



Newsletter 2002 - 3

International Labour Office
Branch Office Ankara

Uluslararası Çalışma Ofisi
Ankara

ISSN 1564-510 X

NEWS FROM ILO GENEVA

ILO CENEVRE'DEN HABERLER

ILO Governing Body concludes 285th session

ILO Yönetim Kurulu 285. oturumunu tamamladı

ILO Yönetim Kurulu, iki hafta süren yoğun görüşme ve tartışmaların ardından 285. oturumunu 22 Kasım 2002 tarihinde tamamladı. Yönetim Kurulu bu oturumunda sosyal taraflar arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesinden işgal altındaki Arap topraklarında çalışanların durumuna, Kolombiya'daki gelişmelere ve Myanmar'daki zorla çalıştırma uygulamalarına dek birçok konuyu ele aldı.

Yönetim Kurulu ayrıca "Küresel Sosyal Vakıf" kurulmasıyla ilgili bir pilot projenin yürürlüğe konmasını da onayladı. Küresel Sosyal Vakıftan amaçlanan, en az gelişmiş ve düşük gelirli ülkelerde 100 milyon kadar kişiye sosyal güvenlik sağlanmasına yardımcı olmaktır.

Kuruluşa yeni Genel Müdür atanması konusunda delegeler, seçimin 2003 yılı Mart ayında yapılacak 286. oturumda gerçekleştirilmesi gerektiğini teyit ettiler. Yeni Genel Müdürün görev süresi 2004 yılı Mart ayında başlayacaktır. 1999 yılı Mart ayında göreve başlamış olan ILO'nun bugünkü Genel Müdürü Juan Somavia'nın görev süresi 2004 yılı Mart ayında dolacaktır. Görüşmeler sırasında söz alan kimi delegeler Somavia'nın bir dönem için daha göreve getirilmesini destekleyeceklerini belirttiler.

ILO Yönetim Kurulu bu oturumunda, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 83 yıllık kuruluşun üçlü yapısının güçlendirilmesi, işçi ve işveren temsilcilerinin rollerinin artırılması yolunda daha önce almış olduğu bir kararın sonuçlarını da değerlendirdi. Delegeler, üçlü yapı konusundaki

anlaşma çerçevesinde somut girişimler için yapılan önerileri onayladılar. Bunlar arasında, ILO'nun dört teknik sektörü kapsamında yer alıp kuruluşun Sosyal Diyalog Sektörü ve birimlerinin uzmanlığını ve özel görevlerini doğrudan ilgilendiren etkinliklerde "Sosyal Diyalog Denetimleri" yapılması ve belli başlı ILO etkinliklerinin değerlendirilmesi yer almaktadır. Yönetim Kurulu, Genel Müdürdən, üçlü yapının ve sosyal diyalogun kuruluşun bütününde güçlendirilmesini amaçlayan kapsamlı bir eylem planını yürürlüğe koymasını talep etti.

Ülkelerle ilgili konular

Delegeler, ILO'nun Zorla Çalıştırma ile İlgili 1930 Tarihli Sözleşmesi'nde (No. 29) belirtilen hususların Myanmar Hükümeti tarafından ne ölçüde gözetildiğine ilişkin gelişmeleri yansıtan bir raporu (GB.285/4) değerlendirdiler. Rapor, ILO'nun bugüne dek Myanmar ile ilgili olarak yaptığı çalışmalarını kapsamaktadır. Bu girişimler arasında Léon de Riedmatten'in geçici irtibat görevlisi olarak bu ülkeye atanması ve bunun ardından gerçekleştirdiği çalışmalar da yer almaktadır. Yönetim Kurulu, bunun yanısıra, Ağustos ayında göreve atanıp, 7 Ekim'de görevine başlayan tam yetkili ILO irtibat görevlisi Hông-Trang Perret-Nguyen'in çalışmalarına ait bir raporu da değerlendirmiştir.

Yönetim Kurulu, ILO'nun Myanmar'a bir heyet göndererek bu ülkedeki zorla çalıştırma uygulamalarını sona erdirecek bir eylem planı hazırlaması olasılığını da gündeme almıştır.

Yönetim Kurulu Başkanı, irtibat görevlisi ile Yangon'daki resmi yetkililerin eylem planı konusunda belirli bir anlaşmaya varmaları durumunda böyle bir heyetin hayli yararlı olabileceği sonucuna varmıştır. Ülkeye heyet gönderilmesi konusundaki nihai karar Genel Müdüre bırakılmıştır.

Yönetim Kurulu, bir Filistin İstihdam ve Sosyal Güvenlik Fonu oluşturulması fikrini hararetle desteklemiştir. Bu yoldaki öneri, Genel Müdür tarafından, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın Haziran ayındaki toplantısına sunulan ve işgal altındaki Arap topraklarındaki durumu değerlendiren bir rapor ile yapılmıştır. ILO bu bağlamda sosyal taraflarda kapasite geliştirilmesi, bir istihdam ve sosyal güvenlik fonu oluşturulması ve sosyal diyalogun Filistinli ve İsraili taraflarını bir araya getirilmesi çağrısında bulunmuştur. Yönetim Kurulu üyeleri ILO'nun bu konudaki pratik tutumunu gözeterek Ofisin böyle bir Fonu oluşturulmasına yönelik yardımlarını desteklemiş ve Fon için gerekli kaynakların sağlanması amacıyla donörler topluluğuna başvurmuştur. Sonuçta, Yönetim Kurulu'nun 2003 yılı Mart ayında yapacağı toplantı için bu konuda bir rapor hazırlanması kararına varılmıştır.

Yönetim Kurulu tarafından ele alınan konulardan bir diğeri de Kolombiya'daki gelişmeler ve "Kolombiya Projesi" olarak bilinen özel işbirliği programıydı. Bu programın amacı, Kolombiyalı sendikacıların haklarını güvence altına almak, örgütlenme özgürlüğünü yaygınlaştırmak ve şiddeti durdurma amacıyla sosyal diyalogu geliştirmektir. Kolombiya Başkan Yardımcısı Francisco Santos Calderon Yönetim Kuruluna hitaben bir konuşma yaparak ülkesindeki yeni hükümetin şiddeti durdurmak için elinden geleni yapacağını belirtmiştir.

Küresel Sosyal Vakıf

Yönetim Kurulu, Ofise yetki vererek, "Küresel Sosyal Vakıf" adı verilen ve uluslararası planda finanse edilecek bir sosyal güvenlik mekanizması aracılığıyla yoksulluğun hafifletilmesine katkıda bulunma fikrini denemek üzere bir proje başlatmasını istemiştir. Bugün dünyada 1.3 milyar insan günde 1 dolardan az parayla yaşamaktadır (Binyıl Kalkınma Hedeflerinden biri de bu sayının 2015 yılına dek yarı yarıya azaltılmasıdır). Bu koşullarda Küresel Sosyal Vakıftan beklenen,

temel sosyal güvenlik imkanlarını sağlayarak en yoksul ülkelerdeki aile gelir düzeyinin yükseltilmesidir. Vakıf için gerekli kaynaklar, gelişmiş ülkelerdeki kişilerden oluşan bir ağla sağlanacaktır. Bu kişiler, gönüllülük temelinde Vakfa her ay belirli katkılarda bulunacaklar, bu şekilde toplanacak kaynaklarla gelişmekte olan ülkelerdeki insanlara temel sosyal güvenlik hizmetleri sağlayacak sistemlerin altyapısı oluşturulacak ve bu sistemler kendi ayakları üzerinde duracak hale gelinceye kadar sosyal güvenlik yardımları gene bu kaynaklardan sağlanacaktır.

