

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI (EĞİTİM EKONOMİSİ VE
PLANLAMASI) DOKTORA PROGRAMI**

722366

**AVRUPA BİRLİĞİ'NE GİRİŞ SÜRECİNDE
TÜRK ÖZEL SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM VE EĞİTİM POLİTİKALARI
(Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. Örneği)**

DOKTORA TEZİ

122366

Fatma SERBEST

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

**Ankara
Aralık, 2002**

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI (EĞİTİM EKONOMİSİ VE
PLANLAMASI) DOKTORA PROGRAMI**

**AVRUPA BİRLİĞİ'NE GİRİŞ SÜRECİNDE
TÜRK ÖZEL SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM VE EĞİTİM POLİTİKALARI
(Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. Örneği)**

DOKTORA TEZİ

Fatma SERBEST

Danışman: Prof. Dr. L. Işıl ÜNAL

**Ankara
Aralık, 2002**

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼'ne,

Bu alışma, J¼rimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Y¼netimi ve Planlaması (Eğitim Ekonomisi ve Planlaması) Doktora Programında DOKTORA TEZİ ALIşMASI RAPORU olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Luşıl ÜNAL


Üye: Prof. Dr. İsmail BİRCAN

Üye: Prof. Dr. Ömer PEKER

Üye: Prof. Dr. Meral UYSAL

Üye: Doç. Dr. Necla KURUL TURAL

Yukarıdaki imzaların, adı geçen ¼đretim ¼yelerine ait olduğunu onaylarım.


Prof. Dr. Meral UYSAL
Enstit¼ M¼d¼r¼

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VIII
KISALTMALAR.....	IX
ÖNSÖZ.....	X
ÖZET.....	XII
BÖLÜM I	
GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç.....	7
Önem.....	8
Sınırlılıklar.....	13
Tanımlar.....	14
BÖLÜM II	
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	16
Küreselleşme Süreci ve Avrupa Birliği'nin Bu Süreçteki Yeri.....	16
Küreselleşme Sürecinde Avrupa Birliği'nin Yeri.....	27
Küreselleşme Sürecinde Türkiye'nin Yeri ve Avrupa Birliği İle İlişkileri.....	31
Avrupa Bütünleşmesi ve Avrupa Birliği.....	36
Bütünleşmenin Düşünsel Gelişimi.....	36
Bütünleşme Girişimleri ve Avrupa Birliği.....	42
Avrupa Birliği'nin Amaç ve Politikaları.....	43
Avrupa Birliği'nin Kurumsal Yapısı ve İşleyişi.....	51
Avrupa Parlamentosu.....	51
Avrupa Birliği Konseyi.....	53
Avrupa Birliği Komisyonu.....	57
Avrupa Adalet Divanı.....	58
Avrupa Birliği Sayıştayı.....	60
Ekonomik ve Sosyal Komite.....	60
Bölgeler Komitesi.....	61
Avrupa Yatırım Bankası.....	62
Avrupa Merkez Bankası.....	62
Avrupa Denetçiliği(Ombudsman) Kurumu.....	63
Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri.....	64
Ankara Anlaşması.....	66
Katma Protokol.....	71
Gümrük Birliği.....	73
Avrupa Birliği Kopenhag Zirvesi.....	75
Avrupa Birliği Lüksemburg Zirvesi.....	77

Avrupa Birliği Helsinki Zirvesi.....	80
Avrupa Birliği Nice Zirvesi.....	81
Katılım Ortaklığı Belgesi.....	82
Türkiye Ulusal Programı.....	84
Avrupa Birliği İstihdam ve Eğitim Politikaları ve Türkiye'nin Durumu.....	86
Avrupa Birliği'nin İstihdam Politikası.....	87
Avrupa Birliği'nin Eğitim Politikası.....	103
Türkiye'nin İstihdam Politikası.....	115
Türkiye'nin Eğitim Politikası.....	119
İlgili Araştırmalar.....	124

BÖLÜM III

YÖNTEM.....	132
Araştırma Modeli.....	132
Bilgi Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	139
Bilgi Toplama Aracının Uygulanması.....	142
Veriler ve İstatistiksel Çözümleme.....	146

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM.....	149
I. Firmanın Uyguladığı İstihdam Politikaları ve Avrupa Birliği Müktesebatı Çerçevesinde Durumu İle İlgili Bulgular.....	155
II.Firmanın Uyguladığı Eğitim Politikası ve Avrupa Birliği Müktesebatı Çerçevesinde Durumu ile İlgili Bulgular.....	172
III.Firmanın İstihdam ve Eğitim Politikalarına İlişkin İşgören Görüşleri İle İlgili Bulgular.....	184
IV.Avrupa Birliği İstihdam Politikalarına İlişkin İşveren Görüşleri İle İlgili Bulgular.....	199
V.Avrupa Birliği İstihdam Politikalarına İlişkin İşgören Görüşleri İle İlgili Bulgular.....	202

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	204
Sonuçlar.....	204
I.Firmanın Uyguladığı İstihdam Politikaları ve Avrupa Birliği Müktesebatı Çerçevesinde Ulaşılan Sonuçlar.....	204
II.Firmanın Uyguladığı Eğitim Politikası ve Avrupa Birliği Müktesebatı Çerçevesinde Ulaşılan Sonuçlar.....	208
III.Firmanın İstihdam ve Eğitim Politikalarına İlişkin İşgören Görüşleri İle İlgili Ulaşılan Sonuçlar.....	208
IV.Avrupa Birliği İstihdam Politikalarına İlişkin İşveren Görüşleri İle İlgili Ulaşılan Sonuçlar.....	210
V.Avrupa Birliği İstihdam Politikalarına İlişkin İşgören Görüşleri İle İlgili	

Ulaşılan Sonuçlar.....	211
Öneriler.....	212
KAYNAKÇA.....	215
ABSTRACT.....	223
EKLER.....	225



ÇİZELGELER LİSTESİ

	Sayfa
Çizelge-1 Avrupa Bütünleşmesinin Aşamaları.....	45
Çizelge-2 Avrupa Birliği'nin Genişleme Süreci.....	48
Çizelge-3 Türkiye-Avrupa Birliği Bütünleşmesinin Aşamaları.....	66
Çizelge-4 Avrupa Birliği'nde İşsizlik Durumu (%)	91
Çizelge-5 Avrupa Birliği'nde Uzun Süreli İşsizlik Durumu.....	91
Çizelge-6 Koç ve Sabancı Topluluğunda Otomotiv Sektöründe Faaliyet Gösteren Firmalar.....	135
Çizelge-7 Firmanın Kurumsal Yapısı.....	138
Çizelge-8 Görüşme Yapılan Firma Yönetici ve İşgören Dağılımı.....	142
Çizelge-9 Görüşme Yapılan Firma Yönetici ve İşgörendenlerin Görev Dağılımı.....	142
Çizelge-10 Firma Çalışma Saatleri.....	162
Çizelge-11 Firmada Uygulanan Hizmet İçi Eğitimler.....	173
Çizelge-12 Firmanın Eğitim Aldığı Kurum ve Kuruluşlar.....	180
Çizelge-13 Beyaz Yakalı (BY) İşgörendenlere Verilen Eğitimler	181
Çizelge-14 Beyaz Yakalı (BY) ve Mavi Yakalı (MY) İşgörendenlere Verilen Eğitimler.....	182
Çizelge-15 Mavi Yakalı (MY) İşgörendenlere Verilen Eğitimler.....	183

ŞEKİLLER LİSTESİ

	sayfa
Şekil-1 Avrupa Topluluğu Yasal Mevzuat Şekilleri.....	56
Şekil-2 Firma Organizasyon Yapısı.....	150
Şekil-3 Firma Endüstriyel Alanı.....	151
Şekil-4 Firma İşgören/İşgücü Dağılımı.....	152
Şekil-5 Firma Üretim Örgütlenmesi.....	153



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AAET	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
ABGS	Avrupa Birliği Genel Sekreterliği
AD	Adalet Divanı
AEA	Avrupa Ekonomik Alanı
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AKÇT	Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
AP	Avrupa Parlamentosu
APB	Avrupa Para Birimi
AT	Avrupa Topluluğu
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarliğı
EPB	Ekonomik ve Parasal Birlik
GB	Gümrük Birliği
KOB	Katılım Ortaklığı Belgesi
KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi
MDAÜ	Merkezi ve Doğu Avrupa Ülkeleri
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MESS	Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası
İş-Kur	Türkiye İş Kurumu
UP	Ulusal Program

ÖNSÖZ

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Programında Doktora tezi olarak yapılan “Avrupa Birliği’ne Giriş Sürecinde Türk Özel sektöründe İstihdam ve Eğitim Politikaları” adlı bu çalışmanın temel amacı Avrupa Birliği (AB) müktesebatı ve Türkiye’nin yükümlülükleri çerçevesinde Türkiye’de özel sektörün uyguladığı istihdam ve eğitim politikalarını belirlemektir. Araştırma, Türk otomotiv sektöründe faaliyet gösteren Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş.’de yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile yüzyüze yapılan uygulamalarla gerçekleştirilmiştir.

Türkiye ve AB arasında 1964’te bir Ortaklık Anlaşması ile başlamış olan ilişkiler, bir Gümrük Birliğinin (GB) kurulması ve ekonomik ve sosyal politikaların uyumlaştırılmasını hedeflemiştir. AB ve Türkiye arasında 1995’te Gümrük Birliği gerçekleştirilmiş ve 1999 yılında AB Helsinki Zirvesinde Türkiye’ye adaylık statüsü verilmiştir. AB’ye giriş sürecinde Türkiye, başta Kopenhag siyasi kriterleri olmak üzere, ekonomik kriterler ve müktesebat uyumu ile ilgili düzenlemeleri yapma ile karşı karşıyadır. İstihdam ve eğitim politikaları, AB müktesebatına uyum çerçevesinde Türkiye’nin yapması gereken düzenlemelerden ikisini oluşturmaktadır. 2001’de hazırlanan Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı (UP) ile Türkiye’nin diğer düzenlemeleri için olduğu gibi istihdam ve eğitim politikalarına ilişkin mevcut durum, sorunlar ve yapılacak düzenlemeler belirlenmiştir.

Bu araştırmada istihdam ve eğitim politikalarında, özellikle bu politikalarından doğrudan etkilenen firmaların, Türkiye’ye Avrupa pazarında rekabet gücü sağlayan ve Türk otomotiv sektörünün ilk sırasında yer alan Tofaş örneğinde, durum ve sorunlar ile firmaların bu konuda ne tür

düzenlemelere ihtiyacı olduğu ortaya konulmuştur. Bu araştırma, aynı zamanda, UP'da, AB müktesebatına uyum çerçevesinde mevcut durumu, sorunları ve hedefleri belirlenen Türkiye'deki istihdam ve eğitim politikalarının uygulamadaki mevcut durumu ve sorunlarının özel sektörde belirlenerek öneriler getirilmesini sağlamıştır.

Doktora ve tez çalışması süresince büyük emeği olan danışmanım Prof. Dr. L. Işıl ÜNAL ve Prof. Dr. İsmail BİRCAN başta olmak üzere desteğini esirgemeyen tüm öğretim elemanlarına, Avrupa Birliği politikaları konusunda görüşlerinden yararlandığım çok sayıda uzmana, Koç Holding Ankara Koordinatörlüğü'ne, Koç Holding'e, Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. yönetici ve işgörenlerinin ilgisi ve desteğine sonsuz teşekkürler.

Bu araştırmanın istihdam ve eğitim politikası konusunda tüm taraflara yol gösterici olması dileğiyle.

23.12.2002

Fatma SERBEST

ÖZET

AVRUPA BİRLİĞİ'NE GİRİŞ SÜRECİNDE TÜRK ÖZEL SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM VE EĞİTİM POLİTİKALARI (Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. Örneği)

Serbest, Fatma

Doktora, Eğitim Yönetimi ve Planlaması (Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Programı, Tez Danışmanı: Prof. Dr. L. Işıl ÜNAL, Aralık, 2002 XIII-245 s.

Bu araştırma, Avrupa Birliği'ne giriş sürecinde, AB müktesebatı ve Türkiye'nin yükümlülükleri çerçevesinde Türkiye'de özel sektörün uyguladığı istihdam ve eğitim politikalarının Tofaş örneğinde belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla, tarama modelinde gerçekleştirilmiş bir örnek olay çalışmasıdır. Bu amaçla gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış iki ayrı görüşme formu, Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. (Firma) yönetici ve işgörenlerine uygulanmıştır.

Araştırma amacına uygun olarak ilk görüşmeler, Firma yöneticileri ile, Firmanın uyguladığı istihdam ve eğitim politikalarını belirlemeye yönelik yapılmıştır. Yüzyüze yapılan görüşmelerde yöneticilere, istihdam politikasına ilişkin "işe alma ve işten çıkarma, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, esnek çalışma uygulamaları, işgörenlerin bilgilendirilmesi, ayrımcı uygulamalar, yabancı, engelli ve eski hükümlü istihdamı ile işçi sağlığı ve iş güvenliği"; eğitim politikasına ilişkin "hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının tespiti" ve hizmet içi eğitim uygulamaları" sorulmuştur. Diğer taraftan yöneticilerin, AB istihdam politikalarında öne çıkan "iş güvencesi" ve "esnek çalışma"ya ilişkin görüşleri alınmıştır. İkinci görüşmeler işgörenlerle yapılmış ve Firma istihdam ve eğitim politikası uygulamalarına ilişkin görüşleri ile AB istihdam politikalarında öne çıkan "iş güvencesi" ve "esnek çalışma" ya ilişkin görüşleri sorulmuştur.

Araştırma sonucunda, Firmanın uyguladığı istihdam ve eğitim politikaları AB müktesebatı çerçevesinde değerlendirildiğinde, üretimdeki değişmelere anında cevap verebilen ve eğitim-istihdam ilişkisini çok sıkı

kuran esnek üretim örgütlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işçilerin bilgilendirilmesi ile hizmet içi eğitimin Türkiye'deki yasal zorunlulukların yerine getirilmesinin bir sonucu olmasının çok daha ötesinde Firmaya özgü toplam kalite anlayışının bir sonucu olarak AB müktesebatı ile uyumlu bir uygulama olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan Firma, "işe alma ve işten ayrılma", "esnek çalışma", "ayrımcı uygulamalar", "engelli ve eski hükümlü istihdamı" konularında Türk yasal mevzuatına uyum sağlamakla birlikte AB müktesebatı ile tam olarak uyum sağlayamadığı sonucuna varılmıştır. Ancak "İşe alma ve işten ayrılma", "esnek çalışma", konularında firmanın AB müktesebatına uyum sağlayamaması Firmanın tercihi olan bir uygulama değil, İş Yasasının bu konularda AB müktesebatı ile yeterince uyum sağlayamamasının bir sonucudur.

Firma istihdam ve eğitim politikasında işgörenlerin görüşleri değerlendirildiğinde, işgörenlerin 3'lü vardiya ve gece vardiyası, esnek çalışma saatlerinin uygulanmaması, yönetici kademelerde kadın sayısının az olmasına sıcak bakmamakla birlikte; bilgilendirme, işçi sağlığı ve iş güvenli ve hizmet içi eğitim konularında firma uygulamalarından oldukça memnun oldukları sonucuna varılmıştır.

AB istihdam politikalarından iş güvencesi konusunda yöneticiler, Türkiye'nin mevcut durumunda bu uygulamanın doğru olmayacağı ve bunun İş Yasasındaki değişikliklerle birlikte uygulanması gerektiğini belirtmişlerdir. Yöneticiler ayrıca, İş Yasasındaki değişiklikler olmadan böyle bir yasanın Firmaların rekabet gücünü olumsuz etkileyebileceğini de belirtmişlerdir. Yöneticiler, esnek çalışma uygulamasını istediklerini, özellikle de ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde bu tür uygulamaların firmanın ve işgörenlerin lehine olacağını ifade etmişlerdir. AB istihdam politikalarından iş güvencesi konusunda işgörenler olumlu görüş belirtmekle birlikte, bu yasanın Türkiye'deki yüksek işsizlik de dikkate alındığında işe girmeyi olumsuz etkileyebileceğini; esnek çalışmayı, ücretlerinde azalma olmadan, çalışma saatlerinin kendi beklentilerini de dikkate alan bir esneklikle düzenlenmesini istediklerini belirtmişlerdir.

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıklar, sayıltılar ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Türkiye'nin 1964'te Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ile ortaklık ilişkisi ile başlayan Avrupa Birliği (AB)'ne tam üyelik hedefi, uluslararası arenada güçlü bir yer edinme ve her alanda gelişme sürecinin devamı olarak görülen bir devlet politikası haline gelmiştir. Nitekim Türkiye AET ile 1995'te Gümrük Birliği anlaşması imzalamış, 1999 AB Helsinki Zirvesi sonucunda AB'ye aday ülke olmuştur. Türkiye bugün, AB'ye tam üyelik hedefi çerçevesinde başta Kopenhag Siyasi Kriterleri olmak üzere AB Müktesebatına uyum sağlama ile karşı karşıyadır.

AB 2000 tarihinde Türkiye'nin adaylık sürecinde AB'ye tam üye olmasının koşullarını belirleyen bir Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB) hazırlamıştır. Bu belge AB'nin Türkiye'den yapmasını beklediği yasal düzenlemelerin de çerçevesini çizmektedir. Nitekim Türkiye, 19 Mart 2001 tarihinde "AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı (2001-2003)" (UP) adı altında, bu konuda gerçekleştireceği reformları gösteren bir belge hazırlamıştır. İstihdam ve eğitim politikaları, Türkiye'nin AB Müktesebatına uyum sağlaması gereken öncelikli konulardan ikisidir.

AB'ye giriş sürecinde, özel sektörün üretimdeki ağırlığının artırılması; istihdam ve eğitim politikalarının iş yaşamı ve üretimi, çağın ihtiyaçlarına

uygun bir düzenlemeye sokması gereklidir. Nitekim Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında “işgücünün eğitim düzeyinin uluslararası rekabet gücünü artıracak şekilde geliştirilmesi ve iş hayatı paralelinde sürekli eğitim imkanlarının sağlanması” hedeflenmiştir. Planda ayrıca, “dünya ticaret hacmindeki artış ve yeni pazar olanakları ile birlikte, Türkiye ekonomisinin 2001-2023 döneminde, küreselleşmenin ortaya çıkardığı olanaklardan da yararlanarak, yıllık ortalama yüzde 7 civarında büyüme hızı”¹ gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir.

Bu süreç içinde, özellikle, sayıları 37.000 civarına ulaşan çokuluslu şirketlerin dünya ekonomisinde aldıkları uluslararası rol ve ekonomik kararlarda ulus-devletin etkisinin görece azalması dikkat çekmektedir. Nitekim günümüzde, diğerlerine oranla daha etkin devletler, firmalar ve bölgelerden söz edilebilmektedir.² Bu anlamda, bir taraftan nitelikli işgücünün istihdam edilmesi, diğer taraftan; değişen teknoloji ve üretim örgütlenmeleri karşısında, çalışmakta olan işgücünün niteliğinin yükseltilmesi gerekliliği vardır. Zira bir işletme ya da ülkenin uluslararası rekabet gücü, başka değişkenlerin yanında, işgücünün verimliliği ile de ilişkilidir. Yapılan araştırmalar, değişik ülkelerdeki çalışanların önemli bir bölümünün işletmelerde düzenlenen hizmet içi eğitim çalışmalarına katıldıklarını göstermektedir.³ Yıllık programlar temel alındığında bu oranın en yüksek olduğu ülke %36 ile ABD’dir. Eğitim maliyeti genellikle işverenler tarafından karşılanmaktadır. Sonuçlar ise umut verici olup, eğitimin üretkenliğe katkısı %16, çalışanların ücretlerine yansımaları ise %14 dolayındadır.⁴

¹ DPT (2000) Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)

² Hasan Gürak (1999) “Teknoloji Transferi ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar”, İktisat Dergisi, İstanbul: Şubat-Mart 1999

³ TÜSİAD (1999) Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması, İstanbul: Yayın No: TÜSİAD-T/99-2/252

⁴ OECD (1997) Education Policy Analysis, Paris

Türkiye'nin, uluslararası norm ve standartlara uyumu, üretim ve verimliliği artıracak politikaları yürürlüğe koyması, istihdam ve eğitim politikalarının etkililiğini sağlayacak yasal düzenlemeler ve uygulamaların varolduğu bir zemine bağlıdır. Türkiye'nin küreselleşme sürecinde önemli referans noktalarından biri olarak görülen AB'ye üye olmasında da bu politikalar çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu anlamda her alanda nitelikli insangücü kullanılması, insangücü niteliğinin geliştirilmesi ve istihdam politikalarının bu sürece uyumunun sağlanması önemlidir. Bu çerçevede istihdam politikaları, gerekli yapısal reformların gerçekleştirilmesi ve rekabetçi ekonomik bir ortamda sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması açısından da önem taşımaktadır.

Bu görüş temelinde Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı nda⁵,

- makroekonomik istikrarın sağlanması,
- rekabetçi ekonomi yoluyla sürdürülebilir kalkınma,
- teknoloji yeteneğinin yükseltilmesi,
- insangücü niteliğinin geliştirilmesi,**
- istihdamın artırılması,** gelir dağılımının iyileştirilmesi,
- bölgesel gelişmişlik farklarının azaltılması,
- sosyal güvenlik sisteminin yaygınlaştırılması,

öngörülen hedefler arasındadır. Dolayısıyla "tüm sektörlerde; daha iyi erişim, daha fazla kapsayıcılık ve daha iyi sonuç/etki yaratacak şekilde eğitim ihtiyaçlarının planlanması ve insangücünün geliştirilerek yeniden etkin kullanılması"⁶, tüm sektörlerin hem AB politikalarına uyumlarını ve hem de dünya ticaretinden daha fazla pay almalarını hızlandıracaktır.

⁵ age.,(2000) 8.B.Y.K.P.

