinin dönüşümü (1830-1920)

1880'lerin ortalarına kadar çoğu çocuk, hem annenin, hem de babanın evde çalışıyor olduğu çiftçi ailelerinde yetişti. 1830'da çocukların % 70'i çiftliklerde yaşıyordu ve bunların sadece % 15'inin babası gelir elde etmekteydi. Endüstri devrimi ilerledikçe babanın bir gelir elde ettiği aile sayısı giderek arttı. 1920'lere kadar çocukların çoğunluğu babanın ev dışında çalışıyor olduğu ailelerde büyüyordu. Kadın işgücünün çoğunluğu evli olmayan bekar kadınlardan oluşuyordu.



ihtiyaç duymaktadırlar.

Kadınların işgücüne artan katılımı

İkinci Dünya Savaşı'ndan beri kadınların ev dışında çalışmaya katılımı hemen hemen bütün ülkelerde artmaktadır. Evlilik öncesi kadınlar ekonomik olarak aktiftirler fakat evlilikte ya da çocuk doğumunda işgücüne katılımdan geri çekiliyorlardı, bu durum endüstrileşmiş ülkelerde çok sık değildi. Evli kadınların istihdamına karşı engeller ve evlilik sonrası kadınların çalışmaktan çekilmesine ilişkin kurallar giderek ortadan kalktı. Çalışan kadınlar, bugün, evli ve/ya da çocuklu kadınlardır.

Şekil 1.1, seçilmiş bazı ülkelerde 1960, 1980 ve 2000 yılları arasında kadınların istihdama katılım oranlarını göstermektedir. Hemen hemen bütün ülkelerde işgücü pazarında aktif olan 15 ve 64 yaş arası ücretli çalışan kadınların oranında önemli bir artış olmuştur. Kanada'da bu artış bahsedilmeye değerdir: aktif çalışma oranı 1960'da % 31'ken 2000'de aşağı yukarı % 72'ye yükselmiştir. Kanada'da en yüksek artış oranı 1980'den önceki dönemde gerçekleşmiştir, tıpkı Kore, Danimarka ve Fransa'da olduğu gibi. 1980-2000 döneminde, özellikle

ÜLKELER	1960 %	1980 %	2000 %
Almanya	34	52	68
Brezilya	22	36	48
Kanada	31	58	72
Kosta Rika	18	24	40
Danimarka	42	71	78
Mısır	26	28	38
Fransa	44	54	62
Honduras	28	38	42
Macaristan	48	62	61
Endonezya	32	46	58
İtalya	30	39	50
Japonya	54	52	62
Kore	29	50	58
Pakistan	26	28	38
Filipinler	42	44	51
Senegal	64	62	62
Güney Afrika	38	48	50
Suriye	22	22	30
Venezuela	21	32	46
Zimbabwe	71	68	66

Şekil 1.1. Seçilmiş Ülkelerde Ekonomik Olarak Aktif Kadın Nüfusu, 1960, 1980 ve 2000 (%)

Kosta Rika, Honduras ve Venezuela gibi bazı Latin Amerika ülkelerinde artış görülmüştür. Kosta Rika'da kadınların işgücü pazarına katılım oranı 1960'da % 18'ken, 1980'de % 24'e yükselmiş ve 2000'de % 40'a çıkmıştır. Kadınların katılımının hala düşük düzeyde olduğu Pakistan ve Suriye gibi ülkelerde bile 2000'li yıllardaki artış göreli olarak önemlidir.

Sahra-altı Afrika'sında kadınların ekonomik faaliyetlere katılımı her zaman yüksek olmuştur: 1980'de % 63 olduğu tahmin ediliyordu, 1997'de de aynı düzeylerde kaldı (BM, 2000, şekil 5.2). Buna benzer olarak Doğu ve Güney Doğu Asya'da 1980'de göreli olarak yüksektir, sırasıyla tahminen % 57 ve % 59'dur, ve 1997 döneminde % 3 kadar artmıştır.

Doğu Avrupa'da geleneksel olarak kadınların ekonomik faaliyetlere katılımı yüksek olmuştur, fakat son dönemlerde bazı ülkelerde düşmüştür.

Örneğin, Estonya'da kadın işgücü

katılımı 1980-2001 yılları arasında % 65'den % 52'ye, Bulgaristan'da 1980'de % 60'dan, 2001'de % 46'ya düşmüştür (ILO, 2003b).

Kadınların işgücüne katılımındaki artış, hem arz, hem de taleple ilgili faktörlerin bir sonucudur. Arz ile ilgili olarak, evlenmemiş olma, evliliğin bozulması, boşanma, yalnız yaşama, çoğu ülkede bir gelire ihtiyaç duyan kadınların sayısının artışı anlamına gelir, çünkü mali destek için bir eşleri bulunmamaktadır. Gerçekten de, evliliğe olan güvensizlik ve evlilik öncesi birlikte yaşamanın artmasıyla çoğu kadın bağımsız bir gelir kaynağı güvenliğine sahip olmayı tercih etmektedir.

Erkeğin geleneksel olarak temel gelir kazanan kişi olduğu ülkelerde bile eşleri olan kadınlar için hayatta kalmayı güvenceleyecek ya da belirli bir yaşam kalitesini temin edecek gelir kazanımı için mali baskılar, kadınların erkeklerin gelir kazanma rollerini paylaşmaları için teşvik etmektedir. Düşük kazançlar (en azından arzulanandan daha düşük), güvencesizlik ve geleceğin kestirilemeyişi, tek bir gelirin yeterli görülmemesi ve ailelerin sadece tek bir gelire bağlı olma riskini alamaması anlamına gelmektedir. Buna ek olarak, yüksek eğitim düzeyleri nedeniyle kadınların iş aktiviteleri ile ilgili beklentileri artmıştır. Aynı zamanda doğum kontrolünün artışı, doğurganlığı azaltmayı ve dolayısıyla da bakıma muhtaç çocukların sayısının azalmasını olanaklı kılmıştır.

Taleple ilgili olarak ise, kadın emeğinin özellikle değerli olduğu sektörlerin büyümesi (tekstil, sağlık, eğitim, otel ve restoranlar gibi) ve ekonomik büyüme kadınlar için istihdam fırsatları yaratmıştır. Kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, vasıflı ve eğitimli işçilerin kıt olduğu işler için kadınların talepte bulunması anlamına gelmektedir. Kadınların genellikle erkeklerden daha düşük ücretlerle çalıştırılması, örneğin serbest ticaret bölgelerinde olduğu gibi, kadınların istihdam edilmesini teşvik etmektedir.

Evli ya da birlikte yaşayan kadınların istihdam düzeylerindeki artış, ev dışında çalışarak iki gelir sahibi olan çiftlerin giderek daha fazla yaygınlaştığı anlamına gelmektedir. Örneğin, 1990'ların ortalarında elde edilen bir veri (Anxo, 2004) Avustralya, Fransa ve İngiltere'de bütün çiftlerin yarısının biraz fazlasının iki gelire sahip olduğunu, İsveç ve Amerika'da ise sırasıyla % 76 ve % 70 oranlarla geniş çoğunluğun iki gelire sahip çiftler olduğunu göstermektedir.

ÜLKELER	1990 %	2010 %
Japonya	17	30
Avusturya	20	24
Çek Cumhuriyeti	17	23
Fransa	19	23
Kanada	16	21
Rusya Federasyonu	16	19
Kore Cumhuriyeti	8	14
Arjantin	13	14
Çin	9	12
Brezilya	7	10
Türkiye	7	9
Endonezya	6	9
Hindistan	7	9
Bolivya	6	8
Kamerun	6	7

Şekil 1.2. 60 Yaş Üzeri Şimdiki ve Tahmini Nüfus, Seçilmiş Ülkeler, 1990 ve 2010
Kaynak: BM Nüfus Bölümü, Ekonomik ve Sosyal İşler, 2002.

Aile yardımının azalması

Çift ya da tek gelir kazanan birçok işçi ailesi ev içi görevler ve çocuk bakımı için çalışmayan akrabalarından yardım alabiliyorlardı. Gerçekten de hem endüstrileşmiş, hem de gelişmekte olan ülkelerde aile üyeleri, özellikle büyük anneler çocuk bakımı için oldukça önemli desteklerdi.

Ne var ki, endüstrileşmiş ülkelerde büyük annelerden düzenli yardım alıyor olmak oldukça ender rastlanan bir durumdur. Örneğin, Birleşik Devletlerde yapılan bir araştırma, 10 çalışan işçi ailesinden sadece 1'inin anne-babalarından 8 ya da 9 saat yardım aldığını, 8'inin ise hiçbir yardım almadığını ortaya çıkarmıştır (Heymann, 2000).

Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda ise hemen hemen bütün işçilerin çocuk bakımı problemlerine yardım edebilecek bir akraba bularak ve geleneksel aile dayanışmasına başvurarak çözdüğü var sayılmaktadır. Çocukları risk altında olan ya da çocuklarına bakım sağlayamayan çok fakir aileler hariç, çalışan ailelerin kendi çözümlerini buldukları ve bir dış mücadeleye ihtiyaç duymadıkları düşünülür.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde ailenin desteği konusunda düzenli veriler pek bulunmamaktadır. Kentleşme, kadınların işgücüne ar-

tan katılımları ve göç (hem iç hem de dış göç) ailenin geleneksel ev içi işler ve bakım rollerini düzenlemesinin giderek daha zorlaştığı anlamına gelmektedir. Büyük anneler artık aile ile birlikte yaşamamaktadır ve torunlarına bakamamaktadırlar (Tablo 1.3).

Bu olgu, bütün ailelerin geniş bir aile desteğine güvenebileceğine ilişkin gerçek dışı bir varsayıma dayalı olarak politikaların yürütüldüğü bazı ülkelerde tam olarak tanınmamıştır bile. Düşük gelirli aileler daha fazla zorluğa sahiptirler, zira bu konuda tatmin edici çözümler onların ortalamalarının ötesine geçer (Botswana, Honduras, Mexico, Rusya Federasyonu, Birleşik Devletler ve Vietnam'dan somut örnekler için bkz. Heymann, 2004).

Yaşlılar için artan bakım ihtiyacı

Nüfusun yaşlanması ve ortalama ömrün artmasıyla birlikte yaşlılar için bakım aile sorumluluklarının bir parçası olarak önemli olmaya başlıyor. Bu, 1960'lar ve 70'lerde verimliliğin düştüğü, yani özellikle endüstrileşmiş ve geçiş ülkelerinin durumu için söylenebilir.

Şekil 1.2, seçilen bazı ülkelerde 1990 yılındaki oranla 2010 yılı tahminlerini karşılaştırarak 60 yaş üzerindeki nüfusun oranını göstermektedir. Bir çok Avrupa ülkesinde, örneğin Çek Cumhuriyeti ve Fransa'da 2010 yılında nüfusun %20'sinden daha fazlası 60 yaşın üzerinde olacaktır. Özellikle Kore Cumhuriyetinde bu yaş grubundaki artış çok hızlıdır ve 1990'da nüfusunun %17'si 60 yaşın üzerinde olan Japonya'da 2010 yılında bu nüfus %30 olacaktır.

İş ve uzun çalışma saatleri baskısı

İşletmeler de baskı altındadır, çünkü küresel pazarda rekabetçi bir iş çevresi ile yüzyüze kalmaktadırlar. Aynı zamanda yöneticiler, malları nitelik ve maliyetlere göre dağıtmanın, ve söz verilen tarihe kadar yetiştirmenin baskısı altındadır. Bu baskılar, hızlı, verimli ve uzun çalışma talebi çerçevesinde çalışanlara yansıtılır.

Örneğin İngiltere'de, çeşitli araştırmacılar işletmelerin yeniden yapılanması ve işgücünü azaltmalarının, nasıl olup da iş baskısının yoğunlaşması ve iş yükünün artmasıyla sonuçlandığını tartışmaktadırlar. Bu artan iş yükünün, daha uzun saatler çalışmaları için çalışanlar üzerindeki baskıyı artırdığı ileri sürülmektedir. Tablo 1.4, özellikle aile sorumluluğuna sahip işçiler konusunda iş baskısının etkilerini araştı-

ran Kanada'da ki geniş bir araştırmadan örnekler vermektedir.

Yolda geçirilen zamanın artışı

İşe giderken harcanan zaman, ne iş için harcanan zamandır ne de aile için harcanan zamandır ve bu nedenle yol için harcanan zamanlar iş ve aile çatışması arasındaki uyumu daha da zorlaştırmaktadır. Gelişen ülkelerin özellikle kamu taşımacılığının yetersiz olduğu ve trafik sıkışıklığının giderek arttığı kent merkezlerinde yolda geçen süre genellikle çok uygun olmayan koşullarda da olsa azaltılabilmektedir. Kahire, Bangkok, Delhi, Lagos, Manila, Meksiko, ve Rio de Janeiro gibi metropol şehirlerdeki zorluklar açıktır. Daha küçük şehirlerde bile trafik sıkışıklığı giderek artan bir problemdir; örneğin, Moghadam (1998), bu zaman ve mesafe açmazından, İstanbul ve Ankara'da bile iş-aile çatışmasını şiddetlendiren büyük bir etken olarak bahseder.

Kullanılan taşıma tipi ne olursa olsun, özel araç, kamu taşımacılığı, bisiklet ya da yaya bile olsa, yolculuk giderek daha zor olmaktadır, ve farklı toplumsal statüye sahip işçiler hem zaman hem de verimliliklerini kaybetmektedirler (Tablo 1.5). Kadınlar için bu yolculuk erkeklerden daha zor ve daha uzun olabilir. Toplumsal ve kültürel kurallardan dolayı kadınların kullandıkları araçların biçimi sınırlanmıştır. Örneğin, genellikle özel araçları yoktur ve erkeklere göre kamu taşımacılığına daha fazla bağımlıdırlar. Buna ek olarak, bazı toplumlarda geleneksel olarak erkekler otobüslere önce binerler, bu da kadınların binememesiyle sonuçlanabilir. Buna ek olarak kamu taşımacılığını kullanmak kadınlar için emniyetsiz olabilir ve bazı yerlerde kalabalık araçları erkeklerle paylaşmak toplumsal olarak oldukça zor olabilir (Peters, 1998).

HIV/AIDS artışları

HIV/AIDS'ten muzdarip aileler için bu durum oldukça dramatiktir, çünkü hastalık kapan aile üyesinin olası gelir kaybını telafi etmek ve tıbbi giderler için ek gelire ihtiyaç duyulduğunda bakım ihtiyaçları artar. Bir aile üyesinin AIDS ile ilgili hastalığı sadece gelir kaybı anlamına gelmez, fakat aynı zamanda diğer aile üyelerini, çoğunlukla da kadınları, hasta kişinin bakımı için işlerini ya da okullarını bırakmaya zorlar.

HIV/AIDS üzerine ILO'nun programı ve Çalışma Dünyası (2004), çalışma yaşındaki bütün bireylerin hastalık ve ölümün neden olduğu bağımlılıktaki değişimi göz

Tablo 1.3 Çocuklar için aile desteğinin azalması

Brezilya'da yaşlı kadınlar çalışmaya ve ev dışında aktif olmaya devam ettiklerinde, zamanlarının bir bölümünü torunların bakımına yardım etmek için ayırabilen büyükannelerin kullanılabilirliği değişebilmektedir.

Güney Asya'da özellikle kentsel alanlarda çocuk bakımı için aile desteğinin giderek azalması ve çalışan kadınlar için giderek artan rol çatışmaları meydana gelmektedir: "Bu toplumlardaki geleneksel aile yapısı kırılıyor ve kadınlar bir taraftan ev yönetimi diğer taraftan pazar temelli çalışmanın getirdiği ikili bir sorumluluğa dayanmak zorunda kalıyor".

Kamboçya, Endonezya, Laos, Malezya, Tayland, Filipinler ve Vietnam'da, eldeki sınırlı verilere rağmen, kadınların küçük çocukların evde bakımını sağlamak için giderek daha az kullanılabildiğini ve ebeveynlerin haricinde dışarıda bakım ihtiyacının gelecekte daha da artacağı görülmektedir.



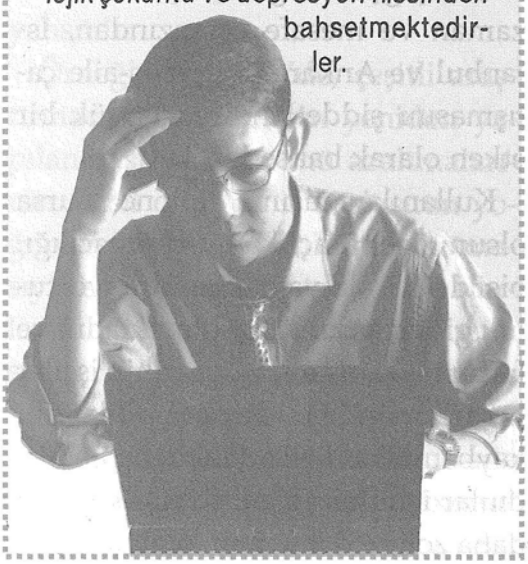
Tablo 1.4 Kanada'da giderek artan iş-aile çatışması

İş ve aile çatışmasının arttığına ilişkin veriler 2001 yılında 100 büyük şirkette çalışan 32 bin Kanadalı işçi üzerine yapılan araştırmadan elde edilmiştir.

Araştırma, 1991 yılında işyerinde aşırı yüke (yapacak çok fazla iş olduğu ve bu işleri yapmak için çok az zaman olduğu düşüncesi) sahip olduğunu hisseden çalışanların oranının %47'den % 58'e yükseldiğini ortaya çıkarmıştır.

Araştırmacılar bu artışı, bilginin yaygın kullanımına, iletişim teknolojilerine, uzun saatler çalışmanın ödüllendirildiği çalışma kültürüne ve işten çıkarmalara bağlamaktadırlar. Aile sorumluluğuna sahip işçiler diğerlerine oranla iş yükünden daha fazla yakınmaktadırlar.

Yüksek düzeyde iş yüküne sahip çalışanlar, işleri ve aile yaşamlarındaki memnuniyet kadar stres, psikolojik çöküntü ve depresyon hissinden bahsetmektedirler.



önüne alarak aileler için "toplumsal yük" oranı tahmininde bulunmuştur. Oranlar, çalışma yaşında olan kişilerin bakmakla yükümlü olduğu genç ve yaşlı bireylerle ilgilidir ve AIDS'den dolayı kısmen ya da tamamen çalışamayan kişiler göz önüne alınmıştır. Böylece de sağlıklı bireylerin bakmakla yükümlü olduğu kişilerle ilgili sorumluluklarını göstermektedir.

Bu tahminler ailelerin toplumsal yüklerinin HIV/AIDS'den etkilenen bir çok Afrika ülkesinde artacağını göstermektedir. Böylece çalışma yaşındaki kişilerin hastalık ya da ölüm sebebiyle bağımlılığı daha da ağırlaşmaktadır. '2005 yılına kadar bu toplumsal yükün oldukça büyümesi beklenmektedir: Bostwana, Lesotho, Swaziland ve Zambia'da %10'a, Zimbabwe'de %15'e çıkması bekleniyor. 2015'de, sekiz ülke bu artan bağımlılık sorunuyla mücadele ediyor olacak, zira tahmini artış Zimbabwe'de %30, Bostwana, Lesotho, Malawi, Namibia, Güney Afrika, Swaziland ve Zambia'da %12-26 arasıdır.

HIV/AİDS'in sonucunda hastanın bakımı ile işi birleştirmenin yollarını bulma sorunu cinsiyet eşitsizliklerini de içine alan kritik bir sorun olmuştur. Hasta kişinin bakım yükü kadınlar ve kızlar üzerine düştüğü gibi, bu yük onların iş yüklerine eklenmiş olur ve iş bulmayı ya da çalıştığı işe devam etmeyi kadınlar için zorlaştırır. Kadınlar zamanlarını hastanın bakımı için harcadıklarında sadece iş için daha az zaman ayırmakla kalmaz, aynı zamanda ev içi diğer işler için de zamanları kalmaz.

1.3. İŞÇİLER VE AİLELERİN KARŞILAŞTIKLARI ZORLUKLAR

Aile ve iş çevresindeki şu anki eğilimler, birçok ülkede işçilerin çalışma talebiyle bakım sorumluluklarını uyuşturmasını daha da zorlaştırmaktadır, zira işçiler kendilerini "zaman-para sıkışması" içerisinde bulmaktadırlar. Bu sıkışma, özellikle kamu ve işletme politikaları işçilerin başa çıkmaya çalıştığı baskılara karşı kayıtsız kaldığında daha da zorlaşabilir. Aile sorumluluğuna sahip işçilerin karşılaştığı en genel zorluklar aşağıda kısaca özetlenmiştir.

Çizelgeler düzenleme

Normal çalışma saatleriyle aile sorumluluklarını uydurmak için çizelgeler düzenlemek zor bir iştir. Okulun başlama saati uygun olmayabilir; düzenlenmesi gereken öğlen araları düzenlenemeyebilir; işçilerin tatillerinden daha uzun olan

okul tatilleri birbiriyle uydurulamayabilir. Normal çalışma saatleri esnek olmayabilir ve özellikle yolda geçen zaman gözönüne alındığında daha uzun olabilir, böylece de aile ve ev içi görevler için çok az zaman kalır. İşyerinde beklenmedik fazla mesailer böyle bir çizelge hazırlamayı daha da zorlaştırabilir.

İşçiler genellikle evlerine yorgun varırlar ve çocuklarıyla birlikte olmak için yeterli zamanları olmadığını düşünebilirler. Stres, çocuk bakımı ve ev işlerinden sorumlu olan, bu nedenle de "ikinci bir işi" olan kadınlar için daha önemli olmaktadır.

Acil durumlarla başa çıkma

Aile sorumluluğuna sahip işçiler, çocuk bakıcısının olmadığı, ya da çocuğun hasta olduğu ve bu nedenle de kreşe ya da okula gidemediği, ya da iş saatlerinde doktora götürülmesi gereken bir akrabanın olduğu acil durumlarla başa çıkmak zorundadırlar. Bu tür acil durumlar işe geç kalmaya ya da maaş kesimine, daha aşırı durumlar ise iş kaybına neden olabilir. Örneğin, Tanzanya Birleşik Cumhuriyeti'nde bir şeker tarlasında çalışan işçiler hasta bir çocuğu kliniğe götürdükleri için cezalandırıldı (Mblinya ve Semakafu, 1995). Güney Doğu Afrika bölgesindeki bazı tekstil fabrikalarında geç kalma ve izinsiz devamsızlık, işçiler parça başı çalıştıkları için hem paranın kesilmesi hem de para cezası ya da başka türden cezalarla sonuçlanmaktadır (de Haan ve Philips, 2002).

Uzun bakım dönemleriyle başa çıkma

İşçilerin yaşamlarındaki değişik olaylar işlerine devam etmelerinde büyük zorluklara sahip oldukları anlamına da gelebilir. Bu duruma en önemli örnek, bir çocuklarının olmasıdır. Bu, kadın işçilerin hem çocuklarının hem de kendilerinin sağlığına önem verme, bu nedenle de işe devam edememe dönemidir. Doğum sonrası izni olmayan kadın işçilerin çoğu için bu, doğum zamanında ya gelirlerinin olmayacağı ya da işlerini kaybetmiş olma riski olabilmektedir. Benzer olarak küçük çocuğun bakımı, hasta bir eş ya da anne babanın ölmesi işçilerin işten ayrılmak zorunda olması ve daha sonra başka bir iş bulmaya çalışmaları anlamına gelmektedir.

İş yerinde ayrımcılık

Aile sorumlulukları ile çalışma talebi çatışan toplumlarda bu türden aile sorumlulukları işgücü pazarında bir dezavantaj oluşturur. 156 no-

lu Sözleşmede tanımlandığı gibi bu dezavantaj kadın ya da erkek aile sorumluluğuna sahip bütün işçilerin başına gelebilir.

Ne var ki, kadınların giderek daha fazla istihdam edilmekte olduğu gerçeğine rağmen, bir çok toplumda aile sorumluluklarının çoğunluğunu üstlenmeye devam etmektedirler ve bu nedenle de iş ve aile çatışmalarından daha fazla etkilenmektedirler.

Teorik olarak düşünüldüğünde, eğer bu bakım işleri erkek ve kadınlar arasında eşit olarak paylaşılsaydı, o zaman işgücü pazarındaki dezavantajlardan hem erkekler hem de kadınlar eşit olarak etkilenecek ve aile sorumlulukları meselesi cinsiyet eşitsizliğinin kaynağı olmayacaktı. Ne var ki, bu türden sorumlulukların kadın ve erkek arasında eşit paylaşımı henüz gerçekleşmemiştir.

Bazı araştırmalar, erkeklerin ev içi işlerde harcadıkları zamanın kadınlardan daha az olduğunu göstermiştir (Avrupa'dan örnekler için Tablo 1.6). Erkeklerin daha uzun çalışma saatlerine sahip olması (daha az aile sorumluluğuna sahip olmalarının bir sonucu olarak), peşi sıra erkeklerin ev içi görevler için daha az zaman ayırmaları anlamına gelebilmektedir.

Kültürel olarak erkeğe yüklenen roller şüphesiz ki bu durumun önemli bir parçasıdır. Sonuçta, aile sorumluluklarıyla ilgili olarak karşılaşılan işgücü pazarındaki dezavantajlar başlıca kadınları etkilemektedir.

Aile sorumlulukları ile iş koşullarının çatışması, işgücü pazarındaki arz ve talep yönlerini de etkiler. Arz ile ilgili olarak, ailenin bir üyesi (genellikle erkek) aile sorumlulukları olmayan "ideal" bir işçi olarak çalışmaya devam etme eğilimindeyken, ailenin diğer üyesi (genellikle kadın) ev işleri, kısmi zamanlı çalışma ya da serbest meslek gibi aile sorumluluklarıyla uyumlu olan işler aramaktadır. Benzer olarak kadınlar, tam istihdamlı ya da sürekli çalışmanın idealleştirilmiş bir norm olduğu işyerlerinde geçici olarak işlerinden ayrılabilirler, bu ise onların işgücü pazarlarındaki kazançları ve iş fırsatları üzerinde olumsuz etkiler bırakır.

İki gelire sahip aileler içinde bu tür bir işgücü arzı davranışını özellikle aşağıda belirtilen etkenler tetiklemektedir:

-Çocuk bakımı için duyulan destek hizmetlerinin yokluğu; ve

-Tam zamanlı çalışma talebini ebeveynler için zorlaştıran uzun çalışma saatleri.

Tablo 1.5 Dünyada yolda geçirilen zaman

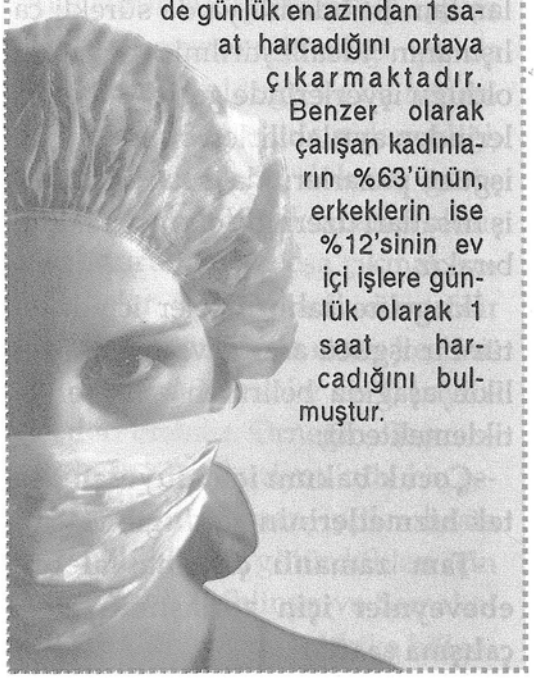
Bangkok. Üst ve orta gelir grubuna ait çalışanlar işyerlerine giderken ve dönerken trafikte bir günde 4 saat harcamaktadırlar.

Nairobi. Bazı işçiler öyle fakirdir ki, kullandıkları "tek taşıma biçimi" yaya yürümektir. Bir taraftan kirlenmiş havada nefes alırken, işyerlerine giderken ve dönerken harcadıkları zaman hemen hemen 4 saattir.

Rio de Janeiro. Düşük gelirli işçiler çok sıkışık kamu araçlarında yaklaşık 4 saat harcarlar.

Tablo 1.6 Ev işlerini ve yemek pişirmeyi kim yapar?

2000 yılında gerçekleştirilen Üçüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması, çalışan kadınların yaklaşık %64'ünün, erkeklerin ise sadece %13'ünün yemek yapmak için ev içinde günlük en azından 1 saat harcadığını ortaya çıkarmaktadır. Benzer olarak çalışan kadınların %63'ünün, erkeklerin ise %12'sinin ev içi işlere günlük olarak 1 saat harcadığını bulmuştur.



Taleple ilgili olarak ise aile sorumluluklarından dolayı kadınların kendi işleri ve kariyerleri ile ilgili olarak ciddi bir tutumları olmadığına ilişkin bir imaj bulunmaktadır. Bu durum, evdeki bağımlı kişiler için çok az destek sağlanırken, kariyer potansiyeli olan iyi düzeyli bir işin "ideal" bir işçinin uzun çalışma saatlerine kendini hazırlamasını gerektirdiği alanlarda özellikle daha belirgindir.

Yukarıda bahsedilen bu imaj, çocuk sahibi olmasalar bile kadınların kariyer fırsatlarını sınırlandırabilir: "Kadınlar, erkekler kadar eğitimli, vasıflı ve akıllı olsalar bile, eğer işveren kadınların çocuk doğurabileceği ihtimalinden dolayı verimlilik azalışı olacağını bekliyorsa, kadınları değil erkekleri tercih edecektir" (Esping-Andersen, 2002, s. 123). Aynı zamanda erkekler, ideal işçi olmaya çalışırken işgücü pazarının baskısı altındadırlar ve uzun çalışma saatlerine sahip olmaları onların aileleri ile ilgilenmeleri için çok az zaman bırakır.

Oysa erkekler işyerinde uzun süre çalışma ve bundan dolayı da aileleriyle daha fazla zaman geçirememe konusunda kaygılarını ifade etmektedirler.

Örneğin İngiltere'de 10 erkekten 8'i hızlı çalışma çizelgelerinin ev iş-

leri ve ailevi görevlerini yerine getirmede zorluklar ortaya çıkarttığı konusunda şikayet etmekte, fakat çocukları için uzun süre çalışmak zorunda olduklarını düşünmektedirler (Daycare Trust, 2003).

İnsanların aile sorumlulukları ile işlerinin birbiriyle çatışması, erkeklerin aile içinde dezavantajlı olmalarına katkı yaparken ve ailevi konularda yapabilecekleri katkıları sınırlandırırken, aynı çatışma kadınların işgücü pazarında dezavantajlı bir konumda olmalarını önemli ölçüde etkileyen bir etkendir.

1.4 SORUNU BELİRLEME

Ulusal ve işyeri düzeyindeki ölçütler, aile sorumluluğu olan gelecekteki işçiler ve şu anda çalışan işçiler tarafından yaşanan çatışma ve baskıların kapsamı üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilir. Ailelerin başka alternatiflerin olmadığı durumlarda bulmaya çalıştıkları başarısız çözümler sadece işçilerin yaşam kalitesini, refahını ve aile yaşamlarını değil, fakat aynı zamanda şirketler de dahil bir bütün olarak toplumun geri besleme sürecini de etkilemektedir.



ILO BELGELERINDE AILE SORUMLULUĞU OLAN IŞÇILERIN HAKLARI

156 SAYILI AILE SORUMLULUĞU OLAN IŞÇILER SÖZLEŞMESI (1981)'NDEN

Madde 1

1. Bu Sözleşme, kendilerine bağımlı çocukları olan ve sorumlulukları ekonomik faaliyete hazırlanma, girme, katılma ve sürdürme olanaklarını kısıtlayan erkek ve kadın işçilere uygulanır.

2. Bu Sözleşme hükümleri, aynı zamanda, kendilerinin açık desteğine ve bakımına ihtiyacı olan diğer aile üyelerine karşı sorumlulukları olan ve bu sorumlulukları ekonomik faaliyete hazırlanma, girme, katılma ve sürdürme olanaklarını kısıtlayan erkek ve kadın işçilere de uygulanır.

3. Bu Sözleşmenin amacı açısından, bağımlı çocuklar ve açık desteğe ve yardıma muhtaç diğer aile üyeleri terimleri, bu Sözleşmenin 9. maddesinde tanımlanan tariflerden birisiyle her ülkede ayrıca belirlenecektir.

4. Bu maddenin 1. ve 2. fıkrasında kapsanan işçiler, bundan sonra aile sorumluluğu olan işçiler olarak anılacaktır.

Madde 2

Bu Sözleşme, tüm ekonomik faaliyet kollarına ve tüm kategorilerdeki işçilere uygulanır.

Madde 3

1. Erkek ve kadın işçilerin fırsat ve muamele eşitliği açısından uygun bir ortam yaratmak amacıyla her üye ülke ulusal politikalarında, aile sorumluluğu olan kişilerin, olabildiği ölçüde kendi işleriyle aile sorumlulukları arasında bir çatışma yaşanmadan istihdam haklarını kullanabilmelerini sağlamak için gerekli önlemleri alacaklardır.

2. Bu maddenin 1. fıkrasının amacı açısından, ayrımcılık terimi, 1958 tarihli (İstihdamda ve Meslekte) Ayrımcılık Sözleşmesi'nin 1. ve 5. maddesinde tanımlanan istihdamda ve meslekte (iş de) ayrımcılık anla-

(*) Türkiye'nin onaylamadığı 156 sayılı Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Sözleşmesinin çevirisi için bakınız: Sendikal Notlar, Sayı 13, Şubat 2002, sayfa: 76-79.

mına gelmektedir.

Madde 4

Erkek ve kadın işçilerin fırsat ve muamele eşitliği açısından eşit bir ortam yaratmak için aşağıda belirtilen ulusal koşullarla ve olanaklarla uyumlu tüm önlemlerin alınması gerekir:

(a) aile sorumluluğu olan işçilerin serbestçe iş seçebilme özgürlüğü; ve

(b) bunların istihdam koşulları ve sosyal güvenlik gereksinimlerinin karşılanması dikkate alınacaktır.

Madde 5

Ayrıca Ulusal koşullara ve olanaklara uygun tüm önlemler aşağıdaki şekilde alınacaktır:

(a) toplumsal planlamada aile sorumluluğu olan işçilerin gereksinimleri dikkate alınacak; ve

(b) çocuk bakımı ve aile hizmetleri ve kuruluşları benzeri kamu veya özel toplumsal hizmetlerin özendirilmesi veya geliştirilmesi için ilave önlemler alınacaktır.

Madde 6

Her ülkede yetkili otorite ve organlar, kadın ve erkek işçilerin fırsat ve muamele eşitliği ilkesinden hareketle daha geniş bir kamusal anlayış oluşturacak, bilgi birikimi ve eğitimi özendirici ve aile sorumluluğu olan işçilerin sorunlarının yanı sıra, bu sorunların üstesinden gelmeyi kolaylaştırıcı bir ortam yaratmak için uygun önlemler alacaklardır.

Madde 7

Aile sorumluluğu olan işçilerin işgücüne katılması ve orada olmayı sürdürmesi, bu sorumlulukların ortadan kalkmasıyla yeniden oraya girmesi için mesleki eğitim ve rehberlik dahil ulusal koşullar ve olanaklarla uyumlu tüm önlemler alınacaktır.

Madde 8

Aile sorumlulukları, istihdamın sona erdirilmesi için geçerli bir neden sayılmayacaktır.

Madde 9

Bu Sözleşme hükümleri, ulusal koşullarla uyumlu olmak koşuluyla yasaları veya düzelmelerle, toplu sözleşmelerle, çalışma kurallarıyla, hakem kararlarıyla, mahkeme kararlarıyla veya bunların kombinasyonlarıyla, veya ulusal uygulamalarla uyumlu diğer şekillerle uygulanabilir.

165 SAYILI AILE SORUMLULUĞU OLAN IŞÇILER TAVSIYESINDEN (1981)

Madde 9

Erkek ve kadın işçilerin fırsat ve muamele eşitliği açısından eşit bir ortam yaratmak için aşağıda belirtilen, ulusal koşullarla ve olanaklarla uyumlu tüm önlemlerin alınması gerekir:

(a) aile sorumluluğu taşıyan işçilerin, serbestçe mesleki eğitim alma ve istihdam haklarının sağlanması;

(b) bunların istihdam koşullarının ve sosyal güvenlik gereksinimlerinin karşılanması;

(c) bunların gereksinimlerini karşılayacak çocuk bakım, özel veya kamu aile ve diğer toplum hizmetlerinin özendirilmesi veya geliştirilmesi gerekir.

Madde 10

Yetkililer ve yetkili organlar, kadın ve erkek işçilere fırsat ve muamele eşitliği ilkesinden hareket ederek, her ülkede daha kapsamlı bir kamusal anlayış oluşturmak,

---

(**) 165 sayılı Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Tavsiyesi için bakınız: Sendikal Notlar, Sayı 13, Şubat 2002, sayfa 80-84.

bilgi birikimi ve eğitimi özendirmek ve aile sorumluluğu olan işçilerin sorunlarının yanı sıra, bu sorunların üstesinden gelinmesini kolaylaştıracak bir ortam yaratmak için uygun önlemler almalıdırlar.

Madde 12

Aile sorumluluğu taşıyan işçilerin işgücüne katılması ve orada olmayı sürdürmesi, bu sorumlulukların ortadan kalkmasıyla yeniden oraya girmesi için ulusal koşullar ve olanaklarla uyumlu tüm önlemler alınmalıdır.

Madde 13

Aile sorumluluğu taşıyan işçilerin, ulusal politikalar ve uygulamalara göre mesleki eğitim kolaylıklarına, mümkünse bu olanakları kullanabilmeleri için ücretli eğitim izni düzenlemelerine tabi olmaları gerekir.

Madde 14

Bütün işçileri kapsayan hizmetlerin bulunmadığı durumlarda, aile sorumluluğu taşıyan işçileri istihdam etmek veya yeniden iş yaşamına katmak amacıyla, ulusal koşullara uygun hizmet üretilmelidir; bu hizmetler aile sorumluluğu taşıyan işçilerin özel gereksinimlerini yeterince karşılayabilecek uygun eğitimli personelin verdiği ücretsiz mesleki eğitim, danışmanlık, bilgi ve yerleştirme hizmetlerini de içermelidir.

Madde 15

Aile sorumluluğu taşıyan işçiler, istihdama hazırlanma, istihdama ulaşabilme, ilerleme ve istihdam güvencesi açılarından diğer işçilerle fırsat ve muamele eşitliğine sahip olmalıdırlar.

Madde 16

Medeni hal (evlilik durumu), aile durumu veya aile sorumlulukları istihdamın sona erdirilmesi veya reddedilmesi için geçerli bir neden oluşturmamalıdır.

Madde 17

Ulusal koşullara ve olanaklara ve diğer işçilerin yasal çıkarlarına uygun, aile sorumluluğu taşıyan işçilerin istihdamının aile sorumluluklarıyla uyuşmasını sağlamak amacıyla istihdam ilişkileri ve koşullarına uygun tüm önlemler alınmalıdır.

Madde 18

Çalışma koşulları ve çalışma yaşamının niteliğini geliştirmek için genel önlemlere dikkat edilmesi yanında;

(a) farklı sektörlerde günlük çalışma ve fazla çalışma sürelerinin giderek azaltılması, ve

(b) çalışma takvimine, dinlenme sürelerine ve tatillere ilişkin daha esnek düzenlemeler yanında ülkenin ve değişik sektörlerin gelişme durumu ve özel gereksinimleri dikkate alacak önlemler alınmalıdır.

Madde 19

Aile sorumluluğu taşıyan işçilerin bu sorumluluktan kaynaklanan özel gereksinimleri, vardiya ve gece çalışmalarına ilişkin düzenlemeler, uygun ve uygulanabilirliği ölçüsünde dikkate alınmalıdır.

Madde 20

İşçilerin bir yerden diğer bir yere nakli durumunda eşin istihdam yeri ve çocukların eğitimi benzeri aile sorumlulukları ve yükümlülükleri dikkate alınmalıdır.

Madde 21

(1) Aile sorumluluğu olan kısmi çalışanları, geçici işçileri ve evde çalışanları korumak amacıyla, bu tür çalışmaların ilişkileri ve koşulları yeterince düzenlenmeli ve denetlenmelidir.

(2) Sosyal güvenlik kapsamı dahil kısmi çalışanların ve geçici işçilerin, olabildiğince

tam-gün ve sürekli çalışan işçilerinkine eşdeğer istihdam ilişkileri ve koşulları geçerli olmalıdır; uygun olduğunda bunların hakları orantılılık esasına göre hesaplanmalıdır.

(3) Kısmi çalışanlara, kısmi çalışmanın artık varolmadığı durumlarda, tam gün çalışmaya dönme seçeneği sağlanmalıdır.

Madde 22

(1) Kadın ya da erkek aile sorumluluğu taşıyan işçi için, çocuğun hastalığı durumunda işten ayrılma izni olmalıdır.

(2) Aile sorumluluğu olan bir işçinin bakıma veya desteğe muhtaç bir aile üyesinin hastalığı durumunda işten ayrılma izni alabilmesi mümkün olmalıdır.

Madde 27

Aile sorumluluğu taşıyan işçilere, gerektiğinde sosyal güvenlik yardımları, vergi kolaylığı veya ulusal politikalarla uyumlu uygun önlemler alınmalıdır.

Madde 29

Bir işçi, eşinin yaptığı iş ve o iş nedeniyle hak kazandığı yardımlar gerekçe gösterilerek sosyal güvenlik kapsamından çıkarılmamalıdır.