Vakıf çalışmaları çerçevesinde sağlanacak destek en başta gelir güvencesi, eğitim ve sağlık alanlarında yoğunlaşacaktır. Yönetim Kurulu, ILO Genel Müdürü tarafından geçen yıl hazırlattırılan ve bu haftaki toplantıya sunulan rapora dayanarak, bir donör ülke ile gelişmekte olan bir ülkenin bir araya getirilmesi ve bu ikisinin gelişmekte olan ülkede yoksulluğa karşı mücadele amaçlı bir sosyal güvenlik sistemi geliştirmesi biçimindeki bir denemenin başlatılmasını onaylamıştır. Bu pilot proje birkaç yıl boyunca uygulanacak ve kamuoyu gelişmelerden düzenli biçimde haberdar edilecektir. Proje için görevlendirilecek bir danışma kurulu hem pilot projenin gelişimini, hem de genel olarak Küresel Sosyal Vakıf fikrini değerlendirecektir.

Yönetim Kurulu'nun Sendikal Özgürlükler Komitesi raporuna dayanan kararları bu kez Belarus, Kolombiya, Venezüela, Zimbabve ve Japonya gibi ülkelere ilişkin durumu görüşmüştür.

Yönetim Kurulu, Uluslararası Çalışma Ofisi'nin (ki Ofis kuruluşun sekretaryası konumundadır) üçlü yapılı icra organıdır. Mart, Haziran ve Kasım aylarında olmak üzere yılda üç kez toplanmaktadır. Yönetim Kurulu, ILO'nun izleyeceği politikaları ve Uluslararası Çalışma Konferansı'nın gündemini belirlemekte, Kuruluşun konferansa sunacağı program ve bütçe taslağını son haline getirmekte ve Genel Müdürü seçmektedir.

Yönetim Kurulu makam gereği görev yapan 56 üye (28'i hükümetleri, 14'ü işçileri ve 14'ü de işverenleri temsil etmek üzere) ile 66 yedek üyeden (28'i hükümetleri, 19'u işçileri ve 19'u da işverenleri temsil etmek üzere) oluşmaktadır. İlk kategorideki 10 üyelik, devamlı olarak, sanayi bakımından önemli ülkelerin temsilcilerine ayrılmaktadır (Brezilya, Çin, Fransa, Almanya, Hindistan, İtalya, Japonya, Rusya Federasyonu, İngiltere ve ABD). Hükümetleri temsil eden diğer üyeler ise Konferans tarafından her üç yılda bir seçilmektedir.

Joint programme launches new initiative against workplace violence in the health sector

Ortak program, sağlık sektöründeki işyerlerinde görülen şiddete karşı yeni bir girişim başlatıyor

Giderek yaygınlaşan şiddet, tüm dünyadaki her iki sağlık görevlisinden ortalama olarak birini etkilemektedir. Çalışma, sağlık ve kamu hizmeti alanlarında örgütlü kuruluşlar bu gerçeği dikkate alarak bugün ortak bir program başlatmışlardır. Girişimin amacı, işleri nedeniyle korku, saldırı ve aşağılanmaya maruz kalan, hatta yaşamını yitirme riskiyle yüz yüze gelen sağlık kesimi çalışanlarına yardımcı olmaktır.

ILO, WHO (Dünya Sağlık Örgütü), Uluslararası Kamu Hizmetleri (PSI) ve Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN)'den oluşan ortak görev birimi, ILO'nun Cenevre'deki merkezinde 24 Ekim 2002 tarihinde gerçekleşen bir toplantı sırasında "Sağlık sektöründeki işyerlerinde görülen şiddet olayları sorununa yönelik çerçeve ilkeler," başlıklı belgeyi kamuoyuna açıkladı.

Girişim, gerek gelişmiş, gerekse gelişmekte olan ülkelerde hastanelerde ve diğer sağlık merkezlerinde artan sorunlara bir yanıt niteliği taşımaktadır. Araştırmalar*, çalışma sırasındaki bütün şiddet olaylarının %25'inin sağlık sektöründe ortaya çıktığını ve bu sektörde çalışanların %50'sinin bu tür durumlara maruz kaldığını göstermektedir.

Görev birimi adına işyerlerindeki şiddet olayları konusunda araştırma yapan Vittorio di Martino'nun belirttiğine göre, "Bugün bildiklerimiz buzdağının yalnızca su üstündeki bölümüdür. Çalışma sırasında ortaya çıkan şiddet olaylarının kişilere, işyerlerine ve genel olarak topluma verdiği inanılmaz zararlar artık daha açık görülmektedir."

Yapılan çalışmaya göre sağlık sektöründeki şiddet kişilere yönelik saldırıların ve saygısızlığın ötesinde, sağlık hizmetlerinin kalitesini, verimliliği ve gelişimi de olumsuz etkilemektedir. "Sağlık sektöründeki işyerlerinde görülen şiddetin sonuçları, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, sağlık sistemlerinin etkili çalışmasını önemli ölçüde engellemektedir."

Kadınlar bu tür durumlara maruz kalanların başında gelmektedir. Ambulans personeli en fazla risk altındaki grup olarak belirlenirken, hemşirelerin işyerlerinde şiddete maruz kalma olasılıkları bu meslekteki diğer gruplarınkine göre üç kat daha fazladır. Sağlık görevlilerinin çoğunluğu kadın olduğundan, sorunun cinsiyet boyutuyla ilgili boyutu açıkça ortadadır.

Belirlenen çerçeve ilkeler, Avrupa Komisyonu da uyumlu olarak işyerlerindeki şiddeti şöyle tanımlamaktadır: "Sağlık görevlilerinin, işe gelip gitme de dahil olmak üzere işlerle ilgili durumlarda kötüye kullanıldıkları, tehdit edildikleri ya da saldırıya uğradıkları; güvenliklerine, esenliklerine ya da sağlıklarına açık ya da örtülü tehdit oluşturan olaylar." İşyerlerindeki şiddet olgusu bütün hizmet sektörlerinde ciddi bir sorun olarak baş göstermesine rağmen, hazırlanan raporlar* sağlık çalışanlarının bu bakımdan özellikle risk altında olduklarını vurgulamaktadır:

- ABD'de, sağlık hizmetlerinde görev yapanların şiddete maruz kalma riskleri diğer hizmet sektörlerinde çalışanlara göre 16 kat daha fazladır. Bu ülkede işyerlerindeki saldırılarla ilgili şikayetlerin yarısı sağlık sektöründen gelmektedir.
- Birleşik Krallık'ta Ulusal Sağlık Hizmetleri (NHS) kapsamında görev yapan personelin %40'ı 1998 yılında tacize uğramıştır.
- Avustralya'da, sağlık görevlilerinin %67.2'si 2001 yılı içinde fiziksel ya da psikolojik şiddete maruz kalmıştır. Sağlık personelinin görev başında şiddete maruz kalması salt sanayileşmiş ülkelere özgü bir sorun değildir. Diğer ülkelerde de benzer bir durum görülmektedir. 2001 yılında görev başındayken en az bir fiziksel ya da psikolojik saldırıyla karşılaşan sağlık personelinin oranı Bulgaristan'da %75.8, Güney

Afrika'da %61, Tayland'da %54 ve Brezilya'da %46.7'dir.

- Araştırmaların ortaya koyduğu bir başka gerçek de şudur: Sağlık sektöründe psikolojik şiddet (sözlü sataşma, taciz, vb.) fiziksel şiddetten daha yaygın görülen bir durumdur ve bu tür uygulamalara maruz kalanların %40 ile %70 arasında değişen bir bölümünde önemli stres semptomları oluştuğunu belirmektedir.
- İşyerindeki şiddet, sağlık sektöründeki bütün meslek gruplarını, erkekleri, kadınları ve çalışma ortamlarını etkilemektedir. Bununla birlikte, saldırılara en fazla maruz kalanların ambulans görevlileri, hemşireler ve doktorlar olduğu belirtilmektedir. Bu arada, yoğun nüfusun yaşadığı varoşlardaki ya da suç oranının yüksek olduğu bölgelerdeki büyük hastanelerle ücra yerlerdeki sağlık kuruluşları özellikle risk altındadır.
- Bir çok ülkede bu tür olaylar ilgili makamlara bildirilmemekte ve failer kovuşturulmamaktadır. Sağlık sektöründeki işyerlerinde şiddete karşı mücadelede daha alınacak çok mesafe vardır. Başlangıç noktası, sağlık personeli ve ilgili diğer kesimler arasında bilinç ve duyarlılık düzeyini yükseltmek ve karşılıklı anlayışı yerleştirmektir.