⁶ İsmail Bircan (1999) "İnsan Sermayesi yatırımları" Ankara:DİE

Günümüzde, katma değeri artırmanın ya da verimli ve sağlıklı bir ekonomiye sahip olmanın ve zenginleşmenin yolu bilgiye dayalı bir ekonomiden geçmektedir.⁷ “Bilgi toplumu” olmak, teknolojiyi etkin kullanmak, teknolojiyi geliştirme çabalarına katılımı da içermektedir. Öte yandan eğitim, üretimin artırılmasında ve işsizliğin önlenmesinde en stratejik sektörlerden birisi haline gelmiştir. Bu bağlamda da her firmanın kendi üretim örgütlenmesine bağlı olarak uyguladığı işgücü eğitimi ve istihdam politikaları içinde ön plana çıkan uygulamalar söz konusu olmaktadır. Diğer taraftan ise firmanın kendi hedeflerine bağlı olarak istihdam koşullarını yaratmaktır. Nitekim ekonomik gelişmenin yetersizliği yanında, üretim biçimlerindeki değişime bağlı olarak istihdamın içeriğindeki değişimler işsizliğe de yol açan nedenlerin başında gelmektedir. Kullanılan teknolojiye bağlı olarak işgücü talebindeki değişim, işgücünden beklenen becerilerin değişmesi, teknolojinin hızla ilerlemesi ve sürekli olarak üretim biçiminin ve emeğin beceri düzeyinin yeni koşullara uyum sağlayabilecek şekilde yenilenmesini gerektirmektedir.

Küreselleşme olgusu ile birlikte, teknolojinin gelişmesi ve çoğalıp tüm dünyaya yayılması; bilginin önem kazanması ile yaşanan evrensel olgular tüm dünyada ağırlık kazanmaktadır. Bu çerçevede;

- bilginin sürekli yenilenmesi,
- teknolojiye uyum sorunları,
- rekabet koşullarının yeni yapısı,
- işsizliğin artması ve işgücü piyasasının talep ettiği işgücü niteliğindeki değişimler,istihdam ve eğitim politikalarının belirlenmesinde etkili olan faktörleri oluşturmaktadır. İstihdam ve eğitim politikalarına yön veren nedenler ve uluslararası norm ve standartların artan önemi karşısında Türkiye, tüm bu değişimleri dikkate alan politika ve uygulamalar geliştirme

⁷TUSİAD (2001) Avrupa Birliği Yolunda Bilgi Toplumu ve eTürkiye, İstanbul: Yayın No: TUSİAD-T/2001/06-302

sorunu ile karşı karşıyadır. Ayrıca tüm sektörlerde insangücünün niteliğinin yükseltilmesi ve istihdam politikalarının etkinliği, Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma ve 2023 yılı hedefleri ve stratejisi ile de tutarlıdır.

Günümüzde firmaların karşılaştıkları ortak bir sorun, değişen teknoloji ve yeni üretim örgütlenmeleri karşısında işgücünün beceri düzeyini geliştirmek, diğer taraftan da üretimi ve rekabeti artıracak istihdam politikalarını uygulamaktır. Firmalar istihdam politikalarını, rekabet üstünlüğünün sağlanmasında gerekli araçlara göre belirlemektedir. Diğer taraftan üretim ve rekabet alanının ülke sınırlarının da ötesinde olması, üretimin uluslararası standartlara uygun olarak gerçekleştirilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Türkiye'nin AB ile uyumlu politikaları yürürlüğe koymasının da bir gereğini oluşturmaktadır. Tüm bunlar hem evrensel değerlerin gereği, hem kalkınma planları ile benimsenen politikaların gereği, en önemlisi de AB'ye giriş sürecinde AB müktesebatına uyum konusundaki düzenlemelerin bir gereğidir.

Devletin, makro ölçekte, çalışma ortamında uygun koşulları sağlayacak ve kolaylaştıracak istihdam politikalarını belirlemesi ve yasal düzenlemeleri yapması gereklidir. Bununla birlikte, üretimin yapıldığı sektör ve firmaların da tüm bu değişkenleri iyi analiz eden, üretimi ve verimliliği artıracak etkili bir istihdam politikasını uygulaması gerekmektedir.

Rekabetçi piyasa koşullarında en az girdiyle en yüksek kalitede üretimin sağlanması rekabet edebilmenin temelini oluşturmaktadır. Bir firmanın temel varlık nedeni, büyümek ve kâr etmek olduğuna göre tüm bu değişmelerin yarattığı sorunları yeterince ve hızla dikkate alamaması rekabet gücünü ve dolayısıyla da kârını düşürmektedir. Serbest piyasa ve rekabet koşullarında üretimin gereği Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında "kamuda istihdamın azaltılması, devletin görevlerinde daha sınırlı, (hakem rolünde-denetçi) ancak etkili, rekabetçi piyasa koşullarının benimsenmesi, bunu

hedeflerken AB ile uyum ve tabii ki serbest piyasa koşullarının gereği, tüm sektörlerde güçlü ve verimli bir özel sektörün önemine işaret etmektedir. Bu, dünyadaki geçerli koşullar, Türkiye'nin kalkınma planları ve AB'ye giden süreçteki hedefleri ile uyumludur. Özel sektörün iş kurarak istihdam sağlaması dolayısıyla işsizlik sorununa çözüm bulunması, ihracat yapması ve Türkiye'nin dış piyasadaki rekabet gücünü sağlamasını üstlenmesi beklenmektedir. Bu çerçevede sorun, AB'ye giriş sürecinde AB Müktesebatı ve Türkiye'nin buna uyumunda özel sektörün istihdam ve eğitim politikalarının beklenen rolü oynayıp oynamayacağıdır.

Özel sektöre, ülkenin gelişmesinde, üretimde ve istihdamın artırılmasında son derece belirleyici bir rol yüklenmektedir. Her alanda rekabetin yaşandığı, işsizliğin arttığı ve işgücünün sürekli eğitiminin zorunluluğu dikkate alınırsa, özel sektör hem istihdam yaratan hem de çalışma yaşamı süresince işgücü eğitimi yaparak eğitimde de yaşam boyu sürekliliği sağlayan bir rolü üstlenmektedir. Nitekim kalkınma planlarında da özel sektör yatırımlarının artması, özellikle yabancı sermaye yatırımlarının teşvik edilmesi benimsenmiştir. Bunun sağlanmasında özel sektörün rolü düşünüldüğünde istihdam ve eğitim politikalarının da bunu teşvik eden bir yapıda olması beklenmektedir. Zira iş yasasından kaynaklanan birtakım sıkıntıların istihdam politikasına yansıdığı -örneğin esnek çalışmanın olmaması- hem üretim sürecini hem de istihdam düzeyini etkilediği bilinmektedir. Tüm dünyada part-time işler, kadınların çalışmasında esnek uygulamalar, iş güvencesi, işsizlik sigortası gibi koşullar, Türkiye'de henüz sorun olmaya devam etmektedir. Bu araştırmada yer alan Tofaş da, ihracat girdisi sağlayan, istihdam yaratan ve otomotivde ilk sırada yer alan bir firma olarak, tüm bu değişkenlerden ve Türkiye'de var olan yasal düzenlemelerden etkilenmektedir. Bu nedenlerle AB'ye giriş sürecinde özel sektörün uyguladığı istihdam ve eğitim politikaları ve mevcut yasal düzenlemelerden nasıl etkilendiği ve bu süreçte uygulanan istihdam ve eğitim politikalarının durumu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Amaç

Araştırmanın amacı, AB'ye giriş sürecinde, AB müktesebatı ve Türkiye'nin yükümlülükleri çerçevesinde Türkiye'de özel sektörün uyguladığı istihdam ve eğitim politikalarının Tofaş örneğinde belirlenmesi ve değerlendirilmesidir. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki temel sorulara cevap aranmıştır.

I. Firmanın uyguladığı istihdam politikaları nelerdir ve AB müktesebatı çerçevesinde nasıl değerlendirilebilir?

1. İşgörenlerin işe alınma (istihdam) ve işten ayrılmaları sürecindeki uygulamalar nelerdir?
2. Çalışma saatlerinin düzenlenmesine ilişkin uygulamalar nelerdir?
3. Esnek çalışmaya ilişkin uygulamalar nelerdir?
4. İşgörenlerin bilgilendirilmesine ilişkin uygulamalar nelerdir?
5. Ayrımcılığa ilişkin uygulamalar nelerdir?
6. Yabancı, engelli ve eski hükümlü istihdamına ilişkin uygulamalar nelerdir?
7. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin uygulamalar nelerdir?

II. Firmanın uyguladığı eğitim politikası nedir ve AB müktesebatı çerçevesinde nasıl değerlendirilebilir?

1. Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine ilişkin uygulamalar nelerdir?
2. Hizmet içi eğitim uygulamaları nelerdir?

III. Firmanın istihdam ve eğitim politikalarına ilişkin işgören görüşleri nelerdir?

1. İşe alınma ve işten ayrılmaya ilişkin görüşler nelerdir?
2. Çalışma saatlerinin düzenlenmesine ilişkin görüşler nelerdir?
3. Esnek çalışmaya ilişkin görüşler nelerdir?
4. İşgörenlerin bilgilendirilmesine ilişkin görüşler nelerdir?
5. Ayrımcılığa ilişkin görüşler nelerdir?
6. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin görüşler nelerdir?
7. Hizmet içi eğitime ilişkin görüşler nelerdir?

IV. AB istihdam politikalarına ilişkin işveren görüşleri nelerdir?

1. İş güvencesine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Esnek çalışmaya ilişkin görüşleri nelerdir?

V. AB İstihdam politikalarına ilişkin işgören görüşleri nelerdir?

1. İş güvencesine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Esnek çalışmaya ilişkin görüşleri nelerdir?

Önem

Geçmişte daha sınırlı konuda ve daha sınırlı coğrafyalarda kurulan ilişkiler ve uygulanan kurallar, yerini, daha geniş ölçekteki ilişkilere ve daha geniş coğrafyaları içine alan uluslararası kurallara bırakmıştır. Uluslararası normların önemi ve her alanda ortaya çıkan rekabet ortamı, üretim biçimini olduğu kadar emeğin konumunu da etkilemekte ve işgücünün niteliğinin sürekli olarak yenilenmesini gerektirmektedir. Bilgisayar, telekomünikasyon,

elektronik ve otomasyon teknolojileri örgütlerin ayak uydurma yeteneklerinden çok daha hızlı ilerlemekte ve bütün örgütleri modası geçmiş operasyon, ürün ve hizmetleri yeniden düzenlemeye ve firmalarını, hatta sektörlerini dönüşüme uğratacak yeni inisiyatifler almaya zorlamaktadır.⁸

İşgücünün niteliğini ve niceliğini etkileyen unsurlardan biri olan üretimde verimlilik ve kalite arayışları yanında teknolojinin gelişmesi ve üretim sürecinde ağırlık kazanması hem üretim sürecinde işgücünün (emeğin) yerini daraltmasına hem de teknolojinin düzeyine göre emeğin beceri ihtiyacına yön vermektedir. İşgücünün beceri gereksiniminin değişmesi ve piyasanın işgücüne doyması işsizliğe kaynaklık eden nedenlerin başında yer almaktadır. Bu çerçevede işsizlik, sadece eğitimsiz işgücü için değil, üretim sürecinde teknolojinin aldığı role bağlı olarak ortaya çıkan beceri taleplerine cevap veremeyenler ve farklı cinsiyet, ırk ve engelli gruplar için de söz konusu olmaktadır.

Dünya çapında özel sektörün önemi ve ağırlığı artmıştır. Bu artışa bağlı olarak özel sektörün rolleri önem kazanmış, üretim, ihracat ve istihdam yaratması yanında devletler arasındaki ilişkinin ve rekabetin belirleyiciliğinde önemli bir yer edinmiştir. Özel sektörün önemi karşısında Türkiye'deki firmaların verimli, istihdam sağlayan ve rekabet üstünlüğüne sahip olmasında, Türkiye'deki mevzuatın bunu kolaylaştıracak bir düzen içinde olması gerekmektedir. Diğer taraftan başta AB pazarına ihracat yapan özel sektör olmak üzere tüm firmaların AB'ye giriş sürecinde yürürlüğe girecek mevzuata uyum sağlaması gerekmektedir. Bunun yanında, özel sektörün hem üretim ve ihracat hem istihdam yaratırken, aynı zamanda, işgücünün beceri düzeyinin sürekli geliştirilmesi zorunluluğu da vardır. Bu nedenle özel

⁸ Roy L.Harmon(1996) Reinventing the Business Preparing Today's Enterprise for Tomorrow's Technology, The Free Press, a division of Simon&Schuster Inc.ISBN 975-7051-00-4

sektörün etkili bir eğitim politikası uygulayarak etkili bir istihdam-eğitim ilişkisi kurması beklenmektedir.

Bu araştırma Türk Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş.'de yapılmıştır. Zira Türk özel sektörü ve Türkiye sanayiinin önemli kuruluşu olan Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş., Türk sanayiinin gelişmesinde ve dışa açılmasında önemli görevler üstlenmiştir. Firma Türk otomotiv sanayinin ihracatta ilk sırasında yer almaktadır. Bu başarı, Firmanın, başka değişkenlerin yanında AB Müktesebatına uyum ve AB'ye giriş sürecinin önemli bir ayağı olan istihdam ve eğitim politikalarının etkinliği yanında bunların olumsuz etkilerini de taşımaktadır.

Firma (Tofaş) Avrupa'ya ihracat yapması, sektörün lideri olması ve özel sektörün pek çok önemli görevini üstlenmesi nedenleriyle, Firmanın istihdam ve eğitim politikalarındaki durum ile elde edilecek bulgular bu konuda özel sektörün durumu ve yasal düzenlemeden kaynaklanan eksiklik ve sıkıntıları da gösterecektir. Diğer taraftan AB'ye tam üyelik hedefi çerçevesinde Türkiye'nin UP'da resmen benimsediği AB istihdam ve eğitim politikaları konusunda Türk özel sektörünün durumu değerlendirilmiş olacaktır.

Unutulmamalıdır ki özel sektörün önemli rollerinden biri de Türkiye'nin AB'ye girişinde önemli bir "lobi" görevi üstlenmesi gerekliliğidir. Zira AB, aday ülkelerin resmi veya kendiliğinden olan entegrasyon çabalarını desteklerken onları karar alma mekanizmasına dahil etmeme konusunda son derece hassas davranmaktadır. Bu da aday ülkelere, alınmasında söz sahibi olmadıkları kararlara tek taraflı olarak uyum yükümlülüğü getirmekte ve onlara, kararları menfaatleri doğrultusunda etkilemek için, gerek AB gerek AB üyesi ülkeler nezdinde "lobi" yapmak dışında bir seçenek bırakmamaktadır.⁹ Özel sektörün tüm diğer istihdam sağlayan, ihracat

⁹ Haluk Nuray(1999) " Yeni Avrupa Düzeni" Çerçevesinde AB-Türkiye İlişkileri ve Türk İş Dünyasının AB Nezdinde Temsili". Yeni Avrupa Düzeni ve Türkiye'nin Yeri, IKV Derğisi, İstanbul: Mayıs-Ağustos Sayısı., s.30-31

yapan, üretim girdisi sağlayan önemi yanında ayrıca Türkiye'nin AB'ye giden yolda Avrupa'daki temsilcisi ve "lobi" rolünü de üstlenmiştir. Zira karar alma mekanizmasının karmaşıklığı ve dışa kapalılığı karşısında, özel ve kamusal yararların temsili, AB karar alma mekanizmasının çok önemli bir parçası haline gelmiştir. Halen Brüksel'de AB karar alma sürecinde etkili olmaya çalışan, 500'ü uluslararası federasyon olmak üzere 3.000'den fazla menfaat grubu olduğu ve bu alanda 10.000'den fazla çalışan bulunduğu tahmin edilmektedir. Bu durumda, her Komisyon uzmanına karşılık bir "lobi" uzmanının görev yaptığı söylenmektedir. Türk özel sektörü de giderek daha fazla oranda ve bilinçli olarak AB'deki ekonomik temsil kurumları içinde yerini almaya çalışmaktadır.¹⁰ Burada AB nezdinde Türk özel sektörünün önemi ve AB nezdindeki Türk özel sektör ekonomik temsil kurumlarının gelişmesinin gerekliliğine değinilmektedir. Türkiye'nin AB'ye giriş sürecinde özel sektörün birden çok ve önemli rolü -ülkeyi dış piyasada temsil etmek, ihracat girdisi sağlamak, istihdam yaratmak, hayat boyu eğitimin önemli bir sürecini üstlenmek, "lobi" yapmak vb etkinlikler çok büyük önem taşımaktadır. Ancak özel sektörün ve tabii tüm sektörlerin etkin bir rol üstlenebilmesi için, iş yaşamını ve üretim sürecini düzenleyen yasaların çağdaş koşullarda ve ihtiyaçlara cevap verecek bir yapıda olması ihtiyacı vardır. Bundan daha ötesi ve önemlisi devletin rolünün ne olması gerektiğini iyi görmek ve uygulamaya yansıtma ve istihdam politikası içindeki rolünü de somut sonuçlarla ortaya koymak gerekir. Tabii bu politikaların kalkınma planlarına alınması kadar uygulamaya geçmesi de önemlidir. Zira iş hukuku, sosyal politika ve istihdam politikalarının tüm dünyada algılanışı ve uygulanma biçimlerini politikalara yansıtması gerekmektedir. Zira bu değişmelerden Türkiye de etkilenmektedir.

Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel, siyasi, askeri ve pek çok alanda gelişmiş bir ülke olma hedefi Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan bu yana sürmektedir ve AB ile ilişkileri de bu hedef çerçevesinde düşünülmelidir. Türkiye, 1964 yılında, o zamanki adıyla Avrupa Ekonomik

¹⁰ H.Nuray, age., s.30-31

Topluluğu (AET) ile başlayan ilişkilerinde bugün AB'ye aday ülke konumuna gelmiştir.

AB'ye giriş sürecinde olan Türkiye, AB Müktesebatına uyum sağlama ve mevzuatını çağın gereklerine uygun hale getirme gerekliliği ile karşı karşıyadır. Özel sektörün, üstlendiği rollerle öneminin artması devletin ekonomideki rolünü de etkilemektedir. İş kanununun yenilenmesi, devletin eskisinden farklı bir rol üstlenmesi gerekmektedir. Devletin üretimin, büyümenin, yabancı sermayenin gelebileceği bir yasal zemini ve ortamı sağlayacak rolü olması da son derece önemlidir.

Özel sektör, günümüz dünyasında ve Türkiye'nin AB'ye giriş sürecinde üstlenmesi gereken rolleri yaparken mevcut yasal düzenlemelerden etkilenmektedir. Bugün tüm dünyada, yüksek işsizlik ve üretim sürecindeki değişmelerin de etkisiyle örneğin "esnek çalışma" uygulamaları ağırlık kazanmıştır. AB istihdam politikalarında da önemli bir yeri olan bu tür uygulamalar Türk İş Yasasında mevcut durumda bir düzenlemeye gidilmemiştir. Üretim sürecinde firmalar daha etkili çalışabilmek ve verimliliklerini sürekli kılmak için bu tür düzenlemelere ihtiyaç duymaktadırlar, bu araştırma bu konuda özel sektörün uygulama ve görüşleri belirlenmiştir. Bu tür bir çalışma istihdam politikalarının önemini doğrudan üretim alanı içinde değerlendirmektedir. Bunun yanında AB müktesebatında yer alan ve Türkiye'nin de AB'ye giriş sürecinde uyum sağlaması gereken işe alma ve işten çıkarma sürecindeki mevzuat, yukarıda değinilen esnek çalışma uygulamaları, işgörenlerin bilgilendirilmesine ilişkin kapsamın düzenlenmesi, istihdam da ayrımcılığa ilişkin önlemler, yabancı, engelli ve eski hükümlü istihdamına ilişkin düzenlemeler, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yapılması büyük önem taşımaktadır. Türkiye Ulusal Program (UP)'da, AB'ye giriş sürecinde yapması gereken bu konudaki düzenlemelerin mevcut durumunu, sorunları ve yapılması gerekenleri ortaya koymuştur.

Bu araştırma'da, öncelikle, AB müktesebatı içinde yer alan istihdam ve eğitim politikasına ilişkin mevzuat incelenmiş, AB'nin gelişim aşamaları ve küreselleşme süreci içindeki yeri ve Türkiye bağlamında ilişkilendirilerek kuramsal bir çerçeve çizilmiştir. Bu hali ile araştırma bilimsel çalışmalar için kaynaklık edecek bir çalışma sunmaktadır. Diğer taraftan, hem Türkiye'nin istihdam ve eğitim politikalarının uygulamada yani doğrudan üretim alanındaki alanındaki durumu, sorunları ve özel sektörün bu konudaki beklentileri ortaya konmuştur. Bununla birlikte bu araştırma ile Türkiye'nin AB'ye giriş sürecinde istihdam ve eğitim politikası konusunda yapması gereken düzenlemelerin önemi ve gereklili ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir.

Sınırlılıklar

Araştırmanın belirtilen amaçlar doğrultusunda sağlıklı bir biçimde gerçekleştirilmesi için,

1. Araştırmanın bilgi kaynakları, firmalarda yer alan yönetici ve işgörenler ve firmanın istihdam ve eğitim politikaları ile ilgili olarak hazırladıkları raporlar ile sınırlandırılmıştır.

2. Firmadan alınan bilgiler istihdam ve eğitim politikalarının Temmuz 2002 tarihi itibari ile durumunu yansıtmaktadır.

Tanımlar

AB Müktesebatı (Acquis Communautaire): AB'nin yasal temellerini oluşturan; son 43 yıl boyunca birikmiş bütün kurucu antlaşmalar, kanun, tüzük, öneri ve görüş ve ilgili her türlü yasal mevzuat bütünüdür.

Katılım Ortaklığı Belgesi(KOB): AB'nin aday ülkelerden yapmasını beklediği yasal düzenlemeleri içeren ve mali ilişkilere yasal bir çerçeve kazandıran resmi belgedir.