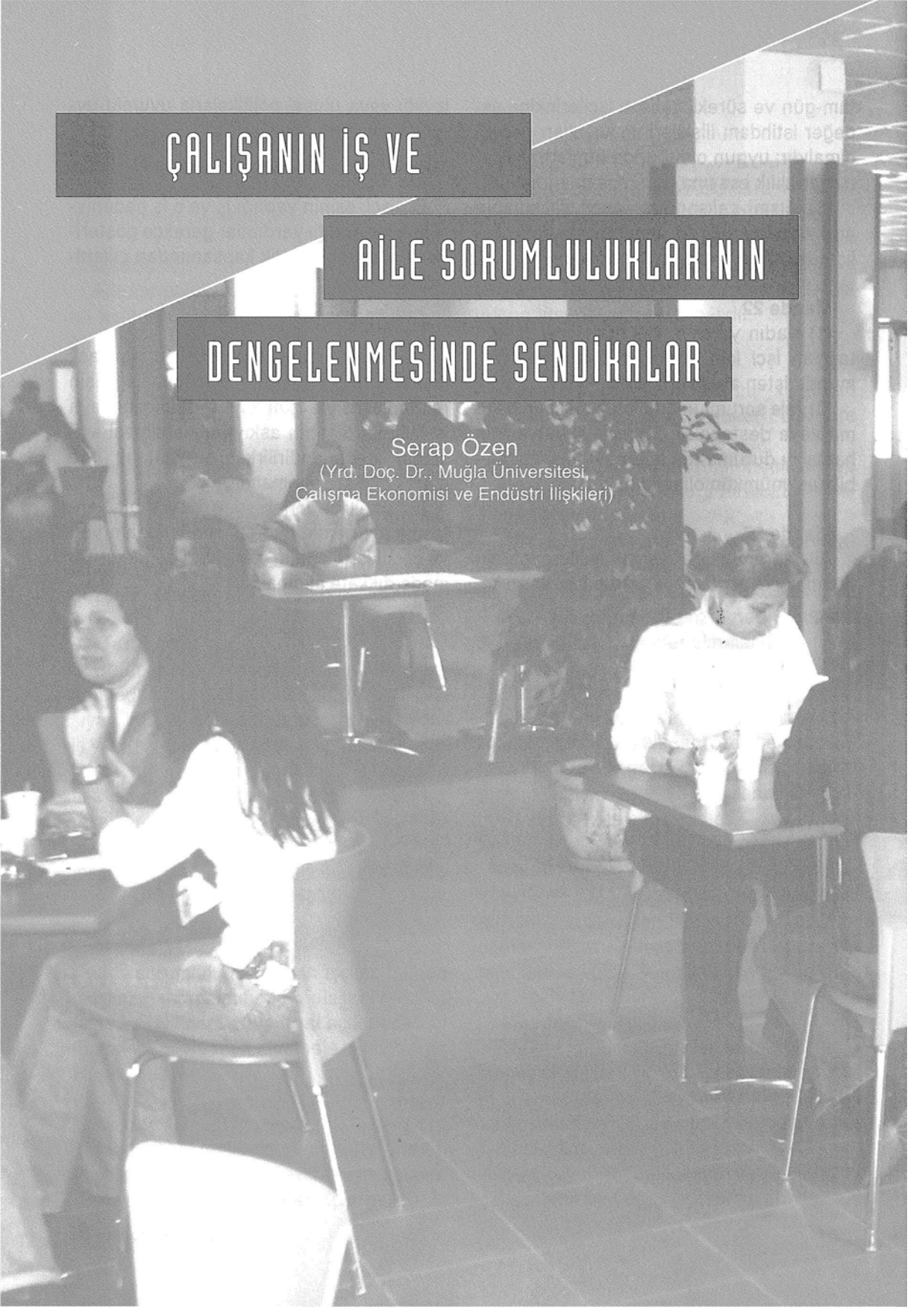
Madde 30

(1) Bir işçinin aile sorumluluğu taşıması, önerilen bir işin uygun olup olmadığı işin reddedilmesiyle işini kaybedebileceği veya işsizlik yardımının askıya alınabilmesi açısından değerlendirilirken, olumlu bir öğe olarak dikkate alınmalıdır.

(2) özellikle, önerilen iş başka bir yere taşınmayı gerektiriyorsa eşin istihdam yeri ve çocukların eğitim olanakları değerlendirmede dikkate alınmalıdır.

ÇALIŞANIN İŞ VE AİLE SORUMLULUKLARININ DENGELENMESİNDE SENDİKALAR

Serap Özen
(Yrd. Doç. Dr., Muğla Üniversitesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri)





İş ve a önemli iki yaşam alanını oluşturmaktadır. Endüstri devrimi dönemde ekonomik, sosyal ve kültürel dönüşümler iş ve aile a önemli değişimleri de beraberinde getirmiştir. Özellikl 1970'lerden sonra kadınları üne katılım oranında, tek ebeveynli ve çift çalışanlı ailelerin sayısı ş, ücretli çalışmanın insan yaşamında merkezileşen niteliği, çekirdek ilerin parçalanması gibi sosyo-ekonomik ve demografik değişimler, çalışan abam ş ve aile yaşamları arasında denge kurmasına ilişkin arayışları yoğunlaştırmıştır. Bu bağlamda, iş ve aile yaşamının gerektirdiği sorumluluklar arasında denge kurulması konusu, 1999'dan itibaren Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün temel amacını ve düzenleyici çerçevesini oluşturan "insanca çalışma" olgusunun bileşenlerinden birini oluşturmaktadır.

Bu yazıda, iş ve aile yaşamı sorumlulukları arasındaki denge ve dengenin sağlanmasına yönelik sendikaların faaliyetleri anlatılmaktadır. Amaç kuramsal bir tartışmadan ziyade, çalışma koşullarının aile sorumluluklarına göre düzenlenmesi için üretilen sendikal yaklaşım ve uygulamalar hakkında bilgi vermektedir. Bu bağlamda, temel kavramlar ve sorunun önemini içeren genel bir çerçeve çizilmektedir.

TANIM VE KONUNUN ÖNEMİ

Çalışanın iş ve aile yaşam alanları arasında çok yönlü bir etkileşim bulunmaktadır. İş nitelikleri ve koşulları bakımından, çalışanın fiziki ve ruhsal sağlığını, aile gelirini, sosyal statüsünü, evliliğini, çocukları ile olan ilişkisini ve çocuklarının sosyalleşme sürecini etkiler. Diğer yandan aile yapısı ve davranışı da çalışanın işe devamsızlık, iş doyumu, mesleki başarı ve işe bağlılık gibi işe yönelik tutum ve davranışları ile aile üyelerinin özellikle kadınların, işgücüne katılma kararında etkili olmaktadır.

Literatürde iş ve aile yaşamı arasındaki etkileşimi ifade etmek için "iş-özel yaşam uyumu", "iş-yaşam dengesi", "iş ve aile yaşamının uzlaştırılması" gibi kavramlar kullanılmaktadır. Ayrıca, "bölünme", "telafi", "yayılma", "çatışma", "araçsallık" ve "sınır" gibi çok sayıda kuram geliştirilmiştir. Bunlardan en yaygın kabul gören, iş ve aile yaşamı etkileşiminin genellikle iş ve aile sorumluluklarının uyumsuzluğu/uyuşmazlığı biçiminde ortaya çıktığını ileri süren "çatışma" kuramıdır.

Bu çalışmada, iş ve aile yaşamı arasındaki etkileşim, çatışma yönüyle tanımlanmaktadır. Sorunun çözümü için üretilecek politika ve uygulamaların amacı ise iş ve aile yaşamı arasıdaki çatışmanın ortadan kaldırılarak bir dengenin sağlanmasıdır.

İş ve aile yaşamı arasında öngörülen denge, çalışanın iş ve aile sorumluluklarının uzlaştırılmasını ya da uyumunu ifade eder (1). Çatışma ise, çalışanın iş ve aile sorumluluklarının uyumsuz olmasını; işin gereklerinin aile sorumluluklarını, aile sorumluluklarının da işin beklenildiği gibi yapılmasını engellemesi durumudur (2). Böylece denge hali, çatışmanın en az yaşandığı koşullarda sağlanır; çalışanın hem aile, hem de iş sorumluluklarına yetecek gücü ve ayıracak zamanı olması anlamına gelir.

İş ve aile yaşamı arasında denge koşullarının sağlanabilmesi için, çeşitli önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu önlemler, genellikle yasa ve toplu iş sözleşmelerinde çalışma süresinin düzenlenmesi, izin nedenleri ve sürelerinin belirlenmesi ile analığın korunması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Denge kurmaya yönelmiş temel araçlar, bakım hizmetleri ve izni, analık, babalık ve ebeveyn izni ile "aile dostu politikalar" olarak bili-

nen işyeri düzenlemeleridir. Bunlar arasında; kısmi süreli çalışma, çalışma sürelerinin gönüllü azaltılması, iş paylaşımı, esnek zaman, sıkıştırılmış çalışma haftası, vardiya çalışması ve evde çalışma gibi alternatif işyeri düzenlemeleri bulunmaktadır. İşyeri ölçeğinde alınabilecek diğer önlemler ise genellikle çalışanlara bilgi ve eğitim hizmetleri sunmaktadır. Bu tür hizmetler, yasal hakların öğrenilmesi ve işletme programlarına ilişkin bilgilendirme, vergi, çocuk ve yaşlı bakımını sağlayan kurumlar hakkında bilgilerin verilmesini içermektedir. İletişim ve eğitim olanaklarının sağlanması, aile izninden sonraki dönemde işe yeniden dönüşü kolaylaştırmaktadır.

Hükümetin tek başına yapacağı işgücü piyasası düzenlenmeleri ve alacağı önlemler dengenin kurulmasında yeterli olamamaktadır. Sorunun çok boyutlu yapısı tarafların geniş katılımını gerektirmektedir. İşin organizasyonundaki temel yapılanma ve kültür, çalışanlar ile yönetim arasında işbirliğini zorunlu kılmaktadır. Sendikalar bu değişimin gerçekleştirilmesinde önemli bir potansiyel güce sahiptir (3).

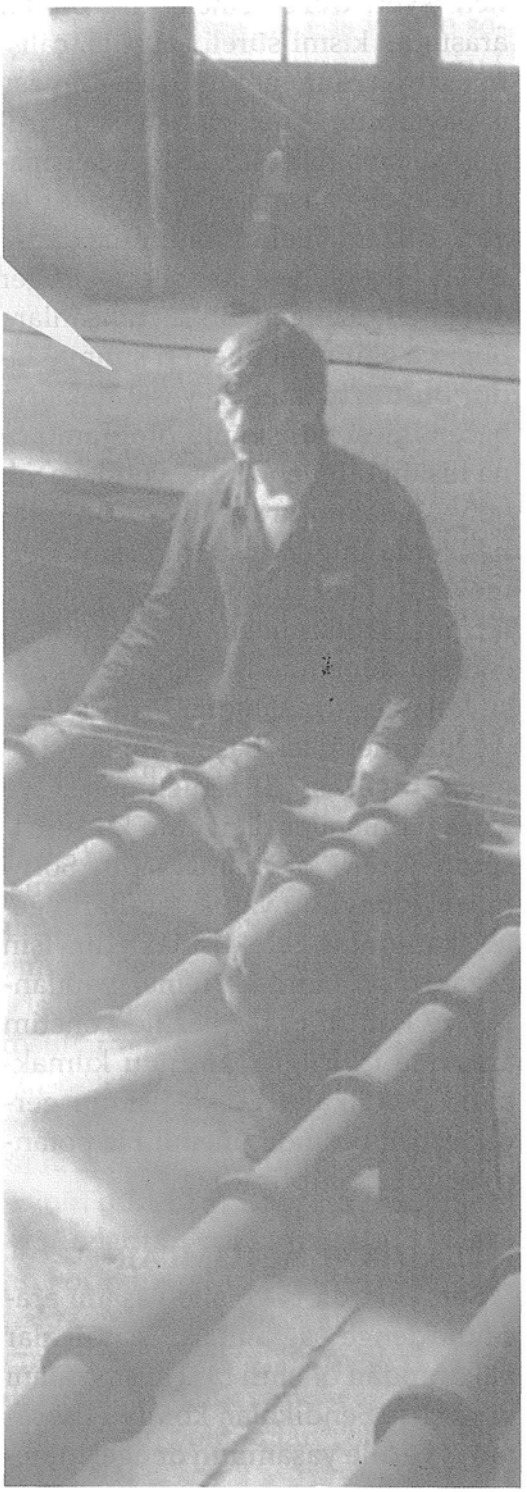
SENDİKAL AÇILIMLAR

Son yıllarda iş ve aile yaşamı arasında denge sağlanması, sendikalar bakımından önemli bir çalışma alanı olmuştur. Sendikalar, konuyu çalışanın iş ve aile yaşamının dengelenmesi ya da uyumlaştırılması biçiminde toplu pazarlığın gündemine almaktadır. Böylece çalışanların aile sorumluluklarından kaynaklanan gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik çözümlere ulaşmada giderek daha çok katkıda bulunmaya başlamışlardır. Bunun için kullandıkları en yaygın mekanizmalar; toplu pazarlık ve sözleşme, sendikal faaliyetlere katılım, sosyal diyalog, bilgilendirme ve destek faaliyetleri ile doğrudan müdahalelerdir (4).

Ancak, sendikalar bu dengenin sağlanmasına katkıda bulunurken bir takım engellerle karşılaşmaktadır. Her şeyden önce, sendikalarla işverenler arasında bir yaklaşım farklılığı bulunmaktadır. Sendikalar işverenden çalışma koşullarının, çalışanın aile sorumlulukları gözönünde bulundurularak düzenlenmesini istemektedir. İşveren ise iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmayı, çalışanın kişisel sorunu olarak görme eğilimindedir. İşveren sorunun çözümünde kendini taraf olarak görse bile, bu konuda çalışanın gereksinim duyduğu düzenlemeler ile işverenin tanımladığı ve beklentilerini içeren aile dostu politikalar birbirinden farklı nitelikte olabilmektedir. Çalışanlar ile işverenlerin bu yaklaşım farklılığı özellikle esneklik gerektiren uygulamalarda iyice belirginleşmektedir.

İş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanmasında, en bilinen ve

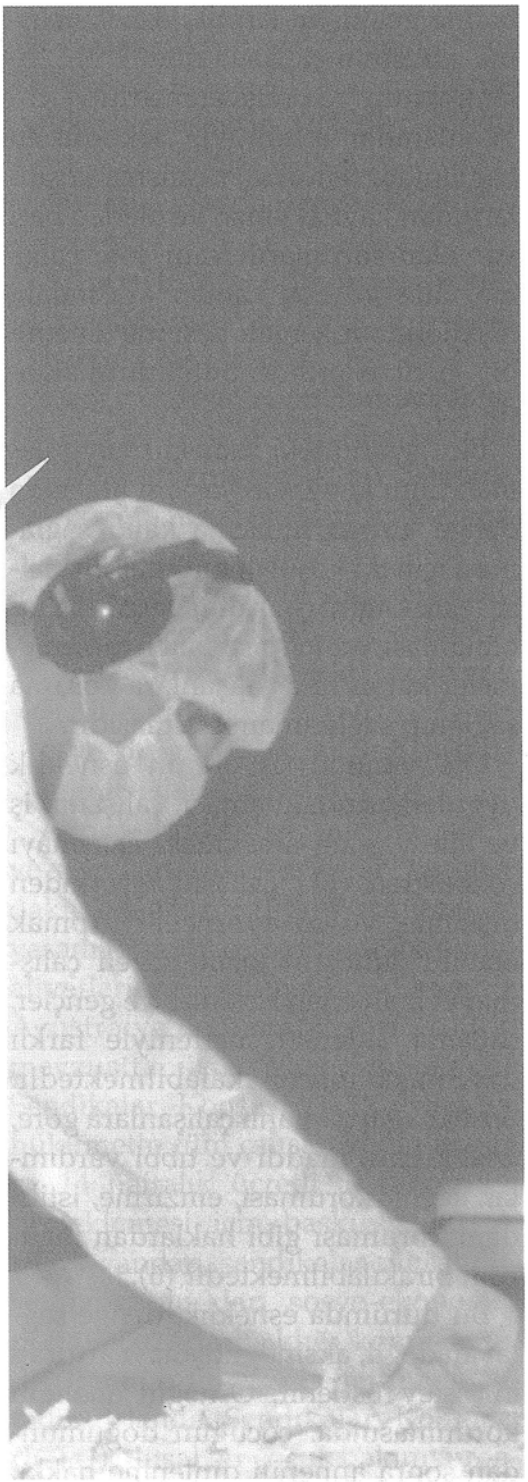
Son yıllarda iş ve aile yaşamı arasında denge sağlanması, sendikalar bakımından önemli bir çalışma alanı olmuştur. Sendikalar, konuyu çalışanın iş ve aile yaşamının dengelenmesi ya da uyumlaştırılması biçiminde toplu pazarlığın gündemine almaktadır. Böylece çalışanların aile sorumluluklarından kaynaklanan gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik çözümlere ulaşmada giderek daha çok katkıda bulunmaya başlamışlardır.



yaygın kullanılan işyeri uygulaması, çalışma süresinin düzenlenmesinde esnekliğe gidilmesidir. Çoğu zaman "aile dostu politikalar"ın esneklik uygulamalarını içerdiği görülür. Aile dostu politikalar, çalışma koşullarının aile sorumluluklarına göre düzenlenmesidir. Amacı, çalışanın iş ve aile yaşamı arasında yaşadığı çatışmayı ortadan kaldırmak ve iki yaşam alanı arasında bir denge sağlamaktır. Ancak, işverenin sunduğu esneklik ile çalışanın yaşamında denge sağlama amacı ile istediği esneklik düzenlemeleri çoğu zaman

aynı değildir.

1970'lerde başlayan "çalışmanın insanileştirilmesi" hedefi, aslında çalışanların çıkarları gözetilerek ileri sürülen bir esneklik talebiydi. Bu talep teknolojilerin insan merkezli bir anlayışla uygulanmasını, çalışma hızının çalışanların kendi ritimlerine uygun olmasını, çalışma sürecinin denetiminde yeni bireysel ve kolektif özerklik türlerinin uygulanmasını öngörüyordu. Böyle bir hedefle ortaya çıkan esneklik uygulaması, 1980'ler sonrasında yeni yönetim anlayışının bir parçası



Sendikalar iş ve aile sorumluluğu arasındaki dengenin sağlanmasına katkıda bulunurken bir takım engellerle karşılaşmaktadır. Her şeyden önce, sendikalarla işverenler arasında bir yaklaşım farklılığı bulunmaktadır. Sendikalar işverenden çalışma koşullarının, çalışanın aile sorumlulukları gözönünde bulundurularak düzenlenmesini istemektedir. İşveren ise iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmayı, çalışanın kişisel sorunu olarak görme eğilimindedir.

haline gelmiştir. Ancak, esnek çalışma süresinin çalışana dönük bir anlamı vardır ve bu işverenlerin verdiği anlamdan bütünüyle farklıdır. Bu bağlamda, sendikalar çalışma koşullarından kaynaklanan ve öteden beri var olan sorunların yanı sıra; çalışma, aile ve boş zaman arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde önemli bir gücü ellerinde bulundurmaktadır (5).

Bir işyerindeki esneklik uygulamalarının iş ve aile yaşamı arasında denge kurma amacına katkı sağlaması için iki koşul önemlidir: Birincisi, esnekliğin çalışanın tercihi olup olmaması; ikincisi ise esnek düzenlemeler karşısında çalışanlara koruma sağlanıp sağlanmamış olmasıdır.

Öte yandan, işverenin esneklik uygulamasındaki amacı, çalışanın iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmayı çözmekten çok, çalışanı işyerinden dışlamak ya da ayrımcılık yapmak olabilir. Nitekim kısmi süreli çalışmayı tercih eden kadınlar ve gençler, çalışma biçimleri nedeniyle farklı davranışa maruz kalabilmektedir. Bunlar, tam zamanlı çalışanlara göre, analık izni, maddi ve tıbbi yardımlar, sağlık koruması, emzirme, istihdam koruması gibi haklardan mahrum bırakılabilmektedir (6).

Bu durumda esneklik, denge sağlayan değil, aksine çatışmayı arttıran bir işlev üstlenir. Örneğin analığın korunmasında, çocuğun doğumundan sonra annenin dinlenme hakkı, anne ve çocuğun sağlığının korunması, kadının analık izninden sonra aynı ücretle aynı işine geri dönebilmesi önemlidir. İşverenin aile dostu politikalar uygulamasının başka bir nedeni de, aile sorumlulukları yüzünden yaşanan devamsızlıkları önlemektir. Sonuç olarak, çalışanın ve işverenin "aile dostu" olarak tanımladıkları esnek işyeri uygulamasından beklentileri farklı olabilmektedir.

İş ve aile yaşamı arasında denge sağlanmasında sendikaların katılımının önündeki ikinci engel ise, konunun toplu pazarlık sırasında görüşülmesinde ortaya çıkan güçlüklerdir. Bu güçlükler şöyle sıralamak mümkündür:

- **Toplu pazarlığı yürüten komisyon üyelerinin çoğunluğunun erkeklerden oluşması, iş ve aile arasında sürekli olarak sıkışan kadınların önceliklerinin göz ardı edilmesine yol açabilmektedir.**
- **İşyeri düzeyinde sendikacılık kültürünün geleneksel "ataerkil" değerlere dayanması, sadece "kadına özgü" olarak tanımlanan sorunun toplu pazarlık sürecine taşınması zorlaşmaktadır.**
- **Kadın çalışanların, çalışma koşullarını aile sorumlulukları bakımından düzenleyen analık ve emzirme izni, çocuk bakımı ve kreş gibi olanakların engel-**

lenmek istenmesidir. Söz konusu düzenlemeler, bunlardan yararlanmaya gereksinim duymayan çalışanlar tarafından eşitsizlik olarak algılanabilmektedir. Özellikle kadın çalışanların oranın yüksek olduğu sektörler ve işyerlerinde daha çok rastlanmaktadır.

- İşverenler, iş ve aile yaşamı arasında denge sağlanması sorununun toplu pazarlığın gündemine alınmasında gönülsüzdürler ve buna direnç gösterirler. Toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca yapılacak bu tür düzenlemelerin, işyerinde çalışma saatleri ve sürelerinde karışıklığa neden olacağını düşünmektedirler. Ayrıca, kadın çalışanların yaygın olduğu işyerlerinde analık izni ve analığa ilişkin yapılacak düzenlemelerin de işgücü maliyetini arttıracağını ileri sürmektedirler.
- Son olarak, eğreti işlerde çalışanların sayısının fazla olması, sendikanın bu konudaki pazarlık gücünü de sınırlandırmaktadır (7).

Sendikaların en önemli işlevlerinden biri, çalışanların bir bütün olarak refahını etkileyen ulusal yasa ve politikalardaki gelişmelerin savunuculuğunu yapmaktır. Engellere rağmen sendikalar, iş ve aile yaşamının dengelenmesi konusunu, toplu pazarlığın gündemine giderek daha çok almaktadır. Ancak, sendikaların kullanabilecekleri tek araç toplu pazarlık ve sözleşme değildir. Bunun dışında sendikalar çalışanın iş ve aile yaşamı arasında denge sağlanması amacıyla;

- üyelerinin sendikal faaliyetlere katılımlarını kolaylaştıracak önlemler alabilir,
- sosyal diyalog mekanizmasını kullanarak sosyal taraflar arasında, demokratik bir ortamda çözüm üretilmesini sağlayabilir,
- varolan hakların kullanılmasını sağlamak için çalışanları bilgilendirip, onlara destek verebilir,
- ve doğrudan kendileri müdahale edebilir.

Ayrıca sendikalar, çalışma süresi ve aile yardımlarını içeren yasalardaki gelişmelere ilişkin yürütme ve yasama organları üzerinde baskı faaliyetlerinde bulunabilir. Örneğin; Avustralya'da, analık izni ulusal mevzuatta ücretsizken, Avustralya Sendikalar Konseyi (ASK), federal hükümetin tüm çalışan kadınlara en az 14 haftalık ücretli analık iznini desteklemesi için baskı yapmıştır. Diğer yandan, sendikalar ulusal düzeyde katıldıkları sosyo-ekonomik politikaların tartışıldığı komitelerde de, konuyu gündeme getirebilmektedir. İrlanda Sendikalar Kongresi (ICTU) ulusal bir çocuk bakımı prog-

ramı hakkındaki tartışmalarda, çalışan ebeveynlerin yararına önemli kazanımlar elde etmiştir (8).

Toplu Pazarlık ve Sözleşme

Sendikalar, iş ve aile yaşamının dengelenmesine yardımcı olmak için çeşitli önlemleri toplu pazarlık sürecinde işverenden istemektedir. Ücret artışları dışında, çalışanın iş ve aile yaşamından kaynaklanan sorumluluklarının dengelenmesine yönelik özel esnek çalışma düzenlemeleri, çalışma süreleri, analık, babalık ve ebeveyn izni, acil durumlarda kısa süreli izinler toplu pazarlık sırasında dile getirilen talepler arasında yer almaktadır (9). Belirli koşullar altında, çalışanlar için bu tür denge kurma amaçlı kazanımlar, ücretteki küçük bir artıştan daha önemli olabilmektedir.

Diğer yandan, yasal mevzuatta yer alan bir hüküm toplu iş sözleşmesiyle çalışanın yararına yeniden düzenlenmekte ve güçlendirilmektedir. Örneğin, Brezilya'da iş güvencesi yasal bir hak olmasına rağmen, 2000 yılında yapılan toplu iş sözleşmelerinin yüzde 85'inde gebe kadınlar için iş güvencesi hükümleri yer almıştır. Bunun nedeni, söz konusu tekrarın uygulamayı kolaylaştıracağı ve özellikle hak ihlali durumunda savunmayı güçlendireceği beklentisidir.

Romanya'da toplu iş sözleşmelerinde, işyerinde gebe kadınların korunması konusunda özel hükümler yer almaya başlamıştır. Fransa'da 2004 yılında yapılan sektörler arası bir sözleşme, kadınların kariyerinin olumsuz etkilenmesini önleyen analık izni gibi konular içermektedir. Yunanistan'da bir mobil telefon şirketinde (Cosmote) işletme düzeyinde yapılan bir sözleşmede, iş ve aile yaşamı arasında denge sağlanmasına ilişkin hükümler bulunmaktadır (10).

Analık izni neredeyse tüm ülkelerde yasal olmasına rağmen, izin süresinin uzatılması ve izin ödeneğinin arttırılması toplu pazarlığa en sık konu olan hükümlerden biridir. Honduras'taki bir giyim fabrikasında 2001 yılında yürürlüğe giren bir toplu iş sözleşmesi, aile yardımlarına ilişkin bir şikâyet prosedürü dâhil olmak üzere, "sağlanan tıbbi yardımların genişletilmesi, analık izninin arttırılması, daha çok miktarda ulaşım yardımı, fazla mesai boyunca ulaşım ve yemek yardımı, eğitim bursu, çalışan çocuklarının eğitimi için yardımlar" gibi bir dizi gelişmeyi içermektedir. Bir başka toplu iş sözleşmesi örneği New York'ta bir hastanede yapılmıştır. Bu sözleşme kapsamında, çalışanların acil durumlarda çalışma günlerini diğer çalışanlarla değiştirme olanağı tanınmıştır (11).

Kısa süreli izinlere olanak sağlayan çeşitli hükümler, acil durumları ve diğer özel olayları veya belli aile

sorumluluklarını tanımlamaktadır. Söz konusu izinleri düzenleyen hükümler ulusal mevzuatta, toplu iş sözleşmelerinde ve işyeri politikalarında bulunmaktadır. Yeni Güney Galler'de ve Avustralya'daki çalışma mevzuatı hükümleri, çalışanın aile üyelerinden birinin (eş, çocuk, ana-baba, büyük ebeveyn veya torun) hastalığı durumunda yıllık hastalık izni kotasından yararlanmasını sağlamaktadır. Bazı durumlarda kısa süreli izinler çocukların bakımı için sadece ebeveynlere verilmektedir. Bazen de eş, ebeveyn, torun gibi aile üyelerinin hastalığı sırasındaki bakımları izin nedeni olabilmektedir. Bu tür kısa süreli izinler, ulusal yasalarda ya da toplu iş sözleşmelerinde düzenlenebilmektedir. Örneğin, Hollanda'da konu Çalışma ve Bakım Yasası'nda yer alırken, Uganda'da yapılan bir toplu iş sözleşmesinin parçası olarak verilen izin, çalışan ve işveren arasında bireysel bir düzenlemedir. Bu sözleşmeye göre bir çalışan ailede ölüm, hastalık ya da düğün gibi olaylarda, yılda en fazla 14 gün izin alabilmektedir.

Ailevi nedenlerle verilen bir diğer izin türü, babalık iznidir. Birçok ülkede çocuğun doğumundan sonra, erkeğe kısa süreli babalık izni verilir. Babalık iznine ilişkin uluslararası bir standart bulunmamaktadır. Bu izin giderek ulusal mevzuatlarda ve işletme uygulamalarında yaygınlık kazanmakla birlikte, daha çok toplu iş sözleşmelerinde yer almaktadır. Hollanda'da 1998'de yapılan toplu iş sözleşmelerinin yüzde 91'i babalık izni sağlamaktadır. Babalık izninin özellikle toplu iş sözleşmelerinde sıklıkla yer alması, çocuğun doğumundan sonraki dönemde babalığın artan öneminin bir göstergesidir. Babalık izni, 2–15 gün arasında değişmektedir ve genellikle ücretlidir (12). Bazı ülkelerde böyle bir izin bulunmamaktadır. Ancak yeni baba olmuş çalışanlar, daha genel aile izinleri içinde bu haklarını kullanabilmektedirler.

Avustralya'da bir toplu iş sözleşmesinde çalışanlara, özellikle de çocuk sahibi olanlara, bakım sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için bir takım esnek düzenlenmeler sağlanmaktadır. Bu düzenlemeler arasında, çalışanın i) çalışma süresi içinde işini bölmeyecek ya da müşteriye verdiği hizmeti kesintiye uğratmayacak biçimde kısa kişisel telefon görüşmesi yapabilmesi, ii) ailesinde hasta varken ya da bir başka ailevi nedenden ötürü mümkünse işini evinde yapabilmesi, iii) emzirmesi için bebeğini işyerine getirilebilmesi, iv) okul tatillerinde çocuklarıyla birlikte olabilmesi için ücretsiz izin olanağı sağlanması gibi hükümler yer almaktadır (13).

İspanya'da ulusal düzeyde yapılan toplu iş sözleşmelerinin yüzde 60'ında iş ve aile yaşamına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Özel-

likle merkezileşmiş işkolu sözleşmeleri, iş ve aile yaşamının düzenlenmesi için gebelik ve ebeveyn iznine ilişkin dikkat çekici hükümler içermektedir. Bu sözleşmelerde ücretli izin, emzirme döneminde özel düzenlemeler, doktor viziteleri için ücretli izinler ve çocukları doktora götürmeye ilişkin pek çok hüküm bulunmaktadır. Diğer yandan, işletme düzeyinde ve bölgesel nitelikli merkezi olmayan sözleşmelerde, konuya ilişkin hükümlerin sınırlı tutulduğu görülmektedir.

Ayrıca küresel düzeyde çok uluslu işletmeler ile sendikalar arasındaki bazı toplu iş sözleşmelerinde, bir sosyal sorumluluk ifadesi olarak iş ve aile yaşamı dengesi sağlamaya ilişkin konuların yer aldığı görülmektedir. Ocak 2005'te, Fransız kökenli bir kimya firmasında (Rhodia) yapılan toplu iş sözleşmesinde, istihdam ve mesleki ayrımcılığın önlenmesi bakımından, gebe ve çocuklu kadınlar ile aile sorumlulukları olan tüm kadın ve erkek çalışanlara, fırsat eşitliğinin sağlanmasını içeren hükümler yer almaktadır.

İspanya'da görüldüğü gibi, toplu pazarlığın yapısı, iş ve aile yaşamları arasında denge sağlanmaya ilişkin hakların teknik ve yasal yönleri; tanınma, garanti altına alınma ve korunması açısından büyük önem taşımaktadır. Ulusal düzeyde yapılan işkolu sözleşmeleriyle sağlanan merkezi yapı; hükümlerin hem daha geniş bir alana yayılmasını hem de uygulanırlığını güvence altına almaktadır. Bölgesel ya da işletme düzeyinde yapılan toplu pazarlıkta ise merkezi olmayan yapı, toplu sözleşme hükümlerinde heterojenliğe neden olmaktadır.

Sonuç olarak, yerel ve işletme düzeyindeki farklı stratejiler nedeniyle iş ve aile yaşamı dengesi sağlamaya yönelik politikalar, sosyal taraflar için de, farklı anlamlara sahip olmaktadır. Sendikalar için, iş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanması toplu davranış ve pazarlığın konusunu oluştururken, işverenler için, insan kaynakları bölümlerinde bireysel düzeyde çözülebilecek bir sorun olarak algılanmaktadır (14).

Sendikal Katılım

Sendikanın, iş ve aile yaşamını arasında denge sağlama etkinlikleri ve bu yönde gösterdiği çabalar mevcut üyeleri içindir. Ancak bu etkinlikler, sendika için üye sayısını arttırma politikalarının bir parçası olarak da görülmelidir. Günümüzde çoğu sendikanın yapısı ve işverenlerin istemleri, halen ailede sadece erkeğin çalışıp gelir elde ettiği, kadının ev işleri ve çocukların bakımını üstlendiği geleneksel aile modeline (15) (breadwinner/homemaker) dayanmaktadır. Kadınların işgücüne artan katılımına rağmen bu sendikal yapı, erkeğin ücretli çalışmasını desteklemeyi sürdürerek, ailede geleneksel

cinsiyetçi rol dağılımını devam ettirmektedir (16). Böylece ev işlerinde kadınlara yönelik ayrımcılık, istihdam koşullarındaki olumsuzluğun yeniden üretimi sağlamaktadır. İki ebeveynin de çalıştığı çift gelirli ailelerde iş ve aile yaşamı sorumlulukları arasındaki çatışma ve bu çatışmadan kaynaklanan diğer sorunlar artmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımlarının artışıyla yoğunlaşan iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın ortadan kaldırılması için yapılacak düzenlemelere olan gereksinim, daha çok tartışılmaya başlanmıştır. Ancak bu gereksinimlerin sadece kadın çalışanlara özgü olmadığı, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlar için geçerli olduğu kabul edilmelidir. Eşitliği teşvik eden bu yeni yaklaşımı aldığı tavsiye kararları ve onayladığı sözleşmeler ile ILO rehberlik etmektedir. İş ve aile yaşamının dengelenmesi konusu, 123 sayılı "Aile Sorumluluğu Olan Kadınların İstihdamı" tavsiye kararında (17) sadece kadın çalışanlar merkezinde ele alınırken, 156 sayılı sözleşme (18) ve 165 sayılı tavsiye kararında (19) kadın erkek tüm çalışanları kapsama almaktadır.

Ancak bu yaklaşımın benimsenip hayata geçirilebilmesinde, sendikaların yapısal ve kültürel değişime açık ve istekli olmaları önem taşımaktadır. Bakmakla yükümlü olunan çocuk ve yaşlı akrabalara sahip aileler, işin gerekleriyle başa çıkmaya çalışırken, aile sorumluluklarının baskısı ile de mücadele etmek durumunda kalmaktadır. Sendikaların bu gerçeği tanıyıp kabullenmeleri, buna uygun bir örgütlenme yapısı ve politikası üretmeleri önemlidir. Böylelikle, tüm çalışanların değişen gereksinimlerinin karşılanabilmesi sendikal hareketin güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

1994'ten beri İrlanda'da yaratılan 450.000 yeni işin üçte ikisinde kadınlar istihdam edilmiştir. Ev ve iş arasında gidip gelmenin çifte baskısı her iki alanda da katılımı ve uyumunu zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda, sendikaların örgütleme politikalarında iki ebeveynin de çalıştığı aileler dikkate alınarak yeniden gözden geçirilmeye gereksinim olduğu görülmektedir (20).

Karşılaştıkları güçlüklere rağmen sendikalar, komisyonlarında ve faaliyetlerinde çalışanların, özellikle de kadınların, aile sorumluluklarına ilişkin sorunları belirlemeye ve temsil etmeye çalışmaktadır. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) "Kadınlar için Sendika" temalı bir kampanya hazırlanmıştır (21). Bu kampanyada kadınların sendikaya üye olmaları ve sendikal faaliyetlere katılımlarını arttırabilmek için, çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu öneriler arasında, sendikal toplantı ve eylemlerin aile sorumluluklarıyla çatışmayacak za-

manlarda yapılması, kadın çalışanların sendikal eylemlere katılımları sırasında çocuk bakımı için yardım olanaklarının sağlanması gibi önlemler yer almaktadır (22). Bunların uygulanması için, ICFTU sendikal seminer ve eğitimlerde bir çocuk bakımı ödeneğinin belirlenmesi ilkesini benimsemektedir. Böylece, sendikalar gereksinim duyulması halinde, sendikal toplantılarda çocuk bakımı hizmeti sunarak, aile sorumlulukları olan kadın ve erkeklerin sendikal faaliyetlere katılmalarını teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Sosyal Diyalog

Sendikaların toplu iş sözleşmeleri dışında çalışanların iş ve aile yaşamı sorumluluklarını dengelemeleri konusunda kullanabilecekleri mekanizmalardan biri de sosyal diyalogdur. Sosyal diyalogun temel amacı, çalışma yaşamında yer alan başlıca aktörler arasında görüş birliği sağlamak ve demokratik katılımı teşvik etmektir. Sendikalar başarılı ve etkili bir sosyal diyalog süreci sayesinde, çalışma koşullarının, çalışanın aile sorumlulukları gözetilerek düzenlenmesinde güçlü bir potansiyeli yaşama geçirme olasılığına sahiptir. Karar almada katılımcı ve demokratik bir yöntem olarak sosyal diyalog, işyerinde iş-yaşam dengesi politikalarının oluşturulma sürecini demokratikleştirmektedir. İşverence tek taraflı belirlenerek dayatılan uygulamalar yerine, sosyal tarafların katılımı ile sağlanan ikili ya da üçlü oluşumlardaki uzlaşma ve çalışanların da görüşlerinin ve önerilerinin temsil edilmesi, alınacak kararları etkileyerek, uygulanmaların başarı olasılığını ve kabulünü güçlendirecektir.

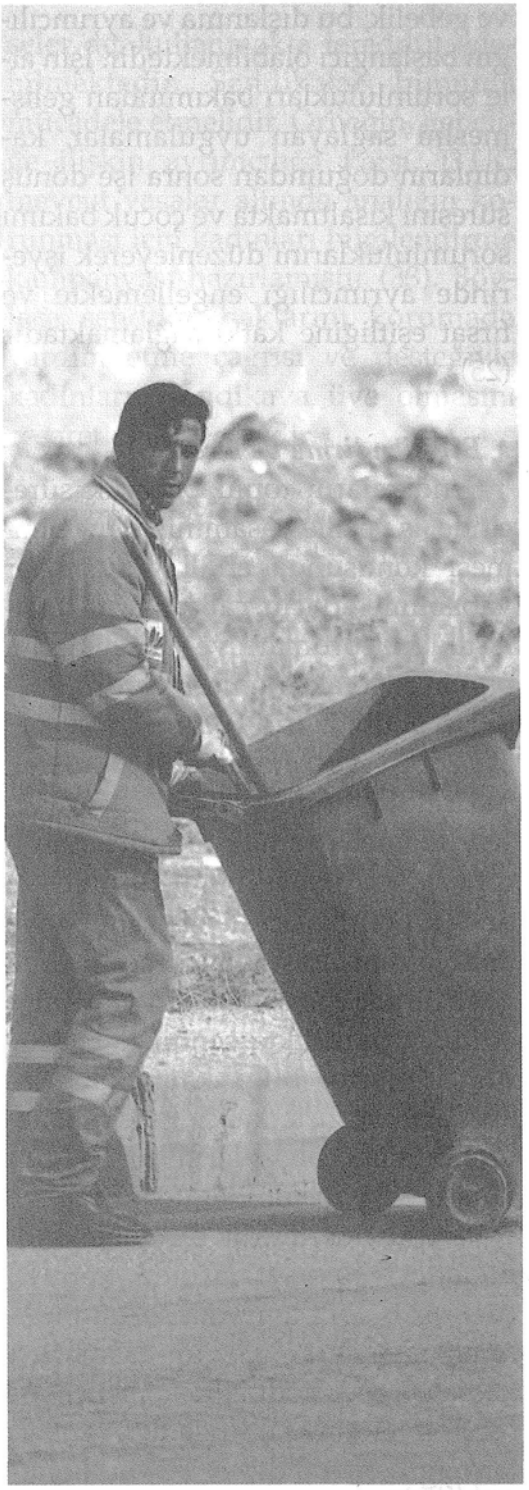
Özellikle belirli ülkelerdeki, işyerinde çalışanların katılımına dayanan işyeri konseylerinde çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki etkileşim ve bundan kaynaklanan sorunlar tartışılmaktadır. Çalışma ve dinlenme süreleri, işyerinde fırsat eşitliğinin sağlanması, ebeveyn izinleri, kadınların gebelik ve analık döneminde korunması gibi bir takım çalışma koşullarının aile sorumlulukları bakımından düzenlenmesinde işyeri düzeyinde sosyal tarafların görüşleri alınmaktadır.

Bu bağlamda yapılan düzenlemeler, insan onuruna yaraşır biçimde işin niteliklerini ve verimliliği de arttırarak, insanca çalışmanın bileşenlerinden de birini oluşturmaktadır (23). İşte eşitlik ilkesi çerçevesinde, çalışanların adil ve eşit davranış görme ve çalışma fırsat eşitliğine sahip olabilmeleri için, işyerinde ayrımcılığın olmaması, aile yaşamı ile iş yaşamı arasında denge kurabilme önemlidir (24). Aile sorumlulukları bakımından çalışma koşullarının düzenlenmesi, çalışmaya uygun olmadığı için işgücü dışında kalan, ama gerçekte çalışabilecek durumda olan veya çalışmak isteyen tüm kadın ve er-

Sendikaların toplu iş sözleşmeleri dışında çalışanların iş ve aile yaşamı sorumluluklarını dengelemeleri konusunda kullanabilecekleri mekanizmalardan biri de sosyal diyalogdur. Sosyal diyalogun temel amacı, çalışma yaşamında yer alan başlıca aktörler arasında görüş birliği sağlamak ve demokratik katılımı teşvik etmektir. Sendikalar etkili bir sosyal diyalog süreciylee, çalışma koşullarının, çalışanın aile sorumlulukları gözetilerek düzenlenmesinde güçlü bir potansiyeli yaşama geçirme olasılığına sahiptir.

keklerin nitelikli bir işte istihdama teşvik edilmesini ya da mevcut çalışma koşullarının geliştirilmesini sağlamaktadır. Bu açıdan, sendikalar sosyal diyalog sürecinde, iş ve aile yaşamı arasında denge sağlamaya yönelik politika ve uygulamalar üzerinde durmalıdır.

Diğer yandan bu politika ve uygulamalar, işgücü piyasasında ayrımcılık ve dışlanmayla mücadele konusunda önemli bir açılımı da oluşturmaktadır. Özellikle kadın çalışanlar, gebelikle başlayan ve çocuğun yetişkin olmasına kadar devam eden süreçte, iş yaşamından uzak kalmakta



ve gebelik, bu dışlanma ve ayrımcılığın başlangıcı olabilmektedir. İşin aile sorumlulukları bakımından gelişmesini sağlayan uygulamalar, kadınların doğumdan sonra işe dönüş süresini kısaltmakta ve çocuk bakımı sorumluluklarını düzenleyerek işyerinde ayrımcılığı engellemekte ve fırsat eşitliğine katkı sağlamaktadır (25).

