EUCOBA

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE
TOPLU PAZARLIK AĞI

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE ÇALIŞMA
KOŞULLARININ SON ON YILLIK GELİŞİMİ

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

Tünel Yolu Cad. No.2, 81110 Bostancı-İSTANBUL
Tel: (0216) 380 8590 Faks: (0216) 373 6502
http://birlesikmetal.org

Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş
Baskı: Özdemir Matbaası
No: 15 / 2001

SUNUŞ

Değerli okuyucular,

Üyelerimizi, çalışma yaşamı konusunda akademik uğraşlar içinde olan öğretim üyelerimizi ve ülkemiz metal sanayiinin sosyal taraflarını dünyadaki ekonomik gelişmelerin yanısıra, çalışma yaşamı ve sosyal standartlar konularında da düzenli olarak bilgilendirmeyi ilke edinmiş olan **Birleşik Metal İşçileri Sendikası** olarak, üyesi **bulunduğumuz Avrupa Metal Sendikaları Federasyonu** EMF'nin çabalarıyla hazırlanmış olan bu çalışmayı sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz.

Çalışma iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, tüm EMF üyelerinin ortaklaştığı "**Avrupa Birliği Ülkelerinde Bir Toplu Pazarlık Ağının Oluşturulması**" hedefinden yola çıkılarak, öncelikle tek tek her bir Avrupa Birliği üye ülkesindeki toplu pazarlık sistemleri analiz edilmekte, ardından da benzerlikler ve farklılıklar tespit edilmektedir. 1999 yılı Aralık ayında toplanan AB-Helsinki Zirvesi'nde alınan karar sonucu -farklı bir statü ile de olsa- AB, Aday ülkeleri listesine dahil edilen ülkemizde, başta sosyal standartlar olmak üzere pek çok konuda örnek alınan Avrupa Birliği'nin emekçiler açısından henüz gerçek anlamda bir "**Birlik**" olamadığını değişik bir perspektiften bir kez daha gözler önüne seren bu bölümde, metal sendikalarının mevcut farklılıkları asgari düzeylere çekebilmek amacıyla verdikleri uğraşlar ve elde ettikleri sonuçlar değerlendirilmektedir. Yönetim Kurulumuz, Avrupa emek hareketinin, tüm dünya sendikaları ve emekçilerine örnek olacak bir şekilde bütünleşmesine giden yolda gerçekleştirilen bu çalışmanın gerek akademik düzeydeki, gerekse sendikal hareket içindeki bundan sonra başlatılacak çalışmalara ışık tutacağına inanmaktadır.

Çalışmanın "**Avrupa Birliğinde Çalışma Koşullarının Son On Yıllık Gelişimi**" başlıklı ikinci bölümünde ise, çalışma koşulları, iş yoğunlaşması ve esnek istihdam uygulamalarından kaynaklanan sağlık sorunlarının on yıllık süreçte ve ülkeler özelindeki gelişimi aktarılmaktadır. Avrupa Vakfı tarafından gerçekleştirilen bu araştırma tüm AB ülkelerinden toplam 1500 işyeri ziyaret edilerek ve 21 500 işçiyle yüz yüze görüşmeler yapılarak tamamlanmıştır.

Her iki rapor hakkındaki yorumlamaları siz değerli okuyuculara bırakmanın daha doğru olacağına inanan Sendikamız, raporlardan edindiği veriler ile ülkemizde yaşamakta olduğumuz pratik gerçeklikler arasındaki olumlu ya da olumsuz fark ve benzerliklerin metal işçileri lehine dönüştürülmesi yolundaki çabalarını, bundan önce olduğu gibi bundan sonra da dünya metal işçi sendikalarıyla el ele yürütme kararlılığındadır.

Birleşik Metal İşçileri Sendikası
Genel Yönetim Kurulu

EUCOBA

AVRUPA BİRLİĞİNDE TOPLU PAZARLIK AĞI

DİSK / BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI

I. EUCOBA - AVRUPA BİRLİĞİNDE TOPLU PAZARLIK AĞI

Toplu Pazarlıkta Temel Konulara Genel Bir Bakış

AB düzeyinde ekonomik durum son 10 yılda en iyi düzeye ulaşmıştır. GSYİH 2000 yılında %2 civarında artmış olup, 2001 yılında ise petrol fiyatlarında öngörülen artış doğrultusunda bir yavaşlama olacağı tahmin edilmektedir. Kamu Finansmanı İstikrar Paktında öngörülen düzeylerde seyretmekte ve bazı ülkeler UMTS lisansları sayesinde ek ödenekler almış bulunmaktadır. Enflasyon oranları bazı ülkelerde hala yüksek düzeylerde de olsa tüm AB ülkelerinde enflasyon azalmaktadır. Yaklaşık %2'nin üzerinde seyreden enflasyon oranları Avrupa Merkez Bankasının fiyat istikrarı öngörüsü ile aynı doğrultudadır. Euro'nun çapraz kuru hala zayıf bir konumdadır. AB'nin en büyük üç ekonomisindeki toplu sözleşme görüşmelerinin sonuçları enflasyon ve verimlilik artışı toplamlarının aşağısında kalmıştır. Dolayısıyla, EMU üzerinde Avrupa TİS sürecinden kaynaklanan bir fiyat istikrarı tehdidi bulunmamaktadır ve bu durum 2001 için de değişmeyecektir.

Önemi ülkeden ülkeye farklılık gösterse de ücret konusu ulusal toplu pazarlık sistemlerinin odak noktası olma özelliğini korumaktadır. 2000 yılında Avrupa'da toplu pazarlığın baskın unsuru ücret artışları olmuştur. Eğer makale, dergi ve yazılara bahis konusu olma açısından bir sıralama yapılacak olursa, ücret artışlarının birinci sıraya yerleşeceği kesindir. Çünkü neredeyse tüm yazılarda bu konuya değinilmektedir. AB'nin 15 ülkeden oluşan grubu ve Norveç'te her ne kadar önceki sözleşmelerin devamı niteliğinde geçmiş yıllara oranla çok hafif bir artış söz konusu olsa da ücret politikalarında temel bir değişiklik görülmemiştir. Ücret artışları konusunu izleyen ikinci öncelikle konu ise mesleki eğitimdir. Üçüncü sırada yer alan çalışma süreleri mevzuu hemen hemen eşit denecek ölçülerde iki ana başlığa bölünmüş durumdadır: 1- Çalışma sürelerinin kısaltılması ve 2- Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi. Dördüncü sırada erken emeklilik, özel emeklilik sistemleri ve katkı niteliğindeki özel emeklilik sistemleridir. Ücret artışı konusunun kolayca sendikal hedefler içinde tanımlanıyor olmasına karşılık mesleki eğitim, çalışma süreleri ve emeklilik sistemleri gibi konuların sendika gündemlerine taşınmasının görece çok daha zor olacağı açıktır. Örneğin, mesleki eğitimle ilgili tüm sözleşmeler ücret artışı ya da fırsatların iyileştirilmesi hedeflerini de içermektedir.

Avrupa'daki toplu sözleşmenin temel alanlarından biri de ademi-merkeziyetçi eğilimlerdir. Hemen hemen bütün ülkelerde şirket düzeyinde ya da genel sözleşmenin bir parçası olarak (Danimarka gibi) belli düzeyde ilerleme sağlamak mümkün olabilmektedir. Bir diğer önemli alan ise ücret dışı çözümlerdir. Bu yaklaşıma esas olarak İsveç'te başvurulmakta ve sosyal tarafların işyerinde mesleki eğitim üzerinde mutabık kaldığı durumlarda söz konusu olmaktadır. Almanya'da gençler ve yaşlılar arasında "istihdam köprüsü" adı verilen bir uygulama vardır. Hollanda'da sendika üyelerini koruma, tüm toplu sözleşme mekanizmasının modernizasyonu ile bundan sonraki ademi-merkeziyetçi uygulamaları hedef alan bir anlaşma imzalanmıştır .

İsveç'de çalışma ortamı ve işçi sağlığı-iş güvenliği konularındaki mevcut sözleşmelerin güçlendirilmesinin yanı sıra yöneticiler ve sendika temsilcileri için çevre konusunda ek anlaşmalar yapılmaktadır. İtalya'da sabit süreli sözleşmeler, geçici işçiler ve ücret, sendikal haklar, çalışma süreleri gibi konularda eşit muameleye ilişkin daha iyi bilgilendirme düzeylerine ulaşılabilmiştir.

EMF üyeleri olarak temel hedefimiz bir koordinasyon kuralı tesis etmek şeklinde belirlenebilir. İlk adım olarak, tüm EMF üyelerinin toplu iş sözleşmelerini enflasyon oranı üzerinde bağlamalarını hedefleyebiliriz. Geçmiş dönemde üyelerimiz sadece enflasyon oranına eşit değil, aynı zamanda enflasyon oranı üzerinde de sözleşmeler imzalama konusunda başarıya ulaştılar. Bu nedenle Avrupa çapında bir toplu pazarlık koordinasyon kuralı tesis etme hedefinin ilk raundunun başarıyla tamamlandığı söylenebilir. Fakat EMF koordinasyon kuralının ana referans noktalarından birinin de satın alma gücünün korunması ve verimlilik artışına dengeli bir şekilde katılımın sağlanması olduğu unutulmamalıdır. İşte bu nedenle enflasyon artışı ve emek verimliliği konularını analiz etmek zorundayız. Böylece, verimliliği dengeli bir şekilde paylaşma

başarısına ulaşan EMF üyeleriyle, bunu yapamayan üyelerimizi ayırt etme olanağını da bulabileceğimizi düşünüyoruz.

1999 yılında sadece dört tanesi dışında, ülkelerin büyük bir çoğunluğu verimlilik/enflasyon doğrultusundaydı. 2000 yılında ise karşımızda farklı bir tablo var ve ülkelerin büyük bir çoğunluğu koordinasyon kuralı konusunda başarıya ulaşamadı ve sadece 5 ülke koordinasyon kuralı doğrultusunda toplu sözleşme imzalayabildi. Şirket düzeyinde TİS müzakereleri henüz sonlanmamış olan Avusturya, İtalya ve Portekiz gibi bazı ülkelerde durum değişiklik gösterebilir. Ampirik (deneysel) sonuçlar EMF koordinasyon kuralı içinde önemli bir unsur olarak değerlendirilmelidir. Sözleşmenin bütünü ile verimlilik/enflasyon değerleri arasındaki farklılık dramatik boyutlarda değildir. Avusturya, İrlanda ve Almanya gibi bazı ülkelerde 2000 yılında bir değişiklik yaşanması dolayısıyla, pazarlık sonuçları ile verimlilik/enflasyon verileri hemen hemen aynı doğrultudadır. Bunun temel sebebi ise sözleşmeler sonlandıktan sonra ekonomik parametrelerde yaşanan değişmelerin etkileridir. Bu değişimler içinde öncelikle petrol fiyatlarında enflasyonu yukarı çeken yükselme eğiliminden bahsetmek gerekir.

Bu arada, AB'nin 15 ülkeden oluşan grubu içinde en "kumarbaz" ülke konumunda olan Irlanda'dan söz etmemiz gerekir. Bu ülkede 2000 yılı enflasyonu %5'in üzerinde ve GSYİH artışı (büyüme) ise %10'un üzerinde gerçekleşmiştir. Irlanda ekonomisi son beş yılda %50'den daha yüksek bir oranda büyümüş ve bu durum bugün ülkenin altyapı darboğazı içine girmesine yol açmıştır. AB-Komisyonu Irlanda Hükümetini vergi indirimi uygulaması ve tüm makro ekonomi politikaları dolayısıyla eleştirmiştir. Sendikalar açısından Irlanda olgusu iki şeyi göstermektedir: 1- Bir AB ülkesinin "istikrar yolu"ndan sapması halinde Komisyon tarafından uygulamaya konun etkili yaptırımlar bulunmamaktadır ve 2- böylesi bir durumun bir krize yol açacağı savı mutlak değildir. İtalya, Fransa veya Almanya'nın böylesi bir tercihi kullanması halinde ekonomik etkilerinin çok daha farklı olacağı açıkça ortadadır.

Orta ve Doğu Avrupa ülkelerindeki ekonomik durum oldukça farklıdır. Bu ülkelerin büyük bir çoğunluğu 1998 yılında yaşanan Rusya krizi ile Kosova'daki savaştan olumsuz etkilenmişlerdir. Bu durum 1999 yılının ikinci yarısında başlayan yeniden toparlanma ivmesiyle değişikliğe uğramıştır. AB Komisyonunun görüşüne göre AB'deki büyüme sürecinin hızlanması bu bölgeye de olumlu bir etki yapmıştır. Bu ülkelerin 1999 yılındaki ortalama enflasyon oranı yaklaşık olarak %11 düzeyindeydi ve enflasyon 2000 yılında da bu yüksek seviyesini korudu. 1999 yılı sonunda enflasyon oranının %13'lere fırlamasının temel nedeni ise enerji fiyatlarındaki roket hızındaki artıştı. 2000 yılı itibarıyla Çek Cumhuriyetinde büyüme oranı (-) oldu, fakat bu negatif büyüme beklendiği kadar dramatik düzeye çıkmadı. Büyüme oranındaki bu olumsuz eğilimin önümüzdeki dönemde işsizlik artışına da yol açacağı ortadadır. Ancak ekonomik kalkınmanın 2000 yılı boyunca devam ettiğini söylemek de yanlış olmayacaktır. Slovakya'da ekonomik büyümedeki yavaşlamaya rağmen dayanıklı ihracat kapasitesi sayesinde genel ekonomik yapıdaki sağlamlık devam ediyor. 1999/2000 döneminde Hükümet tarafından KİT ürünlerine yapılan yüksek fiyat artışları enflasyonun 1999'da %10 ve 2000'de %13'e kadar yükselmesine yol açtı. Ancak, fiyat artışlarının 2001 yılında hız keserek %8'in altına düşmesi bekleniyor. Gerek Çek Cumhuriyeti ve gerekse Slovakya, her iki ülkede de sözleşmeler enflasyon oranının altında bağıtlandı.

Eğer 15 AB ülkesinde genel bir değerlendirme yapacak olursak, Avrupa'da geleneksel toplu pazarlık sisteminin hala egemen olduğunu söyleyebiliriz. EMF üyelerinin çoğunluğu için verimlilik/enflasyon ile tüm sözleşme arasında pozitif bir ilişkiye ulaşmak oldukça zor görünüyor. Özellikle sonuçlanan anlaşmalardaki ücret dışı alanlara bakıldığında Avrupa toplu pazarlık sistemi içindeki çeşitliliğin hala yüksek düzeyde olduğu fark ediliyor. Bu etkileri doğru bir şekilde ölçmek ise oldukça zor görünüyor.

II. BÖLÜM: AVRUPA'DA TOPLU PAZARLIK SİSTEMİNİN DETAYLARI

Avrupa Toplu Pazarlık Sözleşmelerinin Yapıları

Bu bölümde, önümüzdeki dönemde gerçekleştirilecek toplu pazarlık müzakereleri hakkında genel bir fikir vermeye çalışacağız. Avrupa toplu pazarlık sistemlerindeki temel farklılaşmalar pazarlık düzeyinde ve kapsamda yaşanmaktadır.

2000/2001 Toplu Pazarlık Takvimi:

EUCOBA Tablo 1: Avrupa Toplu Pazarlık Takvimi (Mart 2001)							
Ülke	Sendika Adı	Mevcut Sözleşme			Bir sonraki sözleşme		
		Başlangıç	Bitiş	Dönem	Başlangıç	Bitiş	Mevcut durum
Avusturya	GMBE	1.11.2000	Belirsiz	1 yıl	S.Bahar 2001	Belirsiz	Geçerli
Belçika	CMB, CCMB	2001	31.12.02	2 yıl			
Danimarka	CO-Industri	1.03.2000	1.03.04	4 yıl	Ocak 2004		Geçerli
Finlandiya	Metalli	1.02.2001	31.03.03	2 yıl	S.Bahar 2002		
	STL,TL,IL,TEK	2.01.2000	31.01.01 Ocak 03	1 yıl 2 yıl	2001 2003	Bahar 01 Aralık 02	
Yunanistan	POEM	1.01.2000	31.12.01	2 yıl	dönem sonu		
Almanya	IG-METAL	28.03.2000	29.02.02	2 yıl	Aralık 2001	Nisan 02	Geçerli
Hollanda	FNV	Tem. 2000	Hz.2002	2 yıl	2002		Geçerli
Irlanda	ICTU	Nisan.2000	Arl.2002	3 yıl	Ekim 2002	Aralık 2002	
İtalya	FIOM/FIM/UILM	1.01.1999	31.12.02	4 yıl			
	Yerel/Şirket düzeyi		2000	4 yıl	2000	Devam eden müz.	
Norveç	Fellesforbnd	1.04.2000	31.03.02	2 yıl	Nisan 2002	Mayıs 2002	Geçerli
	NITO						
Portekiz	Fequimetal	Tem.2000	Tem.02	1 yıl	Mart 2001		
İsveç	Metall, SIF, CF	1.02.2001	31.03.04	3 yıl	Ocak 2004	Mart 2004	16.2.2001' den geçerli
İsviçre	SMUV	1.02.2001	Haz.03	5 yıl	Kasım 2002	Ocak 2003	
	Yerel/Şirket düzeyi	Ücret yıllık belirlenir		1 yıl			
İngiltere	AEEU, TGWU,GMB,MSF ,UCATT						
	Şirket düzeyi Ford, BAE Sys. Filton, Bristol	Ksm.99 - Ksm.02 Ock.00 - Ock.01		3 yıl 1 yıl	Ağst.1999 Haz. 1999	Kasım 1999 Ocak.1999	Geçerli Geçerli
Çek Cmh.	OS-KOVO mtl OS-KOVO elk OS-KOVO çlk	Oc.01 Oc.01 Oc.01	Ar. 01 Ar. 02 Ar. 03	1 yıl 2 yıl 3 yıl	Eyl. 2001 Eyl. 2002 Eyl.2003		
Slovakya	OZ-KOVO mt OZ-KOVO mk OZ-KOVO elk	Oc.99 Oc.99 Oc.99	Ar. 01 Ar.03 Ar. 01	3 yıl 5 yıl	Eyl. 2001 Eyl. 2001		

Toplu Pazarlık Düzeyleri:

EUCOBA Tablo 2: Pazarlık düzeyleri						
	Ulusal	Bölgesel	Yerel/Şirket	Uluslararası	Sektörel	Alt-sektör
Avusturya	x				x	(6)
Belçika	x				x	
Danimarka	x		x		x	
Finlandiya	x				x	
Fransa	x				x	
Almanya		21			x	
Hollanda	x				x	
İrlanda	x		x	x	x	
İtalya	x					
Yunanistan	x				x	
Portekiz	x		x			4
İspanya		x	x		x	x
İsveç	x				x	
İsviçre			x		x	
Norveç	x		x		x	
Çek Cumhuriyeti					x	x
Slovakya						x

Raporda yer alan toplu sözleşmelerin büyük bir çoğunluğu bir yılı aşkın sektörel sözleşmelerden oluşmaktadır. Fakat bunlar arasında da önemli farklılıklar bulunmaktadır.

Avrupa metal sanayiinde ve özellikle merkezileşmiş ve/veya koordine edilmiş sistemlerdeki endüstriyel ilişkiler sistemi 80' ve 90'lı yıllardan bu yana baskı altına alınmıştır. Bu, ademi-merkeziyetçi yapılanmanın o şöhret kazanmış özelliğinden kaynaklanmaktadır. İngiltere ve benzeri bazı ülkelerde ademi-merkeziyetçi toplu pazarlık sistemi tüm sistemin temel özelliği halini almıştır. Danimarka benzeri diğer ülkelerde ise Danimarka tarzı ve yeni olmayan, yani 40'lı yıllarda da var olana benzer bir ademi-merkeziyetçi yapıya tanık olmaktayız. Ve, beklenenden çok daha esnek olacağını kanıtlamış olan Alman modeli. Bu birkaç örnek, Avrupa metal sanayiinde toplu pazarlık süreçlerine az ya da çok ama önemli oranda etki eden bir ademi-merkeziyetçi eğilimin halen devam ettiğini ortaya koymaktadır. Fakat, EMF üyelerinin büyük bir çoğunluğunun bu değişimlerle başa çıkabildiğini de görmek zorundayız. Ayrıca, toplu pazarlık sistemlerinde mevcut yapıların "somut yollar" olmadığının, bu yapıların politik ve/veya ekonomik gelişmelerden kaynaklanacak baskılar altına girmesinin imkan dahilinde olduğunun da bilincinde olmak zorundayız. Bu bağlamda 2000/2001 döneminde toplu pazarlık düzeylerinde son rapordan bu yana yaşanan önemli bir değişiklik gözlenmediğini belirtmek durumundayız.

