

**ÇALIŞMA HAYATI AÇISINDAN SOSYAL  
DAMPİNG'İN KONTROLÜ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Ufuk ÖZER

2008

**T.C.  
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞMA HAYATI AÇISINDAN SOSYAL DAMPİNG'İN  
KONTROLÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Tez Danışmanı  
Yrd. Doç. Dr. Bünyamin BACAĞ**

**Hazırlayan  
Ufuk ÖZER**

**Çanakkale-2008**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,  
Ufuk ÖZER'e ait "Çalışma Hayatı Açısından Sosyal Damping'in Kontrolü" adlı  
çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim  
Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan  
Yrd. Doç. Dr. Binyamin BACAK (Danışman)

Üye  
Yrd. Doç. Dr. Mahir GÜMÜŞ

Üye  
Yrd. Doç. Dr. Suat UĞUR

Üye  
Yrd. Doç. Dr. Mustafa GÖRÜN

Üye  
Yrd. Doç. Dr. Ersin KAVİ

## ÖZET

Küreselleşme ile beraber uluslararası ticaret ve yabancı yatırımlar da yoğunluk kazanmıştır. Geri kalmış ülkelerin de bu alanlarda rekabet gücü kazanmaya başlamaları, gelişmiş ülkelere tehdit olarak algılanmıştır. Temel varsayımları çalışma ve çevre standartlarının rekabet edebilirlik ve yatırım cazibesi üzerinde etkili olacağı olan bu ülkeler, sosyal damping kavramını tartışmaya açmışlardır.

Çeşitli ekonomik ve sosyal sonuçlara sebep olacağından hareketle sosyal damping; dünyada uluslararası serbest ticarete açık ülkelerin tümü açısından önem taşımaktadır. Uluslararası ticaretin hızla arttığı günümüzde sosyal damping iddiasının incelenmesi ahlaki ve ekonomik açıdan zorunlu hale gelmiştir. Çalışma ve çevre standartlarının uluslararası ticaret kurallarına dahil edilmesi gerektiği fikri, özellikle gelişmekte olan ve geri kalmış ülkeler açısından oldukça önemlidir. Çalışma standartları yönüyle çalışanları, çevre standartları yönüyle de toplumu doğrudan ilgilendiren bu konunun irdelenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada, sosyal damping kavramı teorik çerçevesi, kapsamı ve kontrolü açısından incelenmeye çalışılacaktır. Bu amaçla, birinci bölümde kavrama dair tanımlamalar yapılacak, argümanları irdelenecek ve kapsamı belirlenecektir. İkinci bölümde, kavramın çalışma hayatındaki yansımalarına değinilecek ve son bölümde de kontrolüne ilişkin girişimlere yer verilecektir. Sonuç olarak, sosyal damping kavramı; teorik geçerliliği, içeriği ve kontrolü açısından değerlendirilecektir.

## ABSTRACT

International trade and foreign investments got intensive with globalization. The fact that undeveloped countries are competitively becoming powerful in this field is regarded as a threat by developed countries. Developed countries assuming that labour and environment standards will be influential on competitiveness and investment attraction set out to have social dumping discussed.

Social dumping gained importance in terms of all of the countries open to international free trade in the world because it will result in various economical and social outcomes. At the present when international trade is increasing, it has ethically and economically become obligatory that the assertion of social dumping should be examined. The idea that labour and environment standards must be involved in the international trade rules is of great importance for undeveloped and underdeveloped countries. This subject which is directly related to the workers in terms of labour standards and society in terms of environmental standards must be handled.

In this study, the concept of social dumping has been dealt with in terms of its theoretical framework, content and control. For this aiming; in the first section, the describings will done which they are concerning to the concept and its datums will examine and its contents will determinate. In the second section, the study will touch for the effects in working life of the concept and also the last section will points out the undertaking for the control of concept, finally the concept of social dumping will discussing about its theoretical validity, containing and the control.

## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	iii
<b>KISALTMALAR CETVELİ</b> .....	vi
<b>TABLolar VE ŞEKİLLER CETVELİ</b> .....	vii
<b>ÖNSÖZ</b> .....	viii
<b>GİRİŞ</b> .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### SOSYAL DAMPİNG KAVRAMI VE ARGÜMANLARI

<b>1. SOSYAL DAMPİNG KAVRAMI</b> .....	6
1.1. Damping Kavramı.....	8
1.2. Sosyal Damping'in Tanımı.....	9
1.3. Ekolojik Damping.....	12
<b>2. SOSYAL DAMPİNG'İN ARGÜMANLARI</b> .....	14
2.1. Haksız Rekabet.....	14
2.2. Dibe Yarış.....	16
2.3. Verimlilik .....	17
2.4. İnsan Hakları .....	19
2.5. Gizli Korumacılık .....	21
2.6. Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisi.....	22
2.7. Ulusal Egemenlik .....	23
<b>3. SOSYAL DAMPİNG'İN KAPSAMI</b> .....	25
3.1. Zorla Çalıştırma.....	28
3.2. Ayrımcılıkla İlgili Haklar.....	30
3.3. Asgari Yaş.....	31
3.4. Sendika Hakkı.....	32
3.5. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı.....	33
3.6. Yönetime Katılma Hakkı.....	35
3.7. İş Güvencesi.....	36
3.8. Diğer Haklar.....	37

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL DAMPİNG'İN GENEL GÖRÜNÜMÜ

<b>1. SOSYAL DAMPİNG TARTIŞMALARININ ARKAPLANI.....</b>	<b>38</b>
1.1. Sosyal Damping ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar.....	38
1.2. Küresel Ticaret ve Rekabet.....	40
1.3. Sosyal Damping ve Sosyal Politikalar.....	43
<b>2. ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL DAMPİNG.....</b>	<b>47</b>
2.1. İstihdam Yapısındaki Değişimler.....	47
2.1.1. Kayıtdışı İstihdam.....	47
2.1.2. Kadın İstihdamı.....	49
2.1.3. Çocuk İstihdamı.....	53
2.1.4. Taşeronlaşma.....	57
2.2. Çalışma Şartlarındaki Değişimler.....	58
2.2.1. Sendikal Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sistemi.....	58
2.2.2. Ücretler.....	65
2.2.3. Çalışma Süreleri.....	68
2.2.4. İş Güvenliği ve Sağlığı.....	70
2.2.5. Esneklik Uygulamaları.....	73

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SOSYAL DAMPİNGİN KONTROLÜ

<b>1. ULUSLARARASI KURULUŞLARIN GİRİŞİMLERİ.....</b>	<b>75</b>
1.1. Birleşmiş Milletler.....	76
1.1.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.....	76
1.1.2. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ( Global Compact ).....	77
1.1.3. Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınmaya İlişkin UNEP Deklarasyonu.....	79
1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü.....	81
1.2.1. Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi.....	83
1.2.2. Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi.....	85

1.3.	Avrupa Konseyi.....	87
1.3.1.	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	87
1.3.2.	Avrupa Sosyal Şartı.....	89
1.4.	Avrupa Birliği.....	91
1.4.1.	İşçilerin Sosyal Hakları Topluluk Şartı.....	93
1.4.2.	Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı.....	94
1.4.3.	Yeşil Rapor.....	97
1.5.	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü.....	98
<b>2.</b>	<b>TİCARET ANTLAŞMALARI YOLUYLA KONTROLÜ.....</b>	<b>101</b>
2.1.	Küresel Ticaret Antlaşmaları.....	101
2.2.	Bölgesel Ticaret Antlaşmaları.....	102
2.3.	Ticaret Antlaşmalarında Tek Taraflı Düzenlemeler.....	104
<b>3.</b>	<b>SİVİL TOPLUM KURULUŞLARININ GİRİŞİMLERİ.....</b>	<b>105</b>
3.1.	Ceres İlkeleri.....	105
3.2.	Caux İlkeleri.....	107
3.3.	FTSE4Good İndeksi.....	108
3.4.	Küresel Sullivan İlkeleri.....	109
3.5.	Küresel Raporlama Girişimi.....	110
3.6.	SA8000 Standardı.....	111
3.7.	ISO 26000 Standardı.....	113
3.8.	Hesap Verilebilirlik 1000 (AA1000).....	113
3.9.	Küresel Kurumsal Vatandaşlık Deklarasyonu.....	113
<b>4.</b>	<b>ŞİRKETLERİN SOSYAL DAVRANIŞ KODLARI.....</b>	<b>114</b>
<b>5.</b>	<b>TÜKETİCİ DENETİMİ VE SOSYAL ETİKETLEME.....</b>	<b>115</b>
	<b>SONUÇ.....</b>	<b>118</b>
	<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>121</b>



## KISALTMALAR CETVELİ

<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>AİHS</b>	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
<b>ASŞ</b>	: Avrupa Sosyal Şartı
<b>AT</b>	: Avrupa Topluluğu
<b>Bkz.</b>	: bakınız
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>CE</b>	: Council of Europe
<b>CEC</b>	: Commission of The European Communities
<b>CEPAA</b>	: Council on Economic Priorities Accreditation Agency
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>ÇUŞ</b>	: Çokuluslu Şirket
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>Ed.</b>	: Editors
<b>FDI</b>	: Foreign Direct Investment
<b>GATT</b>	: Tarifeler ve Ticaret Genel Anlaşması
<b>ILO</b>	: International Labour Organization
<b>NAFTA</b>	: North American Free Trade Agreement
<b>NAALC</b>	: North American Agreement of Labor Cooperation
<b>OECD</b>	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>p.</b>	: Page
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>SAI</b>	: Social Accountability International
<b>SBE</b>	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
<b>STK</b>	: Sivil Toplum Kuruluşu
<b>T.İ.S.</b>	: Toplu İş Sözleşmesi
<b>TİSK</b>	: Türk İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜSİAD</b>	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
<b>UNCTAD</b>	: United Nations Conference on Trade and Development
<b>UNEP</b>	: The United Nations Environment Programme
<b>Üni.</b>	: Üniversite
<b>WTO</b>	: World Trade Organization
<b>v.b.</b>	: ve benzeri
<b>v.d.</b>	: ve diğerleri
<b>Vol.</b>	: Volume

## TABLOLAR VE ŞEKİLLER CETVELİ

<b>Tablo 1</b>	: Dünya İhracatı ve İhracatın Yüzdelerik Değişimi (1980-2002).....	41
<b>Tablo 2</b>	: Dünya İthalatı ve İthalatın Yüzdelerik Değişimi (1980-2002).....	42
<b>Tablo 3</b>	: Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam (1990-2007).....	48
<b>Tablo 4</b>	: Serbest Bölgelerde Toplam İstihdam ve Kadınların Oranları.....	50
<b>Tablo 5</b>	: Türkiye’de İşgücünün Durumu (1995-2006).....	51
<b>Tablo 6</b>	: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılmama Nedenleri (2006).....	51
<b>Tablo 7</b>	: Türkiye’de Çocuk İstihdamının Yapısı.....	54
<b>Tablo 8</b>	: Türkiye’de Sendikalaşma Oranları (2000-2008).....	60
<b>Tablo 9</b>	: Yıllar İtibarıyla İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri.....	63
<b>Tablo 10</b>	: Dünya’da Tahmin Edilen Ölümcül İş Kazaları.....	71
<b>Tablo 11</b>	: Avrupa Sosyal Şartı ve Sosyal Haklar.....	90
<b>Şekil 1</b>	: Dünya’da 5-14 Yaş Arası Çocuk İşçi Oranları.....	53
<b>Şekil 2</b>	: İmalat San. Uluslararası Ücret Farklılıkları (Asya/ABD).....	66
<b>Şekil 3</b>	: İmalat San. Uluslararası Ücret Farklılıkları (Latin Amerika/ABD). 67	
<b>Şekil 4</b>	: Bazı Ülkelerde Çalışma Süreleri.....	69
<b>Şekil 5</b>	: Sektörlere Göre İş Kazalarının Oranı.....	72

## ÖNSÖZ

Özellikle teknolojik alanda meydana gelen değişimler, küreselleşme olgusuyla birlikte dünyayı küçültmüş, işletmelerin küresel rekabet içinde başarılı olma mücadelesi, üretim biçiminde ve çalışma ilişkilerinde yeni gelişmelere yol açmıştır. Hükümetler, uluslararası rekabet koşullarına ayak uydurabilmenin bir ön şartı olarak, yurttaşlarının sosyal haklarında aşınmalara göz yummakta ve işçilerin çalışma şartlarındaki düzenlemeleri piyasanın hâkimiyetine bırakmaktadırlar.

Son dönemlerde popülaritesi giderek artan “sosyal damping” kavramı, temel çalışma koşulları ve sosyal haklar yönüyle, insan haklarının çok önemli bir alanında önemli bir yer teşkil etmektedir. Küresel ekonominin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerinin, çalışan kitlelerin insan onuruna yakışmayacak hallere zorlanması tehlikesinin dikkatle incelenmesi ve gerekli önlemlerin alınması toplumsal barış ve insan hakları açısından kaçınılmaz olmaktadır.

Çalışmanın, özellikle çalışma standartları, çalışma ilişkileri ve ekonomik ve sosyal haklar alanındaki araştırmacılara konuyla ilgili belirlemelerinde yardımcı olmasını dilerim.

Konunun araştırılması ve yazılması sürecinde beni yönlendiren, büyük sabır ve güvenle destek olan tez danışmanım Yrd.Doç.Dr. Bünyamin BACAK’a, ilgilerini esirgemeksizin çalışmanın şekillenmesini sağlayan Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı’nın değerli öğretim üyelerine, zorlu yazım sürecinde teknik ve lojistik yardımını aldığım sevgili arkadaşım Uzm. Can KÜZECİ’ye, daima desteklerini aldığım değerli aileme, saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Ufuk ÖZER

## GİRİŞ

Piyasa ekonomisine dayalı ülkelerde, 1970'li yılların sonundan beri egemen hale gelen yeni liberal anlayış, işgücü piyasasının düzenlenmesi de içinde olmak üzere, devletin ekonomideki rolünün yeniden belirlenmesi gerektiğini önermektedir. Devletin temel işlevlerinden biri olan düzenleme, bir dengesizlik faktörü, pazarların iyi işleyişinin engeli ve büyüme, istihdam ve hatta gelir dağılımı konusundaki başarıların gerilemesinin bir nedeni olarak düşünülmektedir. Sanayileşmiş ülkelerde koruyucu devlet ve işgücü piyasasının düzenlenmesi, işsizliğin giderek artmasının ve sürekliliğinin başlıca nedenleri arasında algılanmaktadır. Yüksek çalışma standartları sağlayarak ekonominin yapısal değişimini engelledikleri kanısı yaygınlaşmaktadır. Dolayısıyla piyasa güçlerine uygun olarak dengeye gelecek biçimde işgücü piyasasını esnekleştirmek için kuralsızlaştırma ve refah devletinin rolünü azaltma eğilimi taşıyan bir politika tavsiye edilmektedir. Bu tür bir politika yeni liberal hükümetlerin iktidarda olduğu pek çok ülkede uygulamaya konulmaktadır.

Yeni liberal anlayışa uygun olarak işgücü piyasasının kuralsızlaştırılması yalnızca sanayileşmiş ülkelerde değil, aynı zamanda gelişmekte olan çok sayıda ülkede de yaygınlaşmaktadır. Sanayileşmiş ülkeler bağlamında ileri sürülen klasik kanıtlar arasında, işgücü piyasasını düzenlemenin dağıtıcı etkisinin sakıncaları üzerinde de durulmaktadır. Bu ideolojik yeniden dönüşe koşut olarak, değişim isteğinin iki gerekçesi bulunmaktadır. İlk gerekçe, uluslararası düzeyde rekabet gereğidir. Küreselleşmeden ileri gelen uluslararası rekabetin yoğunlaşması, ücretler de içinde olmak üzere, maliyetleri azaltmayı ve üretim sistemini esnekleştirmeyi daha çok gerektirdiği kanıtı sıklıkla ileri sürülmekte, bunun da sosyal politika alanındaki kazanımlar üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu arada, artan sermaye akıcılığı yetkili kamu makamları ve çalışanlar karşısında işletmelerin pazarlık gücünü artırmaktadır. Çalışanlar yerelleşmenin tehlikelerine karşı güçsüz duruma düşerken, doğrudan yabancı yatırımları çekmek ve bunu sürdürmek isteyen devletler ödünler vermek zorunda kalmaktadırlar.

Son eyrek yüzyılda dünyanın yaşadığı hızlı değişimler, esasen gelişen küresel bir ekonominin sonuçlarıdır. Ekonomik yapının “küresel” olarak nitelendirilmesine sebep olan süreç, birçok ülkenin uluslararası ticarete eklenmesi ile gerçekleşmektedir. Ülkelerde yaşanan serbest piyasa ekonomisine geçiş ve dış piyasalarla bağlanma girişimleri, yabancı yatırımcıların bu ülkelerde yatırımlar yapmalarına imkân tanımaktadır. Bazı açılardan, gelişmiş ülkelere göre avantajlar taşıyan bu ülkeler, aldıkları yabancı yatırımlar sonucu uluslararası piyasalar için de üretim yapar hale gelmektedirler.

Küreselleşme sürecinde, küresel boyutta ortaya çıkan önemli gelişmelerden biri üretimin de küreselleşmesi, bir diğeri de rekabetin giderek sertleşmesi ve küresel bir nitelik almasıdır. Böylece, uluslararası pazarlarda sert rekabetle karşılaşan firmaların, yeni yönetim/üretim modelleri, esnek firma, esnek çalışma biçimleri, vb. endüstri ilişkileri sistemlerini yakından ilgilendiren gelişmelere olan ilgileri giderek artmaktadır. Öte yandan, küreselleşme sürecinde ulusal sınırları aşan çokuluslu şirketlerin sayısının ve dünya ticaretindeki paylarının artması, bu şirketlerin önemini ve etkinliğini de artırmaktadır. Çokuluslu şirketlerin dolaysız sermaye yatırımları ve küresel mali sermayenin uluslararası hareketi, hükümetlerin ekonomik ve sosyal politikaları ve endüstri ilişkileri sistemini düzenleme gücü üzerinde büyük etki yaratmaktadır.

Gelişmiş ülkelere göre daha düşük ücret seviyelerine sahip olan ülkelerde yatırım yapmanın, üreticiler için yatırım yeri seçiminde önemli bir unsur olabildiği görülmektedir. Bu varsayımdan hareket eden bazı görüşler, düşük ücret seviyelerindeki ülkelerin haksız bir rekabet avantajına sahip olduğunu öne sürmektedirler. Bunun karşısındaki görüşler ise bu durumun ülkeler arasındaki üretim faktörü farklılığından kaynaklanan haklı bir üstünlük olduğunu savunmaktadırlar. Karşılaştırmalı üstünlükler teorisine göre; her ülke bolca sahip olduğu üretim faktörü açısından, aynı faktöre görece daha az sahip olan ülkeye karşı üstünlük elde etmektedir. Dolayısıyla, bol ve ucuz işgücüne sahip ancak kıt teknoloji ve sermayeye sahip gelişmekte olan ülkeler, emek yoğun ürünlerin üretiminde işgücü ve teknoloji açısından zengin olan ülkelere göre daha avantajlıdırlar. Bu yüzden,

gelişmiş ülkeler, çokuluslu şirketlerin üretim süreçlerinin emek yoğun bölümlerinin avantajlı bölgelere kaymasını önlemeye çalışarak rekabet üstünlüklerini ve mevcut istihdam oranlarını korumayı amaçlamaktadırlar. Gelişmiş ülkelerce desteklenen küresel seviyede çalışma normları oluşturulması fikri, çoğu zaman, ülkeler arasındaki üretim maliyetleri farkının giderilmesi amacıyla yöneliktir.

Uluslararası sermaye hareketlerinin serbestleşmesi ile birlikte, gelişmekte olan ülkelere akmaya başlayan sermaye akımları, gelişmiş ülkelerde çeşitli sonuçlar meydana getirmektedir. Daha önce bu ülkelerde üretim yapan bazı sektörlerin gelişmekte olan ülkelere kayması ile bu sektörlerde çalışan işçiler işlerini kaybetmektedirler. Yada yatırımların kaymasını önlemek amacıyla daha az ücret ve daha kötü çalışma şartlarında çalışmayı kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. İşgücü piyasasında yaşanan olumsuzluklar, gelişmiş ülkelerin kamuoyunda geniş bir tepki uyandırmaktadır. Bu olumsuz gelişmelere engel olunması fikri, her geçen gün daha geniş katılımı destek bulmaktadır. Bütün bu tepkiler, ülkeleri dış ticarete korumacılığa yöneltmektedir. Ancak, Tarifeler ve Ticaret Genel Anlaşması ve Dünya Ticaret Örgütü düzenlemeleri ile ülkelerin korumacılık yönündeki uygulamaları yoğun baskı altına alınmıştır. Tarifelerin araç olarak kullanılmaması, tarife dışı korumacı yöntemlerin geliştirilmesine sebep olmaktadır. Sosyal damping iddiası, aksi iddia edilmesine rağmen korumacılık araçlarından biri olarak uygulanmaya çalışılmaktadır.

Düşük çalışma normları ve düşük ücretlerin insan haklarına aykırı olduğu ve haksız rekabete neden olduğu iddiası ile evrensel çalışma standartlarının oluşturulması önerilmektedir. Çalışma standartları gibi çevreye yönelik standartlar da aynı kapsamda değerlendirilmektedir. Gelişmiş ülkelerde uygulanan çevre standartlarından daha kötü koşullar içinde üretim yapan ülkeler, hem haksız rekabete, hem de olumsuz toplumsal sonuçlara yol açmaktadırlar. Bu açıdan, çevre istismarı mutlak önlenmesi gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, geniş bir içeriğe sahip olması ve araştırma alanımızın öncelikleri nedeniyle, çalışmada çevre konusuna kısaca değinilecektir.

Dünya’da çeşitli gelişmişlik seviyelerindeki ülkelerde görülen uygulamalarla, çalışma yaşamındaki bireylerin istismarı, üzerinde önemle durulması gereken bir konu olmaktadır. Toplumsal barış açısından taşıdığı önem dolayısıyla, sosyal damping kavramı ve kontrolüne yönelik kontrol mekanizmalarının tartışılması yerinde olacaktır. Bu açıdan çalışmamızda sosyal damping olgusunun çok yönlü bir analizi yapılmaya çalışılacaktır. İlk bölümde; olgunun, kavramsal çerçevesinin belirlenmesi ve tanımlaması yapılacak, lehinde ve aleyhindeki argümanlar açıklanacaktır. Ayrıca kavramla bağlantısı bulunan çeşitli uluslararası hukuki kaynaklardan hareketle, sosyal dampingin kapsamına giren sosyal haklar ve standartlar belirlenecektir. İkinci bölümde, sosyal damping iddialarının arka planı ve çalışma hayatındaki güncel yansımaları ele alınacaktır. Son bölümde, sosyal dampingin önlenmesine yönelik uluslararası kuruluşlar, sivil toplum örgütleri ve ticaret antlaşmaları kapsamındaki bağlayıcı ve gönüllü girişimler açıklanacaktır. Sonuç bölümünde, çalışmada elde edilen bilgiler değerlendirilmeye çalışılacak ve toplumsal sonuçları açısından değerlendirilecektir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### SOSYAL DAMPİNG KAVRAMI VE ARGÜMANLARI

Küreselleşme olgusu, sosyal yansımaları itibariyle istihdam, gelir dağılımı ve çalışma standartlarının rolü gibi pek çok konuda yeniden düşünmeyi gerektiren bir farklılaşmaya sebep olmuştur. Bu yeni olgulardan biri olarak güncellik kazanan uluslararası serbest ticaret, sanayi devriminden bu yana oluşmuş iktisadi gelişmişlik farklarının yeniden şekillenmesi açısından bir fırsat olarak görülmüştür. Brezilya ve Güney Kore gibi birkaç yeni sanayileşmekte olan ülke tipik “Üçüncü Dünya” ya göre ilerleme kaydetmişlerdir. Bununla beraber Afrika’daki bazı ülkeler “Dördüncü Dünya” olarak isimlendirilen ülkelerin arasına gerilemişlerdir (Broad 1995: 21).

Soğuk savaştan sonra ayakta kalan ideoloji olan liberalizm, tüm etkileriyle uluslararası ticaret teorisinde de hâkimiyet kazanmıştır. Uluslararası ticaretin önündeki kısıtlamalar tek tek kaldırılmış, sanayileşen ülkelere korumacı politikaları kaldırmaları telkin edilmiştir. Sanayileşen ülkelerin Tarifeler ve Ticaret Genel Antlaşması (GATT) ve sonrasında Dünya Ticaret Örgütü (WTO) bünyesinde söz sahibi olmaları, bu örgütlerde kendi lehlerine düzenlemeleri kabul ettirmeyi başarmaları ile serbest ticaret politikalarının önceden kestirilemeyen sonuçları da ortaya çıkmıştır. Daha çok sanayileşmiş ülkeler tarafından ortaya atılan bir teze göre; gelişmekte olan ülkelerin ihracata yönelik üretim sürecinde düşük çalışma standartlarını kullandıkları, bu yüzden hem adil rekabeti ihlal ettikleri hem de sanayileşmiş ülkelerdeki standartların aşınmasına neden oldukları savunulmaktadır. Çalışma standartlarındaki gerilemelerin sebebi olarak kimine göre istenmeyen bir sonuç, kimine göre ise kabul edilmesi gereken bir maliyet avantajı olarak değerlendirilen “sosyal damping” kavramı da bu sonuçlardan biridir. Çalışmanın bu bölümünde, kavramın tanımı yapılarak, lehinde ve aleyhinde savunulan argümanlar verilecek, ayrıca güncel bazı gelişmeler içindeki yeri belirlenmeye çalışılacaktır.



## 1. SOSYAL DAMPİNG KAVRAMI

Sosyal damping, iktisat ve sosyal politika literatüründe sıkça kullanılan bir kavram olmasına rağmen, kesin genel kabul görmüş bir tanımı henüz yapılmamıştır. Bir sosyal olay ve ilişki üzerine etik açıdan yapılan değerlendirmeler, çoğu zaman bilimsel gerçek değil, bir değer yargısının yansımasıdır. Değer yargıları, kişisel dünya görüşü ve etik anlayışından kaynaklanan “iyi” veya “kötü” şeklinde nitlendirmelerde bulunan sübjektif ifadelerdir olarak görülmelidir. Değer yargısında bulunmak; sosyal gerçeğe ilişkin olumlu bir tutum değil; gerçeğin, “olması gerekene” göre şekillendirilmesini amaçlayan normatif bir tutumdur (Erkan 2000: 22). Sosyal damping kavramı da, etik ve değer yargılarıyla olan bağı nedeniyle sübjektif özellikler taşımaktan kurtarılamasa da, somut yansımaları sebebiyle büyük önem arz etmektedir.

Sanayi devriminin ardından değişen üretim yöntemleri çeşitli sosyal sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunlar alternatif sistem arayışlarını tetiklemiş, sosyalist düşünce geliştirmiştir. Hem sosyalist ideolojinin fikirsel etkisiyle oluşan sosyal mücadele hareketleri, hem de sosyalist devrimden kaçınma amacıyla kapitalizm, kendi içinde bir yenilenme geçirmiştir. Kapitalist üretim sürecinden kaynaklanan bu sorunların yıkıcı etkilerini bertaraf etmek üzere sosyal politikalar uygulamaya konmuştur. Bu politikalar temelde insan hakları, özelde ise ücretli çalışanların yaşam ve çalışma şartları ve sosyal güvenlik çerçevesinde yürütülmüştür. Bu politikalar en çok sanayileşmiş Avrupa devletlerinde etkili olmuş, bu devletlerin “refah devleti” olarak anılmalarına yol açacak sonuçlar doğurmuştur (Şaylan 1995: 93-117).

Sağladıkları “refah” itibariyle 1970’lerde zirve noktasına tırmanan bu politikalar 1980’ler sonrasında ortaya çıkan küreselleşme olgusu ve rekabet nedeniyle yavaş yavaş terk edilmeye başlanmış, alışılagelmiş sosyal standartlardan vazgeçilmesi gündeme gelmiştir. Sosyal standartlardaki gerileme tehlikesi sanayileşmiş ülkeleri ithalatta yeni korumacı uygulamaları yürürlüğe koymaya zorlamıştır. Sosyal damping konusu Avrupa Birliği’nde önceleri Yunanistan,

Portekiz ve İspanya'nın üyeliğe kabulü sırasında tartışılmaya başlanmıştır. Son genişleme süreciyle beraber Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri içinde sık sık vurgu yapılan bir konu haline gelmiştir.

Kavramın teorik kökeni küreselleşme sürecindedir. Geçtiğimiz yüzyılın son çeyreğinden itibaren, bilgi işlem ve iletişim teknolojilerinde yaşanan teknolojik gelişmeler ülkeler arasındaki sosyal, kültürel ve ekonomik ilişkileri hızla arttırmıştır. Artan bu ilişkiler ve yeni teknolojilerin dünya genelinde kullanılabilir hale gelmesi, üretim ve yatırım süreçlerinde köklü değişimlere neden olmuştur. Ülkeler arasındaki mal ve para akımları serbestleşirken kişilerin serbest dolaşımı tam manasıyla sağlanamamıştır. Bu durum işçilik maliyetlerinden kaynaklanan maliyet avantajlarının kullanılabilir kalmasına yol açmıştır. Emek arzı açısından zengin olan geri kalmış ve gelişmekte olan ülkeler emek maliyeti açısından karşılaştırmalı üstünlük sağlarken, gelişmiş ülkeler de teknoloji ve sermaye açısından avantajlı durumdadır.

Ancak, özellikle bazı sektörlerde üretimin yabancı yatırımlar ve çokuluslu şirketler aracılığıyla az gelişmiş ülkelere kaymaya başlaması, gelişmiş ülkeleri bazı ürün ve sektörlerde rekabetçiliklerini kaybetme korkusuyla karşı karşıya bırakmıştır. Sosyal damping kavramı, düşük seviyeli sosyal güvenlik koşullarına paralel yüksek uluslararası sermaye çekiciliğine sahip ülkelere mal edilen bu kaygıyı yansıtmaktadır (Congdon 1990: "[http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m1282/is\\_n18\\_v42/ai\\_8859910](http://findarticles.com/p/articles/mi_m1282/is_n18_v42/ai_8859910)"). Bu kaygı, temel sosyal standartların önemsenmediği ulusal ekonomilerde tercih edilen maliyet avantajlarına karşılık, maliyet eşitlenmesine ihtiyaç olduğu fikrini doğurmuştur (Windfuhr 1997: 113). Sosyal damping, böyle bir ortamda gelişmiş ülkelerdeki lobiler tarafından tartışılmaya başlanmış bir kavramdır. Düşük sosyal standartların rekabet edebilirliği arttırıp arttırmadığı üzerindeki tartışmalar halen devam etmektedir.

### 1.1. Damping Kavramı

Damping sözcüğü, uluslararası literatürde yaygınca kullanılan "dumping" sözcüğünün İngilizce söylenişindeki haliyle Türkçe'ye geçmiştir. "Dump" sözcüğü sözlük anlamı itibariyle; süprüntü, boşaltmak, indirmek, "bir yığın veya öbekteki istenmeyen bir şeyleri indirmek veya boşaltmak" gibi anlamlarının yanında güncel bir ifade ile "fazla miktardaki bir şeyi çok düşük bir fiyattan satmak", "yurtiçindeki piyasa fiyatından daha düşük bir fiyatla yurtdışında satmak" anlamına gelmektedir (The Penguin English Dictionary 2003: 431).

Damping; bir malın yabancı ülke pazarında marjinal maliyetinin altında satılması halidir (The Penguin Dictionary of Economics 2003). Bir başka ifade ile; anamalcı üretim düzeninde normal rekabet koşullarına aldirmayarak malların dış pazarlarda zararına satılması şeklinde açıklanmıştır (Hançerlioğlu 1995: 51). İhracat endüstrisindeki bir büyük firmanın malını dış piyasada iç piyasadan daha düşük bir fiyattan satma uygulamasına damping denilmektedir (Seyidoğlu 1999: 174). Damping; bir ülkenin herhangi bir malı kendi pazar değerinin (gerçek maliyetinin) altında bir fiyatla ihraç ederek, ithalatçı ülkelerdeki üreticiler aleyhine o ülkedeki pazar payını arttırması veya iç pazardaki fiyat seviyesini düşürmemek amacıyla ülke içinde satılmayan mallarını dış pazarlarda ucuz fiyatlarla satmasıdır (Tuncer 2001: 12).

Damping olgusu, ilk ortaya çıktığı dönemlerde üretici firmaların stok veya üretim fazlalıklarını iç piyasadaki fiyatları düşürmemek için dünya pazarlarına boşaltmaları anlamında kullanılmıştır. Sonrasında amacı, yöntemi ve etkileri itibariyle farklılıklar gösteren daha değişik uygulamalar ortaya çıkmış, bu farklı uygulamalar üzerinden yeni tanımlamalar yapılmaya girişilmiştir. Farklı bir yaklaşım ile dampingin, gerçek doğal avantajlara veya teknolojik üstünlük, işgücü gibi haklı nedenlere dayanmadan belirli bir ürünün normal değerinin altında bir fiyat ile bir başka ülkeye ihraç edilmesi veya ithal ülkesinde bağlantılı ithalatçı tarafından böyle bir fiyata satışı olarak tanımlanabileceği söylenmektedir (Dirikkan 1996: 4).

Damping'e ilişkin ilk uluslararası tartışma 1927 yılında Cenevre'de gerçekleşen Dünya Ekonomi Konferansı'dır. Bu konferansta kavram üzerinde uzlaşma sağlanamamıştır. Sonrasında damping ilk kez GATT'ın Kennedy Görüşmeleri sırasında (1964-1967) denetlenmesi gereken bir konu olarak ele alınmış ve Anti-Damping Kodu hazırlanmıştır. Kod, 1973-1979 yılları arasındaki Tokyo Görüşmeleri sırasında güncellenerek korunmuştur. Anti Damping uygulamaları bugünde GATT ana sözleşmesinden aktarılarak Dünya Ticaret Örgütü kapsamında belirtilen yöntemlerle soruşturulabilmektedir. Bunun dışında ABD, Kanada, Yeni Zelanda ve İngiltere gibi ülkeler ve Avrupa Birliği gibi ekonomik topluluklar kendi mevzuat çalışmalarını yapmışlardır. Türkiye'de de konuyla ilgili "İthalatta Haksız Rekabetin Önlenmesi Hakkında Kanun" 1989 yılında yürürlüğe girmiştir (Resmi Gazete 1989:1-4).

Pek çok yazar tarafından söylenen tarifi ile damping aslında bir uluslararası fiyat farklılaşmasıdır. Dampingin varlığından söz edebilmek için mutlaka normal değer altındaki bir fiyatla ihraç gerekmektedir. Oysa, sosyal dampingde böyle bir fiyat farklılığı bulunmadığı için gerçek anlamda dampingden bahsedilmesi güçleşmektedir (Saraçoğlu ve Bulut 2005: 310). Son yıllarda sanayileşmiş ülkelerde az gelişmiş ülkelerin ihracatına yönelik damping soruşturmalarında büyük artışlar olmaktadır. Bu soruşturmaların gerçekçiliği veya ihracat işlemlerindeki rekabete aykırı niteliklerin tesbiti oldukça güçleşmektedir. Küreselleşme sürecinde baskın rol oynayan neo-liberal fikirlerin aksine sanayileşmiş ülkeler ithalatta korumacı politikalara yönelmektedirler. WTO kapsamında gerçekleşen uluslararası tarife uyumları, gelişmiş ülkelerin klasik anti-damping uygulamalarının ötesinde, tarife dışı koruma önlemlerine giderek daha fazla yönelmelerine yol açmaktadır.

## **1.2. Sosyal Damping'in Tanımı**

Sosyal damping kavramı, güncel tartışmalar içinde çok geniş bir anlam çerçevesine sahiptir. Sosyal damping, "bir ülkenin daha düşük işgücü maliyetleri ve/veya daha az kısıtlayıcı iş hukuku kuralları vasıtasıyla diğer ülkelere karşı rekabet gücünü artırarak, istihdam yaratıcı yatırımı kendine çekmesidir"

(“<http://www.ikv.org.tr/sozluk2.php?ID=1247>”). Çalışma standartlarını düşük tutmak yoluyla, maliyet avantajı elde ederek haksız rekabette bulunmak “sosyal damping” olarak adlandırılmaktadır (Langille 1995: 29). Benzer biçimde, yetersiz çalışma koşulları sonucunda uluslararası ticarete haksız rekabet avantajı sağlanması, sosyal damping olarak tanımlanmaktadır (Saraçoğlu ve Bulut 2005: 300).

Daha sık karşılaşılan geniş karşılığıyla sosyal damping; ihracatçı ülkeden ithalat ülkesine ithalatçı ülkedeki yerli üretimden daha kötü sosyal koşullar içinde üretimi yapılan malların ithal edilme sürecidir. Üretim faktörleri fiyatlarının yapay olarak düşük tutulması yada düşürülmesi, geniş anlamda sosyal dampingi ifade etmektedir. Sosyal dampingden çoğu zaman ihracatçı ülkede emeğe ödenen ücretin çok düşük tutulması ve buna bağlı olarak fiyatın önemli ölçüde düşmesi olarak söz edilmektedir. Benzer biçimde sosyal damping, ihracatçı ülkedeki üreticiler lehine elverişli sosyal koşullardan, özellikle çocuk ve kadın işçi çalıştırma ve düşük ücretlerden kaynaklanan düşük fiyatlı ithalatın bir alt türüdür. Önceleri “iş dampingi” olarak ifade edilmekte iken, aslında sosyal dampingin çevre ve insan hakları konularıyla olan bağı nedeniyle, iş dampinginden daha geniş bir kavramı belirttiği düşünülmektedir (Saraçoğlu ve Bulut 2005: 305).

Dar anlamda sosyal damping ise düşük ücretler, uzun çalışma süresi, sosyo-politik ilişkilerin daha kötü olması, sosyal güvenliğin bulunmaması ve çocuk işçilerin kullanımı gibi nedenlerle ihracatçı ülkede ithal ülkesine oranla daha ucuza üretilen bir malın ihracını açıklamaktadır (Dirikkan 1996: 31-33). Dar anlamıyla sosyal damping; ithalatçı ülkeye ihracatçı ülkede iç piyasa için yapılan üretimde uygulanan sosyal koşullardan daha kötü şartlar altında üretimi yapılan malların ithal edilme sürecidir. Bu şekliyle sosyal damping nadiren gerçekleşebilecek bir durumdur. Çünkü ihracatçı ülkenin, ihraç ettiği ürünün üretiminde, iç piyasa için yapılan üretimden daha kötü sosyal şartları sağlamış olması gerekmektedir. Bu durum ancak, genel sosyal düzenlemeler ve çalışma standardı uygulamalarından muaf tutulmuş olan ve yalnızca ihracata yönelik üretim yapan özel üretim alanlarının veya sektörlerin varlığıyla mümkün olabilmektedir.

Sosyal damping üç farklı şekilde gerçekleşebilmektedir (Mosley 1990: 160);

(i) Yüksek maliyetli üreticilerin, daha az korumacı çalışma düzenlemeleri sebebiyle düşük ücret ve ücret dışı ödemeler, daha az doğrudan ve dolaylı maliyetler sunan ülkelerin üreticileri tarafından yer değiştirmeye zorlanması yoluyla;

(ii) Yüksek emek maliyetlerine sahip ülkelerdeki firmalar, ucuz işgücü maliyetlerine sahip ülkelere taşınma serbestliklerinin getirdiği pazarlık gücünü, mevcut çalışanları üzerinde (yada ulusal otoriteler üzerinde) kullanıp ücretler ve çalışma şartları üzerinde aşağı yönlü bir baskı yaratabilmektedirler;

(iii) İlgili ülkeler ekonomik başarıyı yakalama çabalarının bir parçası olarak düşük ücret politikasını ve/veya ikincil bir sendikası işgücü piyasası stratejisini tercih edebilirler.

Sosyal dampingin gerçekleşmesi muhtemel bu üç türü değerlendirilirse, genel beklenti ilk iki tip mekanizmanın Avrupa Birliği'nde ortaya çıkacak sosyal dampingin en olası şekilleri olacağı şeklindedir (Erickson ve Kuruvilla 1994: 29). Genellikle gelişmiş ülkelerce ileri sürülen bir görüşe göre; bazı ülkeler uluslararası çalışma standartlarına uymaksızın, bir başka ifade ile düşük standartlarda işçi çalıştırmakta ve sonuçta ürettikleri mallarla bir "sosyal damping" yapmaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında önlenmesi gereken bir durumdur. Buna karşı genellikle gelişmekte olan ülkelere ileri sürülen karşı görüş ise; sosyal damping fikrini savunan ülkelerin aslında gizli korumacılık yaptığı ve ucuz emek gücünden kaynaklanan karşılaştırmalı maliyet avantajlarının ellerinden alınmasına yönelik çabalar olduğu fikridir.

Küreselleşmenin etkisinde kalan geleneksel ticaret teorisi, faktör hareketliliği kolaylaştırılmadan gerçekleşen uluslararası ticaretin gelişen ülkelerdeki düzenlemelerin azaltılmasına yönelik bir baskıya yol açacağını ileri sürmektedir. Sonrasında yüksek gelirli gelişmiş ülkelerin emek piyasaların ücret eşitsizlikleri ve kalıcı işsizlik oranları yükselecektir. Bunun bakımdan gelişmiş ülkeler sosyal damping tehlikesiyle karşı karşıyadır. "İkinci" ve "Üçüncü" dünya ülkelerinin bazı sektörlerde rekabet avantajı elde etmelerinden korkan sanayileşmiş ülke kamuoyları korumacı önlemler alınması yönünde eğilimler içindedirler. Bu korumacı eğilimlerin

tepkileri iki argümana dayanmaktadır (Lal 1997: 5). Bunlardan birincisi; “the race of the bottom” olarak adlandırılan “dibe yarış” argümanıdır. Bu argüman; sermaye hareketlerinin serbestleşmesi ile sosyal ve çevresel olarak korunmayan üçüncü dünya ülkelerinin işçileri tarafından üretilen ürünlerin satın alınmasının, birinci dünya ülkelerinde sosyal ve ekolojik standartları erozyona uğratacağını öne sürmektedir. İthalatçı ülkede rekabet edemeyen endüstriler ise ya ülke dışına taşınacaklar ya da ülkedeki standartların aşağıya çekilmesi için politik bir süreç başlatacaklardır. İkinci argüman ise; “psychological spillovers” olarak adlandırılan psikolojik yayılma argümanıdır. “Birinci Dünya”daki tüketicilerin tüketim tercihleri, ürünlerin üretim şekli ve üretimin çevresel sonuçlarından etkilenmektedir (Lal 1997: 5). Bu noktada “etik ticaret” olarak adlandırılabilir bir yeni olgu karşımıza çıkmaktadır. Hıristiyan batının ahlaki değerleriyle bağlantı kurularak değerlendirilen sosyal dumping; etik ticaretin günümüzdeki çok başlı görünümünden yalnızca bir tanesidir. Bu bakış açısına göre, sosyal dumping tezi Hıristiyan ahlak anlayışının bir ürünü olarak görülmektedir (Lal 1997: 26).