Bilgilendirme ve Destek

Sendikaların toplu pazarlık sürecinde, iş ve aile yaşamının dengelenmesi konusunda etkili görüşmeler yapabilmeleri için, çalışanların karşılaştıkları sorunları ve önceliklerini bilmeye gereksinimleri vardır. Aile dostu politikaların geliştirilmesi için, bu sorun ve önceliklerin bilinerek hazırlıklı olunması, toplu pazarlıkta sendikanın istemlerini güçlendirecektir. Sendikalar bilgilendirme ve destek politikaları ile çalışanın iş ve aile yaşamı arasında kuracağı dengeye birkaç düzeyde katkı yapabilir.

Toplu pazarlıkta sendikalara yardımcı olacak bilgi kaynakları ve araçların hazırlanması gerekmektedir. Bunlar, çalışanların sorunlarını tanımaya yönelik bilgilendirme ve eğitim seminerleridir. Özellikle, sendikalar web sayfalarında konuya özel bir bölüm ayırarak sorunun tanımlanmasından, çözüm aşamasına kadar bilgiler vermekte, temsilcilerine ve üyelerine konuyla ilgili anketler uygulamaktadır. ICTU, bu konuda bir rehber hazırlamak için, sendika görevlileri ve temsilcileri için bir dizi bölgesel seminer düzenlemiştir. Sendikaların gündemlerini belirlemek için bu tür rehberlere ve bilgilere gereksinimi vardır. Bu konuda karşılaşılan temel sorun ise, seçenekler hakkında yeterli bilgi ve aile dostu politikalar ile sözleşmelerin geliştirilmesinde kullanılacak açık bir yönteminin olmayışıdır (26).

ABD'de AFL-CIO web sayfasında çalışma saatlerinin kontrolü (27), aile izinleri için ayrıntılı tavsiyeler ile çalışanların iş ve aile gereksinimlerinin belirlenmesine yönelik bir takım anketlere yer vermektedir (28). İngiltere'de Sendikalar Konfederasyonu (TUC), sendika temsilcileri için çevrimiçi eğitim vermekte (29) ve ayda bir ücretsiz bülten (Değişen Zamanlar Bülteni) (30) yayınlamaktadır.

Avustralya Sendikalar Konseyi (ACTU), iş ve aile yaşamı konularını, gündeminin üst sıralarında bulundurmaktadır. Mevcut federal hükümler, Avustralya Endüstri İlişkileri Komisyonuna gitmeden önce, bir anket formunda yeniden kontrol edilmektedir. Ankette yer alan istemler arasında; analık izninden sonra kısmi süreli çalışmaya dönmek, ücret düzenlemeleriyle çalışanların altı haftalık ekstra izin ve acil durumlarda aile izni almalarını sağlamak, daha esnek zaman istemek, beş günlük bakım iznini arttırmak, ücretsiz ebeveyn iznini on iki aydan

yirmi dört aya çıkarmak gibi hükümler yer almaktadır. Bu anket Haziran 2003'te Avustralya Endüstri İlişkileri Komisyonuna sunulmuştur (31). ACTU bu hükümlerin geçici çalışanları da kapsamasını istemektedir. Web sayfasında üye sendikaların işyerlerinde aile haklarının gelişimini sağlayabilmelerinde yararlanabilecekleri kaynaklar da yer almaktadır (32).

İş ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik mevcut yasa ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin gerçekleştirilmesinde devletin denetim mekanizması da önemli bir unsur olarak görülmelidir. Ancak, devletin denetim mekanizmasının zayıf olması, sendikalara bu konuda önemli görevler düşmesine neden olmaktadır. Çünkü çalışanlar bilmedikleri haklarını kullanamazlar. Sendikalar, çalışanların iş ve aile yaşamını dengelemede yararlanabileceği haklarını tanıtmalı ve bu haklarını kullanmada önemli bir rol üstlenmelidir. Bunun için sendikalar, çalışanlara bilgileri ulaştırabilecek gazete ve bültenler, web siteleri, çalışma grupları, seminer ve konferans gibi eğitim yöntemleri kullanmaktadır. Bu noktada yeni olanakları çalışanlara ve temsilcilerine duyurmakta web siteleri kullanılması da etkili yöntemlerden biridir.

Güçlü bir toplu eylem için çalışanların haklarını bilmeleri kadar, kullanabilmeleri de gerekmektedir. Bazı durumlarda çalışanlar haklarını bilseler de, kullanmakta tereddüt edebilmektedir. Sendikalar bununla mücadele etmelidir. Örneğin, gebeliğe ilişkin ayrımcılığa karşı, ITUC mevcut yasalar altında analığın korunması için kadınları bilgilendirme kampanyası hazırlamıştır (33). Böylece sendika, haklarını korumada yardım etme çağrısı ve desteğiyle kadınların sendikaya üye olmasını cesaretlendirmektedir.

Doğrudan Müdahaleler

Sendikalar bazı ülkelerde çocuk bakımı gibi çeşitli olanaklar sağlayarak kendileri de çalışanların iş ve aile yaşamının dengelenmesinde önemli bir rol oynayabilmektedir. Singapur'da altmış üç sendikanın birleşiminden oluşan NTUC sağladığı bu tür olanaklarla tanınmıştır. Sendika çocuk ve yaşlıların bakımı da dâhil olmak üzere, bir aile bakımı programı başlatmıştır. NTUC, bu program sayesinde Singapur'da kaliteli ve ulaşılabilir bir hizmet sunan en büyük bakım sağlayıcı olarak bilinmektedir (34). Benin'de sendikalar eğitim ve hizmetler konusunda yenilikçi örnekler içeren bazı projeler geliştirmişlerdir (35). Bunlar arasında, i) tüketim kooperatiflerinden kadın üyelerin indirimli fiyattan yararlanmalarını sağlamak, ii) çalışan kadınlar için çamaşır yıkama hizmeti sunmak ve böylece diğer kadınlar için de istihdam yaratma olanağı sağlamak, iii) kadınlara çalıştıkları

yere yakın yerlerde çocuk bakım hizmeti sunmak, iv) sendikalaşma, v) aile planlaması ve sağlık, vi) kızların eğitimi ve poligaminin olumsuzlukları gibi aile sorunlarına ilişkin konularda kadınların eğitimine yardımcı olacak bir kadın tiyatro grubu kurmak gibi ilginç uygulamalar yer almaktadır.

SONUÇ

Çalışanın iş ve aile yaşamı sorumlulukları arasındaki çatışma, çalışanı etkilediği kadar, onun ailesini ve işyerini de etkilemektedir. Sorunun çok boyutlu yapısı sosyal tarafların geniş katılımını gerektirmektedir. Hükümetin tek başına yapacağı işgücü piyasası düzenlenmeleri yeterli olmazken, bu konuda sendikalar önemli bir potansiyele sahiptir. Sendikalar, kolektif bir güç kullanımının sağlanmasıyla, çalışanlar bakımından daha anlamlı ve duyarlı çözümler üretilmesine katkı sağlayacaktır.

İş ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi, sendikaların tarihsel ve toplumsal rollerine anlam kazandıran sendikal hareketin temel amacıdır. Bu amaç geçici bir durum olmaktan çok, değişen ve geliştirilmesi gereken bir süreci ifade etmektedir.

Sendikal hareketin bu temel olgusunun uygulamaya yönelik ve daha somut düzeydeki açılımlarından birini de, çalışanın iş ve aile yaşamı sorumlulukları arasında denge kurma yaklaşımı oluşturmaktadır.

Söz konusu amacı gerçekleştirmek üzere sendikalar güçlü örgütsel mekanizmalara sahip bulunmaktadırlar. Karşılaşılan bir takım engellere rağmen, toplu pazarlık ve sözleşmeler başta olmak üzere, kullandıkları bu mekanizmalar, sendikal faaliyetlere katılımı sağlayan uygulamalar, sosyal diyalog, bilgilendirme ve destek faaliyetleri ile doğrudan müdahalelerdir.

Sendikalar çalışanın iş ve aile sorumluluklarını dengeleme konusunda politika üretirken, cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm çalışanların değişen gereksinimlerini karşılamaya önem vermelidir. Bu anlamda, sendikaların örgütleme politikalarını yeniden gözden geçirmeye gereksinimleri bulunmaktadır.

Sonuç olarak, çalışanın iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurma konusunda, sendikalar katılımcı olmalı ve bu konuda sorumluluk üstlenerek politika geliştirmelidir. Bu, hem sendikal hareketin geleceği, hem de insanca çalışma koşullarının sağlanabilmesi bakımından önemli fırsatlar sunmaktadır.

DIPNOTLARI

(1) GUEST, David E.; "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", A Discussion Papared for the 2001 ENOP Symposium, Paris, http://www.ucm.e/info/Psyap/enop/guest.htm. (06.09.2001).

(2) DUXBURY, Linda E.-HIGGINS, Christopher A.; "Gender Differences in Work-Family Conflict", Journal of Applied Psychology, Vol.76, No.1, 1991, s. 61.

(3) WARTH, Lisa; "Improvment Work-Family Reconciliation: New Opprtunities for Trade Unions?", The ESPA-net Young Researchers' Workshop "Organised Labour and the Welfare State: New Perspectives on an Old Couple" , Paris, 2005, s. 1–2.

(4) "Work-Family Reconciliation: What Trade Unions are doing?", (2004). Condition of Employment and Work Programme, ILO Information Shett No. W/F–8.

(5) HYMAN, Richard; (2001). "Küreselleşme Bağlamında Sendikalar ve Çıkarların Temsili", 21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası–2, Petrol-Iş, Yayın No.70, s.26.

(6) "Maternatiy Production", (2004). Condition of Employment and Work Programme, Information Sheet; No: WF -4, s.2-4.

(7) ARTILES, A. Martin; "Work-life balance in collective bargaining examined", (2005). EIROLINE, http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/feature/es0507204f.html

(8) "Work-Family Reconciliation: What Trade Unions are doing?", (2004). Condition of Employment and Work Programme, ILO, Information Shett No. W/F–8.

(9) MISHEL, Lawrence-WALTERS, Matthew; "How Unions Help All Workers", Briefing Paper, Economic Policy Institute, http://epinet.org, s.6–7.

(10) EIRONLINE, (2006). "Reconciliation of Work and Family Life and Collective Bargaining in the European Union: An Analysis of Eiro Articles", s.8, http://www.eiro.eurofound.eu.int.

(11) Control over Working Hours and Alternative Work Schedules" (2001). AFL-CIO Working Women's Department: Bargaining Fact Sheet ., Washington DC.

(12) "Leave and Family Responsibilities", (2004). Condition of Employment and Work Programme, ILO, Information Sheet; No: W/F-6, s.2–4.

(13) EIRONLINE, (2006). "Reconciliation of Work and Family Life and Collective Bargaining in the European Union: An Analysis of Eiro Articles", s.7, http://www.eiro.eurofound.eu.int

(14) ARTILES, A. Martin; "Work-life balance in collective bargaining examined", (2005). EIROLINE, http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/feature/es0507204f.html

(15) MORTIMER Jeylon T.ve LONDON Jane; "The Varying Linka.g.es of Work and Family", Work&Family, Changing Roles of Men and Women, (Edi. P.Voydanoff), USA, 1984, s.22-26; GIELE Janet Z.; "Changing Sex Roles and Family Structure", Work&Family, Changing Roles of Men and Women, (Edi. P. Vodanoff), USA, 1984, s.191-193ADAMS, Greald R.-THOMAS, Gullotta; Adolesent Life Experience, California, 1989, s.71–72.

(16) KIGER Gary ve RILEY Pamela J.; "Gender Differerances in Perceptions of Household Labor", Journal of

Psychology, Vol.130, No.4, 1996, s.357-358.

(17) ILO R123 Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965. http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R123

(18) ILO C156 Workers with Family Responsibilites Recommendation, 1981http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C156

(19) ILO R165 Workers with Family Responsibilites Recommendation, 1981, http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R165

(20) http://www.ictu.ie/html/programme/full_employment.htm

(21) http://www.icftu.org/focus.asp?Issue=u4w&Language=EN; http://www.icftu.org/pdf/u4wsum-en.pdf

(22) http://www.icftu.org /www /pdf/u4w-campaignkit-en.pdf

(23) GHAI, Dharam (2005). ILO, Decent Work: Universality and Diversity, International Institute For Labour Studies, Discussion Paper, DP/159/2005, s. 18. http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp15905.pdf

(24) ANKER, Richard ve diğerleri (2006). "Insanca Çalışmayı Istatistikî Göstergelerle ölçmek", (Çev. E. B. ADAŞ), Sendikal Notlar, Sayı. 29, s.94.

(25) "The Family-Friendly Workplace", (2004). Condition of Employment and Work Programme, ILO, Information Sheet; No: W/F–3, s.3; ARTILES, A. Martin; "Work-life balance in collective bargaining examined", (2005). EIROLINE, http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/feature/es0507204f.html

(26) http://www.ictu.ie/html/services/projects/family_friendly.htm

(27) http://www.aflcio.org/issues/workfamily/upload/workhours.pdf

(28) http://www.aflcio.org/issues/workfamily/

(29) http://www.unionlearn.org.uk/education/learn-94-f0.cfm

(30) Changing Times: The TUC Guide to Work-Life Balance, http://www.tuc.org.uk/work_life/index.cfm?mins=377

(31) O'NEILL, Steve, (2004). "Work and Family Policies as Industrial and Employment Entitlements", Information and Research Services, Parliamentary Library, Research Paper, No. 2 2004–05, s.7. http://www. aph.gov. au/library/

(32) http://www.actu.asn.au/public/futurework/famfriendly.html

(33) Pregnancy at Work, http://www.ictu.ie/html/campaign/pregnancy/pregnancy.htm

(34) National Trade Unions, www.ntuc-childcare.com

(35) Gender Promotion Programme, "The role of Trade Unions in Promotiong Gender Equality: Report of the ILO-ICFTU Survey, Geneva, ILO, 1999, s.19.



İŞ, İŞ STRESİ, AKIL SAĞLIĞI SORUNLARI ve KORUNMA

Bülent Piyal
(Tıp Doktoru, İş Bilim Uzmanı, Bakanlık Müşaviri,
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara)

Tezan Bildik
(Yard.Doç.Dr., Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi
Çocuk Psikiyatrisi Anabilim Dalı, İzmir)

Mesleki riskler genel olarak biyolojik biyomekanik, kimyasal ve radyolojik riskleri kapsayan fiziksel tehlikeler ile psikososyal tehlikelerden oluşur (Cox, Griffiths ve Gonzales, 2000) Fiziksel ve psikososyal tehlikeler etkilerini doğrudan fiziksel yol ve psikolojik stres yoluyla ortaya çıkarır (Şekil 1). Bu iki yol birbirinin seçeneği değildir, aksine çoğu durumda birlikte ve birbiriyle etkileşerek etkinlik gösterirler, birbirlerini tamamlar veya birbirinin etkisini güçlendirirler (Levi, 1984; Cox & Cox, 1993). Tehlike-stres-sağlık ilişkisi ile ilgili tartışmalar çoğunlukla psikososyal tehlikelere yönelir, işin fiziksel boyutu göz ardı edilir (Levi, 1984). Oysa fiziksel tehlikeler hem beyin üzerindeki etkileri ve yarattıkları rahatsızlık duygusu, hem de işçinin zarar gördüğüne ilişkin farkındalık, şüphe ya da korku üzerinden de psikososyal etkileri vardır (Cox, Griffiths ve Gonzales, 2000). Örneğin, organik çözücüler hem beyne direkt etkileri ve kokularıyla yarattıkları rahatsızlık duygusu, hem de işçinin bu durumun zararlı olabileceği korkusu yoluyla psikososyal bir etki yaratabilir. Bu korku hem başarımı, hem de sağlığı etkiler. Bu psikososyal etkiler, işçinin tehlikeden haberdar olmasına ve tehlike hakkındaki bilgilerine bağlıdır. Bu durumda stres fiziksel ve psikososyal tehlikelere maruz kalmaya bağlı stres olarak tanımlanır.

PSİKOSOSYAL TEHLİKELER, RİSKLER VE STRES

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre psikososyal tehlike "iş tasarımı, örgütlenmesi ve yönetimi ile işin yapıldığı toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan özellikleridir" (Houtman ve Kompier, 1998). İş gereklerinin (nicel aşırı yük, nitel düşük yük) işçinin bilgi, beceri ve gereksinimleriyle çatıştığı bir işte, işçi işini denetleyemiyor ve işinde yeterli sosyal destek alamıyor ise iş ve yarattığı psikososyal tehlikeler strese yol açar, sağlığı etkilemeye başlar ve psikososyal risklere dönüşür.

Levi (1984) işin sağlığı etkileyebilecek psikososyal özelliklerini dört başlıkta sınıflandırmıştır: Nicel yük, nitel yük, iş üzerinde denetim eksikliği, sosyal destek eksikliği. Bunlar işçinin işini stresli olarak algılamasını belirleyen unsurlardır. Bu başlıklar için on alt başlık tanımlanmıştır. Hacker (1991) bu başlıkları genel olarak işin yapıldığı koşullar ve çevre ile işin içeriği başlığı altında yeniden sınıflandırmıştır. İşin stres yapıcı özellikleri sıklıkla iki

ana ve on alt başlıkta sınıflandırılır (Tablo 1).

1. İşin Yapıldığı Koşullar ve Çevre

1.1. Örgütsel kültür ve işlev. Kişi bir örgütün parçası olmayı kimliği, özgürlüğü ve özerkliği için bir tehdit olarak algılayabilir (Hingley & Cooper, 1986). Bu algılamaya örgütsel işleyişin ve kültürün üç farklı boyutu temel oluşturur: Görev çevresi olarak örgüt, sorun çözme çevresi olarak örgüt, gelişme çevresi olarak örgüt. Bu alanlar yetersiz görüldüğünde stres düzeyi artar, yeterli görüldüğünde ise stres ile sağlık üzerindeki etkileri arasındaki ilişki zayıflar. Örgütün ölçeği ve yapısı, sıkıcılığı, arabuluculuk ilişkileri, rolle ilgili konular stres kaynağı olabilecek başlıklardır (Kasl (1992). Bu unsurların işçi üzerindeki etkileri yöneticilerin ve gözetmenlerin davranışlarıyla aktarılır.

1.2. Örgütteki rol. Rol; rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı rol yüklenmesi, rol yetersizliği, başkalarının sorumluluğu durumunda psikososyal tehlikeye dönüşür. Bhalla ve arkadaşları (1991) tarafından yapılan bir çalışmada rol belirsizliği, rol çatışması ve rol yetersizliğinin daha fazla stres yarattığı saptanmıştır.

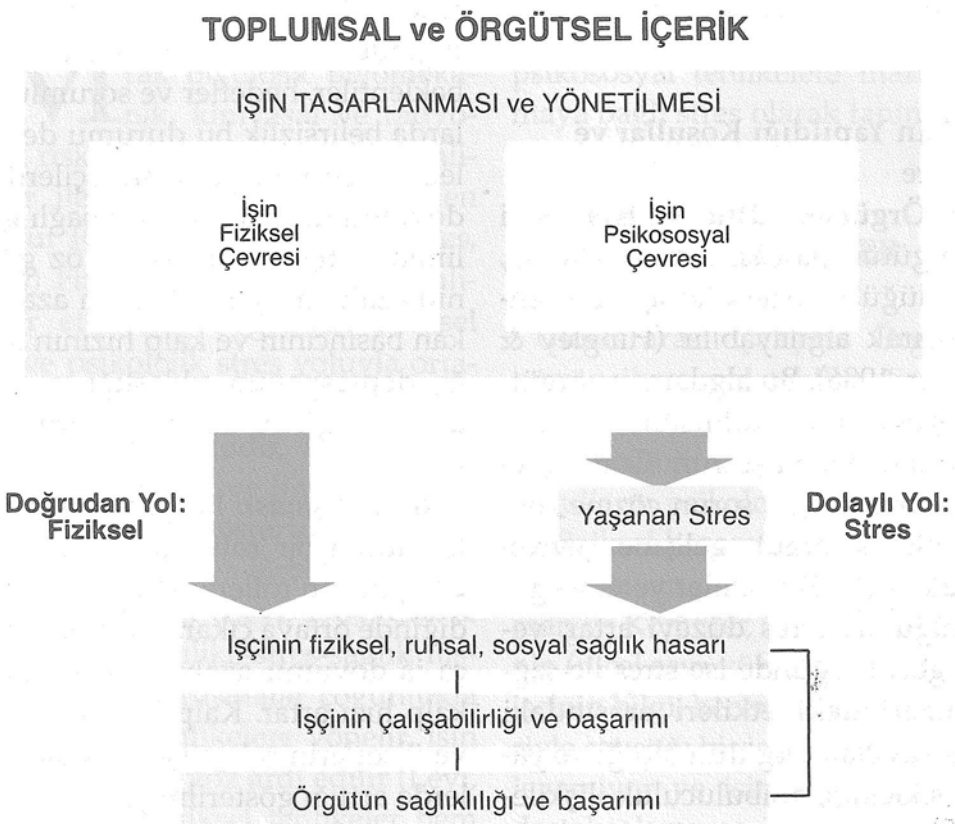
Rol belirsizliği: İşçi işteki rolü hakkında yeterince bilgilendirilmediğinde ortaya çıkar. İşte amaçlar, beklentiler, hedefler ve sorumluluklarda belirsizlik bu durumu destekler. Bu sorunu yaşayan işçilerde iş doyumunun azaldığı, işe bağlı gerilimin arttığı ve sıklaştığı, öz güvenin azaldığı, iş güdüsünün azaldığı kan basıncının ve kalp hızının arttığı, depresyonun sıklaştığı ve işten ayrılma eğiliminin arttığı görülmüştür.

Rol çatışması: İşçiden değerleriyle çatışan bir rolü ya da birbiriyle uyuşmayan rolleri üstlenmesi istendiğinde ortaya çıkar. Çatışma arttıkça iş doyumu azalır, iş gerilimi ve kalp hızı artar. Kalp hastalıklarının ve ülserlerin rol çatışması olan kişilerde arttığı gösterilmiştir.

Rol yetersizliği: Örgütün işçinin yeteneklerinden ve eğitiminden yararlanamadığı durumlarda ortaya çıkar. İş doyumunu azaltır, gerilimi artırır.

Kişilerle ilgili sorumluluk: Kişilerin sorumluğu arttığı ölçüde kalp basıncının, kolesterol düzeyinin ve kalp hastalıklarının arttığı, duygusal tükenmenin ve ilişkilerde yabancılaşmanın arttığı gösterilmiştir (Leiter, 1991). Kişilerle sürekli ilişki içinde olunan mesleklerde de bu sorun artmaktadır.

1.3. Kariyer gelişimi. Beklenen



Şekil 1- Tehlike-hasar ilişkisinde ikili yol.

kariyer gelişiminin sağlanmaması stres nedenidir. Bu alanda iki unsur belirleyicidir: İş güvencesinin olmaması ile işte eskimiş olarak görülme (işten atılma korkusu ve erken emekliliğe zorlanma gibi) ve statü uyumsuzluğu (düşük ya da aşırı statü tanınması, statünün sonuna gelindiği duygusu). Bu iki unsur etkileşmektedir. Yaşlı işçilerin sık maruz kaldığı bir durumdur.

İş güvencesizliği ve düşük ücret: İş güvencesizliği ve işten atılma korkusu işletmenin ek olarak işçilerden bağlılık beklediği durumlarda, stres nedenidir. Adaletsiz davranıldığı duygusu strese yol açar. Buna sıklıkla düşük ücret de eşlik eder.

Statü uyuşmazlığı: Bugünkü statünün geçmiştekiyle uyumsuz olması (örneğin sürgün, statü indirimi v.b.) psikiyatrik hastalıklar ile yakından ilişkilidir.

1.4. Karar serbestisi ve denetim. İş tasarımında ve çalışma örgütlenmesinde önemli unsurlardır ve işçinin işiyle ilgili kararlara ne ölçüde

katılabildiğinde somutlaşır. Denetim yetersizliği ya da karar serbestisinin azalması gerginliği, sıkıntıyı, isteksizliği ve tükenmeyi artırır. Karar serbestisinin artırılmasının başarımı desteklediği, ama karar serbestisi sonucu artırılan istemlerin de başlı başına stres nedeni olabileceği gösterilmiştir (Neufeld & Paterson, 1989).

Katılım: Karar verme sürecinde katılımın artmasının memnuniyeti ve özgüveni arttırdığı, aksi durumun ise stresi ve fiziksel çöküşü ve iş doyumsuzluğunu artırdığı gösterilmiştir.

1.5. İşte kişiler arası ilişkiler. Bu ilişkiler bireysel ve örgütsel sağlıklılık açısından önemlidir. Bu ilişkilerde üç belirleyici düzey vardır: Üstlerle, astlarla ve aynı statülerdekilerle ilişkiler.

Kişiler arası desteğin azalması sıkıntı hissini, duygulanımsal tükenmeyi, iş gerilimini ve iş doyumsuzluğunu artırır. Desteğin artması psikososyal etkileri hafifletir, tersi ise güçlendirir. Üstlerin ya da iş arkadaşlarının desteği stres yapıcıların yarattığı gerilimi, algılanan stres yapıcıları, stres-gerilim ilişkisini azaltır (Viswesvaran ve ark. 1999). Üstlerin takdir duyguları ise hissedilen iş baskısını azaltır. Ancak yöneticiler katılımcı yönetim için yapılan baskıların da yönetici stresini artırdığı bilinir.

İşte şiddet: İşte şiddet psikolojik ve fiziksel sağlığı etkiler. Avrupa Birliği'nde yapılan bir araştırmada 3 milyon işçinin cinsel tacize, 6 milyonunun fiziksel şiddete, 12 milyonunun da yıldırmaya ve psikolojik şiddete maruz kaldığı saptanmıştır (European Foundation, 1996).

1.6. İş-ev çatışması. Bu çatışma yalnızca iş ile ev arasındaki değil iş ile iş dışı yaşam arasındaki çatışmadır.

İş ve aile: Bu çatışma ev ile zaman istemi ya da işe yönelik taahhütler arasındadır veya destek ile ilgilidir. Bu çatışma evde küçük çocuğu olan kadın çalışanlarda belirgindir. Özellikle orta sınıf ailelerde, ama aynı zamanda yönetici ailelerinde de, kadınların evdeki rollerini erkeğin işini desteklemek olarak gördükleri anlaşılmıştır.

Boş zaman yetersizliği sendromu: Boş zaman kalmadıkça işçiler boş zaman beklentilerini sınırlarlar ve giderek yaşam anlamını yitirmeye başlar.

Değişim: Değişikliğin psikososyal tehlike oluşturduğu, ama, değişikliğin mi stres yarattığı yoksa, ortaya çıkan belirsizliğin ve denetim kaybının mı strese yol açtığı kesinlik kazanmamıştır.

KATEGORİ	TEHLİKEYİ BELİRLEYEN KOŞULLAR
İŞİN YAPILDIĞI KOŞULLAR VE ÇEVRE	
Örgütsel kültür ve işlev	İletişim, sorun çözme, kişisel gelişim olanağı yetersiz, örgütsel amaçlar belirsiz
Örgütsel rol	Rol belirsizliği, rol çatışması, kişilerle ilgili sorumluluk
Kariyer gelişimi	Kariyer durgun ve belirsiz; yetersiz, abartılı kariyer, düşük ücret, iş güvencesiz, işe verilen toplumsal değer yetersiz
Karar serbestisi / denetim	Yetersiz katılım ve işi denetleyememe
İşte kişiler arası ilişkiler	Sosyal ve fiziksel yalıtılma, kişiler arası çatışma, üstlerle yetersiz ilişki, yetersiz sosyal destek
İş-ev çatışması	İş ve evdeki beklentilerin çatışması, evde yetersiz destek, ikili kariyer çatışması
İŞİN İÇERİĞİ	
İş çevresi ve teçhizatı	Teçhizat ve tesis güvenilirliği, uygunluğu, ulaşılabilirliği ve bakım ve onarımı
Görev tanımı	Tekdüze, tekrarlatıcı iş, parçalanmış, anlamsız iş, vasıfsız iş, işte belirsizlik
İş yükü / iş hızı	İşte aşırı ya da yetersiz yüklenme, hızı denetleyememe, yüksek zaman baskısı
Çalışma saatleri	Vardiyalı çalışma, değişmez çalışma saatleri, uzun, belirsiz, asosyal iş saatleri

Tablo 1- İşin strese yol açan özellikleri.

2. İşin içeriği

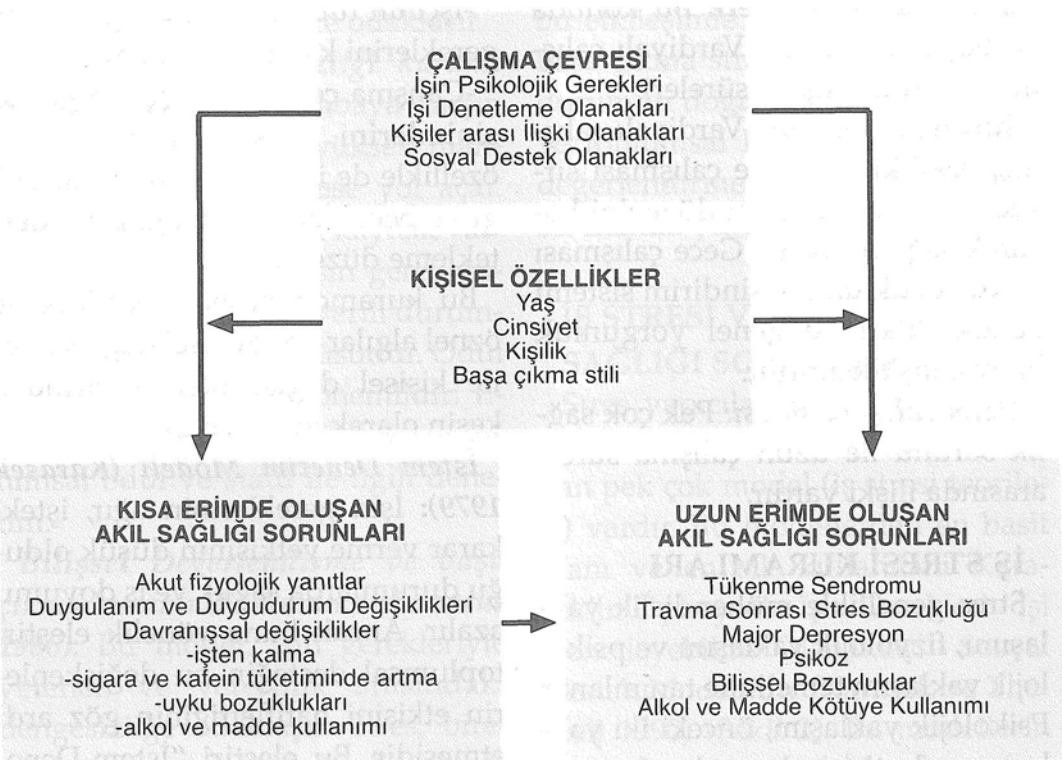
2.1. İş çevresi ve teçhizatı. Teçhizat ve tesislerin güvenilirlik, uygunluk, ulaşılabilirlik, bakım ve onarım sorunları psikososyal tehlikeyi belirleyen koşullardır.

2.2. Görev tasarımı. İş içeriğinde tehlikeli olan pek çok boyut vardır: işin değersiz olması, vasıfların kullanılamaması, görev çeşitliliğinin olmaması, tekrarlayıcı iş, belirsizlik, öğrenme fırsatı bulamama, istem çatışmaları ve yetersiz kaynaklar gibi (Kasl, 1992).

Yarı vasıflı-vasıfsız çalışma: Bu tür çalışma aynı zamanda yarı vasıflı-vasıfsız işlerin özelliğidir. Tekrarlayıcı ve tekdüze çalışma can sıkıntısı, depresyon ve tükenme ile noktalanır.

Belirsizlik: Başarımla ilgili geribildirim olmaması bir belirsizliktir ve bu süre uzadığında stres nedenidir (Warr, 1992). İstenen davranışlar ya da işin geleceği ile ilgili belirsizlikleri de derinleştirir.

2.3. İş yükü ve iş hızı. Ağır bir iş-



Şekil 2- Üç boyutlu işin gerekleri-İşin denetleme olanakları-sosyal destek modeli.

te hızlı çalışma zorunluluğu, özellikle süre uzadıkça stres oluşturur.

İş yükü: İş yükü ve ağır işte çalışma nicel ve nitel yük tanımlarına karşılık gelir. Nicel yük yapılacak toplam iş miktarını, nitel yük ise işin güçlüğünü tanımlar. Bu iki boyut birbirinden bağımsızdır. Aynı işte biri az diğeri çok olabilir. Stres düzeyi yüksek ya da strese bağlı hastalıkları olan işçilerin, genel işçi grubuna göre dört kat daha fazla aşırı çalışmaktan yakındıkları gösterilmiştir (Jones ve ark. 1998). Tekrarlayıcı montaj çalışması bu tür bir iştir.

İş hızı ve zaman darlığı: İş yükü, iş hızına göre değerlendirilmelidir. İş hızının sağlıkla ilişkisi bir sınıra kadar denetimle ilgilidir. Sistem veya makine denetimli hızlarda hızlanma fiziksel ve psikolojik sağlık için tehlikelidir. Başarımın elektronik olarak denetlendiği bilgisayar destekli sistemler de aynı etkiyi yapar. Zaman darlığı hem kişisel bir özellik hem de işin gereği olarak ortaya çıkabilir.

2.4. Çalışma saatleri. Bu konuda iki başlık öne çıkar: Vardiyalı çalışma ve uzun çalışma süreleri

Vardiyalı çalışma: Vardiyalı çalışma, özellikle de gece çalışması sirkadyen ritmi ve uyku düzenini bozarak sağlığı etkiler. Gece çalışması uyku bozuklukları, sindirim sistemi bozuklukları ve genel yorgunluk haliyle ilişkilendirilir.

Uzun çalışma süresi: Pek çok sağlık sorunu ile uzun çalışma süresi arasında ilişki vardır.

İŞ STRESİ KURAMLARI

Stres genellikle mühendislik yaklaşımı, fizyolojik yaklaşım ve psikolojik yaklaşım temelinde tanımlanır: Psikolojik yaklaşım, önceki iki yaklaşımın eleştirisinden yola çıkmıştır. Bu yaklaşım stresi kişi ile çalışma çevresi arasındaki dinamik etkileşim temelinde ele alır. Bu yaklaşım ILO'nun psikososyal tehlikeler ve Dünya Sağlık Örgütü'nün iyilik hali tanımlarıyla da örtüşür. Psikolojik yaklaşım, güncel stres kuramlarının da temelini oluşturur:

Etkileşim Kuramları: Bu kuramlar kişinin çalışma çevresiyle etkileşiminin yapısal özelliklerine odaklaşır. Bu grupta iki kuram öne çıkar: Kişi-çevre uygunluğu kuramı ve İstem Denetim Kuramı.

Kişi-çevre uygunluğu kuramı (French ve ark. 1974): Uygunluk iki düzeyde tanımlanır:

-İşçinin tutum ve yeteneğinin işin gereklerini karşılama düzeyi

-Çalışma çevresinin işçinin gereksinimlerini karşılama düzeyi ve özellikle de iş düzeninin işçinin bilgi ve becerilerini kullanmasını destekleme düzeyi.

Bu kuramda nesnel gerçeklik ile öznel algılar ve çevresel değişkenler ile kişisel değişkenler birbirinden kesin olarak ayrılmalıdır.

İstem Denetim Modeli (Karasek 1979): İşin gereklerinin ağır, işteki karar verme yetkisinin düşük olduğu durumlarda sağlık ve iş doyumu azalır. Ancak buna yönelik eleştiri toplumsal desteğin bu değişkenlerin etkisini hafiflettiğinin göz ardı etmesidir. Bu eleştiri "İstem-Denetim-Destek modeline kaynak oluşturmuştur. Toplumsal destek iş arkadaşlarının ve gözetmenlerin işteki yardımcı toplumsal desteklerini kapsar. Yüksek istemin, düşük denetim ve yetersiz destek ile birleşmesinin olumsuz etkiyi artırdığı, yüksek desteğin ise stres yönetiminde etkili bir araç olduğu ileri sürülür. Bu modele de işçinin kişisel özelliklerini göz ardı ettiği için eleştiri yöneltilmiştir.

Etkileme Kuramları: Bu kuramlar etkileşim kuramlarıyla aynı kavramsal yapıya sahiptir. Bu kuramlar, kişinin çevresiyle etkileşimine temel oluşturan bilişsel süreçler ve

duygulanımsal tepkilere odaklaşır.

Çaba-Ödül Dengesizliği kuramı (Siegrist 1990): Aşırı çabaya karşın yetersiz ödül almak (yüksek maliyet-düşük kazanç) strese yol açar. Burada çaba ile ilgili iki kaynak vardır: 1. dışsal kaynak işin gerekleridir, 2. içsel kaynak ise, verili durumda işçinin bireysel güdüsüdür. Ödül konusunda üç boyut önemlidir: finansal karşılık, toplumsal-duygulanımsal ödül ve statü ile ilgili denetim.

Bilişsel Değerlendirme ve başa çıkma kuramı (Folkman ve Lazarus 1986): Bu model, işin gerekleriyle yetenek ve yeterlilik arasındaki dengesizliğe odaklaşır. Stres, bireyin huzur ya da genel iyilik durumuna yönelik bir tehdit olarak değerlendirildiği ve/veya var olan kişisel kaynaklarını aşan ya da zorlayan "kişi-çevre etkileşimi" sonucunda oluşmaktadır. Stresli koşulların, tehlikeli ya da tehdit edici olarak algılanmasında kişilik özelliklerinin ve baş etme yeteneklerinin önemli olduğu vurgulanmıştır. Başa çıkma; içsel ve dışsal gereksinim ve zorlukları kontrol etmek ya da azaltmak için yapılan bilişsel, davranışsal ve duygusal tepkilerin bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu modelde stres, giderek gelişen bir süreçtir: kişi önce çevresiyle etkileşir; bu etkileşimi değerlendirir ve bu etkileşimle başa çıkmaya çalışır. Başa çıkma stratejilerinin başarısını durumun doğası, ulaşılabilir kişisel ve toplumsal kaynaklar ve bilişsel değerlendirme sürecindeki nedensel mantık yürütme belirleyecektir.

İŞ STRESİ VE AKIL SAĞLIĞI SORUNLARI

Stres yapıcılar ile akıl sağlığı sorunları arasındaki ilişkileri açıklayan pek çok model (iş stresi teorileri) vardır. Bu modellerden en basit olanı ve en sık kullanılanı Karasek'in Üç boyutlu İşin Gerekleri - İşi Denetleyebilme Olanakları - Sosyal Destek Modeli'dir (Karasek ve Theorell 1990) (Şekil 2). Bu modellerin üzerinde uzlaştığı açıklama:

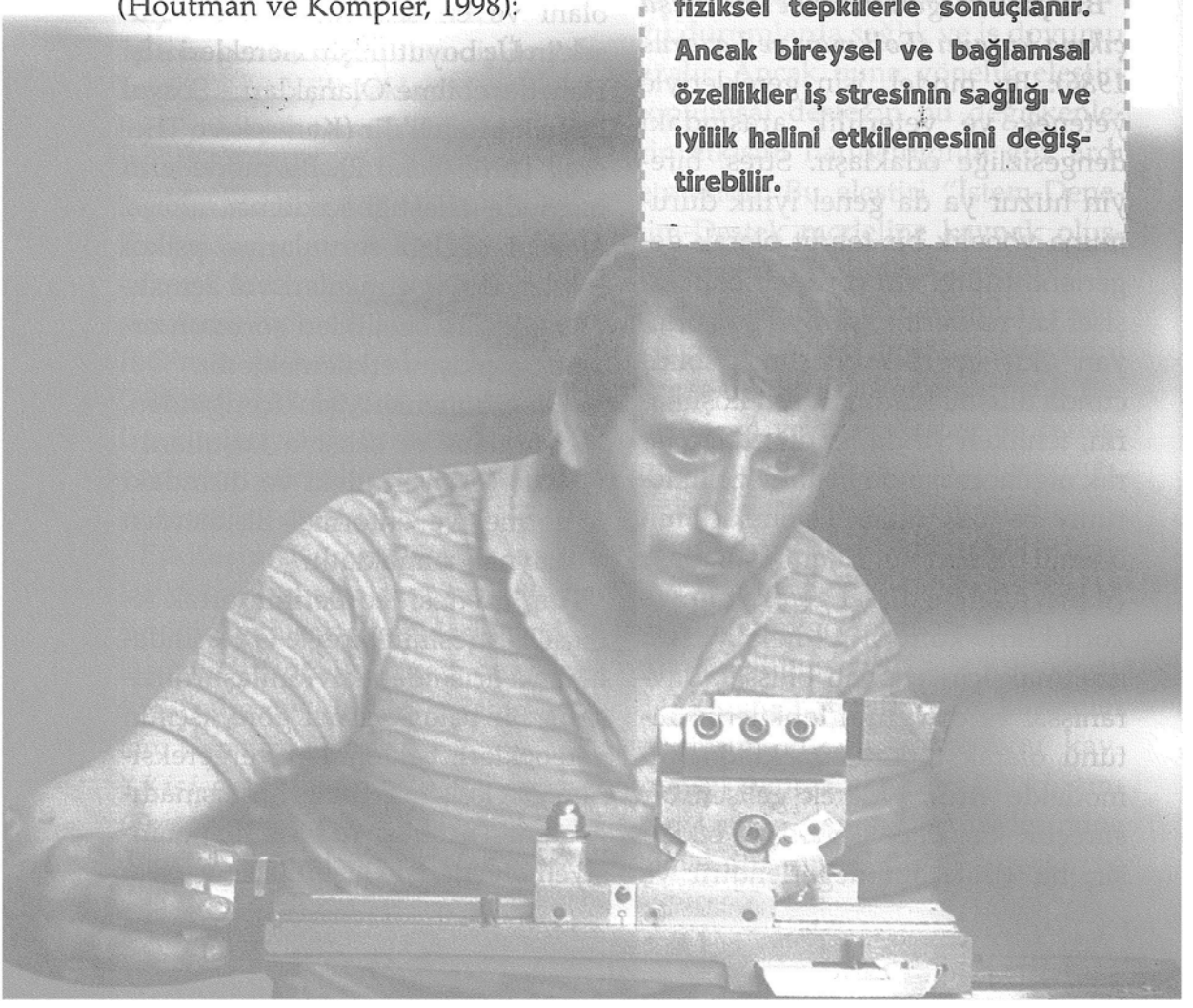
- Akıl sağlığı sorunlarına psikososyal risk etmenleri yol açmakta, kişilik özellikleri sorunun ortaya çıkışını etkilemektedir.
- Risk etmenleri işin içeriğinden, istihdam ve çalışma koşullarından ve işyerindeki ve dışındaki formel ve enformel ilişkilerden kaynaklanmaktadır.