Kapsam:

Toplu Sözleşmelerdeki "Kapsam" bölümü toplu sözleşmenin politik boyutu ve daha da önemlisi sendikanın gücü konusunda son derece güçlü bir göstergedir. Kapsam, Avrupa ülkeleri arasında farklılıklar gösterir. Fakat uluslararası düzlemde yapılan karşılaştırmalar uluslararası ekonomik eğilimlerin pazarlık kapsamları üzerinde doğrudan etkili olmadığını göstermektedir. Avrupa çapında çeşitlilik düzeyi halen yüksektir ve Avrupa çapında bütünleşmeye yönelik dramatik bir değişim eğilimi görülmemektedir.

EUCOBA Tablo 3: KAPSAM				
		Üye sayısı	Çalışan sayısı (Dolaylı)	Mavi/Beyaz Yakalı
Avusturya	GMBE		145.000	Mavi yakalı
Belçika	CMB, CCMB		144.000	Mavi yakalı
Yunanistan	POEM			Mavi yakalı
Danimarka	Co.İndustri		300.000 (100.000)	Beyaz+mavi
Danimarka	IDA	8.000	80.000	Akademisyen
Finlandiya	Metalli	110.000		Mavi yakalı
Finlandiya	STL, TL, IL,T, EK	50.000		Beyaz Yakalı
Fransa	FGMM-CFDT		1.800.000	Beyaz+Mavi
Almanya	IG Metal		3.200.000	Beyaz+Mavi
Hollanda	FNV		200.000	Beyaz+Mavi
İrlanda	ICTU	500.000	160.000	Beyaz+Mavi
İtalya	FIOM/FIM/UILM		1.600.000	Beyaz+Mavi
Norveç	NITO	?	?	Beyaz yakalı
Norveç	Fellesforbundet	45.000		Mavi yakalı
Portekiz	Fequimetal			
Portekiz	SIMA	58.000	50.000	
İspanya	FM CC.OO		1.071.000	Beyaz+Mavi
İspanya	ELA		59.000	Beyaz+Mavi
İsveç	SIF CF	80.000 25.000		Beyaz yakalı Beyaz yakalı
İsveç	Metall	181.000		Mavi yakalı
İsviçre	SMUV		130.000	Beyaz+Mavi
İngiltere	TGWU, AEEU, GMBMSF, UCATT	25.800		Beyaz+Mavi

Toplu Pazarlık Başlıkları ve sonuçları:

Ücret Politikası: Ücret politikasının önemi ülkeden ülkeye farklılık arz etmekle beraber ulusal toplu pazarlık sistemlerinin merkezinde ücret politikasının bulunması ülkelerin ortaklaştığı bir noktadır. Bu bağlamda elimizde toplam 16 ülkeden 26 rapor bulunmakta olup; bu raporların 6 tanesi Çek Cumhuriyeti ve Slovakya'ya aittir. 15 ülkeden oluşan AB'nin yanı sıra Norveç de dikkate alındığında ücret politikası alanında dramatik değişikliklere rastlanmamaktadır. Bu ülkelerden Avusturya'da geçmiş yıllara oranla çok hafif bir yükseliş; İsveç'de yine benzer bir eğilim ve Finlandiya'da da çok hafif bir düşüşten söz edilebilir. Fakat bu rakamların somut veriler gibi alınarak karşılaştırma yapılması anlamlı değildir. Önemli olan ise temel eğilimin tespitidir: Ademi-merkeziyetçi yapı. Hemen hemen bütün ülkelerde ya şirket düzeyinde belli oranda iyileşmeler ya da genel sözleşmenin parçası olarak bir iyileşmeden söz edilebilir (Danimarka). Sözleşmenin diğer boyutları ücret-dışı, ama önemli çözümlerdir. Bu çözümlerden bir tanesi İsveç'de sosyal tarafların işyerinde mesleki eğitim konusunda yeni bir düzenlemeye gidilmesi için anlaşma sağlamış olmasıdır. Almanya'da daha önce de belirtildiği gibi genç ve yaşlılar arasında bir "istihdam köprüsü" kurulmuş bulunmaktadır. Bu sonuçların ücret artışları üzerinde olumsuz; tüm sözleşmenin değeri üzerinde ise olumlu etkileri olduğu söylenebilir. Bu etkileri en doğru şekilde tahmin etmek, öngörmek bazen oldukça güç olmaktadır. Ücret artış rakamları genellikle ulusal düzeyde imzalanan toplu sözleşmeleri referans almaktadır. Sorun, bu yüzdelerin bazılarının şirket düzeyinde dağıtılacak bölümü de içermesi (Avusturya'da olduğu gibi), diğer bazılarının ise içermiyor olmasıdır. Portekiz'de halihazırda SIMA Sendikasının bağıtladığı Sözleşme çerçevesinde %3.7'lik ücret artışı geçerlidir. Pek çok durumda asgari standart ücrette alt düzeyde de olsa bir artış söz konusudur ve çoğunlukla şirket düzeyine de yansıtılmaktadır bu artışlar. Sadece Danimarka ve Hollanda'da yapılan sözleşmeler üzerindeki tüm etkiler bilinmektedir. Ne yapılması gerektiği sorusu dikkate alınacak olursa sözü edilen "diğer" kategorisinin durumu daha da karmaşık hale gelmektedir. Avusturya'da Şirket düzeyinde %0.5 düzeyinde uygulanmakta olan bir "dağıtım opsiyonu" bulunmaktadır. Finlandiya'daki üyemiz Metalli, ek olanaklar konusunda bilgi vermiş ve asgari ücrette daha büyük artışların mümkün olduğunu belirtmiştir. Aslında Avrupa toplu pazarlık yapısındaki bu çeşitliliğe üzülmememiz gerekir çünkü bu yapı geçmişten beri hep böyleydi. İşte bu nedenle de bu raporda Avrupa Toplu Pazarlık süreçlerinde neler olduğu hakkında bilgi vermeye

çalışıyoruz. Fakat bu arada mümkün olduğu kadar fazla sayıda ülke hakkında ve bu ülkelerde denenmekte olan yöntemlere ilişkin bilgi de aktarıyoruz. Bu bağlamda 3 farklı durumdan söz edilebilir. İtalya'da 1999 yılında imzalanan ulusal bazdaki toplu sözleşme, 40 saatlik genel grev, 9 aylık müzakere dönemi ve Çalışma Bakanının bizzat arabuluculuk etmesiyle bağıtlanabildi. Eğer yalnızca ücret maddesine odaklanırsak, sözleşmedeki sıkıntıları görürüz. Ücret artışı 99 ve 2000 yılları için sadece %1.5 (1.5+1.5=%3) oldu. Fakat bu sözleşmeyle vardiyalı işçilerin çalışma süreleri azaltıldı, genel anlamda çalışma süreleri esnekleştirildi, fazla mesaide saat depolama sistemi getirildi, a-tipik çalışmaya ilişkin bir düzenleme yapıldı ve tüm bunların da ötesinde taşeronlaşma süreci başlamadan önce işyeri özelinde Sendikaların bilgilendirilmesi bir koşul olarak kabul edildi. Ayrıca, "Taşeronlaşma"nın tanımı yapılarak; verimli ve hizmet alanına giren, metal işçileriyle doğrudan ilişkisi olan ve ulusal sözleşmede de yer alan faaliyetler taşeronlaştırılabilecek kapsama dahil edildi. Bu, sayılan ücret-dışı maddelerin önemli bir bölümü ücret üzerinde olumsuz etkilere yol açtı. İngiliz sendikaları Ford Şirketi ile önemli bir sözleşme imzaladılar. Gerçekte Şirket düzeyinde olan bu sözleşme, 20.000'i mavi yakalı, 5.800'ü beyaz yakalı olmak üzere toplam 25.800 çalışanı ilgilendirmektedir ve bu nedenle İngiltere'deki tüm otomobil sektörü üzerinde muazzam bir etki yaratacaktır. Buna göre 3 yıllık uzun bir sözleşme döneminin ilk yılında ücret artışı %4 olacaktır. Son raporda Avrupa çapında ücret artışları süreci hakkında yeterli fikir sahibi olmanın giderek zorlaştığı çeşitli alanlar olduğu belirtilmektedir. Bu durum 2000 ve 2001 yılları için de geçerlidir. Sözleşme periyotları 12 ila 60 ay arasında çeşitlilik göstermektedir. Bu bağlamda 16 ülkeden 26 farklı rapor iletilmiş olup; 1 yıllık 6, 2 yıllık 10, 3 yıllık 8 ve 5 yıllık 2 sözleşme olduğu belirtilmektedir. Bazı ülkelerin TİS sisteminde ilgili ülkenin ulusal parası cinsinden tutarlar yer almakta ve bu durum mukayese yapmayı güçleştirmektedir. Euro, tam olarak uygulamaya geçildiğinde bu sıkıntının ortadan kalkması beklenmektedir.

EUCOBA Tablo 4: Avrupa Metal Sanayiinde ücret politikası 2000/2001

	Ay	Yıl	Ülke/Blg	Yerel	Diğer	Detaylar
Fransa	12	01	3.6		Ücretler ve çalışma süreleri için yeni sınıflamalar	Tüm asgari ücretler; çalışma sürelerinin tazmin edilmesi amacıyla asgari garanti altında örn: 35 saatlik ücret için min. Artış %9.9
Finlandiya	24	01-03	En az %2.1		Gelişme mümkün-işyeri düzeyine kısmen dağıtılıyor	Saat ücreti: 01: 160 Peni, ayrıca işyerin çapında paylaşılmak üzere 35 peni
Finlandiya	24	01-02	En az %2.2-2.7		Gelişme mümkün-işyeri düzeyine kısmen dağıtılıyor	TL+STL: 2001'de %2.9
						TL+STL: 2002'de %2.2
						Kalan kısım %4'e kadar tablolara dağıtılıyor
Almanya	24	00	3,5(01)	Gelişme mümkün	Mesleki eğitim alanların ücret artışı: %3	Mayıs 00-Nisan 01 ücret artışı: %3
			2.1 (02)	Fabrika düzeyinde pazarlık yok		Mayıs 01-Şubat 02 ücret artışı: %2.1
						330 DM 2 x düz oran (%3)
Hollanda	24	00-02	3.8(00)	Ücretler, ulusal asgari standartların %20-25 üzerinde	Şirket düzeyinde ilave farklılaşma	1.09.00ücret artışı: %3.8
			3.45(01)	Kazancın bölüşümü müzakere konusu edilebiliyor	Asgari ücret: 4.40P	1.10.01ücret artışı: %3.45
İrlanda	33	00-02	%15			2000: %5.5 (asgari 12 P)
						2001: %5.5 (asgari 11 P)
						2002: %4 (asgari 9 P)
İtalya	24	99-01	2 yılın üzerinde	Şirket düzeyinde sürekli müzakereler	Toplam: 120.000 Lt.	9 ay süren müzakere süreci ve 40 saatlik grev sonrasında

			%3			
Norveç	24	00-02		Ücret konusunda yerel müzakereler	Yıllık izin ücretinde 2001 için %10.2 artıştan %11.1 artışa, 2002 için %12'ye çıkıldı.	Yıllık ortalama ücret artışı: %4.3
Portekiz (SIMA)	24-36	01-02	%3.6-4.5	Sözleşmeler yıllık bazda gözden geçiriliyor		Sözleşmeler: enflasyonun üzerinde
Portekiz (Fequimetal)	12	00-01		%3.5 doğrudan ücret artışı; gelişme mümkün		Ücret artışı, vardiyalara, yemek yardımlarına ve ücretle ilgili diğer hükümlere etki edecek.
İngiltere (Ford)	36	99-02		%3.25-4		01; Enf.+%0.5,enaz%3.25
İngiltere (BAE)	12	00-01		%3.5		02; Enf.+%0.1,enaz%3.5
İspanya					Toplam:%0.5	00; mavi yakalı %3.5
İspanya						
İsveç Metall	36	01-04	2.6	Ülke çapındaki artışın dağıtımı		01; %2.3 ücret artışı
			2.3			02; %2 ücret artışı
						03; %1.7 ücret artışı + %1 (çalışılan döneme bağlı olarak)
İsveç	36	01-03	3.5	Gelişme mümkün	Garanti edilen ücret artışı 700 Kron	01; %2.1 ücret artışı
SIF-CF			3.0			02; %1.8 ücret artışı
						03; %1.6 ücret artışı (extra görüşmeler bkz.Metall)
Yunanistan	24	00-01	1.5-2.0			01/01; %2 artış
						07/01; %1.5 artış
						01/02; %1.8 artış
						01/07; %1.5 artış
						00'de her 3 yıllık hizmete karşılık %1.5, 01'de her 3 yıllık hizmete karşılık yeni ayarlama yapılacak
Çek Cumhr. Havacılık S.	12	01	4		Asgari ücrette ve tehlikeli işlerde çalışanların ücretlerine artış	Toplu haklar ve görevler, endüstriyel ilişkiler
Çek Cumhr. Çelik S.	36	01-03	10.2		asgari artış: %22	
Çek Cumhr. Haddehane	12	01	3			
Çek Cumhr. Elektronik	24	01-02	3		Asgari ücrette ve tehlikeli işlerde çalışanların ücretlerine artış	
Slovakya Elk	36	99-01	%5-10.5			
Slovakya Mtl	60	99-03	%8-11		Asgari ücret artışı 117	
İsviçre	60	98-03	%0.31			Toplu sözleşme yalnızca şirket düzeyinde

Çalışma süreleri: Son Eucoba raporuna 2'si aday statüsünde olmak üzere toplam 11 ülkeden 13 Sendika rapor göndermiştir. Bu raporlara göre, bu alanda son dönemde önemli bir değişiklik yaşanmamıştır. Norveç'de

tatil günlerine 4 gün daha eklenmiş (iki yılı aşkın süredir çalışanlar için), Avusturya'da 1997 yılında imzalanan sözleşmeyle çalışma sürelerindeki esneklik ucu açık bir şekilde uzatılmış, İngiltere'de Ford ile yapılan sözleşme sonucunda çalışma süreleri 39 saatten 37.5 saate indirilmiştir. Portekiz sendikaları düzinelerce işyeriyle yapılan sözleşmelerde çalışma süresinin 40 saatin altına düşürülmesi hükmünün konduğunu bildirmişlerdir. Sonuçlar, sendikaların çalışma sürelerinin kısaltılması için ellerinden geleni yaptığını gösterse de esas konunun çalışma sürelerinde esnekleşme olduğu fark edilmektedir.

EUCOBA Tablo 5: Avrupa Metal sanayiinde çalışma süreleri 2000/2001		
	İndirim	Esneklik
Norveç	İki yılı aşkın kıdem varsa yıllık izne 4 gün ilave ediliyor	
Finlandiya	2002: Günlük çalışma süresi 8 saat; fazla mesaide sınırlama yok	Fazla mesaide sınırlama yok
Hollanda	2000: yılda 1736 saat 2001: yılda 1728 saat 2002: yılda 1728 saat	Tüm işçilerin part-time çalışma hakkı var
İtalya	99 yılında yapılan ulusal sözleşmede vardiyalı çalışan ve fazla mesai için saat biriktirme müzakerelerine katılan işçilerin çalışma sürelerinin azaltılması hükme bağlandı	99 Sözleşmesine göre: 200 işçiden fazla işçi istihdam eden şirketlerde: 200 saatlik fazla mesai için %50 ödeniyor. 200 işçiden az işçi istihdam eden şirketlerde: 250 saat f.m. (gündüz) için %25, gece için %50 ödeniyor. Haftalık 40 saat çalışma süresi müzakerelere getirilmedi Haftalık esneklik: 32-48 saat; sadece mevsimlik üretim için yıllık 64 saat.
Portekiz	SIMA tarafından imzalanan TİS'de haftalık 40 saat çalışma süresi bulunuyordu.	
Avusturya		Çalışma sürelerinde esneklikle ilgili TİS 1997 yılında imzalandı ve 1999'a kadar geçerli oldu. 99 yılında limitsiz olarak uzatıldı. Şu anda haftalık çalışma süreleri 32 ile 45 saat arasında değişiyor. Saat biriktirme yönteminin kullanılabilmesi için 41 saatlik çalışma gerekiyor.
İsveç		İlk yıl: Haftada 12 dakika telafi izni; İkinci yıl: Haftada 6 dakika Üçüncü yıl: Haftada 12 dakika. Sözleşmenin son yılında günlük işçilerin haftalık telafi izni toplamı 124 dakika olabiliyor
İsveç	Yılda 1 gün. 98'deki sözleşmeyle birlikte alındığında 2004 yılında 6 günlük indirim olacak.	
İngiltere (Ford)	Tüm çalışma süreleri 39 saatten 37.5 saate indirildi.	
Çek Cumhuriyeti	Ocak 2001'den beri haftalık maximum çalışma süresi 43 saat	
Slovakya	Yasaya göre haftalık çalışma süresi 43 saat	
Danimarka	2. ve 3. Vardiyalar için çalışma süreleri 35 saatten 34 saate indirildi (1998) 2000 yılında tüm çalışanların yıllık iznine extra 5 gün daha eklendi. (Halihazırda yıllık izin toplamı 6 hafta)	1998: Günlük çalışma sürelerinin prim ödenmeksizin 1 saat arttırılması; uzlaşma periyodunun 6 aydan 12 aya uzatılması; 2000 yılında çalışma sürelerinin haftalık, aylık veya yıllık belirlenebilme esnekliğinin getirilmesi; Üzerinde anlaşma sağlandığı taktirde çalışma sürelerine ilişkin sözleşmeden bağımsız hareket edilebilmesi esnekliğinin getirilmesi