Çerçeve ilkeler, hükümetler, işverenler, işçiler, sendikalar, meslek kuruluşları ve genel kamuoyu

olmak üzere işyerlerinde güvenliği sağlamaktan sorumlu olan bütün kesimleri desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu ilkeler, sağlık personelinin işyerlerindeki şiddet konusuna nasıl yaklaşması gerektiğine özel bir önem vermekte, bu arada ilgili bütün tarafların, tutarlı, ayrımcılık gözetmeyen ve cinsiyete duyarlı bir tarzda yapabilecekleri müdahaleler hakkında bilgi vermektedir. Müdahalelerden kastedilen, önleyici girişimlerde bulunarak riskin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve azaltılması, şiddetin etkilerini en aza indirerek bir daha yinelenmesinin önlenmesidir.

Çerçeve ilkeler, saygınlık, ayırım gözetmeme, eşit fırsat ve işbirliği temeline dayalı insan merkezli bir işyeri kültürünün geliştirilmesine öncelik tanımaktadır. Üst yönetimlerin işyerlerindeki şiddete ilişkin açık bir politika izlemeleri ve her düzeyde bilinç ve duyarlılık geliştirme çalışmaları bu kapsamda yer almaktadır.

* Cary L. Cooper ve Naomi Swanson, Sağlık sektörü işyerlerindeki şiddet – Mevcut Durum, ILO, WHO, ICN ve PSI 2002. ISBN 92-2-113237-4; Vittorio di Martino, Sağlık sektöründe işyerlerinde şiddet- Ülke araştırmaları (Brezilya, Bulgaristan, Lübnan, Portekiz, Güney Afrika, Tayland ve ayrıca Avustralya üzerine bir araştırma), Sentez rapor, ILO, WHO, ICN ve PSI 2002. ISBN 92-2-113441-5.

Productivity gains, occupational hazards run high in mining sector

Madencilik sektöründe verimlilik artışları da, mesleki tehlikeler de yüksek

7 Ekim 2002 tarihinde ILO tarafından yayınlanan bir rapora* göre maden üretimi artarken bu sektördeki istihdam azalmaktadır. Bu sektörde yalnızca son 5 yıl içinde işlerini kaybedenlerin sayısı 3 milyonu aşmıştır.

Sanayi uzmanlarının 7-11 Ekim 2002 tarihlerinde ILO Cenevre Merkezi'nde yaptıkları üçlü toplantı için hazırlanan raporda, madencilik sektöründeki istihdamın belirli bölgelerde istikrara kavuşmasına, hatta başka yerlerde artma olasılığı

olmasına karşın, bu sektördeki genel istihdam düşüşünün süreceği belirtilmektedir. Rapor, “önümüzdeki 5 ile 10 yıl arasında madencilik sektöründeki işgücünün daha da azalması muhtemeldir” uyarısını yapmaktadır.

Raporu kaleme alan ve bu alanda uzman olan Norman Jennings'e göre, “bu işkolundaki genel eğilim, beceri düzeyleri giderek artan maden işçilerinin, çok daha sermaye yoğun hale gelen bu işte daha uzun saatler çalışmaları yönündedir.”

Bir zamanlar emek yoğun olan bu sanayi bugün dünyadaki toplam işgücünün %1'ini istihdam etmektedir. Buna karşın maden üreticileri bu alanda açlık çeken piyasayı doyurmaya devam etmektedirler. Üreticiler bunu, (özellikle gelişmekte olan ülkelerde) yeni ve hayli verimli maden ocakları açarak ve halen mevcut ocaklarda da esnek üretim ve yüksek vasıflı işçi vardiyaları gibi yöntemlerle olağanüstü verim artışları sağlayarak gerçekleştirmektedirler.

Örneğin, kömür madenciliğini ele alacak olursak kömürde verimlilik son dönemde Kanada, Hindistan ve ABD'de %100, Avustralya'da ise %200 artmıştır. Kömür üretiminin beş yıllık bir dönem içinde yaklaşık %60 azaldığı Polonya'da ise, bu alandaki istihdam %70 düşmüştür. Güney Afrika'da 1985 ile 2000 yılları arasında maden üretiminin değeri %250 artarken, istihdamda %50'lik azalma olmuştur.

Küresel rekabet ve gelişen teknoloji bu sektörde ölçek ekonomisi yaratmaktadır ki, bu da geleneksel madencilik merkezlerindeki eski ocaklar üzerindeki baskıları artırmaktadır. Orta ve Doğu Avrupa ile eski Sovyetler Birliği'nde bulunan bu tür ocaklar bu baskılar sonucunda üretimi rasyonelleştirmek ya da kapanmak zorunda kalmaktadır.

Mevcut işgücü ile sektöre yeni katılacaklara gerekli becerileri kazandırmak ve böylelikle bu sanayi yeni sorunların üstesinden gelebilmesini sağlamak gibi konular üç taraflı toplantıda gündemin başına yerleşti. İşlerinden çıkartılan madencilerin eğitilmeleri ve kendilerine yeni işler bulunması önemli bir konudur. Çünkü bu insanların işe yerleştirilmeleri, özellikle madencilik bölgelerinde bulunan toplulukların kaderini doğrudan etkileyecektir. Toplantıya 43 ayrı ülkeden 70 kadar delege katıldı ve bunlar arasında maden üretiminde en başta gelen 10 ülkeden 8'inin temsilcileri de bulundu.

Madenciler ve yöneticiler, işgücünün yaşlanması, meslek sağlığı ve güvenliği (uzun vardiyalar sonucunda ortaya çıkan ve henüz yeterince değerlendirilmemiş yorgunluk ve hata gibi sonuçlar dahil) ve bu sektörde çalışan belirli kesimler arasında ürkütücü biçimde yaygınlaşan HIV/AIDS gibi sorunlarla karşı karşıyadır.

Rapor, "madencilerin, ailelerinin, toplulukların ve çalıştıkları şirketlerin, özellikle Sahra Güneyi Afrika ülkelerinde HIV/AIDS salgınından ciddi biçimde etkilendiği" uyarısında bulunmaktadır.

Rapora göre, "kimi ülkelerde, madenlerde çalışanlar arasında HIV pozitif olanların oranı, nüfusun bütününe göre daha yüksektir (örneğin Güney Afrika'da madenlerde çalışanlar arasında HIV pozitif olanların toplam maden sektörü çalışanlarına oranı %20-30 iken, genel nüfusta HIV pozitif olanların oranı %12'dir)." İşgücü yoğunluğuna bağlı olmak üzere HIV/AIDS'in madencilik şirketlerinin işgücü maliyetlerine %4-5 oranında ek yükü olmaktadır. Böyle bir sorunun üstesinden gelmenin maliyetine ve karmaşıklığına karşın rapor "Afrika'nın güneyindeki madencilik sanayiinin, enfeksiyon taşıyan işçilere ve onların yakınlarına bakım sağlanması dahil, HIV/AIDS'in tanınmasında ve buna karşı verilen mücadelede ön saflarda yer aldığı" belirtmektedir.

Birçok madenci için aşırı yorgunluk ve insan hataları, artan vardiya ve uzun çalışma saatleriyle birlikte bu meslekteki başlıca riskleri oluşturmaktadır. Günümüzde, madenlerde çalışma organizasyonu, madenlerde daha uzun süre ve sürekli çalışma, ardından gene uzun süreli istirahat biçiminde gerçekleştirilmektedir. Ancak, ILO raporuna göre, bu uygulamanın ne tür sonuçlar verdiği henüz ortaya konmamıştır.

"Vardiyalı çalışma ile madenlerdeki çalışma ortamı, bu arada gürültü, sıcaklık, toz, zorlu fiziksel çalışma ve ergonomi gibi unsurların ayrı ayrı ve birleşik etkileri daha derin araştırma yapılmasını gerektiren bir konu oluşturmaktadır. Bu tür araştırmalar, uzun ve sık vardiya sisteminin geçerli olduğu yerlerde özellikle gereklidir."