Tüm iş stresi teorilerinin ortak teması, iş stresinin bireyle iş arasındaki ilişki açısından kavramlaştırılmasıdır. Bu bakış açısına göre, işçinin yetenekleri, beklentileri ve gereksinimleriyle işin gerekleri uyuşmadığı zaman iş stresi ve hastalık potansiyeli oluşur. İşle ilişkili psikososyal

riskler sağlığı etkileyen psikolojik, davranışsal ve fiziksel tepkilerle sonuçlanır. Ancak bireysel ve bağlamsal özellikler iş stresinin sağlığı ve iyilik halini etkilemesini değiştirebilir (Sauter ve ark. 1998).

Akıl sağlığı ve iş ile ilişkisi konusunda farklı açıklamalar yapılmakla birlikte, üzerinde uzlaşma sağlanan ortak görüş akıl sağlığı ile iş stresi arasında doğrudan ilişki olmasıdır. Akıl sağlığı bir durum, bir süreç ve bu sürecin bir çıktısı olarak ele alınır (Houtman ve Kompier, 1998):

Tüm iş stresi teorilerinin ortak teması, iş stresinin bireyle iş arasındaki ilişki açısından kavramlaştırılmasıdır. Bu bakış açısına göre, işçinin yetenekleri, beklentileri ve gereksinimleriyle işin gerekleri uyuşmadığı zaman iş stresi ve hastalık potansiyeli oluşur. İşle ilişkili psikososyal riskler sağlığı etkileyen psikolojik, davranışsal ve fiziksel tepkilerle sonuçlanır. Ancak bireysel ve bağlamsal özellikler iş stresinin sağlığı ve iyilik halini etkilemesini değiştirebilir.



- Akıl sağlığı, belirli bir toplumsal ve kültürel çevrede, kişinin olumlu (hoşnutluk, huzur ve doyumluluk) veya olumsuz (doyumsuzluk, kaygı, çökkün duygudurum) duygudurum ve duygulanımlarının ruhsal ve toplumsal iyilik halinin göstergesi olan bir **durumdur.**
- Akıl sağlığı, kişinin stresle başa çıkma çabasının göstergesi olan bir **süreçtir.** Bağımsız ve özerk olma ve bu özellikleri sürdürme çabası akıl sağlığının temel göstergeleridir.
- Akıl sağlığı, bir stres etmeni ile ani ve yoğun karşılaşma ya da bu etmenden uzun süreli etkilenme sürecinde ortaya çıkan ve süren durumdur, yani bu sürecin **çıktısıdır.**

Çalışma ortamındaki psikososyal etmenler ile iş stresi arasında bir ilişki bulunduğu araştırmacılar tarafından belirtilmektedir (Lazarus 1991, Sauter ve ark. 1992, Quick ve ark. 1992). Görev belirsizliği, rol çatışması, ayrımcılık, üstlerle çatışma, iş yükü, iş düzenlemesi gibi işe bağlı psikososyal risk etmenleri ile strese bağlı hastalıklar, işe geç kalma, işe devamsızlık, kötü performans, çökkünlük ve kaygı arasında bir ilişkili olduğu saptanmıştır (Levi ve ark. 1986, Sutherland ve Cooper 1988). Margolis ve Kroes'e (1974) göre, tek başına ya da bir arada işçiyle etkileşen içsel ve dışsal etmenler işçilerin psikolojik ya da fizyolojik dengesini bozarak iş stresine neden olurlar. İçsel faktörler işçinin konumunu yükseltmesini sağlayan hırs, rekabet gibi baskı ve taleplerdir. Dışsal faktörler ise evlilik, aile ve işten kaynaklanan çeşitli baskılar ve taleplerdir. (Yates 1989).

Akıl sağlığını etkileyen çevresel risk etmenleri işçide zevk alamama, ilgi ve istek azalması, çökkünlük gibi kısa süreli duygulanım ve duygudurum değişikliklerine yol açabilir. Bunlara sıklıkla etkin sorun çözme davranışları ya da geçici çözüm üretmeye yönelik aşırı hareketlilik veya durgunluk, sigaraya ve içkiye başlama benzeri davranış değişiklikleri veya kalp-dolaşım sistemi ya da sindirim sistemi yakınmaları gibi bedensel yakınmalar eşlik eder. Çevresel risk etmenleri süreklileşirse, kısa sürede sonlanması beklenen bu değişiklikler kalıcılaşır ve giderek tükenme veya depresyon gibi kalıcı bozukluklara dönüşebilir (Houtman ve Kompier, 1998).

Kişilik özellikleri, değişikliklerin ortaya çıkmasını kolaylaştırır ya da güçleştirir ve bozuklukların ağırlaşmasına veya hafiflemesine katkıda bulunur. Kişilik özellikleri, özellikle de stresle başa çıkma yetisi, çevresel risk etmenlerinin ne ölçüde önem-

sendiğini de gösterir. Bu etmenlerin akıl sağlığını etkileme düzeyi, bir ölçüde de, ne kadar önemsediklerine göre belirlenir, ancak, etki ağırlaşıp, etkilenme süresi uzadıkça kişilik özelliklerinin etkinliği de azalır. Olumsuz kişilik özellikleri bu etmenlerden etkilenmeyi kolaylaştırır. Ancak, işe girişte seçme yapıldığı için, işyerlerinde bu kişilik yapısına sahip işçilerin sayısı azdır.

Akıl sağlığı yalnızca çevresel strese bağlı bir değişken değildir, aynı zamanda baş etme stili, güdülenme düzeyi ve bu stresi nasıl algıladığımızı belirleyen kişilik özelliklerimizden de etkilenir. Öyleyse, akıl sağlığı hem işyerindeki ve dışındaki stres etmenlerinden, hem de kişilik özelliklerinden etkilenir. İşle ilgili etmenler, işin ve işyerinin psikososyal ve örgütsel özelliklerinden kaynaklanır ve stres yapıcılar olarak tanımlanır (Houtman ve Kompier, 1998).

Brodsky (1984), 18 yaş üzerindeki 2000 işçiyi kapsayan çalışmasında, stres etmenlerinin zamanlaması, sıklığı, şiddeti ve süresinin kötü çalışma koşullarının yaratacağı zararları belirlediğini göstermiştir. Yaş, cinsiyet, statü, stres etmenini algılama biçimi, yaşam beklentileri ve deneyimi, sosyal desteğin olup olmaması ve stresle başa çıkma stili de, işçinin strese bağlı tepkilerini etkiler. Ayrıca, işçinin işyerindeki değişiklikleri ve sonuçlarını denetleyememesi ve öngörememesi, iş stresinin daha da artmasına neden olur (Labig 1995, Link ve Stueve 1994).

İş stresi, çökkünlük ve tükenme işyerinde gözlenen akıl sağlığı sorunları arasında en yaygın kullanılan kavramlardır. İş stresi; kaygı ve çökkün duygudurum ile giden uyum tepkileri, irritabilite, bilişsel işlevlerde bozulma, uyku bozuklukları, işe devamsızlık gibi belirli bir patolojiye özgü olmayan, bir grup psikofizyolojik ve davranışsal belirti kümesinden oluşmaktadır (Dohrenwend ve ark.1980; Ross, Mirowsky, ve ark. 1990; Vézina et al., 1992). Bu durum tedavi edilmezse daha ciddi ama geri dönebilen (psikosomatik hastalık, hipertansiyon, şiddetli depresyon, alkol kötüye kullanımı) sağlık sorunlarına neden olabilir ya da zamanla geri dönüşü olmayan (kalıcı bozukluk, erken ölüm, özkıyım, kardiyovasküler ve nöropsikiyatrik hastalıklar) hasara da yol açabilir. Bu nedenle iş stresi, ruhsal dengenin bozulduğuna ilişkin ilk uyarı olarak değerlendirilmelidir (Marchand ve ark. 2003).

STRES YÖNETİMİ

Stres işçilerin sağlığını ve verimliliğini azalttığı için sorunun çözümü önem kazanmıştır. Olası iki etkinlik alanı vardır. Birincisi, bireyi stresten

uzak tutmak ya da bireyin stresle başa çıkmasını sağlamaktır. İkincisi ise, olası stres kaynaklarını azaltmak için örgütsel değişiklik yapmaktır.

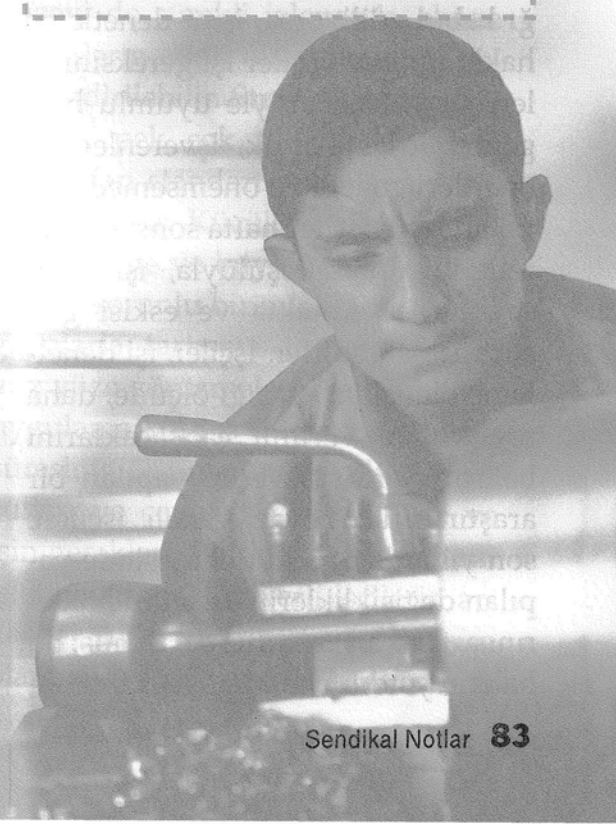
Bireylerin stresle başa çıkmasına yardımcı olmak için başlatılacak ilk girişimler genellikle işçi-destek programlarının da parçasını oluşturmaktadır. Bu programlarda işçilere stresin nedenleri, etkileri ve stresten uzak durma yolları ve stresle nasıl başa çıkacakları öğretilir. Gevşeme, egzersiz, sağlıklı ve dengeli beslenme ve davranış değiştirme önerilen temel yöntemlerdir.

Örgütsel Stres Yönetimi

Stres yönetimi programlarının tümü, stresle başa çıkmak ve stresten kaçınmak için bireyin yapması gerekenlere yönelmiştir. Stres kaynaklarından bazılarını yok etmenin–çalışma ortamının daha stressiz ve verimli hale getirilmesi– önemini az sayıda örgüt kavrayabilmiştir. İşin stresli özellikleri, kaçınılmaz olarak mesleğin doğasında bulunabilir. Çalışma koşullarının gürültü, titreşim ve toz azaltılarak iyileştirilmesi stresin sınırlanmasında önemli rol oynar. İş örgütlenmesinde belirli kişilere veya gruplara yönelik aşırı yüklenmeyi engellemeye yönelik iyileştirmeler strese bağlı sağlık giderlerini ve finansal giderleri azaltabilir.

Denetim: En önemli iyileştirme

İş stresi, çökkünlük ve tükenme işyerinde gözlenen akıl sağlığı sorunları arasında en yaygın kullanılan kavramlardır. İş stresi; kaygı ve çökkün duygudurum ile giden uyum tepkileri, irritabilite, bilişsel işlevlerde bozulma, uyku bozuklukları, işe devamsızlık gibi belirli bir patolojiye özgü olmayan, bir grup psikofizyolojik ve davranışsal belirti kümesinden oluşmaktadır. Bu durum tedavi edilmezse daha ciddi ama geri dönebilen sağlık sorunlarına neden olabilir.



denetimle ilgili olandır. Bulunduğu ortamı denetleyebiliyor olması kişinin stresini azaltır. Bazı bireylerde, diğerlerinden daha çok denetlendiklerini hissetmeleri streslerini artırır ancak, örgütler çalışanlarına kendi işlerini denetleme hakkı verdiğinde bu stres azalır. Makine hızına uyum sağlamanın strese neden olduğu bilinmektedir. İşi makina tarafından denetlenen işçilerin sağlık sorunları artmaktadır. Bu tür çalışma kitle histerisine veya kitlesel psikolojik kökenli yakınmalara (baş ağrısı, baş dönmesi ve halsizlik görülmesiyle ortaya çıkan ve salgını andıran tablo) yol açabilir. İşçilerle çalışma ortamı arasındaki uyumsuzluğun istenmeyen strese yol açtığı kabul ediliyorsa, işini denetleme hakkı tanınan işçiler işi gereksinimleri ve yetenekleriyle uyumlu hale getirebilirler. Ancak, işverenler bu önerileri genellikle önemsemedikleri için, aynı işçiler hafta sonunda ücretlerini almak koşuluyla, işi doğal seyrine bırakmakta ve eskisi gibi sürdürmektedirler. İşçiler, işi denetleme olanakları arttığı ölçüde, daha sağlıklı ve verimli çalışacaklarını belirtmişlerdir. İsveç'te yapılan bir araştırmada, beyaz yakalı işçilere son yıllarda iş örgütlenmesinde yapılan değişikliklerin denetim haklarını artırıp artırmadığı sorulmuş; bu hakkın yeterli olmadığı ve iş üzerindeki denetimi azaldığı ölçüde işçinin kalp-damar hastalığına ve depresyona yakalanma ve mazeretsiz işten kalma sıklıklarının arttığı anlaşılmıştır. İşçinin işini denetlemesi bir kaç yoldan sağlanabilir: Karar verme sürecine katılımı sağlamak, sorumluluk vererek işçiyi özerkleştirmek ve esnek çalışma programları uygulamak.

Katılım Yapılan bir araştırmada verimliliğin, güdülenmenin ve iş doyumunun işçinin karar verme sürecine katılması sağlanarak arttırılabildiği gösterilmiştir. Stresi önleyen en önemli mekanizma, katılımla birlikte gelişen şirket içi bilgi akışıdır. İletişim yetersizliği işçiler için önemli bir stres kaynağıdır. Bu durum İngiltere'deki bir hastanenin polikliniklerinde yapılan bir deneyle de kanıtlanmıştır: kendilerini varolan bakım sisteminin parçası olarak hissetmeleri için, bir grup işçi, tekniker ve büro personeli geleneksel personel toplantılarına davet edilmişlerdir. Üç ay sonra bu grup ruhsal gerginliklerinin azaldığını, işten ayrılmayı da, daha az düşündüklerini söylemişlerdir.

Özerklik: Bunu sağlamak için en sık kullanılan yöntem, şirketin hiyerarşik yapısını kırmak ve çalışma ekiplerine sorumluluk vermektir.

Esnek Çalışma Programları: Bu programlar son yıllarda çok sayıda

şirkette uygulanmaktadır. Bunlar esnek süre kullanımını, çalışma süresinin ya da görevlerin paylaşımını içerir. 1992 Dünya Emek Raporu'nda belirtildiği gibi, bu yöntemler sermaye unsurunu daha uzun süre kullanma olanağı sağladığı için, işverenler için de çekicidir. Ancak, işçilere de daha yüksek iş doyumu sağlayabilir.

STRESTEN KORUNMA

Kavramsal model, akıl sağlığı sorunlarında en az iki önlem hedefi önermektedir: 1. Çalışma çevresi ve 2. Birey: hem kişilik özellikleri hem de akıl sağlığı sonuçları.

Çalışanların bedensel, akılsal ve toplumsal iyilik halinin korumak için bütünsel bir iş sağlığı politikası hazırlanmalıdır, akıl sağlığını korumayı amaçlayan politikalar bu politikanın parçasını oluşturmalıdır. Çalışan, stresin etkilerinden kişinin stres etmeninden etkilenmesini farklı aşamalarda önleyen birincil, ikincil ve üçüncül koruma önlemleriyle korunabilir (Tablo 2).

Birincil Koruma

Stresle başa çıkmanın en etkili yöntemi, stresi kaynağında yok etmektir. Bu amaçla işletmede strese yol açan personel politikaları değiştirilebilir; işçiler arasındaki ve işçilerle yönetim arasındaki iletişim güçlendirilebilir; yürütülen işler yeniden tasarlanıp, örgütlenebilir; özellikle alt kademelerden başlayarak işçilerin karar alma süreçlerine katılımı ve özerkliği artırılabilir. Bu yöntemlerden hangisini seçileceği stres etmenine ve etkileme yollarına göre değişir. Öyleyse, seçme yapmak için önce stres etmeni ve etki mekanizması belirlenmelidir.

Bu amaçla birimlerde işçilere anket uygulanabilir. Anketle, öncelikli stres etmenleri ve stresten etkilenmesi olası işçiler, genel iş doyumu düzeyleri, stresle başa çıkmak için kullandıkları yöntemler, genel sağlık sorunları saptanır. Bu saptama, örgütsel kaynakların en doğru hedeflere, en verimli biçimde yöneltilmesini sağlar. Ayrıca, işçilerin stres düzeyi de sürekli izlenerek, alınan önlemlerin etkili olup olmadığı değerlendirilebilir. Stres düzeyi saptanırken, pek çok ülkede başarıyla kullanılan standart anketlerden yararlanılabilir. Küçük ve orta ölçekli işyerlerinde ve büyük ölçekli işyerlerinin sorunlu birimlerinde ise, dar gruplarla tartışma toplantıları ve yüz yüze görüşmeler yapılabilir. Bu uygulamalarda iş doyumu, çalışma süresinin örgütlenmesi, çalışma koşulları ve çevresi, görev tanımı ve işin gerekleri, farklı işçi gruplarının işletmeden beklentileri, işçilerin arkadaşlarıyla ve yönetimle iletişim olanakları ve düzeyi ile stres arasın-

ÖNLEME TÜRÜ	MÜDAHALE DÜZEYİ	
	Çalışma Çevresi	Kişisel Özellikler ve Sağlık Çıktılar
Birincil	Görev içeriğini yeniden tasarlamak İletişimi yeniden yapılandırmak	İş İş ile ilgili sorunları tanımlayıp çözebilmeleri iç için bir işçi grubunu eğitmek
İkincil	Akıl sağlığı sorunu belirtileri ortaya çıktığında yapılacak olanla ilgili politika İşletmede özellikle risk gruplarına yönelik danışmanlık hizmetlerini geliştirmek	Stres ile başa çıkma eğitim
Üçüncül	Kişinin işyerine uyumunun sağlanması	Bireysel danışmanlık hizmetleri İlaç tedavisi ya da psikoterapi

Tablo 2- Akıl sağlığı sorunlarında yönetim stratejileri

daki bağlantılar araştırılır. Ayrıca, işçilerden birkaç hafta boyunca işyerinde kendilerini strese sokan olayları yazacakları bir günlük tutmaları istenir. Bu yolla işçinin stres etmenleri üzerinde düşünmesi sağlanırken, işyerindeki stres etmenlerinin kapsamlı bir listesi de oluşturulur.

Sağlıklı ve Destekleyici Bir Çalışma Çevresi Yaratılması: Birincil korumanın diğer bir hedefi de, stresi günümüzün çalışma ilişkilerinin olağan ve başa çıkılabilir bir bileşeni olarak gören; yaşı, toplumsal statüsü ve işi ne olursa olsun herkesin stresten etkilenebileceğini, bunun bir zayıflık ve yetersizlik olarak görülemeyeceğini savunan ve stresten etkilenmeye başlayan işçinin bunu dile getirmesini ve buna çözüm aramasını kolaylaştıran bir destekleyici örgütsel iklimin yaratılmasıdır. İşletme yönetimi bu amaçla, strese bağlı akıl sağlığı sorunu yaşayan kişiyi destekleyen bir örgütsel, yönetsel altyapı oluşturmalı ve bu işçilerin damgalanmasını önlemelidir:

- İşyerinde danışmanlık ve destek birimleri kurulmalı, işçiler bu konuda bilgilendirilmelidir.
- İşçi değerlendirme sistemine bireysel gelişimleri ile ilgili bölüm eklenmelidir.
- Yöneticilerin ve denetçilerin işçilerin sorunlarına destekleyici bir biçimde yaklaşma ve bu sorunları daha kavrayıcı bir biçimde ele alma becerileri geliştirilmelidir.

Destekleyici bir örgütsel iklimin varlığı, işletmedeki değişikliklerden kaynaklanan yeni stres etmenlerine yönetimin daha baştan duyarlı olmasını ve etmenler sorun yaratmadan önlem alınmasını sağlayacaktır.

Böylesi bir iklimin yaratılması, yönetim ile sendikanın üzerinde uzlaştığı bir stres yönetimi programının uygulanıyor olmasına bağlıdır.

İkincil Koruma

İkincil koruma eğitim ve öğretim ile bilince çıkarma ve beceri geliştirmeyi kapsar. Stres eğitimi ve stres yönetimi, işçiye kendisindeki ve başkalarındaki stres bulgularını fark etmesinde, stresle başa çıkma becerisini geliştirmesine ve strese karşı esneklik kazanmasında yardımcı olur. Bu eğitimler çok çeşitlidir. Gevşeme tekniklerini, zaman yönetimini, sorun çözme yöntemlerini, yaşam tarzı konusundaki danışmanlığı ve planlamayı içerebilir. Bu sayede işçiye stresin psikolojik etkilerine farklı bir açıdan bakma ve bu doğrultuda kişisel bir stres yönetimi planı yapma becerisi kazandırılmaya çalışılır.

Sağlığı izleme ve sağlığın değerini artırma programları, işyerinde sağlıklı tutum ve davranışların geliştirilip yaygınlaştırılması ikincil korumayı destekleyen programlardır:

- Düzenli aralıklı sağlık muayenelerinin süreklileştirilmesi;
- Sağlıklı beslenme olanakları geliştirilmesi;
- İşyerinde sportif etkinlik olanaklarının artırılması, sportif gruplar oluşturulması;
- Kalp dolaşım sistemini destekleyen programların yaygınlaştırılması;
- Alkole ve başta kolesterol, şeker ve tuz olmak üzere sağlıksız besinlere karşı diyet programları oluşturulması;
- Sigara karşıtı programlar geliştirilmesi;
- Gündelik yaşam etkinlikleri ve alışkanlıkları konularında danışmanlık hizmetlerinin verilmesi.

Üçüncül Koruma

Strese bağlı önemli akıl sağlığı sorunu yaşayan işçilerin iyileştirilmesini ve üretime geri döndürülmesini amaçlar. Üçüncül koruma ruhsal bozukluklar nedeniyle işten ayrılan bireylerin rehabilitasyonunu hedefler.

İşyerinde sağlığı desteklemenin en önemli boyutlarından biri akıl sağlığı sorunu olası en erken sürede saptamak ve sorunu olan kişiyi uzman kişiyle buluşturmaktır. Akıl hastalarının çoğunluğu tam olarak iyileşip, işe geri dönebilirler. Böylesi bir kişiyi erken tanı ve profesyonel yaklaşım ile geri kazanmak, hastalandığı anda tıbbi tedaviye yönlendirerek yerine aynı koşullarla sağlıklı bir kişiyi işe alıp eğitmekten daha ucuzdur.

İşletmeler işyerinde ya da evinde sorun yaşayan işçilerin profesyonel

danışmanlık hizmetinden yararlanmasını sağlayabilir. Bu hizmeti işyerinde görevlendirilen personel sağlayabileceği gibi, bu konuda uzmanlaşmış kuruluşlardan da hizmet alınabilir. Bilgi sağlama, danışmanlık, tedavi ve destek hizmetlerini kapsar. Bu hizmetlerin gizliliğe uyması ve 24 saat hizmet sağlaması beklenir. Bu hizmet gerçekten bu alanda uzmanlaşmış kişilerce, etik kurallarına ve gizliliğe özen gösterilerek sağlanmalıdır. Bu hizmetlerin işten atılma gibi, işyerinin sorunlarına bağlı olarak ortaya çıkan ya da özel yaşamdan kaynaklanan stresle başa çıkılmasında yararlı olabilmesi güçtür.

İşe Geri Dönüşün Kolaylaştırılması: Stres nedeniyle işten kalan bir işçinin işe geri dönüşünün de stresli bir süreç olduğu bilinir. İşletmenin bu aşamada anlayışlı ve kucaklayıcı olması gerekir.

İşi tüm boyutlarıyla yürütebilecek duruma gelip gelmediğini anlamak için, işçi ile işe başlamadan önce bir görüşme yapılmalı, işçi işe başladıktan sonra da bu görüşmeler ve gözlemler sürdürülmelidir. Yukarıda tanımlanan tüm etkinlikler işçinin bedensel ve psikolojik kaynaklarını stresli durumla ve karşılaştığı stres etmenleriyle başa çıkacak bir biçimde güçlendirmeyi amaçlar. Ancak, işletmede işçinin kişisel kaynakları ve çabası ile başa çıkamayacağı pek çok stres etmeni de vardır ya da bu etmenler sonradan etkili hale geçebilir. İşçinin sağlığının bu etmenlerden etkilenmesini önlemek için, işletme düzeyindeki yönetsel ve örgütsel girişimlerle bu etmenlerin daha baştan etkisizleştirilmesi gerekir. Böylesi etmenlerin etkileri ortaya çıkmadan saptanması için de, işyerindeki stres denetimi süreklileştirilmelidir.

KAYNAKLAR

Bhalla, S., Jones, B., & Flynn, D. M. 1991) Role stress among Canadian white-collar workers. Work & Stress, 5, 289–299.

Brodsky, C.M., (198), Long-Term Workstress, Psychomatics, 25(5):361-368.

Cox, T. (1978) Stress. Macmillan, London.

Cox, T. & Cox, S. (1993) Psychosocial and Organizational Hazards: Monitoring and Control. Occasional Series in Occupational Health, No.5. World Health Organization (Europe), Copenhagen, Denmark.

Cox T, Griffiths A, Rial-González E. (2000) Research on work-related stres. European Agency for Safety and Health at Work. http://osha.eu.int.

Dohrenwend, P.E. Shrout, G. Egri and F.S. Mendelsohn, Nonspecific

psychological distress and other dimensions of psychopathology. Measures for use in the general population, Archive of General Psychiatry 37 (1980), pp. 1229–1236

French, J. R. P., Rogers, W., & Cobb, S. (1974) A model of person-environment fit.: G.W. Coehlo içinde, D.A. Hamburg, & J.E. Adams, (eds) Coping and Adaptation. Basic Books, New York.

Hingley, P., & Cooper, C.L. (1986) Stres and the Nurse Manager. Wiley & Son, Chichester.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1996) Second European Survey on Working Conditions in the European Union. Dublin, Ireland

Folkman S, Lazarus R (1986) Appraisal, coping, health status and psychological symptoms. J Pers Soc Psychol 50: 571–579.

Houtman, I.L.D., Kompier, M.A.J, Work and Mental Health, Encyclopedia of Occupational Health and Safety, ILO Publication, 1998, Geneva

Jones, J.R., Hodgson, J.T., Clegg, T.A. & Elliot R.C. (1998) Self-reported work-related illness in 1995: results from a household survey. Sudbury: HSE Books.

Karasek, R. A. (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 285–308.

Karasek, R., Theorell, T., Healthy Work, London: Basic Works, 1990

Kasl, S. V. (1992) Surveillance of psychological disorders in the workplace. G. P. Keita & S. L. Sauter (eds) Work and Well-Being: An Agenda for the 1990s içinde. American Psychological Association, Washington DC.

Labig, C.E., Preventing Violence in the Workplace, New York: AMACON, 1995.

Lazarus, R.S., Psychological Stres in the Workplace, J Soc Behav Personal, 6(7):114, 1991.

Leiter, M. (1991) The dream denied: Professional burnout and the constraints of human service organizations. Canadian Psychology, 32, 547–558.

Levi, L. (1984) Stress in Industry: Causes, Effects and Prevention. Occupational Safe ty and Health Series no. 51, International Labour Office, Geneva.

Levi, L., Frandenhaeuser, M., Gardell, B., The Characteristics of the Workplace and the Nature of its Social Demands, Occupational Stress: Health and Performance at Work içinde, Wolf ve Finestone (ed.), Littleton, Mass: PSG, 1986.

Link, B.G., Stueve, A., Psychotic Symptoms and the Violent/Illegal Behaviour of Mental Patient Compared to

Community Controls, Violence and Mental Disorders: Development in Risk Assessment içinde, Mohnhan ve Steadman (ed.), Chicago, Illinois: University of Chicago, 1994.

Marchand A, Demers A, Durand P and Simard M, The moderating effect of alcohol intake on the relationship between work strains and psychological distress, Journal of Studies on Alcohol 64 (2003) (3), pp. 419–427.

Margolis BK, Kroes WH. (1974) Occupational stres and strain. Occupational stres içinde. A Mclean (ed). Springfield, Ill: Charles C. Thomas.

Neufeld, R. W. J., & Paterson, R. J. (1989) Issues concerning control and its implementation.

R. W. J. Neufeld (ed) Advances in the Investigation of Psychological Stres içinde. Wiley & Sons, New York.

Quick, J.C., Murphy, L.R., Hurrell, J.J., Orman, D., The Value of Work, Teh Risk of Distress and The Power of Prevention, Stress and Well-Being: Assessment and Interventions for Occupational Mental Health içinde, Quick, Murphy ve Hurrell (ed.), Washington, DC:APA Press, 1992.

Ross CE, Mirowsky J and Goldsteen K, The impact of the family on health the decade in review, Journal of Marriage and Family 52 (1990), pp. 1059–1078.

Sauter, L.S., Murphy, L.R., Hurrell, J.J., Prevention of Work-Related Psychological Disorders: A National Strategy Proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), Work and Well-Being:An Agenda for 1990's içinde, Sauter ve Keita (ed.), Washington, DC:APA Press, 1992.

Sauter, L.S, Murphy, L.R., Hurrell, J.J., Levi, L., Psychosocial and Organisational Factors, Encyclopedia of Occupational Health and Safety, ILO Publication, 1998, Geneva.

Scheuch, K. (1996): Stress and resources at work in a changing society. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, sf.95-109 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin: Tagungsbericht 11)

Siegrist, J. (1990) Chronischer Distress und koronares Risiko: Neue Erkenntnisse und ihre Bedeutung für die Pravention. In: M. Arnold, C. v. Ferber, & K.-D. Henke (Hrsg.) Ökonomie der Prävention. Bleicher, Gerlingen.

Sutherland, V.J., Cooper, C.L., Sources of Work Stress, Occupational Stress: Issues and Development in Research içinde, Hurrell Jr, J.J., Murphy, L.R., Sauter, S.L., Cooper, C.L., (ed.), New York: Taylor and Francis, 1988.

Vézina M, Cousineau M, Mergler D and Vinet A, Pour donner un sens au

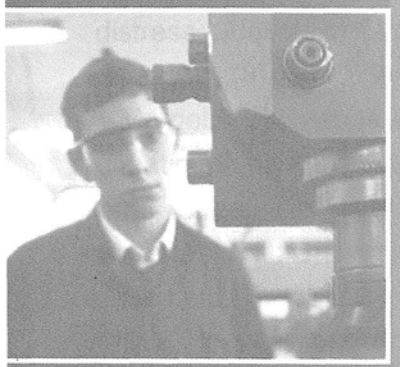
travail. Bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail, Gaëtan Morin, Boucherville (1992).

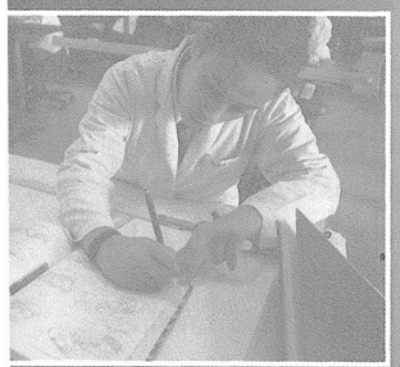
Viswesvaran C., Sanchez J.I. & Fisher J. (1999) The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. Journal Of Vocational Behavior, Vol.54, No.2, sf.314–334

Warr, P. B. (1992) Job features and excessive stress. R. Jenkins & N. Coney (eds) Prevention of Mental Ill Health at Work içinde. HMSO, London.

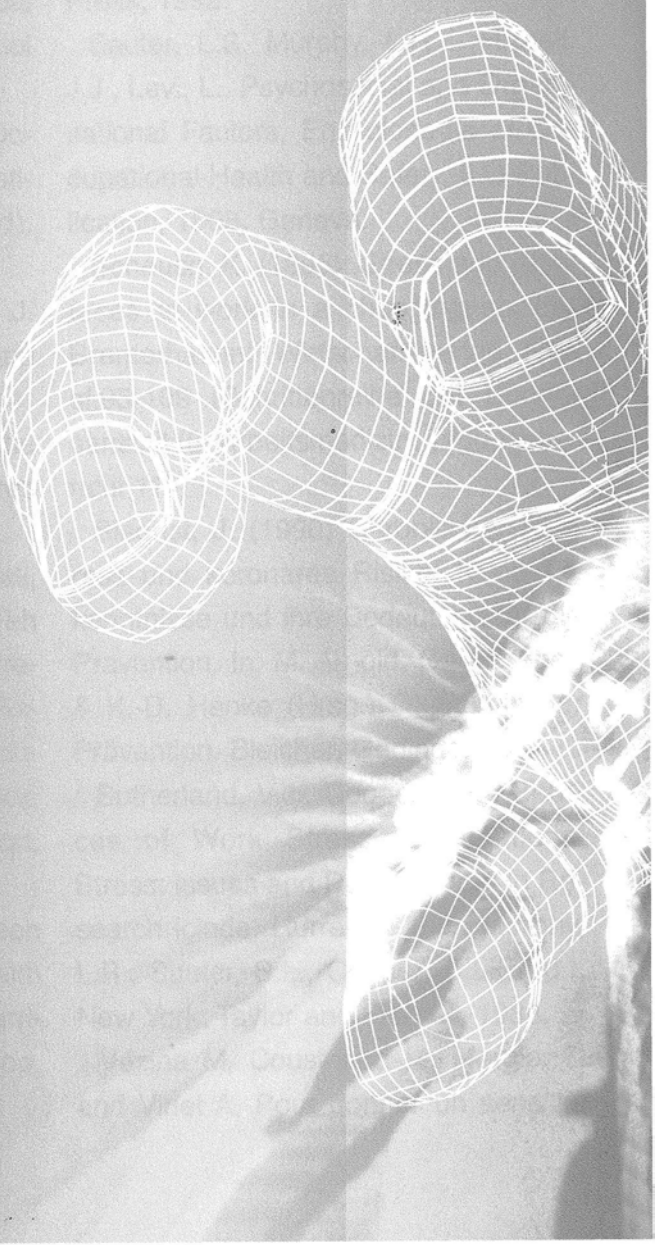
Yates, J.E., Managing Stress, New York: AMACON, 1989.







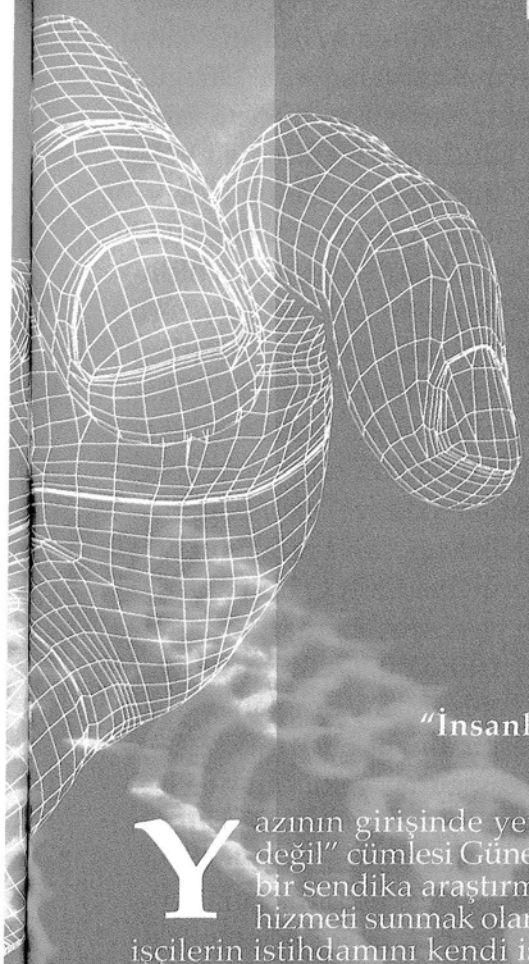




EĞRETİLEŞEN ÇALIŞMA

-Parçalanan sınıf ve daralan sendikalar (1)

Aziz Çelik



"İnsanları istihdam etmek bizin işimiz değil" (2)

Yazının girişinde yer alan "insanları istihdam etmek bizim işimiz değil" cümlesi Güney Afrikalı bir ulaşım şirketi yöneticisi tarafından bir sendika araştırmacısına söylenmiş. Bu şirket "asıl" işini ulaşım hizmeti sunmak olarak görüyor fakat bu ulaşım hizmetini sağlayacak işçilerin istihdamını kendi işi olarak görmüyor. Asıl iş olarak görülmeyen istihdamın taşeron şirketler ve emek komisyonculuğu yapan istihdam bürolarınca sağlanması ve yürütülmesi öngörülüyor. Bir zamanlar şirketler çeşitli alanlarda faaliyet yürütmekle, daha çok işlev üstlenmekle övünürdü. Günümüzde bunun tam tersi geçerli. Egemen işletme teorisine göre şirketler kendi "asıl" işlerini tanımlayıp onun üzerinde yoğunlaşır ve asıl işleri olmayan mal ve hizmetleri ise tedarikçi firmalardan alırlarsa daha yalın ve zinde şirketler haline gelirler ve rekabet edebilirler

Bunun en uç örneği *"Nikefication"* (Nikelaşma) olarak adlandırılmaktadır. Spor giysileri devi Nike hiçbir şey üretmez. O bir markadır. Onun bütün üretimi ve hizmetleri tedarikçiler tarafından sağlanır. Bu eğilim önceleri sadece giyim sektöründe yaygınken giderek sanayinin geniş bir bölümüne de bulaşmaktadır (Mather, 2004). *"Nikefication"* görece uç bir örnek olsa da bildiğimiz istihdamın sonuna gelindiğini gösteren ürkütücü bir sembol. İkinci Dünya Savaşının ardından piyasanın dizginlenmesi ve düzenlenmesi; toplumun kendini koruyucu araçlar geliştirmesiyle (sosyal politika, sendikalar ve kamu müdahalesi) istihdam oldukça istikrarlı ve güvenceli hale gelmişti. Bir yandan büyüyen ekonomiler öte yandan koruyucu çalışma mevzuatı ve istihdam güvencesine ilişkin yasalar istihdamı istikrarlı ve güvenceli hale getirmişti. Ancak neoliberal karşı devrimle birlikte işletme guruları istihdam güvencesi ve sosyal güvenliği *"insan ruhuna aykırı ve yararsız"* ilan ettiler. (3)

Son otuz yılın istihdam eğilimini en iyi ifade eden kavramın *"eğreti istihdam"* olduğunu söylemek abartı olmayacaktır. Güvencesizliğiyle, belirsizliğiyle, geçiciliğiyle, üstünkörülüğüyle son otuz yılda istihdam/çalışma tamamıyla eğreti hale gelmiştir. Belirli bir süre sonra kaldırılacak olan, geçici, muvakkat; takma; belli belirsiz, uyumsuz, yakışmamış; iyi yerleşmemiş, yerini bulmamış bir biçimde; üstünkörü, ciddiye almadan gibi sözlük karşılıkları olan eğreti sözcüğü istihdam bağlamında İngilizce *precarious employment* kavramının karşılığı olarak kullanılıyor.

İstihdam açısından eğretilik kavramına değinmeden önce eğreti olmayan düzgün istihdam/çalışma kavramını açmakta yarar var. Düzgün veya insana yaraşır iş (*decent work*) kavramı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kullanılmakta ve geliştirilmeye çalışmaktadır. ILO düzgün işi hakların korunmuş olduğu, yeterli bir gelir getiren ve yeterli bir sosyal koruma sağlayan üretken iş olarak tanımlamaktadır. ILO düzgün işi aynı zamanda herkes için gelir getirici imkânlara tam erişim olarak tanımlamakta ve ekonomik ve sosyal gelişmeyi sağlayacak bir yol olarak görmektedir. ILO bu yolda işçi hakları ve sosyal standartlar tanınmaksızın istihdam, gelir güvencesi ve sosyal güvencenin sağlanamayacağını vurgulamaktadır (ILO, 1999). ILO'nun düzgün iş yaklaşımında işçi haklarının ve sosyal standartların güvence altında olması kilit bir öneme sahiptir. Kuşkusuz burada söze konu işçi hakları ve sosyal standartlar, öncelikle ILO tarafından kabul edilmiş ve evrensel kabul gören standartlar, ILO sözleşmeleridir. Düzgün işin veya eğreti olmayan işin en önemli unsuru çalışanın iş güvencesine sahip olması ve geçersiz neden-

lerle işten çıkarmaya karşı korunmasıdır. Çünkü istihdamı eğreti olmaktan çıkaracak tüm diğer unsurlar/haklar ancak iş güvencesinin varlığında anlam kazanabilir. Bu nedenle iş güvencesi (veya geçersiz nedenle işten çıkarmaya karşı korunma) evrensel kabul gören bir haktır. ILO'nun 158 sayılı sözleşmesi, Avrupa Konseyi'nin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, AB'nin Temel Haklar Bildirgesi ve AB Anayasal Antlaşma taslağı geçersiz nedenle işten çıkarmaya karşı çalışanın korunmasını öngörmektedir.

Eğreti istihdam (4) çalışmanın istikrarsız, korumasız, güvencesiz, sosyal ve ekonomik açıdan zayıf ve savunmasız olması anlamına geliyor. Eğreti çalışma birden çok boyut içeren karmaşık bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır:

1-Zamana ilişkin boyut (istihdamın süresi ve sürekliliği);

2-Sosyal boyut (sosyal haklar ve sosyal koruma);

3-Ekonomik boyut (gelir güvencesi) ve

4-Çalışma koşulları boyutu.

Kuşkusuz bunların biri veya bir kaçı birlikte eğretiliği oluşturuyor (ESOPE, 2004). Doğrudan eğreti istihdama ilişkin veya bu ad altında bir istatistikî kategoriye rastlanmıyor; bu yüzden, eğreti istihdamı değerlendirmek çeşitli istihdam türleri ve koşullarına bakılarak yapılabilir. Belirli istihdam türleri, örneğin, kısmi zamanlı çalışma, geçici çalışma, çağrı üzerine çalışma iş sözleşmesinin niteliği açısından eğreti olabilirken öte yandan istikrarlı bir iş sözleşmesine (süresi belirsiz iş sözleşmesi) sahip bir çalışan eğer iş güvencesine sahip değilse eğreti çalıştığı kabul edilmelidir. Çok kez sanıldığı gibi eğretilik esasen kayıt dışı çalışma dünyasına ait bir kavram da değildir. Kayıt dışılık, sosyal güvence yokluğu bir bütün olarak eğreti istihdam anlamına gelirken; kayıtlı ve yarı-kayıtlı çalışma ve iş sözleşmesi türlerinin pek çoğu da eğreti niteliktedir.