Özel emeklilik sistemleri ve erken emeklilik: Bu konu, Avrupa toplu pazarlık sistemleri içinde giderek çok daha önemli bir rol oynamaya aday konumda olan bir konudur. Sendikaların genel hedefi yaşlı işçilerin erken emekliye sevk edilmesi ve böylece gençlere iş olanağı yaratılmasını desteklemektir. Fakat, başta erken emekliliği daha cazip hale getirme ya da emekliliğin işverenler ve/veya devletler üzerindeki mali yükünü

azaltma amacıyla olmak üzere çok çeşitli amaçlar için kullanılabilen bir araçtır özel emeklilik ve erken emeklilik sistemleri. Devletler açısından, kamu tarafından yönetilen emeklilik sistemlerinin nasıl finanse edileceği ya da tüm kamu emeklilik sistemi yapısının nasıl değiştirileceği gibi soruların çok önemli olduğu günümüzde inkar edilemeyecek gerçekliklerdir. Bu nedenle İsveç, Norveç gibi bazı Avrupa ülkelerinde, emeklilik ödemelerinin sermaye piyasaları (Borsalar) üzerinden finanse edilmesini sağlayacak düzenlemeler teşvik edilmektedir. Bu tip gelişmeler Avrupa toplu pazarlık sistemine bir değişiklik getirmektedir. Bu konudaki bir diğer örnek de Almanya'da tedbirli adımlarla başlatılan bir takım gelişmelerdir. Almanya'daki yeni emeklilik yasasının bir bölümü özel emeklilik sistemi uygulaması olup; bu yeni durum Almanya'daki toplu pazarlık sistemine de bir yeni alanın dahil edilmesine yol açmıştır. Ancak, özel emeklilik sistemiyle ilgili toplu sözleşme müzakereleri yapmak bazı kesimler için oldukça yabancıdır. Bu nedenle, söz konusu alanda anlamlı analizlerin yapılması da sıkıntı yaratmaktadır. Son raporumuzda, Belçika, Danimarka, Fransa, Hollanda, Norveç ve İspanya'da 6 sözleşme yapıldığından söz etmiştik; bu raporumuzda ise bu ülkelere Avusturya, İsveç, Almanya ve İngiltere (Ford) eklendi. Belçika'da extra-yasal emeklilik ödemelerinde %0.5'lik bir iyileştirme sağlandı ve gerek ulusal gerekse bölgesel ve şirket düzeyindeki emeklilik öncesi prosedürlerde bir farklılaşma getirildi. Avusturya'da kısmi süreli çalışma (part-time) ve yaşlı işçiler için yeni düzenlemeler getirildi, İsveç'ten Swenska Metal Sendikası işçilere, biriktirilen çalışma saatlerini bireysel emeklilik fonlarına aktarabilme seçeneğinin tanındığını rapor etti. Fransa'da Temmuz 1999'dan başlatılan ilk ulusal düzeydeki sözleşmeye dayalı olarak yeni bir ulusal sözleşme imzalandı. Gönüllülük esasına dayalı erken emeklilik, özellikle vardiyalı çalışan, gece çalışması yapan ve benzer konumda olan işçilerden 55 yaşın üzerindekiler için düzenlendi. İşi durdurmak durumunda kalmaları halinde işçilere net ücretlerinin (brüt ücret - vergi ve yasal kesintiler) %65'i tutarında bir ödeme yapılmaktadır. 57 yaşına kadar şirket tarafından yapılan bu ödeme, işçiler 57 yaşını geçtikten sonra bağlı oldukları işsizlik fonu tarafından yapılmaktadır. Çalışma yaşamı son bulduğunda ise, işçiler emeklilik ikramiyelerinin en az %60'ını alabilmektedirler. Almanya'da IG Metal Sendikası "istihdam köprüsü" adı verilen bir sözleşme imzaladı. Çalışanlar, 57 yaşlarından itibaren 6 yılı aşmamak üzere kısmi süreli (part-time) erken emeklilik sistemine katılmaya hak kazanmakta ve; 57-60 yaşları arasındaki işçiler ilk 3 yıllık sürede üç yıllık net ücretleri toplamının %82'sini almakta, takip eden 3 yılda da (60-63 yaş arası) ücretlerini erken emeklilik sisteminden almaktadırlar. Böylece ikinci üç yıllık dönemde işçiler artık önceki dönemde olduğu gibi ücretlerinin %82'sini alarak çalışmamakta yani çalıştıkları halde erken emeklilik ücreti almakta ve 63 yaşından sonra emekli olacakları yıla kadar her ay yaklaşık 450 DEM tutarında ve erken emeklilik ile normal emeklilik arasında bir ödeme, normal emekli ücretinden yapılan kesintilerin tazmini anlamında yapılmaktadır. Bu opsiyonun kaç işçi tarafından kullanılacağı tam olarak bilinmemekte, mutabık kalınan dönemin ilk iki yılında şirket çalışanlarının %4'ünün , üçüncü yılda ise %5'inin katılabildiği bu sistemde işçilerin aşırı strese karşı korunması gündemdedir. Bunlar, IG-Metal'in kapsamlı talepleri ile işverenlerin daha düşük düzeydeki karşı talepleri arasında ulaşılan olağan dışı uzlaşmalara örnektir.

EUCOBA Tablo 6: Avrupa Metal Sanayiinde emeklilik ve erken emeklilik 2000/2001				
	Emekli ücretleri skalası ayarlama	İlave emeklilik	Erken emekliliğin finansmanı	Yaşlı işçilerin çalışma sürelerindeki indirimin finansmanı
Belçika	Extra yasal emeklilik: (%1): %0.5 iyileşme sağlanabilir	Emeklilik öncesi: Ulusal düzeyde: 58 yaştan başlıyor. Blg. Düzeyde: 57 yaş Şirket dzy: 56 yaş		
Avusturya			Yaşlı işçiler için yeni part-time çalışma kuralları getirildi (Kurallar kıdem tazminatı ve ikramiye gibi konuları da kapsıyor)	Yaşlı işçiler için yeni part-time çalışma kuralları getirildi (Kurallar kıdem tazminatı ve ikramiye gibi konuları da kapsıyor
Hollanda			55 yaşın üzerindeki işçiler fazla mesai yapmak ya da vardiyalı çalışmak zorunda değil	55 yaşın üzerindeki işçiler fazla mesai yapmak ya da vardiyalı çalışmak zorunda değil
İsveç S-Metal		Birikmiş telafi izinlerinin bireysel emeklilik fonlarına aktarılması mümkün		
Fransa			Belli koşullara bağlı olarak erken emeklilik mümkün	
İngiltere (Ford)	Emeklilik öncesi: 65 yaşına gelinceye kadar istihdamın son 13 haftası boyunca			
Almanya				57 yaşına gelen çalışanlar maximum 6 yıl boyunca part-time erken emeklilik prosedürüne dahil edilme hakkını kazanır; 57-60 yaş arasındaki full time işçiler, yıllık net ücretlerinin %82'sini alırlar, aynı işçiler 60-63 yaşlarına geldiklerinde çalışmayı bırakırlar ve kalan 3 yılda yıllık ücretlerinin %82'sini alırlar; 63 yaşından itibaren normal emeklilik sistemine geçen işçiler erken ve normal emeklilik dönemleri arasındaki her ay için ortalama aylık 450 DM tazminat alırlar
				Aşırı stres altında çalışanlar: ilk iki yıl bir şirkette çalışanların %4'ünün katılabileceği , 3. Yıl %5'inin katılabileceği bir program uygulanır.
Danimarka	İşçiler için 4 yıllık katkı oranları %9'a kadar yükseltildi, beyaz yakalılar için %8.1'e kadar			

	yükseltildi; Bu katkıların 2/3'ünü işveren, 1/3'ünü çalışanlar ödüyor.			

Mesleki Eğitim: Bugün Avrupa'nın her yerinde çalışanların mesleki yeterliliklerinin nasıl yükseltilebileceği ve bu yolla tüm ekonominin nasıl daha iyi bir düzeye çekilebileceği tartışmaları yoğunlaşmış bulunmaktadır. İşverenlerin de çeşitli ülkelerdeki yüksek yeterliliğe sahip işgücü açığından sızlandıklarına tanık olmaktayız. Ancak Sendikalar ne zaman mevcut mesleki eğitim sistemini iyileştirmeye ya da bu alanda yeni programların uygulanmasına yönelik talepleri yükseltmeye çalışsalar, işverenler bir sözleşme yapılması konusunda hep çok çekingen davranmaktadırlar. Bu tüm EMF üyelerinin geçmiş dönemlerde az veya çok oranda yaşadığı bir deneyimdir. Son raporumuzda Belçika, Danimarka, Hollanda, Norveç, İsveç ve Çek Cumhuriyeti olmak üzere 6 ülkede yapılan sözleşmelerin bilgilerine yer vermiştik. Bu raporda, sayılan ülkelere Avusturya, Finlandiya Almanya ve İtalya da eklenmiştir. Bu ülkelerdeki sendikaların hepsi mevcut mesleki eğitim programlarının iyileştirilmesine (İsveç, Hollanda), ücret artışlarına (Almanya, Hollanda) ve fırsatların iyileştirilerek daha eşit konuma getirilmesine (Finlandiya, Norveç) yoğunlaşmış bulunmaktadırlar. Bazı AB üyesi ülkelerde mesleki eğitim henüz toplu sözleşme kapsamı içersine dahil edilmemiştir(Portekiz, Çek Cumhuriyeti, Slovakya). Portekiz'de sendikaların örgütlü bulundukları yerler için üçlü bir kurul bulunmaktadır. Veriler, bağıtlanan sözleşmelerin uyulması zorunlu olan düzenlemeler veya asgari bir gün sayısının belirlenmesinden çok çalışanların ulaşabileceği fırsatların iyileştirilmesine yönelik olduğunu göstermektedir. Bu alanda sadece "eğitim koşulların iyileştirilmesi" kategorisine ilişkin elimizde bazı cevaplar bulunmaktadır. Mesleki eğitim konusu da Avrupa'daki çeşitliliği yansıtan bir alandır. İsveç gibi bazı ülkelerde "eğitime ilişkin sözleşme" adıyla bilinen uzun soluklu bazı düzenlemeler başlatılmış, Hollanda'da eğitim kurumlarının iyileştirilmesini amaçlayan bir yatırım programı ile ilave eğitim amaçlı destek programları ve Belçika'da çalışılan sürelerin %0,7'si eğitime ayrılmış bulunmaktadır. Fransa'da geçici işlerde istihdam edilen işçilerin mesleki eğitim alma olanaklarını genişletmeyi hedefleyen bir düzenlemeye gidilmiştir. Gençlere de benzer imkanlar sunulmaktadır. İtalya, Almanya gibi diğer bazı ülkelerde mesleki eğitim gündeme alınmış bulunmakta ve örneğin Almanya'da bu yıl ki toplu sözleşme görüşmelerinin en önemli gündem maddesini oluşturması beklenmektedir.

EUCOBA Tablo 7: Avrupa Metal Sanayiinde mesleki eğitim 2000/2001		
	Eğitim Fonu	Eğitim koşullarının iyileştirilmesi
Belçika		3 yıla kadar ücretli izin için belli şartlar gerekiyor; bunlar arasında, mesleki eğitim de var.
Almanya		Mesleki eğitim alanların ücret artışı %3.
Hollanda		Şirketler, toplam bordro tutarının %0,81'ini emek piyasası politikaları ve eğitim amaçlı bir fona aktarıyorlar.
İsveç		Eğitimle ilgili mevcut sözleşmeye "talep eden her çalışan için bireysel bir gelişim planı oluşturulacak" hükmü eklendi. İşçilerin mesleki eğitim alanında hem nüfuz etme hem de haklar anlamında daha fazla imkanları var.
İtalya		İşçilerin yeni nitelikler edinmesi ve iş organizasyonunun güçlendirilmesi için tüm sözleşmelerde çalışma süreleri içinde mesleki eğitim verilmesine ilişkin hükümler var.
Finlandiya		Devletin, üniversitelere kaynak ayırmanın yanı sıra, mesleki eğitimi geliştirme amaçlı fonları arttırmaya dönük belli yönetmelikleri var.
Avusturya		Daha ileri düzeyde müzakerelere devam edilmesi için bir anlaşma sağlandı
Norveç		İşçilerin nitelik dokümantasyonuna ulaşım hakkı güçlendirildi.
Fransa		Geçici işçiler ve gençler için mesleki eğitim plan ve faaliyetlerine katılım: Yeni sınıflandırma; ücretler, çalışma süreleri ve mesleki eğitimi de içeriyor.
Danimarka	Farklı örgütlerin katkıları arttırıldı. Beyaz ve Mavi yakalıların fonları birleştirildi.	

Toplu Pazarlık Politikasının Politik Boyutları: Son raporumuzdan bu yana toplu pazarlık sistemlerinde bir değişiklik olmamıştır. Bağıtlanan sözleşmelerin çoğu ikili, sektörel müzakereler kapsamındaydı. İrlanda'da sektörler arası bir üçlü sözleşme yapıldı, Finlandiya'da Hükümet TİS müzakerelerinde bulunması arzu edilen taraf olarak yer aldı. İngiltere'de ne ulusal ne de sektörel düzeyde bir çerçeve anlaşma yapılmadı. Toplu Pazarlık sistemlerinin ortaklaşan özelliklerinden biri Avrupa çapındaki "sosyal paktlar"ın ortaya çıkışıdır. 80'lerde Hollanda ve Danimarka'da ilk kez ortaya çıkan sosyal paktlar 90'larda Avrupa çapında, toplu pazarlığın önemli bir özelliği olarak yürürlüğe kondu. Bu alan, Avrupa'daki düşük enflasyon politikasının teşvik edilmesinin bir parçasıdır. Bu tarihlerden beri, Avrupa sendikaları arasında sosyal paktların varlığı ve sendikalar üzerindeki etkileri politik bir mesele olarak tartışılmaktadır. Bazı eleştirilere göre amaç yalnızca, emek maliyetlerini aşağıya çekerek ülkelerin rekabet gücünü arttırmaktır. Karşıt görüşler ise, sosyal paktlar sayesinde sendikaların gündemi sadece ücret olmaktan çıkmış ve geniş bir yelpazeye yayılmış bulunmaktadır. Benzer diğer uygulamalardan bazıları ise kamu tarafından fonlanan istihdamı arttırmaya yönelik programların kapsamının genişletilmesi, eğitimin iyileştirilmesi, vergi afları ve sosyal sigorta katkı paylarının azaltılması olarak sıralanabilir. Sosyal paktlar Hükümetlerin rekabet politikalarının bir parçasıdır ve 80'lerden beri düşük bir enflasyon politikasına yönelişi temsil etmektedir. (Not: Avrupa'daki sosyal güvenlik sistemlerinin zayıflatılması ve sosyal harcamaların kısılmasında bu paktlar önemli bir rol üstlenmiş gibi görünüyor) Bu konudaki gelişmenin bir boyutu da grevlerin azalmasıdır ve grevler sözleşmelerin uygulanmasında önemli bir rol oynamamışlardır. Yine de İtalya'da 1999 yılında bir grev yaşanmıştır. İtalya'da halen de FİAT'da 9 aydır devam etmekte olan bir grev rapor edilmiştir. Bildirilen bir başka grev haberi de Hollanda'dan gelmiştir. Metaal&Techniek Şirketinde grevin 4. haftasına girilmiş bulunulmaktadır. Sitard gibi kentlerde grevci sayısının 500'ü bulduğu ve Almanya-Belçika-Hollanda arasındaki bölgesel networkün üyelerinden gelen desteğin , uluslararası alanda greve büyük bir ilgi duyulduğunu gösterdiği rapor edilmektedir. Bir diğer boyutta ücretlerin Avrupalılaştırılması yönündeki girişimlerin hız kazanmasıdır. Belçika'daki yasal düzenlemeye göre ülkedeki ücret artışlarında komşu ülkelerdeki ücret artışlarının referans olarak alınması gerekmektedir. İsveç'te 1997 yılında endüstriyel kalkınma ve ücret oluşumu alanında bir sözleşme yapılmıştır. Bu anlaşmanın yorumu konusundaki ortaklaşmaya göre, İsveç'teki ücret maliyetleri gelecek dönemde diğer Avrupa ülkelerindeki ücretlerle aynı oranda yükseliş gösterecektir. Bu gelişme, söz konusu ülkelerdeki sendikaların Almanya'da IG-Metal'in imzaladığı sözleşmenin ücret artış düzeyini beş aşağı beş yukarı dikkate almak zorunda kalacakları anlamına gelmektedir. Bu, ücretlerin Avrupalılaştırılması yolundaki önemli adımlardan biridir fakat sendikal politika ya da karar mekanizmalarınca alınan bir uygulama kararı değildir. Ve bu bağlamda bundan sonraki süreçte EMF üyeleri arasındaki koordinasyonun daha da fazla geliştirilmesi gerekmektedir. Bu yılki raporumuzda Norveç'ten bildirilen ve enflasyonu düşürmeye, fiyatlara istikrar kazandırmaya ve istihdamı mevcut düzeyinin iki katına çıkararak işsizliği azaltmaya dönük bir "Dayanışma Paktı" planının gündemde olduğu bilgileri yer almaktadır. İkinci bir anlaşma da Hükümet, sendikalar ve işverenler arasında ve erken emeklilik sistemiyle ilgili olarak yapılmış bulunmaktadır. Bu plana göre 62 yaşından itibaren emeklilik ücretleri Hükümet ve işverenin ortak katkılarıyla ödenecektir. Portekiz'de "gelir politikası" isimli ve sosyal diyaloğun bir parçası olan bir düzenleme getirilmiştir. İşverenler bu politikayı sadece kendi çıkarları doğrultusunda kullanmak ve Hükümetin ücretleri baskı altına almasını sağlamak dışında hiç bir amaçla kullanılmasına razı olmamaktadırlar. Avusturya'dan gelen bilgilere göre toplu pazarlık raunduna hızlı bir çözüm bulunmuş fakat bu çözüm sendikalar tarafından ciddi bir muhalefetle karşılanmış ve sağ eğilimli Hükümet de müzakerelere gölge düşmesine neden olmuştur. Bazı ülkelerde sendikalar arasında farklılıklar olduğu ve işverenlerin de "enflasyon" tanımında farklılaştıkları bildirilmektedir. Finlandiya'daki en önemli uzlaşmazlık "ücret modeli" üzerinde yoğunlaşmakta olup; detaya inildiğinde ; genel ücret artışının biçimi, ücret skalasındaki artışlar (asgari ücret ve fiyat oluşumu ücretleri gibi) , belli kilit konumdaki ve riskli görevlerde istihdam edilen personele ödenecek ücretlerde uzlaşmazlıkların yaşandığı bildirilmektedir. Avusturya'da işverenler ücret artışlarıyla ilgili olarak sadece çekirdek enflasyon oranının baz alınması konusunda ısrar etmekte ve enerji fiyatlarındaki yükseliş ve bütçe hükümleri gibi nedenlerle yapılabilecek ilave

artışları hiç konu etmek istememektedirler. Bu durum önümüzdeki dönemde muhtemelen diğer ülkeler için de öngörülebilecek bir gelişmeye işaret etmektedir.