Tüm bunların yanında sosyal dumping; üreticilerin sürdürülebilir çevre koşullarını dikkate almaksızın gerçekleştirdikleri üretim biçimlerini de kapsamaktadır. Toplum sağlığını etkileyen çevrenin, aslında evrensel bir mülkiyet konusu olduğu, kirliliğinin ve tahribatının ulusal sınırlar ötesine taşınabilir olduğu fikri, konuya duyarlı kamuoyunda etkisini arttırmaktadır. Üretim süreçlerinin çevresel etkilerinin uluslararası ticaretle ilişkilendirilmesi “çevre dampingi”, “eko-damping” ve “ekolojik damping” gibi nitelendirmeleri beraberinde getirmektedir.

### **1.3. Ekolojik Damping**

Küreselleşme sürecinin yarattığı değerlerden birisi de çevreye ve sosyal bünyeye duyarlılıktır. Sanayi çağı toplumlarının “maddi değerler” ekseninde ilerleyen dünya algıları, bilgi çağı ve post-modernizm ile birlikte “insani değer” eksenine oturmuştur. İnsanı tüm değerlerin merkezine oturtan bu yeni düşünüş biçimi, tüm kavramları sosyal sonuçları açısından yeniden değerlendirmektedir. Son yıllarda ekolojik sorunlar ve sorun kaynaklarının bertaraf edilmesi konusu tüm

dünyada giderek artan biçimde tartışılmaya başlanmıştır. Bu etkilerin gündelik hayattaki etkileri hissedilebilir olmaya başladıkça kitlelerin konuya ilgisi artmaktadır. Piyasada ekonomik faaliyetler yürütülürken doğal çevrenin ve insanların rahatsızlığına yol açılmaması istenmektedir. Örneğin, Coca Cola çevre konusunda hassas insanların isteklerini de dikkate alarak ürünlerini yeniden doldurulabilir plastik şişeler içinde sunmaya başlamıştır (Yalçınkaya ve Ertaştan 1998: 14). Toplumlarda bu bilincin gelişmesi, üretim sürecinde ortaya çıkan ekolojik tahribatın görünmez bir sosyal maliyet unsuru olarak kabul edilmesine olanak sağlamaktadır. Ekolojik tahribatın ulusal sınırlarla belirlenemeyecek oranda evrensel sonuçları ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçların bertaraf edilmesi, özellikle gelişmiş ülkelerin kamuoyları tarafından şiddetle istenmektedir. Son yıllarda dış ticaret ve çevre ilişkisi çevre örgütleri, “yeşil” politikacılar ve eko-damping karşısında rekabet güçlerini kaybeden yerli üreticiler tarafından sıkça gündeme taşınmaktadır.

Dünya Ticaret Örgütü sonrasında dış ticarete yeni korumacılığın bir aracı olarak tarife dışı engeller sıkça başvurulmuş bir yol haline gelmiştir. Ticarete teknik engeller ve anti-damping vergisinin insan sağlığının ve ekolojik güvenliğinin korunmasına yönelik kullanılması bunlardan biridir. Çünkü üretici firma bu tür düzenleme ve standartlara uyum sağlamak üzere yapılacak yatırımlardan kaçınarak maliyetlerini düşük tutabilmekte; böylece yaptığı ihracat dampinge konu olabilmektedir. Benzer şekilde üretim yapılan ülkedeki düzenleme ve standartlar ithalatçı ülkedekinden çok daha düşük seviyede bulunabilir. Bu durum da üreticiye haksız maliyet avantajı getirebilecektir. Ekolojik damping iki yönüyle sosyal refaha etkide bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; üretimin yapıldığı ülkede çevreyle ilgili teknik düzenlemelerin yetersiz olması düzenlemelere uyulmaması sonucu oluşacak tahribat; ikincisi ise ithalatçı ülkede dampingli ucuz ürünün yoğun tüketiminin doğaya olumsuz yansımalarıdır (Yalçınkaya ve Çakır 2004: [http://www.isgucdergi.org/?p=arc\\_view&ex=194&inc=arc&cilt=6&sayi=1&year=2004](http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=194&inc=arc&cilt=6&sayi=1&year=2004)). Bu açıdan, ekolojik dampingi, sosyal damping kavramı içinde değerlendirmek gerçekçi bir yaklaşım olacaktır. Zira, çevre ekonomik gelişmenin sosyal boyutu içinde değerlendirilmektedir (Mishra 1997: 45).



## 2. SOSYAL DAMPİNGİN ARGÜMANLARI

Sosyal dumping olgusunun varlığı ve denetlenmesi konusunda çeşitli iddialar ortaya atılmaktadır. Birbirinden farklı birçok dayanak noktasından hareketle varlığı, sonuçları ve denetlenmesi sorgulanmaktadır. Uluslararası boyutta ve mutlaka önlenmesi gereken vahim bir sorun olarak ele alan çevreler olduğu gibi; bu iddiaların yersiz olduğu ve sosyal standartlar sorununun ülkelerin iç meseleleri olduğunu iddia eden taraflar da bulunmaktadır. Bu bölümde kavramın lehinde ve aleyhinde üretilen argümanlara değinilecektir.

### 2.1. Haksız Rekabet

Uluslararası ticarete haksız rekabet; bir ülke veya ülke grubunun, elindeki araçlardan bazılarını ya da hepsini kullanarak, genel kabul görmüş serbest rekabet ve iyiniyet kurallarından ayrılarak kendisine, rakiplerine göre belirli avantajlar sağlamış olması şeklinde tanımlanabilir (Düz tepe 1993: 4). Buna göre düşük çalışma standartlarına bağlı maliyet avantajı elde etmek haksız rekabetin sınırları içinde sayılabilir. Benzer biçimde, yüksek çevre standartlarına sahip olan ülkelerin malları, bu standartlara sahip olmayanlar karşısında göreceli olarak pahalılaşmaktadır. Bu da bir tür “haksız rekabet” sayılabilmektedir (Seyidoğlu 1999: 610).

Haksız rekabet argümanı daha çok gelişmiş ülkelerin sanayicileri ve insan hakları savunucuları tarafından savunulmaktadır. Onlara göre; gelişmekte olan ülkeler üretim maliyetlerini düşük tutmanın bir yolu olarak bilinçli bir tercihle çalışma ve çevre standartlarını düşük tutmakta ve böylece diğer ülkelere karşı haksız bir rekabet avantajı kazanmaktadırlar. Son zamanlarda, Batı Avrupa'daki yüksek işsizlik oranları ve ABD'deki vasıfsız işçilerin durgun ücretleri; gelişmekte olan ülkeler ile ticaretin yararları konusunda gelişmiş ülkelerde yeni bir ikileme yol açmıştır (Golub 1997: 20).

Çalışma standartlarının uluslararası uyumu için “ekonomik ve etik” iki temel argüman ileri sürülmektedir. Ekonomik argümana göre gelişmekte olan ülkelerdeki

düşük ücret ve çalışma standartları gelişmiş ülkedeki işçilerin yaşam standartlarını tehdit etmektedir. Etik argüman ise düşük ücret ve çalışma standartları gelişmekte olan ülkelerdeki işçilerin insan haklarının ihlal edildiğini öne sürmektedir (Golub 1997: 20). Aynı zamanda çalışma standartlarının uyumu konusunda evrensel bir uygulamaya gidilmezse uluslararası rekabetin, çalışma standartları, istihdam oranları ve yerleşik pazar payları üstünde bir tehdit unsuru oluşturacağı öne sürülmektedir (Van Liemt 1989: 435).

Bu argümanlara dayanan görüşler uluslararası ticaret kurallarına ülkeler arasında çalışma standartlarını uyumunu sağlayacak sosyal kayıt düşülmesini önermektedirler. Uluslararası ticarete sosyal kayıt (social clause), “bir ekonomik ve ticari antlaşmada veya ek protokolde çalışanları korumaya yönelik bazı sosyal normlara da yer verilerek (veya atıf yapılarak) bunlara uyulmasının serbest ticaret için ön şart sayılmasıdır” (Sur 2001: 769). Haksız rekabet argümanı değerlendirilirken, düşük çalışma ve çevre standartlarının rekabet edebilirliğin tek belirleyicisi olup olmadığı ya da ne oranda etkili olduğunun belirlenmesi en önemli ipucu olacaktır.

Haksız rekabet argümanını eksik bulan diğer görüşe göre; bu argümanın ortaya atılmasının nedeni küreselleşme sonrası artan rekabetin, ülkeler üstünde zorlayıcı baskılar doğurmasıdır. Uluslararası sermaye akımları, ülkelerin çevre ve çalışma standartları, ücretler, vergiler, siyasi istikrar gibi değişik özelliklerinden etkilenebilmektedir. Ancak sosyal damping iddiaları daha çok işgücü maliyetlerinin daha önemli kısmını oluşturan ücretler üzerinden değil, ücret dışı kazançlar üzerinde yürütülmektedir. Oysaki belirli bir işgücü maliyeti içinde ücret ve ücret dışı kazançların dağılımı haksız rekabet açısından önemsizdir. Dolayısıyla haksız rekabet argümanına karşı olan görüşler sadece çalışma standartları üzerine dayanan haksız rekabet argümanının güvenilir olmadığını iddia etmektedirler (Dener 2000: 59).

## 2.2. Dibe Yarış

Bu argüman; çalışma ve çevre standartlarının, yabancı doğrudan yatırımların (Foreign Direct Investment) yer seçiminde belirleyici olduğu varsayımına dayanmaktadır. Yatırımların çalışma ve çevre standartlarının düşük olduğu ülkelere taşınması durumu karşısında, çalışma ve çevre standartları açısından göreceli olarak daha yüksek koruma sağlayan ülkeler, yatırım cazibelerini korumak adına, bu standartların düşürülmesini tercih edeceklerdir. Bu hareket “dibe yarış” olgusunu ortaya çıkarmaktadır. Dibe yarış argümanına göre, gelişmiş ülkeler ya istihdamın düşmesi ve yatırımlardan vazgeçme pahasına yüksek çalışma standartlarını koruyacaklar, bu sırada düşük çalışma standartlarına sahip az gelişmiş ülkelerde istihdam ve yatırım artışlarını getirecektir. Ya da gelişmiş ülkeler çalışma standartlarındaki aşınmalara göz yumacaklardır. Teorik olarak, bu aşınmanın az gelişmiş ülkedeki çalışma standartlarının seviyesine eşitlenene kadar devam etmesi beklenebilecektir.

Aksine bir durum olarak; az gelişmiş ülkelerde istihdamın artışı ve yatırımların getireceği refahın sonucu olarak ücretlerin ve çalışma standartlarının yukarı yönlü hareket edeceği beklenebilir. Bu yukarı yönlü hareket az gelişmiş ülkelerin çalışma ve çevre standartları gelişmiş ülkenin standartlarıyla eşitlenene kadar devam edecektir. Bu durum kısaca “tepeye yarış” olarak adlandırılabilir. Tepeye yarış süreci sona erdiğinde, yani iki ülke arasında çalışma standartları eşitlendiğinde, yatırımların çalışma standartlarının bir sonucu olarak yer değiştirmesi sona erecektir. Bu açıdan, tepeye yarış arzu edilen bir durum olmasına rağmen dibe yarış engellenmesi gereken bir durum olarak görülmektedir.

Ancak bu tür bir politika sadece kısa vadeli yatırım teşvik aracı olabilmektedir. Çünkü uzun vadede yatırımlar, pazar büyüklüğü gibi farklı birçok belirleyicinin etkisindedir (Kucera 2002: 31). Dibe yarış argümanına sahip çıkan görüşler, bu durumun önlenmesi için ticaret antlaşmalarına sosyal kayıt düşülmesini tek başına yeterli görmemektedir (Windfuhr 1997: 116-117). Öyle ki; yalnızca ticaret antlaşmaları ile korunmuş çalışma standartları, iç piyasa için yapılan üretimi yani

ihracı söz konusu olmayan ürünlerin üretiminde korumasız kalmaktadır. Bu durumun önlenmesi için yatırım anlaşmalarına da sosyal kayıt düşülmesi gerekmektedir. Ayrıca başka bir yol olarak; çok uluslu şirketlerin üretim yaptıkları düşük standartlara sahip ülkelerde, kendi ülkelerinde uyguladıkları standartlarla üretim yapmaları önerilmektedir (Bhagwati 1995: 746).

Dibe yarış argümanına karşı çıkan görüşler genellikle şu kanıtları ortaya sunmaktadırlar;

- Gelişmiş ülkeler genellikle yüksek ücretli ve vasıflı işgücü kullanan sektörlerde uzmanlaşmıştır.
- Gelişmiş ülkelerde çalışanlar genellikle haklarını koruyan güçlü sendikal yapılara sahiptirler. İş güvencesi konusunda çok sıkı önlemler mevcuttur. Bu durum işsizlik riskini düşürmektedir.
- Bu ülkelerdeki çok uluslu şirketler az gelişmiş ülkelerde elde ettikleri yüksek karların bir kısmını gelişmiş ülkelerdeki vasıflı işçilerine transfer etmektedirler.
- Düşük çalışma standartlarına sahip ülkelerde üretilen ucuz tüketim malları gelişmiş ülkelerdeki çalışanların satın alma güçlerini, dolayısıyla refahlarını arttırmaktadır.

Bu kanıtlar ışığında dibe yarış argümanının geçerli olmayacağı savunulmaktadır. Dolayısıyla gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma standartlarının yükseltilmesinin, gelişmiş ülkelerdeki işçilerin çıkarına olmayabileceği öne sürülmektedir (Clark 1997: “<http://www.cdp-hrc.uottawa.ca/eng/publication/centre/globalstandards.php>”).

### **2.3. Verimlilik**

Haksız rekabet açısından çalışma standartlarını incelerken ortaya koyulduğu gibi, düşük çalışma standartlarının üreticilere haksız bir maliyet avantajı sağlayacağı öne sürülmektedir. Bu görüşe göre; işgücü arzının bol olduğu ve düşük ücret seviyesindeki ülkelerde emek maliyeti; dolayısıyla ürün maliyetleri düşecek, bu yolla

gelişmekte olan ülkeler karşılaştırmalı maliyet avantajına sahip olacaklardır. Oysa bu sonuca varılırken kullanılan varsayım, ücret-verimlilik sarmalını göz ardı etmektedir. Çalışma standartlarının verimlilik ile olan ilişkisini incelediğimizde farklı sonuçlara ulaşılır.

Çalışma standartları ile verimlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu bilinmektedir. Sektörel yapı ve üretim fonksiyonundaki emek-sermaye dağılımında etkisi olmakla birlikte çoğu zaman çalışma standartlarının yüksek olduğu işyerlerinde iş verimliliğinin de yüksek olduğu görülmektedir. İşgücü verimliliğindeki artışlar, ister sermaye stokundaki artıştan, ister ekonomik gelişmeden kaynaklansın, sonuçta genel ücret düzeyini yükseltmektedir. Keza işgücünün marjinal verimliliği artmakta, işgücünü istihdam edenler daha yüksek ücret verebilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan 2005: 276). Verimlilikteki artış toplam maliyetler içindeki işgücü maliyeti oranını azaltıcı etki yaratacağından birim işgücü maliyetleri düşecektir. Başka bir deyişle, çalışma standartlarındaki düşüşler eğer verimlilik azalmasına yol açıyor ise sosyal damping iddiası inandırıcılığını kaybedecektir. Ücret-verimlilik ya da çalışma standartları-verimlilik arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu varsayan bu argümana göre; az gelişmiş ülkelerdeki çalışma standartlarının düşük olması emek verimliliğini düşürmekte dolayısıyla herhangi bir maliyet avantajı yaratmamaktadır. İstihdamda ayrımcılık gibi ücret ile verimlilik arasındaki rasyonel bağı koparacak kötü uygulamalar emek verimliliğini daha da düşürecek, az gelişmiş ülke aleyhinde bir rekabet edebilirlik kaybı söz konusu olacaktır.

Benzer biçimde; bir sosyal hak kapsamında olan sendikaların işgücü verimliliği üzerindeki etkileri de birim emek maliyetlerini azaltıcı yöndedir. Çoğu yazar, sendikaların işletmeleri verimlilik ve performanslarını arttırmaya zorladığını, hatta bu artışın ücret artışından kaynaklanan işçilik masrafındaki artışı telafi edebilecek bir seviyelere ulaşabildiğini ve sonuçta sendikaların işçilik maliyetini arttırmadığını belirtmektedirler. Nitekim, nispi olarak yüksek ücret ödeyen sendikalı işletmeler buna rağmen aynı piyasada faaliyet gösteren ve daha düşük düzeyde ücret ödeyen ve toplamda işçilik masrafı daha düşük olan sendikasız işletmelerle rekabet edebilmektedirler (Balcı 1999: 175-176). ABD, İngiltere, Avustralya ve Japonya'da

yapılan araştırmalar farklı yönde sonuçlar ortaya koymakla birlikte genelde sendikaların emek verimliliğini olumlu yönde etkiledikleri şeklinde bulgular elde etmişlerdir (Lordoğlu ve Özkaplan 2005: 339-341; Balcı 1999: 188-190).

#### **2.4. İnsan Hakları**

Ulusallığın küreselleşme karşısında güç kaybetmesiyle vatandaşlık kavramı da yeni açılımlar yapmaktadır. Vatandaşlık kavramının ulusallıktan çıkıp uluslararası boyutta insan haklarına dayalı "küresel vatandaş" boyutunda bir kavram haline gelmesi küresel vatandaşlığın gerektirdiği haklara ve sorumluluklara da sahip olması gerektiği anlayışını beraberinde getirmiştir. Küresel vatandaşlık kavramı kişiler açısından, ülke sınırları dışına çıkarak, küresel düzeyde tepki verme ve kararlara katılıma dönüşmektedir. Bu durum sosyal standartlarda bir yükseliş de beraberinde getirmektedir. Özellikle sivil toplum örgütleri, yeni sivil toplum ve sivil vatandaşlık gündemini kavramış, Avrupa'daki demokratik ortamın etkisiyle kadınların, göçmenlerin ve diğer alt kültüre mensup kişilerin "vatandaşlık" haklarının ulusal devlet düzeyinin çok ötesine taşınması konusunda ciddi tavır takınmışlardır. Ancak insanlar her gün ayrımcılık, sosyal dışlanma ve yoksulluğun sonuçları ile yaşadıkları halde bu sorunları mutlaka hukuksal terimlerle algılamamaktadırlar. Buna karşılık sosyal ve ekonomik hakların, kişisel ve siyasal haklar gibi açıkça insan haklarından olduğu düşünölmektedir. Bu haklar birbirine sıkıca bağlıdırlar ve çağdaş demokrasi ancak insan haklarının tümünün güvence altına alınmasıyla sağlanabilecektir (Şenkal 2003: 8).

Çağdaş demokratik devlet, insan haklarının gerçekleştirilmesini kendi varlığının temel nedenlerinden biri olarak kabul ederek, devlet otoritesine önemli bir sınır çizmektedir (Uygun 2003: 5). İnsan hakları, özellikle demokratik gelişmiş ölkelerde geniş destek gören bir kavramdır. Çalışma standartları da güncel gelişmeler sonrasında insan hakları savunucularının en fazla gündeme getirdikleri konulardan biridir. Gelişmiş ölkeler, gelişmekte olan ölkelerde uygulanan çalışma standartlarının insan hakları ile bağdaşmadığını, dolayısıyla özellikle temel çalışma standartlarının yükseltilmesi gerektiğini savunmaktadırlar (Dener 2000: 64).

Kavramın ahlaki içeriği gereği insan hakları ile ilgili talepler çok güçlü destek sağlamaktadırlar. Arka planında gizli ekonomik gerekçeler dahi olsa, çalışma standartlarıyla ilgili taleplerin insan hakları çizgisinde savunulması, karşı görüşlerin elini zayıflatmaktadır. Az gelişmiş ülkelerin eksik demokratik yapıları nedeniyle, bu ülkelerde çalışma şartlarıyla ilgili kararların çalışanların kendi tercihleri olmadığı iddia edilmektedir. Bu yüzden bu ülkelerde çalışma standartlarının (dolayısıyla insan haklarının) yükseltilmesi amaçlanmalıdır. Ülke demokratik değilse ve ülke hükümeti yapılan yanlış anlaşmalar ile ülke insanların insan onuruna yakışmayan çalışma şartlarında çalışmasına göz yumuyorsa, yapılan suçlama doğru olarak değerlendirilebilir. Buna karşın yatırım yapılan ülke demokratik olarak yönetiliyorsa ya da uluslararası ticaretten sağlanan karlar halkın refahı yönünde kullanılıyorsa, yapılan suçlama haksız olarak değerlendirilmelidir. Ancak sınırlı sayıdaki bazı kötü örnekler dikkate alınmadığında, gelişen ülkelerin çoğunda mevcut bulunan demokratik olmayan idare sistemlerinin, gerçek tercihleri engelleme eğiliminde olmadığı gözlenmektedir (Bhagwati ve Srinivasan 1996: 51). Ticaret kurallarına çalışma standartlarıyla ilgili kayıt düşülmesi bu hedef doğrultusunda çözüm olarak önerilmektedir (Golub 1997: 22). Bazı yazarlara göre, gelişen ülkelerdeki işçilerin refahının yükseltilmesi bir amaç ise, ticari yaptırımlar hiç de uygun ve etkin bir yaklaşım değildir. Çalışma standartlarının oluşturulması için daha etkin yolun, gelişen ülkelerde demokrasinin gelişmesine destek vermek olduğunu belirtmektedirler (Bhagwati ve Srinivasan 1996: 60).

Az gelişmiş ülkelerden yöneltilen eleştirilerden biri ise genellikle bu argümanın gizli korumacılık arzusuna dayandığı yönündedir. Gerçektende bu eleştiriler, temel çalışma haklarının ifade özgürlüğü gibi diğer insan hakları ihlallerinden daha fazla odak olması bu argümanın ahlaki olmaktan çok ekonomik kaygılara dayandığını göstermektedir (Golub 1997: 22). Az gelişmiş ülkelerde insan haklarının geliştirilmesi daha çok ülkelerin ekonomik büyümesine ve refahın adil dağılımına dayanmaktadır.

## 2.5. Gizli Korumacılık

Çalışma standartları ve uluslararası ticaret ilişkisi, geçtiğimiz on yılda ileri sanayi ülkeleri ile gelişen ülkeler arasındaki ilişkilerde ana mesele haline gelmiştir (Stern ve Terrell 2003: 2). Tarifelerin, GATT ile disiplin içine alınmış olması ve “özellikle 1973 Dünya Enerji Krizi’nden sonra baş gösteren stagflasyon durumu” nedeni ile gelişmiş ülkelerde yeni korumacılık politikaları yaygınlaşmıştır (Seyidoğlu 1999: 170). Yeni korumacılığın, bebek sanayileri koruma amacının yanında, pazarlık gücünü arttırarak o sanayi dalında uluslararası düzeyde söz sahibi olma gibi stratejik amaçları da taşıdığı söylenebilmektedir (Alagöz ve Yapar: <http://www.akademikbakis.org/sayi11/makale/alagoz.doc>”, s.4).

Yeni korumacılık (gizli korumacılık), klasik koruma yöntemlerinden, yeni uygulamalar kullanması ve asıl sebeplerden farklı mazeretler öne sürmesi nedeniyle ayrılmaktadır. Yeni korumacılık önlemleri arasında yer alan görünmez engellerin (tarife-dışı engeller) uygulamada pek çok çeşitleri bulunmaktadır. Tüketicilerin korunması, kamu sağlığı, doğal çevrenin korunması gibi nedenlerle getirilen, paketleme ve etiketlemeye ilişkin düzenlemeler, kalite standartları, sağlıkla ilgili kurallar görünmeyen dış ticaret engellerinin en önemlileridirler (Karluk 2003: 213). Tüketici sağlığı ve güvenliğini ve çevrenin korunması gibi çeşitli düzenlemeler amacını aşarak ülkeler arasında serbest ticareti engelleyici bir konuma gelebilmektedir. Bir başka deyişle, ülkeler bu tedbirleri gizli bir korumacılık silahı olarak kullanabilmektedir (TÜSİAD 2001: 30). Son yıllarda bu engeller arasına sosyal ve ekolojik standartlar da eklenmiştir. Ancak bu standartlar ithalatçı ülkedeki sonuçlarından çok üretici ülkedeki standartları ifade etmektedir.

Gelişmekte olan ülkeler, gelişmiş ülkelerin çalışma standartlarını uluslararası ticaret kurallarına dahil etme çabalarını, gelişmekte olan ülkelerin düşük işgücü maliyeti avantajlarını ortadan kaldırmaya yönelik olarak gerçekleştirilen gizli korumacılık olarak nitelendirmektedirler (Dener 2000: 59). Gelişmiş ülkelerde giderek artan oranda görülmeye başlanan emek talebindeki daralma ve işsizliğin, bu korumacı yaklaşımların ana sebebi olduğu düşünülmektedir. 1970’li yılların



ortalarında başlayan ekonomik duraklama dönemi ve 1980’li yıllardan itibaren küreselleşme süreciyle birlikte artan işsizlik, Japonya dışındaki gelişmiş ülkelerin çoğunda yapısal ve sürekli bir özellik kazanmaya başlamıştır. İşsizlik sorunu özellikle, uzun süre yüksek istihdam politikası izlemiş, standart ve güvenceli çalışma biçimleri yaratmış olan Avrupa ülkelerinde kendisini daha çarpıcı bir şekilde hissettirmektedir (Koray 1994: 78).

Ülkelerin daha yüksek çalışma standartlarını uygulamaları, bizzat kendi iradeleri ile gerçekleşmesi arzulanan bir durum olmasına karşılık, genelde gelişmiş ülkelerin gelişen ülkelere çalışma standartlarını empoze ettiği görülmektedir (Güllü 2004: 62). Ancak, ihracat sektörlerindeki yani sadece gelişmiş ülkelerde tüketilen malları üreten sektörlerdeki çalışma standartları ile ilgilenilmesi, gelişmekte olan ülkelerin gizli korumacılık şüphelerine haklılık kazandırırken, gelişmiş ülkeler ise yasaklama getiren her türlü kuralın gelişmekte olan ülkelerin gizli korumacılıktan şüphelenmesine yol açtığını belirtmektedirler. Dolayısıyla çalışma standartlarının uluslararası ticaret kurallarına dahil edilmesi ile ilgili kararlar alınırken, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin görüşlerinin karşılıklı olarak göz önüne alınması gerektiği ileri sürülmektedir (Dener 2000: 59).

Gizli korumacılık argümanını ortaya sürenlere göre, gelişmiş ülkelerin çalışma standartlarını gelişen ülkelere empoze etmesinin sebebi, gelişen ülke insanları için sosyal sorumluluk duyulması veya uyumlaştırma çalışmalarının uluslararası önemi değil, gelişmiş ülkelerin kendi emek ve finans piyasalarını koruma isteğinden kaynaklandığı gelişmekte olan ülke hükümetleri tarafından şiddetle iddia edilmektedir (Güllü 2004: 111).

## **2.6. Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisi**

David Ricardo’nun geliştirdiği Karşılaştırmalı Üstünlük Teorisi, uluslararası ticareti anlamlandırma konusunda en önemli teorilerin başında gelmektedir. Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisi, eksik yanlarına rağmen güçlü bir yapıya sahiptir ve karşılaştırmalı üstünlüklerin bugünde uluslararası ticaretin temelini oluşturduğu

kabul edilir (Seyidoğlu 1999: 18). Ricardo'nun Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisi, iki ülke iki mal olan bir dünya düzeni içerisinde farklı sektörler arası ticaretin nedenini, maliyet avantajına, maliyet avantajını ücret farklılığına ve ücret farklılığını ise, verimliliğe bağlamaktadır (Saraçoğlu ve Bulut 2005: 313-315). Dolayısıyla, uluslararası işbölümü ve ticaretten kaynaklanan kazançlar, ülkeler arasındaki eşitsizliklerin ve maliyet farklılıklarının fonksiyonudur.

Teoriye göre; uluslararası ticaretin serbest olduğu iki ülkeli iki mallı bir modelde ülkeler, mutlak bir üstünlüğe gerek olmaksızın nisbeten daha fazla maliyet avantajına sahip oldukları ürünlerin üretiminde uzmanlaşırlarsa dış ticaret yoluyla iki ülkede kazançlı çıkacaktır. Ülkeler bu modele uygun hareket etmekle kıt kaynaklarını en ekonomik biçimde kullanmış ve ekonomik refahlarını maksimum seviyeye ulaştırmış olurlar. Bu açıdan, uluslararası çalışma standartlarında eşitliğin sağlanması, ülkeleri karşılaştırmalı üstünlüklere dayalı ticari kazançlardan mahrum bırakacaktır.

Bu gerekçe ile az gelişmiş ülkeler, çalışma şartlarındaki farklılıkların uluslararası ticarete engelleyici rol oynamasına karşı çıkmaktadırlar. Zira serbest dış ticaret, ekonomik büyüme sağlayan en önemli belirleyicilerden biri olarak görülmektedir. Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisi, üzerine getirilen eleştirilere rağmen geniş kapsamda kabul görmektedir. Teori bu niteliğiyle, sosyal damping iddiasının karşısında başvurulan önemli bir argüman olarak ortaya çıkmaktadır.

## **2.7. Ulusal Egemenlik**

İnsan hakları, çok uzun bir süre devletlerin iç işi olarak görülmüş, dış politikayı pek etkilememiştir. Ulusal egemenliğe dayanan klasik dünya anlayışına göre, uluslararası politika, güçlerini ve çıkarlarını maksimize etmeye çalışan devletler arasındaki bir mücadeledir. Bu mücadelede devletler, ulusal çıkarları gözetken, askeri güvenliği ön plana çıkararak, ülkenin bütünlüğünü korumayı ve halkın refahını sağlamayı amaçlayan politikalar izlemektedirler. Dış politika, insan hakları anlayışının dayandığı etik değerler, insan onuru, eşitlik, özgürlük, adalet gibi

kavramlar çerçevesinde yürütülmemektedir. Ulusal çıkarlar bu kavramların ve değerlerin önünde gelmektedirler. Dolayısıyla, insan hakları ile dış politika arasında açık bir bağ kurulamamaktadır. Bir devletin, bir başka devletteki insan hakları sorunları ile ilgilenmesi, devletlerin egemenliği esası ile de bağdaşmamaktadır. Her devlet, kendi ülkesi üzerinde yaşayan kişilere nasıl davranacağını kendi karar mekanizması içinde belirler ve bu tutum devletin egemenlik yetkisi dahilinde değerlendirilmelidir. Diğer devletlerin bu konuyla meşru bir ilgileri olmamalıdır (Uygun 2003: 10).

Gelişmekte olan ülkeler, gelişmiş ülkelere kendilerine empoze edilen çalışma standartlarının ulusal egemenliklerine bir tehdit niteliği taşıdığını savunmaktadırlar. Ülkelere verilen ticari ayrıcalıklar karşılığında talep edilen sosyal standartları sağlama yükümlülükleri, gelişmekte olan ülkeleri kendi politik egemenliklerini kaybetme noktasına taşımaktadır. Gelişmiş ülkeler seviyesine çıkarılması beklenen çalışma standartlarının, bu ülkelerin sağlayabileceği seviyenin üzerine çıkarılması, ekonomik maliyetleri itibariyle vatandaşlarının refahını olumsuz şekilde etkileyen sonuçlar doğurabilecektir.

Bu ülkelerde çalışma standartlarının yükseltilmesi, maliyetleri arttıracığından işsizlik veya kayıtdışı istihdamın artışına yol açabilecektir. Bu durumda çalışanlar, önceki durumdan daha kötü çalışma şartları ile çalışmak zorunda kalabileceklerdir. Ayrıca üreticiler, maliyet artışlarından kaynaklanan fiyat artışlarını azaltmak için ücretleri azaltma eğiliminde olabilirler. Bu ülkelerin işgücü piyasaları göz önüne alındığında, görülen yüksek işsizlik oranları nedeniyle ücret düşüşleri mümkün görünmektedir.

Ulusal egemenlik argümanına göre, vatandaşların refahlarını arttırıcı politikaları seçebilme haklarına saygı gösterilmesi gerekmektedir. Bu ülkelerdeki işçilerin refahını arttırmak amaçlanıyorsa, emeğin gelirini arttırmada etkili olan büyüme oranlarının yükselmesini sağlayan ticaret ve emek politikalarını takip etmenin, ücret ve ücret-dışı ödemelerin düzeylerini yasa ile belirlemekten çok daha etkili olduğu savunulmaktadır (Güllü 2004: 103).

### 3. SOSYAL DAMPİNG'İN KAPSAMI

Sosyal damping ile ilişkilendirilen temel çalışma standartlarının neler olduğu ya da neler olması gerektiği çok tartışılan bir konudur. Ülkeler arası gelişmişlik farkları, farklı sosyal ve kültürel yapılar evrensel bir temel standartlar kümesi oluşturulmasının önünde engelleyici rol oynamaktadır. Çalışma standartları uluslararası düzeyde Birleşmiş Milletler ve ILO gibi küresel örgütler, bölgesel düzeyde ise Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı, Afrika Birliği Teşkilatı, Arap İşçi Organizasyonu, Amerika Devletleri Teşkilatı ve Güney Doğu Asya Ülkeleri Birliği gibi kuruluşlarca belirlenmeye çalışılmaktadır. Ayrıca ulusal düzeyde ülkelerin kendi standart oluşturma çabaları mevcuttur. Bu standart oluşturma çabalarına yön gösteren çeşitli uluslararası antlaşmalar ve kurumsal kararlar bulunmaktadır. Bu açıdan, insan hakları ve sosyal haklar temelinde sosyal dampinge konu olan standartlar ile ilgili kapsamın belirlenmesi daha da önemli hale gelmektedir.

Çalışma standartlarının ülkeler arasında farklı uygulamalara sebep olacak şekilde belirlenmiş olması, sosyal damping konusunun gündeme gelişinin ana sebeplerinden birisidir. Çalışma standartlarının uluslararası ticaret ve doğrudan yabancı yatırımlar ile ilişkisi hakkında ileri sürülen iddiaların temelinde de bu yatmaktadır. Süreç içinde ülkeler arasında ortaya çıkan ekonomik gelişmişlik farkları beraberinde çeşitli sosyal gelişmişlik farklarını getirmiştir. Sosyal maliyet avantajlarının ekonomik kalkınmanın bir aracı olarak kullanılması, ülkeler arasındaki standartlarındaki farklılıklarının giderilmesi ve evrensel bir temel standartlar kümesi oluşturulması gayretlerini doğurmuştur.

Ancak bu standartlar kümesinin sınırlarını henüz net olarak çizilememiştir. Çalışma standartlarının uluslararası ticaretle bağlantılandırılması sorunu zaman zaman çeşitli uluslararası kurumlarda gündeme alınmıştır. Ticarete de konu olan standartların neler olacağı konusunda kesin bir liste belirlenememekle birlikte bu konuda yapılmış değerlendirmeler mevcuttur. 1994 yılında Hollanda Kalkınma İşbirliği Bakanlığı'nın hazırladığı rapor temel çalışma standartlarının belirlenmesi

konusunda bir teknik geliştirmiştir. Sosyal, hukuki ve politik olmak üzere üç kriter üzerinden yapılan değerlendirmeler sonucu 12 ILO sözleşmesi sosyal kritere uygun görülmüş, hukuki ve politik kritere göre değerlendirme yapıldıktan sonra 8 ILO sözleşmesinin üç kritere de uygun olduğuna karar verilmiştir (Dener 2000: 8). Bu sözleşmeler şunlardır;

- Zorla alıştırma (29 sayılı sözleşme)
- Sendika zgrlğ ve Sendikalaşma Hakkının Korunması (87 sayılı sözleşme)
- rgtlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı (98 sayılı sözleşme)
- Eşit cret (100 sayılı sözleşme)
- Zorla alışmanın Kaldırılması (105 sayılı sözleşme)
- İstihdam ve İşte Ayrımcılık (111 sayılı sözleşme)
- İstihdam Politikası (122 sayılı sözleşme)
- Asgari Yaş (138 sayılı sözleşme)

ILO Yönetim Kurulu da 8 sözleşmeyi temel hakları güvence altına alan sözleşmeler olarak nitelendirmektedir. 1994 yılına kadar yalnız 6 sözleşme bu kapsamda değerlendirilirken, 1995 ve 1999 yılında ocuk çalışmasının önlenmesi yönelik iki sözleşme de temel hak ve ilkelerle ilgili sözleşme olarak kabul edilmiştir (Ruiz ve Martinez 2002: 9). ILO'nun temel haklarla ilgili sözleşmeler listesi şu şekildedir;

- Zorla alıştırma (29 sayılı sözleşme)
- Sendika zgrlğ ve Sendikalaşma Hakkının Korunması (87 sayılı sözleşme)
- rgtlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı (98 sayılı sözleşme)
- Eşit cret (100 sayılı sözleşme)
- Zorla alışmanın Kaldırılması (105 sayılı sözleşme)
- İstihdam ve İşte Ayrımcılık (111 sayılı sözleşme)
- Asgari Yaş (138 sayılı sözleşme)
- ocuk alışmasının En Kötü Biçimlerinin Kaldırılması (182 sayılı sözleşme)

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) temel çalışma standartlarını belirlerken insan hakları yaklaşımına sadık kalmıştır. Konular dört madde halinde belirlenmiştir (OECD 1996: 33-35). Bu konular;

- Çocuk işçi çalıştırmanın engellenmesi
- Zorla çalıştırmanın yasaklanması
- Ücret ayrımcılığının engellenmesi
- Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının güvenceye alınmasıdır.

Uluslararası ticarete çalışma standartları belirlenmesi konusundaki en dikkat çekici düzenleme ABD Ticaret ve Tarife Kanunu'dur. Ticaret antlaşmaları çerçevesinde sosyal dumpingin kontrolü açısından önemli bir örnek olan bu uygulama, çalışma standartlarının ticaret antlaşmalarında şart koşulabilmesine olanak sağlamaktadır. Kanunda belirtilen antlaşmalarda yer alabilecek şartlar şunlardır (Golub 1997: 21);

- Dernekleşme özgürlüğü
- Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı
- Zorla çalıştırma ve angarya yasağı
- Çocukların istihdamı için asgari yaş
- Kabul edilebilir çalışma şartları (Haftalık azami çalışma saati sınırı, haftalık dinleme süresi, genç kişiler için çalışma sınırları, asgari ücret, asgari işyeri güvenliği ve iş sağlığı standartları, istihdamda ayrımcılığın yok edilmesi)

ABD Ticaret ve Tarife Kanunu'nu da göz önüne alan bir çalışmada, önceden belirlenmiş sekiz temel çalışma standardı kümesi kıyaslanarak, bir temel çalışma standartları listesi hazırlanmıştır. Van Liemt'in 1989 yılında hazırladığı bu listede ILO'nun eski listesindeki 7 sözleşme ve bunlara ek olarak ILO'nun iş güvenliği ve sağlığı konusunda çeşitli zamanlarda uygulamaya koyduğu sözleşmeler yer almıştır. Van Liemt'in listesi şu şekildedir (Van Liemt 1989: 437-438);

- Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması (87 sayılı sözleşme)
- Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı (98 sayılı sözleşme)
- İş Güvenliği ve Sağlığı (Birçok ilgili ILO sözleşmesi)

- İstihdam ve İşte Ayrımcılık (111 sayılı sözleşme)
- Asgari Yaş (138 sayılı sözleşme)
- Zorla Çalıştırma Yasağı (29 ve 105 sayılı sözleşmeler)

Farklı konular sosyal damping kapsamında olup olmadıkları açısından tartışılmaktadır. Bu kapsamdaki başlıklar insan hakları ve sosyal haklar gibi bazı subjektif değerlendirmelerle seçilirken, bazıları daha çok ekonomik gerekçelere dayandırılmaktadır. Sosyal damping kapsamındaki konuların değerlendirmeleri yapılırken, bu konuların tek tek ele alınıp açıklanması yararlı olacaktır.

### 3.1 Zorla Çalıştırma

Zorla çalıştırma; kölelik, kulluk, zorunlu çalışma ve angarya biçimlerinde ifade edilebilen durumları içeren insanlık durumlarıdır. Demokratik hukuk devletlerinde "kölelik, kul halinde bulundurma ve zorla çalıştırma" gibi kavramlar, literatürden çıkarılmış kavramlar olarak nitelendirilebilir. Zorla çalıştırma insan hakları anlayışıyla genel kabul edilmiş hallere ilişkin istisnaları haricinde tamamen reddedilmiş bir kavramdır. Hemen hemen bütün evrensel ve bölgesel insan hakları sözleşmelerinin tamamında, "kölelik", "kul halinde bulunma" ve "zorla veya zorunlu çalıştırma" yasaklanmış bulunmaktadır (Yavaş 2005: 23).

Evrensel ve bölgesel sözleşmelerde, kulluk ve kölelik tamamen yasaklanırken; zorla ve zorunlu çalışma, savaş ve ulusun varlığını tehdit eden durumlar vb. hallerdeki istisnaları belirtilerek yasaklanmıştır. Zorunlu askerlik hizmeti, belirli yurttaşlık görevleri, cezaevi işçiliği, olağanüstü durumlarda gerçekleştirilen önemsiz işler ve kamu hizmetleri gibi haller bu istisnalardandır. İstisnaları içeren durumlara yine bu belgelerde yer verilmiştir. Ülkelerin anayasalarında ve mevzuatlarda da zorla çalışmaya yasaklayan maddeler bulunmaktadır. Zorla çalıştırmaya ilişkin hükümler içeren bazı uluslararası belgeler şunlardır;

- BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
- BM Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi (1966)

- BM Kölelik Sözleşmesi (1927)
- BM İnsanların Satılmalarının ve Başkalarının Fahişleştirilerek Sömürülmelerinin Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (1951)
- BM Köleliğin, Köle Ticaretinin, Kölelik Benzeri Uygulamaların Kaldırılmasına dair Ek Sözleşme (1957)
- BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme (1981)
- BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (1990)
- Avrupa Konseyi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
- ILO 29 No'lu Sözleşme: Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme
- ILO 105 No'lu Sözleşme: Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
- ILO 182 No'lu Sözleşme: Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi
- Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Zorla çalıştırmanın tüm hukuki kaynaklarda yasaklanmış olması söz konusu iken, sosyal dumping konusuyla ilişkilendirilmesi zor olmamaktadır. İnsan hakları açısından bu denli önemli kabul edilen bu durumun, uluslararası ticarete yönelik olsun ya da olmasın, üretim süreçlerinde kullanılması evrensel bir insan hakları ihlali olacaktır. Bazı ülkelerde görülen borçlandırılarak çalışmaya zorlama, ailelerinden satın alınan çocukların istihdamı ve zora dayalı çalıştırma gibi uygulamalar sosyal dumping kapsamında şikâyetlere söz konusu olmaktadır. Yasalarla belirlenen istisnalar haricinde kölelik, kulluk ve zorla çalıştırma konusundaki şikâyetlerin ardında zamanında çıkarılmayan yasal düzenlemeler ve insan hakları konusunda yeterli vizyona sahip olmayan işverenler bulunmaktadır (Yavaş 2005: 33). Köleliğin, kulluğun ve zorla çalıştırmanın yasaklanması ile toplumların insan haklarına saygılı demokratik toplumlar olması amaçlanmaktadır. Bununla beraber, toplumun çıkarı için kimi görevlerin zorla yerine getirilmesini, belirli sınırlar dahilinde yasalar düzenleyebilir. Ancak bu düzenlemeler ticari faaliyetler dahilindeki bir serbestiye izin vermemelidir.