Eğreti çalışma_esneklik ve kuralsızlık, birbirinden ayrı düşünülemeyecek kavramlardır. Öte yandan eğreti çalışma ücretlilerin/işçi sınıfının/emeğin giderek katmanlaşması ve parçalanması; sınıf içinde sınıflar oluşması sonucunu doğurmaktadır. Çalışmanın eğretileşmesi ve sınıfın parçalanması bir arada ele alınmayı gerektiren olgulardır; üstelik sadece çalışma ilişkileri ve koşulları açısından değil; doğurdukları toplumsal ve siyasal sonuçlar açısından da bir arada değerlendirilmelesi gerekir.

"Çalışma hayatında esneklik" kavramsallaştırması eğreti istihdama kapı aralayan, yol açan politikalar ve yöntemler bütününü ifade etmektedir. Bilindiği gibi esneklikle ilgili en yaygın kabul görmüş teori "esnek uzmanlaşma" teorisidir. Bu teoriye göre kitle üretimi yerine geçen esnek üretim ile talepteki dalgalanmalara

ve değişikliklere uyum sağlanabilecek, tüketicilerin değişen tercihlerine yanıt verilebilecek ve böylece durgunluk ve ekonomik krizden çıkılabilecekti (Yavuz, 1995). Çeşitli esneklik yöntemleri; sayısal esneklik, işlevsel esneklik, dışsallaştırma (outsourcing) stratejileri, taşeron ve alt işveren uygulamaları sonucunda işgücü çekirdek ve çevresel *(peripheral)* işgücü olarak parçalandı. Çevresel işgücü de kendi içinde çok parçalı, kademeli hale geldi. Çekirdek işgücü yüksek vasıflı ve görece yüksek ücretli ve yine görece güvenceli bir kategori oluştururken çevresel iş gücünün çalışma koşulları belirsizleşti. Güvencesiz ve kuralsız bir çalışma düzeni oluşmaya başladı. "Kısmi Süreli Çalışma", "Belirli Süreli Çalışma", "İş Paylaşımı", "Kayan İş Süreleri", "Çağrı Üzerine Çalışma", "Sıkıştırılmış İş Haftası", "Esnek Vardiya Sistemi", "Emekliliğe Esnek Geçiş", "Evde Çalışma" ve "Tele Çalışma" gibi fordist dönemde pek bilinmeyen yeni çalışma biçimleri son 30 yılda istihdam içinde önemli bir yer etmeye başladı. Eğreti çalışma biçimlerinin toplam istihdam içindeki oranı artmaya başladı. Çevresel işgücü kolayca ikame edilebileceği için sendikasız ve genellikle kayıt dışı kalmaya başladı. Dışsallaştırma stratejileri firma ölçeğinin küçülmesine yol açtı ve küçük ölçekli firmalarda sendikalaşma daha zor olduğu için eğreti çalışma biçimleri sendikalaşma oranlarını düşürdü.

Eğretileşme Kaynağı Olarak Esneklik

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), 1994 yılında yayınladığı ve esnek-eğreti çalışmanın manifestosu olarak nitelenebilecek "Çalışma Hayatında Esneklik" adlı kitapçıkta temel yaklaşımını şöyle ifade ediyordu: "Günümüzde yaygın olan anlayış, işçinin işverene karşı katı hukuk normlarıyla korunması yerine, işletmenin değişen ekonomik koşullar karşısında ayakta kalmasıdır. Zira işletmelerin korunamadığı yerde işçinin korunması düşünülemez. Dolayısı ile bugün *"mümkün olduğu kadar fazla esneklik, ihtiyaç olduğu kadar hukuk normu ilkesi"* (vurgular özgün metinde var) kabul görmektedir" (1994; 12). Özetle, esas olan işletmenin korunmasıydı, bunun için mümkün olduğu kadar esnek olunmalıydı.

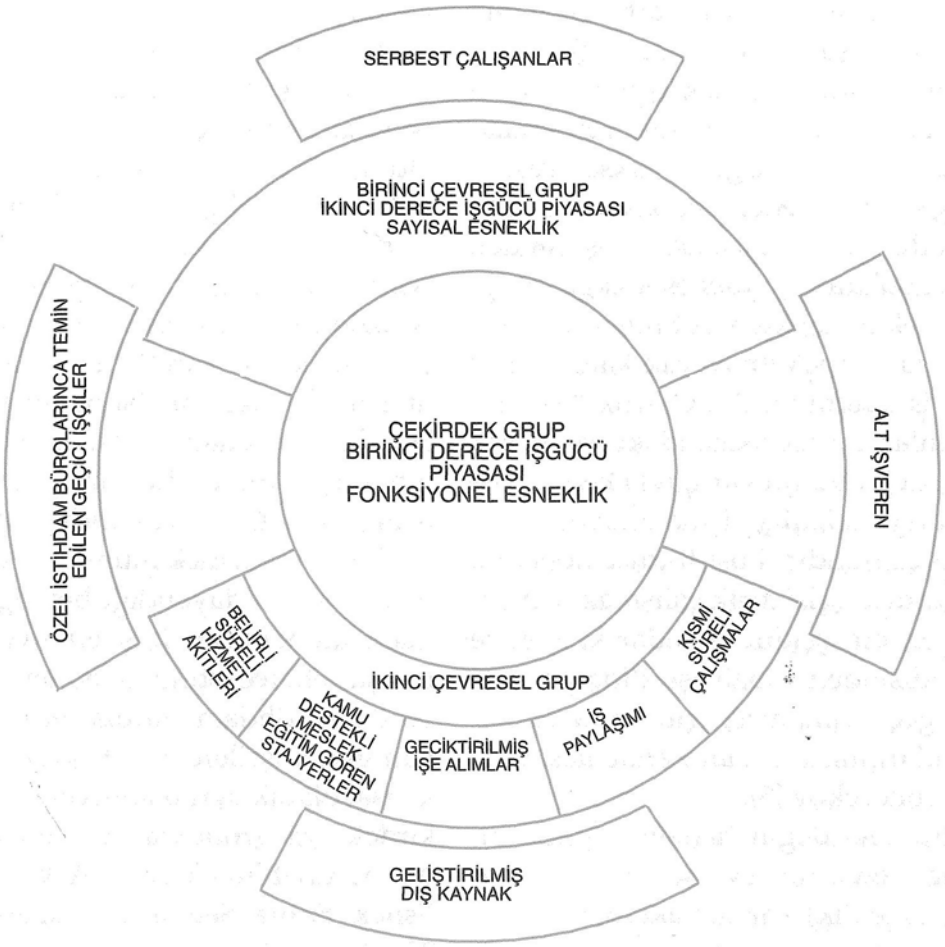
TİSK esneklikle ilgili sözünü ettiğimiz "manifesto"yu 1999 yılında yine "Çalışma Hayatında Esneklik" adıyla güncelleyerek ve genişleterek yayınladı. Bu kez çalışmayı Atkinson'ın "esnek işletme" (1984) şeması süslüyordu (Şekil 1). "Esnek işletme" şeması post-fordist dönemin işgücü yapısının (eğreti çalışmanın) çok özlü bir özeti idi. Atkinson'ın esnek işletme modeli aslında eğreti-güvencesiz çalışmanın adıydı. Bu şema geleneksel fordist iş örgütlenmesi mode-

linin, düzenli ve standart çalışmanın sonuna işaret ediyordu. Şemanın merkezinde çekirdek işgücü, birinci derecede işgücü piyasası yer almaktadır. Çekirdek işgücü yüksek vasıflı, nispeten güvenceli ve kısmen sendikalıdır; *"Asri Zamanlar"*ın işçisinden farklı olarak işlevsel esnekliğe sahiptir. Tek düzelikten, rutinden canı hiçbir zaman sıkılmayacak kadar geniş bir iş tanımı vardır. O artık "asri zamanlar"ın fabrikasındaki yeknesak işçi değil bütün varlığıyla kendini işletmeye adamış, firma aidiyetine sahip çalışandır. Post-fordist dönemin çekirdek işçisi artık çalışmak için yaşayan bir işçidir. O kadar ki işletme kendisinden sabah işe dinç gelmesi ve geç kalmaması için hafta içi akşamları misafir kabul etmemesini isteyebilecektir (5).

Bu çekirdeğin hemen dışında birinci derecede çevresel işgücü (sayısal esneklik) yer almaktadır. Bu işgücü işletmenin ihtiyaç duyduğunda işgücünün miktarı ve niteliğini istediği gibi değiştirme serbestîsidir. Amerikan endüstri ilişkileri yazınında bu serbestîye *hire and fire* (işe al ve at) deniyor. Sayısal esneklik işe alma ve işten çıkarmanın kolaylaştırılması, bir diğer ifade ile, "katı" olarak nitelenen hukuksal ve kurumsal düzenlemelerin gevşetilmesi veya ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir. TİSK işten çıkarmada –başta AB ülkeleri olmak üzere– iş güvencesi sağlayan hükümleri sayısal esnekliğe karşı önemli bir engel olarak görmekte (1999; 17). Ancak toplam istihdamın yarıdan fazlasının, ücretli istihdamın ise üçte birinin kayıt dışı olduğu ülkemiz koşullarında sayısal esnekliğin varlığı şüphe götürmez.

Atkinson'ın şemasında yer alan ikinci çevresel grubu ise belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, stajyer ve çıraklar, kısmi süreli çalışanlar gibi düzenli ve standart istihdam koşulları dışında kalan ve esnek işletmenin ihtiyaç duyduğu durumda çalıştırdığı işgücü katmanlarıdır; bunlara yeni türler eklemek mümkündür. Esnek firmanın dayandığı bir diğer işgücü katmanı ise alt işveren ve taşeron şirketlerce istihdam edilen işçiler ve özel istihdam bürolarınca sağlanan geçici işçilerdir. Alt işveren mekânsal olarak ayrı olabileceği gibi çekirdek işçi grubuyla aynı mekânda da bulunabilmektedir. Atkinson'ın Esnek Firma Şeması'nın üzerinden 20 yılı aşkın süre geçti; bu süre içinde sadece firmalar değil, çalışmanın kendisi bütünüyle esnekleşti, kuralsızlaştı ve eğreti hale geldi.

Çalışmanın giderek güvencesizleşmesi, eğreti ve kuralsız hale gelmesi ekonomik ve teknolojik gelişmelerin, artan rekabetin zorunlu bir sonucu olarak adeta kaçınılmaz bir olgu olarak sunulmaktadır. İşveren örgütleri *"esnekliği gerekli kılan ekonomik ve sosyal nedenlerden"* dem vurmaktadır (TİSK, 1999; 9–10). Böylece esneklik veya eğreti çalışma tamamen irade



Şekil 1- Esnek Firma Modeli (Atkinson)

dışı, dışsal, bağımsız ve kendinde bir süreç olarak sunulmaktadır. 19. yüzyıl liberalizminin ve yarattığı "vahşi" sonuçların kendiliğinden oluştuğu ve kaçınılmaz olduğu iddialarına karşı çıkan Macar iktisat tarihçisi ve antropolog Karl Polanyi'ye göre, "bırakınız yapsınlar" itikadına dayalı (laissez-faireci) ekonomik düzen İngiliz klasik iktisatçılarınca oluşturuldu ve devlet gücü ile kurumsallaştırıldı. İşçileri, işverenlerin önerdiği istihdam koşullarını kabul etmeye zorlayan "özgür" emek piyasaları; açlık ya da hapisten beter olan yoksul evleri ile cezalandırma tehdidi ile yasalaştı ve uygulandı. Kendini sendikalaşarak savunmak isteyenler cezalandırıldı. Polanyi böylece, toplumun kendini savunmak için gösterdiği koruyucu tepkinin kendiliğindenci, ancak "laissez-faire"in ise planlanmış olduğu tezine ulaşır (Levitt, 2000). Polanyi'nin bu yaklaşımı

günümüzün eğreti-güvencesiz çalışma türleri için de geçerlidir. Bugün yaşanan eğretileşme ülkemizde uzun yıllar boyunca sürdürülen sistemli çabaların ürünüdür. Sermayenin ve devletin çeyrek yüzyıldır sürdürdüğü teşebbüslerin sonucudur. Bu noktada ülkemizde eğreti çalışma mevzuatına göz atmak yararlı olacaktır.

Eğretileşen Çalışma Hukuku

Çalışmanın eğretileşmesine paralel olarak sosyal hukuku da bu doğrultuda revize etmeye yönelik girişimler yoğunlaştı. Bir yandan toplu iş hukuku bir yandan bireysel iş hukuku revize edilip "işletme" hukuku haline gelmeye, esnemeye başladı. Düzgün işin en önemli güvencesi çalışanların örgütlü gücü ile sağlanan güvencedir. Sendikal mevzuatın zayıflatılmasıyla eğreti istihdam daha da genişlemeye başladı. Öte yandan sosyal hukuktaki eğretileşme sadece iş hukuku kurallarının gevşetilmesi ile sınırlı bir süreç değil, bununla at başı bir şekilde, kamusal nitelikli sosyal politika düzenlemelerinin (yasalar, toplu pazarlık) yerine "gönüllü standartlar", "davranış kuralları", "şirketlerin sosyal sorumluluğu" gibi yaptırım gücü olmayan aletler konulmaya başlandı. Bu sürecin yarattığı en önemli tehlike yaptırım gücü sahip kuralların; uluslararası sözleşmelerin, yasaların, toplu sözleşmelerin ve kamunun sosyal yükümlerinin yerine şirketlerin taahhütlerinin geçmesi ve iş hukukunun özelleşmesidir (Beaujoli, 2004).

Ülkemiz müteşebbislerinin "yasa koyma" teşebbüsünde de başarılı olduklarına dair çok sayıda örneğe özellikle 1980 sonrası dönemde rastlamak mümkün. Çalışma mevzuatının koruyucu hükümlerinin değiştirilmesine yönelik teşebbüsler oldukça eskiye dayanmaktadır. Önce kolektif ve siyasal hakların budanması ve bu yolla çalışanların eli kolu bağlı kalmasını sağlayan Türk burjuvazisi ardından bireysel çalışma hukukunun esnetilmesini sağladı. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) daha 1982 Anayasası hazırlanırken Danışma Meclisine sunduğu raporda, sosyal sorunların yeni bir yaklaşımla ele alınmasını istemiş ve *"geçmişte işveren-işçi ilişkilerine yaklaşımda daima işçilerin himayeye muhtaç olduğu görüşünün hâkim olduğu bilinen bir gerçektir. Artık günümüzde işçinin ezildiği, istismar edildiği iddialarının geçersizliği ortadadır...Üç milyona yakın işsizin varlığı düşünülürse ülkemizde çalışan işçilerin mutlu bir azınlık teşkil ettiği söylenebilir.... Bu sebeple sosyal sorunlara yaklaşırken işçi lehine yorum kriteri terk edilmeli ve ülke yararı gözetilmelidir"* görüşünü dile getirmişti (Türk-İş, tarihsiz). Bu yaklaşım o günden bu yana işveren örgütleri tarafından ısrarla ve istikrarla savunulmuş; 1982 Anayasası ve 2821 ve 2822 sayılı sendikal yasalarla düzenlenen toplu iş hukuku alanında yıl-

lardır etkin olan bu görüş nihayet bireysel iş hukuku alanına da yansımıştır. Ülkemizde eğreti çalışmaya paralel bir eğreti çalışma mevzuatı ortaya çıkmış, bu eğreti mevzuat da eğreti çalışmayı tetiklemiştir.

TİSK yukarıda sözü edilen iki çalışmasında çalışma hukukunun esnek firma modeline uygun olarak gözden geçirilmesini savundu. "Katı" olarak nitelediği hükümlerin değiştirilmesini istedi. Nitekim 1475 sayılı İş Yasası'nın yerine 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Yasası TİSK'in önerdiği "esnek firmayı" yasal hale getirdi. TİSK kitapçıklarında ve Atkinson'ın şemasında yer alan esnek çalışma biçimleri ve esnek firma modelinin hemen hemen tüm unsurları İş Yasasında yer aldı. Dört yıldır yürürlükte olan yeni İş Yasası, iş hukukunun asıl konusu olan; piyasa mekanizmasının yarattığı sorunlara karşı çalışanların nasıl korunacağına değil piyasanın ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağına yanıt arayan bir metindir. 4857 sayılı İş Yasası uzun yıllar boyunca istikrar kazanmış pek çok koruyucu uygulama ve kurumu ya değiştirmiş ya da ortadan kaldırmıştır. "Geçici İş İlişkisi", "Kısmi Süreli İş Sözleşmesi", "Belirli Süreli Sözleşme", "Çağrı Üzerine Çalışma", "İş Zamanı Denkleştirilmesi", "Telafi Çalışması", fazla çalışmada süre sınırının kaldırılması ile fazla çalışmanın fiilen ücretsiz hale getirilmesi yasanın eğreti çalışmayı teşvik eden belli başlı hükümleridir.

İş Yasası sözde bir iş güvencesi karşılığında eğreti istihdamın hemen tüm türlerine yol verdi. Buna karşın, Yasa ile öngörülen iş güvencesi gerek yaptırımları gerek kapsamı gerekse etkinliği açısından son derece cılızdır. Yasanın öngördüğü iş güvencesi eğreti istihdamı önlemek bir yana, doğrudan kendisi eğretidir. Nitekim bu yüzden işe yaramamakta ve keyfi işten çıkarmaya karşı işçiyi koruyamamaktadır. Türk-İş tarafından hazırlanan bir rapora göre iş güvencesine ilişkin hükümlere yer veren 4857 sayılı İş Yasasası'nın yürürlüğe girmesinin ardından 2003-2005 yıllarında toplam 15.531 işçi sendikal nedenle işten atıldı (Türk-İş, 2006).

Eğreti istihdamın en önemli aracı olan özel istihdam büroları, diğer bir ifadeyle, emek komisyonculuğuna ilişkin yasak Haziran 2003'te İş Yasası ile kaldırmış ve bir ay içinde Temmuz 2003'te Türkiye İş Kurumu Yasası ile Özel İstihdam Bürolarının kurulmasına hızla olanak tanınmıştır. 2003 öncesi yasak olmasına karşın Özel İstihdam Büroları İnsan Kaynakları Danışmanlığı adı altında yıllarca faaliyetlerini yürütmüşlerdir. Yasa çıktıktan çok kısa bir süre sonra da Özel İstihdam Büroları Derneği çatısı altında örgütlenmişlerdir. Dernek kurucusu olan şirketlerin ağırlıklı olarak "Adecco, Data-Expert, EPS, Manpower, Datasist, Pricewaterhouse gibi şirketlerden oluşması işgücü

piyasasında aracılığın ulus-üstü bir nitelik kazandığını göstermesi açısından çarpıcıdır (Özveri, 2004). [Çok uluslu özel istihdam şirketlerinin (komisyoncuları) yaygınlığı şaşırtıcıdır. Adecco 70 ülkede 5800 büroya, Manpower 67 ülkede 4300 büroya ve Vedior 35 ülkede 2200 büroya sahiptir (Mather, 2004)]

İş Yasası taraflara iş sözleşmesinin türünü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestîsi tanımaktadır. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılabilecek; bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli, kısmi süreli, deneme süreli veya diğer türde oluşturulabilecektir. Kuşkusuz bu serbestinin anlamı işverenin tercih ettiği sözleşme türünün işçi tarafından kabul edilmesi; çalışmanın eğretileşmesi konusunda işverene çok sayıda seçenek tanınmış olmasıdır.

İş Yasası'nın kurumsallaştırdığı eğreti çalışma biçimlerinden biri "Geçici İş İlişkisi" veya "Ödünç İşçilik"tir. Bu düzenleme ile işveren, işçiyi holding içinde ya da benzer işlerde çalıştırılmak üzere bir başka işverene, belirli sürelerle (6 ay), devredebilecek, diğer bir ifadeyle, kiralayabilecektir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta işçinin holding bünyesi içinde kendi işine benzer olmayan işlerde de çalıştırılmasına olanak tanınmasıdır. Yasa devir sırasında çalışanın onayını öngörmekle birlikte bu sınırlamanın bir anlam taşımadığı ortadadır. Bu madde işçinin sürgüne gönderilir gibi bir başka işyerine gönderilmesinin önünü açmaktadır.

İş Yasası'yla getirilen esaslı bir eğreti çalışma biçimi "Belirli Süreli İş Sözleşmesi"dir. Belirli süreli iş sözleşmesi (geçici iş sözleşmesi) işçiyi daha az koruyan eğreti bir iş sözleşmesi türüdür. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesi uygulamasının sınırlandırılması ve kötüye kullanılmasının engellenmesi "düzgün iş" açısından büyük önem taşır. İş Yasası "esaslı nedene" dayalı belirli süreli iş sözleşmelerinin tekrarında ve süresinde bir sınır ön görmemektedir. Böylece "esaslı nedene dayalı" olarak sınırsız sayı ve sürede belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırılabilmektedir.

"Çağrı Üzerine Çalışma", İş Yasası'nda yeni düzenlenen bir eğreti çalışma biçimi olup işçinin yapmayı üstlendiği iş edimini çağrı üzerine yapması anlamına gelmektedir. Taraflar hafta, ay ya da yıl içinde ne kadar süre ile çağrı üzerine çalışma yapılacağını belirleyebileceklerdir. Bu kapsamda çalışan bir işçinin düzenli bir işi olmayacak ve işverenin çağrısını bekleyecektir. Bu düzenleme bir yandan çalışanın sosyal yaşamını, öte yandan başka kısmî zamanlı işlerde de çalışmasını oldukça zorlaştıracak belirsiz bir çalışma biçimidir.

İş Yasası'nın yeni düzenlediği eğreti çalışma biçimlerinden bir diğeri ise "İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi"

veya "Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi"dir. İş Yasası haftalık çalışma süresini eskisi gibi 45 saat olarak belirlenmekte, ancak haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşulu ile dağıtılabilecektir. Bu şekilde yapılacak çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmeyecektir. İşveren, ihtiyacı olduğunda, işçiyi günde 11 saate kadar çalıştırılabilecek, işverenin ihtiyaç duymadığı durumlarda ise işçi daha az çalışarak haftalık ortalama 45 saatlik çalışma süresini iki ay içinde denkleştirilecektir. Bu durumda bir işçi haftada altı gün çalışılan bir işyerinde bir haftada 66 saate kadar çalıştırılabilecektir. Bu madde ile işçi, işletmenin işlerinin yoğun olduğu dönemde aşırı çalışacak işlerin daha durgun olduğu dönemde ise daha az çalışacaktır. Bu hüküm fiilen fazla mesai ücretini ortadan kaldırmaktadır. Öte yandan bu uygulama çalışanın ruhsal ve bedensel sağlığını olumsuz etkileyebilecektir.

Çalışma hukukunun eğretileşmesi ve iğdiş edilmesi sadece kuralların gevşetilmesi ve korucuyu düzenlemelerin aşağıya çekilmesiyle sınırlı değildir. Var olan kuralların ihlali veya uygulan(a)mayışı da çalışmanın eğretileşmesine artırmaktadır. Bir yandan kayıt dışılık, öte yandan örgütsüzlük ve kolektif hakların güvence altında olmayışı; diğer yandan hukuk sisteminin etkin işlemeyişi gibi etkenlerle var olan kurallar da işlemez hale gelmekte ve eğretilik derinleşmektedir.

Sınıf içinde "sınıflar" (6)

Eğreti çalışma türlerinin artması ve kapsamının genişlemesi emeğin, sınıfın parçalanmasına, sınıf içinde bir hiyerarşi oluşmasına; farklı katmanların dünyalarının da farklılaşmasına ve birbirlerinin rakibi haline gelmesine yol açmaktadır. Bu durum sendikal örgütlenme açısından olduğu kadar ücretlilerin siyasal davranışları açısından da çarpıcı sonuçlar üretmektedir. Böylece sendikalar (özellikle sendikalaşma oranının düşük olduğu ülkelerde) sınıf içinde bir katmanın çıkarlarını savunan dar çıkar örgütlerine dönüşmektedir.

Ücret ve maaşla çalışanların toplam istihdam içindeki payının giderek arttığı tartışma götürmez bir olgudur. Halen AB ülkelerinde ücret ve maaşla çalışanların toplam istihdam içindeki payı yüzde 83 düzeyindedir. 2004 yılı verilerine göre ülkemizde ücretli ve maaşlıların toplam istihdama oranı yüzde 51'e yaklaşmış durumdadır (Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006). Bu oran 1990'da yüzde 39 idi. Gerek AB ülkelerinde gerekse ülkemizde ücretlilerin istihdam içindeki oranı artarken sendikalaşma konusunda hem oransal hem de mut-

lak anlamda gerileme yaşanmaktadır (Çelik ve Lordoğlu, 2006). Sendikaların nesnel, örgütlenebilir tabanı genişlerken üye sayıları ve oranları azalmaktadır. Sendikalar mevcut üyelerini korumak ve onların çıkarlarını savunmakla sınırlı faaliyet gösteren örgütler durumuna gelmektedirler. Sınıf genişlerken parçalanmakta, katmanlaşmakta adeta sınıf içinde yeni "sınıflar" ortaya çıkmaktadır.

Tablo 1 Türkiye'de ücretle çalışanların emeğin çeşitli ölçütlerine göre katmanlaşmasını ve eğreti çalışma kategorilerini göstermektedir. Görüldüğü gibi Şekil 1'de yer alan "Esnek Firma" şemasının pek çok unsurunu bu tabloda bulmak mümkündür. 11 milyonu aşkın ücretli içinde 30'a yakın tabakadan söz etmek mümkündür. Örneğin, sendikalılar; özellikle toplu iş sözleşmesi yapabilen ve grev hakkı olan sendikalılar kendi içlerinde görece istikrara sahip, diğer çalışan kategorilerine göre ücretleri, çalışma standartları ve çalışma koşulları daha gelişkin bir katmandır.

Kamu sektöründeki sendikalı işçiler de sendikalı işçilerin içinde bir diğer alt katmandır. Bir başka ana katman ise sigortalı/kayıtlı çalışanlardır. Sigortalı olanların bir kısmı sendikalıdır. Kayıtsızlar ise tabakalaşma hiyerarşisinde altlarda yer almaktadır. Kuşkusuz bu tabakalardan çok sayıda çapraz tabaka da üretmek mümkündür. Bu tabakaların kendi içinde bir hiyerarşiye sahip olduğu, kadın işçilerin, engellilerin ve yaşlı işçilerin ise ek zorluklar yaşadıklarını ve bu tabakalar içinde ayrı alt tabakalar oluşturduğunu vurgulamak gerekir. Yine Kürt kökenli çalışanların ve yabancı kaçak işçilerin sınıf içi tabaka/katmanlar içinde ek zorluklar yaşayan alt gruplar olduğu gerçeğinin altı çizilmelidir.

Sınıf içi katmanlaşma ampirik çalışmalarla da doğrulanmaktadır (Boratav, 2004). Boratav bu çalışmasında ücret-maaş geliri elde eden çeşitli katmanları şöyle sıralamıştır: İşsiz, Emekli, Yüksek Nitelikli Ücretli, Beyaz Yakalı Ücretli, Niteliksiz Hizmet İşçisi, Mavi Yakalı İşçi. Çalışmada halk sınıfları kavramına da yer verilmektedir. Bu kavram, alan araştırmasıyla ortaya çıkan ve klasik Marksist kuramla örtüşmeyen ama akraba olduğu belirtilen sınıf ve katmanları nitelemek için kullanılmaktadır (Boratav, 2004).

Sınıf içi katmanlaşma ücret ve çalışma koşulları açısından da önemli farklılaşmaları beraberinde getirmektedir. Kamu görevlileri ve toplu iş sözleşmeli işçilerin ücretleriyle, toplu sözleşmesiz ve kayıtsız çalışanların ücretleri arasında önemli farklılaşmalar yaşanmaktadır. Katmanlaşma konusunda yapılan bir diğer ampirik çalışma ilginç bulgular ortaya koymaktadır. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu (SPF) tarafından yapılan bir araştırmada (7) çalı-

şanlar 1) Sigortalı-sendikalı, 2) Sigortalı-sendikasız, 3) Sigortasız olarak tasnif edilmiş ve çarpıcı bulgulara ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında yer alan sendikalı işçilerin aylık ücretleri 100 kabul edildiğinde sigortasız işçilerin ücretleri 45, sigortalı ama sendikasız işçilerin ücretleri 50 olarak bulunmuştur. Benzer bir farklılaşma çalışma saatleri konusunda da ortaya çıkarken sigortalı-sendikalı işçilerin haftalık ortalama çalışma süreleri 49 saat iken, sigortalı-sendikasız işçilerin haftalık çalışma süreleri 55, sigortasız işçilerin çalışma süreleri ise 59 saate kadar uzamaktadır Ücretlerin zamanında ödenmesi konusunda da çarpıcı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Sendikalı işçilerin yüzde 88'i ücretlerin zamanında ödendiğini belirtirken, sigortalı-sendikasız işçilerden evet yanıtını verenlerin oranı yüzde 60'a, sigortasız işçilerde ise bu oran yüzde 57'ye düşmektedir. Sendikalı işçilerin yüzde 71'i fazla mesai ödemelerini düzenli aldığını belirtirken, sigortasız işçilerin sadece yüzde 36'sıi fazla mesai ödemelerini zamanında aldığını belirtmektedir. Benzer bir ayırım yaşama koşulları açısından ortaya çıkmakta, sendikalı işçilerin yüzde 30'u son iki yıl içinde tatil yaptığını belirtirken sigortasız işçilerde bu oran yüzde 12'ye kadar gerilemektedir (Buğra, Adaman ve İnsel, 2004).

Geçmişte fabrikalarda geleneksel olarak beyaz ve mavi yakalı çalışan grupları söz konusuydu. Şimdi "turuncu yakalı" işçiler de çalışıyor fabrikalarda. "Turuncu yaka" dışsallaştırma-taşeronlaştırma sürecinin ürünü olan çevresel, eğreti işgücünü simgeliyor. Öte yandan katmanlaşan işgücünün kendi içinde bir hiyerarşi oluşmaktadır. Servis araçlarında bir zamanların ırk ayırımı uygulamasını çağrıştıran kadrolu-taşeron oturma düzeni veya yüksek ücretli işçinin kendi yerine düşük ücretli işçi kiralaması katmanlaşmanın yarattığı tahribatın çarpıcı ve çarpık örnekleridir.

İş hukukuna tabi olmasına karşın kamu işçileri güvenceli bir katmandır. Kamu işçisi eğreti çalışmadan uzak bir katman olarak ele alınabilir. Ancak kamu işçisinde de önemli bir daralma yaşanmakta ve güvenceli kamu işçisinin yerini taşeron, sözleşmeli işçiler almaktadır. Güvenceli kamu istihdamının (kamu görevlisi ve kamu işçisi) daraltılmasıyla kamu da önemli bir eğreti istihdam yaratıcısı haline gelmektedir. Sınıf içi parçalanma ve katmanlaşma sadece özel sektöre özgü değil, özelleştirmeden arta kalan veya sosyal olarak küçültülen devletin halen devam eden kimi sosyal ve idari işlevleri artık kamu görevlilerine değil güvencesiz-eğreti işçilere gördürülmektedir. Özelleştirilmemiş kamu hizmetleri de kamu hizmetlerinin yeniden yapılandırılması yoluyla dolaylı olarak özelleştirilmektedir. Özellikle sağlık ve eğitim hizmetleri alanında bunun yay-

Ayırım ölçütü	Katman
A-Statü Hukuku	1) 657 sayılı Devlet Memurları Yasası Madde: 4-A (Memurlar)
	2) 657/4-B (Sözleşmeli Personel)
	3) 657/4-C (Geçici Personel)
	4) KİT'lerde Çalışan Sözleşmeli Personel (*)
B-İş Hukuku	1) İş Yasası Kapsamında çalışanlar
	2) İş Yasası Kapsamı Dışında kalanlar
C-Kamu-Özel	1) Kamu işçisi
	2) Özel sektör işçisi
D-Kayıtlılık	1) Sigortalılar
	2) Sigortasızlar
	3) Yabancı Kaçak İşçiler
E-Sendikalılık	1) Sendikalılar
	2) Sendikasızlar
F-Toplu Pazarlık Hakkı	1) Toplu pazarlık hakkına sahip olanlar (sendikalı işçiler)
G-Toplu Sözleşme Kapsamı	2) Toplu pazarlık hakkı olmayan sendikalılar (kamu görevlileri)
	1) Toplu iş sözleşmesinden yararlanan çalışanlar
H-İş Sözleşmesinin Türü	2) Toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalan personel
	1) Belirsiz Süreli (Düzenli-standart çalışma)
	2) Belirli süreli (geçici)
	3) Kısmi Süreli
	4) Mevsimlik
	5) Çağrı Üzerine Çalışma
	6) Ödünç işçilik
İ-Çekirdek-Çevresel İşgücü	1) Kadrolu-Çekirdek İşçiler
	2) Taşeron İşçiler
	3) Yevmiyeciler
	3) Stajyerler-Çıraklar
	4) Ev eksenli çalışanlar
J-İşsizler	1) İş arayanlar
	2) Eksik istihdam
	3) İş arama ümidini kaybedenler

(*) 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamındakiler

Tablo 1- Sınıf içinde sınıflar veya sınıfın katmanları

gın örnekleri görülmektedir. Güvencesiz-eğreti öğretmenlerin sayısı ürkütücü boyutlara varmıştır (Eğitim Sen, 2006). Düzenli ve 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na tabi güvenceli istihdamın yanında sözleşmeli, kısmi süreli çalışmanın yerleşmeye başladığını görüyoruz. AKP hükümeti tarafından hazırlanan Kamu Reformu (!) ile güvenceli kamu görevlisi istihdamının son derece daraltılması ve kamu görevlilerinin ezici

çoğunluğunun sözleşmeli (eğreti) hale getirilmesi öngörülmektedir.

1985–2005 arasında bağıtlanan kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin kapsamındaki işçi sayısında yaşanan düşüş çarpıcıdır (Tablo 2). 1985-1986 dönemine göre 2004–2005 döneminde yerel yönetim hizmetleri dahil kamu kesiminde sendikalı işçi sayısı yarıya yakın bir azalmayla 500 bine gerilemiştir. 2007 yılında yerel yönetimler hariç kamu toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçi sayısı 330 bin civarına gerilemiştir (Milliyet, 3 Ocak 2007). Kamu kesiminde yeni sendikalı istihdam yaratılmaması, işçi ihtiyacının taşeron ve alt işveren eliyle sağlanması veya bazı iş ve hizmetlerin dışsallaştırılması kamuda sendikalı istihdamın azalmasına yol açmıştır. Küçülen güvenceli istihdamın yerini eğreti istihdam almıştır.

Kamu sektörü gerek büyük işletmeleri gerek sendikalaşmayı ve toplu pazarlık düzenini kolaylaştıran koşullarıyla, Türkiye'de sendikacılığın arkasındaki en önemli güçtü. Kamuda güvenceli istihdamın tasfiyesi, eğreti istihdamın artması sendikaların ayaklarının altındaki toprağın da kayması anlamına gelmektedir.

Sendikasızlaştırma" olarak eğreti istihdam

Eğreti çalışma dolaysız bir "union busting" (sendikasızlaştırma/sendikaların altını oyma) sonucunu da doğurmaktadır. Eğreti çalışma sendikal örgütlenmeyi zorlaştırmakta, var olanı çözmektedir. İşverenlerin kullandıkları sendikasızlaştırma yöntemleri arasında esnek çalışma biçimlerini, taşeronlaştırmayı, kapsam dışı personel ve sözleşmeli personel uygulamasını, özel güvenlik görevlisi, stajyer ve çırak çalıştırılmasını saymak mümkündür. Örneğin, işçi olmalarına rağmen 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile özel bir statüye geçirilen ve sendikal hakları kullanmaları engellenen çalışanların sayısının 200–280 bin civarında olduğu vurgulanmaktadır (Urhan, 2005). "Union busting consultant" (sendika oyma uzmanları!) istihdam eden Amerikan işverenlerine (Waddington ve Hoffman, 2000) özgü anti-sendikal tekniklerin yaygınlaştığı görülüyor. ILO tarafından "sendikaların altını oyma teknikleri *(union busting techniques) (ILO, 1993)* olarak adlandırılan sendikasızlaştırma teknikleri eğreti çalışmanın yaygınlaşması ile çeşitleniyor. Bu teknikler ülkemizde de giderek yaygınlaşmaktadır. Yukarıda vurgulanan sendikal nedenli işten çıkarmalar bu tekniklerin en önemlilerinden biridir.

Sendikasızlaştırmaya yönelik diğer kayda değer (!) teknikler doğrudan eğreti çalışma biçimleri olan kapsam dışı personel ve alt işveren *(taşeron)* uygulamalarıdır. Kapsam dışı personel, yasal olarak sendikalaşma hakkına sahip olan, ancak yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden

	KAMU	DEĞİŞİM
1985–1986	995.000	100
1989–1990	909.787	91
1995–1996	789.886	79
1999–2000	648.119	65
2003–2004	513.354	52
2004–2005	505.010	51

Tablo 2- Kamuda Toplu Sözleşmelerinin Kapsamı/Sendikalı İşçi 1985–2005
Kaynak: Çalışma Bakanlığı İstatistiklerinden hesaplanmıştır. www.calisma.gov.tr

İşkolu	1980		2004	
	Sendikalı	Sendikasız	Sendikalı	Sendikasız
Kimya	72,5	27,5	35,8	64,2
Çimento	91,5	8,2	55,8	44,2
Tekstil	91,8	8,2	72,7	27,3
Kâğıt	72,0	28	43,6	56,4
İnşaat	32,9	67,1	10,4	89,6
Genel	86	14	69	31

Tablo 3- İşkollarına Göre TİSK/İşveren Sendikası Üyesi İşyerlerinde Sendikalaşma
Kaynak: TİSK Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti Araştırmaları, 1980–2004

İşyeri büyüklüğü	Sendikalı/toplu sözleşmeli İşyeri sayısı	Toplam işyerlerine oranı
1-50 İşçi	2706	0.5%
51-100 İşçi	130	1.8%
101-250 İşçi	269	6.5%
1-250 İşçi	3105	0.6%
250+	329	24%
Toplam	3434	0.7%

Tablo 4- İşletme Büyüklüğüne Göre Sendikalaşma (2004–2005) (Özel sektör)
Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri 2005'ten Hesaplanmıştır

yararlandırılmayan ve fiilen sendikaya üye olması engellenen bir çalışan grubudur. Ülkemizde kapsam dışı personel uygulaması yıllar içinde giderek artmıştır. 1980'de yüzde 14 olan kapsam dışı oranı 2004'te yüzde 30'un üzerine çıkmıştır. Bunun anlamı sendikalı işyerlerinde çalışan her üç kişiden birinin sendikaya katılmasının fiilen engellenmesidir. Örneğin, TİSK üyesi kimya sektörü işyerlerinde sendikalaşma oranı yüzde 36 civarındadır. Diğer bir ifadeyle, TİSK üyesi kimya işyerlerinde çalışanların yüzde 65'i sendikasızdır. Yine TİSK üyesi çimento işyerlerinde ise çalışanların yüzde 44,2'si sendikasızdır (Tablo 3). TİSK üyesi toplu

sözleşme kapsamındaki işyerlerinde çalışanların ciddi bir bölümünün sendikasız olması düşündürücüdür.

Alt işveren aracılığıyla işletmelerin bölünmesi, küçülmesi ve işlerin bir kısmının alt işverenlere devri sendikalaşmayı engelleyen bir diğer tekniktir (Kutal, 1997). Sendikalaşma eğilimin küçük işyerlerinde düşük ve zor olduğu için alt işveren uygulamalarının sendika üyeliğinin azalmasına yol açmaktadır.

2004–2005 yıllarında bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinin işyeri ölçeğine göre dağılımına baktığımızda küçük ölçekli, taşeron ve alt işverenlere ait işyerlerinde sendika ve toplu pazarlığın adının olmadığını görüyoruz. 1–50 işçi çalıştıran işyerlerinin sadece yüzde 0,5'inde toplu sözleşme vardır. 51–100 işçi çalıştıran işyerinde ise bu oran yüzde 2'nin altında kalmaktadır. Ortalama bir işyeri büyüklüğü kabul edilebilecek olan 101–250 işçi çalıştıran işyerlerinde ise toplu sözleşme kapsamındaki özel sektör işyerlerinin oranı yüzde 6,5 olmaktadır (Tablo 4). Küçük ve orta ölçekli işletmeler sendika ve toplu pazarlıktan kaçışın yaygın olduğu işletmelerdir. Öte yandan yasaların getirmiş olduğu işçi sayısına bağlı yükümlülüklerden kaçınmak için de işletme ölçekleri küçülmekte ve işletmeler yapay olarak parçalanmaktadır.

Taşeron uygulamasının doğrudan anti-sendikal bir teknik olduğu sadece teorik bir analiz değil, ampirik bulgularla da doğrulanmaktadır. Yukarıda bahsi geçen Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu (SPF) çalışmasının sonuçları bu açıdan kayda değerdir. "İşyeriniz daha önce kendi bünyesinde yaptığı herhangi bir işi şu anda taşeron firmaya yaptırıyor mu?" sorusuna verilen yanıtlar şu şekildedir:

Sigortalı-sendikalı işçiler: evet (yüzde 67), hayır (27), fikri yok (yüzde 5);

Sigortalı-sendikasız işçiler: evet (yüzde 29), hayır (yüzde 56), fikri yok (yüzde 14);

Sigortasız işçiler: evet (yüzde 10), hayır (yüzde 71), fikri yok (yüzde 19);

Bu yanıtlar taşeronlaşmanın sendikadan kaçış anlamına geldiğini gösteriyor. Sendikalı işçilerin çalıştığı işyerleri eskiden yapmakta olduğu işleri taşeronlara devrederken, sendikasız ve sigortasız işçilerin çalıştığı işyerleri bu yönteme ihtiyaç duymamaktadır. Bu işyerleri sendikalı ve büyük ölçekli işletmelerin dışsallaştırdığı işleri yapan işyerleri haline gelmektedir (Buğra, Adaman ve İnsel, 2004).