EUCOBA Tablo 8: Politik ve ekonomik özgeçmiş 2000/2001			
		Araçlar	Politik boyutlar
Avusturya	Ulusal bazda kılavuz çerçeve	Klasik anlamda ikili müzakereler	Hızlı sonuçlar, Sendikalar ve sağcı Hükümet arasında sert çatışmalar
Belçika	Ulusal Sektörel	Klasik ikili müzakereler	
Danimarka	Ulusal Sektörel	• İkili müzakereler ve arabuluculuk sistemi • 2000: %80'le kabul edilen oylama • Sözleşme, tüm özel sektör için bir referans oluşturuyor.	• Geleneksel aşırı yüksek sendika talepleri • İşveren cephesi: Çalışma sürelerinde esneklik • 1998'deki üzücü durum yüzünden 2000'de geçmişe oranla daha erken uzlaşma sağlandı
Finlandiya	Ulusal Sektörel	• Merkezileştirilmiş gelir politikası (Konfederasyonlar arasında anlaşmalar, sendikalar arasındaki müzakerelere göre uygulama; Devlet, arzu edilen taraf olarak katılıyor.	• Hükümet, vergi indirimleri, indexlemeye ilişkin hükümler ve eğitimle ilgili belli yönetmeliklerle katılıyor. Mavi ve beyaz yakalıların her ikisi de katılıyor
Fransa	Ulusal Sektörel	İkili müzakereler	
Almanya	Bölgesel Sektörel	İkili müzakereler	
Hollanda	Ulusal Sektörel	• İkili müzakereler • Bazı pozitif grevler	İşverenlerin talebi: daha fazla ademi-merkeziyetçilik ve modernizasyon; ücret artışlarının ılımlılaştırılması
İrlanda	Ulusal Sektörel	Katılan taraflar: Hükümet, işverenler, sendikalar, çiftçiler, toplum ve gönüllü sektörler (üçlü müzakere yapısı)	• Yeni sözleşmeye "adalet ve refah programı" adı verildi. • En çarpıcı değişiklik: ulusal asgari saat ücretinin 4.40 P. Yapılması
İtalya	Ulusal Sektörel	9 ay süren pazarlık; • İkili müzakereler • Çalışma Bakanlığının ara buluculuğu • 40 saatlik grev	• Temel ulusal, sektörlerarası, üçlü çerçeve sözleşme sendika taleplerini belirleyici oldu • Bazı işverenler ulusal çapta bir toplu sözleşmeye şiddetle karşı çıktı ve çalışma sürelerinde tümden esneklik talebinde bulundu • En çarpıcı değişiklik: Ulusal bazda toplu sözleşme hakkı
Norveç	Ulusal Sektörel	İkili müzakereler	• Müzakereler bazında üçlü bir istihdam paktı kuruldu • Pakt anlaşması uyarınca, Taraflar arasında uzlaşma sağlanamaması durumunda ulusal hakem kararına başvurulacak
Portekiz	Ulusal Alt-sektörlerde	İkili müzakereler	• Federasyonların Hükümet müdahalesinden kaçınma hakkı var (yasayla mümkün) • Sosyal diyaloğun parçası olarak yapılan sözleşmeler, işverenler tarafından ücreti alt düzeyde tutma amacıyla kullanıldı. • Uzlaşmazlık konuları: çalışma süreleri, iş organizasyonu
Yunanistan	Ulusal Sektörel	Arabuluculuk sistemi var fakat, nihai sözleşme iki taraf arasında imzalanıyor	• Konfederasyon, asgari standartların belirlendiği ulusal sözleşme Konfederasyon tarafından imzalanıyor. • Şirket düzeyindeki sözleşmeler, işyeri düzeyindekilerden daha iyi koşullara sahip
İspanya	Bölgesel Sektörel		
İsveç	Ulusal Sektörel		• Arabuluculuk, sendikalar ve işverenler arasında imzalanan eldüstriyel sözleşme uyarınca yapılıyor • Sendikalar arasında işbirliği var En çarpıcı husus: ücret artışı her kes için garanti edildi, çalışma süreleri ve ücret artış düzeyleri esnekleşti
İngiltere	Şirket	Ne ulusal, ne de sektörel düzeyde çerçeve anlaşma yok	Ford ve BAE: Ortak sendika müzakereleri ve şirket yönetimi ile sözleşme
Çek	Sektörel	İkili müzakereler	

Cumhuriyeti	Alt sektörler		
Slovakya	Alt sektörler	İkili müzakereler	

III. BÖLÜM: AVRUPA KOORDİNASYON KURALININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Ampirik Sonuçlar 1999/2000

Koordinasyon kuralının iki temel dayanağı vardır:

- Eurostat[1]/Komisyon verileri
- Ankette yer alan veriler

Eucoba raporundan dört ayrı tablo seçerek bu çalışmaya aktardık:

- Tablo 10'da, Gayrısafi Yurt içi Hasıla, emek verimliliği, enflasyon, birim emek maliyeti ve işsizlik rakamları gibi temel ekonomik datalar yer almaktadır. Ayrıca temel ekonomik parametreler, yine tablo 10'a, halihazırda devam eden toplu sözleşme müzakerelerinde tüm ekonomik durumun daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla eklenmiştir.
- Tablo 11, Eurostat/Komisyon verilerine dayanarak Avrupa Toplu Pazarlık sistemi ve EMF Toplu Pazarlık Koordinasyon kuralı 2000/2001'i anlatmaktadır.
- Tablo 13, tablo 11'deki bilgilerin rapor edilen verilere göre hazırlanmış şeklidir.
- Tablo 12, EMF Toplu Pazarlık Koordinasyon kuralını işlevsel şekilde göstermektedir.

Tabloların yorumlanması sırasında koordinasyon kuralı politik bir süreç olarak ele alınmak zorundadır; matematiksel bir olay şeklinde değil. Çalışmada 2000 yılı rapor edilmektedir, aynı yıl bazı ülkelerde toplu pazarlık görüşmeleri yapıldığı halde, diğer bazılarında yapılmamıştır, fakat buna rağmen ekonomik parametreler bütün ülkelerde değişiklik göstermiştir. Bu nedenle 12 ay gibi sınırlı bir sürenin bilgilerinin yansıtıldığı unutulmamalıdır. Koordinasyon kuralının uygun bir biçimde değerlendirilmesi ise ancak 4-5 yıl sonra yapılabilecektir.

Bu hatırlatmalar ışığında ilk adım olarak 2000 yılında tüm EMF üyelerinin TİS'leri enflasyon üzerinde bağıtladığı sonucunu çıkarabiliriz. Üyelerimiz, ücret düzeylerinin yalnızca enflasyon oranında tutmakla kalmamış, enflasyonunda üzerine çıkmayı başarmışlardır. Bu nedenle, Avrupa çapında temel TİS hedefine ulaşıldığı söylenebilir.

EUCOBA Tablo 9: Avrupa'da makro-ekonomik parametreler 1999/2000/2001

		Enflasyon	Emek verimliliği	GSYİH	Birim emek maliyeti	İşsizlik
Avusturya	99	0.5	1.4	2.8	0.5	3.8
	00	1.9	2.6	3.5	-0.5	3.3
	01	1.8	2.2	2.9	0.5	3.0
Belçika	99	1.2	1.4	2.7	0.9	9.1
	00	2.7	2.6	3.9	0.6	8.6
	01	2.0	1.9	3.3	1.1	8.0
Yunanistan	99	2.1	4.1	3.4	0.6	11.7
	00	2.7	2.9	4.1	1.6	11.2
	01	2.6	3.0	4.5	2.0	10.6
Danimarka	99	2.1	0.6	1.7	3.3	5.2
	00	2.8	1.7	2.6	2.4	4.8

[1] *Eurostat: Avrupa Birliği İstatistik Kurumu*

	01	2.4	1.9	2.3	1.4	4.6
Finlandiya	99	1.3	1.8	4.0	0.5	10.2
	00	2.9	2.8	4.8	1.2	9.8
	01	2.5	2.8	4.3	0.7	9.3
Fransa	99	0.6	1.1	2.9	0.6	11.3
	00	1.8	1.3	3.3	0.2	9.9
	01	1.6	1.5	3.1	1.0	9.0
Almanya	99	0.6	0.5	1.6	0.6	8.8
	00	2.0	1.7	3.1	0.0	8.3
	01	1.8	1.7	2.8	0.2	7.8
Hollanda	99	2.0	1.0	3.9	2.0	3.3
	00	2.3	1.6	4.3	2.6	2.6
	01	3.9	1.4	4.0	2.8	2.3
İrlanda	99	2.5	3.2	9.8	2.3	5.7
	00	5.2	5.2	10.5	2.4	4.2
	01	3.7	4.7	8.2	3.3	3.6
İtalya	99	1.7	0.2	1.4	1.4	11.3
	00	2.6	1.5	2.9	1.0	10.5
	01	2.2	1.6	2.8	1.3	10.0
Luxemburg	99	1.0	2.4	7.5	0.7	2.3
	00	3.8	2.2	7.8	2.7	1.9
	01	2.9	1.9	6.5	2.0	1.6
Portekiz	99	2.2	1.2	3.0	4.1	4.5
	00	2.7	1.5	3.0	3.9	4.0
	01	2.9	1.8	2.7	3.6	4.2
İsveç	99	0.6	1.4	3.8	2.6	7.2
	00	1.3	2.0	4.0	1.9	6.5
	01	1.5	2.3	3.7	1.8	5.7
İngiltere	99	1.3	0.9	2.2	3.6	6.1
	00	1.0	2.2	3.1	1.9	5.6
	01	1.3	2.3	3.0	1.9	5.3
İsviçre	99			1.5		2.7
	00		0.5	3.3		2.0
	01			2.4		1.8
Norveç	99			0.9		3.2
	00			3.1		3.3
	01			2.4		3.3
İspanya	99	2.2	1.2	4.0	2.3	15.9
	00	2.7	1.5	4.1	2.4	14.2
	01	2.9	1.8	3.5	2.6	12.9

	Yıl	Ücret artışı		Vowa tüm değer	Enflasyon	Emek verimliliği	Emek ver.+enflas.
		Ulsl.	Bölg.				
Avustr.	99			2.4	0.5	1.4	1.9
	00			2.4	1.9	2.6	4.6
	01				1.8	2.2	4.0
Belçika	99	2.5			1.1	1.4	2.6
	00	5.3			2.7	2.6	5.3
	01			3.8	2.0	1.9	3.9
Yunanistan	99	3.2			2.1	4.1	6.2

	00	5.0			2.7	2.9	5.6
	01	5.0			2.6	3.0	5.6
Danimarka	99	1.0	2.7	3.7	2.1	0.6	2.7
	00	1.0	4.5	4.1	2.8	1.7	4.5
	01	1.0			2.4	1.9	4.3
Finlanda	99	3.1		3.1	1.3	1.8	3.1
	00	2.8		3.8	2.9	2.8	5.7
	01	2.4		3.4	2.5	2.8	5.3
Fransa	99				0.6	1.1	1.7
	00	3.6			1.8	1.3	3.1
	01				1.6	1.5	3.1
Almanya	99	3.5		3.5	0.6	0.5	1.1
	00	3.0		3.3	2.0	1.7	3.7
	01	2.5		2.8	1.8	1.7	3.5
Hollanda	99	3.0			2.0	1.0	3.0
	00	3.1			2.3	1.6	3.9
	01	3.7			3.9	1.4	5.3
İrlanda	99	5.5		5.5	2.5	3.2	5.7
	00	5.5		5.5	5.2	5.2	10.4
	01	4.0		4.0	3.7	4.7	8.4
İtalya	99	1.5			1.7	0.2	1.9
	00	1.5			2.6	1.5	4.1
	01				2.2	1.6	3.8
Luxemburg	99				1.0	2.4	3.4
	00				3.8	2.2	6.0
	01				2.9	1.9	4.8
Portekiz	99	3.5			2.2	1.2	3.4
	00	3.0			2.7	1.5	4.2
	01				2.9	1.8	4.7
İspanya	99	2.35			2.2	0.5	2.7
	00				3.4	1.0	4.4
	01				2.9	1.1	4.0
İsveç	99	2.1		2.8/	0.6	1.4	2.0
	00	2.1/3.5	+0.7	2.8/3.5	1.3	2.0	3.3
	01	2.3/2.1		2.9/3.0	1.5	2.3	3.8
İngiltere	99	2.9	2.9		1.3	0.9	2.2
	00	2.8		(4.0)	1.0	2.2	3.2
	01				1.3	2.3	3.6
İsviçre	99						
	00	0.31			0.5		
	01						
Norveç	99	5.0		5.0			
	00	4.3	2.0 içinde	4.9			
	01	4.3					

Fakat, EMF koordinasyon kuralı, temel referans noktalarının satın alma gücünün korunması ve verimlilik artışının paylaşımında dengeli katılıma ulaşılması olması gerektiğini söylemektedir. İşte bu nedenle, enflasyon oranı (i) analizi ve emek verimliliği (p) alanlarında ikinci bir adım daha gereklidir. Eğer bu iki değeri toplayacak olursak (i+p), sözleşmenin toplam değeriyle karşılaştırma yapabileceğimiz bir temele ulaşabiliriz. EMF koordinasyon kuralına göre; tek tek sendikalar -egemenlik temelinde- pazarlıklarda hangi yöntemlerin kullanılacağına karar verebileceklerdir. Bu bağlamda koordinasyon kuralı farklı unsurlardan söz etmektedir: gelirin yeniden dağılımı, ücret ve gelirlerin iyileştirilmesi, yeni iş olanaklarının yaratılması, çalışma sürelerinin kısaltılması, iş organizasyonunun yeni formları, fırsat eşitliğinin sağlanması ve erken emeklilik gibi. Böylece, sendikalar (i+p) sayısına önemli oranda bağımlı olduklarında, bu, yapılan sözleşmenin yukarıda sayılan diğer boyutlarını ele almakla da ilişkili olacaktır.

Buna göre, eğer "satın alma gücünün korunması ve verimlilik artışının paylaşımında dengeli katılıma ulaşılması" hedefini, (i+p) değerine yaklaşmak ya da bu değerin üzerine çıkmak şeklinde tanımlayacak olursak, koordinasyon kuralı hedefine ulaşmayı başaran ve başaramayan EMF üyelerini saptamamız da mümkün olabilecektir. Eurostat/komisyon verilerindeki farklılıkların tam bir resmini çıkarmak amacıyla her bir ülkedeki

(i+p) değerleri ile ücret artışları ve tüm sözleşmenin toplam değeri verilerinin gösterildiği birer grafiği bu çalışmanın son bölümüne ekledik. Aşağıdaki genel tablo, verilerin ülkeden ülkeye değiştiğini göstermektedir. 1999 yılında rapor edilen ülkelerin çoğunluğu koordinasyon kuralına ulaşmayı başardı. 2000 yılında ise, verimliliğin dengesiz paylaşımı kategorisine doğru bir kayma gözlendi. Bu, sendikaların sözleşmelerin aktüel sonuçlarını her zaman çok daha iyi bildikleri şeklinde metodolojik bir önyargıyla açıklanabilir. 2000 yılı rakamları kısmen öngörülen rakamlar oldu ve bilgi veren ülke sayısında azalma gözlemlendi. Bu, dikkate alınması gereken bir değişikliktir.

EUCOBA Tablo 11: EMF Koordinasyon kuralının işleyişi: Genel bakış		
	vowa[2] i+p	Vowa[3]i+p
1999	Avusturya, Belçika, Yunanistan, Danimarka, Finlandiya, Hollanda, İsveç, İngiltere	İtalya, İrlanda, İspanya, Portekiz
2000	Belçika, Fransa, Yunanistan, Hollanda, İsveç	Avusturya, Danimarka, Finlandiya, Almanya, İtalya, İngiltere, İrlanda

EUCOBA Tablo 12: Avrupa Toplu Pazarlık politikası ve EMF'nin koordinasyon kuralı 1999/2000								
		Yıl	Ücret Artışı Uls/Blg	Yerel	Vowa	Enfls.	Emek Verimliliği	i+p
Avust.	GMT	99		iyileşme mümkün	2.4	0.8	1.4	2.2
		00	2.4		3.4	2.2	1.8	4.0
		01	3.4			1.5	1.6	3.1
Belçika	CMB/CCMB	99						
		00						
		01	3.8		3.8	2.4		
Dnmrk.	CO.İnds	99	1	2.7	3.7	2.5	2.9	5.4
		00	1	2.1	4.1	2.8	2.1	4.9
		01	1			2.5	2.1	4.6
Yunanst	POEM	99	3.2			3.2	4.1	7.3
		00	5.0			2.7	2.9	5.6
		01	5.0			2.3	2.9	5.2
Finl.	FIN	99	3.1		3.1	1.2	1.8	3.0
	MTLLI	00	2.8		3.8	3.3	3.5	6.8
	STLIL/TEK	01	2.4		3.4	2.5	3.5	6.0
Fransa	CFDT	99						
	FO/ CFTC	00	3.6					
	CGT	01	3.6					
Alman.	IG-MET	99	3.5		3.5	1.5	2.5	4.0
		00	3.0		3.3			
		01	2.5		2.8			
Hollnd.	CNV/	99	3.0			1.7		
	FNV/DeUnie	00	3.1			2.0		
		01	3.7			2.4		
İrlanda	ICTU	99	5.5		5.5			
		00	5.5		5.5			
		01	4.0		4.0			

[2] *(i): Enflasyon oranı, (p): emek verimliliği*
[3] *vowa: Toplam sözleşme değeri.*

İtalya	CGIL	99	1.5	İyileşme mümkün		1.5		
	CISL	00	1.5			1.2		
	UIL	01				1.7		
Portekiz	SIMA	99	3.5	İyileşme Mümkün		3.1	3.6	6.7
	FQUIM	00	3.0			2.9		
		01				3.1		
İngiltere	AEEU	99	2.9	(4.0)		1.6	1.0	2.6
	TGWU	00	2.8	(3.35)		3.0	2.1	5.1
	GMB	01		(3.50)		2.8		
	MSF							
İsveç	Metalli	99	2.1		2.8	2.0	1.5-2	4.1
		00	2.1		2.8	2.0	1.5-2	3.5-4.0
		01	2.3		2.9	2.0		3.5-4.0
İsveç	SIF	99				1.2		2.9
		00	3.5		3.5	1.3		3.0
		01	2.1	+ 0.7	3.0	1.7		4.2
Norveç	Fellsbdt	99	5.0		5.0	3.1	1.5	
		00	4.3	(2.0 içinde)	4.9	3.1	1.5	
		01	4.3			2.5		4.0
İsviçre	SMUV	99			0.31	1.6		1.9
		00			1.0	1.6		2.6
		01			2.0	1.0		3.0

Norveç ve İsviçre'yle ilgili emek verimliliği bilgilerini alamadığımız için, bu iki ülkeyi dikkate alamıyoruz. Fakat görünüşe göre, (i+p) ile vowa arasında Norveç'de pozitif, İsviçre'de ise negatif bir ilişki söz konusu. 2000 yılı verileri üzerine bu iki ülkeyi de eklediğimizde toplam sonuç açısından herhangi bir değişmenin olmayacağı sanılıyor.

Diğer yandan, 1999 yılında ülkelerin çoğunluğunun verimlilik/enflasyon gelişimine paralel bir seyir izlendiği görülüyor. Aynı yıl, yalnızca 4 ülkenin koordinasyon kuralı dışında kaldığı dikkat çekiyor. Söz konusu değişikliklerin önemli bir bölümü verimlilik ve enflasyon rakamlarındaki artıştan kaynaklanıyor.

İtalya'da 1999 ve 2000 yıllarında koordinasyon kuralı hedefine ulaşılamadı ve bu yüzden bu ülke çok özel bir durum arz ediyor. Bunun temel nedeni, işveren örgütlerinin isteksizliği yüzünden toplu pazarlık süreçlerinin henüz tamamlanamamış olması. İtalya'da sözleşme süresi 4 yıl; fakat ilk iki yıl geçtikten sonra değişen enflasyon oranına göre bir ücret ayarlaması yapılıyor. Enflasyon 1999 yılında %1.7 ve 2000 yılında ise %2.6'ya fırladı. Bu nedenle 2002 yılında, 1999 ve 2000 yıllarında oluşan negatif ücret farkının tazmin edilmesi söz konusu olabilecek. Buna ilişkin müzakereler halen devam ediyor (Nisan 2001)

2000'de resim değişiyor, bilgi veren ülkelerin çoğunun (sadece 5 ülke başarabilmiş) koordinasyon kuralı hedefine varamadığı görülüyor. Bunlardan Avusturya, İtalya ve Portekiz'de müzakerelerin öngörülenden daha uzun sürmesi bu görüntü üzerinde etkili olduğu için, sözleşmeler bağıtlandığında toplam resim değişim gösterebilecek.

Bazı ülkelerde vowa rakamları (i+p) değerinin çok az altında fakat, istatistiklerdeki minimal varyasyonların bu sonuçlar üzerinde bir etkisi olmuş olabilir. Danimarka ve Almanya bu tip ülkelere örnek teşkil edebilir.

Hollanda'da ücret artışlarının (1999: 3.0, 2000: 3.1) olduğu ve emek verimliliği/enflasyon oranının ise (1999: 3.0, 2000: 3.9) olduğu rapor edildi. Vowa konusunda belli bir tahminde bulunamıyoruz, bu nedenle

sözleşmenin toplam değerinin bir önceki döneme göre çok az yükseldiğini öngörmemiz mümkün. 2001 yılında enflasyonun 3.1'e ve (i+p) değerinin de 5.3'e çıkışı sonucunda bu resim değişebilir.

İsveç'de 1999, 2000 ve 2001 yılları için %0.3 civarında bir vowa olduğu rapor edildi. Bu artış, esas olarak mesleki eğitim alanında yapılan sözleşmeyle ilişkilendirilmek zorundadır.

Yunanistan'da 1999 yılı için ücret artışının %3.2, (i+p)nin ise 6.2 olduğu rapor edildi. Ücret artışının 2000 yılında %5.6'ya çıktığı, (i+p) değeri ile emek verimliliğinin ise değişmediği belirtildi.