Zorla alıştırma, sosyal damping kavramının kapsamı dahilinde değerlendirilebilecek bir konu olarak görülmektedir. Keza, bireylerin zorla çalıştırılması evrensel kabul görmüş insan hakları açısından haksız bir durumu ifade etmektedir. Sözleşme serbestisi içinde kararlaştırılmamış bir iş akdinin, çalışan açısından oluşturacağı olumsuz koşullar, zorla alıştırma ve köleliğin kabul edilemez bir boyuta taşınmasına yol açmaktadır. Bu gerekçelerle, zorla alıştırma sıklıkla sosyal damping iddialarının en güçlü kanıtlarından biri olmaktadır.

### **3.2. Ayrımcılıkla İlgili Haklar**

İstihdam ve işte ayrımcılık, işe alımda ve çalışma dönemi ve işten çıkarma sırasında yaşanan ayrımcı uygulamalardır. Çalışanlar din, dil, ırk, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, politik görüş ve ulusal köken gibi nedenlerle ayrımcı uygulamalara maruz kalabilmektedirler. Tartışmaları devam etmekle birlikte, zrl vatandaşların iş piyasasında yaşadığı dışlanmalar da bu kapsamda değerlendirilebilir. Demokratik gelişmiş ülkelerde nisbeten azalmış olan bu uygulamalar, ülkelerin sosyal, ekonomik ve kültürel özelliklerine bağlı olarak değişik Şekillerde meydana gelebilmektedir.

ILO'nun 111 sayılı İstihdam ve İşte Ayrımcılık Sözleşmesi (1958); ırk, renk, cinsiyet, siyasal görüş, ulusal ve sosyal kökene dayalı olan, istihdam ve işte fırsat ve muamele eşitliğini ortadan kaldıran ya da zedeleyen her türlü fark gözetme, ayırım, istisna ya da tercihi, ayrımcılık olarak tanımlamaktadır (Dener 2000: 17). ILO'nun 100 sayılı Eşit cret Sözleşmesi de eşit creti, cinsiyet ayırımına dayanmaksızın belirlenen ücret olarak tanımlamış ve işçiye ödenen temel ücretlerle, aynı ya da nakdi her türlü ek ödemeyi kapsadığı belirtilmiştir.

Ayrımcılık uygulamaları, emek faktörünün verimli kullanımını engellediği, sosyal barışı ve toplumsal düzeni tehdit ettiği gerekçesiyle, uluslararası kamuoyu açısından yok edilmesi gereken bir durumu ifade etmektedirler. Ancak sosyal damping söz konusu olduğunda daha çok kadınlara ve göçmen işçilere yönelik kötü çalışma uygulamalarından söz edilmektedir. İşgücü piyasasının özelliklerinden

kaynaklanan sebeplerle, kadınların kötü çalışma koşullarında istihdam edilmeleri bir sosyal damping unsuru sayılmaktadır.

### 3.3. Asgari Yaş

Çalışma yaşı ve çocuk emeği konusu, sosyal damping tartışmaları içinde en fazla ilgi gören konulardan biridir. Bazı çevreler fabrikayı çocukları sokaktan kurtaran ve yetişkinliğe geçişlerini sağlayan bir sosyalleşme süreci olarak kabul ederken, bazıları çocuğun fiziksel ve zihinsel gelişimini olumsuz yönde etkilediği gerekçesiyle çalışmalarına karşı çıkarak çocukların asıl yerlerinin okul olduğu görüşünü savunmaktadırlar (Sapançalı 2002: 19).

ILO'nun 1973 yılında oluşturduğu Asgari Yaş Sözleşmesi (138 sayılı sözleşme), konuyla ilgili kendinden önceki sözleşmeler de gözden geçirilerek hazırlanmış bir belge niteliğindedir. Ayrıca, bu sözleşmeye ILO tarafından ilan edilen Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirisi'nde de atıf yapılmıştır. Sözleşmenin amacı; çocuk işçi kullanımını ortadan kaldırmak ve istihdam için asgari yaştan, zorunlu eğitim çağının tamamlanacağı yaştan altında olmamasını sağlamaktır. 1999 yılında kabul edilen Çocuk Çalışmasının En Kötü Biçimlerinin Kaldırılması Sözleşmesi (182 sayılı sözleşme) konuyla ilgili ikinci ILO sözleşmesidir. Bunların yanı sıra çocuk istihdamına yönelik olarak Avrupa Sosyal Şartı'nda da hükümler yer almaktadır. Sosyal Şartın 7. maddesi, taraf devletlere, "çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu haricinde asgari çalışma yaşının en az 15 olmasını sağlama" yükümünü getirmektedir (CE; "[http://www.avrupakonseyi.org.tr/antlasma/aas\\_35.htm](http://www.avrupakonseyi.org.tr/antlasma/aas_35.htm)"). Avrupa Birliği'nin İşçilerin Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nda asgari çalışma yaşı 16 olarak belirlenmiş ve çocukların çalışması yasaklanmıştır. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda da çocuk işçiliği paralel biçimde yasaklanmış ve eğitim için gereken yaştan altında olamayacağı belirtilmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde de benzer kanunlar bulunmasına rağmen, ülkelerin sosyal, kültürel ve ekonomik yapıları, üretim biçimleri (taşeron ve evde çalışma v.b.), piyasa aksaklıkları ve kayıtdışı istihdam gibi nedenlerle çocuk çalışması uygulamaları görülmektedir. Çalışması önlenen

çocukların daha kötü yaşam biçimleri tarafından tehdit edilmeyeceği hallerde, bu ülkelerde de çocuk işçiliğinin önlenmesi yönelik çabalar yerinde olacaktır.

### **3.4. Sendika Hakkı**

Sendikal haklar temel insan haklarından. Çalışanların ekonomik, demokratik, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını korumanın ve geliştirmenin temel araçlarından biridir. Sendika özgürlüğü hakkı, ILO'nun en çok önem verdiği haklardan biridir. ILO'ya üye ülkeler sendika özgürlüğü ile ilgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi ülkede sendika özgürlüğünü sağlamak durumundadırlar. ILO, sendika özgürlüğü ve sendikalaşma haklarına ilişkin birçok sözleşme hazırlamıştır. En önemlisi, 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'dir. Bu sözleşmenin amacı, hiçbir ayırım olmaksızın işçi ve işverenlerin çıkarlarını genişletmek ve korumak için örgütlenme hakkının serbestçe kullanılmasını sağlamaktır. 2004 yılı itibariyle sözleşmeyi onaylayan ILO üyesi devlet sayısı 142'dir (Gülmez 2005: 144). Bu sözleşmeye Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesinde de yer verilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nda ve Avrupa Birliği'nin tüm sosyal politika kaynaklarında bu hakka yer verilmiştir.

87 sayılı sözleşme, sendikalaşma hakkını çalışanlar ve işverenlere tanımaktadır. Bu yönüyle sendikalaşma hakkını herkese tanıyan BM sözleşmeleri ve AİHS'den ayrılmaktadır. Sözleşme evrensel bir hak olarak sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkını garanti altına alırken, üç ilke çerçevesinde hareket etmiştir. Bunlar; hiçbir biçimde ayırım gözetmeme, önceden izin almama ve seçtikleri (istedikleri) örgütleri kurma ve onlara üye olma ilkesi biçimindedir.

Sözleşme; örgütlerin kendi tüzüklerini ve yönetmeliklerini oluşturma, temsilcilerini serbestçe seçme, yönetim ve etkinliklerini düzenleme, programlarını belirleme, federasyon ve konfederasyonlar kurma, bunlara katılma, uluslararası kuruluşlara katılma haklarını garanti altına almakta ve örgütlerin idari makamlar tarafından kapatılamayacağını, çalışmaktan alıkoymayacağını ve tüzel kişilik

kazanmalarının herhangi bir kısıtlayıcı hükme veya şarta bağlanamayacağını belirtmektedir (Dener 2000: 15).

Çalışanlar arasında ayırım yapmama ilkesi, genel ve mutlak bir ilke hüviyetindedir. Irk, dil, din, cinsiyet, sosyal ya da ulusal köken, siyasal ya da ideolojik görüş vb. yönlerden ayırım gözetilmemesini olduğu kadar, örneğin hak sahiplerinin “uyrukluğu” temeline dayalı ayrımcılık yapma yasağını da kapsamakta, dolayısıyla oturduğu ya da çalıştığı devletin yurttaşı olmayan yabancıların (örneğin göçmen işçilerin) sendika hakkını da uluslararası güvenceye almaktadır (Gülmez 2005: 146). Sözleşmede yalnızca silahlı kuvvetler ve polisler için ayrıcalık tanınmış, tanınan güvencelerin hangi ölçülerde uygulanacağını kararı ulusal mevzuatlara bırakılmıştır. Avrupa Sosyal Şartı ise, tartışmaya yer vermeyecek şekilde memurlara ve memur statüsünde çalışanlara sendika hakkı tanınması nedeniyle ILO sözleşmelerine göre ileri düzenlemeler içermektedir (Çelik 2006: 155).

Görüldüğü gibi sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkı, uluslararası hukuki kaynaklarda çok sıkı biçimde korunmuştur. Ancak ülke uygulamalarında görülebilen sendikaya üyelik ve ayrılma, sendikanın özgürce yönetimine dair kısıtlamalar ve sendika seçme serbestisine konmuş yasaklar gibi nedenler ile sosyal damping iddiaları öne sürülebilmektedir. Gerçektende, üzerinde bu derece uzlaşmış bir sosyal haktan kaynaklanan itirazlar, bu iddialara haklılık payı kazandırmaktadır. Aksini savunan gelişmekte olan ülkeler ise, işgücü piyasalarının yapısı, ekonomik kalkınmışlık düzeyi ve doğabilecek devasa ekonomik kayıplar gibi sebeplerle bu haklarda kısıtlamalar yapmaya devam etmektedirler.

### **3.5. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı**

Örgütlenme özgürlüğü, bir yandan sendikaların toplu sözleşmeler bağtılamak için çalışanların yetkili temsilcisi olarak kabul edilmesini, öte yandan da çalışanların sendikaya üye olmak ve sendikal faaliyette bulunmak isteyen çalışanların birey olarak işveren karşısında örgütlenme hakkını ifade etmektedir (Gülmez 2005: 149). Toplu pazarlık, sendikaların başta ücret olmak üzere, çalışma koşullarını belirlemede

işveren karşısında işçilerin temsilcisi olarak yer aldıkları önemli bir faaliyet alanıdır. Bu yolla işverenlerin tek taraflı kural koyma otoritesi kısıtlanmakta, çalışanlara da kendi çıkarlarını koruma doğrultusunda kararlara katılma hakkı tanınmaktadır. Diğer taraftan, işveren açısından da işyerindeki verimlilik ve sosyal barışın sağlanmasında toplu pazarlık sonucu ulaşılan uzlaşmanın da önemi büyük olmaktadır. Toplu pazarlık, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır: “Bir tarafta bir işveren veya bir ya da birden fazla işveren örgütü ile diğer taraftan işçileri temsil eden bir veya birden fazla işçi örgütü arasında; çalışma koşulları ve istihdam ilişkisinin belirlenmesi; ve/veya işçiler ve işverenler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi; ve/veya işveren veya onların örgütleriyle işçilerin örgüt veya örgütleri arasındaki ilişkileri düzenlemek konusunda giriştikleri bütün görüşmelerdir” (<http://www.baktabul.com/ekonomi-isletme/26314-toplu-pazarlik-ve-toplupazarlik-modelleri.html>”).

İnsan hakları ile ilgili tüm uluslararası belgeler sendikal haklara yer vermiştir (Avrupa İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa Sosyal Şartı, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, ILO ve Avrupa Konseyi Sözleşmeleri gibi). Bu anlamda sendikal hakların en önemli kaynaklarından birisi uluslararası hukuktur. Türkiye tarafından 1951 yılında onaylanan ILO'nun 98 sayılı "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi", 1954'de onaylanan "İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi" ve yeni onaylanan ILO'nun 87 sayılı "Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi" ile 1989'da 5. ve 6. maddelerine çekince konularak onaylanan "Avrupa Sosyal Şartı"nın Birinci Bölümü'nde belirtildiği gibi sendikal haklar devlete ve işverene karşı güvence altına alınmıştır.

Bunun gibi, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını garantiye almak amacıyla 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, ILO tarafından kabul edilmiştir. 2004 sonu itibarıyla, sözleşmeyi 154 devlet onaylamıştır. Sözleşme, sendika ayrımcılığı gözetilmesine, işçilerin sendikal faaliyetleri gerekçesiyle işten çıkarılması veya cezalandırılmasına, farklı kesimlerin örgütlerinin birbirlerinin çalışmalarına müdahale etmelerine karşı ve toplu sözleşme düzeninin geliştirilmesine yönelik önlemler getirmektedir. Ülkeler tarafından çalışma barışını sağlama ve

işgünü kaybını engelleme gibi amaçlarla kısıtlanan veya engellenen toplu pazarlık ve grev hakları, sosyal damping iddialarını kendine çekmektedir. Gerçektende toplu iş sözleşmelerinin ücretler, çalışma şartlarının geliştirilmesi ve işçi çıkarları açısından önemli bir rolü olmaktadır. Bunun bir şekilde engellenmesi, üretimde kullanılan emek maliyetlerini düşürücü bir etki yaratabilmektedir.

### 3.6. Yönetime Katılma Hakkı

20. yüzyılda güçlenen siyasal demokrasiden esinlenilerek, sendikalar tarafından “Endüstriyel Demokrasi” fikri ortaya atılmıştır. Endüstriyel demokrasi kavramı yönetime katılma ile aynı anlamda kullanılmakla birlikte, esasında her iki terimde farklı şeyleri ifade etmektedir. Endüstriyel demokrasi yönetime katılmayı da içine alan çok geniş bir kavramdır. Yönetime katılma ise, endüstriyel demokrasi araçlarından bir tanesidir. Tanımını yapmak gerekirse; Yönetime Katılma, “sınırları özel mülkiyet tarafından çizilmiş bir alanda ve "ortak" sorunları çözerek emek verimliliğinin sağlanması amacıyla, işçilerle işverenlerin, taraflara karşı görece bağımsızlığı varsayılan ve yönetim hiyerarşisinde yer alan ortak organlarda işbirliği yapmalarını sağlayan mekanizmanın adıdır” (Görmüş 2003: [http://www.isgucdergi.org/?p=arc\\_view&ex=150&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003](http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=150&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003)). Yönetime katılma denilince işçilerin çalıştıkları işyerlerinde karar alma süreçlerine katılmaları ve bilgi edinme hakkına sahip olmaları anlaşılmaktadır. İşçilerin yönetime katılma hakkını elde ettikleri Almanya, İsveç, Norveç, Danimarka, İsrail, Kanada, İtalya gibi ülkelerde bu hak toplu iş sözleşmesi yoluyla ya da yasal mekanizmalar aracılığı ile temin edilmektedir. İşçilerin yönetime katıldıkları işyerlerinde demokratik iş ilişkileri egemen olmakta, dolayısıyla iş ilişkisine bağlı ekonomik ve sosyal sorunların çözümü nisbeten daha kolay olmaktadır (Aydın, <http://www.aksam.com.tr/arsiv/aksam/2003/12/22/ozgurplatform/ozgurplatform2.html>”).

Bunun yanında çalışanların alınan kararların kendilerini doğrudan ya da dolaylı etkileyen kısımlarına katılmak istemeleri, işçi ve işveren taraflarından çeşitli tepkilere yol açmaktadır. İşçi sınıfı hareketine göre; grev ve toplu pazarlık

düzeninden vazgeçmek söz konusu olmadığına göre, işçilerin yönetim görevi almaları aynı anda toplu pazarlık masasının iki yanına oturmalarına yol açmaktadır. Bu durum sendikaların hem pazarlık gücünde, hem de sendikal hakların kullanılmasında önemli ölçüde güç kaybetmesine neden olacaktır. İşveren tarafından da yönetime katılma düşüncesini kabul etmeyen görüşler vardır. İşverenler, işçilerin ve sendika temsilcilerinin işletme genel yönetimi ile ilgili tutarlı fikirler sunamayacakları kanısındadırlar. Ayrıca sendika ve işçilerle işbirliği yapmak sendikanın itibarını artıracak, güçlenmesini sağlayacak ve sendikanın daha da büyümesi sağlanmış olacaktır. Dahası işletmecilikte işveren, çıkarına uygun her türlü kararı alabilmeyi ve bu yoldan işyerinde otorite kurabilmeyi istemektedir. Yönetime katılma işveren için bu olanakları ortadan kaldırır niteliktedir.

İşçilerin yönetime katılmadıkları ya da şikâyet serbestliğine sahip olmadıkları durumlarda; işyeri düzeninde ve çalışma şartlarındaki eksiklikler tek taraflı olarak işverenin kontrolünde kalmakta, bu durumda çalışma standartlarının daha iyiye taşınması mümkün olamamaktadır. Böyle şartların bulunduğu ülkelerde işçilerin öneri ve karar mekanizmalarının dışında kalmakta, çalışma ve işyeri şartlarındaki değişimlere müdahale edememektedirler. Bu yöndeki uygulamaları koruyan ülkeler, sosyal damping iddiaları içinde yer bulmakta ve eleştirilmektedir.

### **3.7. İş Güvencesi**

Günümüzde en çok tartışılan konulardan biri de küreselleşme sonucu olarak artan rekabet koşullarıyla ilgili olarak değişen işletmenin ve işçinin korunması arasındaki ilişkidir. İşçinin korunması ile istihdam ve çalışma koşullarındaki esneklik gerçeği, ancak işçi ile işveren arasında belirli bir uzlaşma sağlanması ile gerçekleşebilir (Egemen 2000: 654). İş güvencesi sisteminin özünü; iş sözleşmesinin işverence keyfi feshinin önlenmesi oluşturmaktadır. Bu bağlamda sistem öncelikle işçinin bireysel çıkarını ilgilendirmektedir. İş güvencesi, işçinin yaşamını sürdürmesine imkân veren iş ilişkisinin korunmasına hizmet etmektedir. Sosyal devlet ilkesinin gereği olan bu koruma, iş ilişkisinin sona erdirilmesinde olduğu gibi aynı zamanda iş koşullarının esaslı tarzda değiştirilmesi noktasında da kendini

göstermektedir. İş koşullarında esaslı değişikliğe karşı işçinin korunmasının, feshe karşı koruma hukuku içinde ele alınması, gelişmiş iş güvencesi sisteminin temel özelliklerinden birini oluşturmaktadır (Alpagut 2008: 89).

Keskinleşen rekabet koşulları ile, katı iş güvencesi sisteminin getirdiği maliyetler karşısında işverenlerin yatırımlarını ucuz iş gücü temin eden ülkelere kaydırması, özellikle batı Avrupa ülkelerinde iş güvencesi sisteminin sorgulanmasını ve sistemin mümkün olduğunca esnekleştirilmesi çabalarını beraberinde getirmiştir. İşletmeler genellikle ücret maliyetlerinin düşük olduğu ülkelere taşınırken, ücret düzeylerinin düşük olduğu rakipleriyle de rekabet edebilmek için ülke içinde reel ücretleri düşürmek, iş güvencesi hükümlerini zayıflatmak ve sosyal yardımları azaltmak girişimleri içine girmektedirler. Sanayileşmiş ülkelerde var olan güçlü iş güvencesi sistemleri nedeniyle, gelişmekte olan ülkelere görülen iş güvencesizliği ve kolayca işten çıkarma serbestisi bir maliyet avantajı olarak görülmektedir. İstendiği anda geçerli bir neden olmaksızın işine son verilebilecek işçilere sahip olmak gerçekten de bir maliyet avantajı sağlamaktadır. Dolayısıyla bu tür uygulamalar sosyal dampainge konu olmakta ve eleştirilmektedir. Ancak, esnek çalışma biçimlerinin giderek yayılması, katı bir iş güvencesi düşüncesinin tartışılmasına sebep olmaktadır.

### **3.8. Diğer Haklar**

Sosyal dampaingin kapsamı dahilinde değerlendirilebilecek diğer bazı haklar bulunmaktadır. Bunlar arasında en önemlisi, sağlıklı bir iş ve güvenli işyeri şartlarına sahip olma hakkıdır. Gerçekten de, işçilerin sağlığını tehdit eden işyeri koşullarında istihdam edilmeleri sosyal dampaing unsuru olmaktadır. Toplumsal bir değer olarak insan sağlığı bir kamu yükümlülüğüdür ve bu değer bireylerin kendi karar veya arzularına terk edilmemelidir. Ayrıca, genç işçilerin çalışma şartları, haftalık ve yıllık tatil süreleri, asgari ücret ve işyeri disiplin uygulamaları gibi konular da sosyal dampaingin kapsamında değerlendirilebilmektedir.



## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL DAMPİNG'İN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Sosyal dampingin tezi, güncel ekonomik ve politik gelişmelerden destek bulmaktadır. Küresel ekonomide yaşanan değişimler, birçok açıdan sosyal dampingin kaynağı ve gerekçeleri arasında gösterilmektedir. Tartışmaların arka planında yer alan dinamiklerin iyi analiz edilmesi, kavramın daha iyi anlaşılabilmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca, sosyal dampingin çalışma yaşamındaki yansımalarını takip etmek, etki alanının büyüklüğü ve geçerliliği hakkındaki bakış açısını genişletecektir.

#### 1. SOSYAL DAMPİNG TARTIŞMALARININ ARKAPLANI

Sosyal damping, çeşitli güncel konular içinde farklı anlamlar ifade eden bir kavramdır. Çalışmada, kavramı analiz etme uğraşısında yardımcı olacak birkaç ana konuyu ve bu konularda yaşanan değişimleri sunmak sosyal damping kavramının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

##### 1.1. Sosyal Damping ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar

Küreselleşme süreci sonrasında küresel ekonomide meydana gelen değişimler, hem gelişmiş ülkeler hem de geri kalmış ve gelişmekte olan ülkeler açısından yeni fırsatlar ve tehditler ortaya çıkarmıştır. İletişim teknolojilerindeki gelişmeye ayak uyduran uluslararası finans sistemi, küresel bir iletişim ağıyla birbirine bağlanmış, kapitalist sistemin etki alanına girmeyi seçen tüm ülkeleri içine alan büyük bir finans ve ticaret sistemi kurulmuştur. Sermayenin serbestçe taşınabildiği bu sistemde yatırımların düşük işgücü maliyetine sahip olan ülkelere yönelmeye başladığı iddia edilmektedir. Özellikle bazı sektörlerde bu iddia haklılık kazanmaktadır.

1960 ve 1970'ler de General Electric, Westinghouse, Texas Instruments ve General Motors gibi pek çok ABD şirketi, otomotiv parçası ve elektronik eşya üretmek ve düşük işgücü maliyeti avantajından faydalanmak için, üretim faktörlerini Uzak Doğu'ya kaydırarak fabrikalar kurmuşlardır (Tağraf 2002: 42). Yine pek çok tekstil, oyuncak ve ev eşyası üreticisi şirkette üretimlerini burada yapmaya başlamışlardır. Çin, Hindistan ve Endonezya' da düşük maliyetli işgücünün çekiciliği ve sürekli olarak var olması, işgücünün kıt olduğu ve yüksek maliyet sebebi olan Japonya' da ki pek çok işletmeyi bu bölgelerde üretim yapmaları için teşvik etmiştir.

Avrupa'da da benzer sermaye akımları görülmüştür. Hoover firmasının Fransa'daki üretimini İskoçya'ya taşıması, Fransız Hükümeti tarafından Avrupa Komisyonuna yansıtılmış ve Avrupa Topluluğu kurallarına uygunluğunun kontrolü istenmiştir. Ölçek getirisi ve düşük işgücü maliyeti (düşük ücret, sağlık sigortası, yan ödemeler, sendikal kuralların farklılığı) nedeniyle gerçekleşen bu sermaye hareketi sonrasında İngiltere işçilerin aleyhine teşvikler vererek sosyal damping yapmakla suçlanmıştır (Dener 2000: 30).

Gerçekten de daha esnek ve daha az korunan işgücü piyasalarına sahip olan Britanya'nın uluslararası doğrudan ve dolaylı yatırımları çektiği konusunda çeşitli kanıtlar ileri sürülmektedir. Aynı zamanda sahip olduğu liberal değerler Britanya'yı yabancı doğrudan yatırımlar için tercih edilen bir yer yapmaktadır. Örnek olarak, Avrupa'da 1980'lerin sonundaki ele geçirme dalgasında Almanya ile İngiltere durumu ele alınabilir. 1988-1989'da Britanya'daki şirket satın alımları ve ortaklıkların değeri 84 milyar sterlin iken aynı dönemde Almanya'daki miktar 7 milyar sterlin'dir. Bu değer Britanya'daki yatırımların %9'u kadardır (Hodges ve Woolcock 1993: 335). Ayrıca Britanya tüm ABD doğrudan yatırımlarının yüzde 36'sını, tüm Japon doğrudan yatırımlarının da yüzde 52'sini alarak daha düşük sosyal koruma ve daha az düzenlenmiş işgücü piyasasından kaynaklanan düşük emek maliyetleri yoluyla sosyal damping suçunu işlemede diğer Avrupa Topluluğu ülkelerine yol göstermektedir (Goodhart 1993: 2).

Emek maliyetleri, firmaların yatırım yeri kararlarının belirlenmesinde ana ekonomik verilerden biri olduğu sıklıkla belirtilmektedir (Bellak v.d. 2008: 17). Ancak yatırım yeri seçiminde emek maliyetlerinin etkisi ne orandadır? Aslında bu sorunun cevabını belirlemek oldukça zordur. Çünkü yatırım yeri kararı pek çok farklı etkenin bileşkesiyle ortaya çıkmaktadır. Ampirik çalışmalar çokuluslu firmaların yatırım yeri seçiminde, çalışma standartlarının işçilere ve iş gayretine olumlu etkileri yüzünden, göreceli olarak daha yüksek çalışma standartları olan gelişmekte olan ülkeleri tercih ettiklerini göstermektedir (Zhao 2006: 23). Başka bir çalışmada, ABD çokuluslu şirketlerinin üretim yeri kararlarında, ücretlerin ve endüstri ilişkileri çevresinin etkili olduğu belirlenmekle birlikte, yatırım alan ülkenin pazar büyüklüğünün nisbeten daha fazla etkili olduğu kanıtlanmıştır (Bognanno v.d. 2005: 194-195). Ayrıca düşük çalışma standartlarının, OECD firmalarının yabancı doğrudan yatırımlarında önemli bir faktör olmadığı belirlenmiştir (Aidt ve Tzannatos 2002: 21). Bu nedenle, gelişmekte olan ülkelere yönelen doğrudan yabancı yatırımların, daha çok çalışma standartları dışındaki özelliklerden etkilendiği sonucuna varılabilmektedir.

Oysa, pek çok işkolunda yatırımların geri kalmış ülkelere yönelmesinde ucuz işgücü ve kötü çalışma şartlarının etkisi hissedilmektedir. Üçüncü Dünya'ya giden yatırımların, bu ülkelerde gelir ve istihdam fırsatlarını arttırdığı, fakat tehlikeli çalışma koşullarına sıklıkla rastlandığı görülmektedir. Bazı yazarlar buna “ucuz emek ekonomisi” adını vermektedirler. Liberya, Panama gibi ülkelerde gemilerde çalışan denizcilerin ağır koşulları ile Hindistan, Pakistan, Çin ve Bangladeş gibi ülkelerde yürütülen eski gemilerin sökülmesi işleri bu duruma örnek olmaktadır. Zira, bu pis ve tehlikeli işlerde çalışmayı kabul eden işçiler, sakatlık, ölüm ve hastalıklarla yüz yüze kalmaktadırlar (Şenkal 2005: 507).

## **1.2. Küresel Ticaret ve Rekabet**

Dünya ticareti yıllık 12 trilyon dolarlık hacmi ile birçok ülke için ekonomik kalkınmanın sürükleyici unsuru niteliğindedir. Son elli yılda dünya üretim hacmi 5 kat büyürken, ticaretin 14 kat arttığı gözlenmektedir. Bu gelişmede globalleşme

kapsamında uluslararası ticari faaliyetlerin serbestleştirilmesi yönündeki çabaların payının büyük olduğu söylenmektedir (Seymen 2005: 101). Tablo 1’de de görüldüğü gibi 1990 sonrası dönemde yoğun bir ihracat artışı yaşanmıştır. Ancak bu artış, dünyanın bazı bölgeleri dışında genel itibariyle ihracat paylarında bir değişikliğe yol açmamıştır. Asya ülkeleri 1980-2002 arasında ihracat paylarını yaklaşık iki katına çıkarmışlardır. Ortadoğu ülkelerinin ihracatı ise aynı dönemde yarı yarıya azalmıştır. Petrol fiyatlarındaki düşüş Ortadoğu ile ilgili olarak görülen bu gelişmeyi açıklayabilir. Ancak Asya’daki ihracat artışı Asya Kaplanları olarak anılan güney doğu Asya ülkelerinin yarattığı bir olgudur. Türkiye de aynı dönemde ihracatını binde 1’den binde 5’e çıkararak 5 katlık bir büyüme sağlamıştır. İthalatın seyrine baktığımızda ise ihracata paralel bir büyüme görülmektedir. Kuzey Amerika ve Asya ülkelerinin ithalat oranlarını arttırdıkları gözlenmektedir. ABD’nin bu dönemde yaşadığı dış ticaret açıkları bu göstergenin ana belirleyicisi olmaktadır. İhracat ve ithalat açısından karşılaştırmalı olarak değerlendirildiğinde, kuzey Amerika ile güney doğu Asya arasında gelişen bir mal akımı artışı gözlemlenebilmektedir. Tablo 1 ve Tablo 2’ de verildiği gibi, geçiş ekonomileri olarak adlandırılan yoksul ülkelerin ihracattan ve ithalattan aldıkları pay giderek azalmaktadırlar. Bu sonuç, geçiş ekonomilerinin dünya ticaretinin dışında kaldıkları ve kendi yoksullukları içinde bir çıkmaza girdiklerini göstermektedir.

**Tablo 1.** Dünya İhracatı ve İhracatın Yüzdelerik Değişimi (1980-2002)

Dünya İhracatındaki Paylar (%)						Dönemsel Değişim		
Ülke Grupları	1980	1990	1995	2000	2002	1980-1990	1990-2000	1995-2002
Dünya	100	100	100	100	100	5	6	3
Kuzey Amerika	14.4	15.1	15.1	16.4	14.7	6	7	3
Latin Amerika	5.4	4.3	4.4	5.6	5.4	3	9	6
Batı Avrupa	40.1	47.5	43.6	38.9	41.2	7	4	3
Avrupa Birliği	37.1	43.7	40.4	35.9	37.9	7	4	2
Türkiye	0.1	0.4	0.4	0.4	0.5	16	8	7
D.Avr., Baltık Devl., Orta Asya	7.7	3.1	3.8	4.2	4.9	-4	10	7
Afrika	6	3.1	2.2	2.3	2.2	-1	3	3
Orta Doğu	10.4	4	2.9	4.1	3.8	-4	7	7
Asya	15.9	23	28	28.4	27.9	9	9	3
Gelişmiş Ülkeler	62.3	72.4	68.5	64	63.5	7	5	2
Gelişmekte Olan Ülkeler	29.6	23	24.9	29	28.8	3	9	5
Geçiş Ekonomileri	7.7	3.1	3.8	4.2	4.9	-4	10	7
DTÖ Üyeleri	84.7	92.8	92.9	91.9	92	6	6	3
Az Gelişmiş Ülkeler	0.7	0.5	0.5	0.6	0.6	2	7	7
NAFTA	15.3	16.3	16.6	19	17.1	6	8	4

**Kaynak:** Saraçoğlu ve Bulut, “Uluslararası Ticaret ve Sosyal Damping”, Prof.Dr.Toker Dereli’ye Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası. Cilt:55, Sayı:1, 2005: 316.

**Tablo 2.** Dünya İthalatı ve İthalatın Yüzdelerik Değişimi (1980-2002)

Dünya İhracatındaki Paylar (%)						Dönemsel Değişim		
Ülke Grupları	1980	1990	1995	2000	2002	1980-1990	1990-2000	1995-2002
Dünya	100	100	100	100	100	6	7	3
Kuzey Amerika	15.4	18.1	17.8	22.5	21.4	7	9	6
Latin Amerika	5.9	3.7	4.8	5.7	5.2	0	11	5
Batı Avrupa	44.7	48	42.2	39.1	39.7	6	4	3
Avrupa Birliği	40.8	43.9	38.9	35.9	36.6	6	4	3
Türkiye	0.4	0.6	0.7	0.8	0.7	11	9	5
D.Avr., Baltık Devl., Orta Asya	7.4	3.2	3.7	3.6	4.5	-3	8	6
Afrika	4.7	2.8	2.4	1.9	2.0	0	3	1
Orta Doğu	4.9	2.9	2.5	2.3	2.7	0	4	5
Asya	16.9	21.5	26.6	24.8	24.5	8	8	2
Gelişmiş Ülkeler	68.2	74.1	67.8	68.5	67.4	6	6	3
Gelişmekte Olan Ülkeler	24	21.2	25.7	25.2	25.3	4	8	3
Geçiş Ekonomileri	7.4	3.2	3.7	3.6	4.5	-3	8	6
DTÖ Üyeleri	89.5	93.3	93.5	94.3	93.5	6	7	3
Az Gelişmiş Ülkeler	1.2	0.7	0.6	0.6	0.7	0	5	5
NAFTA	16.5	19.3	19.2	25.1	23.9	7	9	7

**Kaynak:** Saraçoğlu ve Bulut, "Uluslararası Ticaret ve Sosyal Damping", Prof.Dr.Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası. Cilt:55, Sayı:1, 2005: 318.

Yakın dönemde küresel ticarete yaşanan bu değişimler, rekabet anlayışı üzerinde yeniden düşünmeyi gerekli kılmaktadır. Özellikle emek yoğun malların üretiminde geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerin söz sahibi olmaya başlamaları, gelişmiş ülkelerin kamuoylarında tedirginlik ve korku yaratmaktadır. Gerçekten de, bir taraftan gelişmiş ülkelerle ucuz ve nitelikli işgücüne ve teknolojik kapasiteye sahip gelişmekte olan ülkeler arasındaki ticaret, diğer taraftan da bu tür gelişmekte olan ülkelere yönelen doğrudan yabancı yatırımlar gelişmiş ülkelerde toplu işten çıkarmalara, işletmelerin kapanmasına ve dolayısıyla işsizliğe yol açmaktadır (Erdut 2004: 21). İşlerini kaybetme korkusu yaşayan ücretli çalışanlar ile yatırımlarını uluslararası arenaya taşıyamayan ulusal sermayedarlar bu konuda ittifak yapmakta, sendikalar, siyasi partiler ve sivil toplum örgütlerindeki faaliyetleriyle sosyal damping iddialarının takipçisi olmaktadır.

ABD başta olmak üzere, gelişmiş ülkelerdeki sendikalar, gelişmekte olan ülkelerle yapılan ticaret antlaşmalarını da içeren ve minimum işçi ve insan haklarıyla ilgili olan sosyal maddeler arayışı içerisinde bulunmaktadır. Minimum işçi haklarının sağlanması, haksız rekabeti önleme çabası ve sosyal damping ile yıpranan sanayilerin, mesleklerin ve standartların korunması sendikaların esas hedefleri olmaktadır. Aslında ILO ve OECD'nin yaptıkları araştırmalarda, düşük çalışma

standartlarına sahip ülkelerin yüksek standartlara sahip ülkelere daha iyi bir ihracat performansına sahip olmadıklarını görülmektedir (Şenkal 2003: 20). Ayrıca, ampirik sonuçlara göre, temel çalışma standartlarıyla ticaret performansı arasında bir ilişki bulunmamaktadır (Aide ve Tzannatos 2002: 21).

### **1.3. Sosyal Damping ve Sosyal Politikalar**

Kavramın ilk ortaya çıktığı dönemlerde sosyal politika, “işçi statüsü altında çalışanları iş ilişkileri ve yaşamında korumak için devletler tarafından benimsenen ilkeleri, bu çerçevede alınan kararları ve sürdürülen uygulamaları konu alan bir bilim dalı” olarak tanımlanmıştır (Altan 2006: 2). Geniş anlamda, devletin topluma yönelik aldığı tüm kararlar ve bu kararlar doğrultusunda sürdürdüğü uygulamalar sosyal politikanın kapsamı içindedir. Ancak modern ve daha spesifik anlamıyla sosyal politikayı; “toplumun bağımlı çalışan, ekonomik yönden güçsüz ve özel olarak bakım, gözetim, yardım, desteklenme gereksinimi duyan kesimlerinin ve grupların karşılaştıkları ya da karşılayabilecekleri risklere, olumsuzluklara karşı, en geniş biçimde korunmalarına yönelik kamusal politikaları konu alan bir sosyal bilim dalı” olarak tanımlanabilir (Altan 2006: 4). Siyasi bir bakış açısıyla değerlendirecek olursa, sosyal politikayı; çıkarları uyuşmayan sınıflar arasında tırmanan çatışmaları önleyerek toplumsal barışı garanti altına almak olarak tanımlamak mümkündür. Bu yönüyle sosyal politika, toplumun bütün sınıf ve zümreleri arasındaki tezat ve mücadeleleri ortadan kaldırmayı hedef edinmiştir (Şenkal 2005: 27). Sosyal politika, toplumu meydana getiren sosyal sınıfların, sosyal hareketleri, çelişkileri ve mücadeleleri karşısında devleti ve dayandığı hukuk düzenini ayakta tutmayı amaçlayan bir bilim dalıdır (Tuna ve Yalçıntaş 1999: 29).

1929 Ekonomik Krizi'nin ardından, Keynes tarafından teorik çerçevesi çizilen yeniden yapılanma modeli, yıllar içinde başarılı sonuçlar vermiş ve toplumsal kaynakların bir kısmını piyasa mekanizması dışına çıkartarak toplumun yoksun kesimlerine destek sağlamıştır. Bu dönemde yüksek büyüme ve yüksek istihdam düzeyleri sağlanmış, ücret ve çalışma koşulları iyileştirilmiştir. Aynı zamanda, sağlık, eğitim, konut, sosyal güvenlik alanında önemli gelişmeler kaydedilmiştir.

Hızlı ekonomik büyüme refah devletinin maddi kaynaklarını arttırmış, diğer taraftan güçlenen işçi sınıfı, sendikaları aracılığıyla gelirin yeniden bölüşümünde önemli bir rol oynamıştır (Özşuca 2003: 8).

Son yirmi beş yılda yaşanan küresel gelişmeler ise, her alanda olduğu gibi sosyal politikalar ve çalışanların piyasa karşısındaki durumunda da değişmelere neden olmuştur. Özellikle Avrupa’da modelleşen ve 1970’li yıllarda zirve noktasına ulaşan refah devleti, giderek zayıflamaya başlamıştır. Yeni-liberal doktrinin hâkimiyeti, piyasa ekonomisine ve ekonomik küreselleşmeye bağlı olarak giderek artmaktadır. Klasik iktisadi yaklaşımın, ekonomik liberalizmin özünde kendi çıkarı için en akılcı seçimleri yapan birey varsayımı yatmaktadır. Bu görüşe göre; devlet, sadece kapitalist piyasanın düzgün işlemlerini sağlayacak bir hukuk düzeni kurmalı ve güvenliği sağlamalı ancak rasyonel bireyin tercihlerine müdahale etmemelidir. Devlete “gece bekçiliği” görevi yükleyen, bireyler ve toplumsal sınıflar arasındaki ilişkilerin doğal seyrine bırakılması yönündeki liberal inanış sadece klasik iktisada özgü değildir. 20. yüzyılın ikinci yarısında yükselen ve son çeyrek yüzyılda etkisini artıran yeni-liberalizm de devletin sosyal işlevlerine ve sosyal politikaya şiddetle karşı çıkmaktadır (Çelik 2004: 73).

Küreselleşme sürecinin refah devletine olası etkisi üzerine iki farklı görüş bulunmaktadır. İlk görüşe göre, yeni dönemde bir paradigma kaymasının yaşandığı, “refah devleti”nden “rekabet devleti”ne doğru dönüşümün başladığı öne sürülmektedir. Bu yüzden, bundan sonra izlenmesi gereken sosyal politikalar, iş piyasalarında esnekliğe olanak sağlamalı ve uluslararası rekabet piyasalarının gereklerine göre şekillenmelidir. Ekonomik büyümeyi sürdürebilmek için, sosyal maliyetler azaltılmalı, çalışma koşulları ve sosyal haklar daha esnek hale getirilmelidir. Bunlara göre, ILO’nun yüksek sosyal standartları, özellikle gelişmiş ülkeler üzerinde büyük olumsuzluklara yol açmaktadır. İkinci görüşü savunanlara göre ise, iddia edilenlerin aksine, küreselleşmenin bu güne kadar, refah devletleri üzerinde ciddiye alınabilecek olumsuz bir etkisi görülmemiştir. Refah politikalarında bazı kısıtlamalar söz konusu olsa da, yine, piyasa merkezli refah politikalarına yönelmiş olursa dahi, bu tür politikalar açısından henüz ciddi anlamda bir geriye

gidişin görülmediği ifade edilmektedir. Göstergeler, refah devletlerinin varlıklarını koruduklarını göstermektedir. Küreselleşme sürecinin, devletin kamu refahına yönelik faaliyetlerini önemli ölçüde azalttığı fikri, Batı Avrupa'daki istatistiklere göre doğru görülmemektedir. Dolayısıyla, küreselleşmenin refah devletleri üzerindeki etkisi standart olmaktan çok bir ülkeden bir ülkeye, bir refah rejiminden diğerine farklılıklar göstermekte, dolayısıyla homojen bir etkiden bahsedilememektedir (Özdemir 2004: 184).

Küreselleşme, devletleri, ekonominin gerçekleri karşısında belirli bir davranış biçimine zorlamaktadır. Bu süreçte gelişmiş ülkeler, teknolojik üstünlüğü korumak, kar getirici alanların önünü açmak, sermayenin uluslararası işleyişini kolaylaştırmak ve bu arenada onun güvenliğini sağlamak gibi işlevler üstlenmektedirler. Gelişmekte olan ülkeler ise, bir yandan sermaye girişini kolaylaştırmanın yollarını ararken (serbest bölgeler, yüksek faizler, aşırı mevduat garantileri, özelleştirme gibi uygulamalarla), öte yandan da sermaye karlarını artırmak (özellikle ücretlilerin taleplerini bastırarak) peşinde koşmaktadırlar. Şüphesiz böyle bir durum devletleri yoğun bir rekabet içine itmekte ve onları uluslararası sermayenin ön plana çıkardığı ilkeler doğrultusunda davranmak zorunda bırakmaktadır. Bu süreçte rekabet içindeki devletlerin, ama özellikle de geliştirmekte olan ülkelerin, en kolay vazgeçebilecekleri şey, sosyal politikaya yönelik harcamalar olmaktadır. Kuşkusuz sosyal devletin zayıflaması ya da ortadan kalkması, hem insan hakları ve insan onurunun korunması açısından olumsuz bir durumu ifade etmekte, hem de demokrasinin geleceğini belirsiz kılmaktadır. Bu çerçevede yapılması gereken, sanayi kapitalizminin gerçekleştirdiği dönüşümün sağlanması ve toplumun dışlanmış kesimlerini sisteme dahil edecek sosyo-ekonomik önlemlerin alınmasıdır. Bu da sosyal devlet idealinin canlı tutulması ya da yeniden canlandırılmasıyla mümkün olacaktır (Bulut 2003: 189-193).