Rapor, aşırı yorgunluğun ve insan hatalarının, en başta uygun olmayan uygulamaların sonucu olarak ortaya çıktığını belirtmektedir. Özellikle doğası gereği tehlikeli bir iş olan madencilik söz konusu olduğunda, bugünkü çalışma düzeninin sağlıklı yargıda bulunma ve beceriler üzerindeki olumsuz etkisi halen düşünülen çok daha fazla olabilir.

Raporda yer alan uyarıya göre aşırı yorgunluğun çalışma performansı üzerindeki olumsuz etkisi, uyuşturucu ya da alkol bağımlılığı gibi durumlardaki kadar ağır olabilir: "alkol sınırlarını

aşan işçilere genellikle işbaşı yapıp çalışmalarını için izin verilmez. Ne var ki, 18 ya da daha uzun süredir uyumayan bir işçi de aynı belirtileri gösterdiği halde böyle bir engelle karşılaşmaz. Elverişsiz ortamlarda, kimi zaman yerin neredeyse bir mil altında, gelişmiş teknolojiye dayalı büyük ve pahalı makinelerle yürütülen kazım ve çıkarım işlemleri ve yoğun çalışma, ILO raporuna göre “işçilerin, ailelerinin, madencilik

sanayiinin ve genel olarak toplumun önünde, gelecek yıllarda da, tehdit oluşturmaya devam edecektir.”

*"Madencilik sanayiinde istihdam, çalışma saatleri ve eğitim alanında görülen eğilimler", TMMI/2002, ILO, Cenevre, 2002. ISBN 92-2-113223-4. Fiyat: 17.50 İsviçre Frangı.

**More children, fewer teachers:
New UNESCO-ILO study sees global teacher shortage
causing decline in quality education**

**Daha çok çocuk, daha az öğretmen:
UNESCO ve ILO tarafından yapılan yeni bir çalışmaya
göre dünyadaki öğretmen açığı eğitim kalitesini düşürüyor**

UNESCO ile ILO tarafından birlikte gerçekleştirilen bir çalışmaya göre, sürüp giden nüfus artışı ve çalışma koşullarının kötüleşmesi tüm dünyada öğretmen sayısını azaltmaktadır ve bu durumun eğitim standartlarında bir düşüşe yol açması muhtemeldir.

5 Ekim Dünya Öğretmenler Günü dolayısıyla basına açıklanan rapora göre 1990'lı yıllarda tüm dünyada öğrenci sayısındaki artış öğretmen sayısındaki artışı geçmiş, sonuçta kimi gelişmekte olan ülkelerde öğretmen başına 100 öğrencinin düştüğü sınıflar ortaya çıkmıştır.

Gene bu çalışmaya göre, sanayileşmiş ülkelerde çalışma koşullarının kötüleşmesi ve maaşların azalması, öğretmenlik mesleğine yönelenlerin sayısını da azaltmaktadır. Böylece öğretmen açıkları ortaya çıkmakta, yeni bilgi ve becerilere duyulan gereksinimin daha da yakıcı olduğu bir dönemde eğitimin kalitesi düşmektedir.

Öğretmenlik mesleğine ilişkin istatistikler¹ öğretmenlere ilişkin olarak bugüne dek toplanan en kapsamlı verilere dayanmaktadır. Bu veriler arasında dünyada toplam ne kadar öğretmen olduğu, bu meslektekilerin kimlerden oluştuğu, hangi koşullarda çalıştıkları, ne tür eğitim aldıkları ve hükümetlerinin kendilerine ne ölçüde yatırım yaptığı gibi başlıklar da yer almaktadır.

Çalışma, öğretmenlerin statüsü ile eğitimin kalitesi arasında doğrudan bir bağlantı kurmaktadır: Öğretmenlerin istihdam koşullarının görece iyi olduğu yerlerde eğitime de yüksek öncelik tanınmakta ve eğitimin kalitesi yükselmektedir.

Eldeki verilere göre, daha fazla öğretmene gereksinim duyan, bu arada dünyadaki toplam 59 milyon öğretmenin yaşayıp çalıştığı gelişmekte olan bölgelerde bu alanda olumlu birtakım çabalara girişilmiştir. Bu ülkelerde ilkökul öğretmenlerinin sayısı 1990 ile 1995 yılları arasında ortalama %9 artmıştır. Ne var ki, gene eldeki verilere göre, buralarda ilkökul çağındaki çocuk sayısı da aynı oranda artmıştır.

Orta öğretim söz konusu olduğunda ise, gelişmekte olan ülkelerde bu kademedeki görev yapan öğretmen sayısı orta öğrenim çağı nüfusuna göre önemli ölçüde daha hızlı artmıştır (ilki %14.3, diğeri %6). Buna karşılık en az gelişmiş ülkelerde aradaki fark çok daha azdır (sırasıyla %16.4 ve %13.9). Ancak rapora göre unutulmaması gereken bir nokta daha vardır ki o da şudur: Bu ülkelerde ortaokul çağındaki çocukların hemen hemen yarısı (228 milyon) okul dışındadır. Dolayısıyla, bu çocuklar okula başladıklarında öğretmen ihtiyacı da büyük ölçüde artacaktır.

En az gelişmiş ülkelerde ilkokullardaki öğrenci sayısının öğretmen sayısına oranı, gelişmekte olan ülkelerdeki oranın üç katıdır. Örneğin, Benin, Orta Afrika Cumhuriyeti, Çad, Kongo, Gabon, Malavi, Mali, Mozambik ve Senegal gibi ülkelerde genel nüfus içinde bir öğretmene ortalama 50 öğrenci düşmektedir ve bu sayının 70'e kadar çıktığı örnekler de vardır. Bunlar, sınıf büyüklüklerinden ayrı tutulması gereken ulusal ortalamalardır. Rapora göre 70'e 1 gibi bir ortalama, 100 kişiden fazla öğrencili sınıfların hiç de az olmadığını göstermektedir. Durumu daha iyi görebilmek için bu ortalama ile OECD ülkelerindeki durum karşılaştırılabilir. OECD ülkelerinde her öğretmene ortalama 16 öğrenci düşmektedir. Bu arada örneğin Danimarka'da bu oran bire 10.6, Macaristan'da bire 10.9, İtalya'da 11.3, Lüksemburg'da 12.5 ve Norveç'te de 12.6'dır.

Gelişmekte olan ülkelerdeki öğretmenler genellikle çok genç ve deneyimsizdir. Bu ülkelerden birçoğunda öğretmenlerin %30'u 30 yaşın altındadır. Endonezya'da 30 yaşından genç olan öğretmenler, bütün ilkokul öğretmenlerinin %52'sini oluşturmaktadır. Görev yapan bütün öğretmenler bu alanda kendi ulusal eğitim sistemlerine göre öğretmenlik belgesine sahip olsalar bile, bunun standartları ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Örneğin en az gelişmiş ülkelerin çoğunda ilkokul öğretmenlerinin çoğunluğu ancak ortaokul düzeyinde eğitime sahiptir ve aralarında hiç mesleki eğitim görmeyenler de vardır. Bu durum, Uganda'daki öğretmenlerin %50'si, Togo'dakilerin %40'ı ve Cape Verde'dekilerin de yaklaşık %35'i için geçerlidir.

Raporda belirtildiğine göre kadın öğretmenlerin sayısı 1990'lı yıllar boyunca artmıştır. Ancak gene de kadın öğretmenlerin oranı Sahra Güneyi Afrika ve Güney Asya'daki birçok ülkede %50'nin altındadır. Oysa bu ülkeler, okullarda kadın öğretmenler olması halinde daha fazla sayıda kız çocuğun okula gitmesi muhtemel olan ülkelerdir. Ayrıca okul yönetimlerinde kadınların çok ciddi ölçüde eksik temsil edildiklerini unutmamak gerekir. Bu da kadınlara sınır konulmasının eğitimde hala geçerliliğini koruduğunu göstermektedir.