İngiltere'de 1999 ve 2000 yıllarında ücret artışları sırasıyla 2.9 ve 2.8 olurken (i+p) değerlerinin önceki dönemin altında kaldığı bildirildi. 2001 yılında durumun değişmeyeceği belirtiliyor. İngiliz sendikaları Ford şirketinde %0.4 ücret artışını da kapsayan, dikkate değer bir sözleşme yapmayı başardılar. Bu sözleşmenin diğer büyük şirketlerin sözleşmeleri üzerinde de etkili olabileceği bildiriliyor.

2000 yılında 7 ülke, koordinasyon kuralı düzeyine ulaşma konusunda başarı gösteremedi. Avusturya'nın 1999 vowa rakamı (i+p)nin üzerindeydi, fakat 2000 yılında altında kaldı. Avusturya'nın ulusal emek verimliliği dataları ile EUROSTAT'dan alınan emek verimliliği dataları arasında çarpıcı bir farklılık göze çarpıyor: Avusturya İstatistik Enstitüsüne göre emek verimliliği %1.8 iken, EUROSTAT'a göre %2.6. 2000 yılındaki farklılığı açıklayabilecek nedenlerden biri de bu farklılık olabilir.

Almanya'da 1999 vowa rakamı pozitif idi, fakat 2000 yılında durum değişti ve vowa (i+p)nin çok az altına geriledi. 2001'de de bu durumun değişmeyeceği tahmin ediliyor.

Danimarka'da 1999 yılı vowa rakamı (i+p)nin oldukça üzerindeydi, fakat 2000 yılı sözleşme sonuçlarına göre, vowa (i+p)nin çok az altına geriledi. Bu durum, 2000 yılında imzalanan sözleşmenin 4 yıllık olması, çalışma sürelerinin geçmişe göre daha kısa düzenlenmesi ve emeklilik ödemelerinin çok büyük rakamlara ulaşması verileriyle değerlendirilmek zorundadır.

Raporumuzun başlangıç bölümlerinde de değindiğimiz gibi, İrlanda, AB ülkeleri içinde yüksek risk alanların başında geliyor. 2000 yılında GSYİH %10'un üzerindeydi. 1999 yılında vowa ve (i+p) değerleri birbirine eşit denebilecek düzeylerdeydi. Fakat bu durum 2000 yılında değişikliğe uğradı: (i+p) = 10.4 ve vowa = 5.5. 2000 yılında bu farklılığın bu kadar yüksek olması beklenmiyor fakat yine de yüksek olacağı öngörülüyor. İrlanda'daki üyemiz ICTU, sözleşme imzalandığında herkesin son derece mutlu olduğunu belirtti. Bu sözleşmede ilaveten - Refah ve adalet programı çerçevesinde- gelir vergisi oranı da %2 civarında düşürüldü. Bu programın brüt ücretlerde %15.75'lik bir artışı getireceği ve yaşam standardında da (vergi kesintisi sayesinde) %10'luk bir iyileşmeyi sağlayacağı umuluyordu.

Finlandiya'da 1999 yılında vowa ve (i+p) değerleri %3.1 oranındaydı fakat bu durum 2000 yılında değişti. Vowa %3.8'e çıkarken, (i+p) %5.7'ye fırladı. 2000 yılındaki en önemli değişiklik enflasyon oranının 1.3'ten, 2.9'a, emek verimliliği oranının ise 1.8'den, 2.8'e yükselmesi oldu. 2001 yılında da 2000 yılındakine benzer bir sonuç bekleniyor. Finlandiya'da, bağıtlanan sözleşme üzerinde Hükümetin önemli bir rol oynadığını dikkate almak zorundayız. Hükümetin bir vergi affı yasası çıkararak sözleşmeye katkıda bulunmayı ve eğitim, değişiklik izni gibi konularda yasa çıkarmayı taahhüt ettiği rapor edildi. Devlet tarafından yapılan bu katkılar sayesinde vowa (tüm anlaşma değeri)nın söylenenden daha yüksek olacağı öngörülebilir.

Bu kısa örnekler, Avrupa'da 2000 ve 2001 yıllarında enflasyonun ve emek verimliliğinin ılımlı bir şekilde yüksek çıkacağına işaret etmektedir. Bu değişiklikler önemli büyüklüklerde olmasa da, görünüşe göre Avrupa sendikalarının önemli bir çoğunluğu için bu oranları yakalamak kolay olmayacaktır. Burada tartışılan ampirik (deneysel) sonuçlar, EMF'nin koordinasyon politikasının önemli bir unsuru olarak düşünülmelidir. Vowa rakamları ile (i+p) değerleri arasındaki farklılıklar öyle önemsenecek boyutlarda değildir ve ayrıca bu farklılıklar söz konusu ülkelerde bir gerileme trendinin başladığının göstergesi olarak kabul edilmemelidir. Çünkü esas olarak, sözleşmelerden sonra değişen makro ekonomik parametreler yüzünden bu farklılıklar ortaya çıkmıştır. Çeşitli nedenler arasında öncelikle petrol fiyatlarındaki hızlı artışın neden olduğu hızlı enflasyon yükselişinden söz etmek zorundayız. Bu değişiklikler, özellikle İtalya için 2001 ve 2002 yıllarında pozitif gelişmelerin de habercisidir. Diğer yandan söz konusu değişikliklerin EMF üyelerince ileriki TİS müzakerelerinde yakalanmasının bir hayli zorlaşacağı da kabul edilmek zorundadır. Enflasyon ve emek verimliliği oranlarındaki beklenti 2001 yılı için yüksek olsa da, 2001 yılı genelinde EMU'daki fiyat istikrarı hangi düzeyde olursa olsun sendikalar açısından ciddi bir tehdit olmayacağı söylenebilir. EMU ortalamasına tesir eden 3 büyük ülke Almanya, Fransa ve İtalya'nın masaya getirdikleri ücret artışı önerileri gayet açık bir biçimde deflasyonisttir ve Avrupa Merkez Bankasının fiyat istikrarı tanımlamasıyla da uyuşmaktadır. Ücretler

üzerinden sağlanması planlanan bu deflasyonist ortam, 2001 yılı ikinci raundunda yükselen petrol ve ithal girdi maliyetlerinin etkilerini tazmin edecektir. Görünüşe göre enflasyondaki son artış kalıcıdır ve bu nedenle düşürülmek zorundadır ve bu da Avrupa Merkez Bankasının faiz oranlarını daha yukarıya çekmesini gerekli kılmaktadır.

ORTA AVRUPA ÜLKELERİ

Aday ülkelerde, oldukça farklı bir resimle karşı karşıyayız. 1998 ve 1999 yıllarında bu ülkeler Rusya'da yaşanan kriz ve Kosova'daki çatışmaların olumsuz etkilerini yaşadılar. Fakat 1999 yılının ikinci yarısından itibaren, -A. Komisyonu tarafından AB'ndeki büyümenin hızlanmasına bağlanan- bir ekonomik toparlanma dönemine girildi.

Aday ülkelerde Avrupa Toplu Pazarlık Politikaları:

Orta ve Doğu Avrupa, 1998-2001

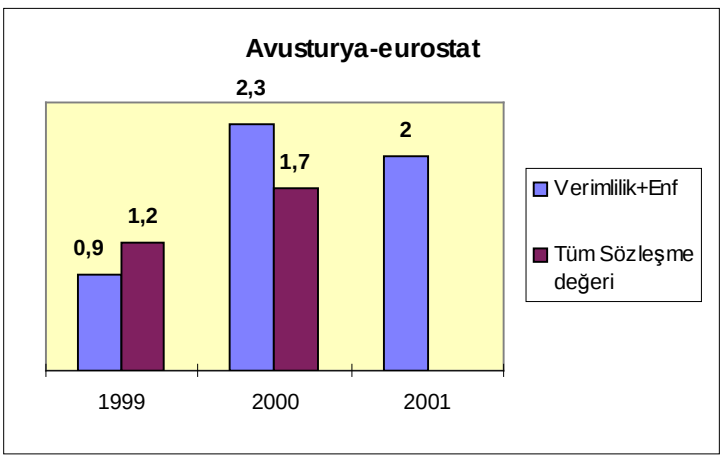
EUCOBA Tablo 13				
	Yıl	Enflasyon	GSYİH	İşsizlik
Bulgrstn	98	22.3	3.4	12.2
	99	0.4	2.4	14.6
	00	7.9	4.5	18.1
	01	4.8	4.9	
Çek Cum	98	10.7	-2.3	6.5
	99	2.1	-0.5	9.5
	00	3.0	1.8	9.0
	01	3.3	3.1	
Estonya	98	8.2	4.0	9.9
	99	3.3	-1.4	11.7
	00	3.5	4.0	
	01	2.4	5.5	
Macarstn	98	14.3	5.1	7.8
	99	10.1	4.3	7.0
	00	8.0	4.7	6.7
	01	5.8	5.1	
Latvia	98	4.7	3.6	13.8
	99	2.4	0.5	13.9
	00	3.5	2.5	9.0
	01	3.5	3.9	
Litvanya	98	5.1	5.1	13.3
	99	0.8	-4.0	14.0
	00	1.8	2.2	
	01	2.5	3.4	
Polonya	98	11.8	4.8	10.6
	99	7.3	4.1	13.0
	00	9.2	5.1	13.6
	01	5.3	5.5	
Romanya	98	59.1	-5.4	6.3
	99	45.8	-3.2	6.2
	00	39.0	-0.6	11.9
	01	25.0	2.8	
Slovakya	98	6.7	4.4	12.5
	99	10.6	1.9	17.1
	00	13.2	2.2	
	01	7.5	3.3	

EUCOBA Tablo 14:					
	Yıl	Ücret Artışları		Vowa	Enflasyon
		Ulusal	Bölgesel		

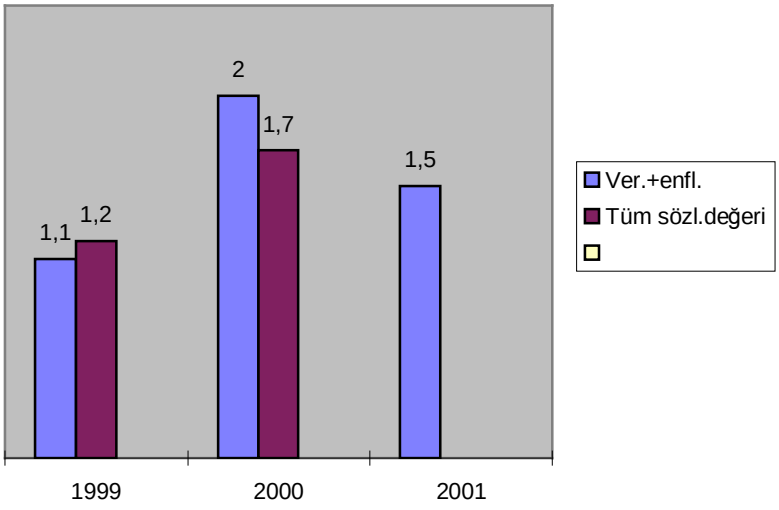
Çek Cumhr. (dökümhane)	99	6.1	8.9		
	00	3.0			
	01	3.0			
Çek Cumhr. (Çelik)	99	10.00			
	00	10.00	10.7		
	01	10.2			
Çek Cumhr. (Elektronik)	99	6.1		2.0	
	00	2.0			
	01	3.0			
Çek Cumhr.(Uçak san.)	99	6.1			
	00	5.0	7.5	5.0	
	01	4.0			
Slovakya (Metal)	99				12.0
	00	8.0	13.9		11.0
	01	8.0			8.5
Slovakya (Makine San)	99				12.0
	00	10.5	11.2		11.0
	01	8.0			
Slovakya (Elektronik)	99				12.0
	00	10.5	8.7		11.0
	01	8.0	8.5		

1999 yılında %11.0 olan ortalama enflasyon, 2000 yılında da değişmedi. 1999 yılı sonunda %13'e varan enflasyon artışının öncül sebebi ise petrol fiyatlarındaki hızlı yükseliş oldu. Çek Cumhuriyetinin büyüme oranı negatif olmakla birlikte, beklendiği kadar dramatik bir gerileme de olmadı. Ancak bu küçülme, işsizlik oranında da bir artışa yol açacaktır. 2000 yılı boyunca ekonomik kalkınmada iyileşme yaşandı. Slovakya'da büyümedeki yavaşlamaya rağmen, güçlü ihracat trendi değişmedi. 1999 ve 2000 yıllarında kamu ürünlerine yapılan yüksek zamlar enflasyonu 99'da %10'ların, 2000'de de %13'lerin üzerine çıkardı. Fakat 2001 yılında enflasyonun %8'ler düzeyine gerileyeceği tahmin ediliyor. Ne yazık ki emek verimliliğine ilişkin veriler elimize geçmedi.

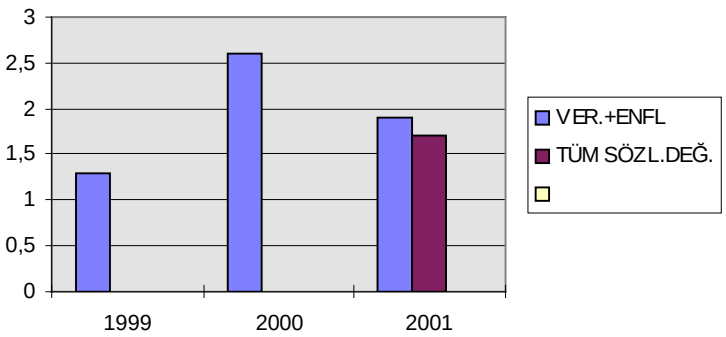
Emek verimliliği, enflasyon ve vowa verilerine ilişkin grafikler:
Vowa verilerinin olmadığı grafiklerde ücret artışları grafiğe eklenmiştir.



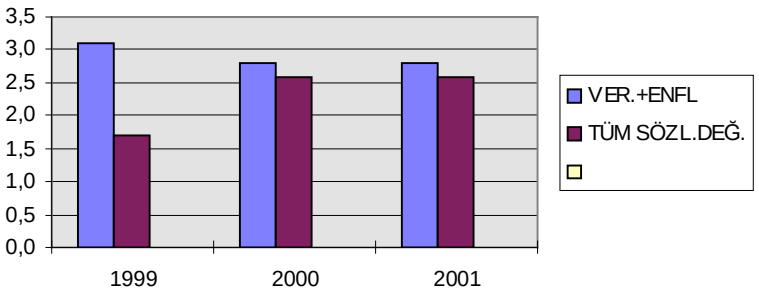
AVUSTURYA-ULUSAL

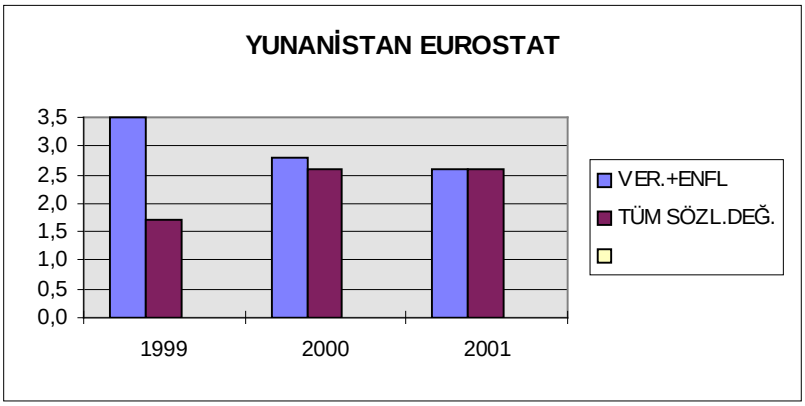


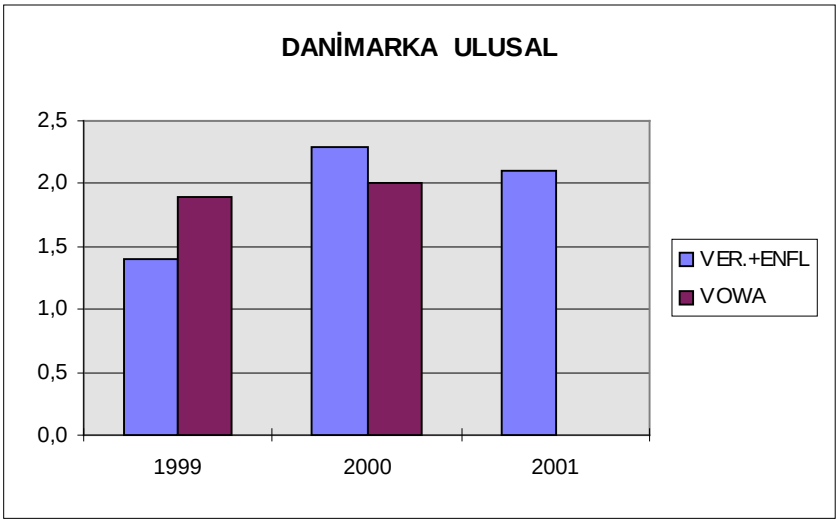
BELÇİKA-EUROSTAT

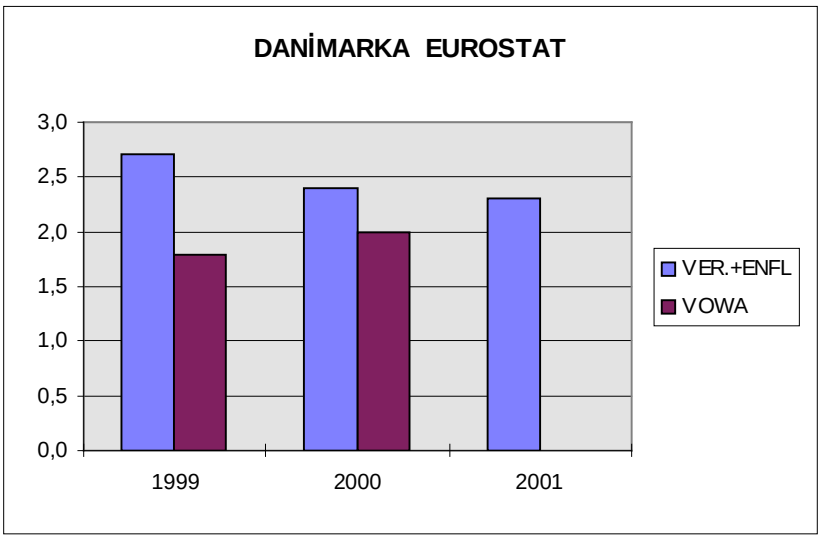


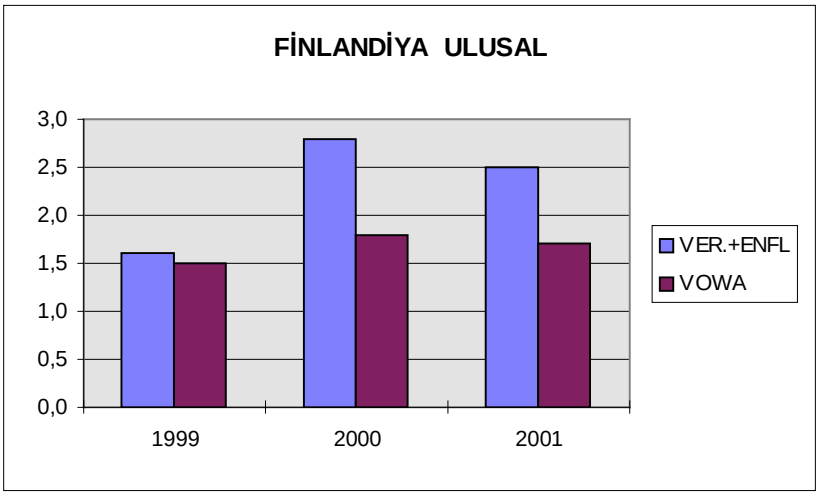
YUNANİSTAN ULUSAL

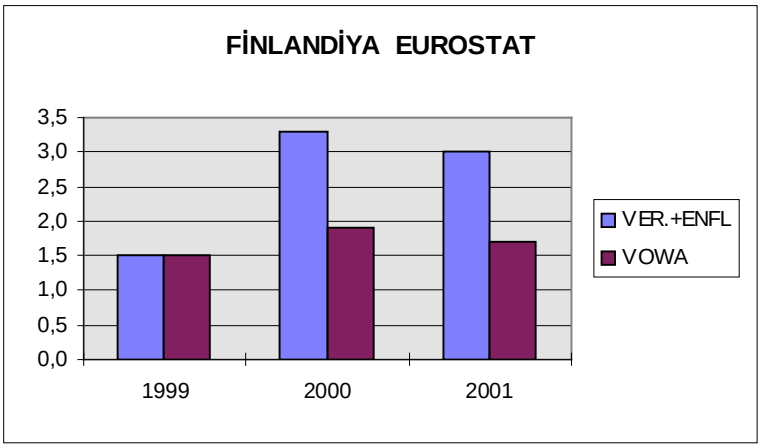


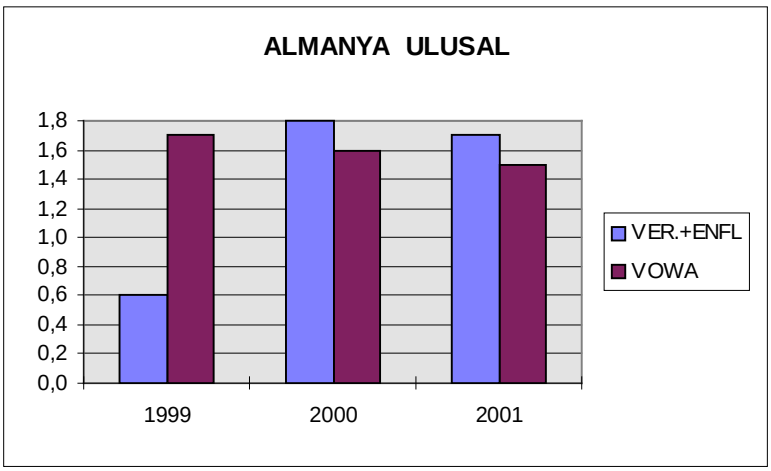

YUNANİSTAN EUROSTAT
3,5
3,0
2,5
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
TÜM SÖZL.DEĞ.