Küreselleşme süreciyle birlikte endüstri ilişkileri sisteminde de dönüşümler yaşanmaktadır. Bilindiği gibi, endüstri ilişkileri sisteminin üç aktöründen biri olan devletin, sistem içindeki rolünde de büyük bir değişim meydana gelmiştir. Son dönemde, özellikle Batı Avrupa'da birçok hükümet, aktif olarak ücret maliyetlerini



düşürücü, işgücü piyasalarını kuralsızlaştırıcı, işyeri esnekliğini artırıcı ve sosyal yardımları zayıflatıcı politikalar izlemeye yönlendirilmektedir. Sendikaların üye yoğunluğu azalmakta, fakat daha da önemlisi toplu pazarlığın kapsamına giren işçi sayısı hızlı bir biçimde azalmaktadır. Hükümetlerin sendikal örgütlenme ve toplu pazarlığa yönelik politikaları ve yasal düzenleme seviyesi, sendika üyeliğini ve sendikaların sosyo-ekonomik güçlerini büyük ölçüde etkilediğinden, devletin rolündeki bu değişimin endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkisi çok büyük olmaktadır.

Bu dönemde hızla gelişen küreselleşme hareketi ve uluslararası ekonomideki değişimler de, ulusal makroekonomik ve sosyal politikalar ve bu politikaların biçimlendirdiği endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde büyük etki yapmaktadır. Bir başka ifadeyle, küresel mali piyasalar karşısında ulusal ekonomik politika belirlemenin kısmen imkânsızlaşması, ulusal işgücü piyasalarının düzenlenmesi ve ulusal endüstri ilişkileri politikalarının koordinasyonunda hükümetin, işverenlerin ve işçi sendikalarının çıkarlarının geniş koalisyonunu da bozmaktadır. Küresel sermaye ve sayıları ve önemleri hızla artan çokuluslu şirketler karşısında, işçi sendikalarının ulusal düzeyde sahip oldukları örgütleriyle gösterdikleri başarının da oldukça sınırlı olduğu görülmektedir.

Küreselleşme sürecinde, küresel boyutta ortaya çıkan önemli gelişmelerden biri üretimin de küreselleşmesi, bir diğeri de rekabetin giderek sertleşmesi ve küresel bir nitelik almasıdır. Böylece, uluslararası pazarlarda sert rekabetle karşılaşan firmaların, yeni yönetim/üretim modelleri, esnek firma, esnek çalışma biçimleri, vb., endüstri ilişkileri sistemlerini yakından ilgilendiren gelişmelere olan ilgileri giderek artmaktadır. Öte yandan, küreselleşme sürecinde ulusal sınırları aşan çokuluslu şirketlerin sayısının ve dünya ticaretindeki paylarının artması, bu şirketlerin önemini ve etkinliğini de artırmaktadır. Çokuluslu şirketlerin dolaysız sermaye yatırımları ve küresel mali sermayenin uluslararası hareketi, hükümetlerin ekonomik ve sosyal politikaları ve endüstri ilişkileri sistemini düzenleme gücü üzerinde büyük etki yaratmaktadır (Bilgin 2001: 3).

## 2. ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL DAMPİNG

Sendikaların, hükümetlerin ve işverenlerin politik, ekonomik ve sosyal rolleri son 40 yılda önemli ölçüde değişmiştir. İkinci Dünya Savaşını müteakiben, endüstri ilişkileri sistemlerinde ekonomik bir güç olarak sendikaların oynadıkları aktif rol giderek artmış ve çeşitli ülkelerde yasal mevzuat da bu gelişim sürecini takip etmiştir. 1970'li yıllarda yaşanan ekonomik krizin ardından ise birçok alanda değişimler yaşanmış ve yeni gelişmeler ortaya çıkmıştır. Küreselleşme olgusuyla paralel olarak gerçekleşen bu gelişmelerin endüstri ilişkileri alanına da çok büyük etkileri olmuştur. Bu gelişmelere bağlı olarak, geleneksel endüstri ilişkileri sistemi büyük bir dönüşüm geçirmiş ve endüstri ilişkileri alanında yeni eğilimler ortaya çıkmıştır. Geleneksel endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinden biri olan devletin endüstri ilişkileri sistemi içindeki değişen rolü ve işçi sendikalarının güç kayıpları, söz konusu dönüşümün boyutlarını açıkça ortaya koymaktadır. Dönüşümle birlikte, sendikaları firmalardan uzak tutan insan kaynakları yönetimi politikaları ve sendikasız endüstri ilişkileri sistemi gibi yeni eğilimler de ortaya çıkmaktadır (Bilgin 2001: 1). Ayrıca, endüstri ilişkileri, işgücü piyasasında ortaya çıkan değişim ve aksaklıklardan etkilenmektedir.

### 2.1. İstihdam Yapısındaki Değişimler

Sosyal dampingin istihdamın yapısı üzerindeki yansımaları, işçilerin çalışma şartları hakkında fikir vermesi açısından önemlidir. İstihdam da yapılan özel tercihlerin çoğu zaman çalışma şartlarındaki bir indirimle yönelik olarak yapıldığı görülmektedir. Kayıtdışı istihdam, istihdam da kadın ve çocuk emeğinin tercih edilmesi ve taşeron kullanımı gibi sonuçların sosyal damping kapsamında değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

#### 2.1.1. Kayıtdışı İstihdam

Kayıtdışı istihdam, resmi kayıtlara geçmeyen, hukuki ve mali yükümlülüklerin dışında kalan istihdam ilişkisini ifade etmektedir. Kayıtdışı

ekonomi ve kayıtdışı istihdamın ekonomiye ve topluma tahribatı büyük olmaktadır. Büyüyen kayıtdışı istihdam, düşük işgücü maliyetleri ve vergi kaçığının avantajları ile kayıtlı sektörlerle haksız rekabet içinde bulunmaktadır. Çalışanlar açısından da kayıtdışı istihdam; düşük ücret, sigortasız çalışma, sağlıksız çalışma koşulları, iş ve gelir güvencesizliği anlamına gelmektedir (Kenar 2006: 45).

Kayıtdışı istihdama yol açan çok çeşitli etkenler bulunmaktadır. Ancak, sebebi ne olursa olsun, kayıtdışı istihdamın varlığı işgücü maliyetlerini düşürülmesine yol açmakta ve bir haksız rekabet söz konusu olmaktadır. Tablo 3'te de görüldüğü gibi; Türkiye'de istihdamın yaklaşık olarak yarısı kayıtdışı bulunmaktadır. Tarım dışı istihdam açısından değerlendirildiğinde bu oran %35'ler civarındadır. Son 18 yıldır tarım dışı sektörlerde (sanayi, inşaat, hizmetler) giderek artan kayıtdışılık söz konusudur. Türkiye'de kayıtdışı istihdamın artışının ardında çok sayıda ekonomik ve toplumsal faktörün (nüfus artışı, genç nüfusun oranı, işgücünün niteliği, hızlı kentleşme ve göç, işletme ölçeğindeki küçülmeler v.b.) bulunmasına karşın, belirleyici faktörün ücretten tasarruf güdüsü olduğu anlaşılmaktadır (Yeldan 2001: 96).

**Tablo 3:** Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam (1990-2007)

	Toplam İstihdam	Kayıtdışı %	Tarım Dışı İstihdam	Kayıtdışı %
1990	18047	56,1	9400	24,5
1991	19122	50,4	9874	24,8
1992	19023	48,5	10441	23,7
1993	17900	47,5	10024	24,2
1994	19397	46,5	10555	25,4
1995	19605	44,0	11065	25,5
1996	20067	51,9	11574	25,1
1997	20476	52,7	11668	24,9
1998	20351	49,3	12206	22,9
1999	21590	52,2	12442	24,8
2000	20579	49,7	13476	29,4
2001	20367	51,6	13150	29,7
2002	20584	50,0	13682	32,4
2003	21147	51,7	13982	31,6
2004	21791	53,0	14391	34,0
2005	22046	50,1	15553	34,2

**Kaynak:** Necdet Kenar, "Kayıtdışı İstihdam", **Popüler Yönetim Dergisi**, Sayı: 9, İstanbul, 2006 Nisan, s.44.

Tarım dışı sektörlerde işteki duruma göre en fazla kayıtdışılık % 90,2 oranla yevmiyeli çalışanlardadır. Yevmiyeli çalışma türü süreklilik arz etmediği için kayıt altına alınması hem zordur hem de çoğunlukla yasal olarak suç niteliği taşımamaktadır. Yine tarım dışı sektörlerde toplam kayıtdışı çalışanların %15'i on ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde, %85'i ise dokuz veya daha az işçinin çalıştığı işyerlerinde istihdam edilmektedir (Kenar 2006: 45).

Sosyal damping yaratan ikili iş piyasası yapısı, kayıtlı çalışan yurtiçi firmalar ve yurtdışındaki firmalar açısından bir eksik rekabet ortamı yaratmaktadır. Kayıtdışı sektörlerdeki mevcut çalışma şartlarına ilişkin kontrolün yapılamaması çalışanlar açısından bir istismarın söz konusu olmasına imkân tanımaktadır. Bu yanıyla kayıtdışı işçi istihdam eden sektör veya işletmelere yönelik sosyal damping iddiaları son derece anlamlı gözükmemektedir. Bu açıdan, kayıtdışı istihdamın kayıt altına alınması için gerekli çalışmaların yapılması ve kayıtdışı istihdama neden olan piyasa aksaklıklarının giderilmesi gerekmektedir.

### 2.1.2. Kadın İstihdamı

Günümüz toplumlarında, kadınların çalışma ilişkilerinde daha etkin rol üstlenmeye başlaması, onlar açısından pek çok sorunu da beraberinde getirmiştir. Kadınların işgücünün güçsüz kesimini oluşturması ve analık özellikleri onların özel olarak korunmalarını gerektirmektedir. Bu durum çalışma hayatına ilişkin mevzuatla ve uluslararası sözleşmelerle teminat altına alınmış bulunmakla birlikte, pozitif düzenlemelerin gerektirdikleri ile çalışma yaşamının gerçeklerinin çoğu zaman birebir örtüşmediği görülmektedir. Yapılan düzenlemeler, sorunların çözümü için tam olarak yeterli olmamaktadır. Bu sebeple, çalışma şartlarının iyileştirilmesi için gerekli tedbirlerin alınması ve çalışma hukukunun uygun olması kadar, uygulayıcıların hareket tarzı da önem kazanmaktadır (Bacak ve Yiğit 2007: 29).

**Tablo 4:** Serbest Bölgelerde Toplam İstihdam ve Kadınların Oranları

Ülkeler	Fabrika Sayısı	Tekstil ve Konfeksiyon Sektöründe Kadınların Oranı %	Toplam İstihdam	Toplam İçinde Kadınların Oranı
<b>Kosta Rika</b>	250	70	50,000	65
<b>Dominik Cum.</b>	469	65	165,571	60
<b>El Salvador</b>	208	69	50,000	78
<b>Guatemala</b>	481	80	165,945	80
<b>Honduras</b>	155	95	61,162	78
<b>Nikaragua</b>	18	89	7,553	80
<b>Panama</b>	6	100	1,200	95

**Kaynak:** Saniye Dedeoğlu, “Dünya Ekonomisi ve Hayatta Kalmanın Feminizasyonu”, **Kalkınma ve Küreselleşme**, Der. Saniye Dedeoğlu ve Turan Subaşat, Bağlam Yayınları, İstanbul, 2004, s.87-111.

Tablo 4’de gösterilen istihdam yapısı daha çok büyük ölçekli, seri üretim yapan ve çoğunluğu yabancı sermaye kaynaklı olan, ucuz emekten faydalanma amacıyla gelişmekte olan ülkelerdeki üretim yapısına örnek gösterilebilir. Endüstriyel üretimde kadın emeğini kullanma eğiliminin artmasının arkasında yatan nedenler arasında, kadınların erkeklere göre daha ucuza çalıştıkları, tekrara dayalı işlerde kadınların daha etkin olduğu ve kadınların işyerinin genel düzeni içinde daha uyumlu ve uysal oldukları gibi özellikleri gösterilmektedir. Özellikle tekstil ve elektronik sektöründe kadınların sayılarının artışı, bu işler için onların daha uygun oldukları çünkü kadınların uyumlu, verimliliği yüksek ve bu tür işler için becerikli oldukları varsayımına dayandırılmaktadır. Emek yoğun sektörlerin en belirgin avantajlarından biri olan, kısa dönemde emeğin verimliliği, üretimin artışı belirleyen en önemli faktör olmaktadır. Yöneticilerin direktiflerine uyumlu, çalışkan kadın işçilerin kullanılması bu anlamda üretimin verimliliği için can alıcı görülmektedir (Dedeoğlu ve Subaşat 2004: 96).

Türkiye’de erkekler kentlerde %70.8, kırsalda %72.2 oranında işgücüne katılırken; kadınlar kentlerde %19.9, kırsalda %33 oranında katılmaktadır. Bu farklılık kırsalda kadınların tarımda aile işçisi olarak istihdam edilmeleri sebebiyle gerçekleşmektedir. Ancak makro açıdan bakıldığında kadınların iş piyasasına dahil

olma oranları oldukça düşük gerçekleşmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması birkaç farklı sebepten kaynaklanmaktadır. Tablo 6' da görüldüğü gibi işgücüne katılmayan kadınların büyük çoğunluğu ev işleriyle meşgul olmayı tercih etmektedirler. Bu oran kadınlara toplumsal yaşamda biçilen rolün bir yansıması görünümündedir. Günümüzde kadınların gerek ekonomik, gerekse toplumsal alanda ikincil konumda bulunmalarının temelinde yatan ana etken erkek egemen kültüre dayalı cinsiyet ayrımcılığı olmaktadır. Bu ayrımcılığı yaratan içinde yaşanılan toplumun subjektif değerler sistemidir. İkinci bir neden olarak kadınların eğitim fırsatlarında eşit olarak yararlanamaması gösterilebilir. Ayrıca kadınların doğasından kaynaklanan fizyolojik farklılıklar çalışma yaşamına katılmalarında önleyici bir unsur olmaktadır (Toksöz 2007: 25).

**Tablo 5:** Türkiye’de İşgücünün Durumu (1995-2006)

	1995		2000		2005		2006	
	Kır	Kent	Kır	Kent	Kır	Kent	Kır	Kent
Toplam İşgücü	11853	10714	10902	12176	10167	14398	9894	14882
Kadın İşgücü	4446	2043	3809	2379	3310	3043	3237	3243
Erkek İşgücü	7407	8672	7093	9797	6857	11356	6657	11640
Toplam İşgücüne Katılım Oranı (%)	66.2	45.5	58.7	44.1	53.1	45.5	52.2	45.5
Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)	49.3	17.1	40.2	17.2	33.7	19.3	33.0	19.9
Erkek İşgücüne Katılım Oranı (%)	83.3	74.5	77.9	70.9	73.5	71.5	72.2	70.8
İşgücüne dahil olmayan nüfus	6053	12835	7679	15454	8981	17279	9057	17835
İşgücüne dahil olmayan kadın	4567	9871	5669	11439	6506	12759	6560	13028
İşgücüne dahil olmayan erkek	1486	2964	2011	4015	2476	4520	2497	4807

**Kaynak:** Gülay Toksöz, **Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, 2007, s.20.

**Tablo 6:** Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılmama Nedenleri (2006)

	Kent (Bin)	Yüzde	Kır (Bin)	Yüzde
İşgücüne dahil olmayan nüfus	13028	100	6560	100
İş aramayıp çalışmaya hazır olan	683	5.2	420	6.4
Mevsimsik çalışan	66	0.5	243	3.7
Ev işleriyle meşgul	8783	67.4	3997	60.9
Eğitim/öğrenime devam ediyor	1174	9.0	386	5.9
Emekli	511	3.9	64	0.9
Özürlü, yaşta veya hasta	930	7.1	1105	16.8
Ailevi ve kişisel nedenler	656	5.0	254	3.9
Diğer	225	1.7	89	1.3

**Kaynak:** Gülay Toksöz, **Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, 2007, s.21.

Tarımda kadınların çalışma koşulları son derece ağır olmasına rağmen, istatistiklere ücretsiz aile işçisi olarak girseler de, kadınların emeği değer atfedilmeyen ve karşılığı olmayan bir çalışma biçimi olarak görülmektedir. Genelde tarımsal üretimde kadın ve erkek arasında güçlü bir işbölümü yüzünden, erkekler makine kullanımının olduğu işlerde uzmanlaşırken, kadınlar emek yoğun tohumlama, yabancı otları ayıklama, çapalama ve hasat gibi işleri üstlenmektedir. Dolayısıyla özellikle işlerin arttığı dönemlerde erkeklerden daha uzun ve daha ağır koşullarda çalışmaktadırlar. Dolayısıyla bu koşullar altında kadınların üretimden çıkması kadınlar açısından olumsuz değerlendirilmeyebilir. Ancak istihdamın daralması ile kırsal yoksulluk arasında ilişki bulunmaktadır ve bu süreçte kadınlar yoksulluktan daha çok etkilenmektedir.

Çalışma yaşamında ayrımcılığın en belirgin ortaya çıktığı alanların başında kadınlar ve erkekler arasındaki kazanç farklılıkları gelmektedir. Eşit değerde işe eşit ücret ödenmemesi bunun bir nedeni olabildiği gibi, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık sonucu kadınların düşük ücretli işlerde yoğunlaşması da bir diğer neden olmaktadır. Aileyi asıl geçindirenin erkek olduğu ve kadınların aileye ek gelir sağladığı şeklindeki ataerkil zihniyet kadınlara daha düşük ücret ödenmesini toplum gözünde meşru hale getirmektedir. Bu bakış açısı yüzünden kadınların düşük ücretli, kayıtdışı ve iş güvencesinden yoksun işlerde çalışmaları normal karşılanmaktadır. Kadın işçiler ekonomik büyüme dönemlerinde işe alınan ve kriz dönemlerinde işten çıkarılan, işgücü piyasasına esneklik kazandıran bir işlev görmektedirler. Kadının belirli meslek ve işlerde yoğunlaşması, bu işlerin işgücü piyasalarında giderek değer yitirmesi ve kadınlara benzer işlerde erkeklere göre daha az ücret ödenmesi de kadın istihdamında karşılaşılan gerçeklerdir (Koray 2005: 325).

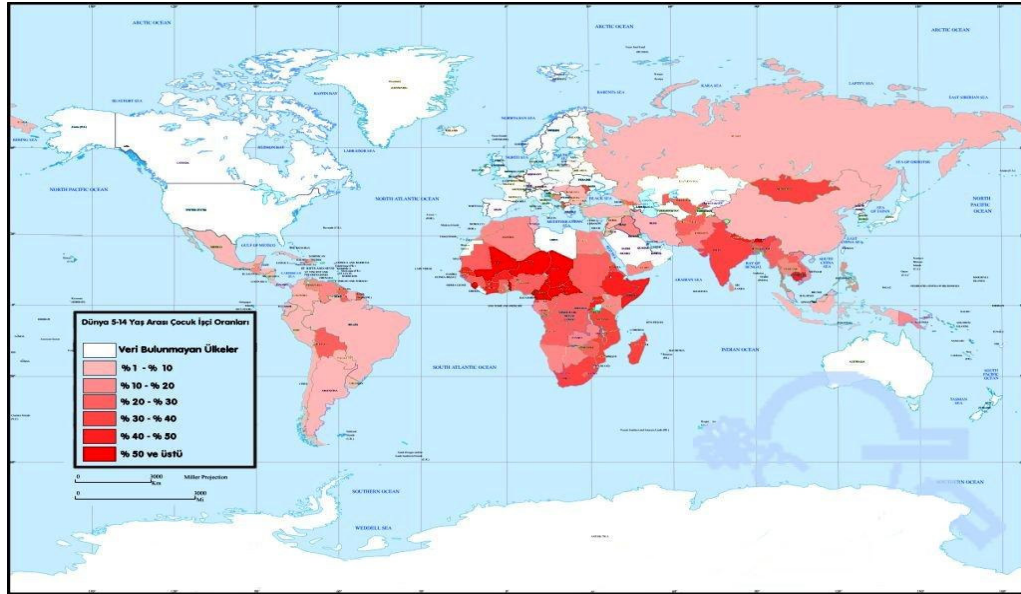
Çoğu zaman kayıtdışı olarak bu sektörlerde belirlenmiş düşük ücretler ve analık durumlarında yaşanan haksız uygulamalara (analıkla ilgili doğum izni gibi uygulamaların kadınlara karşı ayrımcılığı arttırdığı şüphesi karşısında, erkeklerle olan eşitsizliklerin ortadan kaldırılması amacıyla erkeklere de doğum ve ebeveyn izni verilmesi önerilmektedir), maruz bir şekilde çalışan kadınlar, kadın emeğinin kullanımının sosyal damping unsuru olarak görülmesine neden olmaktadır. Ancak

sosyal dampainge önlem olarak ayrımcılık konusunda yasaklar koymak yerine, bu eşitsizlikleri yaratan işgücü piyasası koşullarını değiştirecek önlemlere başvurulması daha uygun olacaktır.

### 2.1.3. Çocuk İstihdamı

ILO araştırmalarına göre; dünyada 5-14 yaş grubunda 250 milyon çalışan çocuk bulunduğu, 12-17 yaş grubu 283 milyon çocuğun çalıştığı için okula devam edemediği tahmin edilmektedir (Sapançalı 2002: 18). Çocuk istihdamı konusunda gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalar, çocuk işçiliğinin, bu ülkelerde yüksek ekonomik gelişmişlik/refah düzeyi, uzun eğitim süreleri, teknolojik gelişmişlik ve yasal düzenlemelerin ve denetimin varlığı ile önemli ölçüde kontrol altına alındığını belirtmektedirler. Ayrıca, bu ülkelerde, zorunlu eğitimin dışında, asgari çalışma yaşı, gençler için asgari ücret, gençler için çalışma saatleri ve gece çalışması gibi çok çeşitli konularda kanunlar uygulanmaktadır (Dener 2000: 18). Yine de gelişmiş ülkelerde de, özellikle göçmen ailelerin çocukları daha yoğun olmak üzere çocuk çalışması örnekleri bulunmaktadır.

**şekil 1.** Dünya 5-14 Yaş Arası Çocuk İşçi Oranları



**Kaynak:** Fişek Enstitüsü, "[http://www.fisek.org.tr/cocuk\\_emegi\\_haritalari.php](http://www.fisek.org.tr/cocuk_emegi_haritalari.php)"



Şekil 1’de görüldüğü gibi, Güney Amerika, Afrika ve Asya ülkelerinde çocuk işçi oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Orta Afrika’nın bazı ülkelerinde bu oran %50’nin üzerine çıkarken, Hindistan ve Moğolistan’da %40 oranında gerçekleşmektedir. Ancak, Brezilya, Hindistan, Endonezya, Pakistan, Kenya, Nepal, Bangladeş, Filipinler, Tanzanya, Kamboçya, Sri Lanka, Benin, Mısır, Madagaskar, Senegal, Kosta Rika, Dominik Cumhuriyeti, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nikaragua, Panama, Arjantin, Bolivya, Peru, Venezüella, Kolombiya, Ekvator, Tayland ve Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde bu uygulamaların yaygın biçimde devam ettiği görülmektedir.

**Tablo 7:** Türkiye’de Çocuk İstihdamının Yapısı

	Ekim 1994	Ekim 1999	Ekim-Kasım-Aralık 2006
Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus	59 736	65 422	72 957
0-5 yaş grubundaki nüfus	8 469	7 930	8 479
6-17 yaş grubundaki nüfus	14 968	15 821	16 264
İstihdam (6 yaş ve üstü)	20 984	22 124	22 963
İstihdam (6-17 yaş)	2 269	1 630	958
İstihdam Oranı (6-17 yaş)	%15.2	%10.3	%5.9
Kent	611	478	457
Kır	1 659	1 151	502
Erkek	1 372	955	632
Kadın	898	675	326
Tarım	1510	990	392
Tarım - Tarım dışı	759	640	566
Ücretli ve Yevmiyeli	648	617	513
Kendi Hesabına veya İşveren	52	28	26
Ücretsiz Aile İşçisi	1570	985	420

**Kaynak:** TÜİK, “Çocuk İşgücü Araştırması 2006”, Haber Bülteni, Sayı: 61, 20 Nisan 2007, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Türkiye’de 6-17 yaş grubundaki çocuklar, kurumsal olmayan sivil nüfusun % 22,3’ünü oluşturmaktadır. 2006 IV. Döneminde Türkiye genelinde 6-17 yaş grubundaki çocuk sayısı 16 milyon 264 bindir. Bu yaş grubundaki çocukların % 60,9’u kentsel, % 39,1’i kırsal yerlerde bulunmaktadır. Bu çocukların % 84,7’si bir okula devam ederken, % 15,3’ü okula devam etmemektedir. Okula devam etmeyen çocukların % 58,8’ini kız çocukları oluşturmaktadır. 6-17 yaş grubunda çalışan çocuk sayısı 958 bin kişidir. 6-17 yaş grubunda bulunan 16 milyon 264 bin çocuktan

% 5,9'u ekonomik bir işte çalışmakta, bir başka ifadeyle istihdam edilmektedir (958 bin kişi). Türkiye genelinde 6-17 yaş grubunda istihdam edilen çocukların % 47,7'si kentsel, % 52,4'ü kırsal yerlerde yaşamaktadır. İstihdam edilen çocukların % 66'sını erkek, % 34'ünü kız çocukları oluşturmaktadır. Çalışan çocukların % 31,5'i bir okula devam ederken, % 68,5'i öğrenimine devam etmemektedir. Okula devam eden 6-17 yaş grubundaki çocukların % 2,2'si ekonomik bir işte çalışırken, okula devam etmeyen çocukların % 26,3'ü çalışmaktadır. Ekonomik işlerde çalışan çocukların 392 bini tarım sektöründe faaliyet göstermektedir. Çalışan çocukların % 40,9'u tarım (392 bin kişi), % 59,1'i tarım dışı sektörde (566 bin kişi) faaliyet gösterirken, % 53'ü ücretli veya yevmiyeli, % 2,7'si kendi hesabına veya işveren, % 43,8'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Küreselleşme sürecinde artan rekabetle birlikte az gelişmiş ülkelerde çocuk emeğinin kullanımı giderek artmakta ve çok sayıda çocuk erken yaşta çalışma yaşamına katılmaktadır (Kapız 2000: 345). Çoğu ülkede çalışan çocukların korunması ile ilgili girişimler çalıştıran ile çalışan arasında yasal bir ilişkinin bulunduğu etkinlik alanları ile sınırlanmakta, bu ilişkinin bulunmadığı alanlar ise görmezlikten gelinmekte ya da yok sayılmaktadır. Oysa çalışan çocukların büyük çoğunluğu, çalışma koşullarının çok daha kötü olduğu kayıtdışı sektörlerde, tamamen korunmasız olarak istihdam edilmektedir (Bayer ve Piyal: 1997:128). Bu ülkelerde yapılan araştırmalar, yoğun çocuk emeği kullanımının temel nedenleri olarak yoksulluğu, gelir dağılımındaki eşitsizliği, iç göçü, çarpık kentleşmeyi ve aile gelirlerindeki hızlı düşüşleri göstermektedirler (Özdemir ve Özdemir 2005: 8). Sebepleri bir yana bırakılarak değerlendirilen, gelişmekte olan ülkelerdeki çocuk istihdamı uygulamaları, sık sık sosyal damping iddialarına neden olmaktadır. Ancak, zorlayıcı önlemler almadan önce, geri kalmış ülkelerde çocuk istihdamına yol açan nedenlerin üzerinde daha iyi düşünülmesi gerekmektedir.

Gelişmiş ülkelere gündeme taşınan çocuk istihdamı ile uluslararası ticaret arasında bağ kurulması gerektiği iddiası, gelişen ülkelerdeki sosyo-ekonomik yapıları göz önüne almadığı gerekçesi ile tepki görmektedir. Konunun yeni korumacılık yöntemlerinden biri olarak kullanıldığı, aslında gelişen ülkelerdeki çocukların

refahları ile ilgilenmediği öne sürülmektedir. Uluslararası ticarete “sosyal kayıt” eklenmesi ve sosyal etiketleme gibi düzenlemelerin, ülkelerin ekonomik performansını düşüreceği ve çocukların refahının kötüleşmesine sebep olacağı iddia edilmektedir. Bu durumun bertaraf edilmesi için çalışma standartlarının geliştirilmesi yüzünden oluşacak ekonomik kaybın gelişmiş ülkelerce karşılanması gerekecektir.

Çocuk emeğinin önlenmesi tartışmalarında en önemli ayırt edici faktör, bahsedilen çocukların üretim sürecine dahil olmalarının ya da olmamalarının bireysel refahlarına etkisidir. Çocukların çalışmalarının önlendiğini varsayalım; çocuk emeğinin yasaklanması sonrasında “kurtarılanlar” yoksulluğun daha katlanılmaz bir alanına kayabilir ya da kaymamak için daha katlanılmaz bir iş yapmak zorunda kalabileceklerdir. Bu iddiayı desteklemek için çocuk emeğinin düzenlenmesi sonucunda çocuk gelirinе ihtiyaç duyan ailelerin durumunun daha da kötüleşmesi ve ancak çalıştığı durumlarda okul masrafları karşılanan çocukların okula gidememeleri ve çocuk emeğinin yasaklanması sonucu işsiz kalan çocukların en kötü şartlarda çalışmaya (uyuşturucu ve fuhuş sektörü gibi) yönelmesi gibi örnekler dile getirilmektedir.

Dolayısıyla, çocuk emeğinin üretimde kullanılmasını önlemeye dönük politikaların, “Avrupa merkezîyetçi” bir bakış açısı ile, bu ülkelerdeki çocuk emeğinin kullanılmasını yaygınlaştıran yapısal özellikler anlaşılmadan önerildiğini öne sürülmektedir (Özdemir ve Özdemir 2005: 13). Bazılarına göre; fakir ülkelerde açlığın alternatifi olarak, çocukların çalışması kaçınılmazdır (Bkz. Bhagwati 1995; Milner 1997). Çalışan çocukların yaşadıkları ülkedeki eğitimin niteliği düşükse ve eğitim sonunda gelecek dönemlerdeki gelirlerini arttıracak mesleki nitelikler kazanmıyorlar ise okula gitmek yerine çalışmak daha iyi olabilecektir. Ancak, yapılan işin çocukların fiziksel ve ruhsal sağlığını tehdit etmemesi ve gelecek dönemlerinde fayda sağlayacakları mesleki nitelik kazandırması halinde bu durum geçerli olabilecektir. Aksi halde, çocuk emeğinin maliyet düşürücü bir araç olarak görülmesi ve istismarı insan hakları açısından kabul edilemez bir durumu yansıtmaktadır.

#### 2.1.4. Taşeronlaşma

Küreselleşme süreci ile birlikte, artan rekabet işletmeleri üretimin bazı kısımlarını firma dışına kaydırmak suretiyle dış kaynak kullanımı yaparak maliyetlerini azaltmaya zorlamaktadır. Bu uygulamalar “outsourcing” veya “taşeronlaşma” olarak da nitelenmektedir. Taşeronlaştırma; mal ve hizmet üretiminin bölünerek, bir ana firmaya bağlı çalışan bir veya birden fazla alt firma (taşeron) tarafından yapılmasıdır. Ancak taşeron firma, ana firmadan hukuki olarak bağımsız olarak iş görmektedir. Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütü’nün (UNIDO) tanımına göre taşeronluk: “a) ana şirketin siparişine göre taşeron tarafından parçaların, alt montajların ve montajların sağlanması ve bunların daha sonra ana şirket tarafından satılan bir üründe kullanılması, her iki şirketin de üretime katılması, b) ana şirket için malzemelerin –ana şirket tarafından sağlanıp sağlanmadığına bakılmaksızın- işlenmesi ve tekrar ana şirkete dönen parçaların nihai işlemlerinin yapılması için ana şirket ile ikinci bir şirket arasında kabul edilen bir sözleşme türüdür.”([http://emekarastirmalari.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=43&Itemid=18](http://emekarastirmalari.org/index.php?option=com_content&task=view&id=43&Itemid=18)) Burada bağlılık ana firma ve alt firma arasında yapılan sözleşmenin sınırı çerçevesindedir.

Taşeronlaşmanın temel nedeni, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi –ucuz işçilik- ve bu yolla rekabet şansı yaratılmasıdır. Buna bağlı olarak taşeronlaşma, işçilerin hem bireysel iş güvencesi kapsamının dışına çıkarılmasında, hem de sendika ve toplu pazarlık hukuku alanında doğrudan işçilerin hak ve özgürlüklerinin ortadan kaldırılması amacına yönelmiş, etkili bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılmaktadır. Taşeron ilişkisinin olağanüstü boyutlarda yaygınlaşması, emek piyasasının parçalanmasına, sendika hakkının, toplu pazarlık hakkının kullanılamaz duruma gelmesine neden olmaktadır. Taşeron uygulamaları, kayıtdışı istihdamın, endüstri ilişkilerinde yeni bir kültürün hızla yaygınlaşmasının da önemli nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Öte yandan bazı işlerin taşerona verilmesi suretiyle, yapay biçimde işyeri ölçeğinin küçültülmesi, işçi sayısının azaltılması mümkün olabilmektedir. Bu yolla taşeronlaşma, işyeri ölçeğine bağlı birçok yükümlülüğün ortadan kaldırılmasının bir aracı olarak da kullanılmaktadır.

## 2.2. Çalışma Şartlarındaki Değişimler

Sosyal damping olarak ifade edilen uygulamalar, işçilerin çalışma şartlarında kendini göstermektedir. İşyeri düzeni ve iş ilişki ile bağlı olarak düşünülen bu şartlardaki değişimleri sosyal dampingin unsurları arasındadır. Özellikle endüstri ilişkileri ve iş ilişkisinin nitelikleri bağlamındaki konular bu bölümde değerlendirilecektir.

### 2.2.1. Sendikal Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sistemi

Sendikalar üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulmuş örgütlerdir. Sendika kavramı bazı ülkelerde (İngiltere, ABD, Almanya) işçi örgütlerini, bazı ülkelerde (Fransa, Türkiye) hem işçi hem işveren örgütleri anlatmak amacıyla kullanılmaktadır. Ancak ilgilendikleri sosyal grubun büyüklüğü ve ekonomik yönden zayıf olması işçi sendikacılığını ön plana çıkarmaktadır. Bu nedenle bütün ülkelerde işçi sendikacılığı işveren sendikalarına göre daha fazla önem taşımakta, sendika denildiği zaman işçi örgütleri akla gelmektedir (Tokol 2002, “[http://www.isgucdergi.org/?p=arc\\_view&ex=282&inc=arc&cilt=4&sayi=1&year=2002](http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=282&inc=arc&cilt=4&sayi=1&year=2002)”).

Sanayileşmenin ilk dönemlerinden itibaren işverenler, işçilere ve işçi örgütlerine karşı sert bir tavır takınmışlardır. Ayrıca bu dönemde işçilerin örgütlü tepkilerine karşı koymak için kendi aralarında işçi benzeri bir örgütlenmenin gerekliliğini fark etmişlerdir. İşveren sendikaları veya birlikleri, ekonomik ve toplumsal alanda kurulan çeşitli çıkar örgütleri içinde, işveren olarak ve çalışma ilişkileri alanında etkinlik göstermek üzere kurulmuş olan kuruluşlardır. İşveren sendikaları, gerek işlevleri ve gerekse amaçları bakımından kapitalist ya da karma ekonomik sistemler içinde ortaya çıkmış, endüstri toplumlarına özgü kuruluşlar olarak yerlerini almışlardır. Amaçları arasında en başta, üye işverenlerin çıkarlarını işçi sendikaları, yasama ve yürütme organları önünde korumak gelmektedir (Şenkal 1999: 32-33).

Sendikalar 1960'lı yıllarda uzlaşmacı ve sorumlu sendikacılık kimliği ile 1970'li yıllarda toplumsal sözleşmelere taraf siyasi partner görünümünde işlevlerini sürdürmüşlerdir. Ancak 1970'li yılların sonunda birçok gelişmiş ülkede sendikalar için altın çağ sona ermiş, sendikalar sahip oldukları ekonomik ve siyasi güçlerini kaybetmeye başlamışlardır. 1980'lerden sonra birçok alanda yaşanan hızlı ve kapsamlı gelişmeler, endüstri ilişkilerini de yakından etkilemiş ve endüstri ilişkilerinde belli bir dönüşümün yaşanmasına yol açmıştır. Değişimin hızı ve yönü bakımından ülkeler arasında farklılıklar görülmekle birlikte, söz konusu dönüşümün bu süreçte birçok ülkede yaşandığına tanık olunmaktadır. Bu dönüşümden en çok endüstri ilişkileri sisteminin üç aktöründen biri olan işçi sendikaları etkilenmektedir. Sendikaların üye sayıları ve baskı güçleri genelleme yapmak oldukça güç olmakla birlikte gelişmiş ülkelerde azalmaya veya durağanlaşmaya başlamıştır.

Sendikalaşma oranının 1980 ve 1990'lı yıllarda İskandinav ülkeleri dışında gelişmiş ülkelerde belli bir azalma içinde olduğu görülmektedir. Örneğin OECD ülkelerinde, ülkeler ortalaması sendikalaşma oranı 1980'de %47'lerde iken, 1990'da %40'lara düşmüştür. Bu düşüşte; ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte ekonomik, siyasi, yasal, sosyo-kültürel ve sendikal çok sayıda faktörün rol oynadığı görülmektedir. Türkiye'de sendikalaşma oranı 2008 Ocak ayındaki verilere göre %58'dir. AB'ye bakıldığında, Almanya %23, Avusturya %47, Belçika %60, Danimarka %75, Fransa %8, İngiltere %26, İspanya %15, İsveç %80, Hollanda %25, Yunanistan %30, İtalya %30, Romanya %40 sendikalaşma oranına sahip bulunmaktadır (Radikal Gazetesi, "<http://www.radikal.com.tr/Default.aspx?aType=Detay&ArticleID=879282&Date=24.05.2008&CategoryID=80>"). Tablo 8' de görüldüğü gibi Türkiye'de sendikalaşma oranının son sekiz yılda %10 düştüğü görülmektedir. Bu eğilim tüm ülkelerde aynı boyutlarda olmamakla birlikte, işçi sendikalarının üye sayılarında ve yoğunluk oranlarında gerileme yaşanmış ve bu gerilemenin bir yansıması olarak da işçi sendikalarının ekonomik, politik ve sosyal etkinliğinde zayıflama eğilimleri ortaya çıkmıştır. Bu dönemde, birçok sanayileşmiş (ve az gelişmiş) ülkede sendikalaşma oranı ve toplu pazarlığın yoğunluğunun dramatik bir biçimde azaldığı görülmektedir (Bilgin 2001: 4)

**Tablo 8:** Türkiye’de Sendikalaşma Oranları (2000-2008)

	<b>Toplam İşçi Sayısı</b>	<b>Sendikalı İşçi Sayısı</b>	<b>Sendikalaşma Oranı</b>
<b>Ocak 2000</b>	4.508.529	3.086.302	68,45
<b>Temmuz 2000</b>	4.521.081	2.468.591	54,60
<b>Ocak 2001</b>	4.537.544	2.580.927	56,88
<b>Temmuz 2001</b>	4.562.454	2.609.672	57,20
<b>Ocak 2002</b>	4.564.164	2.648.847	58,04
<b>Temmuz 2002</b>	4.572.841	2.680.966	58,63
<b>Ocak 2003</b>	4.686.618	2.717.326	57,98
<b>Temmuz 2003</b>	4.781.958	2.755.191	57,62
<b>Ocak 2004</b>	4.857.792	2.806.927	57,78
<b>Temmuz 2004</b>	4.916.421	2.854.059	58,05
<b>Ocak 2005</b>	4.970.784	2.901.943	58,37
<b>Temmuz 2005</b>	5.022.584	2.945.929	58,65
<b>Ocak 2006</b>	5.088.515	2.987.431	58,70
<b>Temmuz 2006</b>	5.154.948	3.001.027	58,21
<b>Ocak 2007</b>	5.210.046	3.043.732	58,42
<b>Temmuz 2007</b>	5.154.948	3.001.027	58,21
<b>Ocak 2008</b>	5.349.828	3.137.819	58,65

**Kaynak:** ÇSGB 2008, “[http://www.csgeb.gov.tr/images/articles/editor/sendikalaşma\\_oranlari.XLS](http://www.csgeb.gov.tr/images/articles/editor/sendikalaşma_oranlari.XLS)”).

Sendika üyeliklerindeki gerilemenin sadece sosyal damping ile açıklanması yetersiz olacaktır. İşçi sendikacılığının gelişmiş ülkelerde gerilemesini açıklayan birçok gerekçe bulunmaktadır. İlk olarak, “mavi yakalı” çalışanların sayısında düşüş ve sendikacılık tarafından çekiciliği genellikle daha az olan, “beyaz yakalı” çalışanların sayıca artışına yol açan, toplam istihdam içinde imalat sanayi istihdamının payının azalmasıdır. Toplam istihdam içinde sanayi sektörünün payı sabit kalırken hizmetler sektörünün payı giderek artmaktadır. Diğer bir neden, geçmişte olduğundan daha az hiyerarşinin geçerli olduğu ya da daha ademi merkezietçi işletmelerin çalışanlarının veya belirli çalışan gruplarının (kadınlar, gençler, ileri düzeyde nitelikli personel ya da eğreti durumda olanlar vb.) sendikalaşmasının da güç olmasıdır.