Ulusal Program (UP):AB'nin aday ülkeler için hazırlamış olduğu KOB'ne istinaden, aday ülke tarafından hazırlanan ve yapılması öngörülen yasal düzenlemeleri içeren resmi belgedir.

İstihdam Politikası: Firmada, personelin işe alımı, çalıştırılması ve işten çıkarılması aşamalarında geçen süreçte, sosyal politikayı da kapsayan işe alma ve işten çıkarma, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, esnek çalışma, bilgilendirme, ayrımcı uygulamalar, yabancı, engelli ve eski hükümlü istihdamı, işçi sağlığı ve iş güvenliği, konularını içeren politikalar.

Eğitim Politikası: Firma çalışanlarının işe alımından çalışma süreci boyunca verilen hizmet içi eğitimin (iş öncesi ve iş başındaki eğitimleri ile diğer sosyal içerikli eğitimler) planlanması ve uygulaması konusundaki politikalar.

Yönetici: Firmanın sahip olduğu maddi ve manevi kaynakların firma amaçları doğrultusunda organizasyonu ve denetiminden sorumlu üst, orta ve alt kademedeki personel.

Beyaz Yakalı İşgören (BY): Memur olarak nitelendirilen ve beyin gücü ağırlıklı çalışan personel.

Mavi Yakalı İşgören (MY): İşçi olarak nitelendirilen ve ağırlıklı olarak kol gücüne dayalı çalışan personel.



BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, küreselleşme süreci ve Avrupa Birliği'nin bu süreç içindeki yeri, Avrupa bütünleşmesi ve Avrupa Birliği, Türkiye Avrupa Birliği ilişkileri ile Avrupa Birliği istihdam ve eğitim politikaları ve Türkiye'nin durumu değerlendirilmiştir. Bölüm sonunda konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

Küreselleşme Süreci ve Avrupa Birliği'nin Bu Süreç İçindeki Yeri

Dünyaya ve Türkiye'ye ilişkin değerlendirmelerde temel referans noktalarından birini oluşturan küreselleşme, evrensel bir süreci ifade etmektedir. Birbirleriyle etkileşerek gelişen ancak birbirinden farklı veya benzer çok sayıdaki gelişmeyi, unsuru, olayı ya da olguyu, düşünsel evrimi, yaşam biçimlerini, kaybedilen, sahiplenilen ya da reddedilen değerleri, güçlüyü ya da zayıfı, gerekliyi ya da gereksizi, kontrol edileni ya da edilemeyi ortaya çıkaran "gelişmeler" in nedeni ya da ortak paydası küreselleşme olarak ifade edilmektedir. Küreselleşmeye yaşam standartlarında iyileşme, zenginlik gibi olanaklarla değerlendirildiğinde olumlu; yoksulluk, açlık, savaş gibi yaşam koşulları ile değerlendirildiğinde olumsuz bir anlam yüklenmektedir. "1960'larda M.Mc.Luhan'ın global köy (global village)" olarak düşün dünyasına takdim ettiği kavram, olumlu bir anlam yükü ile beraber kullanıldığında, her şeyin her yere kolayca iletelebildiği bir üretim faktörleri akımının ve her şeyi serbest ticaretin kurallarına göre belirlemeyi amaçlayan bir düşünsel ve iktisadi mucize olarak değerlendirilmektedir.¹¹ Diğer taraftan, üretimde verimlilik artışı olmakla

¹¹ Nihat Falay(1999) "Sosyal Yaşamın ve Emek Dünyasının Dünü ve Bugünü" 2. Yüzyıl Biterken Dünyada ve Türkiye'de Durum, Türk-İş 99 Yıllığı, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türk-İş Araştırma merkezi, 2.cilt s.39

birlikte, ekonomik durgunluk, eksik istihdam ve işsizlik de küreselleşme süreciyle birleştirilmektedir.

Bugün genellikle, “ulusal kültürlerin, ulusal ekonomilerin ve ulusal sınırların çözüldüğü, sosyal yaşamın büyük bölümünün küresel süreçler tarafından belirlendiği bir çağ¹²” tanımlaması ağırlık kazanmaktadır. Bu, ayrı ulusal ekonomilerin ve dolayısıyla ulusal ekonomik yönetimin yerli stratejilerinin hızla geçerliliğini yitirdiği ve bir “küresel ekonominin” ortaya çıktığı yönündeki belirlemeler açısından değerlendirildiğinde ve ekonomik aktivitelerin gerçekleşme biçimleri düşünüldüğünde çok yadsınacak bir durum sayılmaz. Dünya ekonomisinin temel dinamikleri itibariyle uluslararasılaşması, denetim dışı piyasa güçleri tarafından baskı altına alınması hiç bir ulusal devlete tabi olmayan ve **piyasa avantajlarının belirlediği yerlere yerleşen** temel ekonomik aktörler ve değişim ajanlarının ve “ulusötesi şirketler”in varlığı da bu betimlemeleri doğrulamaktadır.

Dünyanın hemen her yerinde yapılan tartışmalarla küreselleşme kavramı, farklı gelişmelere işaret edilerek farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. İlk olarak sosyologlarca kullanıldığı¹³ bilinmekle birlikte en fazla ön plana çıkan ve yoğun bir tartışma ortamı yaratan, küreselleşmenin ekonomik boyutu olmuştur. Bunu, küreselleşmenin temelinde yatan nedenlerde aramak gerekir. Küreselleşme olarak ekonomik boyut dışında sözü edilen sosyal kültürel vb boyutlar ise, küreselleşmenin yayılması sonucunda dünyaya farklı boyutlardaki etkilerini göstermektedir. Çoğunlukla küreselleşme olarak işaret edilen çeşitli iletişim ve ulaşım araçlarını içeren teknolojik gelişmeler, yeni pazar arayan Batı merkezli kapitalizmin ulus devletin sınırlarını aşma ve pazarı genişletmek için kullandığı araçlardır. Zira toplumsal yaşamda görülen ve adına küreselleşme denilen gelişmeler, gerçekte bu sürecin kendisi değil küreselleşme sürecinin toplumsal yaşamdaki sonuçları ya da etkileridir. Yeni

¹² Paul Hirst&Grahame Thompson(1996) **Küreselleşme Sorgulanıyor**, Çev. Çağla Erdem, Elif Yücel, I.Basım 1998, Ankara: Dost Kitabevi, ISBN 975-7501-37-9, s.26

¹³ A.Nur Nalıncı(2000) Avrupa Birliği ve Türkiye

yatırım araçlarının ortaya çıkması, haberleşme ve bilgi işlem teknolojisinin gelişmesi ve yaygınlaşması, sermayenin serbest dolaşımı arttıkça küreselleşmenin yayılma süreci hem kolaylaşmış hem de hızlanmıştır. Ekonomik hedefler, sermayenin pazarı genişletme eksenindeki arayışları olmakla birlikte, sosyal, kültürel, politik... vb çok yönlü ve karmaşık süreçlerle şekillenerek tüm dünyaya yayılmaktadır. Öte yandan sosyal, kültürel, ekonomik, politik, bölgesel işbirlikleri, finans kuruluşları, yapısal uyum programları, ve çeşitli kurumların ekonomik veya siyasi tabanlı örgütlenmeleri de yine bu sürecin birer uzantısıdır.

Bazen de küreselleşme süreci teknolojik gelişmelere indirgenmektedir. Dünyanın bir ucunda olanları en ücra köydeki bir insanın aynı anda teknoloji (internet ağını kullanarak) sayesinde öğrenebilmesi; farklı ülkelerde yaşayan sağrıların kullandığı işaretlerin aynı olması; deniz trafiğini düzenlemek için farklı uluslarda aynı işaretlerin kullanılması gibi tüm dünyada ortak standart haline gelmiş kurallar, uygulamalar, en sade biçimiyle uluslararasılaşmayı ifade eden gelişmelerdir. Aynı zamanda bir tuşa dokunarak dünyanın bir ucu ile iletişim kurma olanağı da uluslararasılaşmaya hız katan gelişmelerdir. Bugün bu ve benzeri pek çok örnek yaşanmaktadır. Ancak bu gibi örnekler küreselleşmeyi değil, teknolojik gelişmelerin ulaştığı boyutu ve küreselleşmeye hız kazandıran araçları ifade etmektedir. Küreselleşme, teknolojik gelişmeleri ve uluslararasılaşmanın artması politikalarına öncüdür ve amaçlar, ancak bunlar pazarı genişletmek ve daha fazla kar elde etmek isteyen sermayenin kullandığı ikincil amaçlardır. Sermaye, İkincil amaç gerçekleştiği sürece, ulus devletlerin pazarlarına ne kadar kolay yerleşilebilirse, temel amacını gerçekleştirmek için o kadar kolay bir eylem alanı bulacaktır.

Dünya Bankası (World Bank) küreselleşmeyi, "Son yıllarda dünya ekonomik aktivitesinde hızlı bir yükselişin olması ve bu aktivitelerin büyük bölümünün aynı ülkede değil, farklı ülkelerdeki kişi ve/veya kurumlar arasında gerçekleştirilmekte oluşu"¹⁴ ile betimlemektedir. Diğer taraftan

¹⁴ A.Gökdere(2001), age., s.72

küreselleşme, "piyasaların, ulus-devletlerin ve teknolojilerin, önceleri tanık olunmamış derecede, bireye, şirketlere ve ulus-devletlere, dünya çapında daha yakın, daha hızlı, daha derin ve eskisinden daha ucuz şekilde birbirine ulaşma olanağı verecek biçimdeki önlenemez bütünleşmesi"¹⁵ ve bunun hızla artması olarak da tanımlanmaktadır.

Küreselleşmenin ideolojik boyutunu da vurgulayan kimi yazarlar, küreselleşmenin temel hedefinin toplumsal yaşamda değişiklik/yenilik yapma kaygısı değil, "sermayenin uluslararasılaşmasındaki hızlanmanın ve gelişmenin artık uluslararasılaşma kavramına sığmayan bir düzeye ulaştığı"¹⁶ noktada/noktalarda yeni pazar arama kaygıları ile tüm dünyaya yayılma süreci olduğunu savunmaktadırlar. Bu süreç, "Batı'nın gerek altyapısal gerekse üstyapısal etkisini (zaman içinde) bütün dünyaya yayması"¹⁷ olarak da tanımlanabilir. Günümüz dünyasındaki altyapı sözcüğünün anlamının kapitalizm, üstyapının anlamının ise akılcılık (rasyonalizm), laiklik ve demokrasi olduğunu ileri süren yazarlara göre Batı'nın alt yapısı olarak ifade ettiği uluslararası kapitalizmin ve üst yapısı rasyonalizm, demokrasi, insan ve azınlık hakları, vb'nin tüm dünyaya yayılması süreci de küreselleşmeyi ifade etmektedir. Burada olay planlı bir genişleme stratejisinden değil, bir önceki paragrafta yer alan sermaye birikim sürecinde belirtildiği gibi, sermayenin temel amacı olan kârın maksimizasyonunun (azami hadde çıkarılmasının) itici gücünden kaynaklanmaktadır: Bu da, doğal olarak, pazarın büyütülmesiyle olanaklıdır.¹⁸ Bu hedefe ulaşmak için tüm bu teknolojik gelişmeler vb. birer araç olarak kullanılır, insanlık ve uluslararası ilişkiler geliştikçe de küreselleşme sürecinin araçları, yöntemleri değişir, ancak sistem aynı ideolojik mantıkla işlemesine devam eder. Bu görüşe göre, küreselleşmede kullanılan araç ve yöntemler değişmekle birlikte geçmişten bugüne üç dalga halinde yayılma sürmektedir. Küreselleşme süreci,

¹⁵ T.Friedman,2000, s.18, Ak. Gökdre(2001), s.72

¹⁶ E. Yıldızoğlu(1996) **Küreselleşme ve Kriz**, İstanbul: Alan Yayıncılık, s.14; Ak.M.Çetik ve Y.Akkaya, age., s.38.

¹⁷ B.Oran(2000) **Küreselleşme ve Azınlıklar**, 3. Basım, Ankara:İmaj Yayınevi, s.4

¹⁸B.Oran(2001)/b, **Türk Dış Politikası: Kurtuluş Savaşından Bugüne Olgular, Belgeler, Yorumlar** Cilt II: 1980-2001, I. Basım, İstanbul: İletişim Yayınları ISBN 975-470-945-9 ISBN 975-470-943-2 (Tk.No.), s.41

“kapitalizmin uluslararasılaşması ve yeniden yapılanması¹⁹”nı ifade etmektedir. Kapitalizm uluslararasılaşması ise bunun belli bir alanının olduğu, yeniden yapılanması ise bunun farklı araçları kullanarak yayıldığını ifade etmektedir. Burada Kapitalizmin, başlangıçta sınırlı bir alanda hakim iken (Batı) sınırlarının genişlediği ve tabii ki bu yayılma sürecini sağlayan araçların da genişlediği vurgulanmaktadır. Şüphesiz bu yayılma, hem farklı ülkeleri kapsamakta, hem de toplumsal yaşamın farklı boyutlarına etki etmektedir.

Burada dikkat edilmesi gereken küreselleşmenin bir süreç olduğu ve yayıldığı, bu yayılma sürecinde araçların değiştiği, geliştiği ancak hedefin aynı olduğudur. Bu yayılma süreci, özel mülkiyet ve kişisel kârlılığa dayalı bir iktisadi sistem olarak kapitalizmin özü ve mantığı ile tutarlı bir doğrultuda ilerleme göstermektedir. Kapitalizmin hedefi belli bir piyasa mekanizması içinde sermayeyi kullanarak bu sermayeyi büyütme yani kâr elde etmektir. Zira kapitalist sistem, bulunduğu alan içinde hedefini yeteri kadar gerçekleştirebilseydi, dünyanın başka ülkelerinde de bu faaliyeti sürdürmesi kapitalist mantığa ters düşerdi.

Bugün bu yayılma, internet teknolojisi ile oluşan finansal piyasalarla üretim sürecinin farklı aşamalarının farklı ülkelerde yapılması gibi örneklerle sürmektedir. Bugün küreselleşme sürecinde eylemde bulunanlar yani pazardan yararlanmak isteyen taraflar; özel şirketler, çokuluslu şirketler, büyük bölgesel örgütler ve tabii ki devletlerdir. Kullanılan yöntemler ise mal ve hizmet üretimi, mal ve hizmet alışverişi, sınır ötesi ekonomik bölgeler ve benzerleridir.

Küreselleşme sürecindeki yayılma bugüne kadar üç ayrı dalga halinde gerçekleşmiştir ve süreç devam etmektedir.²⁰:

•Birinci küreselleşme dalgası 1490'larda ortaya çıkmış, merkantilizmle taşınmış ve sömürgecilikle sonuçlanmıştır.

¹⁹ J. Mander and E. Goldsmith, (1996) **The Case Against the Global Economy**, Sierra Club Books, San Francisco

²⁰ a.g.e., s.41

•İkinci küreselleşme dalgası 1890'larda ve sanayi devriminin olanaklarıyla taşınmıştır.

•Üçüncü küreselleşme dalgası ise

•1970'lerde çokuluslu şirketlerin ortaya çıkması,

•1980'lerde iletişim devriminin gelişmesi ve

•1990'larda da SSCB'nin çökmesi sonucu Batı'nın rakibinin kalmaması gibi üç parçalı bir süreçle yayılmış ve "globalleşme" denilen olguyla tanımlanmıştır.

1490'larda batı Avrupa, 1890'larda Avrupa, 1990'larda ise Batı dünyası uluslararası sermaye için artık yetersiz kalmıştır ve pazar tüm dünyaya yayılmaya başlanmıştır. İkinci küreselleşme dalgası birinciden daha kopuk olmakla birlikte üçüncü dalga ikincisinin devamı niteliğindedir. Üçüncü küreselleşme sürecinde SSCB'nin varlığından kaynaklanan bir ara dönem yaşanmakla birlikte, SSCB sonrası da bu süreç devam etmiştir. "Başlıca fark, üçüncü küreselleşmede uluslararası spekülasyon sermayenin en azından şimdilik her türlü denetimin dışına çıkmış bir biçimde akışkanlık kazanması olgusu gibi gözükmektedir".²¹

1490 tarihi, Batı'nın denizler ötesi keşiflere girişmesini simgelemektedir. 18. Yüzyılda bile devam eden bu yayılmanın başlamasına olanak veren teknoloji, denizcilikteki gelişmelerdir. Bu yayılmayı doğuran gereksinme, Batı Avrupa'da oluşma kısırtıları yeni başlayan Mutlakiyetçi Monarşi'nin²² denizaşırı ülkelerdeki değerli madenlere (altın gibi) ve mallara (baharat gibi) el koyma isteğidir. Bu 16.-18. Yüzyıllarda doruğa ulaşacak olan Merkantalizm politikasının da başlangıcıdır.²³ Bu gelişmeler sonucunda

²¹ age., s.41

²² Bu terimin bir anlamdaşı da "Ulusal Devlet" olarak belirtmekte bir sakınca yoktur. Çünkü Mutlakiyetçi Monarşi nispeten kısa bir süreç sonunda burjuvazinin yönettiği düzenlere dönüşecektir. "Ulus-devlet" terimi ise, bu burjuva düzenlerinin yaratmak istediği tek uluslu devlet tipidir ki, dünyada (İzlanda, Portekiz, Japonya, Kore gibi bir kaç ülke dışında) gerçek ulus-devlet olduğunu söylemek çok zordur. Ulusal Devlet ile Ulus-devlet arasındaki ayrım budur, B.Oran-c, age.,s.4-5

²³ Oran(2000)-c, age., s.4-5

ulusal devleti güçlendirecek olan kolonilerin (sömürge imparatorluklarının) kurulması, yani Batı'nın o zamana kadar ulaşmadığı denizaşırı ülkelere siyasal, askeri ve ticari etkisini yayması olmuştur²⁴.

Diğer taraftan, 1870'den sonra başlamış ve 1890'larda kurumsallaşmış olduğu söylenen²⁵ ikinci küreselleşme dalgası ya da yayılmasında sanayi devriminin ortaya çıkardığı teknolojik olanaklar etkili olmuştur. Başka bir ifadeyle, sanayi devrimi küreselleşmenin ikinci defa yayılmasının nedenini oluşturmuştur. Sermayenin tekelleşmesi ve yayılması; işsizlik, fakirleşme ve alternatif ideoloji yokluğu, "emperyalizm" olarak bilinen ikinci küreselleşme dalgası döneminde dünyadaki egemen 3 özelliği oluşturmaktadır. Nitekim, sermayenin tekelleşmesi ve yayılması en çok enerji, finans, ulaşım-iletişim gibi 3 önemli alanda görülmüştür. Diğer taraftan büyük petrol şirketleri o dönemde oluşmuştur. Aynı şekilde, dev demiryolu ve telefon, telgraf vb. kumpanyaları da o dönemin simgeleridir. Aynı durum 1990'lardan sonra oluşmuştur.²⁶ İşsizlik ve fakirleşme ikinci küreselleşme döneminde en dikkat çekici gelişmelerdir. Nitekim "Bugün dünyada en zengin yüzde 20'yle yoksul yüzde 10 arasındaki fark 1960'da 30'a 1 iken 1990'da 60'a 1'e, 1997'de de 74'e 1'e çıkmıştır."²⁷ Nitekim ikinci küreselleşmede tekelci kapitalizme karşı çıkan bir alternatif ideoloji yoktu ve bu yüzden işçiler tepkilerini, makinelerin dişlerine *sabo*'larını (tahta ayakkabılarını) atıp sabotaj yapmak biçiminde gösteriyorlardı; alternatif ancak 1848'de yayınlanan Komünist Manifesto'dan sonra oluşmaya başlamıştır.

Küreselleşmenin üçüncü yayılması üç parçalı bir süreç halinde gerçekleşmiştir. Kapitalist üretim biçiminin [özel mülkiyete dayalı olarak, kâr maksimizasyonu ilkesiyle, piyasa için üretimin] bu yayılması 15. Yüzyılın sonu ile 19. Yüzyılın ortasında itibaren iki dalga halinde yaşanmıştır. Birinci Dünya Savaşından sonra gerek yıpranma, gerek demokrasi-faşizm

²⁴ age., s.4-5

²⁵ age., s.5

²⁶ B.Oran(2001)/b, age., s.205

²⁷ age., s.205

biçimindeki bölünme, gerekse İkinci Dünya Savaşından sonra SSCB'nin rakip çıkması nedenleriyle yaklaşık yarım yüzyıllık bir duraklama yaşayan küreselleşme, 1980'lerden sonra ikincisinin devamı niteliğindeki üçüncü bir dalga halinde yine harekete geçmiştir. Her türlü kaynak dağılımında varolan devlet-piyasa dengesinin, seksenli yıllarda değişerek piyasa lehine kaydığı gözlenmektedir.²⁸ Bu değişim, aslında ideolojik kaymanın bir yansımasını oluşturmuştur. İdeolojik kaymanın sonucunda, ilk önce Keynesçi İktisat düşüncesi, daha sonra da daha dramatik bir biçimde Maksizmin itibar kaybettiği görüşü yaygınlaşmış ve bu görüşlerin yerini neoliberal görüşler almıştır. İdeolojik devrim, özellikle iletişim alanında yaşanan teknolojik değişime eşlik etmiş; teknolojik değişim, tüm dünyayı içeren küresel pazarı kaçınılmaz ve bir dereceye kadar da kontrol edilemez bir gerçek haline getirmiştir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, teknolojik ve ideolojik değişimi, piyasanın rolünü artıran ve devletin rolünü azaltan politika değişimleri izlemiştir.