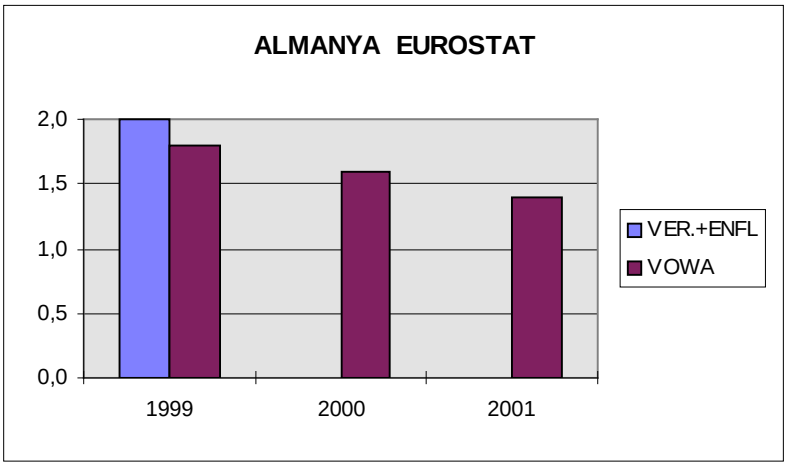

DANİMARKA ULUSAL
2,5
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
VOWA

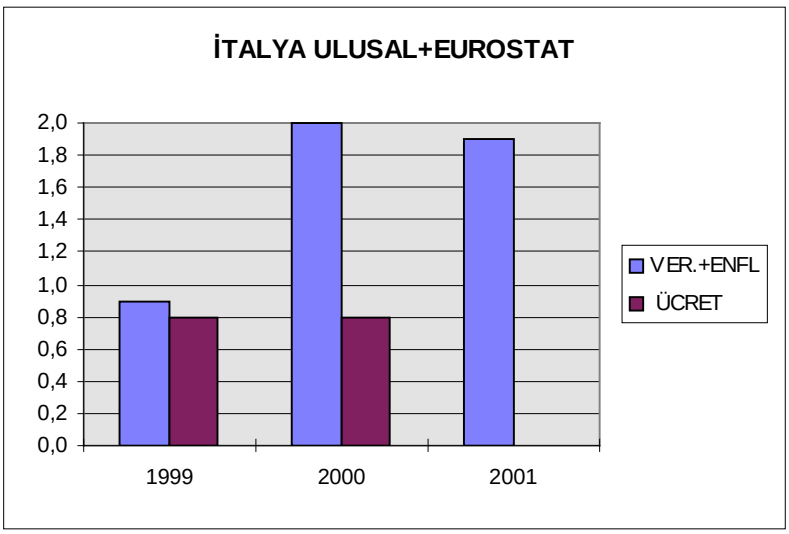

DANİMARKA EUROSTAT
3,0
2,5
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
VOWA

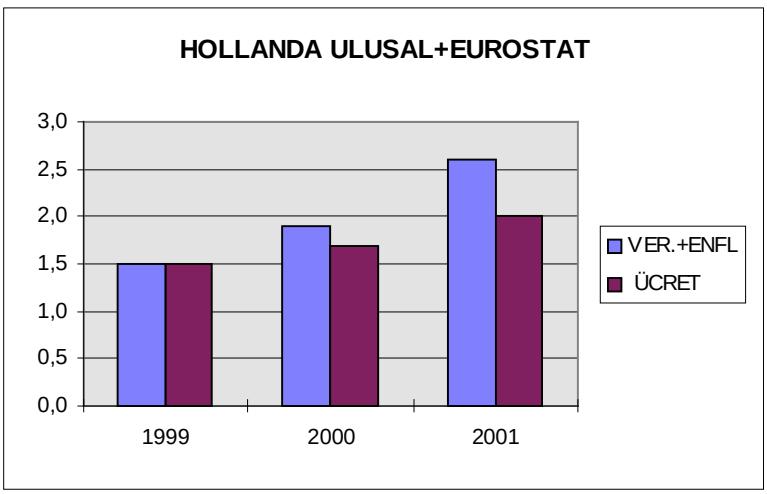

FİNLANDİYA ULUSAL
3,0
2,5
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
VOWA

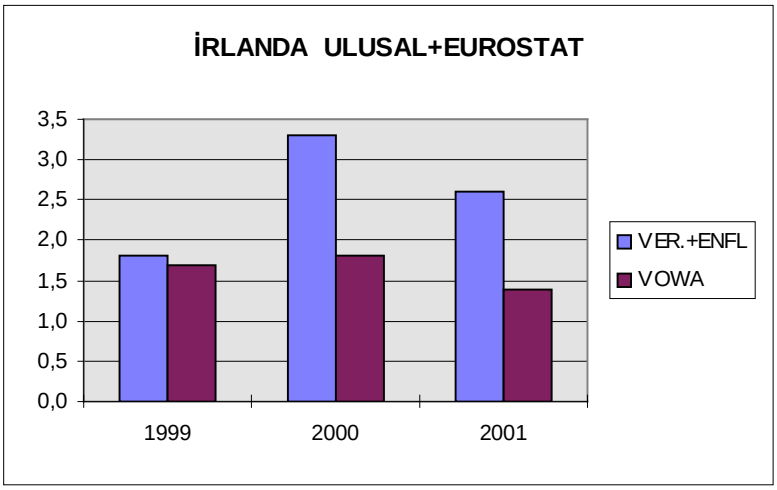

FİNLANDİYA EUROSTAT
3,5
3,0
2,5
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
VOWA

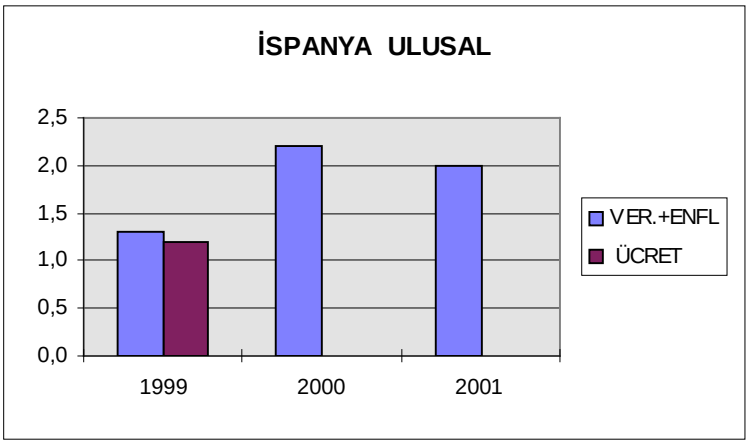

ALMANYA ULUSAL
1,8
1,6
1,4
1,2
1,0
0,8
0,6
0,4
0,2
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
VOWA

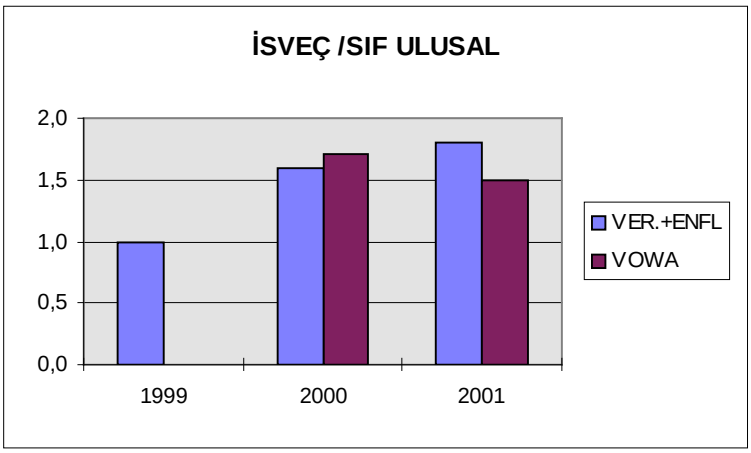

ALMANYA EUROSTAT
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
VOWA

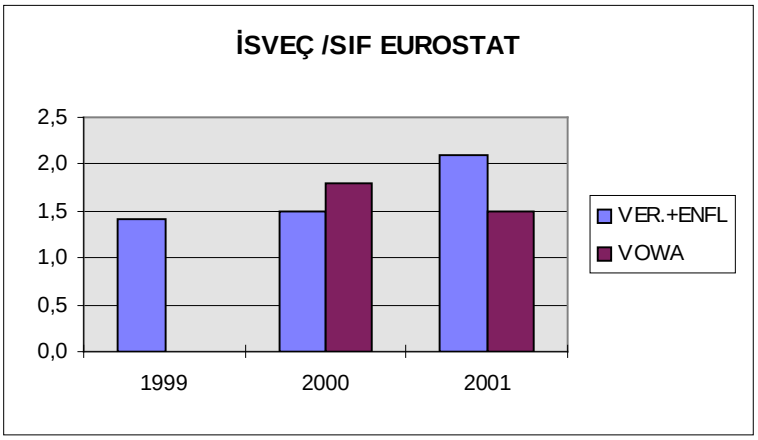

İTALYA ULUSAL+EUROSTAT
2,0
1,8
1,6
1,4
1,2
1,0
0,8
0,6
0,4
0,2
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
ÜCRET

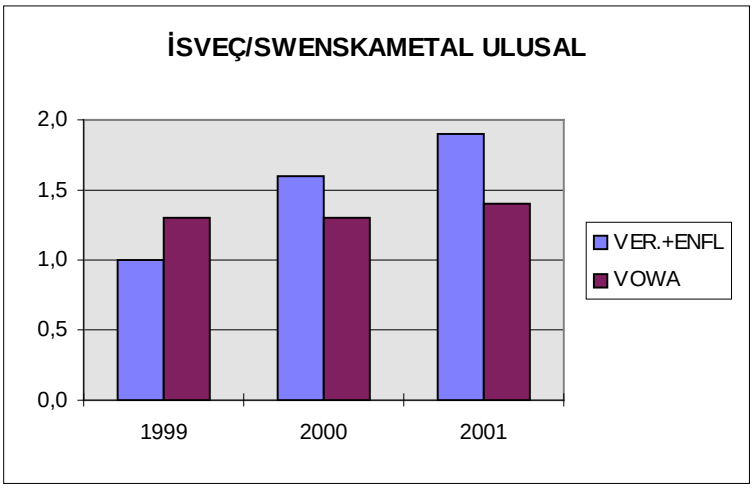

HOLLANDA ULUSAL+EUROSTAT
3,0
2,5
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
ÜCRET

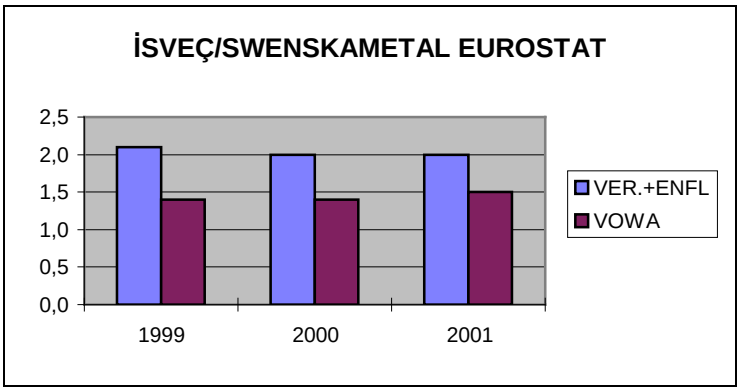

İRLANDA ULUSAL+EUROSTAT
3,5
3,0
2,5
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
VOWA

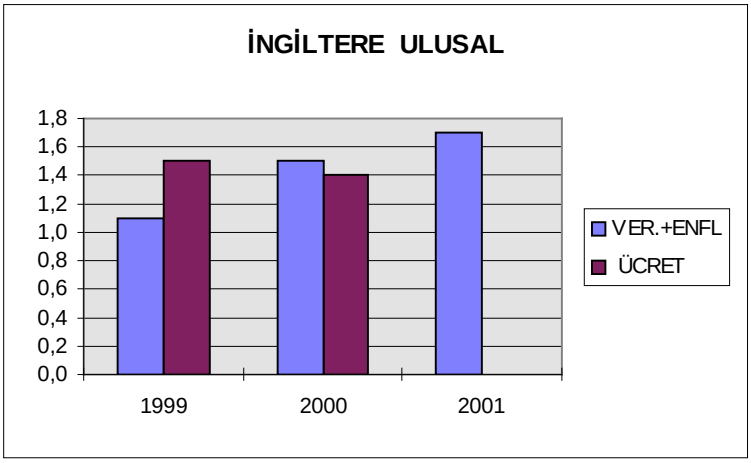

İSPANYA ULUSAL
2,5
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
ÜCRET

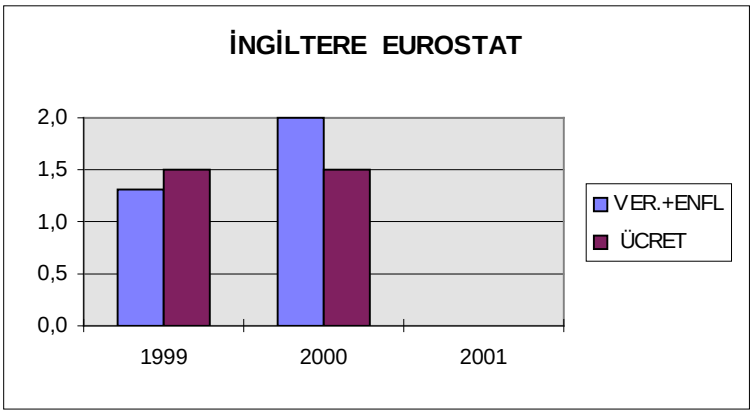

İSVEÇ /SIF ULUSAL
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
VOWA


İSVEÇ /SIF EUROSTAT
2,5
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
VOWA


İSVEÇ/SWENSKAMETAL ULUSAL
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
VOWA


İSVEÇ/SWENSKAMETAL EUROSTAT
2,5
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
VOWA


İNGİLTERE ULUSAL
1,8
1,6
1,4
1,2
1,0
0,8
0,6
0,4
0,2
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
ÜCRET


İNGİLTERE EUROSTAT
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
1999
2000
2001
VER.+ENFL
ÜCRET

AVRUPA BİRLİĞİNDE
ÇALIŞMA KOŞULLARININ
SON ON YILLIK GELİŞİMİ

DİSK / BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI

AVRUPA BİRLİĞİNDE
ÇALIŞMA KOŞULLARININ SON ON YILLIK GELİŞİMİ

ANA BULGULAR

Yapılan işle bağlantılı sağlık sorunları, iş yoğunlaşması ve esnek istihdam uygulamaları Avrupa'daki çalışan nüfus açısından problemler yaratmaya devam etmektedir. 2000 yılında Avrupa Birliği sınırları içinde istihdam edilenlerin sayısı 159 milyondu. Bu nüfusun %83'ü ücret karşılığı çalışanlardan oluşurken; %17'si kendi nam ve hesabına çalışanlardan oluşuyordu.

2000 yılında, Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını Geliştirme Vakfı tarafından yapılan bur çalışma sırasında 21.000 işçiyle kendi çalışma koşullarıyla ilgili görüşmeler yapıldı. Bu bağlamda sadece 500 kişiyle görüşme yapılan Luxemburg dışında kalan her AB üyesi ülkeden 1500'er kişiyle görüşme yapıldı. Yüz yüze mülakatlar üzerinden gerçekleştirilen araştırma bir hane halkı araştırması niteliğindeydi. Benzer nitelikteki daha önceki araştırmalar 1990 ve 1995 yıllarında yapılmıştı.

2000 yılı Araştırmasının ortaya koyduğu gerçeklere göre:

⇒ Yapılan işle bağlantılı en yaygın sağlık sorunları:
- ♦ Sırt ağrısı (Yanıt verenlerin %33'ünde ortak şikayet)
- ♦ Stres (%28)
- ♦ Boyun ve omuzlarda kas ağrıları (%23)
- ♦ Bayılmalar (%23)

⇒ Bu tip sağlık sorunlarında önceki araştırmalarla mukayese edildiğinde hiç bir değişiklik görülmedi. Kötü sağlık durumları, çalışma koşullarının ağırlığından ve iş yoğunluğundan kaynaklanıyor.

⇒ Fiziksel risklere maruz kalma (gürültü, titreşim, tehlikeli kimyasallar, sıcak, soğuk v.b) ve kötü dizayndan kaynaklanan rahatsızlıkların (Ağır ve ağrı yapacak şekilde yüklerin taşınması) geçerliliğini koruduğu görülüyor.

⇒ Çalışma giderek daha fazla yoğunlaşıyor ve bu durum önceki araştırmalarda da sinyal veren bir durumdu.

⇒ Yapılan iş üzerindeki denetim ve kontrol 1990-1995 döneminde büyük ölçüde artmıştır fakat 2000'de bu alanda yeni bir gelişme gözlemlenmemiştir. İşçilerin 1/3'ü hala yaptıkları iş üzerinde hiç bir kontrollerinin olmadığını belirtmektedir. İşçilerin yalnızca 3/5'i tatile çıkma zamanını kendisi belirleyebilmektedir.

⇒ İşin doğası değişiyor: İş artık eskisi kadar makinaya ya da çalışma biçimlerine bağlı değil ve daha çok alıcılara ya da müşterilere bağlı. Bilgisayarla çalışanların sayısı giderek artıyor.