Bir başka şekilde, gelişmekte olan ülkelerde, sendika üyesi çalışan sayılarındaki gerilemenin önemli bir kısmı, yapısal uyum programlarının gereği olan özelleştirmeye bağlı olarak kamu sektöründe istihdamın azalmasıyla açıklanabilmektedir. Demokrasinin gelişmesi kuşkusuz çok sayıda ülkede

sendikacılık yararına koşullar yaratmışsa da, özelleştirme ve dışa açılma adına ekonomik politika değişimleri, işçi sendikacılığının gelişiminde genellikle olumsuz etkiler doğurmaktadır. Benzer biçimde, tümüyle ekonomik unsurların dışında, bazı ülkelerde hükümetlerin kabul ettiği politikalar da işçi sendikaları üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Gerçekten, belirli ülkelerde, yabancı yatırımları özendirmeyi düşünerek, sendikaların tanınması bakımından kısıtlayıcı bir politika kabul edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından gerçekleştirilen incelemelere göre, pek çok ülkede, yetkili kamu makamları tarafından yürütülen çok çeşitli kısıtlamaların ve sendika karşıtı uygulamaların varlığı doğrulanmaktadır. Bu konuda diğer bir saptama ise, sendikal örgütlenme hakkının özgürce kullanımı için gerekli olan bazı temel kamu özgürlüklerinin engellerinin varlığıdır (Erdut 2007: “[www.ifmc.org.tr/userfiles/zekierdutensontebliğ.doc](http://www.ifmc.org.tr/userfiles/zekierdutensontebliğ.doc)”). Ayrıca, işletmelerin dış kaynak kullanımı da sendikasızlaştırmayı arttırmakta ve sendikaların zayıflamasına neden olmaktadır (Kavi 2006: 483). Bu açıdan, sendikalaşma eğilimlerini azaltıcı politikalar çoğu zaman sosyal damping unsuru olarak kullanılmakla birlikte, işgücü piyasasından kaynaklanan özellikler de sendikalar üzerindeki etkileri açısından önem taşımaktadır.

Sendikal hareket açısından karşımıza çıkan bir diğer gelişme de ülkelere göre sendikal anlayışlarda ortaya çıkan farklılıklardır. Gelişmekte olan ülkelerin bulunduğu birçok Asya, Afrika ve Latin Amerika ülkesinin çoğunda işlerin niteliği çok çeşitli nedenlerle kayıtlı sektörden kayıtsız sektöre doğru kaymaktadır. Ya da bu ülkelerde kayıtdışı sektörler genişlemektedir (Lordoğlu 2000: 504). İşletme-işyeri, işkolu ve ulusal düzeyde toplu pazarlık yapmak için örgütlenen sendikaların özellikle son yıllarda artan oranlarda işyeri işletme düzeyinde örgütlenme eğilimi içinde oldukları ve bu düzeyde toplu pazarlık yapmaya başladıkları gözlenmektedir. Bu tür antlaşmalar yaparak işyeri düzeyinde örgütlenmelerin genel olarak dağınık ve parçalı bir sendikacılık anlayışını yerleştirdiği bilinmesine rağmen, taraflar” arasında uzlaşma temeline dayalı, karşılıklı sorumluluklar ve ortak amaçlar“ doğrultusunda hareket etmeyi ilke edinen sendikacılık anlayışı son yıllarda egemen sendikal tavır olarak görülmektedir. Bağıtlanan toplu pazarlıkların düzeyinde de değişmeler ortaya çıkmaktadır. Özellikle işkolu/ulusal/sektörel düzeydeki pazarlıklardan,



işletme/kurum düzeyindeki pazarlıklara doğru bir kayma (OECD ülkelerindeki toplu pazarlıkların  $\frac{3}{4}$  ü) gerçekleşmektedir. 28 Avrupa ülkesinden sadece Bulgaristan, Kıbrıs, İspanya, Estonya, İrlanda, İsviçre ve Ukrayna’da işkolu/ sektörel düzeyindeki toplu pazarlıklar, diğer ülkelerde işletme düzeyindeki toplu pazarlıklar artmıştır (Büyüksulu 1998: 27).

Geleneksel endüstri ilişkileri sisteminde işçi ve işverenlerin taraf olarak katıldıkları ve toplu pazarlık düzeni ile işleyen yapı değişime uğramıştır. Yeni yönetim anlayışında, sendikaların devreden çıkarılarak ya da ikinci plana itilerek, çalışanlarla doğrudan ilişkilerin kurulduğuna şahit olunmaktadır. Kalite çemberleri, kariyer planlama ve performans değerlendirme yöntemleriyle iş gücünün daha verimli, daha katılımcı ve daha esnek bir şekilde üretim sürecine katkıda bulunmaları sağlanmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin bu temel işlevleri, yüksek maliyetlere karşın geri dönüşü olan bir avantaj sağlamaktadır. Bu açıdan insan kaynakları yönetimi işletmeler için bir maliyet değil bir varlık olarak nitelendirilmektedir (Kurtulmuş 1996: 225). İnsan kaynakları kavramı çoğunlukla yönetim çerçevesinde ele alındığında endüstri ilişkileri sisteminin yerini alan ve işçi sendikalarını ortadan kaldırmayı hedefleyen, sermayenin ideolojik bir saldırısı olarak da algılanabilmektedir. Neo-liberal işletme yönetimi yaklaşımında “sendikasızlaştırma”, “toplu pazarlığı zayıflatma”, “insan kaynakları yönetimi yoluyla sendikaların işlevlerini üstlenme” eğilimleri göze çarpmaktadır (Tınar 2000: 901).

Ülkemizde de toplu pazarlık sistemi yaşanan bu değişimlerden etkilenmektedir. Türkiye’de toplu sözleşmelerin kapsadığı çalışan sayısı, sanayileşmiş Batı ülkelerine göre oldukça sınırlı düzeyde gerçekleşmektedir. Toplu iş sözleşmeleri, bazı yıllar kapsam bakımından %50 düzeyini geçmişse de, genelde sosyal güvenlik kapsamındaki işçilerin ortalama olarak ancak % 25’ini kapsayabilmektedir. Toplu pazarlıktaki kapsam darlığı, kuşkusuz yapısal nedenlere bağlı olduğu kadar yasal nedenlerle de ilgili gözükmektedir. Özellikle 1980 sonrası devleti küçültmek amacıyla sürdürülen özelleştirme çalışmaları, keza aynı dönem sonrasında KİT’lerde uygulamaya konan sözleşmeli personel istihdamı, yine ülke genelinde önemli ölçüde enformel istihdamın varlığı, kamu çalışanlarına grevli toplu

pazarlık hakkını verecek yasal düzenlemelerin henüz yapılamaması, tüm işletmelerin içerisinde sendikalaşmaya elverişsiz 1-9 işçi çalıştıran küçük işyerlerinin yüksek oranda olması Türkiye’de toplu pazarlığın kapsamını daraltan önemli nedenler arasında sayılabilmektedir. (Mahiroğulları 2000: 727).

Tablo 9’da görüldüğü gibi, Türkiye’deki yaklaşık 25 milyon kişilik işgücüne karşılık, 2007 ve 2006 yılında yapılan sözleşmeler sonucunda 770 bin kişi (Toplu sözleşmelerin çoğunlukla iki yıllık süreler için yapıldığı varsayılarak hesaplanmıştır) toplu sözleşme kapsamındadır. Bu oran (yaklaşık olarak) Türkiye’de her 100 işçiden sadece 3 işçinin toplu sözleşme kapsamında olduğu sonucuna işaret etmektedir. Bu açıdan değerlendirilirse, ülkemizde toplu sözleşmelerin getirilerinden yararlanabilen işçi sayısı oldukça düşük düzeyde kalmakta ve sendikaların güçleri açısından önemli bir veri olmaktadır. Toplu pazarlığın kapsamında kalan işçilerin oranının bu denli küçük olması, Türkiye’de işçilerin toplu pazarlık sisteminden elde edeceği faydaların ve işletmelerin bu nedenle sağladıkları maliyet avantajlarının ne yönde gelişmekte olduğu açısından fikir vermektedir.

**Tablo 9:** Yıllar İtibarıyla İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri

Yıllar	T.İ.S. Sayısı	Kapsadığı İşyeri Sayısı	Kapsadığı İşçi Sayısı
2000	1.646	6.844	208.595
2001	4.454	14.211	775.478
2002	1.773	7.453	255.059
2003	1.607	7.806	629.240
2004	1.482	7.922	325.386
2005	3.977	14.388	587.456
2006	1.704	5.456	304.392
2007	1.975	9.738	466.429

**Kaynak:** Çalışma Bakanlığı İstatistikleri, [www.calisma.gov.tr](http://www.calisma.gov.tr), (erişim: 12.10.2008).

Küreselleşme ve ekonomik bütünleşme hareketlerinin işçiler ve sendikalarda ortaya çıkardığı sonuçlar üç bakımdan önem taşımaktadır. Birincisi, özellikle azgelişmiş ülkelerde asgari seviyede temel insani ve demokratik hakların korunmasını garanti altına alma ihtiyacının daha da belirgin hale gelmesidir. Çünkü azgelişmiş ve gelişen ülkelerde çalışma standartlarını düşürmek, sendikaların gücünü ve etkisini zayıflatmak, emek piyasasını kuralsızlaştırarak emeğin istismarına müsait

bir zemin hazırlamak, küresel piyasalara dahil olmanın ve kazançlı çıkmanın tek yolu olarak görülmeye başlanmıştır. İkincisi, çok uluslu şirketlerin artan gücü ve karmaşık yapıları ile doğrudan yabancı yatırım için artan rekabetin, bütün dünyada işçilerin ve sendikaların haklarını ve çıkarlarını zayıflattığı ve refah devletinin temelini yıprattığı düşünülmektedir. Üçüncüsü ise, ulusal hakimiyetin zayıfladığı küreselleşme ortamında, devletlerin her alanda ve seviyede kendi vatandaşlarını koruma ve ulusal değerleri geliştirmede bağımsız politikaları kullanmaları ve etkili olmaları giderek zorlaşmaktadır (Aykaç 2000: 566). Bu bakış açısından, sosyal politikaların ülke gündemlerine tekrar sokulması ve gerekliliğinin hükümetler nezdinde kabul görmesine çalışılmalıdır.

Artan küresel rekabet, her ülkenin işgücünü diğer ülkeler için kullanıma uygun hale getirmekte ve düşük maliyetle üretim yapmak için sınır tanımaksızın üretimini ve yatırımlarını başka ülkelere kaydıran firmalar için dünya çapında bir pazar oluşmaktadır. Buna paralel olarak da, küresel bir emek piyasası ortaya çıkmaktadır. Artan küresel rekabetin bütün dünyada daha düşük ücretler ve çalışma standartlarına yönelik baskıları artıracığı genel olarak kabul edilmektedir. Bunun, üç farklı yoldan gerçekleşmesi beklenmektedir. Bunlardan birincisi, uluslararası seviyede rekabeti artırmaya yönelik işletmelerin ücretleri ve çalışma standartlarını düşürme, istihdamın yapısını ve seviyesini değiştirme çabaları olmaktadır. Maliyet düşürücü stratejiler, şirketlerin yeniden yapılanması ve küçülmesiyle olduğu kadar toplu pazarlığın sınırlandırılması ve şirket faaliyetlerin başka bölgelere kaydırılmasıyla da sağlanabilmektedir. İkinci yol, işverenlerin üretimi yurtdışına ve başka bölgelere kaydırmasıyla yerli işçiler yerine yabancı işçileri ikame etmeleridir. Böylece, işletmenin muhatap olduğu emek piyasasında yabancı işçi rekabeti ortaya çıkmakta ve emek talebi daha elastik hale gelmektedir. Bunun sonucu ise, yerli işgücü için bir tehdit oluşturmakta ve işverenlerin pazarlık gücü artmaktadır. Üçüncü olarak, yüksek küresel rekabet karşısında ulusal hükümetlerin düzenleme gücünün zayıflaması ile daha düşük ücretler ve çalışma standartlarına yönelik baskıların ortaya çıkmasıdır. İhracat pazarlarında rekabet etmek ve aynı zamanda ulusal ve uluslararası sermayeyi ve doğrudan yabancı yatırımları kendi ülkesine çekmek için

ulusal ve uluslararası yatırımcıların taleplerine cevap vermek, hükümetler tarafından kaçınılmaz gelişmeler olarak görülmektedir (Aykaç 2000: 568).

### 2.2.2. Ücretler

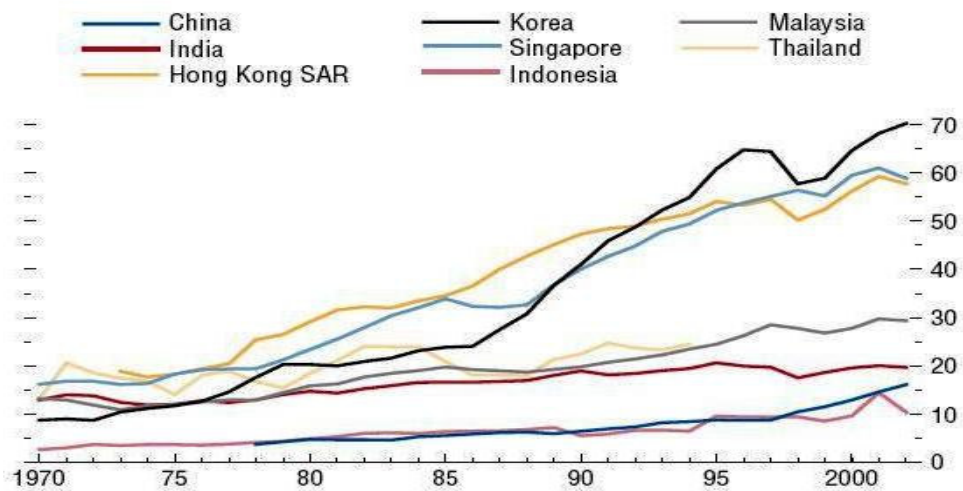
Bölüşüm ilişkileri çerçevesinde ücret, üretime katılan üretim faktörlerinden emeğin karşılığı olan gelirdir. Ücretin günümüzün toplumsal yapısı içerisinde ağırlıklı bir yeri bulunmaktadır. Çünkü güncel toplumsal yapı büyük ölçüde insanların üretime katılmaları karşılığında, ücret alarak geçimlerini sağlamaları üzerine kurulmuştur. Günümüzde sanayileşmiş ülkelerdeki nüfusun büyük bölümü (örneğin ABD’de %90, İngiltere’de %80) ücret geliri ile yaşamlarını sürdürmektedir. Türkiye’de bu oran henüz %52’dir (DİE 2005: 373). Bu hususlar ücretin gelir dağılımında adil pay almasının sağlıklı bir sosyal yapının oluşmasında büyük bir etken olduğunu göstermektedir.

Öte yandan küreselleşme savlarında ihracata yönelik imalat Doğu, Güney Doğu Asya, Merkezi ve Güney Amerika gibi ülkelerde en fazla istihdam yaratan gelişme olarak sunulmaktadır. Bu bağlamda 1960’larda başlayan serbest bölge uygulamaları ÇUŞ’lara vergi muafiyeti, düşük ücretli ve örgütlenmemiş işgücü sağlamıştır. Bu bölgeler genelde genç kadınların emek yoğun üretim alanlarında istihdam edildiği bölgeler olmaktadır (1990’larda %70-80’i kadın olmak üzere toplamda 27 milyondan fazla kişidir). Bunların ücretleri ürettiklerinin satış değerinin %10’unu geçmemektedir. Bu işlerde ücret düşüklüğünün yanı sıra çalışma koşulları çok kötü olmakta ve yazılı iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Annelik izni, hastalık izni, yıllık izin sağlık sigortası gibi sosyal güvenceler söz konusu değildir. Bu bağlamda ÇUŞ’lar pazar paylarını koruma veya arttırma ve rakiplerini yıkmak için geliştirdikleri stratejilerde çok düşük ücretleri benimsemekte, sıfır iş güvencesi ile çalıştırma gerçekleştirilmektedir. Afrika ve Latin Amerika’da tarım ve hammadde ihracına yönelik sektör zincirinde ise ÇUŞ’ların büyük ölçüde çok düşük ücretlerle, kötü çalışma koşullarında ve her türlü sosyal güvence dışında geniş bir işgücünü çalıştırması ve gün geçtikçe yaygınlaşması küreselleşmenin olumsuz sosyal etkilerini yansıtmaktadır (Carr ve Chen 2004: 3-4).

Burada ÇUŞ'lar açısından işgücünün ucuzluğunun yanında, verimliliğin daha büyük önem taşımakta olduğu ifade edilebilir. Örnekler ÇUŞ'lar açısından ücret/katma değer oranının gelişmekte olan ülkelerde cazip şartlar oluşturduğunu göstermektedir. Dünyanın en büyük ekonomisi ABD'deki ÇUŞ'ların dış uzantısı durumunda ve çoğunluğu ABD kökenli firmaların sahibi olduğu kuruluşlara doğru gerçekleşen genişleme için Çin ve Meksika örnekleri verilebilir. Örneğin Meksika'da bu tarz işletmelerin işçi sayısı 1977'de 258.200 iken 1997'de 527.800'e, Çin'de ise 1989'da yalnız 3700 iken 1998'de 138.400'e ulaşmıştır. ÇUŞ'lara bağlı bu gelişmeler ABD işçisinin geliri üzerinde etkili olmuş, işçinin niteliğine bağlı olarak ücret gelirlerinde % 5 ile %15 arasında azalmaya yol açmıştır (Ar 2007: 57). 2001'de çokuluslu şirketlerin dünyadaki toplam sayısı 65 bine ve bağlı şirketlerin sayısı 850 bine yükselmiştir. Yabancı bağlı şirketler 1990'da 24 milyon kişi istihdam ederken bu rakam 2001'de 54 milyona yükselmiş; 1990'da dünya ihracatı kadar satış yapan bu şirketler 2001'de dünya ihracatının üç katı kadar satış gerçekleştirmişler ve dolaysız yabancı sermaye stoku aynı dönem içerisinde 1,7 trilyon dolardan 6,6 trilyon dolara yükselmiştir (UNCTAD 2002: 16).

**Şekil 2:** İmalat Sanayinde Uluslararası Ücret Farklılıkları (Asya/ABD) (%)

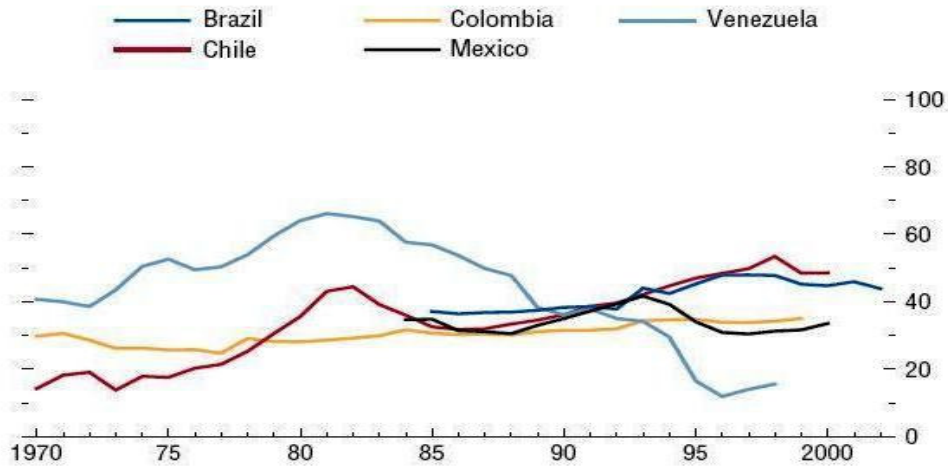
\*Satın alma gücü paritesine göre A.B.D. %100 kabul edilmiştir.



Kaynak: IMF, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2007/01/pdf/c5.pdf>, s.172.

**Şekil 3:** İmalat Sanayinde Uluslararası Ücret Farklılıkları (Latin Amerika/ABD (%))

\*Satın alma gücü paritesine göre A.B.D. %100 kabul edilmiştir.



**Kaynak:** IMF, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2007/01/pdf/c5.pdf>, s.172.

Şekil 2 ve Şekil 3'te gösterildiği gibi, küreselleşme ile gelen uluslararası ticaret artışı, Güney Kore, Singapur ve Tayland'ta ücretlerin reel olarak artışı getirmiştir. Diğer ülkeler açısından bu denli bir artış söz konusu değilse de önemli sayılabilecek bir düşüş göze çarpmamaktadır. Venezüella'da ücretlerin uzun vadede net şekilde düşüş trendinde olduğu görülmektedir. Bu veriler ışığında, geri kalmış ülkelerde ücretlerin artış eğiliminde olduğunu söylenmesi mümkün olmaktadır

Ülkeler arasındaki ücret farkları üretim maliyetleri açısından rekabette bir damping unsuru olarak görülmektedir. Ancak verimlilik-ücret ilişkisi ile değerlendirildiği zaman bu farkların çok da fazla olmadığı anlaşılmaktadır. Ekonomik gelişmişlik farkları, ülkeler arasında uyumlu bir ücret uygulamasının mümkün olmadığını göstermektedir. Küresel serbest piyasanın, uzun vadede gelişmekte olan ülkelerin ücret seviyelerini yukarıya taşıması beklenmektedir. Bir sosyal damping unsuru olarak görülen ücret, bu açıdan ülkelerin karşılaştırmalı üstünlüklerinin bir parçasıdır.

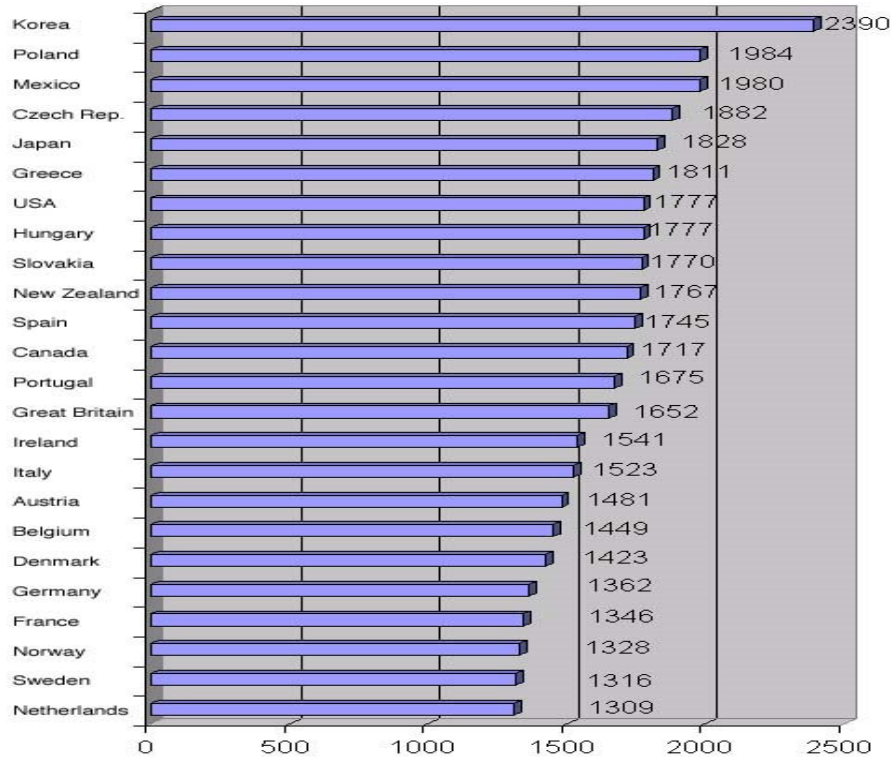
### 2.2.3. Çalışma Süreleri

Endüstri devriminin ardından, üretimin tarımdan endüstriye doğru yoğunlaşmasıyla topraklarını kaybeden çiftçiler, atölyelerde ücretli işçi olarak çalışmaya başlamışlar ve ağır şartlar altında çalışmak zorunda kalmışlardır. Çalışma sürelerinin uzunluğu, işgücünün ucuzluğu ve tarım sektöründe artan işsizlik endüstride olumsuz şartlar altında çalışmayı kabul eden bir işçi kesiminin oluşmasına neden olmuştur. Bu olumsuz şartlar içerisinde gelişen sendikacılık anlayışı ve uzun süren sendikal mücadeleler, Avrupa'da çalışma şartlarını işçilerin lehine geliştirmeyi başarmıştır. Özellikle 20. yüzyılda yükselen gelir seviyesi ile birlikte Avrupa'da istihdam şartlarının, Türkiye'den daha iyi durumda olduğu görülmektedir (KAMUSEN, <http://www.kamusen.org.tr/imaj/arge/calismasureleri.pdf>).

Son yıllarda dünyada endüstriyel ilişkilerde büyük değişiklikler yaşanmaktadır. Bu değişim özellikle teknolojik buluşların daha yoğun olduğu gelişmiş ülkelerde kendini daha hızlı hissettirmekte ve ardından gelişmekte olan ülkelerde görülmektedir. Değişimi sonradan yaşamamanın, gelişmiş ülkelerdeki uygulamaları görmek ve neden olduğu aksaklıklara çözüm üretmek bağlamında faydaları olduğu kuşkusuzdur. Ancak bu avantajı kullanabilmek, dünyadaki gelişimi yakından takip etmek, uygulamalarını ve sonuçlarını görerek etkilerini tespit etmek, gelişmesini tamamlayamamış olan Türkiye'nin, içinde bulunduğu durumu bir avantaja çevirmesi için fırsat teşkil etmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerdeki uzun çalışma saatleri, hem bu ülkelerde çalışanların yıpranmasına hem de ülkelerdeki işsizlik sorununun devamına yol açmaktadır. Gelişmiş ülkelerin istihdamı da kısıtlanmış çalışma saatleri düzenlemelerinden etkilenmektedirler. Gelişmiş ülkelerce haksız rekabete yol açtığı öne sürülen gelişmekte olan ülkelerdeki uzun çalışma sürelerinin azaltılması yerinde bir uygulama olacaktır. Çünkü uzun çalışma saatleri ile gelişmekte olan ülkelerdeki işçilerin emek verimlilikleri haksız bir şekilde artmaktadır.

**Şekil 4.** Bazı Ülkelerde Çalışma Süreleri (2004)



**Kaynak:** "[http://en.wikipedia.org/wiki/Working\\_time](http://en.wikipedia.org/wiki/Working_time)"

Şekil 4'te görülen çalışma sürelerinin en yüksek olduğu ülkeler sosyal dumping iddiaları ile gündeme gelen ülkeler olmaktadır. Kore, Polonya, Meksika, Çek Cumhuriyeti gibi ülkelerde çalışma sürelerinin uzunluğu dikkat çekicidir. Haftada ortalama 46 saat ile 25 saat arasında değişen iş süreleri farklı ülkelerdeki işçilerin iş yükleri hakkında ipucu vermektedir. Batı Avrupa ülkelerinin düşük iş süreleri, az gelişmiş ülkelerdeki işçilerin uzun çalışma saatleri nedeniyle bu ülkeleri rekabet açısından sıkıntıya sokmaktadır. Bu ülkelerde esneklik uygulamalarına imkan verilmesi ve iş süreleri konusundaki standartların gevşetilmesi konusu tartışılmaktadır.

Çalışma sürelerinde sosyal dumping, yalnızca işçinin işe harcadığı zamanla sınırlı kalmamaktadır. Diğer bir önemli konu da, işçinin fiziksel ve psikolojik sağlığı açısından özel, sosyal veya ailevi etkinliklere vaktini harcayacağı, uyku, yeme gibi temel ihtiyaçlarını giderebileceği yeterli dinlenme sürelerinin varlığı olmaktadır.



Günlük, haftalık, yıllık izinler ve ebebeyn izni sürelerinin yeterli ve düzenli olması, ayrıca fazla mesai sürelerinin insan sağlığına ve çalışma hürriyetine bağlı olarak belirlenmiş olması gerekmektedir.

#### 2.2.4. İş Güvenliği ve Sağlığı

ILO tarafından yapılan tahminlere göre, dünya’da her yıl yaklaşık 250 milyon iş kazasının olduğu, 160 milyon işçinin meslek hastalığına yakalandığı ve her yıl 1.2 milyon işçinin de bu gibi nedenlerden dolayı öldükleri belirtilmektedir (Piyal, 2000: 89). ILO’nun 1999 yılı Nisan ayında Brezilya’da yapılan ve 3500 katılımcıyla gerçekleştirilen Dünya 15. İş Güvenliği ve Sağlığı Kongresi’nde, geleceğe dair istatistiki öngörülerde bulunulmuştur. Buna göre (Bacak 2002: 38);

- Dünya’da her yıl 250 milyon iş kazası meydana gelmektedir. Bu kazaların 125 milyonu 3 gün ve daha fazla işgücü kaybına sebep olmaktadır. Bunun 10 milyonu ciddi yaralanmalardır,
- Dünya’da her yıl 160 milyon meslek hastalığı olayı meydana gelmektedir,
- Dünya’da her gün 3000 insan iş kazaları sebebiyle ölmektedir,
- Dünya’da her yıl yaklaşık olarak 12 milyon çocuk iş kazasından dolayı ızdırap çekmektedir. Bunların 12,000’i ölmektedir.

Tablo 10’da verilen istatistiklere göre Dünya’da tahmin edilen toplam ölümcül iş kazalarının sayısı 335,000’dir. Tüm Dünya’da tahmin edilen ölümcül iş kazası oranı ise, % 14’tür. Özellikle, gelişmekte olan ülkelerde iş kazalarıyla ilgili ölüm ve yaralanmalar oldukça yoğundur. ILO tahminleri göstermektedir ki, ölüm oranları endüstrileşmiş ülkelerde, Doğu Avrupa, Çin ve Hindistan’a oranla yarı yarıyadır. Ölüm oranları Latin Amerika, Karayipler, Orta Doğu ve Asya’da (Çin ve Hindistan hariç) çok daha yüksektir. Endüstrileşmiş ülkelerde % 5.3 oranında gerçekleşen ölüm oranları, Asya ve Ada Ülkeleri, Alt Sahra Afrika Ülkeleri ve Orta Doğu Ülkelerinde bu oranın 4 katına ulaşmaktadır. Bu rakam, bahsi geçen bölgelerde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki standartların ne denli yetersiz olduğunu göstermektedir.

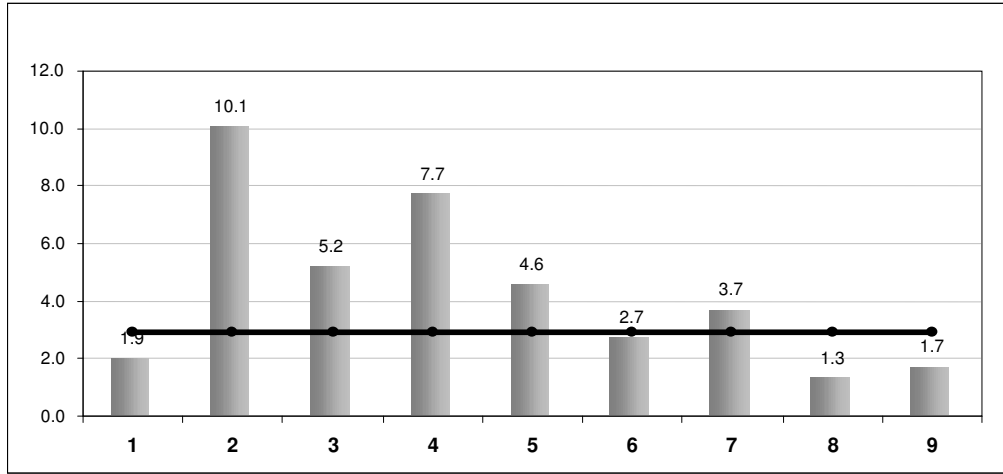
**Tablo 10:** Dünya’da Tahmin Edilen Ölümcül İş Kazaları

Bölgeler	Ölüm Oranı %	Toplam İstihdam (Milyon İşçi)	Ölümler
Gelişmiş Pazar Ekonomileri (Endüstrileşmiş Ülkeler)	5.3	366.437	19,662
Eski Sosyalist Avrupa	11.1	140.282	15,563
Hindistan	11.0	334.000	36,740
Çin	11.1	614.690	68,231
Diğer Asya ve Ada Ülkeleri	23.1	339.840	80,586
Alt Sahra Afrika Ülkeleri	21.0	218.400	45,864
Latin Amerika ve Karayipler	13.5	195.000	26,374
Orta Doğu Ülkeleri	22.5	186.000	41,850
<b>Dünya</b>	<b>14.0</b>	<b>2,394.667</b>	<b>334,870</b>

Not: Dünya’da tahmin edilen toplam işgücü 2.7 milyardır.  
Bu rakamlar, ILO’nun 1995 yılı ölümcül iş kazalarıyla ilgili rakamlarıdır.  
Ölüm oranı, 100.000 işçide kaç işçinin öldüğünü gösterir.

**Kaynak:** Bünyamin Bacak, **İş Kazalarını Etkileyen Faktörler ve Bunları Önlemenin Yolları: Çanakkale İli “Çimento, Toprak ve Cam Sektörü”nde Bir Uygulama,** Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2002, s.39.

Türkiye’de de 2007 içinde istihdam edilenlerden %2.9’u bir iş kazası geçirmiştir. Bu oran erkeklerde %3.6 iken, kadınlarda %1.3 olarak gerçekleşmiştir. Toplam iş kazası geçirenlerin % 86.8’ini erkekler oluşturmaktadır (TÜİK 2008). Şekil 5’te, iş kazası geçirenlerin sektörel dağılımları incelendiğinde; iş kazası geçirenlerin oranının en yüksek olduğu sektörün % 10.1 ile madencilik ve taşocakçılığı olduğu görülmektedir. Bunu % 7.7 ile elektrik, gaz ve su sektörü izlemektedir. Ülkemizde, iş kazalarıyla ilgili en önemli istatistikler, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tutulmaktadır. Fakat, bu istatistikler ülkemizdeki durumu yansıtmada için yeterli değildir. Birçok işyerinde kayıtdışı çalışma mevcut olup, buralarda gerçekleşen iş kazalarının birçoğu Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilmemektedir. Ancak, bu durum bile iş kazalarının ülkemiz açısından ne derece önemli bir sorun olduğunu yansıtmaktadır.

**Şekil 5:** Sektörlere Göre İş Kazalarının Oranı

1	Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık	6	Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller
2	Madencilik ve taşocaklığı	7	Ulaştırma, haberleşme ve depolama
3	İmalat sanayii	8	Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları yardımcı iş hizmetleri
4	Elektrik, gaz ve su		
5	İnşaat ve bayındırlık işleri	9	Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler

**Kaynak:** TÜİK, “2006-2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları”, Haber Bülteni, Sayı:50, 25 Mart 2008, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

İş kazaları ve meslek hastalıklarının insan yaşamına ve ekonomik yapıya önemli kayıplar verdiği görülmektedir. Bu zararların ortadan kaldırılması veya en azından azaltılabilmesi amacı ile çalışma yaşamına ilişkin esasların evrensel değerler şeklinde uygulanabilmesi yönünde faaliyetlerde bulunan ILO'nun işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında kabul ettiği sözleşme ve tavsiyelerde beş temel ilke bulunmaktadır. Bunlar (Piyal 2000:91); önleme, koruma, uyarılma, geliştirme ve hafifletmedir. Bunları sağlamaya yönelik kullanacağı araçları ise (Alper 1992:87): Düzenleme, Standartlaştırma, Denetim, Teknik Araştırma, Tıbbi Araştırma, Psikolojik Araştırma, İstatistikî Araştırma, Öğretim, Eğitim, İkna ve Sigorta oluşturmaktadır. Bu yöndeki önlemlerin oluşturulmasındaki temel amaç ile, bireyin huzur ve mutluluğunun sağlanması hedeflenmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile bireylerin mesleki alandaki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmalarını sağlanarak, onların daha sağlıklı gelişmeleri için olumlu ortamın yaratılması amaçlanmaktadır. İşçi sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gerekli sağlık kurallarını içerirken, iş

güvenliği daha çok, işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir (Centel 2000: 2). Aynı zamanda işçi sağlığı ve iş güvenliği, “işin yapılmasından dolayı oluşabilecek olan tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da zararların azaltılması için uygun yöntemlerin araştırılarak, bu çerçevede oluşturulan kurallar bütünüdür” (Balkır 1997: 66). Bu nedenle, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki faaliyetler; i) Çalışanın sağlığının, güvenliğinin ve çalışma kapasitesinin korunması, ii) İşin ve çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli çalışmaya uygun hale getirilmesi, iii) Sağlığının ve güvenliğinin korunmasını oluşturmaktadır (Piyal 2000: 91).

İş güvenliği ve sağlığı istatistikleri konusundaki ülkeler arası farklılıklar, iş kazalarının nedenlerini değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır. ILO’nun üye ülkelerde yaptırdığı bir araştırmada, bu kazaların ortaya çıkmasında işçilerin güvenlik kurallarına uygun olmayan davranışlarının % 79,6 gibi yüksek bir oranla birinci sırada yer aldığı, makine ve tesisattan kaynaklanan kazaların ise % 19,8 oranıyla çalışanların ihmalkarlığını takip ettiği, bu kazaların % 0,6’sının ise önlenemez nitelikte olduğu ortaya çıkmıştır (Bacak 2002: 42). İşyeri ve çalışma şartlarının iş güvenliğine uygun olmaması durumunda, yoğun ve ağır çalışma göstermek zorunda kalan az gelişmiş ülkelerin işçileri bu açıdan yüksek riskler almaktadırlar. Böylesi çalışma ortamına sahip ülkeler, iş güvenliği ve sağlığına yönelik maliyetleri dolayısıyla uluslararası yatırımcılar açısından teşvik odağı olmaktadır.

#### 2.2.5. Esneklik Uygulamaları

Son yıllarda, normal iş ilişkisi olarak tanımlanan, işçinin kendisini ve ailesini geçindirmek için iş hukukunun koruması altında ve genellikle çalışma koşullarının toplu iş sözleşmesi ile belirlendiği, tam süreli olarak işyerinde çalışmanın, artan işsizliğe çözüm olarak esnek çalışma biçimlerine dönüştürülmesi gerektiği fikri giderek yaygınlık kazanmaktadır. İşverenler açısından üretim maliyetlerinin düşürülmesinde önemli bir araç olarak görülmektedir. Esnek çalışmanın işçiler açısından en önemli özelliği ise iş güvencesinin eksikliği olmaktadır. İş güvencesinin yetersizliği hem esnek çalışma biçimlerinin karakterinden hem de

gerekli yasal düzenlemelerin bulunmamasından kaynaklanmaktadır (Yavuz 1994: 106).

Bazı ülkelerde esnek çalışma ile ilgili mevzuat çalışmaları tamamlanmıştır ve esnek çalışanlar sosyal güvenlik kapsamında yer almaktadır. Ancak, çalışma sürelerindeki düzensizlik ve gelir düşüklüğü gibi nedenler, işçilerin sosyal güvenlik sisteminin sunduğu imkanlardan yeterince yararlanamamalarına yol açmaktadır (Kapar 2005: 199). Diğer bir dezavantajı ise esnek çalışma biçimlerinin, sendikal örgütlenmeye ve toplu pazarlık mekanizmalarının işletilmesine uygun olmamasıdır.

Esnekliğin başka bir yönü de kayıtdışı istihdamı önleyici bir çözüm olarak görülmesidir. Ükelere kayıtdışı istihdamı önlemek için işgücü piyasasında “katılık” yaratan düzenlemelerin kaldırılması veya azaltılması, aynı zamanda esnekliğin geliştirilmesi önerilmektedir. Bu yaklaşıma göre, kayıtdışı istihdamın nedeni işgücü piyasasındaki devletin ve toplu iş ilişkilerinin çalışanları koruyucu müdahaleleridir. Ancak, enformelleşmenin işgücü piyasasındaki katılıkların bir sonucu olarak ortaya çıkmadığını, aksine işgücü piyasasındaki esnekliğin bir unsuru, parçası olduğunu belirtmek gerekmektedir. İşgücü piyasasında enformelleşmeyi engellenmek için, çalışanları ve toplumu piyasanın işleyişinden ve işletmenin gücünden korumayı amaçlayan devlet müdahalesi ve toplu iş ilişkileri yoluyla oluşturulan kural ve düzenlemelerin terk edilmesini istemek, işgücü piyasasının işverenler ve işletmeler tarafından belirlenmiş kurallarla tek taraflı düzenlenmesini ve işlenmesini istemek anlamına gelmektedir (Kapar 2005: 38-45).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SOSYAL DAMPİNGİN KONTROLÜ

Sosyal dumpingin temel sorunu olan uluslararası çalışma standartları, bir çok hukuki kaynakta değişik şekillerde düzenlenmeye çalışılmıştır. Çalışanların haklarının belirlenmesi ve korunması bu hukuki kurallarla mümkün olmaktadır. Uluslar üstü ve ulusal düzeyde olabilen bu kaynaklar, çalışanların bölgesel, hatta evrensel düzeyde daha iyi çalışma standartlarına ulaşması amacıyla oluşturulmuşlardır. Uluslararası ticaret ile çalışma standartları ilişkisi, 19. yüzyılın başlarından beri tartışılan bir konu olmuştur. İşadamları, bilim adamları ile işçi ve işveren örgütleri birçok konferans ve toplantıda bu konuda fikirlerini beyan etmektedirler. Çalışanların evrensel çalışma standartları oluşturularak korunması fikri, çoğu bakış açısı tarafından genel kabul görmektedir. Ancak çalışma standartlarının dış yatırımları çekme ve ihracat amacıyla bir cazibe unsuru olarak kullanılması; yani sosyal dumping fikrinin tam olarak kabul gördüğü söylenememektedir. Çünkü; çalışma alanındaki haklar ve sorumlukların iyileştirilmesi gayreti, genel itibarla ülkelerin kararı ve iradesine dayanmaktadır. Oysa, sosyal dumpingin önlenmesi söz konusu olduğunda, ulusal tercihleri bağlayıcı ve müeyyideye dayalı mekanizmaların da devreye girmesi söz konusu olmaktadır. Bu bölümde, sosyal dumpingin kontrolüne ilişkin doğrudan ve dolaylı uygulamalar incelenmeye çalışılacaktır.

#### 1. ULUSLARARASI KURULUŞLARIN GİRİŞİMLERİ

Sosyal dumpingin kontrolüne yönelik en önemli düzenlemeler, uluslararası kuruluşlarca yürütülen çalışmalardır. Uluslararası kuruluşlar, ulusal kararların üstündeki yapıları, ülkeler arasında ortak karar organları kurmaları ve bu organlarca alınan kararların uygulanmasında sahip oldukları güçleri nedeniyle önem taşımaktadırlar. Dünya'nın giderek küreselleştiği dönemde, evrensel ortak karar mekanizmalarının devreye girmesi muhtemel bir çözüm olarak görülmektedir.

## 1.1. Birleşmiş Milletler

Birleşmiş Milletler, dünya barışı ve küresel uzlaşma açısından çok büyük öneme sahip uluslararası bir kuruluştur. Amaçlarına uygun olarak gerçekleştirdiği bazı girişimler sosyal hakların geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması hedefine hizmet etmektedirler. Sosyal damping konusuyla doğrudan bağlantı kurulabilecek bazı girişimleri incelemek, gerçekleştirdiği görevi anlamak açısından yararlı olacaktır.