Küreselleşmenin iktisadi yönünü, 1970'lerin başından itibaren oluşan çokuluslu şirketler oluşturmuştur. Üretimin ve satışın da çok uluslu hale gelmesine yol açmıştır. Bunun sonucunda da, bu üretim ve ticaretin daha rahat yapılabilmesi için gümrük ve benzeri kısıtlamalar "ticaretin serbestleşmesi" adı altında sertliğini yitirmiş uluslararası mal ve sermaye büyük bir akışkanlık kazanmıştır. Arkasından, bu akışkanlık kaçınılmaz biçimde siyasal alana yansıdı: Yeni durumu denetlemeye yetişemeyen ulus devlet eski gücünü önce fiilen, sonra da hukuken yitirmeye başlamıştır.²⁹ Bu gelişmenin teknolojik ayağını, 1980'lerde optik kablonun ve bilgisayarın gelişmesi üzerine ortaya çıkan "İletişim Devrimi" olmuştur. Birinci sanayi devrimi 18. Yüzyılda İngiltere'de ortaya çıkmış ve buharı kullanmış, ikinci sanayi devrimi 19. Yüzyılda ABD'de ortaya çıkmış ve "Taylorizm" denilen yürüyen bant/seri üretimi kullanmıştır. Her iki devrim de, "sermaye"nin (arz) yanı sıra "emek" (talep) ögesini güçlendirmişti.³⁰

²⁸ Renee Prendergast&Frances Stewart(1995) **Piyasa Güçleri ve Küresel Kalkınma**, Çev. İdil Eser I.Baskı, İstanbul: YKY, ISBN 975-363-130-8, s.13

²⁹ B.Oran(2001)/b, age., s.10

³⁰ age., s.10

Üçüncü sanayi devrimi ise elektroniği kullanarak “Bilgi Toplumu”na yönelmiştir. Bu yeni devrimin toplumsal ve siyasal alanda büyük etkileri olmuştur. Öncelikle, sermayenin hareketliliği ve verimliliği artmış; üretimin ve dağıtımın tüm dünyaya yayılması ve ulusal sınırları aşmasının hızlanmasına neden olmuştur.³¹ Bu durum, pazarı genişleyen sermayeyi (arz) tüketici (talep) karşısında güçlendirmiştir. İkincisi, üretim kavramı değiştiği için emeğe ve özellikle de kol emeğine ihtiyaç azaldı, pazarlık gücü düşen emeğin hareketliliği vize koyma gibi yöntemlerle engellenmiş, robot kullanımı başlamış, artık üretim yalnızca fabrika gibi klasik mekanlarda toplanarak yapılmadığı için de sınıf bilinci zayıflamıştır. Nitekim, ekonominin “talep” yönüne önem veren politikalar terk edilerek “arz” yönünü vurgulayan politikalar ön plana çıkmıştır. Yani, tam istihdam amaçlı sosyal refah devletini kuran Keynesyen politikalar terk edilmiştir (J.M. Keynes, Cambridge Okulu); firmaları uluslararası rekabete hazırlamak amacıyla daha az ücret artışı ve daha geç emeklilikle tüketiciyi zayıflatan monetarist politikalar devreye sokulmuştur.³² (Paracı; M.Friedman, Chicago Okulu). Ancak, 1980-90 sonrası ise tüketici tercihleri, müşteri odaklı üretim ön plana çıkmıştır. Zira tüketicinin karşısında alternatif ürünler çoktur ve sermaye artık tüketicinin (müşterinin) elinde de vardır. Tüketicinin eline de geçmiş, sermaye sınıfı diye bir sınıfsal ayırım kalkmıştır.

Bu gelişmelerin büyük kapitalist ülkeleri daha da güçlendirmesi üzerine, Batı tamamen rakipsiz kalmış ve uluslararası sistemi derinden etkilemiştir. Zira, üçüncü küreselleşmenin siyasal yönünü, 1990’ların hemen başında SSCB’nin dağılması oluşturmuştur. Ancak gelinen bu aşamanın daha öncesindeki gelişmelerden birisi de, 1970’li yıllarda kapitalizmin gelişmesinin sınırlarına dayanması ve girilecek yeni pazarların kalmaması olmuştur. “Sürekli büyüme ihtiyacı içindeki bir sistem için bunun anlamı krizdi.”³³ Zira, 1974’te dönemin B. Almanya başbakanı H.Schmidt’in afet diye tanımladığı kriz patlak vermiştir. Kapitalizmi tüketecek düzeylere ulaşan bu

³¹ age., s.10

³² age., s.10

³³ age., s.9-10

krizi aşabilmek için, bir kez daha, tüm yük çevre ülkelerin sırtına aktarılmıştır. Dünya, monatarizm kavramıyla tanışmıştır. “Uluslararası Yeni İş Bölümü” ve “Serbest Bölgeler” gibi olgular; gerçekte kapitalizmin silahları olarak kullanılan IMF, Dünya Bankası gibi kurumlar, dünya halklarının gündemine güçlü biçimde yerleşmişlerdir. Ama krizle birlikte, adları ilk sıraya yükselmiştir.³⁴ Nitekim üçüncü küreselleşme sürecinin başlangıcında 1970’li yıllarda günümüzdeki ekonomik ve politik stratejilerde etkili olan çeşitli örgütlenmelerin ortaya çıkması yeni Pazar arayışları için de bir çıkış yolu olmuştur. Küreselleşmenin birer aracı olarak da kabul edilen; dünyada ticareti serbestleştirmeye yönelik politikalar izleyen Dünya Ticaret Örgütünün kurulması, IMF, ILO vb ile yapısal uyum programları(YUP) ağırlık kazanmıştır. Bunlar, bir yandan çevre ülkeler olarak adlandırılan gelişmekte ve geri kalmış pek çok ülkeyi desteklemek, diğer taraftan bu ülke pazarlarını kullanmayı da sağlayan araçlardır.

YUP programlarının bütünsel gelir etkisini değerlendirmek çok zor olsa da Ghai, bu politikaların gelir dağılımı, yoksulluk, değişik sosyal devlet uygulamaları üzerinde, neredeyse varolan sosyal dokuyu tümüyle tehlikeye atacak ölçüde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermektedir. YUP’un etkisi bunlarla da sınırlı değildir. Frances Stewart’in seksenlerde uyum politikaları ve eğitim konusunu işleyen makalesinde değindiği gibi,

Yapısal uyum politikaları(YUP) uygulayan ülkelerde, programın eğitim düzeyi, kalitesi, miktarı, dağılımı üzerindeki olumsuz yan etkilerine bağlı olarak, eğitim kalitesinin, düzeyinin ve miktarının düşmesinin uzun dönemli gelişme çabalarına ciddi sekte vurması tehlikesi mevcuttur. Eğitim kalitesindeki düşüşün uzun dönemde kalkınmayı olumsuz etkilemesinin nedeni, eğitimin sadece beşeri sermayenin gelişmesine katkıda bulunması değil, ayrıca eğitim kalitesinin yükselmesinin hane başına düşen geliri, sağlık düzeyini, beslenmeyi ve doğurganlığı artırmak gibi olumlu etkileri olmasından da kaynaklanmaktadır. Çoğu Latin Amerika ve Afrika ülkesine YUP’un uygulandığı yıllarda, daha önceki dönemlerde eğitimde kaydedilen gelişme durmuş ve hatta o zamana kadar elde edilen kazanımlar- eğitimin sosyal ve ekonomik gelişme üzerindeki etkisine rağmen- kaybedilmiştir.³⁵

³⁴ Michel Chossudovsky(1997), **Yoksulluğun Küreselleşmesi: IMF ve Dünya Bankası Reformlarının İç Yüzü**, Çev.Neşenur Domaniç, I. Basım 1999, Özgün adı:The Globalisation of Poverty, İstanbul: Sıra/Seri No: Çiviyazıları:41/Kamera:13, ISBN: 975 5-8086-40-5, s.10

³⁵ age., s.20

Nitekim "sanayileşmiş ülkelerin aksine, Afrika ve Latin Amerika ülkelerinde uyum politikalarına yönelişte belirleyici olan unsur iç dinamikler değil, kredi veren ülkelerin, bankaların ve uluslararası finans kurumlarının baskısı olmuştur.³⁶ YUP ile yapılan yardımların bir yüzü kapitalizmin yayılma ve pazarı genişletme amacını taşımaktadır. YUP ile yapılan yardımların karşılığında yoksul ülkelere kapitalizmin kurallarına uygun bir çerçevede bu yardımların kullanılması beklentisi de bir gerçektir. Diğer taraftan, 2. Dünya Savaşını izleyen yirmi yıl, emperyalist- kapitalist sistem açısından uzun bir refah dönemi anlamına gelmiştir. Asya, Afrika ve Latin Amerika ülkelerinde uluslararası tekellerin ihtiyaçları doğrultusunda iç pazarlar oluşturulmuş, Sosyalist Blok'la girişilen Soğuk Savaş atmosferi ve çevre ülkelerde çıkarılan savaşlarla tımandırılan silahlanma, sistemi beslemiştir.³⁷ Nitekim, kapitalizmin krizi bugün de sona ermiş değildir. Doğu Bloku'nun çözülmesiyle açığa çıkan yeni Pazar olanakları da bir yere kadar yeterli olabilmıştır. Aynı yol, yani yükü çevre ülkelere aktarma yolu, yine geçerliliğini korumakta ve üstelik fatura her defasında biraz daha büyümektedir.

Dikkat edilirse bütün bu dalgalarda ortak payda pazarın genişlemesidir ve dalgalar hep kapitalizmin pazarı yetersiz gördüğü ve büyütme ihtiyacını duyduğu noktalarda doğmaktadır: Zira küreselleşme süreci, daha az maliyetle daha fazlasını elde etmek (kâr) amacıyla, pazar arayışları ile kapitalizmin sınırları da bu hedef çerçevesinde genişlemiştir. Küreselleşme süreci işte bu hedef çerçevesinde, teknolojik devrim ve sermayenin hızla tüm dünyaya yayılmasının da etkisiyle ilerlemektedir. Nitekim küreselleşme farklı araçları kullanarak ve birbirinin devamı şeklinde yayılmış bir süreçtir. Bu sürecin Batı kaynaklı bir yayılışı olmakla birlikte bu süreçte kullanılan araçlar, politikalar ve pazar kapma yarışları ve bunu sağlayacak yöntemler dünya üzerinde güç, bugünkü anlamda "küresel güç" elde etmek için kullanılmaktadır. Nitekim devletler arasında oluşturulan "serbest ticaret bölgesi" (free trade area), "gümrük birliği" (custom union), "ortak Pazar" (common market), "ekonomik birlik" (economic union) ya da

³⁶M.Chossudovsky(1997) age.,s.19

³⁷ age., s.9

“tam ekonomik birleşme” (complete economic integration) şeklindeki birlik türleri; NAFTA, KEİB, AB gibi “bölgesel bütünleşme” hareketleri de bu süreçte kullanılan yöntemlerdir. Bunlardan biri olan Avrupa Birliği(AB)'nin temelinde de aynı gerçeği aramak gerekir.

Küreselleşme Sürecinde Avrupa Birliği'nin Yeri

Avrupa Birliği(AB),³⁸ 1951'de Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu(AKÇT)³⁹'nin kurulmasıyla başlayan bir ekonomik ve siyasi örgütlenme sürecinin sonunda oluşmuştur. 1951'de AKÇT'nun kurulmasından günümüze söz konusu örgütlenmenin niteliği, üye sayısı, politika alanları ve dünya ile ilişkileri, AB'nin hedefleriyle birlikte gelişmeye devam etmektedir. Bu gelişme süreci küreselleşme sürecinin de bir gelişmesidir. Nitekim AB'nin küreselleşme süreci içindeki yeri, 1951'de AKÇT'nun kurulmasından önceki fikri gelişme süreci ve 1951'den bu yana uygulanan politikalar, küreselleşme süreci ile doğrudan ilişkilidir. AB altı devletle kurulmuşken, bugün 15 üye devletle⁴⁰ genişlemiştir ve bu genişleme küresel düzeyde gerçekleştirilmeye çalışılan bütünleşmenin Avrupa ayağını oluşturmaktadır.

1970'lerde hızlandırılan küreselleşme sürecinin temellerini 1950'li yıllardaki uluslararası örgütlenmelerle atıldığı söylenebilir. 1980'li yıllarda iletişim devrimiyle yaşanan gelişmeler bugünün bilgi temelli sosyal ve ekonomik gelişme ve bütünleşme sürecini hızlandırmıştır. AB'nin, 15 ayrı ulusu “birlik” anlayışı içinde bir araya getirebilmesi hem bir ekonomik güç hem de politik güç oluşturması için çok önemlidir. Bu nedenle de kendisini

³⁸ Birlik önerisini Robert Schuman'ın 9 Mayıs 1950'de Fransa ve Federal Almanya'nın kömür ve çelik kaynaklarını ortaklaşa kullanmalarını önermesi, söz konusu dönemin Fransız dışişleri bakanı Robert Schuman getirdiği için, bu konudaki çerçeve Schuman Planı olarak da ifade edilmektedir.

³⁹ Almanya, Fransa, İtalya, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg'un taraf olduğu bir örgütlenme.

⁴⁰ Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, Lüksembur, Belçika, Danimarka, Portekiz, İsveç, Norveç, Hollanda, İrlanda, Yunanistan,

ekonomik bir topluluğun ötesinde "değerler topluluğu" olarak tanımlamaktadır.

Küreselleşme süreci içinde gelişen uluslararası ilişkilerin geldiği boyutlar, yönetim anlayışını da değiştirmiştir. Zira bir ülkede alınan kararlar farklı ulusların etkilerinden bağımsız işleyemez bir duruma gelmiştir. Ülkeler arasındaki ticari, kültürel, askeri vb. ilişkiler ve işbirlikleri çok geniş bir alana yayılmıştır. Bu çerçevede yönetim anlayışının yerine yönetişim anlayışı ağırlık kazanmıştır. Verilen kararlara bir çok tarafın katıldığı yönetişim kavramı hem ulusal yönetişimi hem uluslararası yönetişimi birlikte içeren bir kavramdır. Bu çerçevede ulusal yönetişim etkili bir uluslararası yapı gerektirmektedir ve sonuçta gelişmiş ulusların işbirliği yapmaları zorunlu hale gelmiştir. Buradaki ana problem, küresel pazar değil, ABD, Japonya ve belli başlı Avrupa ülkelerinin ayrı *ulusal* çıkarlarıdır. Bu farklılıklar, pazarların gücü altında işbirliğinin olanaksız olduğu inancıyla ve küresel rekabet korkusuyla keskinleşmektedir.

Birlik bazı yönetişim alanlarında ulus-devletlerin yerine geçmiştir. Devletler artık, bir zamanlar iddia ettikleri gibi "egemen" varlıklar değiller. Avrupa Parlamentosu, özellikle de Maastricht Antlaşmasından sonra, bir takım önemli yasama ve sorumluluk görevleri üstlenmiştir. Komisyon, yasama inisiyatifleri yaratmak, Avrupa çapında temel politikaları görüşmek, bazı düzenleyici güçleri doğrudan doğruya uygulamak ve ulusal düzeyde olduğu gibi diğerlerini gözetim altında tutmak bakımından önemli bir rol oynamaktadır. Yasamanın bu yönleri, ulusal yasama karşısında tek pazarın oluşturulmasına öncelik vererek ve böylece belli görevlerde ulusal yasamanın egemenliğini radikal biçimde azaltmaktadır. Avrupalılar Maastricht Antlaşmasından sonra Birliğin ortak yurttaşları olmuşlar; garanti altına alınmış, bir üst yargı tarafından gözetilen belirli ulusüstü haklardan yararlanmaktadırlar.⁴¹

⁴¹ Hirst, age., s.186

Bugün dünya 1990 öncesinde gözlenen Doğu-Batı bloku şeklindeki bir ayırımdan oldukça farklı bir yapı sergilemektedir. ABD, Japonya ve AB'den oluşan güçlülerin yer aldığı bir merkez ve diğer taraftan ise bu güçlerin aldığı kararlara katılmak dışında pek de inisiyatifi kalmayan, çoğunluğunu geliştirmekte olan ülkelerin oluşturduğu bir ülkeler bulunmaktadır. Günümüzde dünya ekonomisinde Avrupa Birliği, Japonya ve NAFTA üçlüsü birer ekonomik güç olarak görülmektedir. Bu üçlü dünya çapında mamul mal üretimi, dünya ticareti ve doğrudan yabancı yatırımlarda büyükçe bir paya sahip AB'nin kendi içinde uyumu dünya ekonomisi içinde uyumu ve gücünü de belirleyecektir. Söz konusu eşgüdümün ön koşulları, Üçlünün dünya düzeyinde gayri safi yurtiçi hasıla payının aşağı yukarı eşit durumda olması, bunların ortak bir yönetim doktrini bulmaları ve her bir blokun dışarıya yönelik eylemler için gereken içsel tutarlılığı geliştirmesidir.⁴² Dünyadaki başlıca ticaret bloklarından birisi olan AB'nin, üye devletlerin eşgüdümlü ortak hareketlerini sağlayacak biçimde gelişmesi, dünya ekonomisi yönetişiminin etkili veya etkisiz olmasını belirlemektedir.⁴³

Bir yandan kendi iç yapısında güçlü bir birlik oluşturmayı, diğer yandan küresel bir güç oluşturmayı hedefleyen AB'nin dolar karşısında rekabete girmesi demektir. AB'nin "yeni bir politik varlığın" temsilcisi olabilmesi bu farklı ulus-devletleri daha çok ortak hedefler ve ortak çıkarların etrafında birleştirebilmesine bağlıdır. Nitekim AB, geçmişte 6 üyeye kurulduğunda sadece 15 konu ile ilgilenmekteydi, bugünün 15 üyeli AB 76 konu ile ilgilenmektedir. AB, 13 aday ülkenin üye olması ile birlikte 165(160) konu ile ilgilenecektir. Üye ülkeler arasında uygulanan ortak politikalar, örneğin sınırlar arasında serbest geçiş, 1 Ocak 2002'de AB'nin Avrupa Para Birimine(APB) geçmesi, birliğin bütünleşmesinin sürdüğünün hem de küresel bir güç olma yolunda ilerlediğinin işaretleridir. AB'nin 11 ayrı dili resmi dil olarak kabul etmesi de, ulusların farklılıklarını dikkate aldığını göstermektedir. Ancak üye devletler kendi inisiyatifleri doğrultusunda Birliğe üye olmalarına rağmen, bu, Birliğin bütünleşmesi ve küresel bir güç

⁴² age., s.183-184

⁴³ P.Hirst, age. S.183

oluşturmak için yeterli değildir. Zira 11 Eylül 2001'de ABD'ne yapılan saldırı, güç kavramının anlamını değiştirmiştir. Maddi varlıkların toplamı yerine bilgiyi kullanma becerisi güçlü ve güçsüz ayrımında öne geçmiştir. Bu noktada çevre ile işbirliklerine yönelmek, çevreyi tanımak, geçmişteki doğu-batı, Müslüman-Hıristiyan, ayrımlarının da küresel dünyada tanımlarının net olarak ortaya konması çok güçtür. Yani küresel dünyada bir taraftan güçlü bir bölge ya da devlet ya da birlik olmanın önemi artarken, diğer taraftan tek başına ve tek yanlı politikalarla bunun sağlanabilmesi de imkansız hale gelmektedir.

Uluslararası siyasi ve ekonomik düzenin değiştiği bir ortamda AB bir süper güç (hegoman) olma pozisyonuna aday olmuştur. Üye devletler egemenliklerini "supra-national" bir yapıya devretmişlerdir, bunun nedeninin ekonomik çıkarlar olduğu da unutulmamalıdır. Zira, üye ülkeler açısından ekonomik getiriler, milli götürüleri telafi etmektedir. AB küreselleşme sürecinin bir parçası olarak, ulus devletin aşılma sürecine girdiğinin en önemli işaretlerinden biridir. Nitekim AB kurumlarının giderek daha çok supranasyonal (ulusüstü) yetkilerle donatılmaya çalışılması bu arayışın bir ürünü olarak değerlendirilebilir. Zira, ulus devletlerin yerel ihtiyaçlara cevap vermede büyük, buna karşılık global ihtiyaçlara cevap verme konusunda küçük gelmeye başlaması⁴⁴ AB gibi bir örgütlenmeyle daha somut bir görünüm kazanmıştır. "Dünya bir taraftan globalleşirken aynı zamanda buna bir tepki özelliği de taşıyan "yerelleşme" eğilimleri de güç kazanmaya başlamıştır".⁴⁵

Nitekim, küreselleşme süreci içinde uluslararasılaşma artıkça, ulus devletler çözüldükçe bu süreç ilerlemesine devam edecektir. Bloklaşan değil küreselleşen sürecin bir parçası olan AB, bölgesel bütünleşme hareketinin en önemli temsilcisidir. Geçmişte iki kutuplu dünya yaşanırken Sovyet Sosyalist

⁴⁴ D.Bell, The World in 2010, Deadlus, Vol.116, N.3, 1987; Ak.V.Bozkurt, age., s.4

⁴⁵ L.Thurow(1997) **Kapitalizmin Geleceği**, İstanbul: Koç Üniversitesi Yay.,; Ak.V.Bozkurt,age s.5

Cumhuriyetler Birliğinin(SSCB) dağılması ile bu da ortadan kalkmıştır. Batı egemen bir güç haline gelmiştir. ABD de bu güçlü Batının tek lideri görünümündedir. Avrupa Birliği gibi bir ekonomik ve siyasi örgütlenmenin kurulması sıradan bir gelişme değil, küreselleşmenin bir parçası olarak küresel bir güç ve aktör olma adına bir gelişmedir. Nitekim 15 ülkeyi ve bunlarda yaşayan yaklaşık 370 milyon nüfusu kapsayan AB bölgesel girişimlerin en eski ve önemlisi; 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşmasıyla 6 ülke tarafından temelleri atılan Avrupa Ekonomik Topluluğudur. Aradan geçen süre içinde ekonomik entegrasyon doğrultusunda çok önemli gelişmeler kaydetmiştir ve nihai amacı siyasal entegrasyonun sağlanmasıdır. Bunu sağlayabildiği oranda da küreselleşme süreci içinde güçlü bir aktör olmaya devam edebilecektir.