⇒ Esneklik tüm çalışma alanlarında yaygın bir uygulama halini aldı:
- ♦ Çalışma süreleri:
  - n Dalgalı çalışma programları
  - n Kısmi süreli çalışmanın artması (Cevap verenlerin %17'si part-time çalışıyor)
- ♦ İş organizasyonu:
  - n Nitelikli işgücüne ve takım çalışmasına duyulan ihtiyaç arttı
  - n Yetkilendirme
- ♦ Emek piyasaları:
  - n Çalışanların %18'i sürekli olmayan sözleşmelerle çalışıyor

⇒ Tekrarlanan ya da monoton olan eski-geleneksel iş organizasyonuyla ilgili sorunlar azalmış olsa da hala yaşanıyor

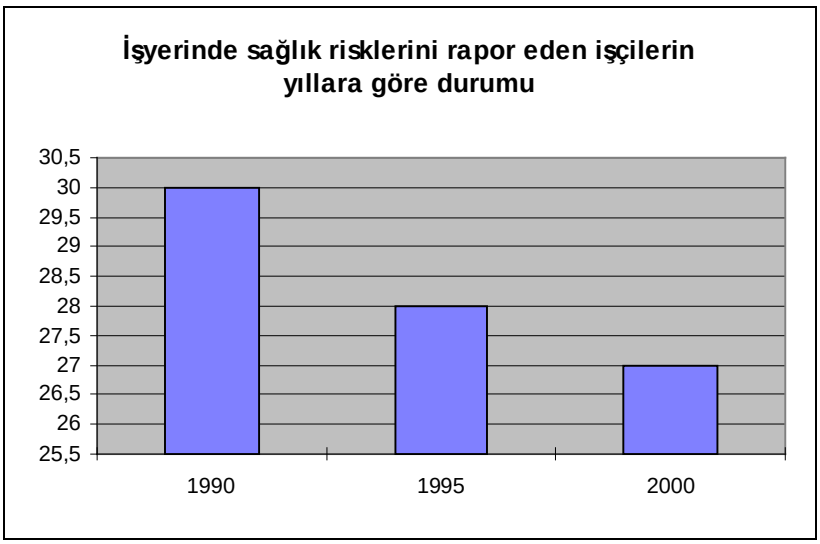
⇒ Esneklik her zaman çalışma koşullarının iyileştirilmesine yardımcı olmuyor. Bu durum özellikle riske sürekli işçilerden daha fazla maruz kalan geçici işçiler için söz konusu oluyor.

⇒ Cinsiyet ayrımcılığı sıkça rastlanan bir olgu olmaya devam ediyor ve kadınlar için bir dezavantaj oluşturuyor.

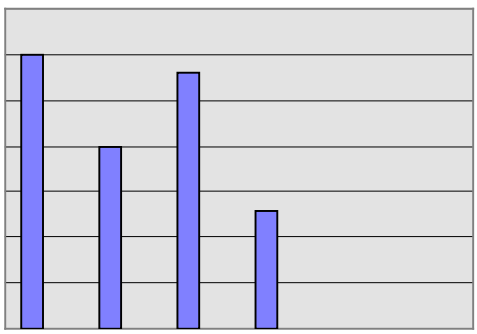
İŞ VE SAĞLIK

Son 10 yılda çalışanlar üzerindeki iş yükünün aşırı derecede artması, işçilerin işyerinde sağlık ve güvenlik konularındaki algılamalarında da gerilemeye yol açmıştır.

Grafik 1: İşyerinde Sağlık Risklerini Rapor Eden İşçilerin Yıllara Göre Durumu



Grafik 2: Sağlık Sorunlarının Yıllara Göre Durumu



Grafik 3: 60 Yaşına Geldiğinde Aynı İşi Yapabileceğinden Ya Da Yapmak İstediğinden Emin Olmayan İşçiler

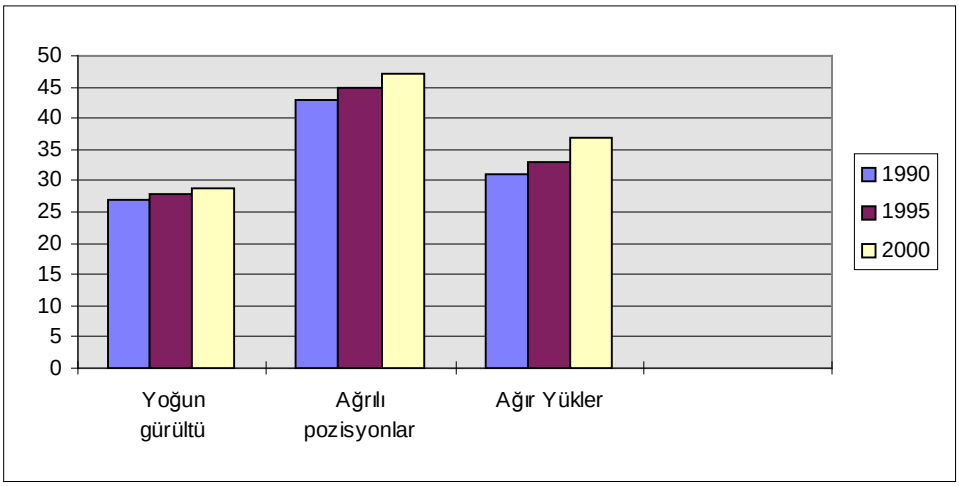
Fiziksel Risklere Maruz Kalmak:

Gürültü, hava kirliliği, sıcak, soğuk, ağır yük kaldırmak ya da ağrı verecek pozisyonlarda yük taşımak gibi klasik sağlık sorunlarında her hangi bir yeni gelişme bildirilmedi. Bu tip risklere maruz kalan işçilerin oranı yüksek düzeyini korumaya devam etti (Bkz. Grafik 4)

2000 yılında, önceki araştırmalarda da olduğu gibi, ağrı veren ve yorucu pozisyonlarda iş yapma durumu dışında kalan tüm risklere erkeklerin kadınlara oranla daha fazla maruz kaldığı ve yüzdenin değişmediği görüldü.

Sürekli olmayan işçilerin (örn. Geçici işçiler ve sabit süreli sözleşmelerle çalışanlar), sürekli işçilere oranla daha fazla sağlık riskine maruz kaldıkları görüldü (Bkz. Grafik 11)

Grafik 4: Fiziksel Tehlikelere Maruz Kalan İşçiler



Tekrarlanan İşler:

Tekrarlanan işler hala çok yaygın düzeydedir. 1995 yılında yapılan araştırmada işçilerin %57'si çalışırken biteviye tekrarlanan hareketler yapmak zorunda olduklarını, bunların %33'ünün ise bu hareketleri sürekli olarak tekrarladıklarını belirtmişlerdi. 2000 yılı araştırmamızda ise oranların benzerlik taşıdığı, fakat tekrarlanan hareketleri sürekli olarak yapmak zorunda olanların oranının %31'e gerilediği görüldü.

Tekrarlanan işler sorunu 2000 yılında değişim gösterdiği için değerlendirme yapmak da bir hayli güçleşti. Araştırma kapsamındaki işçilerin %32'si gün içinde tekrarlanan hareketleri yapmak zorunda kaldıkları sürenin 10 dakikadan az olduğunu, %22'si ise 1 dakikadan az olduğunu belirtti.

Tekrarlanan hareketleri yapmak zorunda kalanlar arasında kas-iskelet hastalıkları oranının da yükseldiği dikkat çekiyor. (Tablo 1)

Tablo 1: Tekrarlanan Hareketlerin Yapılmasıyla Bağlantılı Sağlık Sorunları

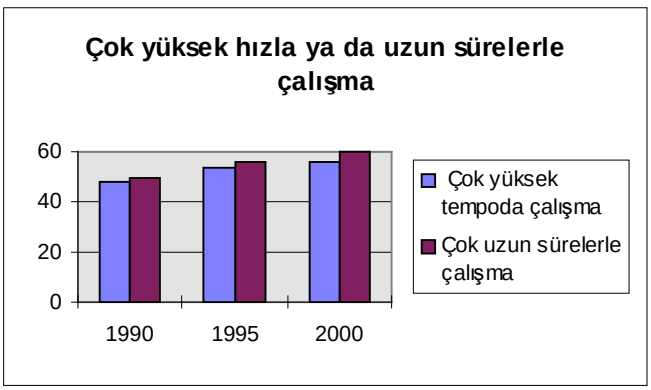
%	Sırt Ağrısı	Boyun ve omuzlarda kas ağrıları	Belden yukarıdaki kas ağrıları	Belden aşağıdaki kas ağrıları
Tekrarlanan Hareketler	48	37	24	21
Tekrarlanmayan Hareketler	19	11	4	5
Ortalama	33	23	13	11

İş Yoğunlaşması:

İş yoğunlaşmasındaki artış 1990-1995 döneminde, takip eden 95-2000 dönemine oranla çok daha şiddetli olmuştur. 2000 yılında, işçiler çalışma sürelerinin asgari 1/4'ünü çok yüksek süratte, sürelerinden asla taviz verilmeyen işler yaparak geçirdiklerini rapor etmişlerdir (Bkz. Grafik 5). Ayrıca, işçilerin 2/5'i de işlerini yapmak için kendilerine yeterince zaman verilmediğinden yakınmaktadırlar.

İşteki yoğunlaşma ile sağlık sorunları ve iş kazaları arasında çok güçlü ilişkiler vardır (Bkz. Tablo 2 ve 3) .

Grafik 5: Çok Yüksek Hızla ya da Uzun Sürelerle Çalışma



Tablo 2: Çok Yüksek Sürat De Çalışmayla Bağlantılı Sağlık Sorunları

%	Sırt Ağrısı	Stres	Boyun ve Omuzlarda Kas Ağrıları	Yaralanmalar
Sürekli yüksek süratle çalışma	46	40	35	11
Hiçbir zaman yüksek süratle	25	21	15	5

çalışmama				

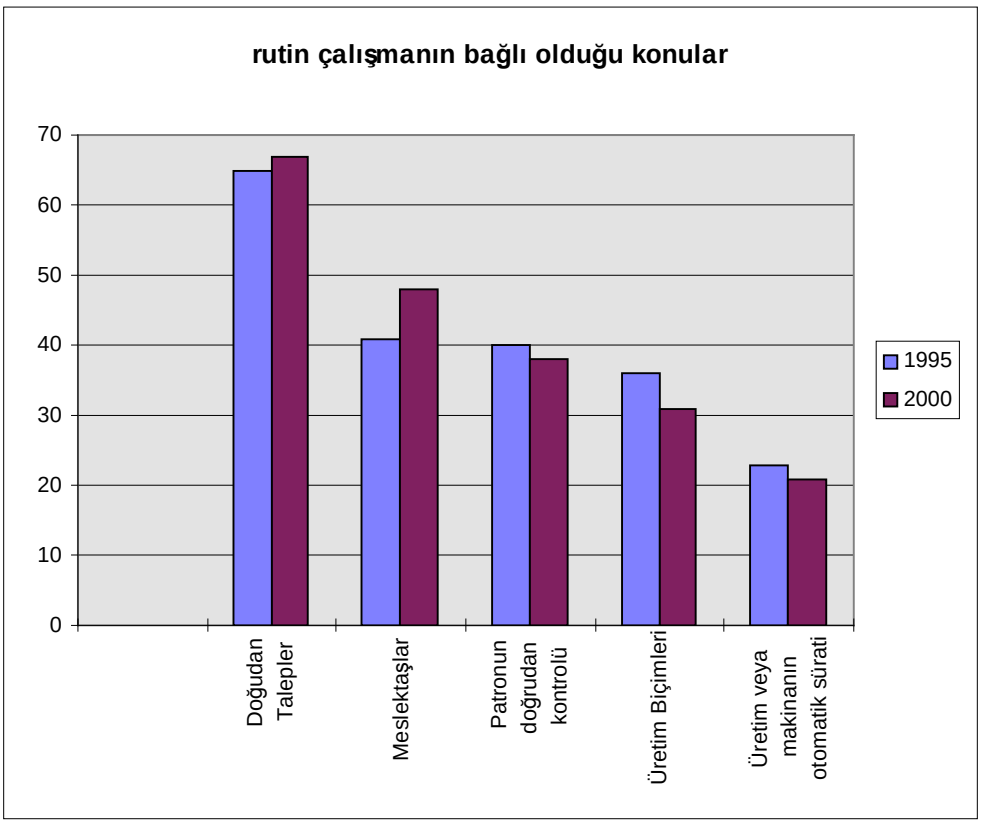
Tablo 3: Uzun Sürelerle Çalışmayla Bağlantılı Sağlık Sorunları

%	Sırt ağrısı	Stres	Boyun ve Omuzlarda Kas Ağrıları	Yaralanmalar
Sürekli uzun sürelerle çalışma	42	40	31	10
Hiç bir zaman uzun süreli çalışmama	27	20	17	5

Rutin Çalışma:

1995-2000 yılları arasında rutin çalışmanın insani taleplere dayandırılmasında önemli bir artış gözlemlendi. (Müşterilerden, yolculardan, kullanıcılardan, hastalardan gelen talepler) Diğer yandan, üretim biçimleri, bir makinanın otomatik sürati ya da bürokratik zorlamalar, işverenin işçiler üzerinde doğrudan kontrolü gibi unsurların etkinliğinde azalma gözlemlenmiştir. (Bkz. Grafik 6)

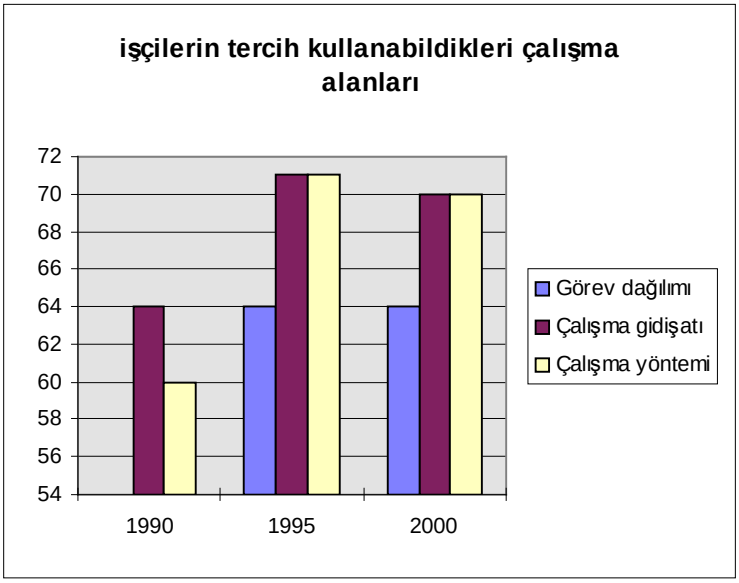
Grafik 6: Rutin Çalışma (Çalışanların Yüzdesel Dağılımı)



ÖZERKLİK (Yapılan iş üzerindeki kontrol yetisi):

1990-1995 yılları arasında işçilerin yaptıkları iş üzerindeki kontrollerinde önemli bir artış görülmüştü, 2000 yılında ise hiç bir gelişme olmaması dikkat çekti. Çalışma yöntemleri ve iş organizasyonları konusunda da sonuç aynıdır. Grafik 7. Da görülen ortalamalar zaman zaman büyük farklılıkların perdelenmesine yol açmaktadır. Bu farklılıklar en fazla makine operatörleri ve hizmet işçileri alanlarında dikkat çekmektedir. Ulaşım ve iletişim sektörlerinde de durum pek farklı değildir (yapılan iş üzerindeki kontrolün en alt düzeyde olduğu meslekler)

Tablo 7: Özerklik



2000'li yılları sürdüğümüz günümüzde bile hala işçilerin 2/5 i tatile ne zaman çıkacaklarına karar verme hakkını kullanamamaktadır. İşçilerin yalnızca 2/5 inin kendi çalışma sürelerinin belirlenmesinde söz hakkı bulunmaktadır. Erkeklerde çalışma süresini kendi belirleme durumu kadınlara oranla çok daha yüksektir (kadınlarda 2/5) Sürekli çalışma sözleşmesiyle çalışanların yaptıkları iş üzerindeki kontrolleri sabit süreli ya da geçici sözleşmeyle çalışanlara oranla daha yüksektir. Uzman kadroların kontrollerinin daha fazla olduğu da rapor edilmiştir.

İşin Doğası:

Bilgisayarla çalışanların oranı 1995'deki %39 oranından, 2000'de %41'e yükseldi. Kendi işinde çalışanlarda bilgisayar kullanma oranının daha hızlı arttığı fakat yine de bilgisayar kullanımının ücretli çalışanlardan daha düşük olduğu rapor edildi. (%33'e karşın, %43)

Evinde bilgisayarla (teleworking) tam gün ya da tam güne yakın çalışanların toplam işgücü nüfusuna oranı %1'in biraz üzerinde. Bu tarz çalışmanın yüksek niteliğe sahip, uzman kadrolar arasında ve finans işlerinde aracılık ile gayrımenkul komisyonculuğu alanlarında daha yaygın olduğu belirtiliyor.

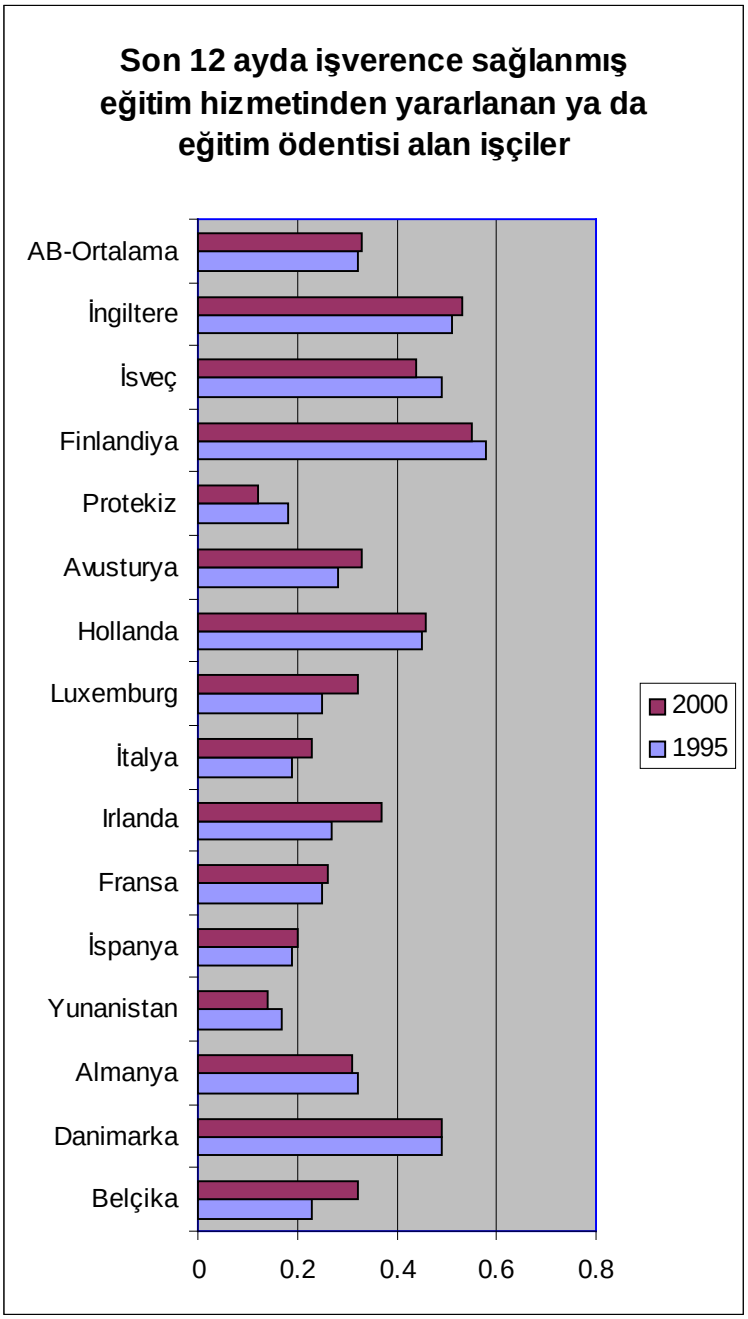
Nitelik, Eğitim ve Destek:

Mart1999-Mart2000 döneminde İşveren desteğiyle eğitim alanların sayısında 1995'e oranla hafif bir artış gözlemlendi. Geçici işçiler bu alanda sürekli iş sözleşmesiyle çalışanlara yaklaşmaya başladı.

Grafik 8'da da görüleceği gibi üye ülkelerdeki eğilimler farklılık arz ediyor. Yine de eğitimin yapısı ve doğası kesin olarak bilinemiyor ve bu nedenle ülkeler arası mukayesede dikkatli olunması gerekiyor.