Bu alanda gelişmiş ülkeleri de zorlu bir gelecek beklemektedir. Öğretmen kadroları yaşlanmaktadır ve hükümetler bu mesleğe gençleri çekebilmek için çaba göstermektedir. Örneğin Almanya ve İsveç'te ilkokul öğretmenlerinin %70'i 40 yaşın üzerindedir. Dolayısıyla, bu öğretmenler kendi başlangıç eğitimlerini bundan 15-20 yıl kadar önce görmüşlerdir. Oysa, öğrencilerin gereksinim duydukları bilgiler ve beceriler o günden bu yana büyük değişiklikler göstermiştir. Rapor hizmet içi eğitimin birçok ülkede uygulandığını belirtmekte, ancak bu eğitimin ne denli kaliteli ve uygun olduğu konusunda soru işaretleri bulunduğunu eklemektedir.

Yapılan araştırmalara göre öğretmenlere düşük ücretler ödenmesi bu mesleğe ilgiyi azaltan bir etmen olabilir. Örneğin OECD ülkelerinde meslekte 15 yıllık hizmeti olan bir öğretmen yılda ortalama 27,525 ABD doları kazanmaktadır (bu gelirin en düşük olduğu yer 8,252 dolar ile Macaristan, en yüksek olduğu yer de 43,627 dolar ile İsviçre'dir). Rapora göre bu gelir, diğer alanlarda aynı vasıflara sahip olarak çalışanların kazandıklarından önemli ölçüde daha azdır. Ancak bu bile gelişmekte olan ülkelerdeki öğretmenlerin kazandıklarından kat kat fazladır. Bu ülkelerde öğretmen maaşları 1990'lı yıllar boyunca sürekli düşüş göstermiştir. Endonezya'da 15 yıllık bir öğretmen yılda ortalama 2,938 dolar kazanmaktadır. Peru'da ise meslekteki deneyimleri ve hangi kademedeki eğitime verdiklerinden bağımsız olarak bütün öğretmenlerin yıllık ortalama kazancı 4,700 doların biraz üzerindedir.

Rapor, eğitim sistemlerinin etkinliğini azamiye çıkarmak için hükümetler tarafından girişilen çabalara da yer vermektedir. Örneğin Peru'da öğretmenlerin düşük ücretleri, yılda toplam 648 ders saati gibi görece hafif bir ders yüküyle telafi edilmeye çalışılmaktadır. Filipinler'de ise öğretmenler daha fazla kazanmakta (yılda yaklaşık 10,640 dolar), ancak yılda ortalama 1,176 saat ders vermekte ve 50 kişiden fazla öğrencisi olan sınıflarda görev yapmaktadır.

Bu öğeleri birbiriyle bağdaştırmak, özellikle yoksul ülkeler söz konusu olduğunda hiç kuşkusuz karmaşık bir iştir. Gene de, dengenin iyi sağlanması bir öğretim kadrosunun oluşturulup görevde tutulması açısından hayati önemdedir.

UNESCO ve ILO 1966 yılında Öğretmenlerin Statüsüyle İlgili Tavsiye Kararı almıştır. Bu karar öğretmenlerin eğitimdeki kilit rolünün altını çizmekte, bu nedenle öğretmenlerin maaşlarının ve çalışma koşullarının bu mesleğin toplum açısından taşıdığı önemi yansıtması gerektiğini belirtmektedir.

UNESCO Eğitim Bölümü Müdür Yardımcısı John Daniel'e göre, "Tavsiye Kararı geçerliliğini bugün de korumaktadır. Bugün her yerde tanık olduğumuz öğretmen açığı olgusunun çeşitli nedenleri vardır. Ancak hepsinde görülen ortak bir nedenden söz etmek gerekirse, bu da birçok ülkede öğretmenlerin statüsünün gerilemesi ve çalışma koşullarının kötüleşmesidir. Sonuçta vasıflı öğretmenlerin meslekten ayrılıp başka işlere girdiklerini görüyoruz. Bu mesleğe girebilecek olanlar da, öğretmenliğe en son yapılacak iş gözüyle bakmaktadır."

ILO Sosyal Diyalog Genel Direktörü Sally Paxton'un görüşleri ise şöyledir: "Bugün gördüklerimiz, küresel eğitim sisteminin üzerine çökmekte olan krizin ilk işaretleridir. Nüfus değişiklikleri ile bilgi ve beceri gereksinimlerinde meydana gelen değişiklikler gerek okullardan gerekse öğrencilerden yeni şeyler talep ederken, hükümetlerin ve eğitim alanında birlikte çalıştıkları kuruluşların zaman kaybetmeden öğretmenler ve sendikalarıyla anlamlı bir diyaloga girmeleri, öğretmenlerin durumunu iyileştirecek yolları birlikte bulmaları gerekmektedir."

1 Öğretmenlik Mesleğinin İstatistik Profili'nin bilgileri çeşitli kaynaklardan derlenmiştir. Bunlar arasında Avrupa Eğitim Enformasyon Ağı (Eurydice), ILO, OECD, UNESCO Uluslararası Eğitim Bürosu (IBE) ve onun İstatistik Enstitüsü (UIS) de bulunmaktadır. UIS tüm dünyadaki öğretmen açığını nicel olarak veren kapsamlı bir rapor hazırlamaktadır ve bu rapor gelecek yıl başında yayınlanacaktır. Daha fazla bilgi için UIS'in aşağıdaki adresine başvurulabilir:
<http://www.uis.unesco.org>

* * * * *

Daha fazla bilgi için başvurulabilecek adresler:

*Sue Williams, UNESCO Bureau of Public Information,
Editorial Section
Tel: +3314/568-1706,
E-posta: s.williams@unesco.org*

*Thomas W. Netter, ILO Department of Communication,
Chief Media Programmes Section
Tel: +4122/799-7973,
E-posta: netter@ilo.org*

Bu konuda "B-roll" edinmek için:

*Carol Darmouni
Tel: +3314/568-1738/5481,
E-posta: c.darmouni@unesco.org*

Dünya Öğretmenler günü konusunda daha fazla bilgi için:

<http://www.unesco.org/education>

Machinery/electronics sector needs a shift from vocational training to lifelong learning, says ILO

***Despite recently announced job cuts, employment growth
over the past 5 years has been substantial***

ILO'ya göre Makine/Elektronik sektörünün mesleki eğitimden yaşam boyu öğrenme düzlemine geçmesi gerekiyor Son dönemde işlerin azaldığına ilişkin olarak yapılan açıklamalara karşın sektördeki istihdam son 5 yılda önemli ölçüde arttı

Makine ve elektrik mühendisliği sanayilerinde (MES) son dönemde meydana gelen gelişmeler, bu sanayilerde salt mesleki eğitimden yaşam boyu öğrenime geçilmesi gerektiğini göstermektedir. Sanayi uzmanlarının 23 Eylül 2002'de başlayan 5

günlük toplantısından önce yayınlanan bir ILO raporuna¹ göre, böyle bir yönelim sözü edilen kolların büyüme ve istihdam yaratma gücünün korunması açısından gereklidir.

Mart 2002’de bu dallarda 600 bin kadar işe son verileceği yolundaki tahminin açıklanmasına karşın, makine/elektronik sektöründe son 5 yıl içinde önemli bir istihdam artışı görülmüştür. 1995 ile 2001 yılları arasında birçok şirkette %100 ile 500 arasında değişen istihdam artışı görülmüştür.

Hazırlanan rapora göre, araştırmaya konu olan ülkeler arasında istihdamla ilgili en büyük görevle karşı karşıya olan ülke Çin’dir. Çin’de MES sanayilerinde gerçekleştirilen sınai yeniden yapılanma sonucunda 1997 ile 1998 yıllarında mevcut işlerin yaklaşık %40’ı kaybolmuştur. Çin’in Dünya Ticaret Örgütü’ne (DTÖ) üye olması da, bir yandan ülkenin ihracat olanaklarını artırırken diğer yandan da ülke piyasalarını rekabete daha fazla açacaktır.