Küreselleşme Sürecinde Türkiye'nin Yeri ve Avrupa Birliği ile İlişkileri

Türkiye, dünyada temel güçler açısından değerlendirildiğinde çevre ülkelerden biri ve "küreselleşme süreci içinde orta büyüklükte bir devlet"⁴⁶ olarak görülmekte, nüfusu ve ekonomik yapısı yanında dış politikadaki etkisi de bunun bir göstergesi olarak ileri sürülmektedir. 79 yıl önce Cumhuriyet kurulduğunda Türkiye, endüstrileşme ile kalkınmayı hedefleyen ve ulus devlet olarak kendi iç düzenini sağlamaya çalışan, iç politikaların ağırlık kazandığı bir ülkeyken; Cumhuriyetin kurulduğu ilk yıllarda, dış politika açısından "güç dengesini büyük dikkatle izleyip ondan yararlanarak yaşamak, işgal edilme tehdidi yoksa başka devletler arasındaki savaşlara girmemek"⁴⁷ yaklaşımı benimsenmiştir.

Türkiye, Cumhuriyetin kurulduğu ilk yıllarda ,küreselleşmenin ortaya çıkardığı çeşitli ekonomik, askeri, siyasi ve bölgesel birleşme hareketlerine girmiştir. Özellikle İkinci Dünya savaşından sonra Avrupa kıtasında yaşanan

⁴⁶ G. Kazgan(1995) Yeni Ekonomik Düzendeki Türkiye'nin Yeri, Bilimsel Sorunlar Dizisi, 2.Basım, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, ISBN: 975-405-492-4/95-34-y-0131-293

⁴⁷ Baskın Oran(2001) **Türk Dış Politikası: Kurtuluş Savaşından Bugüne Olgular, Belgeler, Yorumlar.** Cilt I: 1919-1980. İstanbul: İletişim yayınları, s.19

olaylar ve sonuçları Türkiye'yi de etkilemiştir. Nitekim Türkiye'nin Cumhuriyetin kuruluşunu takip eden yılların hemen sonrasında, Avrupa Konseyi, OECD ve NATO'ya girmesi de bu anlayışın bir sonucudur. Türkiye'nin AET'ye başvurusundan bugüne 43 yıllık bir süreç geride bırakılmıştır. Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana batıya dönük politikalar izleyen Türkiye'nin IMF, ILO, NATO, OECD, Avrupa Konseyi, İnsan Hakları Mahkemesi, Uluslararası Para Fonu gibi küreselleşmenin araçları olan bu kurumlara girmesi de Batı'ya dönük politikaların benimsendiğini göstermektedir.

Türkiye'nin Küreselleşme sürecinde AB'den yana bir seçim yapmasının pek çok nedeni olmakla birlikte, bu kararın altında Cumhuriyetin kuruluşunda benimsenen "değişmek" ilkesi ile anlam bulan bir politika yatmaktadır. Bu yaklaşım 79 yıl önce benimsenen "Muasır Medeniyet" seviyesine ulaşma hedefi Batıya yönelmek olarak somutlaşmıştır. Nitekim küreselleşme süreci içinde Türkiye'nin kendi milletini ulaştırmak istediği muasır medeniyet seviyesi, bugünkü anlamıyla modern yaşam koşulları demektir. Modern yaşam, Batı eksenli küreselleşme ve tabii ki kapitalizmin sonucunda anlam bulan değer sistemine işaret etmektedir. Çağdaş yaşam ve AB ile ilişkileri bu değişme sürecinin dış politikaya yansımalarının bir görüntüsüdür de denilebilir. Gerçekte Türkiye, kuruluş felsefesinde, küreselleşme sürecinin bir parçası olan modern değerleri benimsemeyi hedeflemekle küreselleşme sürecinin bir parçası olmayı da seçmiştir. Ancak, modernleşme isteği ve batılılaşma ile modernleşmenin eş tutulması Türkiye'nin küreselleşme içindeki tercihlerini ve yerini gösteren tek unsurlar değildir kuşkusuz. Modernleşme ya da modern değerler, evrensel bir olgu olan küreselleşmenin etkilerinden sadece birine işaret etmektedir. Zira "modern değerler ya da modernite de Batı'dan yayılan ve küresel dünyanın tüm dünyaya yaydığı yaşam düzenine değer yükleyen bir mantığın ürünüdür. Bu değerleri benimsemekle ülkeler, toplumlar, bireyler yeni yatırım araçlarına yönelmekte, tüketim tercihleri, yaşam biçimleri değişmektedir. Dolayısıyla toplumlar, küreselleşme sonucu ortaya çıkan her türlü toplumsal kültürel siyasi ve ekonomik sürece tepki vermektedirler. Bugün AB'ye aday bir ülke olarak Türkiye "Batı eksenli politikalar"ı benimsediğine bir resmiyet de

kazandırmıştır. Ancak Türkiye'nin küreselleşme süreci içindeki tercihini AB'den yana yapması, küreselleşme süreci içinde etkili bir yer edinmesi için yeterli değildir. Zira, küresel sürece uyum sağlayıcı politikaların benimsenmesi, uygulamaya geçirildiğinde anlam kazanmaktadır.

Küreselleşme kavramıyla ifade edilen sürecin iki bileşeninden ilki sermaye dolaşımının serbestleşmesi, hacminin artması, hızlanması, yaygınlaşması ve yeni yatırım araçlarının devreye girmesine yol açan **sermaye birikim sürecidir**. Diğeri ise, bilgisayarın yaygınlaşması, haberleşme ve bilgi işlemin hızlanmasında ve ucuzlaması gibi etkilere yol açan **teknolojik gelişmelerdir**. “Öte yandan, bilgisayarlı sistemlerin uygulamaya konulması, üretim sürecinin planlama ve tasarım aşamasından nihai montaj aşamasına kadar farklı alt bölümlere bölünerek ve uzak mesafelerden eşgüdümle yürütülebilmesini olanaklı kılarak, aynı ürünün üretiminin farklı aşamalarının yeryüzünün çok farklı üretim merkezlerinde sürdürülebilmesini ekonomik olarak anlamlı hale getirmiştir”.⁴⁸ Nitelim Türkiye küreselleşmeyle ortaya çıkan bu gelişmelerin farkındadır. Ancak, ülkelerin güçleri oranında değişen konumları bu sürece uyum sağlamada belirleyici olmaktadır.

Küreselleşme sürecinin ortaya çıkardığı diğeri bir durum, “ulus devletlerin, salt kendi iç dinamikleri ile, ulusal politik stratejilerle varlığını sürdürmesinin mümkün olmadığı” gerçeğidir. Zira modern toplumda toplumlar ulus-devlet içinde birleşirken, bugün ulus-devletlerin güçlerinin de artık tek başına yeterli olmadığından uluslarüstüne bir takım bağlarla bağlanmakta ve ulus-devletlerin yerini ve gücünü bu birleşmeler almaktadır. Bu durumda küreselleşme sürecinin etkileri karşısında ulusal politik stratejilerin -salt Türkiye içindeki dinamikleri göz önünde bulunduran- uygulanabilirliği ve ulusal ekonomiyi etkileyen uluslararası ekonominin denetim olanaklarını zorlaşmaktadır. Türkiye'nin AET'ye ortaklık başvurusunda bulunmasında da bu gerçeğin bir sonucu olarak, “ekonomik

⁴⁸ M.Çetik ve Y.Akkaya(1999) age.,s.39

amaçlardan ziyade politik amaçları olduğu söylenebilir”.⁴⁹ Daha açık bir ifade ile, tek başına ulusal stratejiler uluslararası dinamikler karşısında etkisini yitirmiştir. Ulusal politikaların tek başına yeterli olmaması uluslararası stratejilerin önem kazandığını vurgulamaktadır. Ancak göz ardı edilmemesi gereken ve tüm dünyada özellikle de AB’de olduğu gibi yerel politikalar yani ulusaltı dediğimiz politikaların da devreye sokulması bir yandan ulusüstü ve uluslararası politikalar diğer taraftan ulusaltı politikalar son derece önemlidir.

Ekonomik yönetim ve toplumsal yenilenmeyi en iyi şekilde uygulayan toplumlar, ulusal yönetim ile uluslararası yönetimlerinin uygun bir işbölümü içinde olduğu toplumlardır. Zira, tek başına ulusal yönetim ekonomik yönetim için yetersiz kalmaktadır. Dünya ekonomisinin kontrolü açısından koordinasyonlu ulusal hareket ile uluslararası aktör ve rejimlerin hayati önemi vardır. 1945 sonrasında gelişmiş ülkelerdeki etkin ulusal ekonomik yönetim, ABD hegemonyasının egemen olduğu katı bir uluslararası kurumlar çerçevesine bağlı kalmıştır. Gerçek “ulusal” politikalar dönemi olan 1930’lar, ticari krizlerin, şiddetli rekabetin, ekonomik bunalımın ve militarizmin yaşandığı bir dönem olmuştur.⁵⁰ Ulusal düzeyde pazar ekonomilerinin düzenlenmesine duyulan ihtiyaç ile uygun bir uluslararası ekonomi yönetim sisteminin gerçekleştirdikleri birbirleriyle bağlantılıdır.⁵¹ Bu nedenle piyasa ekonomilerinin ulusal ve uluslararası kontrolünü sağlayabilecek politik strateji ve eylemleri birlikte uygulanmasını gerektirmektedir.

Küreselleşme sürecinin sonuçlarından birisi herhangi bir ülkedeki yatırımlar içinde, yabancı sermaye yatırımlarının ağırlığının yüksek olmasıdır. Türkiye bugün ağırlıklı olarak genç ve eğitilmiş gençlerin işsizliği sorununu yaşayan ülkelerin başındadır. İşsizlik işin olmadığını, işin olmaması da üretimin olmadığını göstermektedir.

⁴⁹ TC Başbakanlık, ABGS Dokümanları, 2002/ www.abgs.gov.tr

⁵⁰ Hirst, s.23

⁵¹ Hirst, s.24

Ülkeler arasındaki savaşlar, topla, tüfekte yapılmamakta, ülke sınırlarında da yapılmamaktadır. Küreselleşme süreci, savaşları ekonomik güç ile, bilgiyi kullanma gücü ile yapıldığı bir dünya yaratmıştır. Asıl savaşılması gereken açlık, işsizlik olduğu gerçeği karşısında, Misak-ı Milli sınırlarını korumanın anlamı, toprak bütünlüğünün korunmasının çok ötesine bir anlam kazanmıştır. Ancak Türkiye, küreselleşme sürecinin halen bu sürecin olumlu yansımalarını, örneğin yabancı sermaye akışını sağlamakta çok geri kalmış bir ülkedir. En ufak bir kriz veya savaşta anında ekonomik ve toplumsal krizler yaşayabilen bir ülkedir.

Türkiye mevcut kaynağını, ki en önemlisi genç nüfusunu üretim sürecinde daha aktif kullanabileceği politikalar üretmek zorundadır. İstihdam yaratılması bunların başında gelmektedir. Üretimin olmadığı bir yerde istihdam sağlanması mümkün değildir. Üretim için iş yaratılması, özellikle tüm dünyada önemi artan **yabancı sermaye yatırımları** çok önemlidir. Ancak küresel dünyanın bir gerçeği olan yabancı sermaye yatırımlarını Türkiye yeterince kullanamamaktadır. Bunun nedeni Türkiye'nin küresel dünyadaki yerini yeterince alamaması ve halen ulusal politikalarını uluslararası politikalarla yeterince birleştirememesinden kaynaklanmaktadır. Bürokrasi, vergi yükleri ve hukuksal yapısında ki bozukluklar yabancı sermayenin gelmesinde önemli bir engel oluşturmaktadır. Oysa üretimi istihdama dönüştürmesi bunun içinde büyümesi gerekir. Zira bir ekonomide, bin kişiye istihdam yaratılabilmesi için %1 oranında büyüme gereklidir.

Türkiye Küreselleşme içindeki tercihini önce Batı ekseninde yapmış ve bugün de 43 yıllık bir politika ile AB ile aday ülke olarak bağıni sürdürmektedir. Türkiye'nin dünya üzerinde güçlü bir yer alabilmesi için ulusal politikalar ile uluslararası politikaları birleştiren bir strateji izlemesi gerekmektedir.

Avrupa Bütünleşmesi ve Avrupa Birliği

Avrupa bütünleşmesi ve Avrupa Birliği konusu, tarihi ve fonksiyonel bir çerçevede, bütünleşmesinin düşünsel gelişimi, bütünleşme girişimleri, Avrupa Birliği amaç ve politikaları ile bu politikalara yön veren kurumsal yapısı ve işleyişi çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Bütünleşmenin Düşünsel Gelişimi

Günümüzdeki adıyla Avrupa Birliği (AB), aşama aşama yürürlüğe konulmaya çalışılan Avrupa entegrasyonunun (ya da Avrupa bütünleşmesinin bir) sonucudur. AB'nin fikri aşamadaki gelişmesinin tarihsel kökenleri XI. ve XIV. yüzyıla kadar indirilmektedir. Avrupa'nın birleştirilmesi fikrine yönelik çabalar, söz konusu dönemde birbirleriyle sürekli çatışma halinde olan krallıkları, siyasi planda biraraya getirme ve Avrupa Kıtası'nda bir barış sağlama amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu dönemde pek çok düşünür, çeşitli şekillerdeki pek çok birlik ya da entegrasyon önerilerinde bulunmuştur.

Saint-Pierre ve Victor Hugo'nun "Birleşik Avrupa Devletleri" kurulmasına ilişkin planlarını, Immanuel Kant'ın "sonsuz barışın sağlanması"na yönelik projesini, ayrıca Montesquieu, Voltaire, Proudhon ve Saint Simon gibi bir çok düşünürün "siyasal liberalizm ve barışı esas alan bir entegrasyon ya da birlik fikrini"⁵²savunduğu bilinmektedir. Diğer taraftan, Pierre Dubois, Dante, Emeric Cruce, Abée de Saint, Jean Jacques Rousseau ve Immanuel Kant, tarih boyunca Avrupa Birliği amacına yönelik çalışmalar yürüten düşünür ve yazarların başında gelmektedir. 1848 yılında yazdığı bir yapıtında ilk kez Avrupa Birleşik Devletleri"nden açıkça söz eden Victor Hugo'nun Avrupa birliğine giden yolda da rolü büyük olmuştur. 17.

⁵² İbrahim S.Canbolat(1998) Uluslarüstü Sistem Avrupa Birliği: Bir Dönüşümün Analizi, II.Basım, İstanbul: Alfa Basım, s.69

yüzyılda Emeric Cruce bir "Avrupa Devletler Birliği" kurulmasını, 18. Yüzyılda J.J.Rousseau da, uluslarüstü bir federal birlik kurulmasını, Dante'nin bir "Dünya krallığı" görüşünü önermiştir. Ne var ki, Avrupa bütünleşmesine yönelik gerek fonksiyonel gerekse federal birlik öneren tüm projeler, uygulama sorunu ile karşı karşıya kalmışlardır. 19. yüzyıla kadar bunların çoğu (Alman Gümrük Birliği (Zollverein) ve İtalyan Birliği kurulmuşsa da), sadece düşünce ve tasarı olarak kalmış, uygulama şansı elde edememiştir. Ancak yine de bunlar, daha sonraki birleşmelere en azından fikir düzeyinde öncülük etmiş olmaları bakımından, belli bir öneme sahiptirler. 20.yüzyılda ise "Avrupa bütünleşmesi" amacına yönelik olarak çaba gösterenlerden ikisi de, Herriot ve Jean Monnet'tir [J.M.1988-1979] Herriot Benelux'un kurulmasında öncülük etmiştir⁵³. Ancak pek çok örgütlenme olmakla birlikte uygulamaya geçmiş olan AB'dir.

Birinci Dünya Savaşından sonra özellikle Pan Avrupa düşüncesiyle bütünleşmeyi savunanların başında Richhard Coudenhove Kalergi gelmektedir. II.Dünya Savaşının sonuna doğru Jean Monnet'in girişimleri oldukça önemlidir. 1943'de Monnet⁵⁴, Savaş sonrasında Avrupa devletlerinin ulusal egemenlik temelinde prestij politikası ve ekonomik himayecilik izleyerek ortaya çıkmaları durumunda sürekli barışın sağlanamayacağını belirtmiştir. Diğer taraftan 1944 yılında, Avrupa'da ulusal hükümetlerin üzerinde bir Avrupa Hükümeti, Avrupa Adalet Divanı ve "Avrupa ordusu" oluşturulması önerilmiştir. II. Dünya Savaşı sonrası politik ve ekonomik koşullar, Avrupa'da ulusdevletlerin birleşmeleri ya da birlik oluşturmalarında etkili olmuştur. Bu düşüncelerin uygulama aşamasına geçtiği dönem de zaten II. Dünya Savaşı sonrası dönemdir. Bu dönemde "Avrupa Düşüncesi" gerçek anlamda bir tercih olarak algılanmış ve Avrupa politikasının odak noktasını oluşturmuştur.⁵⁵ Diğer taraftan, AB'nin ilk oluşum dönemlerinde, izlenecek stratejiye ilişkin çeşitli görüşler ortaya atılmış

⁵³ I.S.Canbolat, age., s.71

⁵⁴ François Duchéne(1994) Jean Monnet, The First Statesman of Independence, Printed in the States of America, First Edition, ISBN 0-393-03497-6

⁵⁵ I.S.Canbolat, age.,s.90

olmasına rağmen, ulusal devletlerin transformasyonu yoluyla sağlanacak bir bütünleşme ön plana çıkmıştır.

Avrupa'da bütünleşme sürecine ivme kazandıran, biri "federasyon yanlısı" diğeri "işlevselci" iki akımın başlıca savunucuları İtalyan federalist Altiero Spinelli ile 1951'de Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nun (AKÇT) kurulmasına yol açan Schuman Planı'nın ilham kaynağı Jean Monnet'tir. "Federasyon yanlısı" yaklaşım, yerel, bölgesel, ulusal ve Avrupa ölçeğindeki güç odakları arasında diyaloga ve tamamlayıcı bir ilişki kurulmasına dayanmaktadır. İşlevselci yaklaşım ise egemenliğin ulusal düzeyden topluluk düzeyine tedricen aktarılmasını savunmaktadır.⁵⁶ Bu iki görüş günümüzde, tek pazar, para politikası, ekonomik ve sosyal kaynaşma, dış politika ve güvenlik gibi ortak eylemin devletlerin tek tek hareket etmelerinden daha etkili olduğu alanlar da, demokratik ve bağımsız Avrupa kurumlarına ulusal ve bölgesel makamlar kadar sorumluluk verilmesi gerektiği inancında iç içe geçmiştir.

Avrupa'daki bu birleşmenin nasıl bir yapılanma ile olacağı, ne tür bir birleşme olacağı konusunda Ortaçağ'dan itibaren gündeme gelen ve ağırlık kazanan birleşme şekli biri "federal" diğeri ise "konfederal" birleşmedir. Federal birlik, daha sıkı, bir kolektif devlet şeklinde birleşmeyi, üye ülkelerin egemenlik haklarını çok büyük bir kısmının uluslararası kurumlara aktarmalarını; konfederal birliğe ya da konfederasyonda ise daha gevşek bir birleşme ve üye devletlerin ulusal egemenliklerini korumasını ifade etmektedir. Federal devlet, kendisine anayasa ile devredilen alanlarda yetkilerini kullanmakta ve kararları oy çokluğu (majority) ile almakta ve bağımsız bütçe kaynaklarına sahip olmaktadır. Diğer taraftan Avrupa Topluluğu(AT) ile uluslararası birlik kavramı gündeme gelmiştir. "AT uygulamasından kalkarak ortaya atılan uluslararası birlik kavramı, Topluluğun siyasal-yasal karakterini açıklamak için kullanılmıştır".⁵⁷ Bu, federal birlik kavramının sosyo-ekonomik alanda uygulamaya geçirilen özel bir biçimi

⁵⁶ TC Başbakanlık ABGS, www.abgs.tr/tarihçe.htm

⁵⁷ J.H.H.Weiler(1981) **Supranationalism Revisited-Retrospective and Prospective**, Working Paper, European University Institute, Florence, s.3,

olarak da görülebilir. Uluslarüstü birliklerde geleneksel devlet yetkilerinin bir kısmı, devletlerden bağımsız çalışan uluslarüstü bir "yüksek otorite"ye devredilmektedir. Diğer taraftan devletlerin uluslarüstü bir birliğe girip girmemeleri bütünüyle devletlerin kendi iradelerine bağlıdır. Federal birliklerde olduğu gibi, uluslarüstü birliklerde de üye devletlerin, global konuların tümünde, bir üst kuruluşa yetkilerin tümünü devretmesi söz konusu değildir ve federal birliklerden farklı olarak, uluslarüstü birliklere devredilen yetkiler çok daha sınırlıdır.⁵⁸

Avrupa Birliği kavramı çerçevesinde sözü edilen diğer bir kavram da "entegrasyon"dur. Özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra "entegrasyon" kavramını açıklamaya çalışan ve buna ilişkin kuramlar geliştiren çalışmalar yapılmasına karşın, entegrasyonun ne olduğu hakkında tam bir görüş birliği mevcut değildir.⁵⁹ Kimi entegrasyon kuramcılarının göre, çok çeşitlilik arz eden ulusal egoların bastırılarak ulusların geniş kapsamlı birimler içinde bir araya gelmeleri, dünyada sürekli barışı sağlamanın ön koşuludur. Aslında bütün entegrasyon kurumları için geçerli olan soru şudur: Yapısal değişiklik anlamında yeniden şekillenmeye olanak verecek subjektif sadakat (loyalite) ve toplumsal koşullar nasıl meydana getirilebilir?⁶⁰ İşte entegrasyon bu soruya verilen yanıt ölçüsünde farklı boyutlarda ele alınabilmektedir. Entegrasyon biçimleri; belirlenen hedeflere (barış, güvenlik, refah ve güç) işbirliğinin yoğunluğuna, bağımlılığın, dağılım derecesine, yarar bölüşümü derecesine ve işbirliği yapan birimlerin sosyal ve siyasal homojenlik derecesine göre farklılık gösterebilmektedir.⁶¹ İşlevsel, bölgesel ya da global düzeyde entegrasyonu amaçlayan siyasal-pragmatik stratejilerin tümünün eleştirdiği kavram, ulus devlettir. Bunlar, transnasyonal (ulusaşırı) bir yaklaşımla, ulus devletteki barışı tehdit edici unsurların ortadan kaldırılmasını