### 1.1.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi insan hakları ile ilgili hazırlanmış en önemli belgelerden birisidir. Bildiride yer alan çalışma yaşamı ile ilgili hükümler, ILO sözleşmelerinde yer alanlar ile oldukça benzerlik göstermektedir. Ancak İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO sözleşmelerine oranla daha az ayrıntı içermektedir. Daha genel ilkeleri barındırması ve daha az ayrıntı içermesi nedeniyle Beyanname'nin niteliği daha geniş kapsamlıdır. Beyanname'de yer alan çalışma ile ilgili maddeler şöyledir (BM, "[http://www.un.org.tr/doc\\_pdf/h\\_rigths\\_turkce.pdf](http://www.un.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf)");

- Hiç kimse köle ya da kul olarak kullanılamaz; kölelik ve köle ticareti her türlü biçimiyle yasaktır (madde 4),
- Her kişinin, toplumun bir üyesi olarak; sosyal güvenliğe; onuru ve kişiliğinin özgürce gelişimi için zorunlu olan ekonomik, kültürel ve toplumsal haklarının, ulusal çaba ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütleri ve kaynakları ile orantılı olarak gerçekleştirmeye hakkı vardır (madde 22),
- Herkesin çalışmaya, işini özgürce seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. Herkesin hiçbir ayırım gözetilmeksizin, eşit çalışma karşılığı eşit ücrete hakkı vardır. Çalışan herkesin, kendisine ve ailesine insanlık onuruna uygun bir yaşayış sağlayan, gerekirse her türlü sosyal güvenlik araçlarıyla da desteklenen

bir ücrete hakkı vardır. Herkesin, çıkarlarının korunması için başkaları ile birlikte sendika kurmaya ve kurulu bir sendikaya katılmaya hakkı vardır (madde 23),

- Herkesin, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ve belirli aralıklarla ücretli izin dahil olmak üzere, dinlenme ve boş zamanlarını değerlendirme hakkı vardır (madde 24).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin çalışanların temel hakları ve çalışma fiiline bağlı olarak sahip oldukları haklara ilişkin hükümleri, sosyal damping konusuyla olan ilişkisini açıkça ortaya koymaktadır. Sosyal dampingin kapsamına ilişkin konuların belirlenmesinde Beyanname'nin içeriği oldukça önemli öğeler barındırmaktadır.

#### 1.1.2. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact)

Küresel Sözleşme, dünyada çok sayıda çok-paydaşlı katılımcının oluşturduğu bir kurumsal sosyal sorumluluk girişimidir. Küresel Sözleşme, 80'den fazla ülkeden 2000'in üzerinde şirket ve diğer sosyal aktörler ile dünyanın en geniş kolektif vatandaşlık girişimidir (Aktan ve Vural 2007: 9). İlk olarak 31 Ocak 1999 tarihli Dünya Ekonomik Forumu toplantısında BM Genel Sekreterliği tarafından sunulmuştur. 26 Temmuz 2000'de BM Genel Merkezi'nde bu amaçla çalışan bir birim oluşturulmuştur. Halen 40'ın üzerinde ülkede kurulmuş olan yerel ağlar sayesinde sözleşmenin daha geniş bir alana taşınması çalışmaları devam etmektedir.

Bu sistemde işletmelerin her türlü yolsuzlukla savaşmaları, çevre dostu teknolojileri yaygınlaştırmaları, işe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son vermeleri, çalışma saatleri de dahil olmak üzere insan hakları ihlallerine dahil olmamaları ve çocuk işçi çalıştırma uygulamasına son verilmesi gibi konularda belirlenen 10 ilkeye uymayı taahhüt etmesi gerekmektedir. Sözleşmeye imza atan firmanın sadece kendisinin uyması değil, ulusal ve uluslararası iş ortaklarını da bu doğrultuda yönlendirmesi gerekmektedir.



Sözleşme ilkelerinin türetilmesinde baz alınan başlıca kaynaklar; Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi, ILO Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi, Rio Çevre ve Kalkınma Deklarasyonu, Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Grubu çalışmaları ve yayınlanan belge ve bildirelerdir (Aktan ve Vural 2007: 10). Küresel Sözleşme'nin insan hakları, çalışma ve çevre standartları, yolsuzlukla mücadele konularında türetilen 10 ilkesi ise şunlardır (<http://www.unglobalcompact.org>);

- İşletmeler evrensel düzeyde insan haklarının korunmasını desteklemeli ve saygı göstermelidirler,
- İşletmeler insan hakları suiistimallerine iştirak etmediklerinden emin olmalıdırlar,
- İşletmeler serbest sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi hakkının etkin bir biçimde tanınmasını sağlamalıdırlar,
- İşletmeler her türlü zorla çalıştırma ve mecburi çalışmanın durdurulmasını sağlamalıdırlar,
- İşletmeler çocuk işçi çalıştırmaya son vermelidirler,
- İşletmeler çalışma yaşamında ayrımcılığın kaldırılmasını desteklemelidirler,
- İşletmeler çevresel zorluklara karşı tedbir olarak başlatılan yaklaşımları desteklemelidirler,
- İşletmeler daha fazla çevre sorumluluğunu desteklemek için inisiyatifler üstlenmelidirler,
- İşletmeler çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yayılmasını teşvik etmelidirler,
- İşletmeler fahiş fiyatlandırma, rüşvet ve haraç da dahil olmak üzere her türlü yolsuzluğa karşı mücadele etmelidirler.

Türkiye'de 2002'de başlatılan çalışmalar sonrası aralarında Koç, Eczacıbaşı, Akfen, Ak Emeklilik, Yüksel Holding, Coca Cola Meşrubat gibi şirketlerin yanı sıra, farklı sektörlerden KOBİ'lerin, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası(İMKB) ve

OSTİM Organize Sanayi Bölgesi gibi reel sektör temsilcileri ile Işık Okulları, TED ve Ufuk Üniversitesi gibi eğitim kurumların da bulunduğu 86 kuruluş sözleşmeyi imzalamıştır (TİSK 2006: 10). Küresel İlkeler Sözleşmesine katılmak isteyen firmaların en üst düzey yöneticisinin BM Genel Sekreteri'ne bir mektupla başvurmasıyla firma hakkında ön araştırma yapılmakta, herhangi bir yolsuzluk ve 10 ilkeye aykırı faaliyeti tesbit edilmeyen şirketler üyeliğe kabul edilmektedir. Bu sözleşmeye taraf olmayan işletmelerin ise, tüm dünyada tüketici direnciyle karşılaştıkları, ayrıca kredi ve yabancı iş ortağı bulmakta zorlanmaya başladıkları gözlenmektedir.

Küresel Sözleşme, birçok çokuluslu şirket tarafından onaylanan ve onaylayan şirket sayısının giderek arttığı bir girişim olarak, sosyal damping iddialarına sebep olacak pek çok olumsuz şartın önlenmesinde önemli bir rolü üstlenebilecektir. İş dünyasının yönetim tercihlerinin, giderek sosyal sorumluluk anlayışına dayalı bir yöne kayması, çalışma standartlarının iyileştirilmesi için yardımcı bir itici güç olmaktadır. Uzun vadeli bir anlayışla oluşturulacak küresel girişimlerin, sorunun çözümüne katkı sağlayacak önemli mekanizmalar olmaları beklenmektedir.

### 1.1.3. Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınmaya İlişkin UNEP Deklarasyonu

Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınmaya İlişkin UNEP Deklarasyonu, Birleşmiş Milletler Çevre Programı Finans Girişimi tarafından tasarlanmış ve Mayıs 1997 tarihinde yürürlüğe girmiş bir sosyal sorumluluk bildirisidir. UNEP öncülüğünde hazırlanan bu girişime 160'ın üzerinde özel finans kuruluşunun katılması sağlanmıştır. Deklarasyonun temel amacı olarak; ekonomik ve sosyal kalkınma hedefine giden yolda iş çevreleri, devletler ve bireylerin ortak sorumluluğunda sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması gereği gösterilmiştir. Deklarasyonda yer alan maddelerden bazıları şöyledir (<http://www.unepfi.org/signatories/statements/fi/>);

- Sürdürülebilir Kalkınmaya Bağlılık:
  - Sürdürülebilir kalkınma, sağlam bir iş idaresi için esas unsur olarak kabul edilmektedir.

- Bütün hükümetler, uzun dönemli ortak çevre öncelikleri ve değerlerini tespit etmek ve uygulamak için liderlik rolüne katkıda bulunmalıdırlar.
- Mali hizmetler sektörünün, diğer ekonomik sektörlerle birlikte, sürdürülebilir kalkınmaya önemli ölçüde katkıda bulunduğu kabul edilmektedir.
- Sürdürülebilir kalkınma, iyi bir kurumsal yurttaşlık arayışımızın bir parçası olarak kabul edilmektedir.

➤ Çevre Yönetimi ve Mali Kurumlar:

- Çevre yönetiminde, potansiyel çevre tahribatlarına karşı önceden hazırlıklı olmak ve bunları önlemek için çaba gösteren ihtiyati yaklaşım desteklenmektedir.
- Kendi işlerimize ve hizmetlerimize uygulanabilir olan yerel, ulusal ve uluslararası çevre düzenlemelerine uymaya söz veriyoruz. Çevreyle ilgili hususları, bütün piyasalarda yaptığımız işlere ve diğer kararlara entegre etmek için çalışılacaktır.
- Çevresel risklerin tanımlanması ve ölçülmesinin, risk tahlili ve yönetimi sürecinin hem iç hem de uluslararası işlerde, bir parçası olması gerektiği kabul edilmektedir.
- Enerjide verimlilik, atıkların yeniden işlenmesi ve atıkların azaltılması da dahil olmak üzere, çevre yönetiminde en iyi uygulamaları sürdürmek için gayret gösterilecektir. Benzer çevre standartlarını uygulayan ortaklar, hizmet veya mal sağlayıcılar ve tasheronlarla iş ilişkileri oluşturmaya çalışılacaktır.
- Çevre yönetiminde uygulamalarımızı periyodik olarak güncelleştirmeyi ve endüstriyi bu ve bunlarla ilgili alanlarda araştırmalar yürütmek üzere teşvik etme düşünülmektedir.
- Çevreyle ilgili iç eleştirileri periyodik tabanda yürütme ve çevre hedefleri konusundaki faaliyetlerimizi ölçme konularındaki ihtiyaç fark edilmektedir.
- Mali hizmetler sektörü, çevre korumasına yardımcı olacak ürünler ve hizmetler geliştirmesi konusunda teşvik edilmektedir.

- Kamusal Farkındalık ve İletişim:
  - Mali kurumların çevre politikalarına ilişkin aldığı mesafeleri periyodik olarak kamuoyu ile paylaşımları tavsiye edilmektedir.
  - Çevresel riskleri kendi kapasitelerinde azaltmaları ve sürdürülebilir kalkınmayı desteklemeleri için müşterilerimizle uygun şekilde bilgi paylaşımında bulunulacaktır.
  - Çalışanlar, müşteriler, hükümetler ve toplum da dahil olmak üzere ilgili paydaşlar ile çevre sorunlarına ilişkin açıklık ve diyalog büyütülecektir.
  - Birleşmiş Milletler Çevre Programı'ndan kendi kapasitesi dahilinde sürdürülebilir kalkınmaya ilişkin ilgili bilgileri sağlayarak yardımcı olması talep edilmektedir.
  - Diğer mali kurumlar bu demeci desteklemeleri için teşvik edilecektir. En iyi uygulamaları yaymak için onlarla deneyimler paylaşılacaktır.
  - UNEP ile bu deklarasyonun uygulanmasını gözden geçirmek için periyodik olarak çalışacak ve uygun biçimde revize edecektir.

UNEP bu deklarasyon ile özellikle kredi ve finans kuruluşlarının, çevre ve sürdürülebilir kalkınma konusundaki hassasiyetini arttırmayı amaçlamaktadır. Uluslararası şirketlerin sıkı sıkıya bağlı olduğu finans sisteminde, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin göz önünde tutulması, sosyal damping yaratan şirketlerin sistemde dezavantajlı duruma gelmesi, çalışma standartlarının geliştirilmesi konusunda önemli bir adım olmaktadır. Kredi ve finans mekanizmalarında, sosyal standartların ön şart olarak uygulanmasının, oldukça güçlü bir yaptırım olması beklenmelidir.

## **1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü**

Çalışma standartları söz konusu olduğunda en düzenleyici kurumların başından Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gelmektedir. ILO, yönetim biçimi, ekonomik sistemi ve gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun, her ülkenin üye olma talebinde bulunabileceği bir uluslararası kuruluştur. Kuruluş getirdiği düzenleme ve tavsiyeler pek çok ülkenin çalışma politikaları üzerinde etkilidir. Bu güne dek sadece

ILO sözleşmeleri ile ilgili olarak bugüne dek yapılan uluslararası onay sayısının 6000'i aştığı ve sözleşmelerle getirilen ilke ve kuralların bir çok ülkenin iç hukukuna yansıtıldığı düşünülecek olursa, uluslararası çalışma normlarının önemi daha kolay algılanabilir (Altan 2005: 648). Örgüt, özel olarak iş ilişkileri ve çalışma yaşamına ilişkin alanlarda, Örgüt'e üye ülkelerde uygulamaya konulacak temel ilkeler ve kuralları sorgulayarak yaratır ve bunların uygulamaya konulması için çalışır. Hedefleri, apolitik niteliği ile birlikte değerlendirilecek olursa, ILO'nun sosyal damping açısından taşıdığı önem daha iyi anlaşılacaktır.

80 yılı aşkın bir zamandır faaliyette bulunan ILO, uluslararası çalışma standartlarını belirleme işlevi ile sosyal barışın sağlanması açısından büyük bir rol oynamaktadır. Sovyet Bloğunun yıkılmasına kadar, kapitalizme yönelik hareketler karşısında adeta bir dalgakıran görevi üstlenen ILO, günümüzde de küreselleşmenin sosyal maliyetinin en az hasarla giderilmesi ve küreselleşme sürecine karşı duyulan tepkilerin yumuşatılması konusunda önemli bir misyonu yürütmektedir (Uçkan 2002: 5). ILO, yönetim biçimi, ekonomik sistemi ve gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun, her ülkenin üye olabileceği bir uluslararası kuruluştur. Örgüt, spesifik olarak çalışma ilişkileri ve yaşamına ilişkin alanlarda, ILO'ya üye ülkelerde uygulamaya konulacak temel ilkeler ve kuralları belirlemekte ve bunların uygulamaya konulması için çalışmaktadır. Hedefleri, apolitik niteliği ile birlikte değerlendirilecek olursa, ILO'nun sosyal damping yönünden taşıdığı önem daha da belirginleşmektedir. Şöyle ki, bazı basılı çalışmalarda ILO'nun standartları ile uluslararası çalışma standartlarının birbiri ile özdeşleştirildiği gözlenmektedir

Dünyada kalıcı barışın ancak sosyal adaletle sağlanabileceğine inanılarak kurulan bir kuruluş olan ILO, bu hedef yolunda ana faaliyetlerinden biri olarak çalışma standartlarını düzenlemiş ve bunu genellikle kabul ettiği sözleşme ve tavsiyeler ile yapmıştır. Bugün çalışma hayatının değişik yönlerine ilişkin ILO sözleşmelerinin sayısı 184'ü, tavsiyelerin sayısı 192'yi bulmuştur. Sadece ILO sözleşmeleri ile ilgili olarak bugüne dek yapılan uluslararası onay sayısının 6000'i aştığı ve sözleşmelerle getirilen ilke ve kuralların bir çok ülkenin iç hukukuna

yansıtıldığı düşünülecek olursa, ILO ve uluslararası çalışma normlarının önemi daha kolay algılanabilir (Altan 2005: 648).

ILO'nun sözleşme ve tavsiyelerine yansıttığı uluslararası çalışma standartları ve ilkeleri, sadece üyesi olan ülkelerin çalışma yaşamlarının düzenlenmesinde yol gösterici olurken, bunun yanında üye olmayan ülkeler ve bazı uluslararası kuruluşlar üzerinde de etkili olmaktadır. OECD ve AB gibi kuruluşlar kendi faaliyetlerinde veya çalışma standardı oluşturma çabalarında ILO standart ve ilkelerinin rehberliğinden yararlandıkları gibi ayrıca Birleşmiş Milletler, Tarifeler ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT), Dünya Ticaret Örgütü (WTO) ve ICFTU gibi kuruluşlarca düzenlenen geniş katımlı değişik platformlarda yine ILO ilkelerine doğrudan atıfta bulunmaktadır (Özdemir 2002: 18).

Uluslararası Çalışma Örgütü, sosyal haklar ve çalışma standartları konusundaki düzenlemeleri geniş çevrelerce kabul gören bir kuruluş olarak, sosyal dampainge ilişkin normların belirlenmesi, denetim ve yaptırımlar konusunda rol üstlenebilecek en önemli kuruluşların başında gelmektedir. Sosyal standartlar konusundaki klasik yollara ek olarak, ticaretin sosyal şarta bağlanması hususunda WTO ve ILO ortak bir eşgüdüm stratejisi ile hareket etmeleri, sonuç alınması açısından önemli görülmektedir.

Aslında ILO, tüm faaliyetleri ile çalışma standartlarının iyileştirilmesi fikrine hizmet etmektedir. Ancak, sosyal dampainge söz konusu olduğunda, uluslararası ticaret ve rekabet boyutunun ortaya çıkmasıyla, sorun pek çok açıdan değerlendirilmesi gereken bir hal almaktadır. ILO, çokuluslu şirketlerinde rol aldığı bu sorun ile doğrudan ilgili olmak üzere iki bildirge yayınlamıştır. Bu bildirgeler, sorunların çözümü için çok taraflı bir uzlaşma gerektiği konusunda ipuçları vermektedir.

#### 1.2.1. Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi

ILO kuruluşundan bu yana yayınladığı birçok bildiri ile çalışma standartları ve endüstriyel ilişkiler alanlarında normlar geliştirmiştir. Farklı konularda

hazırlanan bildirgelerle çalışma standartlarının üye ülkelerde daha yüksek standartlara çekilmesi amaçlanmıştır. “Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi”, çokuluslu şirketler konusu ile bağlantı kurularak hazırlandığı için, sosyal dumping konusuyla daha öncelikli ilgiye sahiptir.

Çokuluslu şirketlerin giderek artan oranda güç kazanmalarıyla oluşan küresel ekonomi, çalışma yaşamına, işçi örgütlenmesine ve toplu pazarlık sisteminin işleyişine yönelik çok yönlü sorunları da beraberinde doğurmuştur. Gözlenen bu sorunlar işçi sendikalarını, örgütün çeşitli sanayi komitelerini, bölgesel konferansları ve bizzat Uluslararası Çalışma Konferansını harekete geçirmiş; 1977 yılında çokuluslu şirketler ile sosyal politika konusunda yol gösterici olması beklenen Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi (Tripartite Declaration: Multinational Enterprises and Social Policy Declaration) kabul edilmiştir. Kabulün ardından ILO üyesi ülkelerin hükümetleri, ilgili işçi ve işveren kuruluşları ve bu ülkelerde faaliyet gösteren ÇUŞ'ları söz konusu bildirmede yer alan ilkelere uymaya çağırmıştır.

Bildirgenin amacı, giriş bölümünde “Birleşmiş milletlerin yeni uluslararası ekonomik düzen kurulmasını amaçlayan kararlarını da dikkate alarak, ÇUŞ'ların ekonomik ve toplumsal ilerlemeye olumlu katkıda bulunmalarını teşvik etmek ve çeşitli faaliyetlerin yol açabileceği güçlükleri en alt düzeye indirmek ve çözümlenmek” olarak belirlenmiştir. Bu ilkelere güdülen amacın, “hükümetler, işveren ve işçi kuruluşları ile çokuluslu şirketlere, ILO kuruluş yasası ile ilgili Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında yer alan ilkelere dayalı olanlar dahil, toplumsal ilerlemeye katkıda bulunacak önlem ve girişimlerinde yol göstermek” olduğu belirtilmiştir (Kutal 2000: 77). Ayrıca bildirgenin “istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ve endüstri ilişkileri alanlarında hükümetler, işveren ve işçi kuruluşları ile çokuluslu şirketlerin gönüllü olarak gözetecekleri ilkeleri” belirlediği ve bu bildirgenin hükümlerinin hükümetlerin herhangi bir ILO sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini sınırlandırmayacağı ya da şartlarında değişiklik yapmayacağı vurgulanmıştır.

Bildirgenin hukuki kaynağı asıl itibariyle ILO'nun kabul edilmiş sözleşme ve kararlarıdır. Buna ek olarak, ÇUŞ'lar, işçi-işveren kuruluşları ve hükümetlerden İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM Genel Kurulu tarafından kabul edilen ilgili uluslararası sözleşmeler, ILO Kuruluş Yasası ve bunun ifade ve örgütlenme özgürlüklerini sürekli ilerleme için vazgeçilmez unsurlar sayan ilkelerine saygı gösterilmesi istenmektedir. Tarafların ayrıca “ulusal yasalar ve kabul edilmiş uluslararası yükümlülükler uygun olarak üstlendikleri yükümlülükleri yerine getirmelerini öngörmektedir (Kutal 2000:78). Bildirge genel anlamda ILO sözleşme ve kararlarına ek olarak yeni düzenleme getirmemekle beraber, bu prensiplerin ÇUŞ'larla ilgili olarak tekrar yorumlanması şeklindedir. Bildirgenin önemli bir niteliği olarak 12. maddede belirtildiği gibi bildirmede yer alan ilkelerin “çokuluslu şirketler ile ulusal kuruluşlar arasında muamele farklılığı yaratmayı ya da varsa böyle bir farklılığı korumayı amaçlamadığı” vurgulanmıştır. Çokuluslu şirketlerin, yatırım yaptıkları ülkelerde pazarlık güçlerini kullanarak, işçilerin çalışma şartları aleyhine avantajlar sağlamalarına bu bildirge ile önlem alınmaya çalışılmıştır.

### 1.2.2. Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1998 yılında Cenevre'de toplanan 86. Genel Konferansında "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi ve İzlenmesi" adıyla bir bildirge kabul etmiştir. Bu bildirge ile amaçlanan üye ülkeler ölçeğinde çekirdek sosyal hakların sağlanmasıdır. Temel standartlarla ilgili ILO sözleşmelerini henüz onaylamamış ya da onaylamış olmasına rağmen arzulanan standartları sağlayamamış ülkelere bir çağrı niteliğindedir.

Bazı ülkelerin çalışma hayatına yönelik temel sözleşmelerinin uluslararası ticaret ile bağlantı kurması gerektiği yönündeki isteklerine ilişkin olarak bildirmede şu ifadeler yer almaktadır. Buna göre; ekonomik büyüme ve gelişme artan uluslararası ticaret tarafından beslenmektedir. Ticaretin daha fazla serbestleşmesi ekonomik büyümeye, dolayısıyla temel çalışma standartlarının gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Bu yüzden temel çalışma standartları korumacı ve ticareti engelleyici



amaçlarla kullanılmamalıdır. Ülkelerin karşılaştırmalı üstünlükleri bu standartlar yüzünden sorgulanmamalıdır. Şöyle ki; çalışma standartlarını yükseltecek esas unsur ülkelerin ekonomik gelişmesidir. Ticaretin bu nedenle kesilmesi halinde zarar göreceği olan yine bu standartlar olacaktır (Kellerson 1998: 224).

Bilindiği gibi ILO'nun zorlayıcı ve müeyyideye dayalı bir faaliyet tarzı bulunmadığından, üye ülkelerden ILO anayasasına bağlılık ve iyi niyet çerçevesinde bildirge hükümlerinin gerçekleştirilmesi istenmektedir. Ayrıca bildirge üye ülkeler gibi ILO'ya da sorumluluklar yüklemektedir. Bildirgede bazı konular temel haklar olarak tesbit edilmiştir. Seçim kriteri bilinmemekle birlikte bu konular şunlardır (Kapar 2004: 186);

- Sendikalaşma hakkının ve toplu pazarlık hakkının tanınması
- Zorla ya da sorunlu çalışmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması
- Çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi
- İstihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kalkması

Bildirge ile birlikte üye ülkelerin yanı sıra ILO'da bazı sorumluluklar yüklenmektedir. Bu sorumluluklar (Özdemir 2002: 23);

- Temel sözleşmelerin onaylanmasını ve uygulanmasını desteklemek için teknik işbirliği ve danışmanlık hizmetleri sunmak
- Temel hakları ve ilkeleri içeren sözleşmelerin tümünü ya da bir kısmını onaylamayan devletlere, bu hak ve ilkelere saygı gösterme ve gerçekleştirme çabalarına yardım etmek
- Üyelerin sosyal ve ekonomik gelişme için ortam yaratma çabalarına yardım etmek şeklinde belirlenmiştir.

ILO bu bildirge çerçevesinde ülkeler için yıllık raporlar ve dört yılda bir küresel raporlar yayınlamaya izleme görevini yerine getirmektedir. Bildirge, küreselleşme sürecinde öne çıkan işgücü piyasasında kuralılaşma girişimleri karşısında, çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin hayata geçirilmesinde üye devletlerin sorumluluklarını yeniden hatırlatması bakımından önemlidir (Kapar 2004: 192). Diğer bir önemli tarafı, çalışma standartlarının korumacılık amacıyla

kullanılmayacağı ve ülkelerin karşılaştırmalı üstünlüklerinin bu sözleşmelerle bağlı sorgulanamayacağını belirtilmesidir. Ayrıca, bildirge ile, temel hak ve ilkelerin gelişmenin önemli ve tamamlayıcı bir unsuru olduğu fikri resmen ilan edilmiştir. Bildirgede iş sağlığı ve güvenliği standartlarının yer almaması eleştiri konusu olurken (Özdemir 2002: 25), sonrasında sözleşme onaylarının yoğunlaşması bildirgenin başarılı olduğu konusunda kanıt sayılmaktadır.

### 1.3. Avrupa Konseyi

Avrupa Konseyi, 1949 yılında on Avrupa ülkesi tarafından (Belçika, Danimarka, Fransa, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İsveç, İtalya, Lüksemburg, Norveç) hükümetler arası bir örgüt olarak kurulmuştur. Konsey'in başta gelen hedefi "insan haklarını, parlamenter demokrasiyi ve hukuk devletini savunmak" olarak saptanmıştır. Türkiye de dahil 46 üyesi bulunan Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği'nden çok daha geniş bir coğrafyayı kapsayan bir örgüttür. 160'dan fazla uluslararası antlaşma ve sözleşmesi bulunan Avrupa Konseyi'nin bazı antlaşma ve sözleşmeleri, insan hakları ve sosyal haklar konularında önemli hukuki kaynaklar olarak kabul görmektedir (Çelik 2006: 153). O nedenle, Avrupa Konseyi'nin ekonomik ve sosyal haklar alanındaki düzenlemeleri çalışmanın konusu açısından önem arz etmektedir. Bu sözleşmelerde vurgu yapılan birçok sosyal hakkın, sosyal dumping tartışmalarında da yer aldığı görülmektedir. Bu kısımda, bahsi geçen sözleşmelerden en önemlileri olarak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı ele alınacaktır.

#### 1.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

İnsan hakları konusunda çok sayıda sözleşmesi ve protokolü bulunan Avrupa Konseyi'nin en önemli sözleşmesi, 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'dir. Birinci kuşak insan hakları olarak kabul edilen sivil ve siyasi hakları içeren AİHS'in 11. maddesi "sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını" güvence altına almakla birlikte, AİHS kapsamlı bir sosyal haklar katalogu içermemektedir (Çelik 2006: 153). AİHS'in denetim sistemi bireylerin mahkemeye başvurması ile başlamaktadır.

Bireysel olarak gerçekleştirilen başvurular Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından karara bağlanır. Mahkemenin vereceği hüküm, taraf ülkeler için bağlayıcı sonuçlar doğurmaktadır. Sözleşmede yer alan haklar şunlardır (Ertürk 2008: 71-73);

- Yaşama hakkı ( m.2)
- İşkence yapma, insanlık dışı ve haysiyet kırıcı davranışta bulunma ve ceza verme yasağı (m.3)
- Kölelik , kulluk, zorla çalıştırma ve angarya yasağı (m.4)
- Özgürlük ve kişi güvenliği hakkı (m.5)
- Adil yargılanma hakkı (m.6)
- Suç ve cezaların kanuniliği ( m.7)
- Özel hayat ve aile hayatının gizliliği, konut ve haberleşme özgürlüğüne saygı hakkı (m.8)
- Düşünce, vicdan ve din özgürlüğü (m.9)
- Mülkiyet, eğitim ve öğretim hakkı (18 Mayıs 1954 tarihli ek protokol)
- Serbest seçim yapma hakkı (18 Mayıs 1954 tarihli ek protokol)
- Sözleşmeden doğan bir yükümlülük için, kişi özgürlüğünü kısıtlama yasağı (16 Eylül 1963 tarihli ek protokol)
- Serbest dolaşım ve yerleşme hakkı (16 Eylül 1963 tarihli ek protokol)
- Vatandaşların sınır dışı edilmesi ve ülkeye girmelerinin engellenmesi yasağı (16 Eylül 1963 tarihli ek protokol)
- Yabancıların topluca sınır dışı edilmeleri yasağı (16 Eylül 1963 tarihli ek protokol)
- Bir ülkede yasal olarak bulunan yabancıların sınır dışı edilmesi yasağı (22 Kasım 1984 tarihli ek protokol)
- Bir suçtan hüküm giyen kimsenin üst mahkemeye başvurma hakkı (22 Kasım 1984 tarihli ek protokol)
- Haksız hüküm giyen kişiye tazminat ödenmesi (22 Kasım 1984 tarihli ek protokol)
- Aynı suçtan dolayı, yeniden yargılanma yasağı (22 Kasım 1984 tarihli ek protokol)
- Evlilikte, eşlere hak eşitliği (22 Kasım 1984 tarihli ek protokol)

AİHS’i onaylayan devletlerin üstlendiği en önemli yükümlülük, sözleşmede öngörülen belirli bir takım temel hak ve özgürlükleri, ülkesinde yaşayan bireylere tanımadır. Sözleşmede yer alan hükümler, temel hak ve özgürlüklerin ihlali halinde, vatandaşlara bundan sorumlu olan hükümetleri aleyhine başvuruda bulunma hakkı vermektedir (Ünal 2001: 72). AİHS, temel hak ve özgürlükler alanını belirleyen bir sözleşme olarak, sosyal dumping konusunda dolaylı da olsa belirleyici bir rol üstlenmektedir.

### 1.3.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi’nin sosyal ve ekonomik alanda gerçekleştirdiği en önemli sözleşmedir. 1961 yılında Torino’da imzalanıp 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Avrupa Topluluğu (AT) Kurucu Antlaşması’nda ve ilerleme raporlarında yer verilen Avrupa Sosyal Şartı (ASS) çalışma, örgütlenme, grev ve geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmalara karşı korunma hakkı dahil pek çok sosyal ve sendikal hak konusunda ayrıntılı düzenlemeleri içermektedir (Çelik 2006: 152). Şart, temel hakları düzenleyen 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Sözleşmesini sosyal haklar açısından tamamlayan belge olarak kabul edilmektedir (Ertürk 2008: 76).

1965 yılında yürürlüğe giren ASS, sendikalaşma, toplu pazarlık, grev ve çalışma hakkı dahil olmak üzere 19 sosyal hakkı güvence altına alır iken, Şart’a 1988’de eklenen ek bir protokol ile cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi, çalışma koşullarının ve iş ortamının iyileştirilmesine katılma hakkı, yaşlıların korunma hakkı ve bilgi alma ve danışılma hakkını içeren dört madde eklenmiştir. Son olarak, Asi’de görülen eksikliklerin giderildiği ve 8 yeni maddenin eklendiği haliyle Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 1999 yılında yürürlüğe girmiştir. İki sosyal şart da halen yürürlüktedir. Bu iki Sosyal Şartı bugüne kadar 36 ülke onaylamış durumdadır.

**Tablo 11.** Avrupa Sosyal Şartı ve Sosyal Haklar

Madde	Sosyal Hak	ASŞ	G.G. ASŞ
1	Çalışma Hakkı	+	+
2	Adil Çalışma Koşulları Hakkı	+	+
3	Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı	+	+
4	Adil Ücret Hakkı (Kendisi ve Ailesi İçin)	+	+
5	Örgütlenme (Sendikalaşma) Hakkı	+	+
6	Toplu Pazarlık Hakkı (Grev dahil)	+	+
7	Çocuklar ve Gençlerin Korunması Hakkı	+	+
8	Çalışan Kadınların Anahğının Korunması Hakkı	+	+
9	Mesleğe Yöneltilme Hakkı	+	+
10	Mesleki Eğitim Hakkı	+	+
11	Sağlığın Korunması Hakkı	+	+
12	Sosyal Güvenlik Hakkı	+	+
13	Sosyal ve Tıbbi Yardım Hakkı	+	+
14	Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı	+	+
15	Özürlülerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma ve Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı	+	+
16	Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Olarak Korunma Hakkı	+	+
17	Çocukların ve Gençlerin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Olarak Korunma Hakkı	+	+
18	Diğer Akit Tarafların Ülkelerinde Gelir Getirici Bir İşte Çalışma Hakkı	+	+
19	Çalışan Göçmenlerin ve Ailelerinin Korunma ve Yardım Hakkı	+	+
20	İstihdam ve Meslek Konularında Fırsat Eşitliği ve Eşit İşlem Hakkı (Cinsiyete dayalı)	-	+
21	Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı	-	+
22	Çalışma Koşullarının ve Çalışma Ortamının Düzenlenmesine Katılma Hakkı	-	+
23	Yaşlıların Sosyal Korunma Hakkı	-	+
24	İş Sözleşmesinin Sona Erdirildiği Durumlarda Korunma Hakkı (İş güvencesi)	-	+
25	İşverenlerin İflası Halinde Çalışanların Haklarının Korunması Hakkı	-	+
26	Onurlu Çalışma Hakkı (Cinsel taciz ile diğer olumsuz ve kınanacak eylemler)	-	+
27	Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit İşlem Görme Hakkı	-	+
28	Çalışanların Temsilcilerinin İşletmede Korunma ve Kolaylıklardan Yararlanma Hakkı	-	+
29	Çalışanların Toplu İşten Çıkarılma Sürecinde Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı	-	+
30	Toplumsal Dışlanma ve Yoksulluğa Karşı Korunma Hakkı	-	+
31	Konut Hakkı	-	+

**Kaynak:** Aziz Çelik, **AB Sosyal Politikası: Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı**, Kitap Yayınevi, İstanbul, Yıl: 2006 s.154.

Avrupa Sosyal Şartı iki önemli konuda ILO sözleşmelerine kıyasla daha ileri düzenlemeler içermektedir. Birinci fark, ASŞ'nin tartışmaya yer vermeyecek şekilde memurlara ve memur statüsünde çalışanlara sendika hakkı tanınması, ikincisi ise grev hakkına açıkça ismini belirterek yer vermesidir (Çelik 2006: 155). ASŞ'nin ilk hali ve gözden geçirilmiş ikinci halinde yer alan sosyal haklar Tablo 11 içinde karşılaştırmaya imkan verecek biçimde gösterilmiştir.

ASS, bir ilkeler bildirgesi değil uluslararası sözleşme niteliği taşıyan ve bu nedenle onaylayan ülkeler açısından bağlayıcı nitelik taşıyan bir belgedir. Diğer bir ifadeyle, Sosyal Şart; “program nitelikli bir metin değil, uyulması zorunlu bir kurallar bütünüdür” (Çelik 2006: 155). Ancak, gerek denetim sisteminin yetersizliği, gerekse üye ülkelere belirli maddeleri seçmeli onaylama ya da diğer bir ifadeyle belirli maddelere çekince koyma imkanı tanımış olması sebebiyle Şart, zorlayıcı hükümde değerlendirilmemektedir. ASS’nin 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 ve 20. maddeleri temel maddeler olarak kabul edilmekte, şartı onaylayan üye ülkeler bunlardan en az altı tanesini, ve toplamda bu maddeler dahil en az 16 maddeyi onaylamak zorundadırlar. Üye ülkeler yalnızca onayladıkları maddeler itibariyle denetime tabidirler. Fransa gibi, isteyen ülkeler Asi’nin tümünü onaylayabilmektedir. ASS, AİHS’e göre daha zayıf bir denetim sistemine sahiptir.

Avrupa Sosyal Şartı, sosyal damping konusu açısından oldukça önem taşımaktadır. Zira, ASS’nin ortaya çıkış nedeni, Avrupa bütünleşmesinde eksik kalan sosyal uyumun sağlanması hedefine yöneliktir. ASS ile, Avrupa ülkeleri arasındaki sosyal farklılıkların giderilmesi hedeflenmiştir. Bu yolla, ülkeler arasında ekonomik bütünleşme sağlanırken, sosyal farklılıklardan kaynaklanan sorunlar bertaraf edilerek, ticarete yaşanacak haksız rekabetin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

#### **1.4. Avrupa Birliği**

Ekonomik ve siyasi bir birlik olan Avrupa Birliği, sosyal bir bütünleşme amacına uygun olarak çeşitli uygulamaları yürürlüğe koymuştur. Genelde sosyal alanda gerçekleştirilecek bir uyumu hedefleyen bu girişimler, sosyal politika alanında Birlik genelinde asgari standartları belirleme amacındadırlar. Avrupa Birliği’nde görülen sosyal politikaya ilişkin gelişmelere, özellikle İspanya ve Portekiz olmak üzere, yeni üye ülkelerden kaynaklanan sosyal damping korkusu sebep olmuştur (Rodrik 1997: 39). Bu nedenle sosyal politikalar açısından uyumun sağlanabilmesi için, yasal kaynaklardan hareketle hazırlanmış olan yönlendirme girişimleri ve eylem planları, sosyal damping konusuyla ilgili sosyal standartların belirlenmesi açısından da önem taşımaktadır.

Avrupa Topluluğu hukukunda kaynaklar birincil ve ikincil kaynaklar olmak üzere ikiye ayrılır. Bu ayırım sosyal politika alanında da geçerlidir. Birincil kaynaklar, Topluluğu kuran antlaşmalar (AKÇT Antlaşması, AET Antlaşması, AAET Antlaşması) ve bunların ekleri ile bu antlaşmaları değiştiren antlaşmalar (Maastricht, Amsterdam ve Nice Antlaşmaları) ve Tek Avrupa Senedi'dir. Yazılı olan ve olmayan genel hukuk ilkeleri ve üye ülkelerin topluluğa katılma antlaşmaları da birincil hukuk kaynaklarıdır. İkincil hukuk kaynakları, Topluluk organları tarafından yaratılan hukuktur. Bunlar tüzükler, yönergeler, kararlar, tavsiye ve görüşler ile Avrupa Topluluğu Adalet Divanı (ATAD) kararlarıdır. Tüzükler doğrudan tüm üye ülkeler üzerinde bağlayıcıdır. Yönergeler ise bağlayıcı olmalarına rağmen şekil ve yöntem belirleme seçimini üye ülkelere bırakmaktadırlar.

AB sosyal politika müktesebatı içinde yönergeler giderek daha fazla ağırlık kazanmaktadırlar. Hem emredici olması, hem de uygulama açısından üyelere serbesti tanınması nedeniyle bu artışta etkili olmaktadır. Yönergelerin dağılımına bakıldığında, halen yürürlükte olan 75 sosyal politika yönergesinden 30'unun işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olduğu ve toplam yönergelerin yüzde 40'ını oluşturduğu görülmektedir. İkinci sırayı yüzde 31 ile çalışma koşullarına ilişkin yönergeler almaktadır. Serbest dolaşım ile kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılık yasağına ilişkin yönergeler sırasıyla yüzde 13 ve 12 ağırlığa sahiptirler (Çelik 2006: 145).

Avrupa Birliği'nde sosyal politika alanına yeksenaklık kazandırmak amacıyla gerçekleştirilen tüm hukuki düzenlemeler, temelde birlik içinde sosyal dampingin önlenmesine yöneliktir. Üye ülkeler arasındaki standart farklılıkları, özellikle AB'ye yeni üye ülkeler açısından değerlendirilerek giderilmesi gereken bir durum olarak ele değerlendirilmektedir. Yeni üye ülkelerin sosyal standartlarının, AB standartlarına uyumlaştırılması gayreti aslında sosyal dampingin önlenmesine yönelik adımlar olarak ele alınmalıdır.

#### 1.4.1. İşçilerin Sosyal Hakları Topluluk Şartı

İşçilerin Sosyal Hakları Topluluk Şartı, Roma Antlaşması'nda da öngörüldüğü gibi, “el emeğinin gelişiminde eşitliği sağlayacak şekilde çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi” hedef alan bir deklarasyon biçiminde kabul edilmiştir. 9 Aralık 1989 tarihinde, Şart'ın piyasaya müdahaleci olduğu yaklaşımıyla muhalefet eden taraflardan olan İngiltere dışında, 11 üye ülke tarafından onaylanmıştır. İngiltere Topluluk Sosyal Şartı'na, ülkenin ekonomik ve rekabet gücünü olumsuz yönde etkileyeceği gerekçesiyle imza koymayı reddetmiştir. Avrupa Konseyi bu belgeyi üye devletler açısından doğrudan bağlayıcı gücü kullanmayan bir “siyasi bildirge” olarak değerlendirmiştir (Murat 2000: 38). İngiltere'nin onay vermemesi nedeniyle Topluluk Sosyal Şartı ve Eylem Programı'nın hukuksal niteliği tartışmalı olmakla birlikte bağlayıcılığının olmadığı görüşü ağır basmıştır. Ancak 1997 Amsterdam Antlaşması'nın 136.maddesi, doğrudan atıfta bulunarak Sosyal Şartın hukuksal statüsünü güçlendirmiştir (Çelik 2006: 101).

Topluluk Sosyal Şartında, 12 sosyal hakkı kapsayan bir liste oluşturulmuştur. Bu haklar konu başlıkları itibariyle şunlardır;

- Serbest Dolaşım Hakkı
- İstihdam ve Ücret Hakkı
- Yaşama ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkı
- Sosyal Korunma Hakkı
- Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı
- Mesleki Eğitim Hakkı
- Kadın ve Erkeklere Eşit İşlem Yapılması Hakkı
- Bilgilendirilme, Danışılma ve Yönetime Katılma Hakkı
- İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hakkı
- Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı
- Yaşlıların Hakları
- Engellilerin Hakları



#### 1.4.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

2000 yılının Aralık ayındaki Nice Zirvesi'nde ilan edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, birlik düzeyinde uygulanan temel hakların bir Őartta toplanarak açıklığa kavuŐturulması amacıyla hazırlanmıştır. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, temel hak ve özgürlüklerle ilgili düzenlemeleri içermekte, sosyal haklara da ayrıntılı bir biçimde yer vermektedir. Şart, Topluluk çekirdek hukukunun parçası olarak görülmemekte ve bir politik bildirge olarak kabul edilmektedir (Çelik 2006: 110).

Şart'ın sosyal damping ile doğrudan ilgili olduğu düşünölen bazı maddeleri Şunlardır (DPT 2001: 3-12);

##### Madde 5- Köleliğin ve zorla çalıştırmanın yasaklanması

İnsanların köle olarak tutulması, zorla çalıştırılması, insan ticareti ve kaçakçılığı kesin bir dille yasaklanmıştır.

##### Madde 12- Toplanma ve dernek kurma özgürlüğü

Herkes, özellikle siyasî, sendikal ve sivil konularda olmak üzere, her düzeyde, barıŐçıl toplantı yapma ve dernek kurma özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, herkesin, kendi çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma veya sendikalara üye olma hakkını kapsar.

##### Madde 15- Meslek serbestisi ve çalışma hakkı

Herkes, çalışma ve serbestçe seçtiği veya kabul ettiği bir mesleği icra etme hakkına sahiptir. Birliğin her vatandaŐı, iş arama, çalışma ve herhangi bir üye devlette yerleşme ve hizmet sunma serbestisine sahiptir. Üye devletlerin topraklarında çalışma izni verilmiŐ üçüncü ülke vatandaşları, Birlik vatandaşları ile aynı çalışma koşullarına tabi olurlar.