Eğreti-Dar Çıkar Örgütü Haline Gelen Sendikalar

Sınıfı salt iktisadi bir kategori olarak ele alıp ücretlilerin Türkiye'de istihdamın yüzde 50'sini oluşturduklarından hareketle bir sınıf analizi ve

sendikal politika inşa edilemez. Eğreti çalışmanın yarattığı, sınıf içindeki çeşitli parçalanma ve katmanlaşmaları dikkate almaksızın emeğin günümüzdeki sorun alanlarını doğru değerlendirmek zordur. Kamu/özel, sözleşmeli/kamu görevlisi, düzenli/eğreti, kayıtlı/kayıtsız, sendikalı/sendikasız gibi kategoriler aynı ekonomik sınıflandırmaya tabi olmalarına karşın aynı sınıf tutumuna, refleksine ve hissiyatına sahip değildir. Bu durum sendikal hareket tarafından yeterince dikkate alınmış ve üzerinde düşünülmüş bir sorun alanı değildir ne yazık ki.

Eğreti çalışmanın ve sınıf içi katmanlaşmanın dolaysız bir sonucu olarak sendikalar giderek "dar çıkar örgütü" haline gelmekte ve sadece kendi üyesinin günlük sorunlarının takibini yapmaktadır. Üyeleri ve toplumsal-siyasal etkileri azalan sendikalar içe kapanmakta ve mevcut durumu sürdürmeyi tercih etmekte, güçlerini üyelerinin mikro sorunlarını çözmeye hasretmektedir. Öte yandan ülkemizde toplu iş sözleşmesinden sadece sendika üyelerinin yararlanması ve sendikalı işçinin sınıf içinde görece üst katmanlarda yer alması sendikalı işçiyi de "muhafazakâr"laştırmaktadır. Bu muhafazakârlaşma siyasal anlamının ötesinde bir sendikal tutumu anlatmaktadır. Kuşkusuz sadece işçiler/üyeler değil sendikal kadrolar, sendikal liderlik de da aynı muhafazakârlaşma sürecinin esiridir.

Böylece sendikaların genel toplumsal, siyasal sorunlar konusunda gösterdiği tepki son derece sınırlı olmakta ve sadece canı yanan işçi grubu veya sendikanın sesi diğerlerinden biraz daha güçlü çıkmaktadır. Özelleştirme konusunda takınılan tavır bunun tipik örneğidir. Zamanında özelleştirme konusunda suskun kalan veya mahcup bir biçimde özelleştirmeyi destekleyen bazı sendikalar, kendi örgütlü oldukları işyerlerinin özelleştirilmesi gündeme geldiğinde özelleştirme karşıtı "gösteriler" yapabilmişlerdir. Aynı tutum "Sosyal Güvenlik Reformuna" sırasında da sergilenmiştir. Kıdemli ve görece güvenceli sendikalı işçiler ve sendikacılar söz konusu "Rreform" etrafında toplumsal bir tepki yaratamamıştır. Sendikaların sadece kendi üyelerinin çıkarlarını savunur durumda olmaları özellikle toplu iş sözleşmesi, uyuşmazlık ve grev aşamalarında sendikaları yalnızlaştırmaktadır.

Sendikaların sermayenin politikalarına ve çıkarlarına karşı sadece kendi üyelerinin değil, tüm çalışanların hatta tüm toplumun çıkarlarının savucusu olması (Newland, 1999) sendikaların önünde önemli bir anlayış değişikliği sorunu olarak duruyor. Sendikalar dar anlamda sadece üyesi olan ücretlilerin değil, piyasanın kendi başına buyruk işleyişinden zarar gören ve "emek" başlığı

altında tanımlanabilecek piyasa mağdurlarının çıkarlarının savunucusu olabilirler. Bu yolla sendikalar "dar çıkar örgütü" olmaktan çıkabilir ve toplumun piyasaya karşı korunması konusunda bir rol oynayabilirler.

DİPNOTLAR

(1) Bu bölümdeki değerlendirmelerin bir bölümü "Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, (Derleyen: Fikret Sazak) Epos yayınevi, Ankara, 2006 kitabının içinde yer alan "Sendikaların Yeni Dünyası" başlıklı makalemin bazı bölümlerinin gözden geçirilerek yeniden yazılmış halidir.

(2) Söz konusu çalışmanın bu dosya için gözden geçirilmiş bir versiyonu "Türkiye'de farklı işçi dünyaları ve sendikaların toplumsal konumu" başlığıyla bu sayıda yer almaktadır.

(3) www.tompeters.com.

(4) Eğreti İstihdam kavramı ve etkileri üstüne kapsamlı bir çalışma için bakınız: Hasan Ejder Temiz (2004), Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004/2, İstanbul.

(5) Esnek firma şemasına/ iş organizasyonuna sahip Türkiye'de birkurulu bir Japon otomotiv şirketinde çalışan bir işçinin anlatımından.

(6) Bu bölümdeki değerlendirmelerin bir bölümü "Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, (Derleyen: Fikret Sazak) Epos yayınevi, Ankara, 2006 kitabının içinde yer alan "Sendikaların Yeni Dünyası" başlıklı makalemin bazı bölümlerinin gözden geçirilerek yeniden yazılmış halidir.

(7) Söz konusu çalışmanın bu dosya için gözden geçirilmiş bir versiyonu "Türkiye'de farklı işçi dünyaları ve sendikaların toplumsal konumu" başlığıyla bu sayıda yer almaktadır.

KAYNAKÇA

Beaujoli, François (2004). European trade unions and Corporate Social Responsibility Final report by the European Trade Union Confederation (ETUC), 2004.

Boratav, Korkut (2004). İstanbul ve Anadolu'dan Sınıf Profilleri. 2. Baskı. Ankara, İmge Kitabevi.

Buğra, Ayşe, Fikret Adaman ve Ahmet İnsel (2004). Çalışma Hayatında yeni Gelişmeler ve Türkiye'de Sendikaların Değişen Rolü. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, İstanbul, Mart 2004, http://www.spf.boun.edu.tr/docs/sendika_rapor[1].pdf

Çalışma Hayatı İstatistikleri 2005 (2006). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Temmuz 2006 Ankara.

Çelik, Aziz (2007). "Sendikaların Yeni Dünyası", Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, Derleyen: Fikret Sazak, Epos Yayınevi, Ankara.

Çelik, Aziz ve Kuvvet Lordoğlu (2006). "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin sorunları Üstüne" Çalışma ve Toplum Dergisi. Sayı 9, 2006/2

Eğitim Sen (2006). 2006–2007 Eğitim-Öğretim Yılı Başında Eğitimin ve Eğitim Emekçilerinin Durumu, Eylül 2006. www.egitimsen.org.tr

ESOPE Project (2004). Precarious

Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies, Managing labour market related risks in Europe: Policy implications.

ILO (1993). World Labour Report, Geneva.

ILO (1999). Report of the Director-General: _Decent Work, 87th Session, _Geneva, June 1999 International Labour Office Geneva

Kutal, Metin (1997). "Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri". Kamu-İş Haziran 1997. Sayı 2. Ankara.

Levitt, Kari Polanyi (2000). "The Great Transformation from 1920 to 1990". Karl Polanyi in Vienna -The Contemporary Significance of The Great Transformation. Ed: Kenneth McRobbie, Kari Polanyi Levitt, London: Black Rose Books.

Mather, Celia (2004). Contract/Agency Labour: A Threat to Our Social Standarts, ICEM, Brüksel, 2004

Milliyet Gazetesi, 6 Mart 1997

Newland, Kathleen (1999). "Dünya İşçileri Ne Yapmalı?". Foreing Policy Türkiye Baskısı. Bahar 1999, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını.

Özveri, Murat (2004). ""İstihdam Savaşçıları" ya da Özel İstihdam Büroları", Sendikal Notlar, Sayı 23, Ağustos 2004, Petrol-İş, İstanbul.

Selamoğlu, Ahmet ve Kuvvet Lordoğlu (2006). Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü, Belediye-İş AB'ye Sosyal Uyum, Ankara 2006.

Temiz, Hasan Ejder (2004), Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004/2, İstanbul.

TİSK (1994). Çalışma Hayatında Esneklik, Ankara.

TİSK (1999). Çalışma Hayatında Esneklik, Ankara.

TİSK. Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti Araştırmaları. Ankara. 1990–2000 arası yıllar

Türk-İş (2006), Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Bedeli: "İşten Atılmak", Türk-İş'e Bağlı Sendikaların Örgütlenme Nedeniyle Karşılaştıkları Sorunlar Ve İşten Atılmalar Hakkında Rapor Ankara Ocak 2006, www.turkis.org.tr

Türk-İş, "Anayasa Tasarısı İşveren İsteklerine Göre Hazırlandı: İşte İspatı", Ankara, Tarihsiz.

Urhan, Betül (2005). Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum, Petrol-İş yayını, İstanbul.

Waddington, Jeremy ve Reiner Hoffman (2000). Trade Unions in Europe, Facing Challenges and Searching for Solutions, ETUI, Brussels.

Yavuz, Arif (1995). Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Ankara, Kamu-İş, 1995.



GENÇ İŞÇİLER: SAĞLIK RİSK ALTINDA

Laurent Vogel

Çeviri: Kenan Kalya

KAYNAK: THE HEALTH AND SAFETY DEPARTMENT OF THE EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE - RESEARCH, EDUCATION, HEALTH AND SAFETY (ETUI-REHS) HESA NEWSLETTER • OCTOBER 2006 • No 30–31

2005'in resmi rakamları, Avrupa Birliği'nde yaklaşık 193 milyon işçi olduğunu söylüyor (1). Bu rakamın 20 milyondan biraz fazlasını 15-24 yaş arası gençler oluşturuyor. Ancak, bazı çalışma biçimleri hesaba katıldığında gençlerin sayısı daha da büyür. 15-24 yaş arasında olanların çoğu hala öğrenim görüyor. Bunlardan bazıları -teknik ve mesleki eğitimdeki öğrencilerin ise tamamı- açısından, bu dönem stajyerlik gibi çalışma biçimlerini de içine alır. Yine, öğrencilerin ve okul çağındaki çocukların büyük bir oranı, ellerine biraz para geçmesi için iyi kötü düzenli biçimde kısmi-zamanlı (part-time) işler yapıyorlar. Bu durum, Avrupa'daki genç işçilerin sayısına ilişkin kesin bir rakam vermeyi olanaksız kılıyor.



Genç işçileri konu edinen çalışma yaşamında sağlık ve güvenlik verileri derme çatmadır. Görece sistemli veriler bildirilmiş iş kazaları konusunda derleniyor ve bunlar çok belirgin bir genel eğilime işaret ediyorlar: Genç işçiler ortalamadan daha fazla işe bağlı yaralanma riskleri altındalar.

Her zaman olduğu gibi, nedenler karmaşıktır. İşveren gözetimindeki çalışma süresi, işte geçen zaman, istihdam öncesi mesleki eğitimde güvenlik eğitimine katılma ve bunun fiilen yapılan işe uygunluğu, alınan işyeri güvenliği eğitimi, etkin bir işyeri sendikası, bir işgücünün parçası olma, vb. dahil, pek çok etken devrededir. Bu etkenlerin her biri belirli bir yardımcı rol oynasa bile, genel bir çözümleme bizi merkezi önemdeki şu sonuca vardırır: Genç işçiler tehlike yaratıcı etkenlerin toplulaşmasına neden oluyorlar. Çalışma ilişkilerinin, gençlerin çalışmasını ayırt eden bu açıklaması, işin onların sağlığına ne gibi etkilerde bulunduğunun gereği gibi anlaşılması bakımından vazgeçilmezdir.

Bu, iş kazalarının kabahatini gençlerin ihmalci tutumlarına ve risk alan davranışlarına yıkan ataerkil kampanyalardan uzak durulması anlamına gelir. Çoğu kez ihmalci olmaya yönelten bu sözde ihmalcilik, eğreti çalışma koşullarının, daha büyük bir sömürüye maruz bırakılmanın ve kolektif eylem açısından daha düşük örgütlenme düzeyinin bir yansımasından başka bir şey değildir.

Bu makalenin iki ana bölümden oluşmasının nedeni budur. İlk bölüm, gençlerin işgücüne nasıl dahil olduklarını incelemeye çalışıyor. İkinci bölüm, onların işlerinin sağlıklarını nasıl etkilediğini gözden geçiriyor.

İŞSİZLİK: GÜNDELİKÇİLİĞE İTEN BİR BASKI

Gençler, gittikçe daha güvenlikten yoksun işlerle işgücüne dahil oluyorlar. Bunun ardındaki zorlayıcı güç, işsizlik baskısıdır. Okulu bitirenlerin yüksek bir oranının geleceği işsiz kalmak oluyor. İşsizlik, son on yıllarda işgücüne katılan her yeni kuşağın şu veya bu şekilde başından geçen bir olumsuzluktur. Birçokları için işsizlik, şahsen girip çıktıkları veya uzatmalı devreler boyunca içinde kaldıkları bir şeydir. Diğerleri için ise işsiz ailenin ve arkadaşların, işsizliği düşürmek için süreksiz işleri kabul ettirmeyi amaçlayan kamu istihdam politikalarının şantajı andıran insafsız baskısının görünür kıldığı bir tehdittir.

İşsizlik gençler arasındaki toplumsal eşitsizliği daha da derinleştiriyor. Öğrenim düzeyleri ne olursa olsun, toplumsal zeminden farklılaştıran bir etkide bulunuyor. Bazı gençleri vasıfsız işlere mecbur eden ve toplumsal yükselme açısından yüksek öğrenimden umulan yararların bazılarını hükümsüz kılan yazgı, işsizliktir. İşsizlik, toplumsal eşitsizlikleri süreklileştirmeye yarayan en önemli ekonomik zorlama mekanizmalarından biri, ay-

rıca aşağılayıcı çalışma koşullarını dayatan yıldırıcı bir araçtır.

Avrupa Birliği (AB)'nde 25 yaş altındakilerde işsizlik, bütün çalışan nüfusun işsizlik oranının yaklaşık iki katıdır. Haziran 2006'da, AB'da 25 yaşın altındakilerde işsizlik % 17.4'e dayandı. Buna karşılık, bu oran bütün çalışan nüfus için % 8.1, 25 yaşın üzerindekiler için ise % 6.8'di (2). Ülkeler arasında, Hollanda'daki % 5.8'den Polanya'daki % 32.3'e kadar varan büyük farklar var (3); ama her yerde 25 yaşın altındakilerle bütün çalışan nüfusun işsizlik oranları arasında çok geniş bir uçurum bulunuyor. Bilinmedik bir şey olmamakla birlikte, işsizlik olgusu AB'a yeni üye olan on yeni devlette alışılmadık bir ivmeyle yaygınlaştı. ILO, bu ülkelerde gençlikteki işsizliğin 1993 ile 2003 arasında % 22.5'ten % 30.7'ye çıkarak % 8.2 arttığını duyuruyor (4).

Çalışma yaşamında sağlık ve güvenliğe gelince, işsizlik eşitsizlikleri artırmış ve sağlık hasarını önemli ölçüde hızlandırmış gibi gözüküyor. İşle bağlantılı sağlık hasarına bir "ara" vermesi şöyle dursun, bu hasarın etkilerini ağırlaştırdığı anlaşılıyor. Buna iki açıdan bakılabilir. Bireysel düzeyde, işsizlik geçmişteki sağlık hasarıyla bağlantılı olabilir; böyle değilse bile, sosyal statü kaybına (öz saygı yitimi, toplumsal iletişim bağlarının gevşemesi, vb.) ve gelir kaybına yol açan etkileri olur. Özellikle genç işçiler yönünden, işsizlik onları ebeveynlerine bağımlı durumda tutan önemli bir etmendir. İşçiler arasında, işsizlik hem ona maruz kalmış olanları, hem de onu tepelerinde sallanan bir tehdit olarak görenleri etkiler. İşsizlik, sağlığı altan alta kemiren etmen olarak iş görür.

Bir İsveç araştırması, genç işsizliği ile sağlık hasarı arasındaki ilişkiler konusunda ilginç bağıntılar sağlıyor (Hammarström, 1994). Bazı çalışmalarda (Reine) işsizliğin olumsuz etkilerinin gençleri yetişkinlerden daha çok etkilediğini ileri sürülüyor (5). Ayrıca, durgunluk dönemlerinde genç kadın işçilerin sağlığı genç erkek işçilere göre belirgin biçimde daha fazla zedeleniyor. Bunun muhtemel bir nedeni, kadınların kişisel hizmet işlerinde -bir ekonomik durgunluğun çalışma koşullarında daha açık bir çöküntüye yol açabildiği sektörlerde- daha çok sayıda yoğunlaşmasıdır (Novo, 2001).

KISMİ-ZAMANLI (PART-TİME) İŞSİZLİK

Daha tam bir tablo elde etmek için, kısmi-zamanlı işsizliğin boyutları konusunda bir çift söz söylenmesi gerekiyor. 2005 yılında genç işçilerin % 25.7'si kısmi zaman çalışıyordu. Buna karşılık, 25-49 yaş diliminde bu oran % 16, 50-64 yaş diliminde ise % 20 idi. Bu konuda da, ulusal farklılıklar geniş bir dağılım aralığı oluşturuyor. Kısmi-zamanlı çalışan gençlerin oranı Slovakya'daki % 2.2'ye oranla Hollanda'da % 68.6'dir. Kısmi zamanlı çalışma, Avrupa ölçeğinde ağırlıklı

Gençler, gittikçe daha güvenlikten yoksun işlerle işgücüne dahil oluyorlar. Bunun ardındaki zorlayıcı güç, işsizlik baskısıdır. İşsizlik, son on yıllarda işgücüne katılan her yeni kuşağın şu veya bu şekilde başından geçen bir olumsuzluktur. Birçokları için işsizlik, şahsen girip çıktıkları veya uzatmalı devreler boyunca içinde kaldıkları bir şeydir. Diğerleri için ise işsiz ailenin ve arkadaşların, işsizliği düşürmek için süreksiz işleri kabul ettirmeyi amaçlayan kamu istihdam politikalarının şantajı andıran insafsız baskısının görünür kıldığı bir tehdittir.



olarak kadınlara özgü olsa bile, en genç erkek gruplarının nispeten büyükçe bir kesimini de etkiliyor. Bu, büyük ölçüde öğrencilerin kendilerini ücretli çalışmayla finanse etme gereksinimlerinden kaynaklanıyor.

Ancak, büyüyen bir başka kesim bu genç işçilerin gereksinimlerini yansıtmıyor. Pek çok iş alanında, tek kelimeyle başka seçim yok. Bir Fransız anketi, daha fazla saat çalışmak isteyen kısmi zamanlı işçiler arasında, 25 yaş altındakilerin, bütün kısmi zamanlı işçiler içindeki paylarına oranla yüksek düzeyde temsil edildiklerini ortaya çıkardı (Puech, 2004). Aynı eğilim İtalya'da tekrarlanıyor. 2005'te, bütün işçiler için % 38.4 olan ortalama orana karşılık, genç kısmi zamanlı işçilerin % 51.2'si tam zamanlı çalışmaya geçmek istediğini söyledi.

BÜTÜN GENÇLER İŞSİZLİKTE EŞİT DEĞİL

Gençler işsizliğin asıl mağdurları olsalar bile, tümü bundan aynı derecede etkilenmiyor. Bütün AB ülkelerinde, özellikle üç farklı etken baskın durumda:

1.Kadınların işsizliği erkeklerin işsizliğinden genellikle daha yüksek,

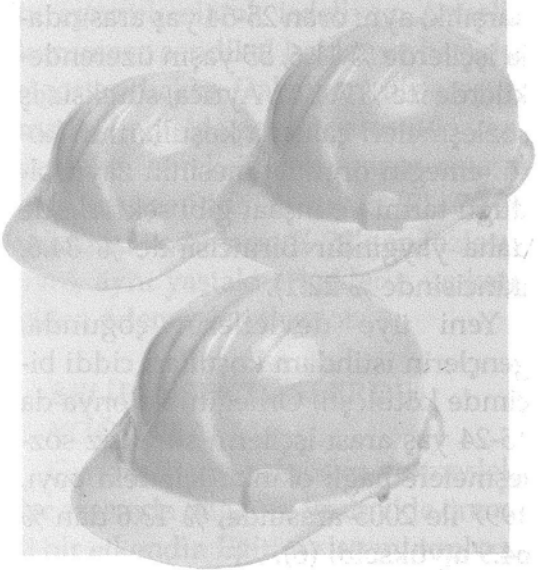
2.En başta öğrenim düzeylerinin gösterdiği gibi, işsizlik oranları toplumsal sınıfa göre önemli derece artıyor. Yine, daha düşük eğitim becerileri, daha uzun süren işsizlik devrelerinin nedenlerinden biri olma yolunda.

3. Genç göçmenler ve göçmen çocukları arasında işsizlik, bir bütün

olarak onların yaş grubunun ortalamasından genellikle daha yüksek. Göçmen olmayan azınlık grupları (özellikle Orta ve Doğu Avrupa'da Çingeneler, Kuzey İrlanda'da Katolik azınlık, Baltık cumhuriyetlerinde Rusça konuşan topluluklar), iş fırsatları konusunda etnik ayrımcılıktan etkilenebiliyorlar. Avrupa'da eski sömürge topraklarından gelme nüfus gruplarına (Batı Hint Adaları kökenli siyah azınlıklar, İngiltere'de Asya kökenliler, Avrupa'nın hemen hemen her yerinde Kuzey Afrikalı göçmenlerin soyundan gelenler, vb.) karşı, ikinci ve çok daha yeni kuşak göçmenler dahil, yaygın bir istihdam ayrımcılığı var. Bu tür bir ayrımcılığı etkisizleştirmeye ne yurttaşlığa kabul edilme, ne de eğitimle edinilen beceriler yeter.

Bu veriler o kadar önemlidir ki, işsizliğin sadece onu doğrudan yaşayanlar üzerindeki etkisine bakmak yanlış olacaktır. Kadınlarda ve göçmen işçilerde işsizlik oranlarının daha yüksek olması, bu grupların istihdam edilen mensuplarını da daha büyük bir baskı altına alır. Daha yüksek işsizlik, daha yaygın bir iş güvencesizliğiyle, daha düşük ücretlerle ve sanayi kolları ile mesleklerde daha büyük bir ayrımcılıkla el ele gitmeye başlıyor.

İşsizlik gençler arasındaki toplumsal eşitsizliği daha da derinleştiriyor. Öğrenim düzeyleri ne olursa olsun, toplumsal zeminden farklılaştıran bir etkide bulunuyor. Bazı gençleri vasıfsız işlere mecbur eden ve toplumsal yükselme açısından yüksek öğrenimden umulan yararların bazılarını hükümsüz kılan yazgı, işsizliktir. İşsizlik, toplumsal eşitsizlikleri süreklileştirmeye yarayan en önemli ekonomik zorlama mekanizmalarından biridir.



SÜREKSİZ İSTİHDAM

AB'ın her yanında genç işçiler gündelik olarak işe alınıp çıkarılmaktan, yetişkin meslektaşlarına göre daha

fazla etkileniyorlar. Süreksiz istihdamın bütün türlerinin tam bir listesi, bu makalenin alanının dışındadır. İstihdam politikaları, daimi istihdam sözleşmelerinin koruyucu öğelerinin kısmen tasfiye edilmesi gibi ortak bir izleğe sahip geniş bir çalışma düzenleri çeşitliliğine ulaşma konusunda, son derece buluşçu oldular.

Sadece belirli süreli iş sözleşmelerine ve geçici acente işçiliğine göz atıldığında bile, genç işçiler arasında süreksiz istihdamın Avrupa'da genel bir eğilim olduğu görülür. 2005'in üç çeyreğinde, 25 üyeli AB'da, çalışanların ortalama olarak % 14.9'unun süreksiz bir iş sözleşmesi vardı. Ne var ki, bu ortalama, yaşa, işin yer aldığı iktisadi faaliyet koluna ve üye devlete göre eşitsizlikleri gizliyor. 15-24 yaş arası gençler süreksiz sözleşmelerin konusu olmaya çok daha uygun: 2005'in üç çeyreğinde genç çalışanların % 43.2'sinin durumu buydu. Buna karşılık, aynı oran 25-54 yaş arasındaki işçilerde % 11.6, 55 yaşın üzerindekilerde ise % 7.4'tü. Ayrıca, süreksiz iş sözleşmeleri çalışma koşullarının kötü, emeğin örgütlenmesinin zayıf olduğu tarım ve inşaat gibi sektörlerde daha yaygındır Birincisinde % 34.6, ikincisinde % 22.1).

Yeni üye devletlerin çoğunda, gençlerin istihdam koşulları ciddi biçimde kötüleşti. Örneğin, Polonya'da 15-24 yaş arası işçilerin süreksiz sözleşmelere bağlı olanlar içindeki payı, 1997 ile 2005 arasında, % 13.6'dan % 64.9'a yükseldi (6).

Acente işçiliği, gençlerin en yüksek yoğunlaşmasının bulunduğu bir süreksiz istihdam biçimidir. Ne var ki, bu çalışma düzeni son on yıl boyunca genel eğilimin önemli bir unsuru durumuna geldiğinden, geçici acente işçiliğinden asla ayrılamayacak işçi sayısı arttı (Storrie, 2002). Geçici acente işçileri içinde 25 yaş altındakilerin payı % 30 ile % 50 arasında değişiyor; İspanya'daki % 51 ve Hollanda'daki % 52 oranlarıyla en yüksek düzeyine ulaşıyor. Genç işçilerin Avrupa'nın tüm işgücünün yaklaşık % 10'unun oluşturması, onların geçici bir acente işçisi olarak çalışma olasılığını işçilerin ortalamasına göre 3 ile 5 kat yükseltiyor. Kağıt üzerinde, geçici acente işçileri sağlık ve güvenlikle ilgili yasal mevzuatın kapsamı içinde olsalar bile, gerçeklik çok farklıdır. Sağlık ve güvenlik sorumluları neredeyse hiç yok ve koruyucu hizmetlerden ancak çok sınırlı biçimde yararlanıyorlar.

Süreksiz istihdam, bazen daha istikrarlı işlere geçmenin bir atlama taşı olarak parlatılıyor. Gerçekler bu görüşü yalanlıyor. Süreksiz istihdam dönemleri daha da uzamaya doğru gidiyor ve son tahlilde oldukça acımasız bir ayıklama süreci gibi işliyor. Sağlıkları bozulduğu için, bazı gençlerin işgücü piyasasına girmesi tümüyle engelleniyor. Bazıları, dönüşümlü olarak birbirini yerini alan tam veya kısmi zamanlı işsizlik devreleri ile süreksiz istihdam dönemlerinden oluşan döngüden hiçbir zaman çıkamıyorlar. Kadınlar açısından, bu dön-

gü sırf ücretsiz aile işine yönelen dönemlerle birleşebiliyor. Çok aranan vasıflara sahip bazıları, istikrarlı iş bulmanın bir yolunu buluyorlar. Genelde, istikrarlı bir iş bulmayı başaranlarda yaş ortalaması yükseliyor, ama bazıları bunu hiçbir zaman başaramıyor.

İtalya'da, 2003'te kabul edilen "Biagi reformu" bunu iyi örnekliyor. İşverenler ve başında Silvio Berlusconi'nin bulunduğu sağ kanat koalisyonu tarafından kuvvetle desteklenen bu yasa, gençliğin istihdamına katkıda bulunmak bahanesiyle yeni süreksiz statüler oluşturdu. 2005'te, yeni yaratılan işler içinde bordrolu olmayan istihdamın payı esaslı biçimde yükselmişti ve şimdi yeni işlerin üçte biri kadarına tekabül ediyor. Hükümetin masalının aksine, yeni süreksiz iş yasaları daha istikrarlı bir istihdama geçmenin sıçrama tahtası olmadı. Haziran ve ağustos ayları arasında yapılmış bir İtalyan araştırması (IRES, 2005), yeni yasanın yürürlüğe girdiği Haziran 2004'te süreksiz işler yapan işçilerin ne durumda olduğunu soruşturdu. Yeni yasayla geçen bir yılda, önceleri "sürekli, eşgüdümlü iş arkadaşı" ("continuing, coordinated co-worker", "co-co-co" -daha uzun süre geçici serbest çalışan) denen iş sözleşmesine bağlı süreksiz çalışan işçilerin sadece % 7'si sürekli bir işi, % 6,3'ü ise geçici bir istihdam sözleşmesini güvenceye almıştı; %70'i hala tam çalışan statüsünden yoksun süreksiz işlerdeydi; takriben % 8'i işgücü piyasasının tamamen dışına düşerken (bunların bazıları muhtemelen elden ödemeyle çalışıyordu), yaklaşık % 6'sı kendi hesabına çalışmayı tercih etmişti. Öteki süreksiz statülere ilişkin bulgular biraz daha umut vericiydi. Proje işçileri arasında, % 5 istikrarlı bir işteyken, % 6.3 yasal işgücü piyasasından ayrılmıştı. Geri kalanların tamamı hala süreksiz işteydi. Aralıklı serbest çalışan statüsünde olanların % 12.8'i yasal işgücü piyasasını terk ederken, % 2.1'i sürekli bir işe kavuşmuştu.

Güney İtalya'da, kadınlar ve işçiler (yasal) işgücü piyasasından büyük ölçüde dışlandılar. Aynı araştırma, süreksiz işçiler arasında hoşnutsuzluğun ürkütücü düzeylerde olduğunu gösteriyor: Bunların % 80'i kendi çalışma koşullarından (pek veya hiç) hoşnut olmadıklarını söylüyor. Araştırma, süreksiz işçilerin üç alanda temel haklardan yoksun bırakılmalarını ayrıntılı olarak irdeliyor: Annelik koruması, sendikal haklar ve hastalık sigortası hakkı. Daha yeni bir araştırmada, İtalya'da gençler arasında yaygın olan süreksiz çalışmanın cinssel boyutu üzerinde duruyor (7). 20-24 yaş arası kadınların % 22'den fazlası - yani, aynı yaştaki erkeklerin üç katı- elden ödemeyle çalışıyor.

BELİRLİ SEKTÖRLERDE YOĞUNLAŞMA

Genç işçilerin sektörler ve meslekler arasında dağılımı kesinlikle önemli bir etkendir. Eğitim sistemi toplum-

daki sınıfsal bölünmeleri yeni üretme eğilimi taşıyor. İşçi sınıfının çocuklarının yüksek öğrenime giriş yüzdesi varlıklı ailelerin çocuklarına göre hala çok küçük. Bu, 15-24 yaş arası işçiler içinde, genellikle kol işçisi ailelerden gelme kol işçilerinin ve kol işçisi olmayan düşük vasıflıların çok ağırlıklı bir yer tutmasını açıklıyor.

AB içinde gençliğin istihdamı dört sektörde yoğunlaşıyor: Perakende ticaret (2005'te 4.6 milyon genç işçi), imalat sanayi (3.6 milyon), inşaat (1.9 milyon) ve konaklama sektörü (1.8 milyon).

Toplam işçi sayısına oranla, gençliği en yüksek oranda istihdam eden sektör konaklama sektörüdür. Burada toplam işgücünün % 22.7'si genç işçilerden oluşuyor. Bunu perakende ticaret (% 16.3) ve "diğer kişisel, toplumsal ve kamusal hizmet faaliyetleri" (% 13.7) izlemektedir. Ulusal durumlar Avrupa ortalamasından epeyce sapıyor. Bazı ülkelerde (Belçika, Fransa, Almanya, İtalya. Avusturya, Portekiz, Kıbrıs ve Macaristan), inşaat gençliğin istihdamı bakımından en öndeki üç sektör arasında yer alıyor. Başka yerlerde, konaklama sektöründe çok yüksek bir yoğunlaşma var. Toplam işgücünün % 15'den daha azını oluşturdukları Danimarka'da, genç işçilerin bu sektördeki oranı % 50'nin üzerinde. Bu oran Hollanda'da % 47.9, İngiltere'de ise % 37.8. Daha adli bir çözümleme çağrı merkezleri, ayaküstü beslenme (fast food), lunaparklar, güvenlik hizmetleri, vb. gibi kimi hizmetlerde çok net bir ayrımcı yığılmayı gözler önüne serer.

VASIFSIZLAŞTIRMANIN ARDINDAKİ MANTIK

Gençliğin istihdamında yüksek yoğunlaşmaların olduğu faaliyet dallarındaki çalışma koşullarına bir göz atmak, son derece aydınlatıcı olacaktır. Gençler, farklı alanlardaki kolay karşılanamaz gereksinimlerin bir bileşimini oluşturma eğiliminde oluyorlar. İnşaat piyasalarında fiziksel dayanaklılık, el becerisi ve dakikliği, çağrı merkezlerinde birden çok görev üstlenme ve zamanla yarış, ayaküstü beslenmede ve tatil köylerinde kendini fiziksel olarak zorlamanın, tekrarlı işin ve güler yüzlülüğün, sevimliliğin, ahbapça davranışın bir bileşimi. Örnekler listesi uzayıp gidebilir. Hepsinin ortak bir yanı var: İşin çoğu aslında hiçbir şekilde işten sayılmadığı için, bu gençlerin yaptığı iş vasıfsız olarak değerlendiriliyor. İş vasıfsızdır; çünkü gerçek vasıfların büyük bölümü ıskartaya çıkarılıyor veya daha yerinde bir anlatımla, vasıf genç insanlar için olağan ve onların doğasında mevcut bir şey olarak sunuluyor.

Buradaki işte, ağırlıklı olarak kadınlara ait pek çok mesleğin sahici vasıflarının küçümseyici bir muameleyle karşılanmasında olana çok benzer bir görüngü var. Canlı ve şen şakrak görünüşler ağır iş yükü olan uzun saatleri, güçten düşürücü bitkinliği ve zonklayan baş ağrılarını gizlese bi-

le, boş zaman sanayinin genç işçileri için müzikle hareketlenmek ve işlerinden zevk alıyormuş gibi görünmek "normal"dir. Bir inşaatçı çırağı açısından, kendisinin işi kıvırdığını kanıtlamak için insanın belini büken çimento torbalarını zorlanarak taşımak, boya çözücüler hakkında sorular sormamak ve güvenliksiz iskele üzerinde tehlikeli biçimde sendelemek "normal"dir. Motosikletli bir genç kurye açısından, trafiğe girip çıkarak zikzaklar çizmek, paketleri müşterilere salimen teslim etmek için bir günde bir düzine kaza tehlikesi atlatmak ve yağmurla yıkanmış portakal rengi üniformasını gururla giymek "normal"dir. Oysa, gerçek bunların her birinde, hiçbir şeyin normal olmadığıdır.

Genellikle bu gençlerin işlerinin tipik özelliği olan yüksek işgücü yenilenmesi, yukarıdaki klişelerin yansıttığı baskının bir göstergesidir. En fazla genç istihdam eden sektörün -konaklama sanayinin-, aynı zamanda en yüksek işgücü devri olan sektör özelliği sergilemesi dikkat çekicidir. Ayaküstü beslenme sanayini konu alan bir araştırmada (Nkuitchou, 2005), Nkuitchou Nkouatchet şu sonuca varıyor: "Ayaküstü beslenme sanayinde, kadro değişiminin çok yüksek düzeylerinde ifadesini bulan gündelikçileştirme, büyük zincirlerin sadece 'en iyi' ve gayretli işçileri alıkoymasını olanaklı kılıyor. Çalıştıranların gözünde ideal bir ayaküstü beslenme işgücü, satış noktalarından içeri girdikleri zaman müşterilerin bulmak isteyeceği şeydir: Güleç yüzlü genç insanlar! Bu insanların son derece üretken olması rastlantı değil: Gözleri açılmış olanlara, lokantalarından ayrılmaları için kuruluş tarafından 'yardım' ediliyor. Ayaküstü beslenme sektörünün serpilip gelişmesinin anahtarlarından biri budur."

Gündelikçileştirme genç işçilere düşük ücret verilmesiyle yakından bağlantılıdır. İnsan "vasıfsız" olduğu için gündelikçi olabilir, ama aynı zamanda gündelikçi olduğu için "vasıfsız"dır. Akademik araştırma veya kişisel hizmetler gibi sektörler, aynı şekilde bilgisayar sanayinin sınır boylarındaki ileri teknoloji şirketleri çok sayıda yüksek vasıflı insanı çok düşük ücretlerle çalıştırıyorlar. İspanya'da, ne kadar nitelikli olurlarsa olsunlar, asla 1000 Euro'dan fazla maaş verilmeyen "çevresel işler"e saplanıp kalmış bu yüz binlerce genç insan için yeni bir lakap uyduruldu: "Mileuristas", yani "Bin euroluklar". Bu ağızlarda dolaşan bir sözcük halini aldı. "Mileurista" internet günlükleri her yerde patlama yapıyor; bunlar basında kendilerine yer buluyorlar, gruplar kuruluyor. "Mileuriste" Cadolina Alguacil (Jimenez Barca, 2005), onları şöyle tanımlıyor: "Bir mileurista, yüksek öğrenim mezunu, birkaç dili akıcı konuşan, yüksek lisansı, doktora dereceleri ve uzmanlık vasıfları olan (...) 1000 Eurodan fazla kazanmayan bir gençtir. Bunlar kentlerde yaşadıkları için maaşın üçte birinden

fazlası kiraya gider. Hiç tasarrufları yoktur, ne bir ev ne de araba sahibidirler, çocuksuz olup gündelik yaşarlar... Keyifli olabilir, ama sonunda kendinizi yıpratırsınız." Aslında, kadınların ve genç erkek göçmenlerin çoğu için bu, işin iyimser yanıdır, çünkü onlar ender olarak 750 Eurodan fazla kazanıyorlar.

DAHA YÜKSEK İŞ KAZASI ORANLARI

AB'ın tamamında, genç işçilerin iş kazası sıklık oranı daha yaşlı iş arkadaşlarınınkinden daha yüksektir. Avrupa İstatistik Bürosu (Eurostat) verilerine bakıldığında, bu durum açıkça görülür. 2003'te, üç gün izinle sonuçlanan iş kazalarının %16.4'ü, toplam işgücünün % 10'dan biraz fazlasını oluşturan 25 yaş altı işçilerle ilgiliydi. Mutlak rakamlarla söylenirse, bu AB'da 18 yaş altı gençlere 33.000'den daha fazla, 18-24 yaş arası işçilere ise 650.000'in üzerinde iş kazasının tekabül etmesi demektir.

Aynı eğilim, AB üyesi olmayan sanayileşmiş ülkelerde de görülebilir (Salminen, 2004). İş görmezliğe ve malullüğe yol açan sonuçlarından hareketle tanımlanan ölümcül ve ciddi kazalar ise daha yaşlı işçiler arasında daha yaygın olma eğilimi gösteriyor.

18 yaş altı işçiler arasındaki kazaların çoğu, yasa ile gerçeklik arasındaki uçurumu yansıtıyor. Bütün AB ülkelerinde 18 yaş altı işçilere özel koruma sağlayan bir yasal mevzuat bulunmaktadır (bazı durumlarda koruma 21 yaşa kadar uzatılıyor). Hatta, 1994 tarihli bir Topluluk yönergesi vardır (8); ama yönergenin içeriği oldukça göstermelik ve aslında "yapılan iyileştirmeler korunurken çalışma koşullarını uyumlulaştırmaya" katkıda bulunmuyor.

Ulusal kurallar, şu veya bu şekilde, genç işçilerin ciddi biçimde tehlikeli faaliyetlerde istihdam edilmesine izin vermiyor. Yetkili makamlar, bir öncelik olarak bu kurallara işlerlik kazandırmaya bakma eğiliminde değiller ve işyerindeki çalışma ilişkileri pek çok işverenin bu "düzenleyici yük"ten kurtulmasını olanaklı kılıyor. İş kazası rakamları, hastalık etkenlerine, özellikle kanserojenlere maruz kalmayla ilgili veriler bunu çok iyi gösteriyor.

DİĞER SAĞLIK RİSKLERİ

Diğer sağlık riskleri daha az biliniyor. Genç işçilerin görece daha düşük istihdam oranları, sağlık ayıklaması işleminin 25-50 yaş grubundakilere göre daha önemli bir etken olduğu anlamına geliyor. Ayrıca, 15-24 yaş arası nüfusun genel sağlığının daha yaşlı gruplardan daha iyi olması, çalışma koşullarının doğrudan etkisi, doğal olarak hasar ve rahatsızlıkların daha az görülmesine veya teşhis edilmesine yol açıyor. Bu nedenle, iş biriminde sağlık ve güvenlikle ilgili 1999 tarihli Avrupa İşgücü Araştırması, genç işçilerin kayda geçen, işle bağlantılı örselenme ya da rahatsızlık oranını tüm işçilerin ortalamalarının

altında gösteriyor. Ama cilt şikayetlerinde daha yüksek bir yaygınlık var ve bu konuda bildirilen tüm olguların % 16.3'ü genç işçilere tekabül ediyor. Diğer üç tıbbi durum grubu -baş ağrıları ve göz yorgunluğu, bulaşıcı hastalıklar ve akciğer rahatsızlıkları- söz konusu olduğunda, bildirilen olgularda genç işçilerin payı onların toplam işgücü içindeki paylarına çok yakındır.

Bunun aksine, kalp-damar hastalıklarının ve işitme bozukluklarının yaygınlığı çok düşüktür. İşçiler arasında en yaygın olan iki yıpranma ve rahatsızlık grubunda -stresle birlikte kas-iskelet rahatsızlıkları, depresyon ve kaygı-, toplam işgücünün aşağı yukarı % 10'unu oluşturmalarına karşın, bildirilen olguların yaklaşık % 5'i genç işçiler tekabül ediyor. Gözlenebilir örüntü, bir tıbbi durum ne kadar çok az veya hatta tek bir hastalık etkenine maruz kalmanın doğrudan sonucu ise, ona gençler arasında rastlanmasının o kadar olanaklı olduğu, oysa genç işçilerin sadece düşük bir yüzdesinin etkilenmiş olduğunu söylediği bir örselenme veya rahatsızlığın (örneğin, ileri derecede işitme bozuklukları) uzatmalı maruz kalmadan kaynaklandığıdır.

Algılanan sağlıktan teşhis edilen mesleki hastalıklara geçtiğimizde, genç işçilerin durumu dıştan göründüğü kadar iyi olmayabilir.

2001'de, 15 üyeli AB'da, genç işçiler arasında teşhis edilmiş mesleki hastalıkların sıklık oranı 15-17 yaşlarındaki 100.000 işçi başına 8.3 olgu, 18-24 yaşlarındaki 100.000 işçi başına 22.7 olguydu (Karjalanein, 2004). Bütün işçiler için oran, yaş ilerledikçe belirli bir artış nedeniyle, 100.000 işçi başına 37 olguydu.

Bir maruz kalma değerlendirmesi, çalışma koşullarının sağlığa etkisinin daha doğru bir ölçümünü yapmanın biricik yoludur.