Japonya’da değişen istihdam uygulamaları işgücü piyasasının daha da esnekleşmesi, işçilerin daha sık iş değiştirmeleri ve bu arada yeni beceriler edinmeleri gibi sonuçlar verebilir.

Rapor, günümüzde hangi şirketlerin kendi çalışanlarının eğitim ihtiyaçlarına yönelik girişimlerde bulunduğu konusunda bilgiler vermektedir. Büyük şirketlerinden birçoğunun işyeri üniversiteleri ya da eğitim merkezleri bulunmaktadır ve bunlar çoğunlukla uzaktan öğrenimle kaynaştırılarak faaliyet göstermektedir. Kimi üniversiteler talep itkili eğitim ihtiyaçlarına yanıt verebilmek amacıyla işletmelere uzanmaktadır. Öğretme ve öğrenme en iyi, belirli bir işletmeye mümkün olan en yakın mesafede gerçekleşebileceğinden, bir dizi üniversite ve yüksek okul kendi öğretim görevlilerini işletmelere göndererek buralarda ihtiyaca uygun eğitimler vermelerini sağlamaktadır.

Yüksek performans ya da alternatif iş uygulamaları giderek yaygınlaşmaktadır. Bu alanda iyi bilinen yenilikler arasında 360 derece değerlendirme² ve kişisel gelişim planları gibi yöntemler de bulunmaktadır. Bu uygulamalar, iş rotasyonu, performansla göre ücret ve kendi kendini yönlendiren çalışma ekipleri gibi daha geleneksel yöntemlerle kaynaştırılabilir ve böylece çalışanın kişiliğini geliştirmenin ötesinde firmanın verimliliğini de artıran bir ortam yaratılabilir.

Bilgisayar çipleri teknolojik yenilikler sonucunda kapasitelerini her 18 ayda bir ikiye katlasalar bile

bilgi eskisine göre daha büyük bir hızla eskimektedir. Meslekten mühendis olanlar beş yılla sınırlı sertifikasyondan söz ederlerken, kimi şirketler 2 yıl için geçerli ya da her üç ayda bir yenilenmeye tabi online sertifikasyon önermektedir.

Rapora göre, son dönemdeki pek çok girişim toplu sözleşmelerin sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Sendikalar artık işçilerin tek tek firmalar ya da sanayi kolu düzeyindeki toplu sözleşmeler çerçevesinde istihdam olunabilirliğini öne çıkartan yeniden eğitim ve sürekli eğitim programlarına daha fazla önem vermektedirler. Bu tür programlara katılan ve sonra işten çıkartılanlar, katılmayanlara göre daha kısa sürede ve daha yüksek ücretle yeni işler bulabilmektedirler.

Küçük ve orta büyüklükteki şirketler, ABD örneğinde de görüldüğü gibi sürekli eğitim sağlayacak kaynaklardan genellikle yoksundurlar. Bu durum, sonuçta bir tür şirketleşme ile sonuçlanmıştır. Burada, çıraklardan oluşan bir grubun resmen işvereni durumundaki kişi çıraklarını çeşitli kuruluşlarda rotasyon usulüne göre çalıştırmaktadır. Bu tür uygulamalar sayesinde küçük firmalar mesleki eğitime başka koşullarda mümkün olmayacak ölçülerde katılabilmektedir.

MES sanayilerinin büyük bölümü görece az sayıda ülkede toplanmıştır. Makine takım üretiminin üçte ikisi dört ülkede (Japonya, Almanya, ABD ve İtalya) gerçekleşmektedir ve bu alanda en üst sırada yer alan 10 ülke dünyadaki toplam üretim ve ihracatta %90 pay sahibidir. Başta ABD ve Japonya olmak üzere 10 ülke dünyadaki enformasyon ve iletişim teknolojisi (EİT) donanımının %80’ini üretmektedir.

Dünyada ihraç konusu olan büro ve telekomünikasyon donanımının (BTD) %85’inin kaynağı yalnızca 15 ülkedir ve gelişmekte olan ülkelerin bu ihracattaki payı %47’dir. Gelişmekte olan ülkelerin ihraç ettikleri bu BTD ürünlerinin çoğu ihracat bölgelerinde üretilmekte ve bunlar söz konusu ülkelerin toplam ihracat hacminin %50’sinden fazlasını oluşturmaktadır.

¹ *Lifelong Learning in the Mechanical and Electrical Engineering Industries*. Makine ve Elektrik Mühendisliği Sanayilerinde Yaşam Boyu Öğrenimle ilgili üç Tarafı Toplantıya sunulan tartışma raporu, Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre 2002. ISBN 92-2-113211-0. Fiyat: 20 İsviçre Frangı.

“Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılmasına Yönelik Zamana Bağlı Program Geliştirilmesi” çerçevesinde ülkenin yedi bölgesindeki danışma toplantıları paralelinde, bu arada ilgili tarafların katıldıkları ülke ölçeğinde bir toplantıda gerçekleştirildi. Bu toplantı, pamuk tarımındaki çocuk işçiliği, Türkiye’de çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri olarak değerlendirilirken aşağıdaki gerekçelere dayandırıldı:

1. Çocukların, özellikle fiziksel gelişme ve eğitimleriyle ilgili risklere daha fazla maruz kalmaları; uzun çalışma saatleri, zor çalışma koşulları, beslenme ve barınma yetersizlikleri, sağlıkla ilgili riskler ve eğitimden geri kalma.
2. Tarım işçilerinin iş kanunu hükümleri dışında kalmaları.
3. Mevsimlik tarım işlerinde çalışan çocukların sorunlarına, bu sorunların niteliğine ve boyutlarına ilişkin verilerin, bu alanda bir politika geliştirme ve harekete geçme açısından yetersiz kalması.

Dolayısıyla, araştırmanın genel amacı, mevsimlik pamuk işçiliği yapan çocuklar hakkında nicel verilerin derlenmesidir. Araştırma, daha somut olarak şu hedeflere yönelecektir:

- (a) Pamuk tarımında çocuk işçiliğinin niteliği, özellikleri ve buna yol açan nedenler konusunda bilgi toplanması; çalışma koşullarının belirlenmesi ve bu koşulların çalışan çocukların sağlığı, eğitimi ve normal gelişimi üzerindeki etkileri. Çalışan çocuklar ve aileleri ile ilgili daha geniş kapsamlı bilgi edinmek amacıyla bir çok değişken araştırma kapsamına alınmıştır. Bunlar:

Demografik ve sosyo-ekonomik özellikler: eğitim durumu (okullaşma ve okul devamlılığı), çalışma saatleri, elde edilen gelir, yaşam ve çalışma koşullarına ilişkin diğer özellikler,

- Çocuk işçi kullanan sektörlerin (formel ve enformel sektörler) ve işverenlerin özellikleri.
- Çocukların göçle ilgili durumları; çalışmanın çocukların/ailelerinin olağan yerleşimlerini etkileyip etkilemediği.
- Çocukların nerelerde, ne kadar süredir

Within the framework of the “Development of a time-bound programme for the elimination of worst forms of child labour in Turkey” consultative meetings in seven regions of the country and a stakeholders meeting was held at the national level. During this meeting child labour in “seasonal agricultural work” in cotton was identified as one of the worst form of child labour in Turkey. This was mainly due to:

1. High vulnerability of children to physical and development and educational risk; specifically, long working hours, hard working conditions, lack of nutrition and proper housing, health risks and lack of schooling.
2. The exclusion of agricultural work from labour law protection
3. Existing data on the problems of working children in seasonal agricultural work is inadequate on the nature and magnitude of the problem for policy and action.

The overall objectives of the Survey are to generate quantitative data on child labour in seasonal agricultural work in cotton. Specifically, the Survey will aim to achieve the following:

- (a) To collect information on the character, nature, and reasons for child labour in cotton, and to determine the conditions of work and their effects on the health, education and normal development of the working child. Many child labour variables will be incorporated in the survey to learn about the different aspects of working children and their families, including:

Demographic and socio-economic characteristics: levels of education (enrolment and attendance), hours of work, earnings and other working and living conditions;

- Characteristics of the sectors (including formal and informal sectors) and employers that use child labour.
- The migration status of the children, whether involvement in work has affected the residence of the child/family.
- Where and how long the children have been

çalıştıkları; çocukları çalışmaya ya da ailelerini onları çalıştırmaya yönelten etmenler.