#### Madde 23- Kadın ve erkek arasında eşitlik

Kadın ve erkek arasındaki eşitlik; istihdam, çalışma ve ücretleri de kapsayacak şekilde her alanda sağlanmalıdır. Eşitlik ilkesi, eksik temsil edilen cinsiyet lehine olan tedbirlerin muhafazasını veya kabul edilmesini engellemez.

#### Madde 27- İşçilerin işyerinde bilgilendirme ve danışma hakkı

İşçiler veya işçi temsilcileri, Topluluk hukuku ile ulusal hukuk ve uygulamada öngörülen durum ve koşullarda ve makul bir süre içinde, uygun düzeyde bilgilendirme ve danışma hakkına sahip olmalıdır.

#### Madde 28- Toplu görüşme ve eylem hakkı

İşçiler, işverenler veya işçi ve işveren örgütleri; Topluluk hukuku ile ulusal hukuk ve uygulamalarla uyumlu olarak, uygun düzeyde görüşme ve toplu sözleşme akdetme hakkına ve uyuşmazlık halinde, çıkarlarını korumak için, grev de dahil, toplu eylem yapma hakkına sahiptir.

#### Madde 30- Haksız işten çıkarma durumunda koruma

Her işçi, haksız işten çıkarılmaya karşı, Topluluk hukuku ile ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak korunma hakkına sahiptir.

#### Madde 31- Adil ve hakça çalışma koşulları

Her işçinin, sağlığını, güvenliğini ve saygınlığını gözeterek çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır. Her işçi, azami çalışma süresinin sınırlandırılması hakkına ve günlük ve haftalık dinlenme izni ile yıllık ücretli izin hakkına sahiptir.

#### Madde 32- Çocuk işçiliğinin yasaklanması ve çalışan gençlerin korunması

Çocukların çalıştırılması yasaktır. Asgari çalışma yaşı, gençler için öngörülmemiş daha elverişli kurallara hâle gelmemek kaydıyla ve sınırlı istisnalar dışında, zorunlu eğitimi bitirme yaşından küçük olamaz. İşe alınan gençler, yaşlarına uygun çalışma koşullarına sahip olmalı ve güvenliklerine, sağlıklarına veya fiziksel, zihinsel, ahlakî veya sosyal gelişmelerine zarar verecek veya eğitimlerini engelleyecek her türlü işten ve ekonomik sömürden korunmalıdır.

### Madde 33- Aile ve meslek yaşamı

Aile ve meslek yaşamının bağdaştırılması için herkes analıkla bağlantılı bir nedenle işten çıkarılmaya karşı korunma hakkına; doğum veya evlat edinmenin ardından ücretli analık ve ebebeyn izni alma hakkına sahiptir.

### Madde 34- Sosyal güvenlik ve sosyal yardım

Birlik, Topluluk hukuku ile ulusal hukuk ve uygulamalardan kaynaklanan kurallar uyarınca, işini kaybetme halinde ve analık, hastalık, iş kazaları, muhtaçlık veya yaşlılık gibi durumlarda koruma sağlayan sosyal güvenlik yardımlarından ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakkını tanır ve gözetir. Avrupa Birliği sınırları içinde, yasal olarak ikamet eden veya dolaşan herkes, Topluluk hukuku ile ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak, sosyal güvenlik yardımlarından ve diğer sosyal yardımlardan yararlanma hakkına sahiptir.

Avrupa Birliği'nde temel hakların büyük bölümü milli anayasalarla garanti altına alınmış olduğundan, insan haysiyetinin dokunulmazlığı ve cinsiyet ya da ırk ayrımı gibi konular zaten tartışma konusu olmamaktadır. Temel Haklar Şartı, bireyin haklarını daha da genişletmekte ve yerleşim hakkıyla kamu hizmetlerinden yararlanma hakkını getirmektedir. Ayrıca, güvenli ve insan haysiyetine uygun çalışma şartları, eğitim hakkı ve kişisel bilgilerin dokunulmazlığı gibi sakat ya da yaşlıların bağımsız ve onurlu hayat sürdürme hakları da teminat altına alınmaktadır.

Temel Haklar Şartı, hukuki açıdan bağlayıcı nitelikte olmasa da, politik açıdan bağlayıcı olduğundan kuşku bulunmamaktadır. Bir başka deyişle bağlayıcı olmaması, belgenin siyasi ağırlığını etkileyen bir unsur olmamaktadır. AB Temel Haklar Şartı, hukuki olarak bir Bildirge niteliğinde olmasına karşın, AB'nin en üst düzeyinde kabul edilip deklare edilen bir belge olarak AB politikasının insan hakları ayağını oluşturması açısından son derece büyük önem taşımaktadır (Metin 2002:61). Yukarıda verilen ilgili maddelerle de bağ kurularak düşünülecek olursa, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, sosyal damping kapsamında değerlendirilen pek çok hakkı güvence altına almaktadır.

### 1.4.3. Yeşil Rapor

Avrupa Birliği'nde, sosyal sorumluluk yönünde diğer bir girişim Yeşil Rapor'dur. Avrupa Toplulukları Komisyonu (Commission of The European Communities), Temmuz 2001 tarihinde kısaca "Green Paper" olarak bilinen bir doküman (Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility) hazırlamıştır. Söz konusu doküman içerisinde kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin gönüllülük esasına dayalı olarak sosyal ve çevresel meselelerini, örgütsel faaliyetleriyle ve sosyal paydaşlarıyla olan etkileşimleriyle bütünleştirebildiği bir kavram olarak tanımlanmıştır (CEC 2001:8).

Avrupa Toplulukları Komisyonu tarafından kurumsal sosyal sorumluluk konusunda Yeşil Rapor'da belirlenmiş olan ilkeler şunlardır (CEC 2001: 5-7);

- Kurumsal sosyal sorumluluk gönüllü bir girişimdir,
- Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının şeffaf olarak yürütülmesi gereği vardır,
- Kurumsal sosyal sorumluluk konusunda ekonomik, sosyal, çevresel ve tüketici çıkarlarının korunmasına yönelik bütünsel bir perspektif benimsenmelidir,
- Kurumsal sosyal sorumluluk konusunda KOBİ'lerin özellikleri ve ihtiyaçları göz ardı edilmemelidir,
- Kurumsal sosyal sorumluluk konusunda uluslararası belgeler ve deklarasyonlar (ILO işgücü standartları, OECD'nin çok uluslu şirketler ile ilgili rehber ilkeleri vs.) dikkate alınmalı ve bu belge ve deklarasyonlardan yararlanılmalıdır.

Yeşil Rapor ile, sosyal sorumluluk çerçevesinde çevre ve insan haklarını alanında birlik kapsamında bir uyumun sağlanması amaçlanmaktadır. Yaptırım sistemi, gönüllü etik kodları oluşturulması yönünde teşviki barındırmaktadır. Yeşil Rapor içinde yer alan işçilerin temel ve sosyal haklarına ilişkin yönlendirmeler, birlik

içinde sosyal dampainge yol açabilecek farklılıkların önüne geçme niyeti açısından önem taşımaktadır.

### **1.5. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü**

OECD'nin sosyal dampaingin önlenmesi amacıyla gerçekleştirdiği en önemli girişim, Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'dir. Çokuluslu şirketlerin sosyal standartlar açısından yönlendirilmesi amacını taşıyan bildirgelerden biri olan Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi, OECD Konseyi tarafından 2000 yılında kabul edilen tavsiye niteliğindeki Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri (OECD Guidelines For Multinational Enterprises) bildirgenin ekinde yayınlanmıştır. Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri işletmelere devletler tarafından işletmelere yasalara uygun ve sorumlu bir ticari faaliyette bulunulması doğrultusunda gönüllülük temeline dayalı ilkeler ve standartlar tavsiye eden bir karardır.

Genel İlkeler, “çokuluslu işletmelerin faaliyetlerinin devlet politikalarıyla uyumlu olmasını sağlamayı, işletmeler ile faaliyette buldukları toplumlar arasındaki karşılıklı güvenin temellerini güçlendirmeyi, yabancı yatırımlar için daha iyi bir iklim oluşturulmasına yardımcı olmayı ve sürdürülebilir bir kalkınmaya çokuluslu işletmelerin katkısını arttırmayı” amaçlamaktadır. Genel İlkeler, ulusal uygulamaların sınırları, işletmelere birbiriyle çelişen şartlar konulması ve uluslararası yatırımlara konan teşvikler ve engeller ile ilgili diğer unsurları da kapsayan OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin bir parçasını oluşturmaktadır (Aktan ve Vural 2007: 8).

Bildirgede çokuluslu şirketlerin az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için sağladıkları yararlar ön plana çıkarılırken, bu ülkelere ve toplumlarına karşı olan sorumlulukları da ortaya konulmuştur. Buna göre çokuluslu işletmeler (OECD 2002: 8);

- Sürdürülebilir bir kalkınma sağlanması amacıyla ekonomik, toplumsal ve çevresel ilerlemeye katkıda bulunmalıdır.

- Ev sahibi devletin uluslararası yükümlülük ve taahhütleriyle uyumlu olarak, faaliyetlerinden etkilenenlerin insan haklarına saygı göstermelidir.
- Sağlıklı bir ticari uygulama gereğiyle uyumlu olarak, işletmenin iç ve dış pazarlardaki faaliyetlerinin geliştirilmesinin yanı sıra, yerel toplumla yakın işbirliği yoluyla, ticari çıkarlar dahil, yerel kapasite gelişimini teşvik etmelidir.
- Özellikle iş olanakları yaratarak ve çalışanlar için eğitim olanaklarına yardımcı olarak insan sermayesi oluşumunu teşvik etmelidir.
- Çevre, sağlık, güvenlik, iş, vergi, mali teşvikler ve diğer konularla ilgili yasa ya da düzenlemeler çerçevesinde öngörülmeven istisnalar sağlamaktan ya da kabul etmekten kaçınmalıdır.
- İyi kurumsal yönetim (good governance) ilkelerini destekleyip savunmalı, ve iyi kurumsal yönetim uygulamaları geliştirip uygulamalıdır.
- İşletmeler ile bunların faaliyette buldukları toplumlar arasında karşılıklı güven ilişkisi geliştiren etkin öz-düzenleme uygulamaları ve yönetim sistemleri geliştiren uygulamalıdır.
- Şirket politikalarının, eğitim programları dahil, çeşitli yollarla yaygınlaştırılarak çalışanlarca bilinmesini ve bunlara uyulmasını teşvik etmelidir.

Bildirgede uluslararası işletmelere biçilen sorumluluklar konular itibariyle birkaç ana başlık altında toplanmıştır. Çevre, istihdam ve işçi-işveren ilişkileri, rüşvetle mücadele, tüketici hakları, bilim ve teknoloji, rekabet, vergilendirme ve saydamlık konularındaki bu sorumluluklardan bazıları çevre ve çalışma standartlarının korunması ile doğrudan ilgilidir. Bu sorumluluklar şöyle özetlenebilir (Aktan ve Vural 2007: 9);

- İstihdam ve endüstri ilişkileri: Yürürlükteki yasa, yönetmelik ve cari işçi-işveren ilişkileri ve istihdam politikaları çerçevesinde, işletmeler, çalışanlarının sendikalar ve diğer gerçek işçi temsilcileri tarafından temsil edilme hakkına saygı göstermeli ve çalışma koşulları üzerinde anlaşmaya

varılması amacıyla bu temsilcilerle bireysel olarak ya da işveren sendikaları aracılığıyla yapıcı görüşmeler gerçekleştirmelidir. Söz konusu bildirge içerisinde çokuluslu şirketlerin çalışma yaşamına ilişkin sorumlulukları çok daha geniş biçimde ifade edilmiştir (bkz. OECD 2002: 10).

- Çevre: İşletmeler, faaliyette buldukları ülkelerdeki yasa, yönetmelik ve idari uygulamalar çerçevesinde, ve ilgili uluslararası anlaşma, ilke, amaç ve standartları dikkate alarak, çevreyi, kamu sağlığı ve güvenliğini koruma ve genel olarak faaliyetlerini daha genel sürdürülebilir kalkınma amacına katkıda bulunacak şekilde gerçekleştirme gereğini hesaba katmalıdır (bkz. OECD 2002: 11-12).
- Saydamlık: İşletmeler, faaliyetleri, yapısı, mali durumu ve performansı hakkında, zamanında, düzenli, güvenilir ve konu ile ilgili bilgilerin açıklanmasını sağlamalıdır. Bu bilgiler, bir bütün olarak işletme hakkında ve, duruma göre, ayrıca faaliyet alanlarına ya da coğrafi bölgelere göre açıklanmalıdır. İşletmelerin açıklık politikaları, işletmenin niteliğine, boyutuna ve bulunduğu yere göre şekillendirilip maliyet, ticari sır ve diğer rekabet konuları dikkate alınmalıdır.

OECD tarafından yayınlanan bildirgede devletlerin çokuluslu şirketlere karşı olan sorumluluklarına da değinilmiştir. Devletlerden çokuluslu şirketlere ayrımcılık yapmaktan ve engelleyici uygulamalar yürütmekten kaçınmaları tavsiye edilmiştir. Doğrudan veya dolaylı olarak yabancı ülke vatandaşları tarafından sahip olunan ya da yönetilen işletmelerin, uluslararası hukuka uygun biçimde, yasa, yönetmelik ve idari uygulamalar açısından yerli işletmelere uygulanan koşullardan daha elverişsiz koşullara maruz bırakılmaması gerektiği belirtilmiştir. OECD, bu bildirge ile çokuluslu şirketlerin ulusal hükümetler karşısındaki pazarlık gücünün insan hakları, sosyal haklar ve çevrenin sürdürülebilirliği açısından kötüye kullanılmasını önlemeyi amaçlamaktadır. Doğrudan yatırımların, sosyal damping yaratıcı etkileri içermeksizin, kurumsal etik çerçevesinde hareket etmelerini sağlamaya çalışmaktadır.

## 2. TİCARET ANTLAŞMALARI YOLUYLA KONTROLÜ

Sosyal dumping iddialarıyla birlikte, bu durumun ticaret antlaşmalarına konacak sosyal şart yoluyla çözümü için çeşitli girişimler olmuştur. Küresel, bölgesel ve ikili ticaret antlaşmalarında sosyal dumpingin önlenmesine yönelik çalışmalara bu bölümde değinilecektir.

### 2.1. Küresel Ticaret Antlaşmaları

Tarifeler ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT) ve Dünya Ticaret Örgütü (WTO), dünya genelinde çok sayıda üyeliğe sahip olmaları ve uluslararası ticarete müdahale gücüne sahip olmalarıyla küresel ticaret antlaşması kapsamında değerlendirilebilmektedir. GATT çalışma standartlarıyla ilgili olarak, hapishane işçileri tarafından üretilen mallar için ticari engeller koyulması maddesi dışında çalışma standartları konusunu düzenlememiştir. 1953'den itibaren ABD birçok kez GATT kapsamında çalışma standartları ile ilgili maddeler getirilmesi yönünde girişimlerde bulunmuştur. Ancak bu girişimler başarısız olmuştur. Son dönemlerde, Fransa ve Belçika gibi Avrupa ülkeleri de uluslararası çalışma standartları uygulanması yönünde baskılar yapmaktadırlar. Bu ülkelerin WTO'nun gündemine çalışma standartlarını dahil etme isteği, gelişmekte olan ülkelerin baskıları ile karşılaşmış ve bu çabalar başarısızlıkla sonuçlanmıştır (Güllü 2004: 59).

Haziran 1994'te, ILO yaptırım gücünü arttırmak amacıyla sosyal refah ve uluslararası ticaret politikalarının ilişkilendirilmesi ile ilgili bir çalışma başlatmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü, uluslararası çalışma standartları konusunu WTO ile birlikte ele almalarını ve ILO tarafından kontrolü yapılan düşük çalışma standartlarının, WTO'nun bu ülkelere ticari yasaklar koyması yoluyla iyileştirilmesini önermiştir. Ancak ILO'ya üye ülkelerin işçi ve hükümet temsilcilerinin görüş ayrılıklarının bulunması bu önerinin gerçekleşmesini engellemiştir (Dener 2000: 34).



Aralık 1996'da WTO Singapur Konferansı'nda toplanan bakanlar, ABD tarafından bu konferansta da önerilen çalışma standartları ile ticaret arasında ilişki kurulması ve WTO'ya işçilerin haksız rekabete yönelik endişelerinin azaltılması için görev biçilmesi yönündeki teklifini reddetmişlerdir. Gelişmekte olan ülkelerin bakanları, temel çalışma standartlarını prensipte kabul ederken, ILO'nun çalışma standartlarına yönelik uluslararası işbirliği için tek sorumlu örgüt olması gerektiğini ileri sürmüşler ve WTO'ya bu konuda herhangi bir rol verilmesine şiddetle karşı çıkmışlardır (Güllü 2004: 60). Konferansın sonunda yayınlanan deklarasyonda, çalışma standartlarına yönelik iyi niyet belirtilirken, ILO'nun bu standartları uygulama konusunda tek yetkili organ olduğu ve çalışma standartlarının rekabet avantajlarını sorgulamak için kullanılmayacağı belirtilmiştir. Konferansın sonunda, çalışma standartlarında uluslararası uyumun sağlanması amacıyla ticari yaptırımların kullanılmasının WTO kapsamında mümkün olamayacağı anlaşılmıştır.

## **2.2. Bölgesel Ticaret Antlaşmaları**

1990'lı yıllardan başlamak üzere ve GATT'ın Dünya Ticaret Örgütü'ne dönüştürüldüğü 1995 yılından itibaren ağırlıklı olarak Bölgesel Ticaret Antlaşmalarının sayıları artmaktadır. WTO'ya bildirilen ve 2005 sonu itibariyle yürürlükte olan toplam 214 Bölgesel Ticaret Antlaşması bulunmaktadır (Alkin 2006: 23). Bölgesel ticaret antlaşmaları çeşitli sosyal standartları barındırabilmektedir. Avrupa Birliği de, temelde bir ekonomik antlaşma niteliğinde olmasına rağmen, sürecin getirdiği siyasi ve sosyal bütünleşme sonucu bugün farklı bir noktada durmaktadır. Bu sebeple Avrupa Birliği'nin konu hakkındaki düzenlemeleri ayrı bir başlık altında incelenmiştir.

Bu bölgesel antlaşmalardan biri olan (North American Free Trade Agreement) NAFTA Antlaşması; ABD, Kanada ve Meksika arasında imzalanmıştır. NAFTA antlaşmasına yönelik görüşmeler sırasında, antlaşmada çevre ve çalışma standartlarına dair maddeler bulunması gerektiği yönündeki taleplere rağmen, antlaşmaya bu yönde bir düzenleme konulmamıştır. Bu yüzden antlaşma, çevreciler, işçi sendikaları ve insan hakları savunucuları tarafından şiddetle eleştirilmiştir.

Bunun üzerine antlaşmanın yeni baştan düzenlenmesi yerine, çevre ve emek konularını içeren ek bir antlaşma hazırlanması daha uygun görülerek, NAALC (Kuzey Amerika Emek İşbirliği Antlaşması) kabul edilmiştir. NAALC'nin temel amacı, tarafların ülkelerindeki çalışma ve yaşam standartlarının yükseltilmesi ve her ülkenin kendi çalışma yasalarına uymasının sağlanmasıdır (Dener 2000: 43). Ortak bir çalışma standardı geliştirmek yerine her ülkeyi kendi kanunlarını uygulamaya zorlamakta ki amaç, sosyal damping tehlikesi görülen Meksika'nın iş kanunlarındaki eksiklikler değil; daha ziyade uygulamada görülen yetersizliklerdir. Çalışma hukuku mevzuatı yeterli olmasına rağmen, uygulamadaki sorunlar sosyal damping etkisi yaratmaktadır.

NAALC, aynı zamanda beraberinde bir emek işbirliği komisyonu ve detaylı bir uyuşmazlık çözüm prosedürü getirmiştir. Örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık ve grev hakkı, zorla çalıştırma yasağı, çocukların ve gençlerin korunması, asgari çalışma normları, ayrımcılığın ortadan kaldırılması, kadın ve erkek işçilere eşit ücret, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve tazmini, göçmen işçilerin korunması gibi temel standartları ihlali durumunda ticari yaptırımlara izin vermektedir (Sur 2001: 771). Bu antlaşma, işçi sendikaları için tüm yönleriyle tatmin edici olmadığı gibi, muhtemel ticari yaptırımlara izin veren herhangi bir ticari antlaşma özelliğini de yansıtamamıştır (Güllü 2004: 61).

NAFTA'nın uygulamaya geçirilişinden beri, her üç ülkede de çalışanların aleyhinde gelişmeler gözlenmektedir. Dolayısıyla NAFTA'nın, çalışanları korumak yerine çalışanların durumunu daha da kötüleştiren etkilere sahip olduğu iddia edilmektedir. NAFTA'nın uluslararası çapta kabul görmüş çalışma standartları ve ILO çalışma standartlarından bahsetmemesi, ülkeleri sadece kendi var olan kanunlarını uygulamaya zorlaması ve karmaşık prosedürleri, çalışanları koruma yönündeki zayıflıkları olarak gösterilmektedir (Dener 2000: 44).

Avrupa Birliği, 1971'den beri, başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere, bazı üçüncü ülkelere Genelleştirilmiş Tercih sistemleri uygulamaktadır. Üçüncü ülkeler için, ilk kez 1995 yılının başında, 87, 98, 138 sayılı uluslararası çalışma

sözleşmelerinde yer alan sendika ve toplu pazarlık özgürlüğü ile çalışma yaşamına ilişkin uluslararası normlara uymaları kaydıyla ek tarife indirimleri öngörülmüştür. 1998'in haziran ayından itibaren hayata geçirilen düzenlemeye göre, ilgili devlet yazılı başvuruda bulunarak mevzuatını ve aldığı önlemleri bildirdikten sonra, AB Komisyonunun değerlendirmesi sonucu ek tarife indiriminden yararlanacaktır. 1995 yılında gümrük birliği sistemine dahil olan ve halen tam üyelik müzakerelerini devam ettiren Türkiye, üçüncü ülkelerden farklı statüdedir ve bu konuda spesifik bir düzenleme getirilmemiştir (Sur 2001: 770). Bu nedenle, Türkiye Avrupa Birliği ile olan ticaretini Genelleştirilmiş Tercih Sistemi altında yapılacak bir tarife indirimine gerek olmaksızın sürdürmektedir.

### **2.3. Ticaret Antlaşmalarında Tek Taraflı Düzenlemeler**

Uluslararası ticaret antlaşmalarında görülen tek taraflı düzenlemeler, ihracatçı ülke tarafından verilen gönüllü taahhütler ile ithalatçı ülke tarafından istenen zorunlu standartlar olmak üzere iki yönlü olabilmektedir. Özellikle ürün bazında yapılan antlaşmalarda bu tür uygulamalara sıkça rastlanılmaktadır. Kakao Antlaşmasında, 1975 Teneke Antlaşmasında, 1979 Doğal Kauçuk Antlaşmasında ve ilki 1953'te yapılan birçok Şeker Antlaşması'nda antlaşmayı onaylayanların belirli çalışma standartlarını sağlayacağı belirtilmiştir (Dener 2000: 51-52). Üretici ülkelerin tek taraflı olarak taahhüt ettikleri standartlar gibi, ithalatçı ülkelerin tek taraflı olarak antlaşmalara koydukları standartlar da olabilmektedir. Dünyanın en büyük ekonomisi olan ABD bu tür uygulamalara en sık başvuran ülke görünümündedir.

ABD'nin dış ticaret ile ilgili çalışma standartları, Genelleştirilmiş Tercihler Sistemi (GPS), Karaip Havzası Girişimi (CBI), Denizaşırı Özel Yatırım Konseyi (OPIC) ve Ticaret Yasası ile yasalaştırılmıştır. Bu kanunların amaçları, çalışma standartları düşük olan ülkelerde çalışanların haklarını korumak ve sosyal dämpinge karşı önlem almak olarak belirtilmektedir (Dener 2000: 44). GPS' ye göre; ABD mal ve hizmet piyasasına girmeye yetkili ülkelerin asgari ücret, çalışma saatleri ve iş güvenliği bakımından kabul edilebilir çalışma şartlarını içeren önemli uluslararası işçi haklarına saygı göstermesi veya bu yönde olumlu adımları atma gayreti içinde

olması gerekmektedir. Aksi durumlarda, ülkelerin sistemden yararlanan ülke statüsünden çıkarılması söz konusu olabilmektedir (Van Liemt 1989: 442). Bazı örneklerle bakıldığında, işçi haklarının zedelendiği gerekçesiyle Şili ve Paraguay'ın yararlandıkları tercihli statülerine son verilmesinin, bu ülkelerde demokrasinin yeniden kurulmasında rol oynadığı; Dominik Cumhuriyeti'nde de GPS baskısıyla mevzuatta gerçekleştirilen reformların, ülkede ihracat sektöründe sendikaların güçlenmesini sağladığı görülmüştür (Sur 2001: 773). Karaip Havzası Girişimi, Karaip ve Orta Amerika ülkelerine ilave ticari imtiyazlar sağlayan bir antlaşmadır. Bu imtiyazlar sağlanırken örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının sağlanması ve işyeri koşullarının uygunluğu ön koşul olarak göz önüne alınmıştır. OPIC, kalkınmakta olan ülkelere yatırım yapan Amerikan kuruluşlarını savaş, istimlak ve sivil mücadeleye karşı sigortalayan hükümet birimidir. OPIC; GPS'de belirtilen çalışma standartlarını uygulayan ülkelerdeki yatırımları sigortalamakta ve finanse etmektedir. ABD Ticaret Yasası, bazı çalışma standartlarını belirlemiş ve bu şartlara uyumun ticaret antlaşmalarında şart koşulabilmesine olanak vermiştir. Bu tek yanlı tedbirler, uluslararası standartların yaygınlaşmasını sağlamanın yanında, gelişmekte olan ülkelerin avantajlarının ABD tarafından kendi lehinde şekillendirilmesine olanak sağlamaktadır.

### **3. SİVİL TOPLUM KURULUŞLARININ GİRİŞİMLERİ**

Sosyal ve ekolojik dampedinin önlenmesine yönelik çabalar içinde çeşitli sivil toplum kuruluşları (STK) tarafından sürdürülen faaliyetler de bulunmaktadır. Çeşitli ülkelerin belirlenmesi, standartlar oluşturma, indeks ve raporlar yayınlama, ödüllendirme ve kamuoyuna ifşa v.b. gibi çok geniş bir yelpazede faaliyetleri bulunan STK'lar giderek artan bir güçle konuya eğilmekte dirler. Bu bölümde çeşitli STK'lar tarafından yapılan girişimlere yer verilmeye çalışılacaktır.

#### **3.1. CERES İlkeleri**

24 Mart 1989 tarihinde Exxon Valdez adlı petrol tankerinin Alaska kıyılarında karaya oturması sonucu onbinlerce ham petrol denize yayılmış ve devasa

boyutlarda bir çevre kirliliğine neden olmuştur. Bu olay sonucu, sosyal sorumluluk hisseden yatırım firmaları ve Kamu Emeklilik Fonu ile çevre organizasyonlarının, işçi sendikalarının, yatırım fonlarının, ve çevreye duyarlı diğer kar amacı gütmeyen muhtelif organizasyonların oluşturduğu CERES adlı çevreci bir STK arasında oluşturulan koalisyon, Valdez İlkeleri'ni geliştirmiştir. Daha sonra bu ilkeler yeniden gözden geçirilmiş ve CERES İlkeleri olarak ilan edilmiştir. CERES ilkeleri çevrenin korunması ve kirliliğin azaltılmasına ilişkin etik ilkeler içermektedir. Çevrenin korunmasına yönelik bu 10 ilke şunlardır (<http://www.ceres.org/coalitionandcompanies/principles.php>);

1. *Biyosferin korunması:* Su, hava veya toprağa ya da üzerlerinde yaşayan canlılara zarar verebilecek herhangi bir maddenin salınmasını azaltacak girişimlerde bulunulacaktır. Çalışmalar nedeniyle etkilenen bütün habitatlar, açık alanlar, vahşi yaşam ve biyolojik çeşitlilik korunacaktır.
2. *Doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımı:* Su, toprak ve ormanlar gibi yenilenebilir doğal kaynaklar sürdürülebilir biçimde kullanılacaktır. Yenilenemeyen doğal kaynaklar verimli kullanım ve dikkatli planlama yoluyla korunacaktır.
3. *Atıkların azaltılması ve imha edilmesi:* Yeniden işleme (recycling) yöntemiyle atıklar azaltılacaktır. Bütün atıklar güvenilir yöntemlerle imha edilecektir.
4. *Enerjinin korunması:* Çevre açısından güvenli ve sürdürülebilir enerji kaynaklarını kullanmak için her türlü çaba gösterilecektir.
5. *Riskin azaltılması:* Güvenli teknolojiler, tesisler ve çalışma prosedürleriyle, acil durumlar için hazırlıklı olarak, çalışanlar ve işletmeler sağlık ve çevre risklerini minimize etmek için çabalayacaktır.

6. *Güvenli ürünler ve hizmetler:* Çevreye zarar verebilecek ya da sağlık veya güvenlik tehlikeleri ortaya çıkarabilecek ürünlerin ya da hizmetlerin kullanımı, üretimi veya satışı azaltılacak ve mümkün olan yerlerde son verilecektir. Müşteriler ürünlerin ya da hizmetlerin çevreye olan etkilerinden haberdar edilecek ve güvenli olmayan kullanımlar düzeltilmeye çalışılacaktır.
7. *Çevresel onarım:* Kişilere ya da çevreye verilen zararlar imkanlar çerçevesinde telafi edilecek, çevre onarılacaktır.
8. *Kamuyu bilgilendirme:* Sağlığı, güvenliği ya da çevreyi tehlikeye sokabilecek durumlardan etkilenme ihtimali olan herkes vaktinde haberdar edilecektir.
9. *İdare sorumluluğu:* Çevrenin korunması yönetimin sorumluluğundadır. Yönetim Kurulu'nun ve şirket genel müdürlerinin çevre politikasından tam anlamıyla sorumlu olmalarını sağlayan bir süreç işletilecektir. Yönetim Kurulu seçilirken, çevre konularına bağlılıkla ilgili faktörler göz önünde bulundurulacaktır.
10. *Denetlemeler ve raporlar:* Bu prensiplerin uygulanmasındaki gelişmeye dair yıllık bir öz-değerlendirme yapılacaktır. Genel olarak kabul edilmiş çevre denetimi prosedürlerinin zamanında oluşturulması desteklenecektir. CERES raporu, kamunun ulaşımına olanak tanıyacak şekilde yayınlanacaktır.

### **3.2. Caux İlkeleri**

Caux Yuvarlak Masa (The Caux Round Table) 1986 yılında Avrupa, Japon ve Kuzey Amerikan iş hayatının önde gelen liderleri tarafından oluşturulan ve dünya barışı, sosyal istikrar, dayanışma, adalet gibi toplumsal amaçlar konusunda uluslararası işbirliğinin önemini vurgulayan bir sosyal sorumluluk girişimidir. Caux İlkeleri, Caux Yuvarlak Masa tarafından geliştirilmiştir ve 1994 yılında ilan edilmiştir. Caux ilkeleri, ticari faaliyetlerde, ahlaki ilkelerin önemini vurgulamaktadır. Bu kurallar olmadan, istikrarlı iş ilişkilerinin ve sürdürülebilir

kalkınmanın varlığının imkansız olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca ilkelerin tatbikine toplumsal sorumluluğa sahip tüm paydaşların katkıda bulunması önerilmektedir. Genel ilkeler ve Paydaşların İlkeleri olmak üzere iki ana bölümde ilan edilen bu ilkelerde, çalışanlara karşı belirlenen ilkeler şunlardır (“<http://astro.temple.edu/~dialogue/Codes/caux.htm>”);

Çalışanlara karşı: Her çalışanın itibarına ve çalışanların çıkarlarını ciddiye almanın gerektiği olan inançla aşağıda sayılan ilkelere bağlı kalınmalıdır.

- Çalışanların yaşam şartlarını iyileştirecek ücretler sağlamak,
- Her çalışanın sağlık ve itibarına saygılı çalışma şartları sunmak,
- Çalışanlarla ilişkilerde dürüst olmak,
- Çalışanların önerileri, fikirleri, talep ve şikayetlerini dinlemek ve uygun olduğu hallerde bu doğrultuda hareket etmek,
- Çatışma halinde iyi niyete dayalı görüşmelerde bulunmak,
- Ayrımcı uygulamalardan kaçınmak ve cinsiyet, yaş, ırk ve din gibi alanlarda eşit davranışı ve fırsatı garanti etmek,
- Çalışanları işyerindeki olası yaralanma ve hastalıklardan korumak,
- Bilgi ve beceri konularında çalışanları teşvik etmek ve onlara yardımcı olmak,

### 3.3. FTSE4Good İndeksi

FTSE, Financial Times Gazetesi ve Londra Borsası işbirliği ile 1995 yılında kurulmuş ve dünyanın önde gelen indeks sağlayıcılarından olan bir organizasyondur. FTSE tarafından hazırlanan FTSE4Good İndeksi, sosyal sorumluluk sahibi şirketlerde yatırımları kolaylaştıracak bir takım kıyaslamalar ve ticari endeksler içermektedir. Başka bir ifade ile FTSE4Good, “işletmelerde sürdürülebilir çevresel konulara yönelik çalışmalar gerçekleştirmek, paydaşlar ile olumlu ilişkiler geliştirmek, evrensel insan haklarını desteklemek vs. konularını içeren bir sosyal sorumluluk yatırım endeksidir” (Aktan ve Vural 2007: 12). FTSE4Good endeks serilerinin amacı, sosyal sorumluluk sahibi şirketlerde performansı ölçmek ve

yatırımları kolaylaştırmaktır. Uluslararası kabul görmüş yönetim kurallarına dayandırılan endeksler, sürdürülebilir çevresel konulara yönelik çalışmalar gerçekleştirmek, evrensel insan haklarını desteklemek, paydaşlar ile olumlu ilişkiler geliştirmek gibi seçim kriterleriyle belirlenmektedir. FTSE4 Good, sosyal sorumluluk sahibi şirketlerin performanslarının ölçümü için şeffaf ölçütler koyarken, yatırımcılara bu politikaların sonuçlarını değerlendirmek ve kurumsal sosyal sorumluluk konusunda şirketleri sorgulama ortamı sağlamaktadır ([http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good\\_Index\\_Series/index.jsp](http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series/index.jsp)).

### 3.4. Küresel Sullivan İlkeleri

Küresel Sullivan İlkeleri, 1999 yılında bir din adamı olan Leon Sullivan tarafından, Güney Afrika'da çalışan şirketlere sosyal sorumluluklar açısından yön göstermesi amacıyla geliştirilmiştir. Bu ilkelerin amacı, şirketlerin insan hakları ve sosyal adalet gibi ortak amaçlar çizgisinde yürümelerini sağlamaktır. Küresel Sullivan İlkeleri; insan haklarının korunması ve gözetilmesi, çocuk işçi çalıştırılmasının ortadan kaldırılması, ayrımcılığa son verilmesi ve sosyal adaletin sağlanmasına yönelik ilkeleri içermektedir. İş ahlakı, iş gücü ve çevre alanlarında hazırlanan bu 8 ilke şunlardır (<http://www.thesullivanfoundation.org/gsp/principles/gsp/default.asp>);

- İşletmeler, evrensel insan haklarına saygı göstermeli ve özellikle çalışanların haklarının korunmasına özen göstermelidirler.
- İşletmeler, her seviyedeki çalışanların renk, ırk, cinsiyet, yaş, etnik ya da dini inanç bakımından ayrımcılığa maruz kalmamasını temin etmeli ve fırsat eşitliğini teşvik etmelidir. İşletmeler, çocuk istismarı, fiziksel cezalandırma, kadın istismarı, istek dışında çalıştırma gibi kabul edilemez davranış ve eylemlere izin vermemelidirler.
- İşletmeler, çalışanların isteğe bağlı örgütlenme hakkına saygı duymalıdır.



- İşletmeler, çalışanlara en az temel ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde ödeme yapmalı ve sosyal ve ekonomik fırsatlarını arttırmaları için beceri ve yeteneklerini geliştirmelerine imkan sağlamalıdır.
- İşletmeler, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmalı, insan sağlığını ve çevreyi koruyacak önlemler almalı ve sürdürülebilir kalkınmayı desteklemelidirler.
- İşletmeler, adil rekabeti desteklemeli, fikri ve sınai haklara saygı göstermelidirler.
- İşletmeler, hükümetlerle ve iş yaptıkları yerlerdeki topluluklarla yaşam kalitesini eğitim, sağlık vs. iyileştirme yönünde işbirliği içerisinde olmalıdırlar.
- İşletmeler, iş yaptıkları kişi, grup ve kurumlar yoluyla, bu ilkelerin uygulanmasını teşvik etmelidirler.

### 3.5. Küresel Raporlama Girişimi

1999 yılında yayınlanan Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative) şirketlerin sundukları mal ve hizmetlerin ve çalışma koşullarının ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlarda rapor edilmesine imkan sağlayan bir gönüllü kurumsal sosyal sorumluluk girişimidir (<http://www.globalreporting.org/>). Uluslararası çok taraflı paydaşların çabaları ile ortaya çıkan Küresel Raporlama Girişimi rehberi, organizasyonların faaliyetlerinin ekonomik, çevresel ve sosyal etkilerinin gönüllü olarak raporlanmasına dönük olarak genel bir çerçeve çizmektedir. Bu raporlar vasıtasıyla bir tarafta yatırımcılara ekonomik performansa ilişkin bilgi verilirken, diğer tarafta ekolojik çevrenin korunmasına yönelik faaliyetler işletmeler tarafından paydaşlarına iletilmektedir. Bu girişim, işletmelerin ekonomik, sosyal ve çevresel performanslarının raporlanması konusunda rehber niteliğindeki bir dizi ilkeler geliştirmiş ve yayınlamaktadır. Çoğu işletme, Küresel Raporlama Girişimi'nin yayınladığı ilkeleri rehber olarak kabul ederek raporlarını bu çerçevede hazırlamaktadır (Ersöz 2007: 42). Bu raporlar işletmelerin çalışma

koşullarının, ürün ve hizmetlerinin ekonomik, çevresel ve sosyal standartlara uygun olduğunu beyan etmelerine imkan sağlamaktadır.

### 3.6. SA8000 Standardı

SA8000, çocuk işçiliği, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi çalışma yaşamına yönelik konuları denetlemeyi amaçlayan bir kurumsal sosyal sorumluluk girişimidir. SA8000, 1997’de Ekonomik Öncelikler Konseyi Akreditasyon Bölümü (The Council on Economic Priorities Accreditation Agency - CEPAA) tarafından ABD’de geliştirilen ve “Amnesty International” ve “The National Child Labor Committee” gibi sivil toplum örgütlerinin yanı sıra, Avon Cosmetics, Toys ‘R’ Us (ABD), Sainsbury (İngiltere) ve Otto Versand (Almanya) gibi işletmelerin, çeşitli insan hakları grupları, işçi sendikaları ve KPMG-Peat Marwich ve SGS-ICS gibi muhasebe şirketlerinin de desteği ile geliştirilmiştir. Standart uygulaması, SAI (Social Accountability International) adlı organizasyon tarafından yürütülmektedir (<http://www.sa-intl.org>).

SA8000, mal ve hizmet üretiminin, çalışma ilişkileri bağlamında “etik” boyutunu güvence altına almaktadır. Amacı, işletmelerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve belirlenen asgari standartlara uygunluğunun akredite edilmesidir. Standardın geliştirilmesinde, satın alınan mal ve hizmetlerin üretilmesi sırasında insan hakları, çocuk emeğinin kullanımı, zorla çalıştırma, işçi sağlığı ve iş güvenliği, ücretlendirme, toplu pazarlık ve ayrımcılık gibi toplumsal alanlarda olması gereken asgari koşulların ne derece yerine getirildiğine ilişkin tüketici duyarlılığının önemli bir rolü olmuştur. SAI tarafından 2001 yılında revize edilmiş ve yeniden yayınlanmıştır. Standardı uygulamak isteyen işletmeler, SAI tarafından yetkilendirilmiş bağımsız denetçi kuruluşlar tarafından kontrolleri yapılarak belgelendirilmekte ve kontratlar süresinde düzenli olarak denetime tabi tutulmaktadır.

SA8000, “performans koşulları kadar prosedür ve sistem koşullarını da önemseyen, yönetim sistemi ile davranış kodunun bileşimi bir standarttır”(Aktan ve

Vural 2007: 16). Standart, işletmelere aşağıda belirtilen konularda sorumluluklar yüklemekte ve uygulanmasını şart koşmaktadır (<http://www.sa-intl.org>);

- Çocuk Emeği
- Zorla Çalıştırma
- İşçi sağlığı ve İş güvenliği
- Sendika Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı
- Ayrımcılık
- Disiplin Uygulamaları
- Maaş ve Ücretler
- Sağlık ve Güvenlik
- Çalışma Saatleri
- Yönetim Sistemleri

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşullarının kötülüğü, insan hakları konusunda duyarlı gelişmiş ülkelerin bazı adımlar atmasını zorunlu hale getirmiş ve SA8000 bu zorunluluğun sonucunda ortaya çıkmıştır. Uluslararası işletmelerin bu ülkelerdeki faaliyetlerinin incelenmesi, standarda duyulan ihtiyacın daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Öteden beri, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin özellikle tekstil, oyuncak ve spor malzemeleri gibi emeğe dayalı sektörlerindeki çalışma koşullarının kötülüğü dile getirilmektedir. Yerde bir saptama olmakla birlikte, çalışma koşullarının kötülüğü sadece bu sektörlerle sınırlı kalmamaktadır. Benzer biçimde bazı materyallerin zehirli atıkları, aynı pozisyonda saatlerce tekrarlanan rutin iş yapısı, küçük parçalar üzerinde yoğunlaşmanın doğurduğu göz problemleri gibi nedenlerle, bilgi teknolojileri sektöründeki çalışma koşullarının diğer sektörlerdekinden daha kötü bir durumda olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, uzmanlar, dünya giyecek üretiminin %40'ını tüketen ABD ve Avrupa'nın, SA8000 gibi standartlara destek vermesinin, gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşullarını daha iyiye taşıyacağını tahmin etmektedirler (Aktan 2007: 102-103).

### **3.7. ISO 26000 Standardı**

ISO 26000, Uluslararası Standartlar Örgütü (International Organization for Standardization) tarafından geliştirilmiş bir sosyal sorumluluk standardıdır. ISO 26000, diğer ISO standartlarına benzer biçimde, doğrudan sosyal hedefler gösteren bir standart değil, sosyal uygulamaların yönetim süreçleriyle ilgili bir standart ortaya koyma girişimidir. Şirketlere ve profesyonel yöneticilere, şirketlerin uzun dönemli başarı ve firma itibarı kazanmalarını sağlayan sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik yönetimi açısından destek sağlayan bir sosyal sorumluluk yönetim standardıdır (Castka ve Balzarova 2007: 274). Sosyal sorumluluk uygulamaları sürdürülebilir rekabet avantajları yaratarak, bir şirketin pazar payını büyütmesine yardım edebilmektedir (McKelvey 2007: 8).