15-24 yaş arası gençler, gürültü ve titreşimlere ortalamanın üzerinde maruz kalıyorlar. Ortalamadan farklılaşmaların hepsi eşit büyüklükte değil ve aralık bazı ülkelerde diğerlerinden daha geniş. Örneğin, Belçika'da bütün işçilerin % 7'sine karşılık genç işçilerin % 11'i çalışma zamanlarının tamamında veya hemen hemen tamamında titreşimlere maruz kalıyorlar. Yine, genç işçiler zamanın en az yarısında ağır yükleri taşımaya veya kaldırmaya, yanı sıra tekrarlı el ve kol hareketlerini hep arttırmaya ve aşırı yüksek hızlarla çalışmaya mecbur ediliyorlar. Araştırma, buhar, duman ve toz soluma, tehlikeli maddeleri elleme, radyasyon, acı verici veya rahatsız edici konumda çalışma gibi diğer risk etkenleri yönünden, genç işçilerin genel ortalamadan her hangi bir sapmasının olmadığını gösteriyor. Sonuncu risk etkenleri söz konusu olduğunda, bu tür konumların, işin vücutlarını henüz yıpratmadığı genç işçilerce algılanma şiddetinin daha yaşlı işçilerinkinden büyük olasılıkla daha düşük olduğu kesinlikle hatırda tutulmalıdır.

Bu bizi, kilit önemdeki şu soruna getirir: Hem nesnel (daha iyi genel sağlık durumu), hem de öznel (daha az sistemli bilgilendirme, iş risklerinin önemsizleştirilmesi ve benzeri) etkenlerce saptırılan risk algılamaları farklılaşması.

Bu noktada, genç işçilerin işteki tehlikeler konusunda daha yaşlı meslektaşlarına göre daha az bilgilendirildiğini kaydetmek önemlidir. Dublin Vakfı'nın 2000 tarihli araştırmasında, ortalama oranın % 9.6 olmasına karşılık, genç işçilerin % 11.8'i işteki tehlikeler konusunda iyi veya hiç bilgilendirilmediğini söyledi.

Araştırmanın en dikkat çekici yönü, acil bir sağlık riski ile uzun dönemli bir riskin algılanmaları arasındaki farklılığa ilişkin yönüdür. Oransal olarak, genç işçilerin daha azı işin sağlıklarını etkilediğini düşünüyor; ama daha çoğu 60 yaşında aynı işi yapmaya istek duyamayacağı veya duymayacağı kanaatindedir.

Değişik ulusal araştırmalar daha ayrıntılı ve genellikle daha kaygı verici bir tablo sunuyor.

Fransa'da 2003 araştırması (9), kanserojenlere belirgin bir aşırı maruz kalış olduğunu söylüyor. Bu oran, 40 ve üzeri yaş gruplarında % 13'ten az ve bütün çalışanlar için % 13.5 iken, 25 yaş altı işçilerde %17.1'dir. Kanserojenler sorunu sıkıştırılmış stajyerlik sözleşmelerine tabi çırakların ve genç işçilerin neredeyse % 19'unu, yine geçici acente işçilerinin yaklaşık % 15'ini ilgilendiriyor. Kanserojenlerin sağlığa etkilerinin maruz kalma döneminden sonraki birkaç on yıl boyunca ortaya çıkmayabildiği gerçeği, bu türden bir çalıştırmaya içkin sağlık risklerinin çapını gösteriyor. Fransa'da 2003 araştırması, vücut duruşuyla ilgili kısıtlamaları ve rahatsızlık verici çalışma vaziyetlerini ele alırken benzer bulgulara ulaştı (10). Bu, bir kısıtlamalar bileşiminden en çok etkilenenlerin 25 yaş altı işçiler olduğunu gösteriyor. Hemen hemen % 17'sinde yorucu bir çalışma vaziyeti rahat olmayan bir vücut duruşu birleşiyor (buna karşılık, bütün işçiler için oran % 11.4). Tekrarlı hareketlerden ve titreşimlerden zarar gören işçilerin oranları (ilkinde % 25, ikincisinde % 19), yine bütün işçilerin sırasıyla % 17 ve % 11 olan ortalamalarının üzerinde (Yilmaz, 2006). Ortalama % 21 oranına karşılık, genç işçilerin % 26'sı işte sağlığa zarar verici düzeyde ve 85 desibelin üzerinde gürültüye maruz kalıyor.

İspanya'da ulusal çalışma koşulları araştırmasının beşincisi (11), bütün risk etkenlerinin bir bileşiminden hareketle örnekleme yapılan işçi kümesi içinde, genç işçilerin açık bir aşırı temsilini ortaya çıkardı. Onlar bu grubun % 11.7'sini, oysa bütün işçilerin sadece % 8.2'sini oluşturuyorlar. Araştırma, çalışma zamanı düzenlemesinin sağlığa en çok zarar veren biçimlerinden de, ağırlıklı olarak gençlerin etkilendiğini gösteriyor.

Hollanda'da, tehlikeli fiziksel ve kimyasallara maruz kalışlar dizisinin

oluşturduğu gösterge niteliğindeki örnek küme, özel olarak belirli bir yaş grubunu ve özgül bir farklılaşmayı açığa vurmuyor (bütün işçilerin % 9'una karşılık, genç işçilerin % 10'u haftada en azından bir maruz kalma olayı yaşıyor), oysa kimi maruz kalmalar (en başta, bütün işçilerin % 29'una karşılık % 34'lük bir oranla gürültüye maruz kalma) gençler arasında daha yaygın. Daha bariz ve genç işçilerin düşük vasıflı işlerde yoğunlaştığına işaret eden farklılıklar, iş örgütlenmesinde gözleniyor.

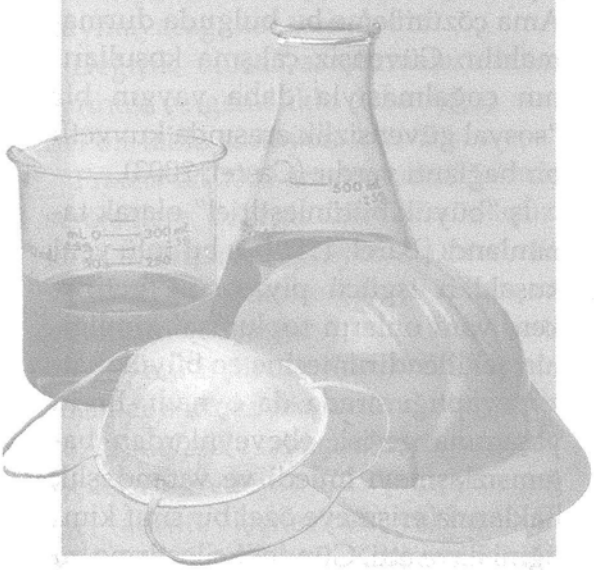
Bologna ve Emilia-Romagna'daki muvakkat işçilerin çalışma koşullarını konu edinen bir İtalyan araştırması, süreksiz işçiler arasında incinme ve rahatsızlıkların korkutucu düzeyde olduğunu söylüyor [Servizio Sanitario, 2005). Genç işçiler (19-26 yaş) arasında sağlık hasarının yaygınlığı, ortalamanın sadece biraz altında. Araştırma, Bologna'nın kamu sağlığı dairesi tarafından 2003'te süreksiz bir sözleşmeyle (geçici acente sözleşmesi, belirli dönemli sözleşme, stajyerlik sözleşmesi, serbest çalışan sözleşmesi) çalışmaya başlamış işçiler arasında yapıldı. Yanıtların çoğu (% 63.8) kadınlardan alındı, ama araştırma çok yüksek bir oranla (% 76.7) liste üstü bir okul ve üniversite mezunlarını kapsıyordu. Deneklerin çoğu (% 60.4), bir ile üç yıl arası bir süredir süresiz işler görmekteydi. % 60'ından fazlası yılda 15.000 Euro veya daha az maaş aldığını söyledi. Yine çoğu, sağlık sorunları yaşadığını beyan etti; en sık aktarılan sorun iş güvensizliğinin yarattığı veya kötüleştirdiği kronik stresle ilgili olandı. 19-26 yaş grubundaki işçiler, çok yüksek yaygınlıkta baş ağrısı (yanıtların % 70'sinden fazlası), genel stres (% 65'ten fazla), bel ağrısı (yaklaşık % 65), kaygı (yaklaşık % 60) ve uyku düzensizlikleri (% 40'ın biraz altı) belirttiler.

İŞ DIŞINDAKİ YAŞAM GÜVENSİZLİĞİ

Güvensizlik, kişinin kendi sağlığına özen gösterme yeteneğini pek çok bakımdan etkiler. Risk etkenlerine maruz kalmada doğrudan bir rol oynar. İşverenler, güvensizliği bir risk yönetimi stratejisi olarak kullanma eğilimindeler, yani en acımasız ve tehlikeli çalışma koşullarını işçi kesimine dayatarak onların hak taleplerini ve daha iyi çalışma koşulları baskısını en aza çekebiliyorlar. Bu eğilimi teyit eden oldukça bol kanıt vardır. Ama çözümleme bu bulguda durmamalıdır. Güvensiz çalışma koşullarının çoğalmasıyla daha yaygın bir "sosyal güvensizlik arasında kuvvetli bir bağlantı vardır (Castel, 2003).

İş "büyük bütünleştirici" olarak tanımlandı [Barel, 1990], iş bu rolü yeni kuşakları işgücü piyasasına getirirken, yani onların toplumsal kimliğinin şekillendirilmesine en büyük katkıyı yaptığı sırada da oynadı. Ergin yaşamına geçişi, ebeveynlerden bağımsızlaşmayı imledi ve vatandaşlık haklarına erişmeye özel bir sınıf kimliğini ilave etti. Gündelikçileştirme bu

Güvensizlik, kişinin kendi sağlığına özen gösterme yeteneğini pek çok bakımdan etkiler. Risk etkenlerine maruz kalmada doğrudan bir rol oynar. İşverenler, güvensizliği bir risk yönetimi stratejisi olarak kullanma eğilimindeler, yani en acımasız ve tehlikeli çalışma koşullarını işçi kesimine dayatarak onların hak taleplerini ve daha iyi çalışma koşulları baskısını en aza çekebiliyorlar. Bu eğilimi teyit eden oldukça bol kanıt vardır.



gelişmelere ters düşüyor. Yaşamdaki geçişleri güvensizliğe büründürüyor. Bireylerin kişisel gelişim planları, bunun ötesinde, içinde yaşadıkları topluma ilişkin kolektif planlar yapmasını zorlaştırıyor. Richard Sennett, kapitalizmin esnekliği zorla dayatması ve kişisel yaşam planlarının altını oyması ile toplumlarımızın artan parçalanışı arasındaki bağlantının bir tahlilini yaptı [Sennett, 1998]. Özgül araştırmalar bunu birçok yönden doğrulayan kanıtları ortaya döktüler.

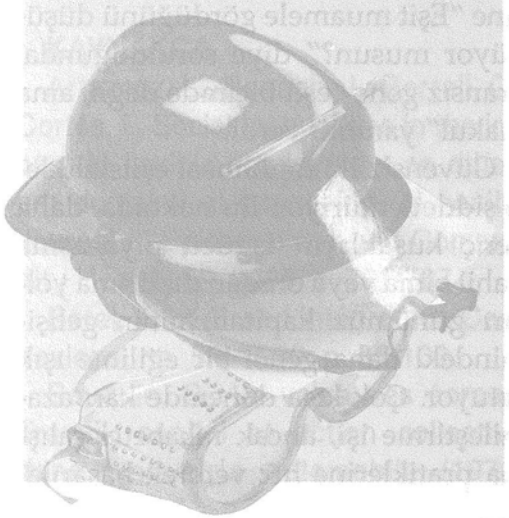
Çalışma koşullarına ilişkin Hollanda araştırması, genç işçiler arasında işten daha açık bir kopuş olduğu sonucuna varıyor. Bütün işçiler için % 52'lik bir ortalamaya karşı, genç işçilerin % 30'u kendisini çoğunlukla veya her zaman işine bağlı hissediyor. Bu kopuşun kendisi büyük olasılıkla iki başka şeyle bağlantılıdır: Dolaysız olup daha düşük bir değer taşıyan ilki, tekrarlı ve esnek çalışmanın kişisel gelişime katkıda bulunmamasıdır; uzun vadeli olanı ise her türden gelecek beklentisine gölge düşüren istikrarsızlık algısıdır. Kendilerinin iş arkadaşlarından daha iş verilebilir olduğunu düşünüp düşünmedikleri sorulduğunda, bu işçilerin % 50 ile 55'i "evet" yanıtını veriyor; 15-24 yaş grubunda ise bu yüzde % 38'e düşüyor.

İş güvensizliğinin toplumdaki yaşama birçok ters etkisi var. Gençler açısından ana kısıtlama, kendilerinin ebeveynlerinden ilerleyen bağımsızlaşmasını durdurmaktır. Genç sürek-

siz işçilerin yüksek bir oranının, kısmen ailelerinden gelen mali desteğe dayandıklarına ilişkin çok sayıda kanıt vardır. Son on beş yirmi yıldır, gayrimenkul spekülasyonu kiralarda ve ev fiyatlarında ücret atışlarının çok önünde giden bir yükselişe yol açtığı için, barınma neredeyse bütün Avrupa kentlerinde her zamankinden daha yakıcı bir sorundur. İş güvensizliği, ipotekli konut finansmanı sistemine (mortgage) girmenin önünde de büyük bir engel olabiliyor. Sadece mali kısıtlamalara yol açması nedeniyle değil, aynı zamanda zamanın yönetimine hakimiyeti azaltmak suretiyle de planları bozuyor. İş güvensizliği, kadınların çocuk sahibi olmayı öteleme kararlarında da bir etkendir.

Bir İspanyol araştırması resmi yurttaşlık bildirimleri ile güvencesizliğin bağımsız bir geleceğe yönelik planlamayı kısıtlamasının birçok biçimi arasındaki uçuruma işaret ediyor [Sanchez Moreno, 2004). Güvensizliğe çok farklı açılardan yaklaşılabileceğini gösteriyor: Yetersiz ücret, iş için çok fazla vasıf aranması, düzensiz ya da önceden kestirilemez çalışma çizelgeleri, amirlerin kötü davranışları, geleceği olmayan iş ve benzeri. Araştırmaya katılan üç farklı işgücünden gençler arasında, güvensizliğin bir tür içselleştirilmesi; süreksiz bir işten başkasına asla sahip olunmaması gerçeğine bir tür rıza gösterilmesi durumu görülüyor. Düzenleyici bir çerçeveye, kolektif eylemlere veya kolektif

İş güvensizliğinin toplumdaki yaşama birçok ters etkisi var. Gençler açısından ana kısıtlama, kendilerinin ebeveynlerinden ilerleyen bağımsızlaşmasını durdurmaktır. Genç süreksiz işçilerin yüksek bir oranının, kısmen ailelerinden gelen mali desteğe dayandıklarına ilişkin çok sayıda kanıt vardır. Son on beş yirmi yıldır, kira ve ev fiyatlarındaki yükseliş nedeniyle, barınma neredeyse bütün Avrupa kentlerinde her zamankinden daha yakıcı bir sorundur.



temsil kurullarına hiçbir atıf yok. Her hangi bir kolektif eylem çerçevesinden yoksun bireysel bir tehlikeli girişim olarak işe bu bakış, ortak taleplerin potansiyel olarak her halükarda ortaya çıkmayabileceği anlamına geliyor.

Ücret hakkında soru sorulduğunda, genç süreksiz işçiler, kolektif olarak bağıtlanmış ücret skalasına gönderme yaparak ücretin yapılan işi yansıtıp yansıtmadığı konusuyla, örneğin, onun geçinmeye yetmemesi gerçeğinden daha iz ilgililer. En can sıkıcı sorun barınmadır. Çoğuna göre, kendilerine ait bir yere sahip olmalarını önleyen düşük ücretlerdir. Algılanan ve istenen ücret arasındaki aynı uçurum, başka ülkelerdeki araştırmalarda da ortaya çıkıyor. Benzer biçimde, çalışma koşullarını düzenleyen kolektif bir çerçeveden bahis açılamıyor. Motor imalat sanayindeki bir taşeron firmanın geçici görevlisi olan genç bir Fransız işçisinin verdiği yanıt çarpıcıdır [Bouquin, 2006]. Kendisine "Eşit muamele gördüğünü düşünüyor musun?" diye sorulduğunda, Fransız genç "eşit biçimde değil, ama makul" yanıtını verdi.

Güvensizlik, toplumsal eşitsizlikleri şiddetlendiriyor. Bu noktada, daha genç kuşakların işgücü piyasasına dahil olma veya oradan dışlanma yolları günümüz kapitalizminin gelişimindeki daha genel bir eğilime ışık tutuyor. Çok kısa dönemde karı azamileştirme işi, ancak rekabetçi çalışma pratiklerine hız vererek başarılabilir. Bu, farklı ülkeler ve firmalar arasında, ama aynı zamanda işçiler arasında da gözlenebilir. Her hangi bir Avrupa kentinde, toplumsal dışlanmanın eşiğindeki gençlerle seçkin toplumsal çevrelere katılmaya hazır olanlar arasında rastlanabilen devasa uçurum, önümüzdeki toplumsal eşitsizliklerin ölçeğinin anlık bir kesitin sunuyor.

Kabul edelim ki, bunda önceden tayin edilmiş bir şey yok ve bugün emeğin eylemi durumu değiştirebilir. Fransa'da, "ilk iş sözleşmesi" taslağı üzerindeki 2006 yazı çatışmaları, açığa çıkacak direniş potansiyelini de hissettirdi. İşle bağlantılı talepler uğruna öğrencilerin büyük sayılarla sokağa çıkmış olması önemlidir. Bu, hem çoğu öğrencinin süreksiz işlerde sömürüyü çoktandır bizzat yaşadığı gerçeğinin "burada ve şimdiki" bir dışavurumu, hem de toplumsal eşitsizliklerin, bir üniversite diplomasının artık iyi bir işe giriş bileti olarak görülememesi anlamına gelen büyümesinin çok keskin bir farkındalığıdır. 2006 Fransız yazı, sendikaları da heyecan verici ve zor bir sınavla yüzyüze bırakıyor: Gelecek vadeden kuşakların isteklerini yansıtan eylem ve örgütlenme biçimleri bulmak; doğrudan işle ilgili talepleri bütünlüklü bir toplum tasarımı ile daha sıkı biçimde ören daha çok şey yapmak. Bu bakımdan, işte sağlık ve güvenlik, sendikaların geleneksel yaklaşımını genişletecek anahtar konulardan biri olmanın her türlü belirtisini sergiliyor.

NOTLAR

(1) Başka türlü bir kayıt düşülmedikçe, bu makaledeki rakamlar 25 üye devletli Avrupa Birliği'ne (AB-25) ilişkindir. Kaynak belirtilmeyen rakamlar, Eurostat'tan (Avrupa Istatistik Bürosu) alınmadır. Istatistiklerde özel olarak bir yaş belirtilmiyorsa, "genç işçi" 15-24 yaş arası işçi anlamına gelmektedir.

(2) Eurostat, Euro-indicators, No. 103/2006. 1 Ağustos 2006. Mevsimlik olarak uyarlanan istihdam değerleri.

(3) Bölgesel farklılıklar ulusal farklılıklardan çok daha büyük. 2004'te, AB'ın on bölgesi 25 yaş altı işsizlikte başı çekiyordu. Bunlarda yedisi Polonya'da, biri Slovakya'da, biri Italya'da ve biri de Yunanistan'daydı (Eurostat, Avrupa Birliği'nde ve üye ülkelerde bölgesel işsizlik, Statistics in focus. Population and social conditions, 3, 2005).

(4) ILO 7. Avrupa Bölge Toplantısı, Facts on youth Employment, Şubat 2005.

(5) Ancak, başka araştırmalar farklı bulgulara ulaşıyorlar. Aradaki uyuşmazlıklar yöntemsel meselelerden kaynaklanıyor. Işsizlikle bağlantılı sağlık hasarı, işsizlerde hemen o onda görülen sağlık darplarından hareketle ölçüldüğünde, işsiz gençler kendi yaş gruplarının sağlığının genel olarak daha iyi olmasından "yararlanıyorlar." Oysa, işsizliğin sağlık üzerindeki ömür boyu etkisini ölçme girişimleri, uzatmalı veya mükerrer işsizlik devreleri yaşamış birilerinin sağlığının, daha düzenli ya da sürekli biçimde istihdam edilmiş olanlara göre daha az tatminkar olduğunu bulmaya yatkın oluyorlar.

(6) Eurostat, Avrupa Birliği Emek Gücü Araştırması (http://epp.eurostat.ec. europa.eu).

(7) ISFOL, Dipartimento di Scienze demografiche dell' Università La Sapienza, Giovani e mercato del lavoro: squilibri quantitativi e territoriali. Primi risultati di una indagine conoscitiva. Daha önceki sonuçlar şu adrestedir: www.csmb.unimo. it/adapt/ bdoc/ 2006 /48 06/0648 54 GIOVANI E MERCATO DEL LAVORO.pdf.

(8)- Avrupa Konseyi'nin, çalışan gençliğin korunması konusunda 22 Haziran 1994 tarihli ve 94/33/EC sayılı yönergesi, OJ L 216, 20 Ağustos 1994, s. 12-20.

(9) Les expositions aux produits cancérogènes, Premières synthèses, Informations, no. 28.1, Temmuz 2005.

(10) Contraintes posturales et articulaires au travail, Premières synthèses, Informations, no 11.2, Mart 2006.

(11) Bakın, http://empleo.mtas.es/ insht/statistics/ 5enct_ptp.htm.

KAYNAKÇA

Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., Cortés, I., Social inequalities in the impact of flexible employment on different domains of psychological health, Journal of Epidemiology and Community Health, 59, 2005, s. 761-767.

Barel, Y., Le Grand Intégrateur, Connexions, no. 56, 1990, p. 85-100.

Bouquin, S., La valse des écrous. Travail, capital et action collective dans l'industrie automobile (1970-

2004), Paris, Syllepse, 2006.

Castel, R., L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?, Paris, Seuil, 2003.

Eurostat, In-Work Poverty, Statistics in Focus, Population and Social Conditions, 5, 2005.

Hammarström, A., Health Consequences of Youth Unemployment, Public Health, cilt 108, 1994, s. 403-412.

IRES, CGIL, Nuovi contratti. Stessi problemi. Gli effetti della legge 30/03 nel passaggio dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto, Roma, 2005.

Jímenez Barca, A., La generación de los mil euros, El País, 23 Ekim 2005.

Karjalanein, A., Niederlaender, A., Occupational diseases in Europe in 2001, Statistics in Focus, Population and Working Conditions, 15, 2004.

Medialdea, B., Alvarez, N., Ajuste neoliberal y pobreza salarial : los working poors en la Unión Europea, Viento Sur, 82, Aralık 2005.

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Gruppo di lavoro per il monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro, Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro, Roma, 2006.

Molinié, A.F., Age and working conditions in the European Union, Lüksemburg, Office for Official Publications of the European Communities, 2003.

Novo, M., Hammarström, A., Janlert, U., Do high levels of unemployment influence the health of those who are not unemployed? A gendered comparison of young men and women during boom and recession, Social Science and Medicine, 2001, cilt 53, no. 3, s. 293-303.

Nkuitchou Nkouatchet, R., La précarité de l'emploi au service de la prospérité du fast-food, Sociologie du Travail, 47, 2005, s. 470-484.

Osca Segovia, A., Segado Sánchez-Cabezudo, S., García Castilla, F.J., Inclusión social, mercado de trabajo y salud laboral: perspectiva sobre el estrés laboral en los jóvenes españoles, Madrid, INJUVE-INSHT, 2006.

Paoli, P., Merllié, D., Third European survey on working conditions 2000, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2001.

Pensola, T., Martikainen, P., Life-course experiences and mortality by adult social class among young men, Social Science and Medicine, 58, 2004, s. 2149-2170.

Puech, I., Travailler moins : dans quelles conditions ? Les salariés à temps partiel dans l'enquête Conditions de travail 1998, in : Bué, J., Coutrot, T., Puech, I., Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes, Toulouse, Editör Octarès, 2004.

Reine, I., Novo, M., Hammarström, A., Does the association between ill health and unemployment differ between young people and adults? Results from a 14-year follow-up study with a focus on psychological health

and smoking, Public Health, cilt 118, 5, 2004, s. 337-345.

Salminen, S., Have young workers more injuries than older ones? An international literature review, Journal of Safety Research, 35, 2004, s. 513-521.

Sánchez Moreno, E., Jóvenes: la nueva precariedad laboral. La experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles, Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2004.

Sennett, R., Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité, Paris, Albin Michel, 1998.

Servizio Sanitario Regionale Emilia-Romagna, ENEA, Lavoro precario e salute, Bologna, 2005.

Smulders, G.W. (ed.), Worklife in the Netherlands, Hoofdorp, TNO, 2006.

Storrie, D., Temporary agency work in the European Union, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.

UGT, Influencia de la precariedad en la siniestralidad laboral en España, Madrid: Comisión Ejecutiva Federal-Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, 2006.

Wadsworth, M.E.J., Montgomery, S.M., Bartley, M.J., The persisting effect of unemployment on health and social well-being in men early in working life, Social Science and Medicine, 48, 1999, s. 1491-1499.

Yilmaz, E., Pénibilité du travail. Evaluation statistique, Paris, Centre d'études de l'emploi, 2006.







SÖZLEŞMELİ İŞÇİLİK: ZAMANI DÜZENLEMEK

Dick Blin (*)

Çeviri: Kenan Kalyan

Kaynak: ILO, Globalization and the sectors Labour Education 2006/1, No. 142.

Sözleşmeli işçilik (Contract labour) konusu, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Dünya Çalışma Konferansı'nın önüne bundan 10 yıl önce getirildi. 1997 ve 1998 yıllarında toplanan Çalışma Konferanslarında bu önemli konuda bir standart oluşturmak üzere tartışmalar yürütüldü. Ancak bu tartışmalar bir uluslararası sözleşme veya tavsiyenin benimsemesi yönünde ilerlerken, tartışma, "sözleşmeli çalışma" teriminin tanımlanmasına saplanıp kaldı. ILO'nun 2003'te toplanan Dünya Çalışma Konferansı'nda, "İstihdam İlişkilerinin Kapsamı" başlığı altında konu yeniden tartışmaya başlandı; ancak bu tartışma bir tavsiyenin oluşturulmasına sağlayacak boyuta getirilemedi.

(*) Uluslararası Kimya, Enerji ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM) Basın/Yayın Görevlisi

İSTİHDAM İLİŞKİLERİ

Benzer işi yapan işçilere eşit muamele edilmesi, "gizli istihdam"ın yok edilmesi ya da asgari bir düzeyde tutulması gibi sorunların ILO sözleşmeleri uyarınca zaten garanti edildiği ve onların da bu korumalardan yararlandığı gerekçesiyle sosyal taraflar "sözleşmeli işçilik" kavramı üzerinde uzlaşamadılar.

Çalışanların temsilcileri, "benzer iş" ibaresiyle ayrı ve alt bir işçi kategorisi yaratmasından korkarken, işveren temsilcileri asıl işverenler, onların yüklenicileri ve bu yüklenicilerin işçileri arasındaki "üçlü ilişki"yi bozan standartlar belirlenmesinden veya sorumluluklar yüklenmesinden endişeliydiler.

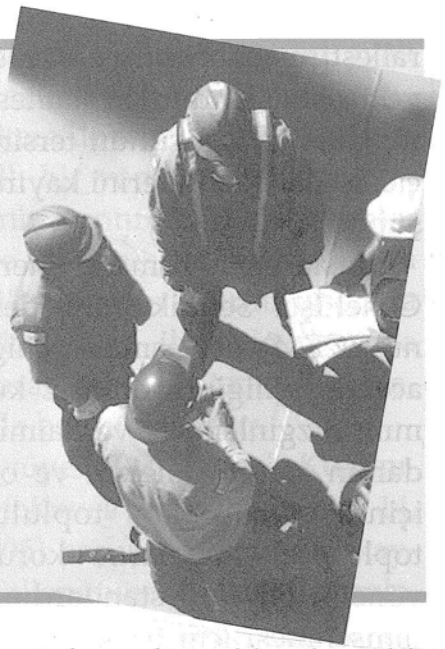
Son zamanlarda bu tipten pek çok istihdam biçimine başvurulduğu kanaatine varılsa bile, ILO müzakereleri tanımlar üzerine tartışmaya saplanıp kaldı.

Bu tartışmanın yapıldığı zamandan ve ILO'nun Durumları Koruma Gerektiren İşçiler ile ilgili Uzmanlar Komitesinin konuyu İstihdam İlişkilerinin Kapsamı içine aldığı 2000'den beri, bir işin asıl işverenlerden, ister şirketler isterse doğrudan doğruya bireyler söz konusu olsun sözleşmeli statülere kayışı öyle oranlara yükseldi ki, bu durum sürekli, tam zamanlı istihdamı ve dünya üzerindeki tüm toplulukların sürdürülebilirliğini olumsuz yönde etkileyerek, çalışma örüntülerini çarpıcı biçimde değiştirdi.

ILO Yönetim Kurulunca kararlaştırıldığı gibi, Durumları Koruma Gerektiren İşçiler ile ilgili Uzmanlar Komitesinin toplantısı, 15-19 Mayıs 2000 tarihinde, Haziran 1998'deki Dünya Çalışma Konferansı'nda Sözleşmeli İşçilik Komitesinin yaptığı çalışmalardan kalkarak aşağıdaki sorunları tartışmak üzere Cenevre'de yapıldı: Hangi işçiler korunmaya ihtiyaç duymaktadır; bu işçilerin korunabileceği uygun yollar ve değişik durumları ayrı ayrı ele almanın olanakları nelerdir; varolan farklı yasal sistemleri ve dil farklılıklarını hatırda tutarak bu işçilerin nasıl tanımlanabileceği. Toplantı, bu işçiler korumak için, bir tavsiye kararıyla takviye edilen bir sözleşmenin benimsenmesi imkanı dahil, gelecekte izleyeceği eylem çizgisi konusunda ILO'ya tavsiyede de bulunacaktı.

Uluslararası Kimya, Enerji ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM), ILO'nun sözleşmeli işçilik konusunda bir standart-çerçeve düzeneği benimsemesinin zamanının gelip de geçtiğine inan-

Benzer işi yapan işçilere eşit muamele edilmesi, "gizli istihdam"ın yok edilmesi ya da asgari bir düzeyde tutulması gibi sorunların ILO sözleşmeleri uyarınca zaten garanti edildiği ve onların da bu korumalardan yararlandığı gerekçesiyle sosyal taraflar "sözleşmeli işçilik" kavramı üzerinde uzlaşamadılar.



maktadır. Küresel sendikal federasyonumuz ICEM'e bağlı 403 ulusal sendikanın yüzde doksanı, bu sorunu boyutları bakımından salgın olarak değerlendirirken çalışma ilişkilerinin yönetiminde karşı karşıya kaldıkları en önemli üç çetin sorun arasında saymaktadırlar. Bu sorun geçen yıl grevlere, lokavtlara ve aynı zamanda sadece bu sorundan kaynaklanan birçok şiddetli iş uyuşmazlıklarına yol açmıştır.

Sözleşmeli işçilik çalışmanın menzilini ve çeşitliliğini ciddi biçimde değiştirdi. Gittikçe daha fazla işverene iş esnekliği ve fırsatlar sunan sözleşmelilik yayıldı ve hızla çoğaldı. Bu nedenle geleneksel istihdam ilişkileri kapamında oluşturulan iş güvencesi ve korumalar, sözleşmeli işçilik gibi ciddi bir tehdit altında ve kendi hesabına iş yapmanın bununla bağlantılı biçimleri kökleşiyor. Bu durmadan serpilip gelişen çalışma anlayışının yol açtığı artan eşitsizliklere, iş kayıplarına ve toplumsal karışıklığa gösterilecek birörnek tepkinin işitilmesi gerekiyor.

KÜRESEL SENDİKAL KAMPANYALAR

Sendikalar ve bazı durumlarda sivil toplum, dallanıp budaklanmalarıyla denetimden çıkmış sözleşmeli işçilik sorununun toplumsal etkisine karşı, evrensel olarak kesin bir yanıttan yoksun olsa da yenilikçi bir savunma mekanizması geliştirdi. Küresel borç kurumları tarafından dayatılan piyasa libe-

ralleştirmesinin, bir yöreye istikrar ve yaşam standartları kalitesi getiren sürekli işgücünün tersine, geçici işçilik çözümlerini kayırdığına şüphe yok.

Uluslararası Kimya, Enerji ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM), sözleşmeli işçiliğin ve acente işçiliğinin oransız kullanımını dizginlemeye ve daimi istihdamın çalışan ailelere ve onların içinde yaşadıkları topluluklara toplumsal yararlarını korumaya yönelik bir ILO standardının benimsenmesi için baskı yapma dahil, birçok cephede küresel bir kampanya başlattı. Eğer ILO'nun "İnsan onuruna yakışı iş" konusundaki ilan edilmiş tutumunu baltalayan bir şey varsa, o da bugün sözleşmeli işçiliğin ve acente işçiliğinin işverenler tarafından aşırı ve denetimsiz kullanımıdır.

ILO'nun standart-çerçeve sürecinde, tartışma tanımlar konusunda tıkanıp kaldı. Karmaşık adlandırmalar, aşırı bir olası çözümler karmaşası yaratmaktan başka bir işe yaramadı ve tartışma çıkmaza saplandı. ICEM daha basit bir yaklaşım öneriyor; emek ile işverenler arasındaki bildik sosyal diyalogun, hükümetleri temsilen gelen tarafların tam desteğiyle karşılıklı yararlar üretebileceği bir yaklaşım.

Bunun somut ifadesi, şu basit maddenin her küresel standarta, mevzuatın her ulusal kısmına, yahut emeğin sevk ve idaresine ilişkin her toplu sözleşmeye konulmasının benimsenmesidir: **"İşverenler, üçüncü bir tarafla kendi dolaysız çalışanlarının istihdam statüsünü etkileyebilecek her hangi bir sözleşmeyi, bu çalışanların sendika temsilcileri ile istişare etmeden önce imzalamayacaklardır."**

Kuşkusuz, ICEM ve diğer Uluslararası İşkolu Federasyonlarına (GUF) bağlı sendikalara işçileri etkileyen bir konu üzerinde işverenle doğrudan görüşmeler yapmalarını her zaman öneriyorlar. Ama işverenlerin çoğu işyeri yönetişimi ile ilgili konularda gittikçe uzlaşmaz hale geliyorlar ve ICEM durmadan artan sözleşmeli işçilik ve acente işçiliği olgusunun ulusal düzeylerde kural koymayı, bunun yanı sıra uluslararası düzeyde bir standardı hak ettiğine inanıyor. Düşüncemiz şudur: Eğer sürekli istihdamın sağladığı uzun dönemli güvenlik ve sosyal refah aşınırsa, yükselen toplumsal maliyetlerin getirdiği mali yükler doğrudan kamu yönetimlerinin üzerine biner.

ICEM'in kampanyası, aynı zamanda firmalara belirli sürelerle işçi sağlayan iş bulma acenteleri-

nin pıtrak gibi çoğalan sayısını da hedef alıyor. Her ne kadar ILO 1997'de, ruhsatlı acenteleri ele alan ve kimi istihdam standartlarına gönderme yapan Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi'ni (No. 181) ve buna eşlik eden Tavsiye'yi (No. 188) benimsediyse de onaylama sadece 18 ülkede gerçekleşti. ICEM, bağlı ulusal sendikaları 181 numaralı sözleşmenin onaylanması için ülkelerinde lobi yapmaya özendirmekle kalmıyor; aynı zamanda örgütlenme ve istihdam acenteleriyle resmi toplu sözleşmeler konusunda da zorluyor.

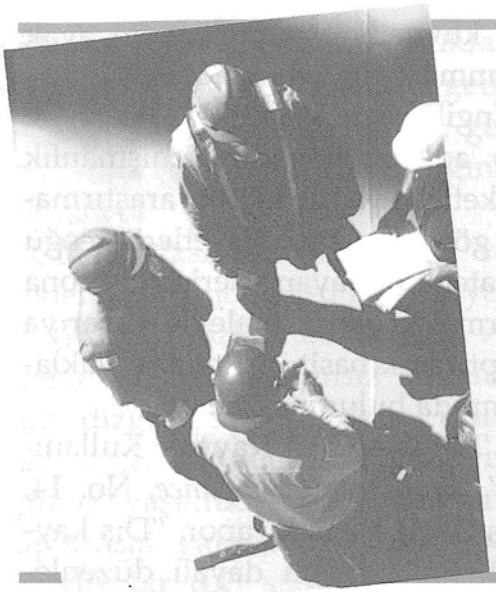
KÜRESEL ÇERÇEVE ANLAŞMALAR

Olası bir senaryo, belki de öteki uluslararası işçi konfederasyonlarla ittifak halinde, işçi sağlayan acentelerle Küresel Çerçeve Anlaşmaları'na varmaya çalışmak olabilir. ICEM, bir istişare dilini halen bu anlaşmaların imzacıları olan işverenlerle yukarıdan denetimlerde belirli ölçüde geliştirmeye başladı. Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi kurumlarda, işçilerin meşru temsilcileri ile bu istişare ilkesinin benimsenmesi için çabalar devam ettirilecektir; ayrıca Avrupa Parlamentosu içinde konuya ilişkin daha kuvvetli yönergelere ön ayak olunması gerekmektedir.

İngiltere'de kurulu McKinsey & Co. adlı bir yönetim danışmanlık şirketinin yaptırdığı bir araştırmaya göre incelenen şirketlerin çoğu stratejik olmayan işlerini taşerona vermekte veya ihaleyle dışarıya yaptırarak basit bir tedarik yaklaşımında bulunmaktadır.

'Büyüyen Dış Kaynak Kullanımı' (*McKinsey on Finance*, No. 14, Kış 2005) başlıklı rapor, "Dış kaynak kullanımına dayalı düzenlemelerin yüzde 50 kadarının beklenen faydayı sağlayamaması"nın şaşırtıcı olmadığını belirtiyor. Ayrıca, uygulamanın yönetim açısından görülmemiş tehditler yarattığını ekliyor. "Şirketler, tedarikçilerin tutulamaz taahhütlerde bulunduğunu ya da en düşük fiyatlarla tedarike bu kadar çok vurgu yapmakla başlıca başarım güvencelerini ve esnekliği yitirdiklerini çoğu kez kabul ediyorlar."

Durumu sergileyici bir başka kavrayış, bir gıda ve kimya grubu olan Unilever ile Oxfam'ın ortaklaşa yaptığı ve Şubat 2006'da yayınlanan araştırmadan geldi. Birleşmiş Milletler Örgütünün Bin Yıl Kalkınma Hedefleri bildirgesince küresel yoksulluğu azaltacak çözümler geliştirme çağrısına yanıt olarak yürütülen bu ortak araştır-



ICEM, sözleşmeli işçiliğin ve acente işçiliğinin oransız kullanımını dizginlemeye ve daimi istihdamın çalışan ailelere ve onların içinde yaşadıkları topluluklara toplumsal yararlarını korumaya yönelik bir Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standardının benimsenmesi için baskı yapma dahil, birçok cephede küresel bir kampanya başlattı.

ma, 2003'te Unilever'teki işgücünün yüzde 40'ının sözleşmeli işçilerden oluştuğu gerçeğine dikkat çekiyor. Tehlikeli biçimde yükselen rakamları yansıtan araştırmanın tespitine göre; "İşçiler, Unilever'in faaliyetleriyle ne kadar yakından ve resmen bağlantılı iseler şirketten o kadar dolaysızca yararlanıyorlar."

Unilever/Oxfam araştırması şirkete uyulacak yalın bir öneride bulundu. Bu öneri ICEM'in gündeminin odağında yer alan ulusal ve uluslararası standartlar olmalı önerisiydi. Araştırma, "işçi sağlayan şirketlerin, geçici işçilerin daimi istihdam sözleşmelerine geçirilmesine ilişkin yasal koşullara riayet etmesi"ni sağlamak gerektiğini söylüyor. Ama sadece bir avuç ülkede -Brezilya, Türkiye, Güney Afrika ve sınırlı ölçüde Avrupa Birliği- ilk işverenin öteki işverenlerin yürüttüğü işlerdeki standartlardan sorumlu tutulduğu yasalar var. Şirketler, yüklenicileri ve tedarikçileri ilgilendiren etik kurallara sahip olsalar ve başka gönüllü girişimler yapsalar bile, Unilever/Oxam araştırması küresel bir standartın gerekliliği konusunda özlü ve çarpıcı bir sonuca varıyor. İncelenen olgular, "taşeron sözleşmeleriyle istihdamın bir şirketin sözleşmeli işçilerin veya tedarikçilerin çalışanlarının durumunu izleme yeterliğini zayıflatabildiğini ve bu nedenle bu işçiler hakkındaki şirket politikası ile pratiği arasında uçurumlara yol açabildiğini" örnekliyor.

ICEM'in örgütlendiği başlıca sanayi sektörlerinden birinin -petrol, gaz ve enerji- bazen sırf yüklenicilere dayanan büyük çokuluslu şirketlerden oluştuğu sır değildir. Ama 2005'in sonunda kamuoyuna açıklanan Royal Dutch Shell'e ilişkin -işin garibi, bir danışman tarafından proje yönetimini değerlendirmek için hazırlanmış- bir rapor, bu bağımlılığın şimdi nerelere vardığına tanıklık ediyor. Danışman, şirketin yaşamsal işlevler yönünden neredeyse tümüyle yüklenicilere bağımlı olduğunu ortaya çıkardı; bu durum, projeden projeye maliyet artışları ve gecikmeler yaşandığı halde, şirketin maliyetler üzerindeki denetimini yitirmiş olmasının nedenini açıklıyor.

Sendikalar, hem iç kargaşa bakımından hem de hakkaniyet ve adalet konuları üzerinde geniş çaplı etkileri olmuş bir soruna yanıtlar geliştirdiler. Tamamen silahlı gençliğin Nijer Deltası boyundaki petrol ve gaz sanayini rehin aldığı Nijerya'da, şiddetin ana unsurunu bölge halkının bu sanayinin vermek zorunda olduğu nitelikli ve zenginleştirici iş olanaklarından yoksun olmasıdır. Nijerya petrol işçileri sendikaları NUPENG ve PENGASSAN Nijeryalılar için enstitüler ve yüksek okullar kurdular; ama yokluğu çekilen şey hem kıyıdaki, hem de açıklardaki işler içinde yapılandırılmış üç taraflı bir besleyici sistemdir.