⁵⁸ V.Bozkurt(1997), age., s.31

⁵⁹ Donald J. Puchala, of Blind Men, Elephants and International Integration. **Journal of Common Market Studies**, March 1972, s.267

⁶⁰ Era Senghaas-Knobloch, Frieden durch Integration und Assoziation, Stuttgart 1969, s.160; Ak. Canbolat, age., s.82

⁶¹ H.Behrens-P.Noack, age., s.137

sağlamak amacıyla uluslarüstü örgütlenme ve böylece ulus devlet üzerinde siyasal etki oluşturma yolunu benimsemektedirler.⁶²

Global düzeyde olmasa bile bölgesel düzeyde entegrasyonun koşullarını araştıran çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Karl Deutsch 1957 yılında barış ve güvenliği esas alan bir siyasal topluluğun oluşum yollarını araştırırken, Ernst Hass kısa bir süre sonra yeni Avrupa politikasının temel prensiplerini çözümlenmeye çalışmıştır. Törnudd, entegrasyonun siyasal, ekonomik, askeri ve iletişime ilişkin olmak üzere beş değişik boyutta kavranabileceğini vurgulamıştır.⁶³ Bu boyutların hepsinde en alt düzey, ilgili devletlerin bağlantısızlıkları oranında belirlenmektedir. Orta düzey, siyasal boyutta bir entegrasyonda supranasyonal (uluslarüstü) bir yürütme organı aracılığıyla tanımlanmaktadır. Bu yürütme organı da veto hakkına sahip, hükümetlerarası bir organ tarafından denetlenmektedir. Ekonomik boyutta entegrasyonda “orta düzeyi”, Törnudd, çeşitli ulusların ekonomik politikalarının birbirleriyle uyumlaştırılması ve belli üretim dallarında “tamamlayıcı iş bölümü” ile eşanlı görmektedir. Askeri boyutta “orta düzey ittifakı” ifade ederken ise, işlevsel boyutta bazı pratik çözümlere yönelik hükümetlerarası organizasyonların kurulması vurgulanmaktadır. İletişim boyutunda ise “orta düzey”, üye devletler arasında iletişim ağının oluşturulup geliştirilmesine yönelik önlemler ile kendini göstermektedir. Boyutların tümündeki “en üst düzey” ise; ekonominin (paranın) ve askeri gücün supranasyonal kontrolü, bütün üyelerin toplumsal işlevi önemli olan organlara tam bağımlılığı, engelsiz iletişim ve ulusal halk kitlelerinin ve elit kesimin kurumsal otoriteye sadakati ile ortaya çıkmaktadır.⁶⁴ Törnudd’un yaptığı, entegrasyonun bir nevi çeşitli skalalar yardımıyla derecelendirilmesidir. Ancak gözardı edilmemesi gereken bir güçlük, çeşitli bölgesel örgütlenme tiplerinin bu tür modellere oturtulmasının her zaman mümkün olmamasıdır.⁶⁵ Bunun yanında, entegrasyonu, Avrupa’nın birleşme sürecine ilişkin olarak en

⁶² E.Senghaas-Knobloch, age., s.176

⁶³ Klaus Törnudd, Dimensions of Unifikations and Integration, In: Cooperation and Conflict, Bd.2, 1966, s.94-101;Ak. Canbolat,age., s.83.

⁶⁴ İ.S.Canbolat(1998), age., s.84

⁶⁵ E.Senghaas-Konbloch, age., s.179;Ak.Canbolat,s.84

iyi uygulanabilir biçimde tanımlayanlardan birisi Leon Lindberg olmuştur. Lindberg'e göre entegrasyon; dış politik alanda ve önemli iç politika alanında ulusların birbirlerinden bağımsız önlemler almaktan vazgeçerek, ortak karar alma sürecini başlatmaları anlamına gelmektedir. Bu süreç siyasal aktörlerin beklentilerini ve etkinliklerini yeni bir merkezi organa devretmelerini teşvik edici bir niteliğe sahiptir.⁶⁶

Bütünleşme (ya da entegrasyon) süreci, çeşitli ekonomik birleşme türlerinde başlayarak bugünkü "birlik" yapısına dek ulaşmıştır. En baştan hedeflenen "birlik", öncesindeki çeşitli aşamalardan sonra ulaşılabilen bir aşama olarak görülmüştür. Ekonomik birliğin bütünüyle sağlanması siyasal birliğin gerçekleştirilmesiyle doğrudan ilgilidir. Bir diğer ifade ile gerek uluslarüstü, gerekse federal bir yaklaşımla, taraf ülkelerin kuracakları merkezi otoriteye daha çok yetki transferini kabullenmeleri gerekmektedir. Siyasal alanda egemenlik haklarından vazgeçilmediği takdirde tam bir ekonomik birlikten bahsetmek mümkün değildir.⁶⁷ Özetle belirtmek gerekirse, siyasi, askeri, ekonomik birlik kavramlarını bütünüyle birbirinden ayrı düşünmek mümkün değildir.

Avrupa'da ülkeleri ya da sektörleri biraraya getirmek amacıyla kalkılarak ortaya atılan "birlik" kavramları gözden geçirildiğinde çok sayıda birlik türünden söz edilebilmektedir. Nitekim bugüne kadar ekonomik birlik (economic union), siyasi birlik (political union), askeri birlik (military union), federal birlik(federal union), konfederal birlik (confederal union), uluslarüstü birlik (supranational union) gibi çok sayıda birlik kavramı ortaya atılmıştır. "Bu kavramların her biri sözlük karşılığı "bazı spesifik amaçlar için ulusları, devletleri, siyasal partileri vd, grup halinde bir araya getiren ya da bağlayan"⁶⁸ kuruluş anlamına gelen "birlik" (union) kavramının özel bir şeklini ifade

⁶⁶ Bkz. Leon N. Lindberg, *The Political Dynamics of European Economic Integration* Standard University Press, 1963, s.6; Ak. Canbolat, s.88-89

⁶⁷ V. Bozkurt (1997) *Avrupa Birliği ve Türkiye: Siyasal Kurumlar, Çıkar Grupları, Kamuoyu, Ortaklık Belgeleri*, (1. Basım), İstanbul: Alfa Yayınları, s.32

⁶⁸ Webster's New World Dictionary.

etmektedir; aralarında anlam bakımından önemli farklar olduğu kadar, birçok noktada benzerlikler mevcuttur. Her biri farklı şekillerde de olsa, farklı ülkelerin ya da sektörlerin bir araya gelerek işbirliği ve bütünleşmeyi giderek geliştirmeleri anlamına gelmektedir.⁶⁹ Bu tür birliklerle ülkeler bir taraftan aralarındaki çatışmayı en aza indiremeyi amaçlarken, diğer taraftan da hem ekonomik hem de siyasal konularda konularını daha da güçlendirmeyi amaçlamaktadırlar. Bununla birlikte belli amaçlar için çeşitli birlik türleri oluşturarak biraraya gelen ülkeler, siyasal boyutta özellikle “egemenlik” kavramı konusunda son derece hassas davrandıkları ve bu gibi durumlarda devletler konfederasyonu gibi daha gevşek bir birlik yolunu tercih ettikleri bilinmektedir.

Bütünleşme Girişimleri ve Avrupa Birliği

Bütünleşmenin XI. Yüzyıllara kadar inen düşünsel aşamadaki gelişmesinin ardından 20. Yüzyılın ikinci yarısı ve İkinci Dünya Savaşı sonrası, Avrupa'nın ekonomik ve siyasal olarak bir araya gelebileceğinin gerçekçi temellere dayandırılarak ileri sürüldüğü dönem olmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonrasında “yeniden inşa” çabası içine giren Avrupa'da, ulus-devletin ancak kıta çapında bir işleyişle barış ve güven içinde olabileceği, uluslararasıdaki düşmanlıkların kaldırılabilceği, Doğu Avrupa'da yayılan sosyalist yönetimlerin Batı Avrupa'yı tehdit etmesinin önüne geçilmesinin ve yeni kurumlaşmalar olmaksızın ulus-devletlerin ayakta kalamayacağı görüşü yaygınlık kazanmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında 1950'lerin başından itibaren bütünleşmiş bir Avrupa oluşturmaya yönelik girişimler, bütünleşmenin fiili anlamda ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Paris Antlaşması(1951) ile Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu(AKÇT)'nin kurulması, bütünleşme girişimlerinin ilk somut adımıdır.⁷⁰

⁶⁹ V.Bozkurt(1997), age., s.29

⁷⁰ AKÇT'yi kuran ülkeler:Fransa, Batı Almanya, İtalya, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg

Altı ülke arasında bir "gümrük birliği ya da ortak pazar yaratmak için" 1957'de Roma Antlaşması imzalanmış ve Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET), sonrasında ise Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (EURATOM) kurulmuştur.

AKÇT, AET ve EURATOM'dan oluşan Avrupa Toplulukları(AT), bugünkü AB'nin yasal temellerini oluşturmakla birlikte zaman içinde çeşitli revizyonlara ve değişikliklere uğrayarak, ilk kuruluş yıllarındaki hedefleri de büyümüştür. AT, 1992 yılında Maastricht Antlaşması ile AB'ne dönüşmüştür.

Avrua Birliği'nin Amaç ve Politikaları

AB'nin amaç ve politikaları Toplulukları kuran Antlaşmalarda belirtilmiştir.⁷¹ Topluluklar, Antlaşmalarda öngörülen koşullar içinde, bu amaçlara ulaşmak yönünde bazı yöntemleri kabul etmiş ve uygulamaya koymuştur. Bu yöntemler şunlardır:

1. Üye devletler arasındaki gümrük vergileri ve eş etkili vergilerle, miktar kısıtlamalarını(kotaları) ve eş etkili diğer önlemlerin ortadan kaldırılması,

2. Üçüncü ülkelere karşı tek ve ortak bir gümrük tarifesi uygulanması, ortak bir dış ticaret politikasının yürürlüğe konması,

3. Üye devletler arasında kişilerin, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaşımı konusundaki engellerin kaldırılması,

4. Ortak tarım ve ortak taşıma politikasının kurulması, pazarda serbest rekabetin sağlanması konusunda düzenlemelerin yapılması,

⁷¹ AB'nin bütünleşme süreci içinde AKÇT, AET ve AAET'nin yönetim organları birleştirilmiş, hukuksal varlıklarını kaybetmeksizin bu üç topluluk daha sonra Avrupa Toplulukları, günümüzde ise AB adını almıştır.

5. Üye devletlerin ekonomik politikalarının iyileştirilmesi, ödemeler dengesindeki zorlukları giderici önlemlerin alınması,

6. Üye devletlerin ulusal mevzuatlarının, ortak pazarın işleminin zorunlu kılacağı biçimde birbirine yaklaştırılması,

7. İşçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesinin sağlanması ve yaşam düzeylerinin yükseltilmesi amacıyla bir Avrupa Sosyal Fonu kurulması,

8. Yeni kaynakların yaratılması, Toplulukların ekonomik gelişmesini kolaylaştırmak amacıyla bir Avrupa Yatırım Bankası kurulması,

9. Uluslararası ticaretin geliştirilmesine katkıda bulunulması ve sosyo-ekonomik kalkınma çabalarını birlikte yapmak amacıyla denizaşırı ülkelerin Topluluklara ortak yapılmasıdır.

Avrupa Bütünleşmesinin teorik temeli olan "Neofonksiyonalist yaklaşım"ın temel öngörüsü gereği kolay kolay çözülemeyecek olan bir "ekonomik kenetlenme" söz konusu politikalardan beklenen sonuçtur. Ekonomik kenetlenmeyi, üst yapı alan "siyasal bütünleşme" izleyecektir. Bu bütünleşme, Avrupa'nın bir çok siyasi liderinde anlamını bulan federal ya da konfederal yapıda bir Avrupa Birleşik Devletleri olacaktır.⁷²

Nitekim bugünün ekonomi, sanayi, siyaset, yurttaş hakları ve dış politika alanlarını kapsayan çok-sektörlü bütünleşmesini oluşturan AB'nin ilk kuruluşu Altı Batı Avrupa ülkesinin⁷³ aralarında bir kömür ve çelik ortak pazarı kurmak amacıyla 1951'de Paris Antlaşmasını imzalamalarıyla başlamıştır. Bu çerçevede AB'nin hukuki temellerinden biri olan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) kurulmuştur.

⁷² EKO(2002) Profile 2001 Türkiye-AB İlişkileri, Ankara: Avrupa Ekonomik Danışma Merkezi (European Economic Consultancy Center), s.6

⁷³ Fransa, Batı Almanya, İtalya, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg

AB'nin 1951 AKÇT'nun kuruluş amacının, bugünkü amaç ve uygulanan politikalar dikkate alındığında çok genişlemiş olduğu görülmektedir. 1951 AKÇT bir kömür ve çelik ortak pazarı kurmayı amaçlamıştır. Yani, bu örgütlenme sektörel bazda bir amaç taşımaktadır. Oysa bugünkü amaç ve uygulanan politikalar, o günün ekonomik temelli amacını taşımaktaysa da çok genişlemiştir. Çizelge-1 Avrupa bütünleşmesine giden süreçte, AB'nin amaç ve politikalarını ve hangi alanları kapsadığı/kapsayacağını göstermektedir.

Çizelge-1: Avrupa Bütünleşmesinin Aşamaları

1. Aşama	GÜMRÜK BİRLİĞİ	1.GV ve EEV Kaldırılması 2.OGT Kabulü
2. Aşama	MALLARIN SERBEST DOLAŞIMI	1.GB 20MMK
3. Aşama	TEK PAZARIN (TAMAMLANMASI)	1.MSD 2.KSD 3.HSD 4.SSD
4. Aşama	EKONOMİK ENTEGRASYON	1.MSD 2.KSD 3.HSD 4.SSD 5.Diğer Ortak politikalar
5. Aşama	EKONOMİK BİRLİK	1.Ekonomik Entegrasyon 2.Parasal Birlik(AMB ve EURO)
6. Aşama	SİYASAL BİRLİK	1.Ekonomik Birlik 2.Avrupa Vatandaşlığı 3.Dış Politika ve Güvenlik 4.Adli ve İdari İşbirliği
7. Aşama	AVRUPA BİRLİĞİ/ AVRUPA BÜTÜNLEŞMESİ	Avrupa Birleşik Devletleri ya da Federal ya da Konfederal

AMB: Avrupa Merkez Bankası
MA: Maastricht Antlaşması
RA: Roma Antlaşması
MSD: Malların Serbest Dolaşımı
KSD: Kişilerin Serbest Dolaşımı
HSD: Hizmetlerin Serbest Dolaşımı

SSD: Sermayenin Serbest Dolaşımı
GB: Gümrük Birliği
MKK: Miktar Kısıtlamalarının Kaldırılması
GV: Gümrük Vergileri
EEV: Eş Etkili Vergiler
OGT: Ortak Gümrük Tarifesi

1984, AB Komisyonu (Jacques Delors başkanlığında) "Beyaz Kitap" olarak bilinen raporu yayınlamıştır. Nitekim Topluluk 1 Ocak 1993'e kadar tek pazar oluşturmayı hedef edinmiştir. 17 ve 28 Şubat 1986'da **Avrupa Tek Senedi** imzalanmıştır. Tek Senet 1 Temmuz 1987 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Roma Antlaşması, 1986 **Avrupa tek senedi**, 1992 **Maastricht (Avrupa Birliği Antlaşması)** ve 1997 **Amsterdam Antlaşmalarıyla** geliştirilmiştir. "Roma Antlaşması'nın birinci amacı, üye ülkeler arasında mal, hizmet ve sermaye hareketleriyle ilgili engellerin ortadan kaldırılması ve bir ortak dış ticaret, tarım ve ulaştırma politikası oluşturmaktır. Başka bir ifade ile bu, Roma Antlaşması'yla gümrük birliği, bir ortak Pazar'a dönüşmüş olduğunu göstermektedir. "Antlaşma, endüstriyel sübvansiyonları, dampingleri ve birden fazla ülkeyi kapsayan kamu monopollerini yasaklamakta idi".⁷⁴

Bugün için AB'nin tam anlamıyla bir tek piyasa oluşturduğunu söylemek mümkün değildir. Zira, Topluluk içindeki teknik standartlar ve mesleğe girişte farklı nitelikler (giriş engelleri) gibi serbest ticareti engelleyici kısıtlamalar henüz aşılmamıştır. Nitekim, önceki paragraflarda söz edilen 28 Şubat 1986'da Lahey'de imzalanan **Tek Avrupa Senedi** Avrupa Tek Piyasası yaratımı ve yukarıdaki kısıtlamaların ortadan kaldırılması için imzalanmıştır. Program 1992 sonuna kadar;

1)Döviz kontrollerinin,

2)İnsanların ve malların içsel dolaşım engellerinin, hava hizmetleri piyasasının, hayat sigortası ve bankacılık hizmetlerinin liberalleştirilmesini, sınır kontrollerinin kaldırılmasını öngörmüştür. Diğer taraftan, **Maastricht Antlaşması'nın** imzalanmasıyla Avrupa Parasal Birliği'ne, istihdam koşulları sahasındaki işbirliği genişletilmesine (Sosyal Ayrıcalıklar) olanak vermiştir. 1997 **Amsterdam Antlaşması** sonraki ek genişlemelerden sonra Komisyon

⁷⁴ İlker Parasız(1999), Ekonomi Sözlüğü, 1.Basım, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, s.39

üyeliği ile ilgili olarak koşullar getirmiştir. Birlik içinde hareket serbestisine geçilmiştir (İngiltere ve İrlanda dışında).⁷⁵

Maastricht Antlaşması⁷⁶ (md 126-127) 1 Kasım 1993'te yürürlüğe giren Avrupa Birliği Antlaşması,

- 1999'a kadar parasal birlik,
- yeni ortak politikalar,
- Avrupa yurttaşlığı,
- diplomatik işbirliği,
- ortak savunma ve iç güvenlikte belli düzenlemeleri getirmiştir.

Roma Antlaşması'na yapılan en önemli ve karmaşık değişiklikleri içeren, resmi adı Avrupa Birliği Antlaşması olan **Maastricht Antlaşması**(Maastricht Treaty), Avrupa Ekonomik Topluluğu adını(AET) Avrupa Topluluğu'na (AT) dönüştürmüştür. Antlaşma, sosyal ve ekonomik ilerlemeyi hedefleyen 3 temel ilke üzerine kurulmuştur:

- a. Rekabet ilkesine dayanan serbest piyasa ekonomisi,
- b. Kamu maliyesinin sağlıklı iradesi,
- c. İkame etme (subsidiarity) (AT veya EC 3b Maddesi).

Nitekim, Üye Devletler arasındaki bütün iç sınırları kaldırarak tek bir pazar kurulmuştur. 1992'de Maastricht'te imzalanan Avrupa Birliği Antlaşması ile ekonomik ve parasal birlik doğrultusunda ilerleyen ve belirli alanlarda hükümetler arası işbirliğini içeren bir Avrupa Birliği kurulmuştur.⁷⁷ 1 Ocak 2002 itibariyle de on iki ülkede Euronun ortak kullanımı ile AB parasal birliği gerçekleştirmiştir.

Altı kurucu üye ile kurulan AB, Çizelge-2'de görüldüğü üzere, bugünkü aşamasına kadar dört genişleme yapmıştır. Genişleme, Topluluğun

⁷⁵ i.Parasız, age., s.40

⁷⁶ OJ L, 181, 23.07.1993

⁷⁷ www.deltur.cec.eu.int/aba-ab.html

sosyal, bölgesel ve çevresel konularda üstlendiği sorumlulukların da genişlemesi anlamını taşımaktadır.

Çizelge-2 :AB'nin Genişleme Süreci

Yıl	Üye Ülkeler	Sayı
1951	Fransa, Batı Almanya, İtalya, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg	6
1972	İngiltere, Danimarka ve İrlanda	3
1981	Yunanistan	1
1986	İspanya, Portekiz	2
1995	Avusturya, Finlandiya ve İsveç	3
TOPLAM	Fransa, Almanya, İtalya, Belçika, Hollanda, Lüksemburg, İngiltere, Danimarka, İrlanda, Yunanistan, İspanya, Portekiz, Avusturya, Finlandiya, İsveç	15

Danimarka ve İrlanda 22 Ocak 1972'de imzalanan ve 1 Ocak 1973'te yürürlüğe giren anlaşmalarla Topluluğa üye olmuşlardır. Topluluğun üye sayısı 9'a yükselmiştir. Topluluk Yunanistan, İspanya ve Portekiz'in katılmasıyla, güneye doğru genişlemiştir. "Bu genişlemeler, Onikiler'in ekonomik gelişmeleri arasındaki farklılıkları azaltmaya yönelik yapısal programlar uygulamalarını kaçınılmaz kılmıştır. Bu dönemde Topluluk Güney Akdeniz ile Afrika, Karayipler ve Pasifik (AKP) ülkeleri ile yeni anlaşmalar imzalayarak uluslararası düzeyde daha önemli bir rol oynamaya başlamıştır. AKP ülkeleri, 1975,1979,1984,1989 yıllarında yapılan dört Lomé Sözleşmesi ile Toplulukla bağ kumuşlardır. Tüm GATT üyeleri arasında 15 Nisan 1994'te Marakeş'te imzalanan bir anlaşma ile dünya ticaretinin gelişiminde yeni bir aşamaya girilmiştir. 1 Ocak 1995'te AB'ye, Orta ve Kuzey Avrupa'da yeni açılımlar sağlayan üç yeni üye Avusturya, Finlandiya ve İsveç katılmıştır.