### **3.8. Hesap Verilebilirlik 1000 (AA1000)**

Hesap Verilebilirlik 1000 (AccountAbility1000: AA1000), 1999 yılında İngiltere’de kurulmuş olan Sosyal ve Etik Hesap Verilebilirlik Enstitüsü (ISEA- Institute for Social and Ethical Accountability) isimli bir kar amacı gütmeyen organizasyon tarafından geliştirilmiş bir sosyal sorumluluk standardıdır (<http://www.accountability21.net/default.asp>). Bu standart işletmelerde etik davranışın ölçülmesi ve raporlanmasına ilişkindir. Standart, işletmelerde meslek ahlakının ölçülmesi ve raporlanması amacıyla geliştirilmiştir.

### **3.9. Küresel Kurumsal Vatandaşlık Deklarasyonu**

Sosyal dampingin önlenmesine yönelik sivil toplum çalışmalarından birisi de Dünya Ekonomik Forumu tarafından sürdürülen Küresel Kurumsal Vatandaşlık Girişimi (Global Corporate Citizenship Initiative)'dir. Girişim, 2001 yılında Davos Zirvesi'nde 40 şirket yöneticisinin katılımıyla ilan edilen Küresel Kurumsal Vatandaşlık Deklarasyonu ile temel hedeflerini açıklanmıştır. Bu deklarasyona göre; gelişim için yapılabilecek en önemli katkı, iş yaparken yasalara uygun davranmak, güvenli üretim yapmak, maliyet-verimlilik ölçüsünü tutturmak, yeni iş ve kazanç

alanları yaratmak, eğitim ve teknoloji alanlarında destek sağlamak, çevre, ahlak, emek ve insan hakları gibi konularda uluslararası standart ve değerleri yansıtmaktır. İş stratejilerinin temeline insan ve çevre sevgisinin oturtulması ana kılavuz olacaktır (Matten ve Crane 2003: 1).

#### **4. ŞİRKETLERİN SOSYAL DAVRANIŞ KODLARI**

Çevre ve çalışma standartlarının uluslararası ticaretten bağımsız biçimde korunması yolundaki seçeneklerden birisi de şirketlerin sosyal kod uygulamalarıdır. Sosyal standartlar konusunda gelişmelerin kamuoyunda geniş yer bulmasıyla değişen tüketici tutumu, şirketleri sosyal standartlara uyum konusunda çalışmalar yapmaya itmektedir. Bu tüketici baskısı yanında, sosyal sorumluluk taşıyan üretim süreçlerinin işletmelerin çalışma verimliliğini arttırdığı yönündeki iddialar da bu girişimleri arttırmaktadır. Sebebi ne olursa olsun şirketlerin sosyal konuları içeren kodlar oluşturup kamuoyuyla paylaşmaları, bu kodların yürütülmesi konusunda bağlayıcı olmaktadır.

Yürütme ilkeleri, işletmelerin ve ortaklarının gerektiğinde üçüncü tarafların (işletme üst kuruluşlarının, sendikaların ve/veya sivil toplum kuruluşlarının) girişi ile ve kimi zaman onların denetiminde, kabul etmeyi üstlendiği yürütme kurallarını göstermektedir. Bu bağlamda yürütme ilkelerinin büyük bir bölümünün çalışmaya ilişkin olduğu söylenebilir. Bunlar arasında zorla çalıştırma, sendikal haklar, çalışanların sağlığı ve güvenliği gibi konuların yanı sıra çocukların çalıştırılması ile ilgili ilkeler de bulunmaktadır. Örneğin ILO tarafından yapılan araştırmada, incelenen 215 yürütme ilkesinin yaklaşık yarıya yakınında (yüzde 45) çocukların çalıştırılmasına ilişkin düzenlemeler öngörüldüğü saptanmıştır (Erdut, 2002: 141-143).

Bu konuda; OECD tarafından belirlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri şirketlere kurumsal yönetim anlayışının yerleşmesi konusunda yapılan girişimlerden biri olarak örnek gösterilebilir. Bu ilkelere göre; yönetimi, yönetim kurulu, hissedarları ve menfaat sahipleri arasındaki bir dizi ilişkiyi kapsayan yönetim

sürecinin kurumsallaşması tüm paydaşların menfaatine olmaktadır. Kendi başına çalışma ve çevre standartları konusunda önemli bir ifade içermeyen bu ilkeler, şirketlere kendi davranış kodlarını oluşturmaya yönelten yapısı nedeniyle önem taşımaktadır.

Çalışma ve çevre standartlarının uluslararası ticaret kurallarına dahil edilmeksizin sağlanması açısından bu yaklaşım benimsenebilir. Çok uluslu işletmelerin gönüllü olarak çalışma standartlarını yükseltecek uygulamalarda bulunmaları, diğer şirketlerde çalışanlarında bir süre sonra bu şartları talep etmelerine ve bu yönde bir gelişim sürecinin başlamasına neden olabilecektir. Soruna bir çözüm yolu olarak çokuluslu şirketlerin kendi kaynak ülkelerindeki çalışma standartlarını, diğer ev sahibi ülkelerde de uygulamaları önerilmektedir. Birçok farklı ülkede faaliyet gösteren çok uluslu işletmelerin, faaliyette buldukları tüm ülkelerin yasal düzenlemeleriyle uyumlu sorumluluk kodları geliştirmeleri, çalışma standartlarını yükseltmek yönündeki iradelerini ortaya koyacak, ayrıca ürün güvenilirliği ve firma imajı açısından da yararlar sağlayacaktır. Ayrıca, sosyal kodların oluşturulmasında ve yürütülmesinde danışmanlık hizmeti veren uzman şirketlerden yararlanılması sistemin sağlıklı işlemesi açısından yararlı olacaktır (Hilowitz 1997: 220).

## **5. TÜKETİCİ DENETİMİ VE SOSYAL ETİKETLEME**

Çalışma ve çevre standartlarının ticaret kuralları dışında kontrolüne ilişkin diğer bir yaklaşım tüketicilerin firmalar üzerinde baskı kurması ve sosyal etiketleme yaklaşımıdır. Bu öneriyi getirenler temel fikir olarak, üretimde kullanılan çalışma standartlarının serbest piyasa mekanizması dahilinde kontrole tabi olması gerektiğinden hareket etmektedir. Ürünlerin üretim sürecinde uygulanan çalışma ve çevre standartlarının, tüketicinin talep algısına bağlı olarak, ürünün kalite fonksiyonunun bir parçası olduğunu varsayan bu görüşler, üretimde sağlanan standartların tüketicinin bir tercihi olması gerektiğini savunmaktadırlar.

Daha öz bir ifadeyle, çalışma ve çevre standartları ürün ile bütünleşik olarak tüketiciye sunulan bir hizmet niteliğindedir. Bu vasfa sahip olan ürünlerin etiketlenmesi, talep fonksiyonu yoluyla sosyal dampingin önlenmesine katkıda bulunacaktır. Bu etiket satış sırasında tüketicilere, satın aldıkları ürünün uygun çalışma koşulları altında üretildiğini bildiren bir etiket olacaktır. Bugün bazı etiketler, kurallara uygun bir şekilde birçok gelişmiş ülkede tüketicilere ürünün kullanımının çevresel faydaları, üretim biçiminin özellikleri veya bazı ürünlerin çevresel güvenilirliği hakkında bilgi verme amacı taşımaktadır. Benzer biçimde, etiketlemenin sosyal koşullar için de kullanılması mümkün görünmektedir. Bu noktada, etiketlemenin sosyal amaçlar içinde kullanılabilmesi söz konusu olmaktadır ve buna sosyal etiketleme denilmektedir (Sapançalı 2002: 28).

İlgili tüketici gruplarının firmalar üzerinde yapacağı baskılar da, firmaların sosyal dämpinge konu olabilecek ticari faaliyetlerden sakınmalarına sağlayabilecektir. Bu baskının sonucu olarak geçen dönemlerde; Levi&Strauss, Nike, Reebok, Sears, The GAP, Liz Claiborne, Starbucks, Walmart, Accor, Timberland gibi birçok marka kendi faaliyet kodlarını belirlemiş ve ilan etmiştir. Ancak, bu kodların gelişmekte olan ülkelerdeki denetimi konusunda kuşkular söz konusu olmaktadır.

Etiketlemenin çeşitli açılardan sosyal standartların yükselmesine katkı sağlayacağı söylenebilir. Özellikle tüketicilerin bu yönde talepleri arttıkça, gelişmiş ülkelere etiketlenmiş ürünlerin satışı yoluyla az gelişmiş ülkelere çalışma standartlarını düzeltici bir kaynak aktarılmış olacaktır. Tüketici tercihleri ve firma kararları gibi piyasa zorlamaları sonucunda ortaya çıkan bu durum doğal olarak çalışma standartlarının gelişmesine katkıda bulunacaktır. Ancak bu çözüm yoluna yönelik çeşitli eleştiriler de yapılmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır (Rodrik 1996: 62);

- Etiketleme yöntemini tüketicilerin gözlemlemesi her zaman mümkün değildir.

- Bazı tüketicilerin etiketlenmemiş ucuz malları satın almaya yönelik bir ekonomik eğilimleri olması nedeni ile uygulama sınırlı kalmaktadır (Bu eğilim özellikle az gelişmiş ülke tüketicilerinde daha yüksektir).
- Çalışma standartları bazı etiketlerin ifade edebileceğinden çok daha geniştir.
- Yurtiçi düzeyindeki düzenlemelerde etiketlemenin amacına ulaşılsa bile, uluslararası seviyede uygulanması yöntemi uygulayan ülkenin uluslararası rekabet açısından zararına olabilir.

Ayrıca sosyal etiketleme sisteminin uygulanması ithal ve ihraç eden ülke arasında, etiketlemenin kontrolü ve denetlenmesi açısından koordinasyonu gerektirmektedir. Yoksa etiketleme kolay bir yöntem olmasına rağmen manipülasyon ve sahtekarlık tehlikesi bulunmaktadır (Torres 1996: 32). Sosyal damping önlenmesi açısından sorumluluğu sadece gönüllü bir yaklaşıma ve piyasa mekanizmasına bırakan bu sistemin yararları ancak uzun vadede gözlemlenebilecektir.



## SONUÇ

Küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği uluslararası şirketlerin de etkisiyle değişen sendikacılık anlayışı, sendikasız sektörlerin artışı, toplu pazarlığın işyerlerine kayması, insan kaynaklarının artan önemi ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte yeni endüstri ilişkileri ve dinamizm kazanan yeni işgücü piyasalarıyla artan esnek çalışma şekli ortaya çıkmıştır. Endüstri ilişkilerinde yaşanan değişimler çeşitli platformlarda farklı anlamlar yüklenerek okunmaktadır. Bu değişimin yalnızca sosyal damping olgusuyla bütünleştirilerek anlamlandırılmaya çalışılması kendi başına yetersiz kalacaktır. Birbirinden bağımsız olarak gelişen pek çok farklı etken, endüstri ilişkilerine çeşitli şekillerde yön vermektedir.

Ulus devletten boşalan alanı çokuluslu işletmelerin doldurmaya başlaması piyasa ekonomisinde düzenleyicinin değişimine ilişkin bir diğer görünümünü oluşturmaktadır. Çokuluslu işletmeler sahip oldukları ekonomik ve mali özellikleri nedeniyle piyasa ekonomisine egemen olurken, ulusal sosyal sistemleri istikrarsızlaştırma eğilimi taşımaktadır. Bu işletmeler kuşkusuz faaliyet gösterdikleri ülkelerin ulusal çalışma mevzuatına bağlıdır. Ancak, ekonomik güçlerinin ve ulus ötesi yapılarının ağırlığı, ulusal ya da uluslararası ölçütlerden çok, işletmenin stratejisine bağlı ölçütlere uygun düşecek kararlar almalarını sağlayabilmektedir. Bu durumda, asıl sorun sermaye ve emek arasında dengenin yokluğudur.

Çalışanları ulusal sınırlara bağlı kalırken, aksine çokuluslu işletmeler ulus ötesi bir akıcılıkla belirginleşmektedir. Uluslararası ticarete katılmak ve küresel olanaklardan pay almak, gelişmekte olan ülkeler için vazgeçilmez bir çıkış yolu olmaktadır. İçsel imkansızlıkları içinde geniş halk yığınlarını barındıran bu ülkeler için, avantajlı oldukları üretim faktörlerini kullanarak ekonomik büyüme sağlamak, halkın sosyal refahını artırma gayreti içinde en etkili seçenektir. Üretim süreçlerinde yaşanan değişimler, teknoloji ve sermaye kullanımı yoğun sektörlerin giderek artan oranda katma değer yaratmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla gelişmiş ülkelerin emeğe dayalı sektörlerinin gelişmekte olan ülkelere taşınmasının, uzun vadeli ekonomik sonuçları açısından yıkıcı olması beklenmemektedir.

Küreselleşme ile birlikte emek piyasasına yönelik düzenlemeler giderek zayıflamaktadır. Toplu pazarlığa dayalı çalışma ilişkileri kurlsızlaşmaktadır. Sendika üyeliğinde büyük ve ciddi düşüşler gözlenmektedir. 1980'lerden sonra teknolojik alanda meydana gelen yoğun gelişmeler ve artan uluslararası rekabet baskısı gibi dinamikler sendikaların aleyhinde bir durum yaratmaktadır. Bu dönemde, sendikalar sürekli güç kaybetmiş ve endüstri ilişkileri sistemi içinde üstlendikleri rol ve fonksiyonlarında köklü değişiklikler olmuştur. Ortaya çıkan yeni teknolojiler, esnek üretim sistemleri, refah devleti anlayışında ve iktisat politikalarında yeni eğilimler, endüstri ilişkilerinde köklü bir dönüşümün yaşanmasına yol açmıştır. İşgücü piyasası ve çalışma yaşamında ortaya çıkan değişimlerin de (esnek çalışma biçimleri, nitelikli işgücündeki artış, işgücü içinde kadın ve genç işgücü oranının artışı, istihdamın yapısındaki değişim, vb.), endüstri ilişkilerindeki dönüşüm üzerinde etkisi büyük olmuştur.

ABD'de yaşanan ücret düşüşleri ve Avrupa'da ki yüksek işsizlik oranları, bu ülkelerin kamuoyunu tedirgin etmiştir. Bu kaygı, küresel ticaret üzerinden gelişmekte olan ülkelere yönlendirilmektedir. Bu ülkelerin uluslararası ticaret içinde kullandıkları avantajların giderilmesi, ana amaçlardan biri haline gelmektedir. Onlara göre, sosyal damping yapan bu ülkeler, haksız rekabete neden olmaktadır. Bu amaçla, uluslararası ticaret ile çalışma standartları arasında bağ kurulması ve temel çalışma standartlarını sağlamayan ülkelerin uluslararası ticaretten men edilmeleri önerilmektedir. Uluslararası nitelik kazanmış bir rekabet ortamında işletmeler değişik yaklaşımlarda bulunmaktadır. İşletmeler, rekabet baskısını azaltmak amacıyla yetkili makamları (örneğin Hükümet, Sanayi ve Ticaret Odaları) korumacı önlemler almaya ve kendilerine yardım etmeye zorlamaktadırlar.

Gelişmiş ülkelerde finansal liberalizasyon ve sermaye hareketleri emek piyasasının özellikleri büyük etkiler yaratmaktadır. Ticari liberalizasyonun, istihdam ve ücretler üzerindeki etkileri açısından ülkeler arasında farklılıklar bulunurken, gelişmekte olan ülkelerde çalışan kesimler negatif olarak etkilenmektedir. Bu etkilerden en fazla pay alanlar genelde mavi yakalı işçiler, özelde ise çocuklar ve kadınlar olmaktadır. Özellikle, vasıfsız işçiler açısından ortaya çıkan işsizlik ya da

düşük ücrete çalışma ikilemi, geniş kitleleri “çalışan yoksullar” kavramıyla karşı karşıya bırakmaktadır.

Bu öneri çerçevesinde temel çalışma standartlarının belirlenmesi ve denetimi gerekli olmaktadır. Uluslararası kuruluşlar tarafından üretilen sözleşmeler ve antlaşmalar, temel çalışma standartlarını belirlemeye yönelik girişimlerdir. Sosyal dampingin kontrolü için uluslararası kuruluşlar, devletler ve bireylerin ortak bir iyi niyet içinde hareket etmeleri gerekmektedir. Zira amaç doğrultusunda ilerlerken daha kötü durumlara yol açmamak için, gelişmekte olan ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel yapıları önemle göz önünde bulundurulmalıdır. Yeni korumacılık anlayışı içinde yapılacak önleyici girişimler, uluslararası ticaretin bu ülkelere sağladığı kazancı yok edebilir ve varolandan çok daha kötü sosyal koşullara gerilemelerine yol açabilir. Sosyal dampingin kavram olarak evrensel bir kabul görmesi ve netlik kazanması, ancak uluslararası kuruluşlar arasında oluşacak bir konsensüs ile sağlanabilir. Özellikle Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Ticaret Örgütü gibi uluslararası kuruluşlar ile, diğer siyasi ve ulus üstü yapılanmalar kavrama dönük ortak aklın oluşturulmasında rol üstlenmelidirler.

İnsan hakları anlayışının gelişmesi ile ulusal vatandaşlık anlayışı yerini küresel bir vatandaşlık anlayışına bırakmaktadır. Ulusal sınırlar ötesindeki sosyal olgulara karşı duyarlı bu kesimler, nerde olursa olsun insan haklarının evrensel boyutta korunması ve geliştirilmesi idealini benimsemektedirler. Bu ideal çerçevesinde, sosyal haklar ve çalışma koşullarında yaşanan kötü durumlar mutlak önlenmesi gereken bir durum olmaktadır. Ekonomik gelişme süreci içinde erken adımlar atmış ve standartlarını zirveye taşımış olan gelişmiş sanayi ülkeleri, çalışanlarına sağladıkları şartlar dolayısıyla yüksek bir toplum modelini temsil etmektedirler. Bunun karşısında yer alan sanayileşen ülkeler ise kendi kalkınma seviyeleriyle uyumlu olarak bu standartları belirleyebilmektedirler. Dünyanın her yerinde çalışanların aynı sosyal haklara sahip olması ve aynı çalışma şartları içinde üretim yapıyor olması şüphesiz istenen bir durumdur. Ancak, evrensel çalışma standartları, bugün için gerçekleşmesi pek mümkün olmayan bir ideal olarak görünmektedir.

## KAYNAKÇA

- AIDT, Toke ve TZANNATOS, Zafiris  
2002 **Union and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment**, Washington DC: World Bank Publications.
- AKTAN, Can Coşkun ve VURAL, İstiklal Y.  
2007 “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”  
**Çimento İşveren**, Mayıs, s.4-21.
- ALAGÖZ, Mehmet ve YAPAR, Sinem  
2007 “Görünmez Engeller: Serbest Ticarete Bir Engel mi?”  
<http://www.akademikbakis.org/sayil1/makale/alagoz.doc>,  
(erişim: 15.06.2007)
- ALKİN, Kerem  
2006 **Gelişmiş Ülkelerde İthalatın ve Dış Rekabetin Kontrolü**  
İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2006-6.
- ALPAGUT, Gülsevil  
2008 “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik” **Bankacılar Dergisi**, Sayı: 65, s.89-110.
- ALTAN, Ömer Zühtü  
2006 **Sosyal Politika Dersleri**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.  
2005 “Uluslararası Çalışma Normlarının Hukuki Niteliği ve Yaşadığımız Dönemde Taşdığı Önem” **Prof.Dr.Toker Dereli'ye Armağan**, İ.Ü.İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, s.631-650.
- AR, Kamil Necdet  
2007 **Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi**  
Kamu-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- AYDEMİR, Muzaffer  
2007 “İşletmelerin İşgörenlere Karşı Sosyal Sorumlulukları ve SA8000 Standardı” **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Ed. Coşkun Can Aktan, İGİAD Yayınları, İstanbul.
- AYDIN, Zafer  
2003 “İşyerinde Demokrasi ve Yönetime Katılma”  
Akşam Gazetesi, 22 Aralık 2003.  
<http://www.aksam.com.tr/arsiv/aksam/2003/12/22/ozgurplatform/ozgurplatform2.html>, (erişim: 05.06.2008).

AYKAÇ, Mustafa

2000 “Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, TÜHİS Yayınları, Yayın No:38, Ankara, s.553-596.

BACAK, Bünyamin

2002 **İş Kazalarını Etkileyen Faktörler ve Bunları Önlemenin Yolları: Çanakkale İli “Çimento, Toprak ve Cam Sektörü”nde Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2002.

BACAK, Bünyamin ve YİĞİT, Yusuf

2007 “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”  
**Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 9, Sayı:2, s.1-31.

BALCI, Yusuf

1999 **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**  
Alfa Yayınları, İstanbul.

BALKIR, Z. Gönül

1997 “İş Güvenliğinde Eğitimin Önemi”,  
**Mercek**, Yıl: 2, Sayı: 7, Temmuz.

BAYER, İsmail ve PİYAL, Bülent

1997 “Çocuk İşgücü: Değerlerimizi Koruyalım, Geleceğimizi Destekleyelim”  
**Mercek**, Yıl:2, Sayı:6, s.126-136.

BELLAK, Christian ve LEIBRECHT, Markus ve RIEDL, Aleksandra

2008 “Labour Costs and FDI Flows into Central and Eastern European Countries: A Survey of the Literature and Empirical Evidence”  
**Structural Change and Economic Dynamics**, Vol:19, p.17-37.

BHAGWATI, Jagdish

1995 “Trade Liberalisation and 'Fair Trade' Demands: Addressing the Environmental and Labour Standards Issues”  
**World Economy**, Vol:18, No:6, p.745-759.

BHAGWATI, Jagdish ve SRINIVASAN, T.N.

1996 “Trade and Environment: Does Environmental Diversity Detract from Free Trade”  
**Fair Trade and Harmonization: Prerequisites for Free Trade? Vol.1 Economic Analysis**, Ed. J. Bhagwati and Robert E. Hudec  
Cambridge:MIT Press, p.42-116.

BİLGİN, Mehmet Hüseyin

- 2001 “Endüstri İlişkilerine Dönüşüm ve Yeni Eğilimler”  
**Kamu-İş Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2.  
[www.kamu-is.org.tr/pdf/624.pdf](http://www.kamu-is.org.tr/pdf/624.pdf) (erişim: 22.07.2008)

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER

- 2008 “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi”  
[http://www.un.org.tr/doc\\_pdf/h\\_rigths\\_turkce.pdf](http://www.un.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf), (erişim: 08.01.2008)

BOGNANNO, Maria F. ve KEANE, Michael P. ve YANG, Donghoon

- 2005 “The Influence of Wages and Industrial Relations Environments on the Production Location Decisions of U.S. Multinational Corporations”  
**Industrial & Labor Relations Review**, Volume:58, Issue:2, p.171-200.

BROAD, David

- 1995 “Globalization Versus Labor”  
**Monthly Review**, December, Vol:47, Issue:7, p.20-32.

BULUT, Nihat

- 2003 “Küreselleşme: Sosyal Devletin Sonu Mu?”  
**Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:52, Sayı:2,  
s.173-197.

BÜYÜKUSLU, Ali Rıza

- 1998 “Çokuluslu Şirketler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Perspektifler”,  
**V. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi**, Kamu-İş, Ankara.

CASTKA, Pavel ve BALZAROVA, Michaela A.

- 2008 “ISO 26000 and supply chains—On the diffusion of the social responsibility standard”  
**International Journal of Production Economics**, Vol:111, p.274–286.

CENDEL, Tankut

- 2000 **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**  
MESS Yayınları, No: 338, İstanbul.

CLARK, J.

- 1997 “The Globalization of Production and International Labour Standards”  
<http://www.cdp-hrc.uottawa.ca/eng/publication/centre/globalstandards.php> (erişim: 03.11.2007)

COUNCIL OF EUROPE

- 1961 “Avrupa Sosyal Şartı”  
[http://www.avrupakonseyi.org.tr/antlasma/aas\\_35.htm](http://www.avrupakonseyi.org.tr/antlasma/aas_35.htm),  
(erişim: 14.17.2008)

## COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

2001 “Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility”

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/soc-dial/csr/greenpaper\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_en.pdf)

(erişim: 14.05.2008)

## CONGDON, Tim

1990 “Is Europe on the road to serfdom?”

**National Review**, 17/09/1990.

[http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m1282/is\\_n18\\_v42/ai\\_8859910](http://findarticles.com/p/articles/mi_m1282/is_n18_v42/ai_8859910)

(erişim: 16.07.2008)

## ÇELİK, Aziz

2006 **AB Sosyal Politikası: Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı**

İstanbul: Kitap Yayınevi.

2004 “AB Sürecinin En Uyumsuz Alanı: Sosyal Haklar”

**Birikim Dergisi**, Sayı:184-185, Ağustos-Eylül, s.72-82.

## DEDEOĞLU, Saniye

2004 “Dünya Ekonomisi ve Hayatta Kalmanın Feminizasyonu: Toplumsal Cinsiyet, Kalkınma ve Küreselleşme”, **Kalkınma ve Küreselleşme**, Der. Saniye Dedeoğlu ve Turan Subaşat, Bağlam Yayınları, İstanbul, s. 87-111.

## DENER, Bilge Evrim

2000 **Çalışma Standartları İle Uluslararası Ticaret ve Yatırım İlişkisi**  
Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üni. SBE.

## DİE

2005 **Türkiye İstatistik Yıllığı 2004**

## DİRİKKAN, Hanife

1996 **Karşılaştırmalı Hukuk Açısından Damping Ve Antidamping Önlemler**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, Yayın No:68.

## DPT

2001 “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı”

DPT Avrupa Birliği ile İlişkiler Genel Müdürlüğü, Kasım 2001.

<http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/hukuk/temelhak.pdf>, (erişim: 06.04.2007).

## DÜZTEPE, Şerafettin

1993 **Dış Ticarete Haksız Rekabet ve Haksız Rekabete Karşı Korunma**  
Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üni. SBE, Bursa.

EGEMEN, Erdal

- 2000 “Rekabet Gücü, Ekonomik Etkinlik ve İş Güvencesi”  
**Prof.Dr.Nusret Ekin'e Armağan**, Tühis,Yayın No:38, Ankara,  
s.645-659.

ERDUT, Zeki

- 2007 “Piyasa Ekonomisi ve Sosyal Politikalar”  
**Türkiyenin Geleceğini Düşünmek Konferansı**, İ.Ü. İktisat Fakültesi  
Mezunlar Cemiyeti, 4-5-6-7 Nisan.  
2004 “Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika”  
**Çalışma ve Toplum**, Birleşik Metal-İş Sendikası, Sayı:2, s.11-37.  
2002 **Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye**  
İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.

ERİCKSON, Christopher L. ve KURUVILLA, Sarosh

- 1994 “Labor Cost and Social Dumping Debate in European Union”  
**Industrial and Labor Relations Review**, Vol:48 Issue:1, p.28-47.

ERKAN, Hüsnü

- 2000 **Ekonomi Politikasının Temelleri.**  
İlkem Ofset, İzmir.

ERSÖZ, Halis Yunus

- 2007 **Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde  
Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları**  
İstanbul Ticaret Odası, İstanbul, Yayın No:36.

ERTÜRK, Şükran

- 2008 **Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**  
Belediye-İş Yayınları, Ankara.

GOLUB, Stephen S.

- 1997 “Are International Labor Standards Needed To Prevent Social  
Dumping?”  
**Finance & Development**, December, p.20-23.

GOODHART, David

- 1993 “Social Dumping: Hardly an Open and Shut Case”  
**Financial Times**, (03.02.1993), p.2.

GÖRMÜŞ, Ayhan

- 2003 “Toplu Pazarlık Yoluyla Yönetime Katılma”  
**İş-Güç Dergi**, Cilt:5, Sayı:2.  
[http://www.isgucdergi.org/?p=arc\\_view&ex=150&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003](http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=150&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003) (erişim: 19.09.2008)



GÜLMEZ, Mesut

- 2005 **Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu**  
Belediye-İş Yayınları, Ankara.

HANÇERLİOĞLU, Orhan

- 1995 **Ekonomi Sözlüğü.**  
Remzi Kitabevi, İstanbul.

HILOWITZ, Janet

- 1997 “Social Labelling to Combat Child Labour: Some Considerations”  
**International Labour Review**, Vol:136, No:4, p.215-232.

HODGES, Michael ve WOOLCOCK, Stephen

- 1993 “Atlantic Capitalism versus Rhine Capitalism in the European Community”  
**West European Politics**, Vol:16, Issue:3, July, p.329-344.

ILO

- 2003 **Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi**  
Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.

KAPAR, Recep

- 2005 **Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi**  
Birleşik Metal-İş Yayınları, Yayın No:17, İstanbul.  
2004 “Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi”  
**Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, s.182-195.

KAPIZ, Serap

- 2000 “Günümüz Rekabet Koşulları Çerçevesinde Kadın ve Çocukların Korunması Hakkı”, **Küreselleşmenin İnsani Yüzü**, Der. Veysel Bozkurt, Alfa Yayınları, İstanbul, s.343-355.

KARLUK, Rıdvan

- 2003 **Uluslararası Ekonomi**  
Beta Yayınları, İstanbul.

KAVİ, Ersin

- 2006 “Küresel Açından Dış Kaynak Kullanımının İstihdama Etkisi”  
**5. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi**, GOÜ İİBF İşletme Bölümü, Tokat, 15-17 Haziran, s.477-485.

KENAR, Necdet

- 2006 “Kayıt dışı İstihdam”, **Popüler Yönetim Dergisi**, Sayı: 9, İstanbul, s.44-47.

- KELLERSON, Hilary  
 1998 “The ILO Declaration of 1998 On Fundamental Principles and Rights: A Challenge for The Future”  
**International Labour Review**, Vol:137, Issue:2, p.223-227.
- KORAY, Meryem  
 2005 **Sosyal Politika**  
 İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.  
 1994 **Değişen Koşullarda Sendikacılık**  
 TÜSES, İstanbul.
- KUCERA, David  
 2002 “Core Labour Standards and Foreign Direct Investment”  
**International Labour Review**, Vol:141, No: 1-2, p.31-69.
- KURTULMUŞ, Numan  
 1996 **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İz Yayıncılık, İstanbul.
- KUTAL, Gülten  
 2000 “Çokuluslu Şirketlerin Ulusal Devletler ve Uluslararası Kuruluşlar Tarafından Sosyal Politika Alanında Denetimi Sorunu”  
**Prof.Dr.Nusret Ekin'e Armağan**, Tühis, Ankara, Yayın No:38, s.71-90.
- LAL, Deepak  
 1997 “Social Standards and Social Dumping”  
**Egon-Sohmen Symposium (The Merits of Markets: Critical Issues of Open Society)**, August 29/30.
- LANGILLE, Brian A.  
 1995 “Eight Ways to Think About International Labour Standards”  
**Journal of World Trade**, Vol:31, Issue:4, p:27-53.
- LORDOĞDU, Kuvvet  
 2000 “Yeni Yüzyılda Sendikasız Bir Sendikacılık Olasılığı Üzerine Tartışma”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, TÜHİS Yayınları, Yayın No:38, Ankara, s.501-510.
- LORDOĞLU, Kuvvet ve Nurcan ÖZKAPLAN  
 2005 **Çalışma İktisadi**  
 Der Yayınları, İstanbul, Yayın No:358.
- MAHİROĞULLARI, Adnan  
 2000 “Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeninin Gelişme Aşamaları ve Temel Özellikleri”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, TÜHİS Yayınları, Yayın No:38, Ankara, s.689-728.

- MATTEN, Dirk ve CRANE, Andrew  
 2003 “Corporate Citizenship: Towards an Extended Theoretical Conceptualization” **Research Paper**, International Centre for Corporate Social Responsibility, No: 04/2003.
- McKELVEY, Heather  
 2007 “ISO 26000: How the New Standard for Social Responsibility from the International Standards Organization Will Impact the Role of the Management Consultant and the Management Consulting Industry” **The Essentials of Management Consulting**, Saint Mary’s University.
- METİN, Yüksel  
 2002 “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı” **Ankara Üniveristesi SBF Dergisi**, C: 57, S: 4, s.35-63.
- MILNER, Chris  
 1997 “New Standards Issues and WTO” **The Australian Economic Review**, Vol:30, No:1, p.90-97.
- MISHRA, Ramesh  
 1997 “Defending social standards: Why social policy must globalize” **Canadian Dimension**, Jan/Feb, Vol:31, Issue:1, p.25-45.
- MOSLEY, Hugh  
 1990 “The Social Dimension of European Integration” **International Laour Review**, Vol:129, Issue:2, p.147-164.
- OECD  
 2002 “Özet Metin Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri” <http://www.oecd.org/dataoecd/61/43/38111419.pdf>, (erişim: 10.04.2008).
- OECD  
 1996 **Trade, Employment and Labour Standards: A Study of Core Workers’ Rights and International Trade**  
 OECD Publications, Paris.
- ÖZDEMİR, Ali Murat ve Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR  
 2000 “Çocuk İşçilerin Oyun Hakkı Var mıdır?” **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Türk Tabipleri Birliği, Temmuz/Ağustos/Eylül, s.8-15.
- ÖZDEMİR, Burhan  
 2002 “İLO Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi” **Tühis**, Şubat, s.18-27.

ÖZDEMİR, Süleyman

- 2004 **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**  
İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, Yayın No: 2004-69.

ÖZŞUCA, Şerife Türcan

- 2003 “Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Refah Devleti”  
**Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2.

PİYAL, Bülent

- 2000 “İki Temel Belge: 155 ve 161 Sayılı ILO Sözleşmeleri”  
**Sendikal Notlar**, Sayı: 2, Nisan.

RESMİ GAZETE

- 1989 Sayı: 29212 (01.07.1989).

RODRIK, Dani

- 1997 **Has Globalization Gone Too Far?**  
Institute For International Economics, Washington DC.  
1996 “Labor Standards and International Trade: Do They Matter and What Do We Do About Them?”  
**Emerging Agenda For Global Trade: High Stakes For Developing Countries**; Ed. R.Z. Lawrence, Dani Rodrik ve J. Whalley  
Washington D.C.: Overseas Development Council, p. 35-80.

RUIZ Maria Luz Vega ve MARTINEZ, Daniel

- 2002 “Fundamental Principles and Rights at Work-Value, Viabilit, Incidence and Importance as Elements for Economic Progress and Social Justice” **Working Paper**, International Labour Organisation, Geneva.

SAPANCALI, Faruk

- 2002 “Küreselleşme Bağlamında Çocuk İstihdamı ve Önlenmesine Yönelik Çabalar” **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:16, Sayı:4, s.17-30.

SARAÇOĞLU Metin ve Erol BULUT

- 2005 “Uluslararası Ticaret ve Sosyal Damping”  
**Prof.Dr.Toker Dereli’ye Armağan**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası. Cilt:55, Sayı:1, s.297-323.

SEYİDOĞLU, Halil

- 1999 **Uluslararası İktisat**.  
Güzem Yayınları, İstanbul.

SEYMEN, Dilek

- 2005 “Dış Ticaret-Çevre İlişkilerinin Dengelenmesi: Sürdürülebilir Ticaret, Teori ve Türkiye Değerlendirmesi”  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Cilt:7, Sayı:3, s.99-127.

- STERN, Robert M. ve TERRELL, Katherine  
 2002 “Labor Standards and the World Trade Organization”  
**Discussion Paper No:499 Research Seminar in International Economics**, University of Michigan, August.
- SUR, Melda  
 2001 “Sosyal Standartların Uluslararası Ticaretle İlişkilendirilmesi”  
**Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul: Beta Yayınları, s.765-780.
- ŞAYLAN, Gencay  
 1995 **Değişim, Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi**  
 İmge Kitabevi Yayınları, İstanbul.
- ŞENKAL, Abdülkadir  
 2005 **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**  
 Alfa Yayınları, İstanbul.  
 2003 “Sosyal Politika ve Uluslararası Sosyal Standartlar”  
**Kamu-İş Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, s.1-33.  
 1999 **Sendikasıız Endüstri İlişkileri**  
 Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- TAĞRAF, Hasan  
 2002 “Küreselleşme Süreci ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi”  
**C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, s.33-47.
- THE PENGUIN ENGLISH DICTIONARY  
 2003 Penguin Books, 2. Edition.
- THE PENGUIN DICTIONARY OF ECONOMICS  
 2003 Penguin Books, 7. Edition.
- TINAR, Mustafa Yaşar  
 2000 “Sosyal Siyasetten Endüstri İlişkilerine/Endüstri İlişkilerinden İnsan Kaynaklarına?”, **Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan**, TÜHİS Yayınları, Yayın No:38, Ankara, s.893-904.
- TİSK  
 2006 “Türk Şirketleri BM'nin Küresel İlkelerini Benimsiyor”  
**İşveren Dergisi**, Cilt:44, Sayı:12. s.10.
- TOKOL, Aysen  
 2002 “Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri Ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar”, **İş-Güç Dergi**, Cilt:4, Sayı:1.  
[http://www.isgucdergi.org/?p=arc\\_view&ex=282&inc=arc&cilt=4&sayi=1&year=2002](http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=282&inc=arc&cilt=4&sayi=1&year=2002)

TOKSÖZ, Gülay

2007 **Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**  
Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara.

TORRES, Raymond

1996 “Labour Standards and International Trade”  
**The OECD Observer**, No: 202, October/November, p.31-32.

TUNA, Orhan ve YALÇINTAŞ, Nevzat

1999 **Sosyal Siyaset**  
Filiz Kitabevi, İstanbul.

TUNCER, Selahattin

2001 “Damping Ve Dampinge Karşı Vergi – I”  
**Yaklaşım Dergisi**, Sayı:7.

TÜİK

2008 “2006-2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Prolemleri Araştırma  
Sonuçları Raporu”, TÜİK Haber Bülteni, Sayı:50, 25 Mart 2008.  
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=3916>

2007 “Çocuk İşgücü Araştırması 2006”, TÜİK Haber Bülteni, Sayı: 61.

TÜSİAD

2001 **Avrupa Birliği’nin Malların Serbest Dolaşımı Mevzuatına  
Uyumda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**  
TÜSİAD, Yayın No:2001-12/315.

UÇKAN, Banu

2002 “Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)”  
**Çimento İşveren Dergisi**, Sayı:6, Cilt:16, s.5-17.

UNCTAD

2002 **World Investment Report 2001**  
United Nations Conference on Trade and Development, Geneva.

UNEP FINANCE INITIATIVE

2008 “Statement by Financial Institutions on the Environment & Sustainable  
Development”  
<http://www.unepfi.org/signatories/statements/fi/> (erişim: 15.05.2008)

UYGUN, Oktay

2003 “Küreselleşme ve Değişen Egemenlik Anlayışının Sosyal Haklara  
Etkisi” **Anayasa Yargısı Dergisi**, Cilt:20, s.250-284.

ÜNAL, Şeref

2001 **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi İnsan Haklarının Uluslararası İlkeleri**

TBMM Kültür, Sanat ve Yayın Kurulu Yayınları, No: 89, Ankara.

VAN LIEMT, Gijsbert

1989 “Minimum Labour Standards and International Trade: Would a Social Clause Work?”

**International Labour Review**, Vol:128, Issue:4, p.433-448.

WINDFUHR, Michael

1997 “Social Standards in the World Trade Law”

**Economics**, Germany: Institute for Scientific Co-operation.

Vol:55/56, p.113-138.

YALÇINKAYA, Timuçin ve ÇAKIR, Aytül

2004 “Küresel Rekabet Ekseninde İhracatçı Firmalar İçin Bir Risk Faktörü: Sosyal ve Ekolojik Damping”

**İş-Güç Dergisi**, e-dergi: [www.isgucdergi.org](http://www.isgucdergi.org), Cilt:6, Sayı:1.

[http://www.isgucdergi.org/?p=arc\\_view&ex=194&inc=arc&cilt=6&sayi=1&year=2004](http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=194&inc=arc&cilt=6&sayi=1&year=2004) (erişim: 16.07.2008)

YALÇINKAYA, Timuçin ve ERTAŞTAN, Burak

1998 “Türkiye’de Piyasa Ekonomisi ve Rekabet Anlayışının Dış Ticaret Üzerine Yansımaları - Sorunlar ve Öneriler”

**İGEME’den Bakış Dergisi**, Yıl:2, Sayı:8.

YAVAŞ, Mahmut

2005 “Çalışma Yaşamında İnsan Hakları: Kölelik, Kulluk ve Zorla Çalıştırma Yasağı” **Tühis**, Şubat.

YAVUZ, Arif

1994 **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**

Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.

YELDAN, Erineç

2001 **Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi**

İletişim Yayınları, İstanbul.

ZHAO, Laixun

2002 “International Labor Standards and Southern Competition”

**Discussion Paper Series No:193**, Kobe University, August.

### İnternet Kaynakları

- <http://astro.temple.edu/~dialogue/Codes/caux.htm> (erişim: 17.05.2008)
- [http://en.wikipedia.org/wiki/Working\\_time](http://en.wikipedia.org/wiki/Working_time) (erişim: 15.08.2008)
- <http://www.accountability21.net/default.asp> (erişim: 17.05.2008)
- <http://www.aksam.com.tr/arsiv/aksam/2003/12/22/ozgurplatform/ozgurplatform2.html> (erişim: 11.05.2008)
- <http://www.ceres.org/coalitionandcompanies/principles.php> (erişim: 16.05.2008)
- [http://www.csgeb.gov.tr/images/articles/editor/sendikalasma\\_oranlari.XLS](http://www.csgeb.gov.tr/images/articles/editor/sendikalasma_oranlari.XLS) (erişim: 25.09.2008)
- [http://emekarastirmalari.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=43&Itemid=18](http://emekarastirmalari.org/index.php?option=com_content&task=view&id=43&Itemid=18) (25.10.2008)
- [http://www.fisek.org.tr/cocuk\\_emegi\\_haritalari.php](http://www.fisek.org.tr/cocuk_emegi_haritalari.php) (erişim 06.09.2008)
- [http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good\\_Index\\_Series/index.jsp](http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series/index.jsp) (erişim:17.05.2008)
- <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2007/01/pdf/c5.pdf> (erişim: 15.08.2008)
- <http://www.kamusen.org.tr/imag/arge/calismasureleri.pdf> (15.07.2008)
- <http://www.radikal.com.tr/Default.aspx?aType=Detay&ArticleID=879282&Date=24.05.2008&CategoryID=80> (erişim: 14.07.2008)
- <http://www.unepfi.org/signatories/statements/fi/> (erişim: 15.05.2008)
- <http://www.unepfi.org/> (erişim: 22.01.2008)
- <http://www.unglobalcompact.org/> (erişim: 13.05.2008)
- <http://www.thesullivanfoundation.org/gsp/principles/gsp/default.asp> (erişim: 13.05.2008)
- <http://www.globalreporting.org/> (erişim: 17.05.2008)
- <http://www.sa-intl.org/> (erişim: 17.05.2008)