İş talebi konusunda işçilerin %8'i 2000 yılında, sahip oldukları nitelikten 1995'teki %7 oranına göre çok daha yüksek nitelikli işleri talep ediyor. Yanıt verenlerin %11'i ise yaptıkları iş konusunda meslektaşlarından yardım alabildiklerini belirtiyor. (1995'e göre değişim yok)

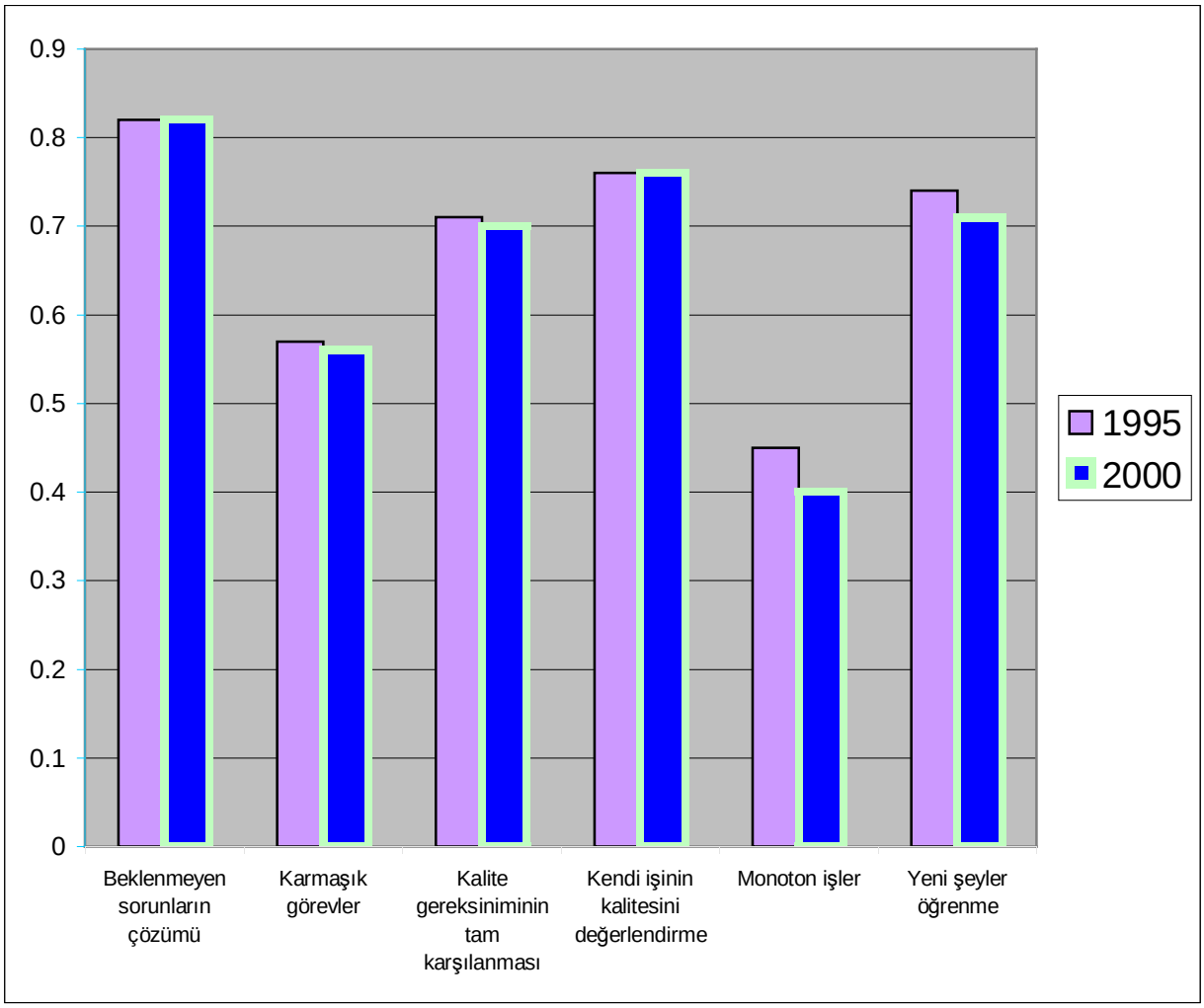
Grafik 8: Eğitim



İşin Muhteviyatı:

Toplam olarak bakıldığında, çalışanların sorunları çözme, kalite kontrol ya da işin karmaşıklığının üstesinden gelmek zorunda oldukları görevler için çalıştıkları extra süreler değişmedi. Diğer yandan monoton işlerde keskin bir yükseliş, mesleğe ilişkin fırsatları öğrenme konusunda da negatif bir gelişme olduğu gözlemlendi.

Grafik 9: İşin Muhteviyatı



ÇALIŞMA SÜRELERİ:

Haftalık ortalama çalışma süreleri, ankete cevap veren farklı gruplar arasındaki büyük farklılıkların gözden kaçmasına yol açıyor. Haftalık, ortalama çalışma süresi yaklaşık 38 saat, kendi işini yapanlarda bu süre 46 saate kadar çıkarken işçilerde 36.5 saat. Tablo 4'de de görüleceği gibi ankete cevap verenlerin çoğu haftada 30 saatten daha az çalışıyor, diğer %20'lik bir grup haftada 45 saat ya da üzerinde çalışıyor. Bu, kuşkusuz kendi işini yapanlar arasında çok yaygın.

Part-Time Çalışma:

Ankete katılanların %14'ü part time çalıştıklarını rapor ediyor, fakat part-time çalışmanın tanımı ülkeden ülkeye farklılık gösteriyor. Part time işler kadınlarda erkeklere oranla daha yaygın bir çalışma biçimi (%32'ye karşılık %6) . Yine part-time'ın en yaygın olduğu ülkeler Hollanda ve İngiltere. Part-time çalışanların %23'ü daha fazla çalışmak istediklerini belirtirken; %9'u da daha az çalışmak istediklerini dile getiriyor.

Tablo 4: Çalışma Süreleri

Çalışanların % dağılımı	1995	2000
Haftada 30 saatten az	15	17
Haftada 45 saat veya üstü	16	14
Part-time	-	18

İŞE GELİŞ-GİDİŞTE YOLDA GEÇEN SÜRELER

Özellikle part-time çalışma düzeninin yaygınlaşmasıyla birlikte yolda geçen süreler büyük bir dikkatle izlenmeye başlanmıştır. Günlük ortalama yolda geçen süre 38 dakikadır. Fakat gerek anketörler, gerekse ülkeler arasında uygulamada büyük farklılıklar bulunmaktadır. En uzun yolda geçen sürenin Hollanda'da olduğu ve anketörlerin %18'inin günlük yolda geçen sürelerinin 60 dakikadan fazla olduğu rapor edilmiştir.

Anketörlerin yarıdan fazlası ayda en az bir Cumartesi ve dörtte biri de ayda en az bir Pazar gününü çalışarak geçirdiklerini rapor ediyorlar. Cevap verenlerin %20'si vardiyaya kaldıklarını ve %19'u da ayda en az 1 kez gece vardiyasına kaldıklarını belirtiyorlar.

CİNSİYET KONUSUNDAKİ EŞİTSİZLİKLER

- Cinsiyet ayrımcılığı hala güçlü konumunu sürdürmektedir. Aynı işte istihdam edilmeme konusu sadece kadın-erkek arasında yaşanan bir sorun değildir(Profesyonel uzmanlık gerektiren mesleklerle yönetici kadrolarda erkek istihdamı daha yüksektir);aynı iş kategorisi içinde de ayrımcılık yapılmakta ve erkekler kadınlara oranla genellikle daha iyi kariyer imkanlarıyla çalışmaktadır.
- Cinsiyet eşitsizliği aynı meslek gruplarındaki gelir düzeylerinin farklılaşmasında da göze çarpmaktadır (Bkz. Tablo 5). Kadınların fazla mesai konusundaki kontrolleri de daha azdır.
- Ve son olarak Tablo 6'da da görüleceği gibi kadınların üzerinde iki kat iş yükü olması hala güçlü bir eğilim olarak sürmektedir.

Tablo 5: Cinsiyete Göre Sınıflandırılmış Gelir Düzeyleri

Gelir Düzeyi	Kadın	Erkek	Toplam
Düşük Gelir	% 26	% 9	% 16
Düşük-Orta Gelir	% 24	% 19	% 21
Orta-Yüksek Gelir	% 17	% 22	% 20
Yüksek Gelir	% 10	% 22	% 17
Cevap Vermeyen	% 23	% 29	% 26

Tablo 6: Evdeki İşleri Kim/Kimler Yapıyor?
(Her gün 1 saat veya daha fazla süreyle ev işi yapan anketörlerin yüzdesel dağılımı)

	Kadın	Erkek
Çocukların bakımı ve eğitimi	% 41	% 24
Yemek	% 64	% 13
Ev işleri	% 63	% 12

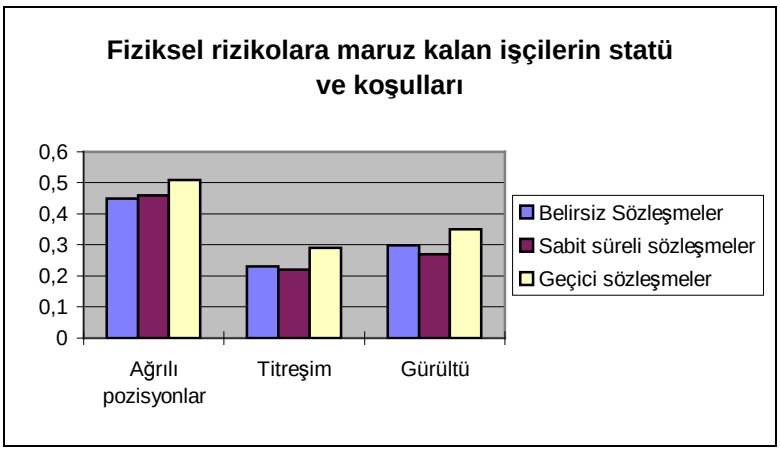
Esnek Çalışma Süresi Modelleri:

Esnek anlayış sadece haftanın günleri ya da günün saatleriyle sınırlı değildir; zaman tabloları da esnektir. Anketörlerin %24'ü dalgalı haftalık çalışma programlarıyla; %41'i de dalgalı günlük çalışma programlarıyla çalışmaktadır. Çalışanların %19'unun esnek çalışma süreleri, aile yaşamı ve sosyal ihtiyaçlarıyla uyuşmamaktadır.

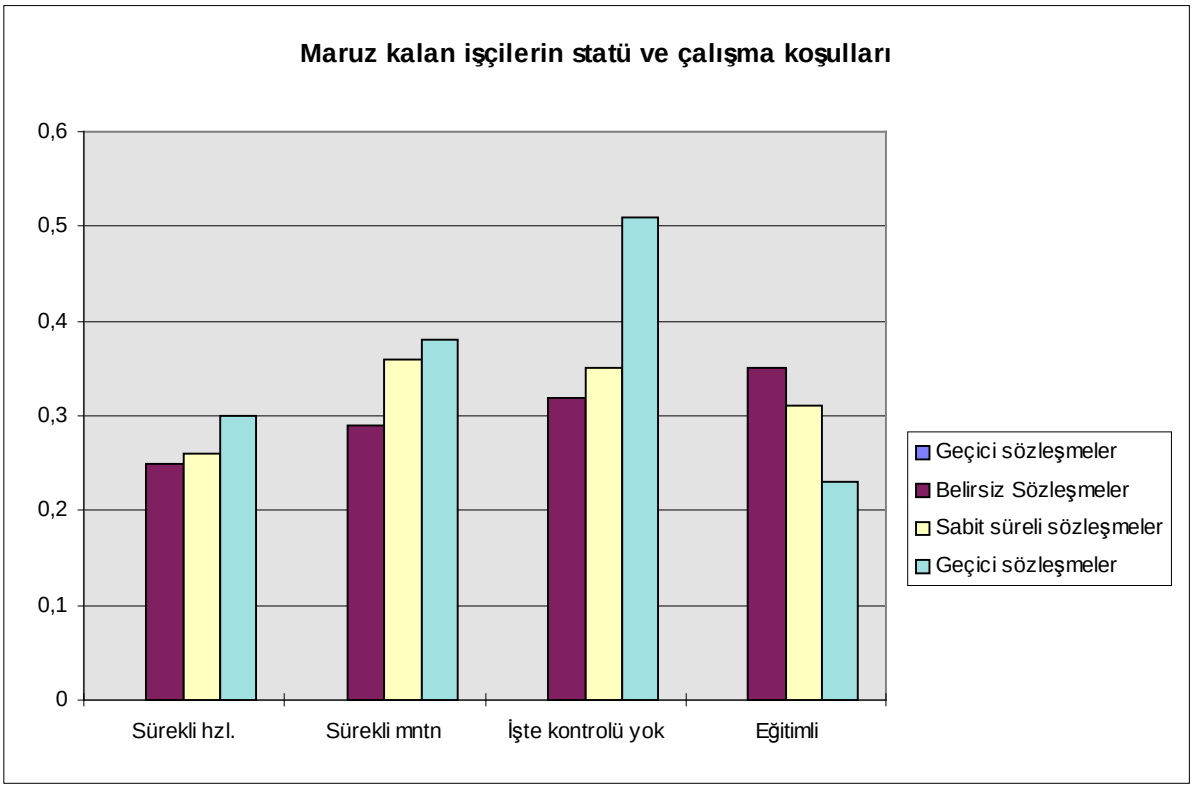
Geçici İşçiler: Geçici çalışma güçlü bir istihdam karakteristiği olma çzelliğini korumaktadır. Çalışanların %10'u sabit süreli sözleşmeyle istihdam edilmekte, %2'si ise geçici sözleşmeyle çalışmaktadır. Şirketlerinde yılın yarısından daha az süre çalışanların yalnızca yarısı belirsiz süreli sözleşmeyle çalışmaktadır (Bkz. Grafik 10) 1995 araştırmasında geçici işçilikle kötü çalışma koşulları arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştı. 2000 yılı araştırması da bu tespiti desteklemektedir (Bkz. Grafik 11 ve 12)

Grafik 10: Şirkette 1 yıldan az süreyle bulunan işçiler

Tablo 11: Statü ve Çalışma Koşulları - Fiziksel rizikolar



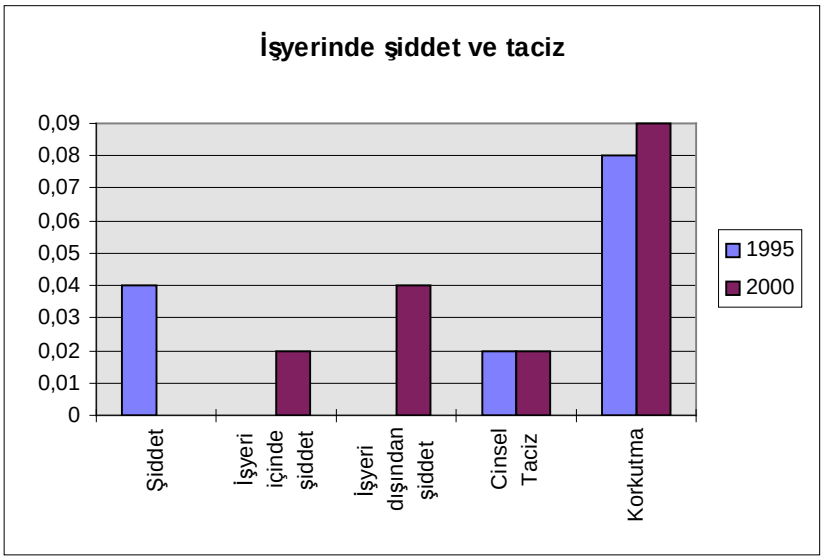
Grafik 12: Maruz Kalan İşçilerin Statü ve Çalışma Koşulları



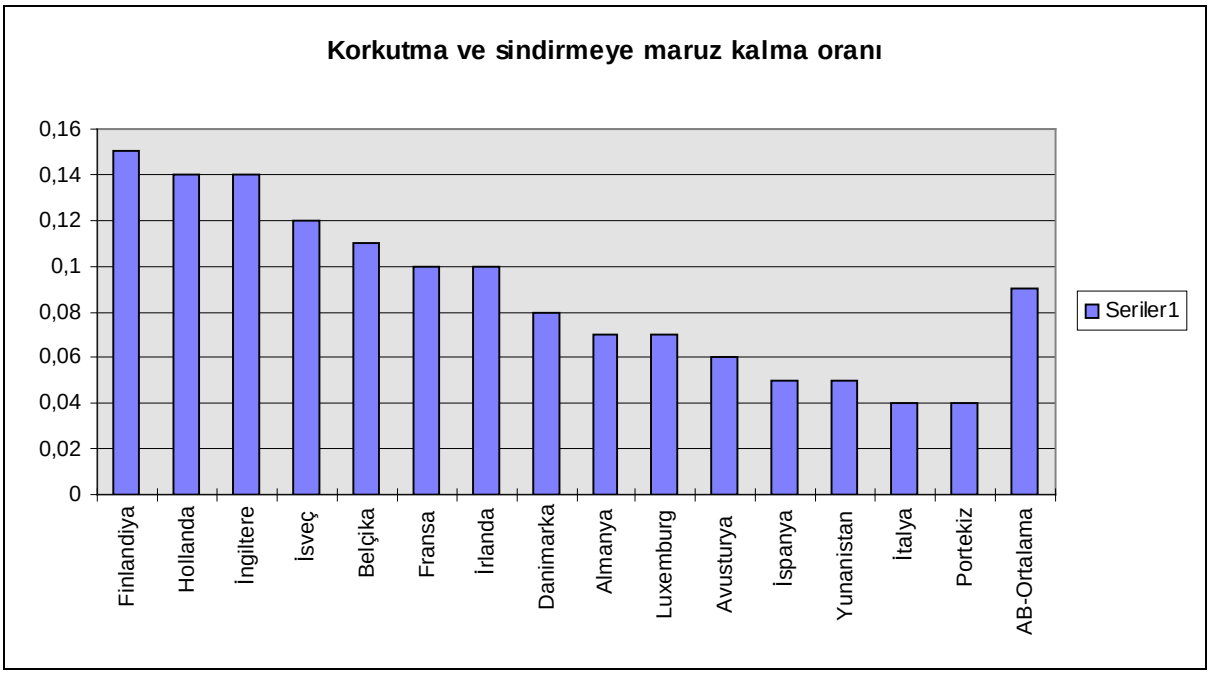
İŞYERİNDE ŞİDDET VE TACİZ

Geçmiş yılların raporlarında da olduğu gibi işyerinde şiddet ve taciz yine büyük ısıktı olmaya devam ediyor. Konunun kamusal bir tartışma olması nedeniyle cevap verme oranı ülkeden ülkeye büyük farklılık gösteriyor ve bu nedenle bazı ülkeler bu soruya cevap vermemeye devam ediyor.

Grafik 13: İşyerinde Şiddet ve Taciz



Grafik 14: Korkutma ve Sindirmeye Maruz Kalma Oranı



Avrupa Vakfı, her 5 yılda bir çalışma koşullarıyla ilgili olarak Avrupa çapında bir araştırma yapmaktadır. İlk araştırma 1990 yılında, ikincisi 1995 yılında yapılmış olup, bu sonuncusu 2000 yılı verilerinden oluşmaktadır. Tam rapor internet sitesinden edinilebilir ya da basılı versiyon sipariş formu ile istenebilir.

2000 yılı araştırmasında 21.500 işçiyle birebir, yüz-yüze görüşme yapılmış; Luxemburg dışında kalan her bir üye ülkede 1500 işyerine gidilmiştir.

Vakıf, işveren örgütleri, işçi sendikaları ve Hükümetlerden oluşan üçlü yapının bir örgütü olarak AB üye devletleri ve Avrupa Komisyonundan temsilcilerden oluşmaktadır.