AB, bir yandan genişlerken diğer yandan derinleşme süreci yaşamaktadır. Derinleşme, ulusal devletlerden uluslarüstü yapıya dönüşme sürecinde, "uluslarüstü yapının yetki alanlarının yeniden tanımlanmasını ve bu alanda kaydedilen aşamalara uyum sağlayacak yapısal ve kurumsal

değişikliklerin gerçekleştirilmesi⁷⁸ ni ifade etmektedir. Derinleşme devam ederken, diğer taraftan da, kurumsal yapıda yeni duruma uygun olmayan unsurlar elenmekte ve gerektiğinde yeni kurumlar ve kurallar oluşturulmaktadır. Nitekim gelişmeyi gerçekleştirmek üzere, AB'nin hukuki temelini oluşturan Kurucu Antlaşmalarda bugüne kadar birkaç kez değişikliklere gidilmiştir. Değişiklikler yapılırken, bir yandan yeni hedefler ve gelişme alanları saptanmakta(örneğin Tek Para ya da Ortak Dış İlişkiler ve Güvenlik Politikası) bir yandan da bu hedeflere uygun kurumlar(örneğin Avrupa Merkez Bankası ya da Batı Avrupa Birliği) veya kurallar(oy çokluğu ile karar almanın yaygınlaştırılması gibi) oluşturulmaktadır.

AB'nin derinleşme ve genişleme süreci devam etmektedir. Zira 1980 yılından itibaren AB'ye tam üyelik için birçok başvuru olmuştur. EFTA üyesi ülkelerden Avusturya 1989'da, İsveç 1991'de, Finlandiya, İsviçre ve Norveç 1992'de başvurmuşlardır. Güney Akdeniz ülkelerinin başvuruları vardır. Türkiye tam üyelik için 1987'de, Kıbrıs ve Malta ise 1990'da başvurmuşlardır. Diğer başvuruları Orta ve Doğu Avrupalı eski Sosyalist ülkeler oluşturmaktadır. Macaristan ve Polonya 1994'ün ilkbaharında tam üyelik için başvurmuşlardır.

AB, Aralık 1994 Essen Zirvesi'nde genişleme ile ilgili siyasi iradesini ortaya koymuştur. Bu siyasi taahhütten hareketle yapılan teknik çalışmalar sonucunda hazırlanan Gündem 2000 başlıklı belgede genişlemenin takvimi büyük ölçüde ortaya koyulmuştur. Birlik 2004 yılında 25 üyeye ulaşacaktır. AB, üye olacak ülkenin, sırası ile,

1.Adaylığını kabul etmekte,

2.Adaylık sürecinde AB müktesebatına uyum konusunda düzenlemeleri yapmasını beklemekte,

⁷⁸ Haluk Nuray(1999) "Yeni Avrupa Düzeni Çerçevesinde AB-Türkiye İlişkileri ve Türk İş Dünyasının AB Nezdinde Temsili". İKV dergisi, İstanbul: Mayıs-Ağustos sayısı, s.30

3. Üyelik müzakerelerine başlamakta,

4. Üyelik müzakereleri sonunda, aday devleti belirlediği tarihte üyeliğe kabul etmektedir.

Bu nedenle "AB'nin genişleme sürecini teknik, dar bir konu olarak düşünmemek gerekir".⁷⁹ AB'ye aday ülke olan Türkiye, henüz AB ile müzakerelere başlamamıştır. Aralık 2002 AB Kopenhag Zirvesi bu açıdan önemlidir. Zira bu zirvede AB'nin Türkiye ile müzakerelere başlama tarihi vereceği beklenmektedir. Üyeliğe giden sürecin kısalması için bu ikinci aşamanın geçilmesi Türkiye için önemlidir. Ayrıca, AB ile müzakerelere başlamayan tek aday ülke Türkiye'dir.

AB'nin karşı karşıya olduğu genişleme, aday sayısı, yüzölçümü (yüzde 34 artış), nüfus (105 milyon artış) ve değişik tarihsel ve kültürel kapsam ve çeşiti bir araya getirmek durumunda kalacaktır.⁸⁰ Ancak üçüncü ülkeler genişlemiş bir Avrupa Birliği'nden önemli ölçüde yarar sağlayacaklardır. Yalnızca mevcut üye Devletler değil, ancak aynı zamanda genişlemiş Birliğin Tek Pazarında da tek bir dizi ticaret kuralı, tek bir tarife ve tek bir dizi idari usul uygulanacaktır. Bu durum üçüncü ülke işletmecilerinin Avrupa'da iş yapmasını basitleştirecek, ticaret ve yatırım koşullarını iyileştirecektir.⁸¹

⁷⁹ Atilla Eralp(2001) Türkiye Avrupa Birliği İlişkilerinde Gelişmeler ve Gelecek, Eskişehir: ADOM Anadolu Üniversitesi Avrupa Birliği Araştırma Uygulama ve Dokümantasyon Merkezi, Türkiye-Avrupa Vakfı, Sempozyum 3-4 Mayıs, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Yayın No:1329, s.96

⁸⁰ AB-15'la karşılaştırıldığında (mevcut on beş Üye Devleti ve müzakerelerin açılmış olduğu on iki aday ülkeyi, bir başka deyişle, on orta Avrupa ülkesini, Kıbrıs'ı ve Malta'yı içeren) AB-27. Bunun yanısıra, AB'ne katılma yolunda eşit bir aday olan Türkiye'nin yüzölçümü 775.000 km² ve nüfusu 63 milyondur.

⁸¹ AB Komisyonu(2001), www.deltur.cec.eu.int/g-benzersiz.html

Avrupa Birliği'nin Kurumsal Yapısı ve İşleyişı

AB'nin en önemli özelliği, egemenlik haklarının uluslarüstü bir kuruma devridir. Avrupa Birliği'nin kurumsal yapısı: Avrupa Parlamentosu, Avrupa Birliği Konseyi, Avrupa Birliği Komisyonu, Avrupa Adalet Divanı, Avrupa Birliği Sayıştay, Ekonomik ve Sosyal Komite, Bölgeler Komitesi, Avrupa Yatırım Bankası, Avrupa Merkez Bankası, Avrupa Denetçiliği (Ombudsman) Kurumu, ayrıca çeşitli kuruluşlar, vakıflar ve merkezler ile ekonomik, sosyal ve bölgesel çıkar gruplarını temsil eden çeşitli danışma kurullarından oluşmaktadır.

AB'nin kurumsal yapısını oluşturan organlar, karar ve yürütme organları, kontrol organları ve danışma organları olarak üç ayrı grupta toplanmaktadır. Karar ve yürütme organlarından Avrupa Doruğu, Avrupa Konseyi, Bakanlar Konseyi siyasi nitelikteki organlardır; Avrupa Komisyonu teknik nitelikteki organdır. Avrupa Parlamentosu, Ekonomik ve Sosyal Komite ve Bölgeler Komitesi kontrol organlarıdır. Adalet Divanı, Sayıştay, Avrupa Yatırım Bankası, Avrupa Para Enstitüsü ve Avrupa Merkez Bankası ise danışma organlarıdır.

Avrupa Parlamentosu (AP). Komisyon'un önerilerini oylayarak fikir bildirmektedir. Parlamento, önerileri kabul edebilir, değiştirebilir ya da reddedebilir. Karar mekanizması içinde etkin bir rolü yoktur. Maastricht Antlaşması'yla veto yetkisine sahip olmuştur.⁸² AP görüş bildirmek, değiştirmek ya da veto etme görevini yapmaktadır. AP, AB halklarının demokratik siyasi iradesini temsil etmektedir. 370 milyon AB vatandaşı, doğrudan seçimle işbaşına gelen temsilcileri aracılığıyla Avrupa bütünleşme sürecine katılmaktadır.⁸³ 370 milyon nüfusu temsil eden AP'nun başlıca işlevi,

⁸² R. Karluk(1994), V.Akman, age., s.32

⁸³ EU Representation of the European Commission to Turkey(2000) AB Kurumları: "Avrupa Bütünleşmesinin Anahtarı" Ankara: 2000 yılı basımı, s.3

siyasi itici güç olarak Topluluk politikalarının hazırlanması için gerekli olan çeşitli insiyatifleri üretmektir. Genel kurulu Strasburg'da toplanan Parlamantonun sekreteryası Lüksemburg'da bulunmaktadır.

Parlamento, Komisyon'un programını oylamak ve özellikle Komisyon ve Konsey'e sözlü ve yazılı sorular yönelterek Avrupa Politikasının gündelik işleyişini izlemekle görevlidir. Parlamento bütçe konusundaki yetkileri Konseyle paylaşmaktadır. Parlamento yıllık bütçeyi oylamak ve bütçe uygulamasını izlemekte ve böylece Birliğe verdiği politika önceliklerini yansıtmaktadır.

Birlik mevzuatı üçlü bir süreç içinde hazırlanmaktadır: Komisyon, Mevzuat önerilerini hazırlamakta, yürürlüğe koyma yetkisi Parlamento ve Konsey tarafından paylaşılmaktadır.1986'da kabul edilen Avrupa Tek Senedi, mevzuat önerilerinin Komisyonun aktif katılımıyla Parlamento ve Konsey tarafından iki kez görüşülmesini içeren bir işbirliği usulü getirerek Parlamantonun mevzuata ilişkin yetkilerini artırmıştır. Birlik anlaşması ile de Parlamento'ya daha geniş kapsamlı yasama yetkileri verilmiştir. Antlaşma çerçevesinde kabul edilen yeni ortak karar usulüne göre Parlamento bir çok önemli alandaki yönetmeliklerin ve yönergelerin kabulü konusunda Konsey'le eşit statü kazanmıştır. Bu usul, tek pazar, sosyal politika, ekonomik ve sosyal kaynaşma, araştırma ve Birlik Antlaşmasının kapsadığı trans-Avrupa ağlar, tüketicilerin korunması, eğitim, kültür ve sağlık gibi yeni alanlara uygulanmaktadır. Büyük önem taşıyan bazı kararlar -bazı uluslar arası antlaşmalar, yeni üyelerin katılımı, Parlamento seçimlerinde her ülkede aynı usulün uygulanması, birlik vatandaşlarının ikamet hakkı, vb.- için Konsey'in, Parlamento'nun onayını alması gerekmektedir.⁸⁴ AP Birlik'te denetim, bütçe, yasama ve danışma konusunda yönlendirici bir etkiye sahiptir. Beş yıl için tek dereceli oyla seçilen, Parlamento'da yer alan milletvekilleri ülkelerini değil, Birlik düzeyinde oluşan siyasi grupları temsil etmektedirler.⁸⁵ Parlamento; Sosyalistler grubu, Avrupa Halk Partisi grubu, Liberal Demokrat ve Reformist

⁸⁴ www.deltur.cec.eu.int/aba-parla.html

⁸⁵ I.S.Canbolat, age., s.138

Grup, Avrupa Birleşik Solu/Kuzeyli Yeşil Sol, Forza Avrupa, Avrupa Demokratik İttifakı, AP Yeşiller Grubu, Uluslar Avrupası, Avrupa Radikal İttifakı, Bağımsızlar'dan oluşmaktadır. Avrupa Parlamentosu'nda tüm grupların katılımıyla oluşturulan: Siyasal komite; tarım, balıkçılık ve kırsal kesimin geliştirilmesine yönelik komite; dış ekonomik ilişkiler komitesi; enerji, ulaştırma ve teknoloji komitesi; istihdam, iş piyasası ve sosyal işler komitesi; kalkınma ve işbirliği komitesi; bütçe denetim komitesi; gençlik, kültür, eğitim medya ve spor komitesi gibi komiteler(kurullar) de bulunmaktadır.

AT'nin bütünleşme felsefesinin temelinde yatan Subsidiarity⁸⁶ fikrine göre, karar alma ve kararların uygulanması, ancak yerel düzeyde etkinlik yeteri ölçüde sağlanamıyor ise, üst federal otoriteye bırakılmalıdır. Böylelikle, Topluluğun müdahalesini gerektirmeyen hallerde yasamaya ilişkin kararların sırasıyla bölgesel ve ulusal makamlar düzeyinde alınması yolunun açıldığı söylenebilir. Bu durum Federalizme koşut biçimde yerel yönetimlerin ağırlık kazanacakları bir siyasal düzenin işareti olarak yorumlanabilir.⁸⁷ Bununla bağlantılı olarak Parlamento, Üye Ülkelerin sınırlarında kontrollerin kaldırılması, iç pazarda sosyal dengenin sağlanması, işsizliğin önlenmesi ve Topluluk düzeyinde dengeli büyümenin gerçekleştirilmesi gibi herkese yarar sağlayıcı bazı iyileştirmeler için harekete geçmektedir.⁸⁸ AP'nun kanun yapıcı işlemdeki rolü AT'nun 189, 140 ve 137(a)'ci maddeleri gereğince giderek artmaktadır. Bu maddeler itibariyle AP, Avrupa Komisyonu'ndan önemli gördüğü konularda görüş vermesini veya karar almasını isteyebilir. AP'nın giderek artan yetkileri⁸⁹ Topluluğun karar verme mekanizmasını daha kompleks bir hale getirmiştir.

Avrupa Birliği Konseyi. Kurucu antlaşmalarda öngörülmeleyen ama 1970'lerin ikinci yarısından itibaren fiilen etkili olmaya başlayan, 1986 Avrupa Tek Senedi ile de resmen onaylanan bir Topluluk organıdır. AB Konseyi, Avrupa Birliği'nin en üst kurumudur. 1974'te oluşturulan Konsey, 15 Devlet

⁸⁶ EC Art. 36

⁸⁷ Binnendijk, Hans, "What Kind of a New Order for Europe?", in the World Today, Vol. 47, No 2, February 1991, p.19-21; V.Akman, age., s.31

⁸⁸ I.S.Canbolat, age., s.139

⁸⁹ AT 189. C madde, 189. B madde ve AT 203-206 maddeleri

Başkanı ve Hükümet yetkililerini yılda en az iki defa bir araya getirmektedir. Yönlendirici bir etkiye sahip ve Birlik politikalarının genel ilkelerini belirleyen Konsey "Avrupa bütünleşme sürecinin tanımlanmasında temel rol oynar."⁹⁰ Bakanlar Konseyi olarak da bilinen Konsey -bazen Parlamento ile birlikte hareket ederek- çok sayıda AB mevzuatı hakkında kesin karar almaktadır. AB'nin siyasi amaçlarını belirlemekte, Üye Devletlerin politikaları arasında eşgüdümü sağlamakta, kendi aralarında ve diğer kurumlarla farklılıkları çözümlenmektedir. Avrupa'nın geleceğinin belirlenmesinde en önemli kararlar Konsey tarafından alınmaktadır.⁹¹

Her üye devletin kendi hükümetini taahhüt altına sokmaya yetkili bakanlar düzeyindeki temsilcilerinden oluşan ve gündemin içeriğine göre toplantılara farklı bakanların katıldığı Konsey, 15 AB üyesi Devletin doğrudan çıkarlarını ifade ettikleri ve taahhüt altına girdikleri organdır Merkezi Bürüksel'de olan Konsey başkanlığını her üye devlet altı aylık dönemler için üstlenmektedir.

AB Antlaşması'nda Birliğin faaliyetleri üç grupta toplanmaktadır: Topluluk faaliyetleri, ortak dış politika ve güvenlik politikası, adalet ve içişleri. Topluluk bağlamında Konsey'in bir görevi de üye devletler'in genel ekonomik politikalarını koordine ederek ve komisyon'un sunduğu tekliflerden hareketle parlamentoyu da şu veya bu ölçüde sürece katan usullere uygun biçimde ortak politikalara ilişkin temel kararları alarak Antlaşma'da belirlenmiş olan hedeflere ulaşılmasını sağlamaktır. Konsey hükümetlerarası işbirliğine dayalı iki alanda daha birincil rol oynamaktadır: Ortak dış politika ve güvenlik politikası çerçevesinde ortak konuları tanımlamakta ve ortak kararları almaktadır. Bu önlemlerin uygulanmasından da Birliğin temsilcisi sıfatıyla Konsey Başkanlığı sorumludur. Konsey'in adalet içişleri alanındaki esas işlevi ortak eylemler belirlemek ve üye devletlerin imzalayacağı sözleşmeleri hazırlamak ve önermektir. Avrupa Topluluğu'nun faaliyetlerine ilişkin olarak

⁹⁰ EU Representation of the European Commission to Turkey(2000) AB Kurumları: "Avrupa Bütünleşmesinin Anahtarı" Ankara: 2000 yılı basımı, s.6

⁹¹ EU Representation of the European Commission to Turkey(2000) AB Kurumları: "Avrupa Bütünleşmesinin Anahtarı" Ankara: 2000 yılı basımı, s.6

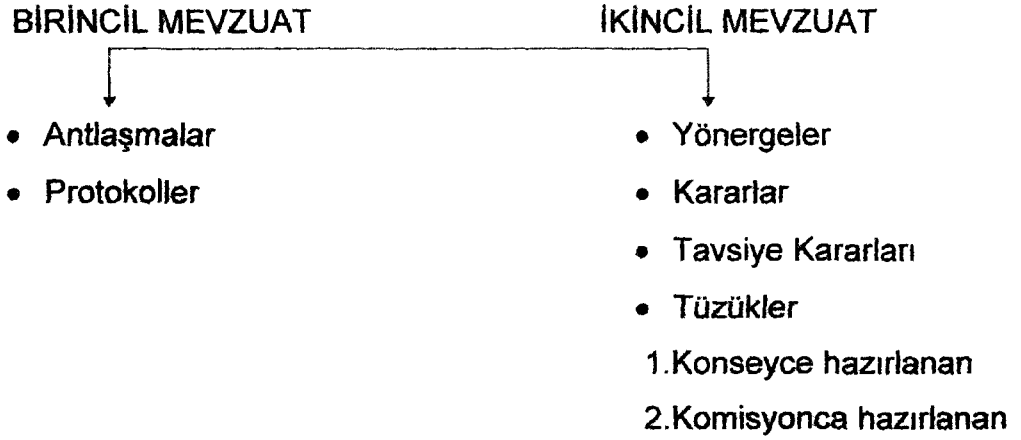
gerçekleşen bazı gelişmeler -Tek Senet, Birlik Antlaşması- sonucunda şartlı çoğunluk esasına dayalı oylama ilkesinin kullanımı yaygınlaşmışsa da vergilendirme gibi bazı konularda hala oybirliğiyle karar alınması gerekmektedir. Şartlı çoğunluk için 87 oydan 62'sinin karar lehinde olması ve bu 62 oyun en az 10 devlet tarafından verilmiş olması gerekmektedir. Şartlı çoğunluk ilkesine göre yapılan oylamalarda Almanya, Fransa, İtalya ve İngiltere'nin onar oyu, İspanya'nın sekiz oyu, Belçika, Yunanistan, Hollanda ve Portekiz'in beşer oyu, Avusturya ve İsveç'indörder oyu, Danimarka, İrlanda ve Fillandiya'nın üçer oyu, Lüksemburg'un ise iki oyu vardır.⁹² Ancak Konsey'in Komisyon tekliflerini değerlendirebilmesi ya da Parlamento'nun yaptığı ve Komisyon'un kabul ettiği değişiklikleri geri çevirebilmesi için oybirliği gerekir. Ortak dış politika ve güvenlik politikası ile adalet ve içişleri alanlarında, Antlaşma'da Konsey'e bu konuda aksine karar alma yetkisi tanınmadığı durumlarda oybirliği zorunludur.

Konsey normal olarak Komisyon'dan gelecek öneriler bazında çalışmalarını yürütmektedir. Söz konusu öneriler, ulusal çıkarlar ve bunların dengelenmesi açısından değerlendirilmektedir. Toplulukta irade oluşumunu sağlayan karar organı olarak Konsey'de, Topluluk sözleşmelerini de aşan konularda, üye ülkelerin temsilcilerinden oluşan bir kurum olarak, kararlar alınmaktadır.⁹³

Birliğin, kanun yapma, tüzük hazırlama ve dolayısıyla hukuk yaratma ve yetki özelliği vardır. Tüzük, yönerge, karar ve öneriler AB'nin hukuk düzenini de göstermektedir.

⁹² www.deltur.cec.eu.int/ab-konsey.html

⁹³ Simon Hausberger(1974) Politicshe Integration, Springer Verlag, s.97; Ak. Canbolat,age., s.139



Şekil-1: Avrupa Topluluğu Yasal Mevzuat Şekilleri

Bunlar:

• Her bir üye ülkede doğrudan uygulanması zorunlu ve ulusal yasalara denk bağlayıcılığı olan **Tüzük**,

• Sadece kendisinde belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi konusunda üye ülkeleri yükümlü kılan ama buna yönelik aracın seçiminde onları serbest bırakan **Yönerge**,

• Üye ülkelere, işletmelere ve kişilere yönelik olabilecek bağlayıcı hukuk normu olan **Karar**,

• Yasal bağlayıcılığı olmayan ama siyasal ve manevi ağırlığı itibariyle önemli olan **Öneri**'lerdir.

Topluluk hukuku kendine özgü (sui generis) bir hukuk düzenidir. Bu hukuk düzeni üye ülkeler tarafından ve kendi anayasaları ile uyumlu olarak yaratılmıştır. Özellikle Roma Antlaşması'nın ana prensibi, Topluluk Hukukunun üye ülkelerde tamamıyla uygulanması gereğine dayanmakta ve bu prensibi ihlal söz konusu olamamaktadır. Buna göre üye devletler ulusal hakimiyet kapsamına giren bazı yetkileri Topluluğa devrederek Topluluk Hukukunun ulusal hukuka üstünlüğünü kabul etmişlerdir.⁹⁴ Birlik kanunlarına

⁹⁴ Akman, Vedat (1996) *Avrupa Topluluğu ve Türkiye: Uluslararası Andlaşmalar ve Ekonomik Birliğin Ötesinde Bir Avrupa Birliği* I. Basım, İstanbul: Alfa Yayınları no248., s.30,

Tüzük (Regulations) denilmektedir. Toplulukta tüzük yapma yetkisi hem Konsey hem de Komisyon'da toplanmaktadır. Topluluk içindeki hukuk düzeni tüzük, yönerge(direktif), karar, tavsiye ve görüşlerden oluşmaktadır. Tüzük, üye ülkelerde kendi kanunlarına benzer şekilde uygulanabilirken, Yönergelerin (direktiflerin)(directive) uygulama şekli üye ülkelere bırakılmıştır. Fakat tavsiye (recomendation) ve mütalaa'ların üye ülkeleri bağlayıcı bir hukuki niteliği yoktur. Topluluk tarafından alınan karar, tavsiye ve yapılan tüzük ve direktiflerin sayısı altı bini aşmıştır. Burada temeli sağlam ve üye ülkelerin riayetini gerekli kılan bir hukuk düzeni söz konusudur.