- Çocukların karşılaştıkları riskler konusunda ana-babanın tutumu ve bilgi düzeyi.
 - Çocukların karşılaştıkları riskler konusunda işverenlerin tutumu ve bilgi düzeyi.
- (b) Öncelikli grupların ve örüntülerin belirlenmesi, çalışma koşullarıyla bu koşulların çalışan çocuklar üzerindeki etkilerinin analizi yoluyla çocuk işçileri konu alan kapsamlı bir analizin hazırlıklarının yapılması. Bu çalışmalardan amaçlanan, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik politikalar ve eylem programları için gerekli girdilerin sağlanmasıdır.
- (c) Pamuk tarımında çocuk işçiliğiyle ilgili kapsamlı bir raporun hazırlanarak Hükümet kuruluşlarına, işçi ve işveren kuruluşlarına, HDK'lara ve genel kamuoyuna sunulması. Bu rapor, istatistik bulguları ve derinlikli analizleri genel başlıklar halinde kapsayacak, dolayısıyla bu uygulamaya karşı kalıcı bir kampanyanın sürdürülebilmesi için gerekli bilgileri ortaya koyacaktır.

working and the factors that lead children to work or families to put children to work.

- Parental attitude and knowledge level regarding risks children face.
- Employer's attitude and knowledge level regarding risks children face.

(b) To prepare for a comprehensive analysis of working children through identification of priority groups, patterns and the analysis of working conditions and their effects on working children. These should provide inputs towards developing policies and action programmes for the elimination of child labour.

(c) To produce, present and disseminate to the Government, employers, and workers organisations, NGOs and the general public, a comprehensive Report on Child Labour in Cotton giving the highlights of the statistical findings and results of the in-depth analysis, thereby enhancing the knowledge and understanding required to promote a sustainable campaign against the practice.



Türkiye, Arap Ülkeleri ve Doğu Avrupa ülkelerindeki IPEC yöneticileri ve proje partnerlerine yönelik toplumsal cinsiyet konulu eğitim programı İzmir'de gerçekleştirildi.

Eğitim çalışmanın konusu, çocuk işçiliğiyle ilgili konulara toplumsal cinsiyet perspektifinden yaklaşılmasının önemi ve bu önemin ortaya konmasıydı. 31 Ekim - 1 Kasım 2002 tarihlerinde İzmir'de gerçekleştirilen eğitim çalışmasına, IPEC - Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirmesi Uluslararası Programını yürüten ülkelerden (Mısır, Ürdün, Lübnan, Yemen, Arnavutluk, Romanya, Rusya, Ukrayna ve Türkiye) temsilciler katıldı. IPEC merkezinden Politika Geliştirme ve Tanıtım Bölümü Direktörü **Alice Ouedraogo** ve ILO Türkiye Temsilcisi Gülay Aslantepe de toplantıda hazır bulunanlar arasındaydı.

Toplantıya katılanlar, IPEC çerçevesinde yürütülen "İzmir'de çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılması için çok yönlü program" kapsamında oluşturulan Sosyal Destek Merkezini

Gender Training for IPEC and partners in Turkey, Arab States and Eastern Europe was held in İzmir.

The importance of approaching child labour issues with a gender perspective was the aim of a training workshop for staff and partners of the InFocus Programme on Child Labour (IPEC) who are based in Egypt, Jordan, Lebanon, Yemen, Albania, Romania, Russia, Ukraine and Turkey. The training was held in Izmir, Turkey from 31 October to 1 November 2002. The Director for Policy Development and Advocacy, Ms. **Alice Ouedraogo** from IPEC HQ and the Director of ILO Ankara Office, Ms. Gülay Aslantepe were also present at the workshop.

The participants paid a visit to the Social Support Unit established within the framework of the IPEC Action Programme entitled "Integrated programme for the elimination of worst forms of child labour in

de ziyaret ettiler. Söz konusu Merkez, İzmir'deki tekstil, araba tamiri ve ayakkabıcılık sektörlerinde çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak belirli bir alanı hedef alan, çok yönlü ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım geliştirmektedir.

Eğiticiler ve yardımcılar ile birlikte gerçekleştirilen eğitim çalışmalarında ele alınan başlıklar arasında toplumsal cinsiyetle ilgili kavramlar ve kuramsal yaklaşımlar, çözümleme ve uygulama örnekleri, kalkınmada cinsiyet eşitliği, bu alanlardaki planlama ve izleme çalışmaları yer almaktaydı. Tartışmaların odaklandığı konular ise genellikle şu başlıklarda toplanıyordu: Çocuk işçiliği konusuna yaklaşımda toplumsal cinsiyetin önemi; toplumsal cinsiyet konularının genel olarak nasıl ele alındığı; bu konuların çeşitli kuruluşlar bünyesinde pratik araçlarla nasıl yaşama geçirilebileceği; IPEC yöneticilerinin ve katılımcılarının bu konuyu kendi çalışmalarına hangi yollardan katıp vurgulayabilecekleri.

Toplantıya katılanlar, toplumsal cinsiyet ve çocuk işçiliği konusunda Arap Devletlerini, Doğu Avrupa'yı ve Türkiye'yi kapsayacak bir iletişim ağı oluşturulması ve IPEC ile ortaklarının bu konuyu kendi çalışmalarına katma kapasitelerinin artırılması için çaba gösterilmesi konusunda belirli bir görüş birliğine varmışlardır.

İzmir" which involves an area based integrated and gender sensitized approach for the elimination of the worst forms of child labour for boys and girls from the textile, auto-repair and footwear sectors.

Sessions with facilitators and trainers covered gender concepts and theory, gender analysis and practice, gender equality in development, and gender planning and monitoring. Discussions also focused on why gender is an important issue when addressing child labour, how gender issues have been dealt with, how gender issues can be implemented with practical tools and monitored including within organizations, and how IPEC staff and partners can strengthen their networking and mainstream gender into their work.

Participants agreed to create a network on gender and child labour in the Arab States, Eastern Europe and in Turkey and to work to further build the gender mainstreaming capacity of IPEC and partners.



IPEC Ortaklarından Haberler

- St. Petersburg Belediye Meclisi üyeleri, çocukların çeşitli sokak işlerinde çalışmalarına karşı yürütülen çalışmalarda Türkiye'nin edindiği deneyimle ilgili bilgi toplamak amacıyla IPEC Eylem Programının uygulandığı alanları ziyaret ettiler. IPEC'in Rusya'daki Ulusal Program Yöneticisi **Alexei Boukharov** başkanlığındaki heyet 9-13 Ekim 2002 tarihlerinde Ankara, Adapazarı, Yalova, Gölcük ve İstanbul'daki sokakta çalışan çocuk merkezlerini ziyaret etti.
- 29 Kasım 2002 tarihinde İstanbul'da çocuk işçilerin ailelerini, öğretmenleri ve ilkökul müdürlerini kapsayan bir bilinç ve duyarlılık geliştirme çalışması gerçekleştirildi. Bu çalışma, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulanan "çalışan çocukların okullaşmalarının,

News from IPEC Partners

- St. Petersburg City Hall Officials visited IPEC Action Programme Sites to study the Turkish experience of combating child labour among children working on street trades. IPEC National Programme Manager of Russia, Mr. **Alexei Boukharov** headed the group while visiting the working street children centers in Ankara, Adapazarı, Yalova, Gölcük and İstanbul between 9 and 13 October 2002.
- An awareness raising activity for the families of child labourers and teachers and directors of primary schools was held in İstanbul on 29 November 2002 within the framework of IPEC Action Programme entitled, "Increasing the attendance, retention and performance rates of

okul devamlılıklarının ve okul başarılarının artırılması” başlıklı IPEC Eylem Programı çerçevesinde düzenlendi.