Nijerya sendikaları, iş ve işçi bulma acenteleri üzerinde daha sıkı düzenleyici denetimleri de ısrarla talep ediyorlar ve sözleşmeli işçilerin haklarını koruyan yasalar çıkarılması konusunda kararlılar. Şu anda Nijerya'da bu türden hiçbir yasa yok. 50 milyonluk toplam işgücü içinde sürekli olmayan işçilerin sayısının şimdi yüzde kırka yaklaşmakta olduğu Japonya'da, sendikal konfederasyon RENGO, yıllık toplu pazarlık kampanyasını düzensiz çalışan işçilerin ücret düzeylerinin yükseltilmesine yöneltti. Bunun nedeni basit: Eğer düzensiz çalışan işçilerle ile tam zamanlı çalışan işçiler arasındaki ücret makası daralmazsa, tam zamanlı işçilerin yaşam standartları üzerindeki basınç artar.

İspanya'da, hükümetten gelen yanıt, geçici işçi çalıştıran işverenlerin işsizlik sigortası fonuna yapacağı katkıyı yüzde 1.5'e varan oranda arttırmak oldu. Hükümet, tam zamanlı ve daimi işçi çalıştıran işverenlerin bu gibi katkılarını da aynı miktarda azaltamaya çalışıyor. Bir başka ibret, kısa dönemli sözleşmeli işçi çalıştıran acente veya şirketlerin sosyal güvenlik katkı paylarını yükseltmek olabilir.

Bu makalenin yazıldığı sırada, düzensiz çalıştırılan işçileri kapsayan işyeri düzenlemelerine ilişkin bir yasa tasarıları dizisi Güney Kore Meclisini felç etti ve kitlesel grevlere yol açtı. İktidar partileri, düzensiz çalıştırılan işçilerin sürekli statü kazanmadan önce istihdam edilebilecekleri dönemi azami iki yıl olarak önerdiler. Ama yasama organı, durmadan artan sayıda sürekli olmayan işçi çalıştırmaları, sonra da iki yol dolmadan önce onları işten çıkarmaları için işverenlere doğrudan kapı açıyor.

Böyle bir yasa, işverenlerin ve devletin evrensel işçi hakları ve eşit işe eşit ücretle ilgili kayıtsızlığını meşrulaştırırken, bir yandan da tipik olmayan istihdamı kurumsallaştıracağı ve yayacağı için, Kore ulusal emek merkezleri önlemlere muhalefet ediyorlar. Bir işçi, işle bağlantılı temel risklere karşı korunmuyorsa, bunun "insana yakışır iş" sayılamayacağı açıktır.

İŞ UYUŞMAZLIKLARI SAYISINDAKİ ARTIŞ

Sonuçların, sürekli işlerin ikamesi olarak artan sözleşmeli veya kısa dönemli emek kullanımı ile uyuşmadığı tek başına bu sorunla ilgili iş uyuşmazlıklarının çoğalmasından bellidir. Bir şirketin daimi çalışan sayısını düşürerek esnekliğe ulaşma arzusu, son zamanlarda ICEM'e üye sendikaların yaptığı toplu pazarlıkların en çekişmeli konusu oldu. Sözleşmeli işçilerin hak edişlerini alamadığı, patlama yapan ekonomiler ve sektörlerdeki artan uyuşmazlık sayısının da buna yakın bir önemi var.

Eskiden ICEM'in sektörü olan selüloz ve kağıt sanayindeki bir örnek, geçen yıl Finlandiya'da yaşanan acımasız bir lokavttı. Fin Paperiliitto sendikasının üyesi olan 25.000 kağıt işçisine karşı, belli başlı İskandinav kağıt şirketlerini temsil eden bir işveren örgütü tarafından yürürlüğe konan altı haftalık lokavtın, Finlandiyalı aileler ve benzer biçimde Avrupa'nın dört bir yanında fiyatlar ve arz anlaşmaları üzerinde yıkıcı ekonomik etkileri oldu. Kağıt şirketleri, Finlandiya imalat, taşımacılık ve bağlantılı sanayilere günde 40 milyona mal olan bir kararla, ülkedeki 50'yi aşkın fabrikayı kapattılar. Bunu yaparken tek bir ana hedefleri vardı: Hem esas olan, hem de esas olmayan işleri sendikaların bulunmadığı yüklenicilere kaydırmak. Finlandiya'da kağıt fabrikalarının yarattığı 25.000 kişilik istihdamın 8.000 kadarı tehlikedeydi.

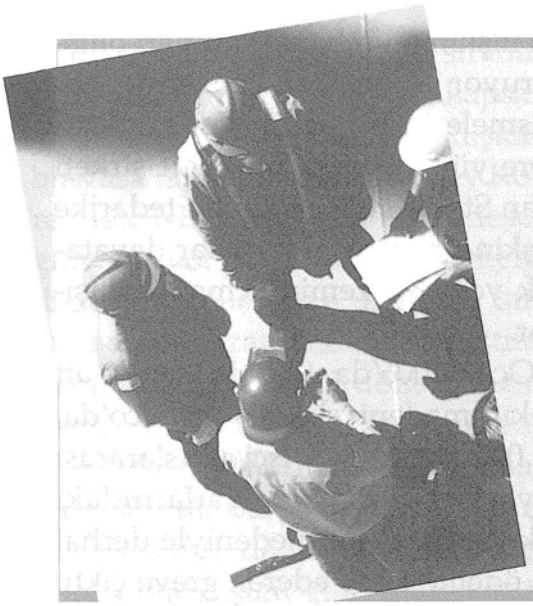
Bu sert lokavt, ancak Finlandiya başbakanı doğrudan müdahale ettiğinde çözüldü. Üzerinde uzlaş-

maya varılan ara yol, ICEM'in önerdiği istişare dilinin bir modeli olarak iş görebilirdi; keşke lokavt başlatılmadan önce bu dil kullanılmış olsaydı. Hükümetin arabuluculuğu ve başbakan sayesinde, iki taraf taşerona verilen işlerin tümünde sendikaların onayının bulunması gerektiği konusunda anlaştılar. Sendika ve sanayicilerin örgütü, bu sorun üzerinde yerel olarak uzlaşma sağlanması için tek tek fabrikaların müzakere heyetlerine izin veren bir anlaşmaya vardılar; ama uzlaşma sağlanamazsa, konu sendika, sanayi grubu ve bir tarafsız başkandan oluşan ulusal tahkim kuruluna götürülüyor. Sözleşmeli işçiliğe geçiş, ancak kurulun oybirliğine dayalı kararıyla olabiliyor.

Halen yürürlükte olan bir başka lokavt da sadece sözleşmeyle taşeron sözleşmeleri sorunu etrafında dönüyor. Finlandiya'daki uzlaşmazlıkta etkili olan söz konusu İskandinav kağıt üreticilerinden biri, Stora Enso tarafından yürürlüğe konan bu lokavtla Kanada'nın Nova Scotia eyaletinde 600 sendika üyesi işten atıldı. Doğu Kanada için kağıt sanayi toplu sözleşme taslağı hazırlandı ve taslağın içeriğini varolan bütün sözleşmeler konusunda mevcut durumun korunması ve sözleşmeli işçi kullanımına ilişkin mutabakat zabıtları oluşturuyor. Ama taslak üzerine görüşmelerin bu aşamasında müzakere yürütülecek son kağıt şirketi olan Stora Enso, dışardan tedarike ilişkin daha zayıf kurallar dayatarak yeni bir zemin açmaya çalışıyor.

Ocak 2006'da, Şili'nin devlet ait bakır madeni şirketi Codelco'da, 28.000 sözleşmeli işçi uluslararası piyasalarda bakır fiyatlarındaki rekor yükselişler nedeniyle derhal ek ödeme talep ederek greve çıktı. İşçiler, yemek hizmetlerinden taşımacılık firmalarına kadar uzanan 400 civarında şirket tarafından istihdam ediliyorlar. Bir karşılaştırma yaparsak, Codelco'nun kendisi bütün Şili'de 15.000 daimi işçi çalıştırıyor.

Ardından Mart başlarında, Ekvador Hükümeti tarafından üç aydır ücretleri ödenmemiş olan sözleşmeli petrol hizmetleri işçilerinin bir grevi, devlet başkanı Alfredo Palacio'yu Amazon bölgesinin petrol çıkarılan üç ilinde olağanüstü hal ilan etmeye sevk etti. Devlet şirketi Petroecuador'un 50 kadar yüklenicisi tarafından istihdam edilen 4.000 işçi, 15, 20 ve 30 günlük iş sözleşmeleriyle çalıştırılıyorlar ve maliye bakanı ile devlet petrol şirketi arasında siyasal ve bütçeye ilişkin farklılıklar yüzünden



Küreselleşme, özelleştirme ve ekonomik dönüşüm, sözleşmelilik ve acente işçiliği yönünde bir eğilimin; sürekli ve tam zamanlı istihdamın sağladığı toplumsal yararları tehdit eden bir eğilimin temel dayanakları oldular. Ne yazık ki, gerçeklik sözleşmeliliğin ve acente işçiliğinin istihdam tablosunun sabit unsurları haline geldiğidir.

ücretleri ödenmemişti.

Etkileyici olan, grevcilerin yalnızca geçmiş ücretlerinin ödenmesi peşinde olmamaları, aynı zamanda doğrudan Petroecuador tarafından istihdam edilmeyi ve şirketin devletle bütçesel bağları konusunda reformlar yapılmasını istemeleriydi. Toplam ulusal bütçenin neredeyse yarısının petrol gelirlerinden oluştuğu bir ülkede, yedi günlük grev petrol üretimini yüzde 40 oranında düşürdü ve Ekvador'a yaklaşık 20 milyon dolara mal oldu.

SENDİKALARA KATILIM

Hazar Denizi bölgesinde, daha pozitif enerji yüklü bir atılımla sözleşmeli işçiler ICEM'in Azerbaycan'daki üye sendikası aracılığıyla kitle halinde sendikalaşıyorlar. Bu olay, Hazar'daki petrol ve gaz hizmet dağıtım yüklenicilerinin sendikalaşmayla ilk kez karşı karşıya kalmasını simgeliyor ve bunun temel bir nedeni var: Aynı işi yapmalarına rağmen, yerel Azeri işçiler yükleniciler tarafından ülkeye getirilen yabancı işçilere göre yüzde 50 daha az ücret alıyor ve ikinci sınıf tıbbi haklardan yararlanıyorlar. Sendikal temsil mücadelesi veren işçilerin grevleri, ilk toplu sözleşmeleri yürürlüğe koyan ve bölgeden petrol ve gaz ihracının önemine vurgu yapan yükleniciler tarafından hızla geriletildi.

Tayland'da, ICEM üyesi Petrol ve Kimya İşçileri Federasyonu kendisine bağlı Goodyear Lastik

İmalatçıları Sendikası eliyle ülkenin iş mahkemesinde emsal teşkil eden bir dava açtı. Emsal dava, şirketin uzun süreler boyunca durmadan yıllık sözleşmelerle işçi çalıştırma tasarrufunun sınırlandırılmasını gerektiriyor. Bazıları on yıl gibi uzun bir süredir yıllık sözleşmelerle çalışan çok sayıda işçi, mahkemede sendikanın yanında yer aldı ve kendilerinin sürekli işçi yapılmasını talep etti. Sendikanın bu işyerindeki temsilcisinin bu sözleşmeli işçilerin davasını savunduğu için işten atıldığının ve ancak Goodyear'in Amarika'daki yönetimine yönelik bir uluslararası kınama sağanağından sonra işe dönüş hakkına kavuştuğunun belirtilmesi gerekiyor.

Hızlı küreselleşme, özelleştirme ve ekonomik dönüşüm, sözleşmelilik ve acente işçiliği yönünde bir eğilimin; sürekli ve tam zamanlı istihdamın sağladığı toplumsal yararları ciddi biçimde tehdit eden bir eğilimin temel dayanakları oldular. Ne yazık ki, gerçeklik sözleşmeliliğin ve acente işçiliğinin istihdam tablosunun sabit unsurları haline geldiğidir. Yokluğu hissedilen şey, bütün işçileri birbirine bağlayan ortak bir bağ, yani çalışmanın itibarını garanti eden ulusal kurallar ile uluslararası bir standarttır.



KÜRESELLEŞME VE MEDYA

-Çoğulculuğa, çeşitliliğe ve işçi haklarına maliyeti-

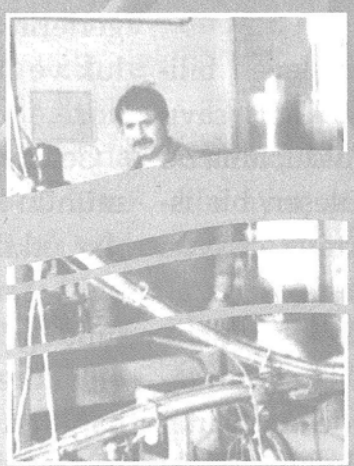
Aidan White

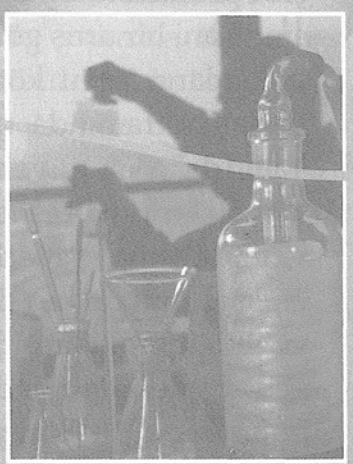
(Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFC)* Genel Sekreteri)

Kaynak: ILO, Globalization and the sectors Labour Education 2006/1, No. 142.

Çeviri: Kenan Kalyan







(*) Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFC) dünyanın en büyük gazeteciler örgütüdür. 1926'da kurulan IFC, 1946'da ve ardından şimdiki biçimiyle 1952'de yeniden faaliyete geçirildi. Bugün, Federasyon 100'den fazla ülkede 500.000 civarında üyeyi temsil ediyor. IFJ, gazetecilerin güçlü, özgür ve bağımsız sendikalarına dayanarak basın özgürlüğünü ve toplumsal adaleti savunmak için uluslararası eylemlere omuz veriyor. Federasyon, küresel sendikaların bir parçasıdır.

Medya ve enformasyon hizmetleri üzerinde kurumsal ve siyasi egemenlik konusunda kamuoyunda ortaya çıkan kaygılar yeni değildir; ancak bilgi çağında her zamankinden daha büyüktür. Bir kaynak çokluğu var ama bilgi kalitesine pek az güven duyuluyor. Okuyucular, izleyiciler, dinleyiciler ve kullanıcılar arasında güven unsuru iniş eğilimindedir. Profesyonelliğin saldırı altında ve çalışma koşullarının kötüleşmekte olduğu gazetecilik içinde ahlak geriliyor.

Geçen on yılda, genişleyen bilişim sektöründe yaratılan iş sayısında ani bir artış görüldü; ama bu imkanların çoğu kötüleşen bir istihdam ortamında ortaya çıkıyor. Yani, daha az güvenlilik, daha az sosyal koruma, esneklik ve daha uzun çalışma saatleri için artan talepler. Bunların hepsi de medyanın ve bilginin kalitesi konusundaki yeni ve derin bir endişeye katkıda bulunuyor. Bu kötüye gidişin ayrıntıları ILO raporlarında gayet iyi belgelenmektedir (1).

Haber merkezi olmanın ötesinde, medyanın toplumsal denetim görevini yerine getiremediğine ilişkin güçlenen bir algı bulunmaktadır. Yirmi yıl önce, bu kaygı ağırlıklı olarak siyasal sansür yasalarından ve medyayı devlet denetimine sokan otoriter düzenlemelerden kaynaklanmış olabilir; ama bilgi sağlayıcılarını eski usul tiranların erişiminin gitgide dışına çıkaran değişen bir teknolojik manzara bu tehditlerin çoğunu hafifletti.

Bugün sorunlar daha çapraşık ve çoğunlukla hem ulusal, hem de küresel düzeyde medya kuruluşlarına yön veren yerleşik ticari çıkarlar tarafından yaratılıyor. Bu sırada, demokrasinin ve kültürel değerlerin köşe taşları olan çoğulculuk ve ifade özgürlüğü zayıflatılıyor.

Geleneksel medyanın bir bölümünün kötü ününden şimdiye kadar etkilenmemiş, aralarında Google, Yahoo! ve Microsoft'un bulunduğu yeni medya oyuncuları bile küreselleşmenin temel haklara bağlılığı zayıflattığı suçlamasından ayrı tutulamaz. 2006'nın başlarında, bu internet devleri genellikle Çin'deki iş çıkarlarını korumak için ifade özgürlüğü haklarını kurban etmekle suçlandılar.

Medyanın küreselleşme sürecine ilişkin olgular iyice pekişiyor. Son 25 yıl boyunca ulusal ve giderek uluslararası düzeyde bütün sek-

törleri kesen bir medya yoğunlaşması eğilimi ortaya çıktı.

Sanayi gözlemcisi ve yazar Ben Bagdikian'a göre, 1983'te, bütün kitle iletişim araçlarının çoğuna hakim olan 50 kadar medya şirketi vardı ve bu sırada gerçekleşen tarihteki en büyük medya birleşmesi sadece 340 milyon dolarlık bir işlemdi.

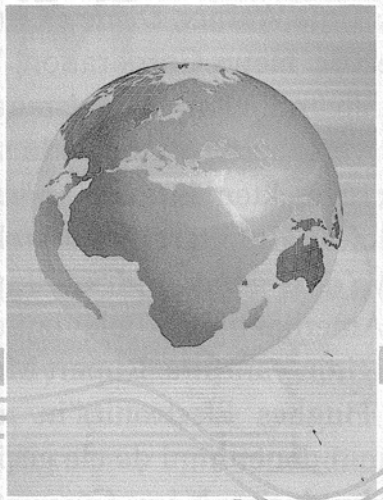
Beş yıl sonra bu 50 şirketlik liste 30'a düşmüş ve 1990'a kadar daha da azalarak 23'e inmişti. 1997'ye gelindiğinde en büyük firmaların sayısı sadece 10'du; bunların tamamı küresel bir menzile sahipler ve yine tamamı metin, film, müzik ve televizyon olanaklarının bir silsilesini yan yana getirmiş durumdalar. Bazıları, örneğin Rupert Murdoch'un News Corporation'ı gibileri küresel medya pazarını ilerletilmesine öncülük ettiler ama diğerleri de süratle arayı kapatıyorlar.

Değişimin çapı düşünülebilecek her ölçekten çok daha büyüktür. AOL ve Time Warner birleşmesiyle 2000 anonim şirket yaratıldı; oluşan en büyük küresel medya oyuncusu 350 milyar dolar değerindeydi; yani 1983'ün en büyük iş anlaşmasından 1000 kat daha büyüktür (2).

Zirveye yerleşen on medya şirketi AOL Time Warner, Disney, General Electric, News Corporation, Viacom, Vivendi, Sony, Bertelsmann, AT&T ve Liberty Media oldu. Ve bunlar gerçekten küresel anonim şirketlerdir. İngiltere, Avustralya ve Asya'daki geniş çaplı mülkiyetinin, Amerika'da Fox televizyonu sahipliğinin yanı sıra, Rupert Murdoch, Hughes Electronics'in mal varlığının denetimini de ele geçiriyor ve bu durum News Corporation'a Latin Amerika'daki programlama üzerinde artan bir etki kazandırıyor.

TEHLİKELİ MERKEZİLEŞME

Merkezileşme yalnızca bir rakibin aynı sektördeki bir başkasını satın aldığı yatay bir süreç değil, aynı zamanda hizmet dağıtım ya da üretim sistemine sahip olan bir kuruluşun, örneğin içerik sağlayan diğerlerini yutmasıyla ilerleyen dikey bir süreçtir. Dikey merkezileşmenin belirli biçimleri, medya çoğulculuğu açısından özellikle endişe vericidir. Dağıtım ağlarını denetim altında tutan şirketler, bu konumlarını daha çok kendi medya gruplarının bilişim ve program hizmetlerini dağıtacak "kapı bekçileri" olarak kullanmaya yöneli-



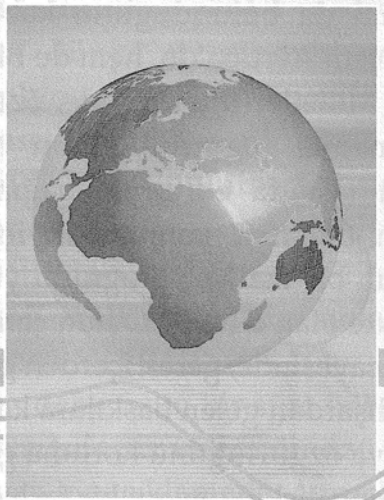
Geçen on yılda, genişleyen bilişim sektöründe yaratılan iş sayısında ani bir artış görüldü; ama bu imkanların çoğu kötüleşen bir istihdam ortamında ortaya çıkıyor. Yani, daha az güvenlilik, daha az sosyal koruma, esneklik ve daha uzun çalışma saatleri için artan talepler. Bunların hepsi de medyanın ve bilginin kalitesi konusundaki derin bir endişeye katkıda bulunuyor.

yor ve böylece serbest erişimi sınırlıyorlar.

Büyük medya şirketlerini sürünün geri kalanından ayıran şey, sadece ölçekleri değil, aynı zamanda küresel dağıtım ağlarıdır. Örneğin, Time Warner ve Disney gelirlerinin büyük çoğunluğunu hala Amerika'dan sağlıyorlar; ama her iki şirket de Amerika dışı satışların on yıl içinde gelirlerinin çoğunluğunu oluşturmasını hedefliyor ve öteki medya devlerinin hepsi benzer bir konumda olmak için harekete geçiyorlar.

İfade özgürlüğüne yönelik tehlikeler tüm açıklığıyla ortadadır. Washington'daki Kamusal Alanda Dürüstlük Merkezi'nin önceki başkanı Charles Lewis'e göre; "Medya imparatorları, medya içeriğini ve dağıtımını denetliyorlarsa, o zaman görüş ve bilgi çeşitliliğinin derecesi ve yelpazesi konusunda bir kilite sahip oluyorlar demektir. Ticari ve siyasi gücün bu şekilde ele geçirilişi, her türden demokrasi için gizil bir tehlikedir."

Birçoğu medya ile iktidarın yürütümü arasında sağlıklı bir karşıtlaşmaya taraftar olan siyasetçiler bile, sonunda küresel medyanın giderek demokratik hesap sorulabilirlik çemberinin dışına çıktığını ve dizginlenmesi gerektiğini kabul etmeye başladılar. Ama küresel medya ortamını düzenleyecek güvenilir uluslararası yönetişim biçimlerinin yokluğu, bunu olanak-



Merkezileşme yalnızca bir rakibin aynı sektördeki bir başkasını satın aldığı yatay bir süreç değil, aynı zamanda hizmet dağıtım ya da üretim sistemine sahip olan bir kuruluşun, örneğin içerik sağlayan diğerlerini yutmasıyla ilerleyen dikey bir süreçtir. Dikey merkezileşmenin belirli biçimleri, medya çoğulculuğu açısından özellikle endişe vericidir.

sız kılmasa bile güçleştiriyor.

Avrupa'da ve Amerika'da, medya sahipliği tehdidini göğüsleme konusunda, yetkili makamlarca gaflete varan acınası bir acizlik sergilenmiştir. Tehdidi göğüslemek yerine, medya sahipliği konusunda ülke içinde ve dışında varolan düzenlemelerin kaldırılmasını, milyonlar harcanan lobicilik kampanyalarına dayanarak talep etmekte olan sanayi oyuncularının isteklerini kabul etme yönünde bir eğilim oluşmuştur.

Brüksel'de, Avrupa medya kuruluşlarının azgın lobiciliğine boyun eğen Avrupa Komisyonu, 14 yıl önce verdiği çoğulculuğu koruma ve büyük medyanın gücünü sınırlama sözlerini tutmadı; bu durum 2005'te, şu sıralar Avrupa düzeyinde medya çoğulculuğunu koruyacak yasalar çıkarılmasını talep eden Avrupalı parlamenterleri isyan ettirdi.

Amerika'da, medya kuruluşları, mülkiyetin aşırı yoğunlaşmasını önlemeye yönelik federal yasaları kaldırmak için son yıllarda bir milyar dolar harcadılar (3).

Medya sanayi, herhangi bir kısıtlamaya maruz kalmak şöyle dursun, bundan önce kabul görmüş, pazarın kendi başına çoğulculuğu koruyamayacağı ve bilişim ürünleri ile gazeteciliğin onları piyasa koşulları içinde özel kılan toplumsal, kültürel ve demokratik bir değer taşıdığı şeklindeki görüşlere gittikçe daha çok meydan okuyor.

BASIN ÖZGÜRLÜĞÜ VE ÇOĞULCULUK TEHDİT ALTINDA

Gazeteciler, sivil toplumdan başkaları ve gittikçe endişeli bir siyasal topluluk, halkın tamamen izlenme oranları, karlar ve ticari hedefler gibi piyasa buyrultuları tarafından biçimlendirilmeyen bilişim hizmetlerine ihtiyaç duyulduğu konusunda diretiyor. Bu kesimler, çoğulculuğu koruyacak ve kültürel çeşitliliği güçlendirecek uygun kurallar koymanın zamanı olduğunu savunuyorlar.

Bu çıkar çatışması, çoktandır sürdürülen ve bilgilenmenin temel bir hak olduğunu kabul eden ilkeler üzerinde yoğunlaşıyor. Uluslararası hukuk, ama özellikle Avrupa Komisyonu'nun ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 10. Maddesiyle ilgili içtihadı bu konuya ışık tutmaktadır. Bu hukuk, bilgilenme hakkı sahibinin yurttaş olduğunu; onun bununla bağlantılı biçimde gazetecilerce sunulan bilginin, ne kamu yetkililerinin ve ne de anlamlı biçimde özel sektörün dıştan müdahalesi olmaksızın, haberler söz konusu olduğunda gerçeğe uygun biçimde, görüş ve kanaatler söz konusu olduğunda ise dürüstçe iletilmesini talep etme hakkının da bulunduğunu kabul eder. Hem Avrupa'da, hem de Birleşmiş Milletler düzleminde, özellikle medya çoğulculuğunun tanımlanmasında editöryal bağımsızlığın önemini kanıtlamak için on yıllık bir faaliyet programı yürütmekte olan UNESCO'nun çalışmaları sayesinde, gerek içerden gerekse dışardan gelen baskılara karşı medya özgürlüğünü koruma gerekliliğine ilişkin yaygın bir farkındalık oluştu.

Bu kaygılar ulusal düzeyde yıllardır açıkça dile getirilmekteydi, ama küresel medya çağında, özellikle ulusal ve bölgesel kültürel değer ve geleneklerin baskı altına alındığı bir zamanda çok daha önemli duruma geldiler.

Son yıllarda tehlikelere ışık tutan pek çok çalışma yapmış bir yazar ve akademisyen olan Robert McChesney, küresel medya holdinglerinin kültürün ve çoğulculuğun karşısına diktiği tehditleri açıkça ve tok sesle söyledi.

McChesney şöyle yazıyor: **"Küresel ticari medya düzeni, ölçülüp biçildiğinde karlılığın önünde engel oluşturuyorsa, hiçbir geleneğe veya adete saygı duymayacak olması bakımından radikal-**

dir. Ama siyasal açıdan son tahlilde tutucudur; çünkü medya devleri dünya üzerindeki mevcut toplumsal yapının önemli faydalanıcılarıdır ve mülkiyet düzeninde veya toplumsal ilişkilerde her hangi bir büyük değişiklik - özellikle ticari girişimciliğin gücünü azalttığı ölçüde- onların çıkarına değildir. (4)" Yine, 12 yıldan daha uzun bir süre önce yapılan çığır açıcı ve günümüzü yankılayan bir açıklamada, Avrupa Konseyi dünyanın her yerinde sahip çıkılması gereken daveti şöyle özetledi: **"Ne yayıncılar ve mülk sahipleri ne de gazeteciler haberlerin kendi malları olduğunu düşünmelidir. Haber kuruluşları bilgiye bir meta gibi değil, tersine, yurttaşların temel bir hakkı olarak yaklaşmalıdırlar (5)."**

Basitçe söylenirse bu, haber kuruluşlarının girişimsel hedeflerinin, çoğulculuğu ve bilgilenme hakkını korumak için, gerektiğinde sınırlanması anlamına gelir. Ayrıca, medya, sahiplik ve yönetim sorunlarında, yurttaşların medyaya sahip olanları ve onların ekonomik çıkarlarının kapsamını öğrenmesini olanaklı kılan bir saydamlık sergilemelidir.

Yayıncılar ve mülk sahipleri kendi ideolojik yönelimlerinin etik ve gerçeğe sadık haberciliğin ve kanaat beyanının mutlak gerekleriyle sınırlandığını kabul etmeliler. Nihayet, yurttaşların temel bilgilenme hakkının biricik güvencesi, gazetecilerin ifade özgürlüğüdür. Vicdanına göre davranma ve meslek sırrını koruma haklarının yasal olarak himaye edilmesi için. gazetecilerin kampanyalar düzenlemesinin nedeni budur.

HABER-EĞLENCE

Bugün sıradan ve düşük kaliteli *haber-eğlence*, genişleyen bir reklam pazarına dahil olmak için küresel medya kuruluşları tarafından kullanılan bir koçbaşıdır. Televizyonda standartları düşüren, yapımcıların ve habercilerin moralini bozan popülist, seyirci kapmaya yönelik gıdıklama ve yaşam tarzı izlenceleri lehine kalite, yaygın biçimde kurban ediliyor.

Gazeteciler, küresel düzeyde, bu sürece karşı editoryal bağımsızlığı, etik standartları ve medya çalışanlarının sosyal haklarını güçlendirecek atımları talep eden geniş çaplı bir kampanya başlattılar.

2004'te, Uluslararası Gazeteciler Federasyonu'nun Yunanistan'daki dünya kongresinde, küresel med-

yanın büyüyen gücünü dizginlemek için sivil toplumla ve medya sektörünü aşan koalisyonlar kurmayı amaçlayan kapsamlı bir politikalar dizisi benimsendi (6).

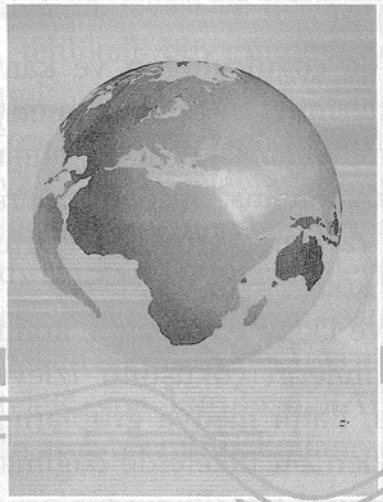
Gazeteciler ve medya sendikaları hızlı bir biçimde yer edinmekte olan serbest çalışmadaki artıştan özellikle kaygılılar. İşverenler serbest çalışan işçileri çekirdek işgücünden; yani genellikle ya yasayla ya da toplu sözleşmeler yoluyla daha iyi korunan gruptan ayırmaya çalışıyorlar. Serbest çalışan işçiler, muhtemelen toplu pazarlık düzenleriyle daha az temsil ediliyorlar, aldıkları sosyal yardımlar ve refah düzeyleri düşük ve örgütlü sendikal hareket tarafından çok daha az kapsanıyorlar.

GAZETECİLER BASKI ALTINDA

Bütün istihdam alanlarındaki gazeteciler baskı altındadır. Onlardan gittikçe "çok nitelikli" olmaları, kelime işlem, ses kaydı, hareketli veya hareketsiz görüntüler için kamera kullanma ve gerektiğinde kamera veya mikrofon karşısına çıkma gibi işleri rahatlıkla becerecek bir kapasiteyle donanmaları isteniyor. Bu işlevlerin çoğu, sayısallaştırmanın bir sonucu olarak şimdi tek bir etkinliğe sıkıştırılıyor. Tümleşik medya ortamına uygun düşen çok yönlü kapasiteler geliştirme dürtüsüyle, yaratıcılık kıyıya itiliyor.

İstihdamın yapısında meydana gelen bu çarpıcı değişiklik, gazeteciler olarak bizi bilgi-işlem işlerindeki binlerce başka kişiyle buluşturuyor. Uzaktan çevrimiçi yayıncılığa ve veri toplamaya uygun yeni çalışma biçimleri ortaya çıkıyor. Bu yeni işçilerin çoğu gazetecilik işi yapıyor ama çoğunlukla gazeteciler olarak tanımlanmıyor ve gazetecilik standartları ve etiği gibi kavramlara kıymet vermeyen şirketlerde çalışıyorlar. Özellikle ulusal düzeydeki geleneksel medya şirketlerinin çoğu, topluma karşı daha büyük bir sorumluluk taşıması nedeniyle gazeteciliğin kültürel bir boyutu bulunduğunu daima takdir ettikleri halde, yeni çoklumedya oyuncuları bilgiyi sadece bir meta olarak görüyor ve işaretlerini küresel medya şeflerinden alıyorlar.

Modern medyada çalışmanın gerçekliği, iş için kıran kırana bir rekabetin yaşandığı, yaratıcıların artan bir sömürüye maruz kaldığı, standartların ve etik davranışın yoğun bir baskı altında olduğu



İstihdamın yapısındaki değişiklik, gazeteciler olarak bizi bilgi-işlem işlerindeki binlerce başka kişiyle buluşturuyor. Uzaktan çevrimiçi yayıncılığa ve veri toplamaya uygun yeni çalışma biçimleri ortaya çıkıyor. Bu yeni işçiler çoğunlukla gazeteciler olarak tanımlanmıyor ve gazetecilik standartları ve etiği gibi kavramlara kıymet vermeyen şirketlerde çalışıyorlar.

zorlu bir ortamın gerçekliğidir. Medya sanayinin şeflerine göre, bütün bunlar, emeğe ilişkin düzenlemenin artık günü geçmiş ve gereksiz hale geldiği kaçınılmaz bir değişim sürecinin parçasıdır.

Ayrıca, bu medya şefleri, durmadan daha bol sayıda medya grubu yönündeki eğilimin, medyadaki gelişimin kaçınılmaz bir sonucu olduğunu; içinde kanal sayısındaki artışı, sayısal (dijital) medyanın ortaya çıkışını, ayrıca radyo-televizyon yayıncılığı, bilgisayarlaşma ve telekomünikasyon arasındaki yakınsamayı barındıran bu gelişimin medya merkezileşmesini ve çapraz-medya sahipliğinin usullerini ıskartaya çıkardığını ileri sürüyorlar. Ama bu gerçekten doğru mu? Deneyim başka türlü düşündürtüyor. Söz gelimi, ABD'de, Telekomünikasyon Yasası'nın kabul edildiği 1996'dan bu yana az sayıda medya şirketi ABD medyasının büyük bölümünü ele geçirerek başat konuma yükseldi.

Kuralsızlaştırma, AOL Time Warner; Viacom ve Disney gibi şirketlerinin sadece ticari gücünü arttırmakla kalmadı, aynı zamanda onlara siyasal güç kazandırdı. Bu şirketler siyasal bağışlar ve kilit önemdeki siyasetçilere dönük lobi faaliyetleri için muazzam meblağlar harcayarak medya sahipliği konusundaki kuralların çok daha fazlasıyla gevşetilmesini talep ettiler. 2004 yılında ABD'de Cumhuriyetçi Partililerin egemen olduğu

Federal İletişim Komisyonu yeni medya sahipliği kurallarını getirdiği zaman pahalı kampanyalarından zaferle çıktıklarını düşünmüşlerdi. Ama bir şok yaşadılar.

Çarpıcı biçimde, yıllardır en koyu Cumhuriyetçi Parti yönetime rağmen ve yine kuralsızlaştırma ve daha fazla merkezileşme için sıkı lobi faaliyeti sürdüren medya holdinglerinin muazzam gücüne rağmen, Amerika'nın dört bir yanındaki yerel topluluklar yeni medya sahipliği kurallarını benimsemeyi açıkça reddettiler.

Halk yerel medya piyasasında büyük medyanın elini güçlendirme girişimini reddettiği için, Amerika'nın metropoliten eyaletleri boyunca, sahiplik konusundaki değişikliklere karşı kamuoyunu harekete geçirmek üzere aralarında sendikaların, insan hakları ve yerel toplulukların yer aldığı sivil toplum gruplarının koalisyonları birleştirildi. Geçen yılın sonunda halkın temelden reddettiği değişikliklerden, Ocak 2006'da resmen vazgeçildi. Bu, yurttaşın yaptırım gücü bakımından muazzam bir zafer ve halkın çoğulculuğu korumak istediğinin açık bir kanıtıydı, ama medyada buna genişçe yer verilmedi.

KAMU HİZMETLERİNİN DEĞERİ

ABD'de çoğulculuğun ve kamu hizmetlerinin değerinin medya gündemindeki eski yerini alması konusunda iyimserlik için kimi nedenler varken, Avrupa'da durum gitgide kötüleşiyor.

Orta ve Doğu Avrupa'da, komünist rejimlerin çöküşünü izleyen yıllarda, Batılı medya gruplarının tecavüzleri bu ülkelerde bağımsız yahut ulusal temelli medya gruplarının gelişimi engelledi veya güçleştirdi.

Bu arada Batı Avrupa'daki ticari medya modelleri çoğulculuk açısından aynı derecede endişe vericidir.

Fransa'da savunma sanayi dahil olmak üzere, büyük iş çevrelerinin Fransız medya piyasasının büyük bölümünü ele geçirmekte olduğuna ilişkin kaygılar ve editöryal bağımsızlığın geleceği konusunda artan korkular var. İngiltere'de, dünyanın önde gelen radyo-televizyon kuruluşlarından biri olan BBC, şimdi hükümetten ve özel medyadan kaynaklanan bir baskı altında ve kamuya ait bir radyo-televizyon kuruluşu olarak ayrıcalıklı statüsü konusundaki eleştirileri savuşturmak için, umutsuz bir çabayla çalı-

şan sayısını takriben 4000 azalttı.

İtalya'da, siyasi ve ticari çıkarlarını tehlikeli bir gündem içinde uyumlaştıran Başbakan Silvio Berlusconi'nin hem özel, hem de kamuya ait radyo-televizyon yayıncılığı üzeride boğucu bir egemenliği vardır. Şirketi Fininvest televizyon piyasasının yüzde 46'sına sahip ve başbakan olarak o, kamuya ait radyo-televizyon kuruluşu RAI üzerinde aşırı bir nüfuz kullanıyor.

GENİŞ ÇAPLI BİR BUNALIM

Haber merkezlerinde çalışırken ticari buyrultuların dikkate alınmasına yol açan bütün bu gelişmeler, gazetecilik kalitesini derinden baltalıyor. Avrupa'nın en güçlü medya patronları editöryal bütçeleri, eğitim harcamalarını ve araştırmacı gazeteciliği adam akıllı buduyorlar. Almanya'da, ülkede çalışan bütün gazetecilerin neredeyse yarısı serbest çalışan olarak veya istikrarsız istihdam koşullarında çalışıyorlar ve medya kalitesinin düşmesi konusunda ciddi korkular var.

Macaristan'da, tam istihdamla çalıştırılan tek bir gazeteci yok. Hepsi, sosyal yardımlardan ve iyi düzenlenmiş bir medya işgücü piyasasında tartışmasız kabul edilmiş haklardan yararlanmayı onlardan esirgeyen bir çeşit sözleşmeye bağlılar.

Bu, geniş çaplı bir kriz alanı. Sorun sadece editöryal eğitim, araştırmacı gazetecilik ve habercilik faaliyetleri alanlarında yatırımların gerilemesi olarak görülemez; hem siyasal alandan, hem de özel kesimden kaynaklanan kamusal radyo-televizyon yayıncılığı modellerini zayıflatmayı amaçlayan ortak çabalar da buna eşlik etti.

Danimarka, Portekiz ve İtalya'da, hükümetler kendi ulusal-kamusal radyo-televizyon kuruluşlarını etkin biçimde baltalıyorlar. İngiltere'de BBC'nin bağımsız statüsü, bu kuruluşun reformdan geçirilmesi için lobi yapan ticari gruplarca tehdit ediliyor. Eski Sovyetler Birliği ülkelerinde, devlet-denetimli televizyon sistemlerinin dışında gerçek anlamda kumu hizmeti kurumları yaratmak için harcanmış ciddi bir çaba hemen hemen görülmedi.

Kamuya ait bağımsız radyo-televizyon yayıncılığı modelini koruma çabalarının olduğu yerlerde bile, program yapımcılığını geliştirecek, spor karşılaşmalarını yayınlama haklarını alacak, yeni abonelikler başlatacak ve ödediğin kadar

izle kanalları açacak kullanılabilir nakit paraya sahip büyük küresel medya gruplarının devasa kaynaklarıyla boy ölçüşmeye kalkıştıklarında, kamuya ait radyo-televizyon kuruluşlarının, sınırlı mali kaynaklar nedeniyle pek şansı yok.

Parasal kaynak yokluğu, kötü yönetim ve kamu hizmet kurumlarının yaşamlarını sürdürmede gösterilen tuhaf ihmal nedeniyle, dünyanın her yerinde kamusal radyo-televizyon yayıncılığı kriz içindedir.

Sonuç olarak, çok uzun süredir medya kalitesi bakımından bir mihenk taşı işlevi gördüğü için, kamu radyo-televizyon yayıncılığının standartları sulandırılıyor.

HAREKETE GEÇME ZAMANI

Özetle, medyada küreselleşme krizinin tam ortasında, bir sorunlar dizisi -standartlar, sahiplik, ifade özgürlüğü- etrafında öyle kapsamlı bir mücadele dönüyor ki medya ve gazetecilikte kamu çıkarı ile kar amaçlı ticari yaklaşım arasındaki geleneksel olarak kırılgan ilişkide dengeyi yeniden kuracak bir strateji acil bir gereksinimdir.

Demokratik hükümetlerin ifade özgürlüğünün ana ilkelerini savunacaklarına ilişkin uzun süredir bağlı kalınmış taahhütlerinden cayıyormuş izlenimini verdikleri bir sırada, bu kolay olmayabilir. Ancak, ticari çıkarların halkın haklarını ezip geçmeye başladığı bir dünyada, gazeteciliğin, onun siyasal iktidarın ve şirket iktidarının kullanılışı üzerinde bir denetçi olarak geleneksel rolünün ve bu mesleğe başlayanlar açısından işin kalitesinin geleceği hiç de parlak değildir.

NOTLAR

(1). Bkz, ILO'nun Bilgi Toplumu Sempozyumu 2000 raporu.

(2). Ben H. Bagdikian, *The Media Monopoly*, altıncı baskı (Beacon Pres, 2000).

(3). Bkz, Kamusal Alanda Dürüstlük Merkezi'nin raporu, www.publicintegrity.org'da

(4). Robert W. McChesney, "The New Global Media; It'a a Small World of Big Conglomerates", *The Nation Magazine*, 29 Kasım, 1999.

(5). Avrupa Konseyi'nin gazetecilik etiği konusundaki 1003 (1993) sayılı kararı Parlamenterler Meclisi tarafından benimsendi.

(6). Bakın, www.ifj.org.