- “İzmir’de çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik çok yönlü program” çerçevesindeki Yönlendirme Kurulu toplantısı 17 Ekim 2002 tarihinde yapıldı. Temel konusu çocuk işçilerin ailelerine yönelik iş güvenceli kursların etkili biçimde uygulanması olan toplantıya, İzmir Vali Yardımcısı **Selçuk Botsalı**; yöredeki milli eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik kuruluşlarının yöneticileri ile birlikte çeşitli yerel ve ulusal HDK’ların temsilcileri de katılmıştır.

working children,” implemented by the Ministry of National Education.

- The project Steering Committee meeting of “integrated programme for the elimination of worst forms of child labour in İzmir” was held on 17 October 2002 with the participation of İzmir Deputy Governor, Mr. Selçuk Botsalı and local directors of education, health and social services and representatives of several local and national NGOs. The main subject of the meeting was the effective implementation of employment guaranteed courses for the families of child labourers.

New ILO Publications

Yeni ILO Yayınları (İngilizce)

Corporate Success Through People Making International Labour Standards Work For You

*(Şirketlerde İnsanı Başa Almayla Gelen Başarı:
Uluslararası Çalışma Standartları ve Şirketler)*

Nikolai Rogovsky ve Emily Sims
129 sayfa
ISBN 92-2-112718-4

Günümüzün küresel ekonomisinde, şirket yönetim ilkelerinin soyut bir vizyon olmaktan çıkartılıp gerçekliğe dönüştürülmesi söz konusu olduğunda ön safta görülenler şirket yöneticileridir. Uluslararası Çalışma Standartları (UÇS), yöneticilerin şirket politikalarını ve uygulamalarını üzerine inşa edecekleri güçlü ve etkili araçlar olabilir. UÇS’nin temel ilkelerinden biri, işçilerin katlanılacak bir maliyet değil yatırım yapılacak bir varlık olarak görülmeledir. Bu kitap, söz konusu standartların fiilen uygulanması halinde bir şirketin insanları en başa koyarak kendi rekabet gücünü artırabileceğinin ikna edici örneklerini sunmaktadır.

Kitap, bu konuda tüm dünyadaki irili ufaklı şirketlerden somut durum örnekleri vermektedir. Bu örneklerde, UÇS’nin benimsenmesi çalışma yaşamındaki uygulamaları dönüştürmüştür. Verilen somut örnekler, işe alma ve çalıştırma, çalışanların

katılımı ve işçi-işveren ilişkileri, çalışanların sağlık ve güvenliği gibi konularda UÇS’nin benimsenmesinin ticari kuruluşlara ne gibi katkılar sağladığını göstermektedir. Buna göre, söz konusu uygulamalar bir yandan sağlıklı ve olumlu bir çalışma ortamı yaratılmasına katkıda bulunurken diğer yandan da işgücü maliyetlerinin azaltılmasına ve verimliliğin artırılmasına yardımcı olmaktadır.

Küresel ekonomi, bilgisayar iletişimiyle işe alma, işgücünün yaşlanması ve işyerlerindeki HIV/AIDS tehdidi gibi güncel konuları da ele alın bu çalışma, kuruluşlarının temel ilkelerini kollayarak çalışanlarına nasıl saygılı davranabileceklerini öğrenmek isteyen şirket yöneticileri için yararlı bir kaynaktır. Kitap, herhangi bir şirkette UÇS’nin uygulanmasının salt insani bir tutum olmanın ötesinde ticari başarıya da katkıda bulunacağını göstermektedir.

Management Consulting: A guide to the profession. Fourth edition

*(Yönetim Danışmanlığı: Meslek için bir Rehber
Dördüncü basım)*

Editör: Milan Kubr
1000 sayfa
ISBN 92-2-109519-3

Bu ILO rehberi, danışmanlık mesleği ile ilgili kapsamlı bir sunuş niteliği taşımaktadır. Ele alınan başlıklar arasında mesleğin niteliği, standartları, müdahale yöntemleri, davranış kuralları, güncel gelişmeler ve geleceğe ilişkin perspektifler yer almaktadır.

Günümüzün enformasyon ve bilgiye dayalı ekonomisi danışmanların karşısına sürekli olarak yeni fırsatlar ve görevler çıkarmaktadır. Bu konumdaki danışmanların, karmaşık ve hızla değişen koşullara ayak uydurabilmeleri, hizmet sundukları kesimlerin giderek karmaşıklaşan taleplerine yanıt verebilmeleri gerekmektedir. Çalışmanın bu yeni basımı bu gelişme ve değişimleri yetkin biçimde yansıtıp ele almaktadır.

Hayli kapsamlı ve aynı zamanda pratik özellikler taşıyan bu yeni basımın özelliklerinden bazıları aşağıda belirtilmektedir:

- İş yaşamında e-mail danışmanlığı konusunda gereksinimlere yanıt veren güncel bilgiler
- Ticari kuruluşların toplumsal rolleri ve sorumluluklarına ilişkin güncel tartışmalar
- Şirketlerin dönüşümü ve yenilenmesi konusunda yararlı tavsiyeler
- Toplam kalite yönetimi konusunda benimsenebilecek uygun yaklaşımlar
- Bilgi yönetimi ve bilgi yönetiminin bizzat danışmanlar tarafından kullanılması konusunda açılımlar
- Kamu yönetimi konusunda temel bilgiler
- Fikri mülkiyet haklarının temel öğeleri
- Temel kavramların açıklanmasına yönelik anahtar listeler, diyagramlar ve örnekler.

Social Re-insurance

A new approach to sustain community health financing

(Sosyal Reasürans

Halk sağlığı hizmetlerinin finansmanına yeni bir yaklaşım)

Editörler: David. M. Dror ve Alexander S. Preker

400 sayfa

ISBN 92-2-112711-7

Bu kapsamlı çalışma, ülkelerin, mikro-sigorta ilkeleri doğrultusunda geliştirilen topluluk temeline dayalı finansman sistemlerindeki yetersizlikleri

gidermek amacıyla başvurabilecekleri stratejileri ve kamu politikalarını ele almaktadır. Burada reasürans, risk havuzunu geniş tutma ve riskleri tek başına herhangi bir sigorta sisteminin yapabileceğinden daha geniş nüfus kesimlerine yayma amacıyla kullanılabilir bir mekanizma olarak öne çıkarılmaktadır.

Çalışmada yer verilen diğer önlemler ise şunlardır:

- Harcamalardaki dalgalanmalara karşı gerekli sigorta prim miktarının belirlenmesinde kullanılabilir temel verilerin geliştirilmesi
- Düşük gelir grubundaki insanların sigorta primlerinin karşılanmasında başvurulabilecek sübvansiyonlar
- Harcamalardaki dalgalanmaları sınırlandırmaya yönelik etkili önlem ve teknikler
- Teknik destek sağlanması
- Formel nitelikteki finansman ve hizmet sunum ağlarıyla ilişki kurulması ve bu ilişkilerin güçlendirilmesi.

Çalışma, yoksul kesimlerin korunmasına ve bu kesimlerin sağlık hizmetlerine erişiminin sağlanmasına yönelik çabalarda topluluk temeline dayalı finansman kapsamındaki bu girişimlerin önemli bir ilk adım olarak nasıl işlev görebileceğini örnekleriyle sergilemektedir.

Bu yayınlar ILO Ankara Enformasyon Merkezi kanalıyla satın alınabilir. ILO'nun satıştaki diğer yayınları incelemek için

www.ilo.org/public/english/support/publ/books.htm adresini ziyaret edebilirsiniz.

***ILO Ankara Enformasyon Merkezi
Pazartesi ile Perşembe günleri arası***

14:00 – 17:00

ve Cuma günü

09:30-12:30

saatlerinde açıktır.

***ILO yayınları ve iş hayatı ile ilgili
çeşitli yayınlar hizmetinize sunulmuştur
ve ödünç alınabilir.***

Adres: Ferit Recai Ertuğrul Cad. No. 4, 06450 Oran – ANKARA

Telefon: (312) 491 9890 • Faks: (312) 491 9945 • e-posta: ankara@ilo.org

Aralık 2002