Konsey normal olarak Bürüksel'de toplanmakta, her yıl üç ayda bir Lüksemburg'da da bu gerçekleşmektedir. Üye ülkelerin büyükelçilerinden oluşan bir Daimi Temsilciler Komitesi bulunmaktadır. Söz konusu Komite Konsey toplantılarının ön hazırlıklarını üstlenmektedir. Konsey'de kararlar nitelikli çoğunlukla ve oybirliğiyle alınmaktadır. Bu, alınacak kararın önemine göre değişmektedir. Örneğin Komisyon'un önerilerinin değiştirilmesi veya Parlamento'dan geçen değişikliklerin geri çevrilmesi gibi yasamaya ilişkin konularda oybirliği gerekmektedir. Konsey'de üye ülkelerin oy ağırlığı nüfuslarıyla orantılıdır.⁹⁵

Avrupa Birliği Komisyonu. Fransa, Almanya, İtalya, İspanya ve İngiltere'nin ikişer, diğer üye ülkelerin birer üyeye temsil edildikleri 20 üyeli bir AB kurumudur. Komisyon'un görev süresi beş yıldır. Komisyon Başkanı üye devletler tarafından AP'nun görüşü alındıktan sonra atanmaktadır. Komisyon'un tüm üyeleri Parlamento tarafından onaylandıktan sonra resmen göreve atanmaktadırlar.

Komisyon üyeleri görevlerini yerine getirirken kendi ulusal hükümetlerinden tamamen bağımsız olarak davranmak ve sadece Avrupa Birliği'nin çıkarlarını gözetmekle yükümlüdürler. Komisyon'u görevden alabilecek tek organ AP'dur. Komisyon'un her üyesinin bir veya birkaç

⁹⁵ I.S.Canbolat,age.,s.135

politika alanında özel sorumluluğu vardır. Ancak kararlar kollektif sorumluluk ilkesi temelinde alınmaktadır.

Komisyon öncelikle ve her şeyin üstünde Antlaşmalar'ın korunması ve gözetilmesiyle yükümlüdür. Görevini yerine getirirken tarafsız davranmakta ve Antlaşma hükümleri ile Antlaşmalar temelinde alınan kararların doğru biçimde uygulanmasını gözetmektedir. Üye devletlerden herhangi birine karşı Antlaşma ihlali soruşturması başlatabilir ve gerekli gördüğünde konuyu Avrupa Adalet Divanı'na götürülebilir. Bunların yanı sıra özellikle AB'nin rekabet kurallarını ihlal etmeleri durumunda kişilere ve şirketlere para cezası verebilmektedir. Komisyon, ayrıca, Birliği harekete geçiren organdır. Yasama sürecini başlatmada tek yetkilidir ve yeni bir Avrupa Yasasının kabulü sürecinin her aşamasında etkide bulunma güç ve yetkisine sahiptir. Hükümetlerarası işbirliği alanında tıpkı üye devletler gibi teklifte bulunma hakkına sahiptir.⁹⁶

Komisyon Avrupa Birliğinin yürütme organıdır. Buna belirli Antlaşma maddelerinin uygulanmasına ilişkin kuralların belirlenmesi ve Birlik faaliyetleri için ayrılmış bütçe ödeneklerinin idaresi de dahildir. Bunların büyük çoğunluğu ana fonların kapsamındadır: Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu, Avrupa Sosyal Fonu, Avrupa Bölgesel Gelişme Fonu ve Kaynaşma Fonu. Komisyon yürütme görevini yerine getirirken çoğu zaman üye devletlerden uzmanların oluşturduğu komitelerin görüşlerine başvurma gereği duymaktadır. Komisyon'un idari personelinin çoğu Komisyon merkezinin bulunduğu Bırüksel'de, bir kısmı ise Lüksemburg'da görev yapar. Komisyon bünyesindeki yaklaşık 30 Genel Müdürlük ve benzeri bölümde yaklaşık 15.000 görevli çalışmaktadır. Komisyon'un ve diğer kurumların faaliyet giderleri toplam Birlik bütçesinin yüzde beşini geçmez.⁹⁷

Avrupa Adalet Divanı. AB kurumsal yapısı içinde önemli bir yere sahiptir. Adalet Divanı 15 yargıç ve onlara yardımcı olan dokuz kanun

⁹⁶ www.deltur.cec.eu.int/ab-komisyon.html

⁹⁷ www.deltur.cec.eu.int/ab-komisyon.html

sözcüsünden oluşmaktadır. Bunun yanı sıra 1989'da 15 yargıçtan oluşan bir Bidayet Mahkemesi kurulmuştur. Bu mahkemelerin üyeleri Lüksemburg'da görev yapmakta ve Üye Devletlerin mutabakatıyla altı yıllık bir süre için atanmaktadır. Yargıçların bağımsızlıkları güvence altındadır. Divan'ın görevi Avrupa Antlaşmalarının hukuka uygun biçimde yorumlanması ve uygulanmasını sağlamaktır.⁹⁸

Divan bir Üye Devletin Antlaşmalarda öngörülen bir yükümlülüğü yerine getiremediğine karar verebilir. Üye Devlet bu kararın gereğini yerine getirmese Divan para cezası uygulamasını kararlaştırabilir. Divan, kurumların aldığı önlemlerin iptali için açılan davalarda bu önlemlerin yasallığını inceleyebileceği gibi bazı önlemlerin alınmamış olmasının Antlaşmalar'a aykırı olduğuna da karar verebilir.⁹⁹ Divan ulusal mahkemelerin başvurusu üzerine Topluluk hukukunun çeşitli hususlarının yorumlanması ya da geçerliliği hakkında ön karar alır. Bir hukuki işlemin bu türden tartışmalı bir husus doğurması halinde ulusal mahkemelerden herhangi biri Avrupa Adalet Divanı'ndan ön karar isteyebilir. Ancak bunun için ilgili Üye Devlet'te daha yüksek bir temyiz mercii bulunmaması gerekir. Bu durumda Divan'ın kararı bağlayıcıdır.

Bidayet Mahkemesi kişiler ve işletmeler tarafından açılan davalara bakmaktadır. Hukuk konularıyla ilgili başvurular sadece Avrupa Adalet Divanı tarafından karara bağlanmaktadır.¹⁰⁰

Topluluğun "anayasa mahkemesi" olarak nitelendirilen Avrupa Adalet Divanı, Roma Antlaşmasının uygulanmasında ve yorumlanmasında hukuk normlarına uyulmasını sağlamakla görevlidir. Topluluk üyesi ülkelerin ortak Antlaşmalarıyla, her ülkeden en az bir tane olmak üzere, altı yıllık bir süre için atanan 15 yargıçtan ve 9 savcıdan oluşmaktadır. Bu, Antlaşmaların uygulanmasına yöneliktir. Diğer taraftan Avrupa Adalet Divanı, aynı zamanda, Antlaşmalardaki bazı tartışmalı metinlerin nasıl anlaşılması

⁹⁸ www.deltur.cec.eu.int/ab-divan.html

⁹⁹ www.deltur.cec.eu.int/ab-divan.html

¹⁰⁰ www.deltur.cec.eu.int/ab-divan.html

gerektiği konusunda da karar verir; bu da Antlaşmaların yorumlanmasına yöneliktir. Böylece Avrupa Adalet Divanı'nın Topluluk hukukunun geliştirilip korunmasındaki rolü de görülmektedir. Topluluk kararları olarak bilinen Avrupa Adalet Divanı'nın verdiği kararlar ulusal mahkemeler için de bağlayıcıdır.¹⁰¹

Avrupa Birliği Sayıştayı. 1975 yılında kurulmuş, Maastricht Antlaşması ile AB organı haline gelmiştir. Konsey tarafından Avrupa Parlamentosunun görüşü alındıktan sonra altı yıllığına oybirliğiyle atanan Sayıştay 15 üyeden oluşmaktadır. Sayıştay başkanı üyeler tarafından kendi aralarından seçilmektedir. Başkanlık süresi üç yıl olan Sayıştay Başkanı, üç yılın sonunda ikinci bir dönem için yeniden seçilebilmektedir. Sayıştay başkanı primus inter pares (eşitler arasında birinci) konumundadır.¹⁰²

Toplantılarını ve çalışmalarını Lüksemburg'da sürdüren Sayıştay Avrupa Birliği'nin tüm gelir ve harcamalarının hukuka uygun ve düzenli biçimde yapılıp yapılmadığını ve maliye yönetiminin tutarlı olup olmadığını denetlemekle görevlidir. Konsey ve Parlamento tarafından Avrupa Topluluklarının genel bütçesinin uygulamasına ilişkin olarak Komisyon'un ibrasında yardımcı olmak amacıyla yıllık raporlar hazırlamaktadır. Ayrıca diğer kurumların talebi üzerine özel raporlar hazırlamakta ve görüş bildirmektedir. Sayıştay re'sen hareket ederek özel konulardaki görüşlerini her zaman açıklayabilir. Birlik Antlaşması'yla Sayıştay'a tam kurumsal statü tanınmış ve sorumluluklarının kapsamı genişletilerek hesapların güvenirliliği ve hesaplara konu olan işlemlerin hukuka uygunluğu ve düzenliliği hakkında Parlamento ve Komisyona güvence bildirimini sunma görevi verilmiştir.¹⁰³

Ekonomik ve Sosyal Komite. İşverenler, işçiler ve diğer ekonomik gruplar (çiftçiler, esnaf ve zanaatkarlar, küçük ve orta ölçekli sanayi işletmeleri ve diğer işletmeler, beyaz yakalılar ile bilim-öğretim camiasının,

¹⁰¹ J.S.Canbolat,age., s.141

¹⁰² www.deltur.cec.eu.int/ab-sayis.html

¹⁰³ www.deltur.cec.eu.int/ab-sayis.html

kooperatiflerin, ailelerin ve ekoloji hareketlerinin temsilcileri)ı temsil eden 222 üyeden oluşmaktadır. Komite Bürüksel'de toplanmaktadır.

Ekonomik ve Sosyal Komite, Roma Antlaşması'nın öngördüğü şekilde¹⁰⁴ Topluluk vatandaşlarının çeşitli kesimden temsilcilerinden oluşan bir kurum olarak, Avrupa Topluluğu'nda yasama ve yürüme görevi yapan Konsey, Komisyon ve Parlamento'nun çalışmalarına katkıda bulunmaktadır.¹⁰⁵ İşçi, işveren ve serbest meslek mensuplarından meydana gelen 222 üyeye sahip Ekonomik ve Sosyal Komite, Topluluk kararlarının alınmasından önce ilgili kurumlara ilettiği görüş ve öneriler dolayısıyla Topluluk politikalarının kamuoyu desteği alınarak uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Komite re'sen (doğrudan) de görüş bildirebilir. Komite ve Sosyal Komite yılda ortalama 170 görüş bildiriminde bulunmaktadır. Kömür ve çelikle ilgili konularda başka bir organa, AKÇT Danışma Komitesine başvurulur. Danışma Komitesi üreticileri, işçileri, tüketicileri ve tüccarları temsil eden 108 üyeden oluşmaktadır.¹⁰⁶

Komite'nin üyeleri, özellikle yasa tasarılarının hazırlanması aşamasında görüşlerini bildirirler; ayrıca, istek üzerine, Topluluk kurumlarına danışmanlık yaparlar. Hatta yasama sürecinde bazı durumlarda Ekonomik ve Sosyal Komitenin dinlenmesi ve Komisyonun önerilerine ilişkin görüşünün alınması zorunludur.¹⁰⁷

Bölgeler Komitesi. AB Antlaşmasıyla kurulmuş, yerel ve bölgesel mercileri temsil eden 222 asil ve 222 yedek üyeye sahiptir, çalışmalarını Lüksemburg'da yapmaktadır. Avrupa Birliği Antlaşması Konsey ve Komisyon'un bölgesel çıkarların söz konusu olduğu eğitim, gençlik, kültür, toplum sağlığı, ekonomik ve toplumsal bütünleşme ve Avrupa çapında ulaşım, telekomünikasyon, enerji ağları gibi konularda Bölgeler Komitesi'nin görüşüne başvurmalarını hükme bağlamıştır. Bölgeler komitesi bunun

¹⁰⁴ Bkz. Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşmaları, mda. 193

¹⁰⁵ İ.S. Canbolat, age., s. 141

¹⁰⁶ www.deltur.cec.eu.int/ab-econ.html

¹⁰⁷ age., s. 142

dışında da re'sen de görüş bildirebilmektedir. Bölgeler Komitesi'nin faaliyetleri yılda beş kez düzenlenen genel kurul toplantıları dışında sekiz komisyon ve dört alt komisyon tarafından yürütülmektedir.¹⁰⁸ Komite üyeleri 15 üye tarafından önerilmekte ve Bakanlar Konseyi'nce oybirliğiyle seçilmektedir.

Avrupa Yatırım Bankası (AYB). Tüzel kişiliğe ve mali özerkliğe sahip olan, Avrupa Birliği'nin finans kurumu olarak nitelendirilmektedir. Roma Antlaşması ile Birliğin hedeflerini gerçekleştirmesine yardımcı olarak yatırımları finanse etmek amacıyla 1958'de kurulmuştur. Merkezi Lüksemburg'da bulunan AYB üyeleri, Birlik üyesi ülkelerden oluşmaktadır.

AYB, öncelikli olarak Birliğin dengeli gelişmesi olmak üzere, trans-Avrupa ulaşım ve telekomünikasyon ağlarının geliştirilmesi, çevrenin korunması, enerji kaynaklarının devamlılığının sağlanması ve endüstri ve küçük işletmelerin uluslararası düzeyde rekabet gücünün artırılmasına ilişkin projelere finansman sağlamaktadır.¹⁰⁹ Diğer taraftan, AYB, Birliğin üye olmayan ülkelere yönelik işbirliği politikasının hayata geçirilmesi için, Afrika, Karayipler ve Pasifik ülkelerinde, Akdeniz havzasında, Orta ve Doğu Avrupa'da, Latin Amerika'da ve Asya'da faaliyette bulunmaktadır

Avrupa Merkez Bankası. Avrupa Merkez Bankası (AMB) Avrupa Para Enstitüsünün (APE) yerini almıştır. Merkezi Frankfurt'ta bulunan Avrupa Para Enstitüsü 1994 yılından bu yana Birlik Antlaşmasında öngörülen ekonomik ve parasal birlik sürecinin bir parçası olarak oluşturulmuş, tek para biriminin basılması ve yönetiminden sorumlu bir Avrupa Merkez Bankaları Sistemi tesis edilerek, Avrupa Merkez Bankası kurulmuştur. "AB'nin en yeni kurumu olan Avrupa Merkez Bankası Ekonomik ve Parasal Birliğin (EPB) belkemiğini oluşturmaktadır. Temel sorumluluğu, fiyatlarda istikrarın sürmesi için fiyatların mümkün olduğunca az yükselmesini sağlamak olup, para politikasını uygulamaktadır. AMB, katılımcı ülke paralarının döviz kurlarının

¹⁰⁸ www.deltur.cec.eu.int/ab-bolge.html

¹⁰⁹ www.deltur.cec.eu.int/ab-banka.html

geri dönülemez olarak Euro'ya sabitlenmesi ile aynı zamanda, 1 Ocak 1999'da faaliyetlerinde başlamıştır. AMB, tek para birimine hazırlanmak için 1994'te kurulan APE'nün yerini almıştır.¹¹⁰

Tek Pazara eşlik eden bir unsur olarak, AB'ne ilişkin Maastricht Antlaşması'nın imzalanmasıyla 1992 yılında gerçekleşmiştir. APB ile, AB katılımcısı 11 Üye Devlet büyük ölçüde ekonomik bütünleşmeyi ve yeni tek Avrupa para birimi, Euro'nun doğuşunu gerçekleştirmişlerdir. Avrupa Merkez Bankaları Sistemi (AMBS) ve Avrupa Merkez Bankası (AMB) bu sürecin belkemiğini oluşturmaktadır.¹¹¹

Avrupa Denetçiliği (Ombudsman) Kurumu. AB'nin en önemli kazanımlarından biri de Avrupa vatandaşlığıdır. 1992 yılında Maastricht Antlaşması ile tesis edilen vatandaşlık AB vatandaşlarına tanınan bir dizi hakkı içermektedir. Avrupa denetçiliği kurumuna başvuru hakkı da bu haklar arasında yer almaktadır. Avrupa denetim görevlisi, Avrupa Topluluğu'nun adli rolleri çerçevesinde hareket eden Adalet Divanı ve Asliye Mahkemesi dışındaki kurumları ve organlarının kötü yönetimleri hakkında vatandaşlar tarafından iletilen şikayetleri incelemektedir. AB Üyesi Devletlerin vatandaşları veya Üye bir Devlette ikamet eden şahıslar, Avrupa denetim görevlisine(Ombudsman) şikayette bulunabilirler. Kayıtlı merkezi Birlik içinde olan ticari işletmeler, ortaklıklar veya diğer kuruluşlar da denetim görevlisine şikayette bulunabilirler.¹¹²

AB'nin kurumsal yapısı içinde yer alan ve Devlet ve Hükümet Başkanları ile Komisyon Başkanından oluşan Avrupa Doruğu 1974'te kurulmuştur. Devlet ve Hükümet Başkanları ile Komisyon Başkanına, Dışişleri Bakanları ile Komisyon'un bir üyesi yardımcı olmaktadır. Avrupa

¹¹⁰ EU Peresentation of the European Commission to Turkey(2000) AB Kurumları: "Avrupa Bütünleşmesinin Anahtarı" Ankara: 2000 yılı basımı, s., s.17

¹¹¹ EU Peresentation of the European Commission to Turkey(2000) AB Kurumları: "Avrupa Bütünleşmesinin Anahtarı" Ankara: 2000 yılı basımı, s.17

¹¹² age., s.17

Doruğu yılda iki kez toplanmakta ve ortak eylemlerin ve gelecekte girişilecek faaliyetlerin ana hatlarını çizmektedir.

Bunların yanı sıra, AB kurumsal yapısı içinde, Avrupa Komisyonu'nun veya Avrupa Birliği Konseyi'nin bir kararıyla kurulan fakat tümüyle özerk organlar olarak çalışan: E.M.E.A: Tıbbi Ürünlerin Değerlendirilmesi İçin Avrupa Kurumu; EEA: Avrupa Çevre Kurumu; Avrupa Eğitim Vakfı; CEDEFOP: Mesleki Eğitimin Geliştirilmesi İçin Avrupa Merkezi; EMCDDA: Uyuşturucular ve Uyuşturucu Bağımlılığı İçin Avrupa Merkezi; Yaşama ve Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi İçin Avrupa Merkezi; İç Pazarda Uyumlaşma Bürosu; Topluluk Bitki Tür hakları Bürosu; İş yerinde Emniyet ve Sağlık İçin Avrupa Kurumu; Avrupa Birliğindeki Organlar İçin Çeviri Merkezi gibi kuruluşlar, vakıflar ve merkezler de bulunmaktadır.

Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri

Türkiye ile Avrupa Birliği (AB) arasındaki ilişkiler¹¹³, Türkiye'nin 31 Temmuz 1959'da AET'ye ortak üyelik başvurusuyla başlamış, ortaklık görüşmeleri ve ortaklık ilişkileri Roma Antlaşması'nın 238. Maddesine¹¹⁴ dayanarak başlatılmıştır. 28-30 Eylül 1959'da Avrupa Toplulukları Komisyonu ile Türkiye arasında ilk hazırlık görüşmesi yapılmıştır. Ortak Pazar'a tam üye olarak katılmayı nihai amaç olara belirleyen Türkiye, AET ile görüşmelerinde, Topluluk ile ortaklığın bir gümrük birliği niteliğinde olması isteğini ortaya koymuştur.

Türkiye ile AET arasındaki görüşmelerin başladığı dönem, Türkiye'de Menderes hükümetinin düşme tehlikesinden kaynaklanan siyasi

¹¹³ Ankara Antlaşması ile başlayan Türkiye ile AB arasındaki ortaklık ilişkileri, Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu(AKÇT), Avrupa Ekonomik Topluluğu(AET), Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu(EURATOM)'dan oluşan Avrupa Topluluklarından sadece AET ile kurulmuştur. Bu çerçevede, Türkiye ile AB arasındaki ilişkilerden söz edilirken, 1 Temmuz 1967'den önceki dönem için AET, 1 Temmuz 1967'den 1 Kasım 1993'e kadar geçen süre için AT, Maastricht Antlaşması'ndan sonrası için AB kullanılmıştır.

¹¹⁴ Roma Antlaşması'nın 238. Maddesi, "Topluluğun üçüncü bir devletle bir birlik, ilişki veya teşkilat kurabilir" hükmünü içermektedir.

belirsizliklerin yaşandığı bir dönemdir. Nitekim AET Komisyonu'nun Türkiye ile resmi müzakerelerin başlangıcı olarak belirlediği 7 Haziran 1960 tarihli görüşme, Türkiye'de gerçekleşen 27 Mayıs 1960 askeri darbesi nedeniyle yapılamamıştır. Bu durum ilişkilerin belirsizleşmesine neden olmuştur. Türkiye'de yaşanan askeri darbe, AET ile görüşmelerin kesilmesi yanında, demokrasi açısından da olumsuz bir görüntü yaratmış ve karşılıklı tedirginliklere yol açmıştır. Diğer taraftan, Yunanistan ile AET arasında 10 Temmuz 1961'de Atina Anlaşması imzalanmıştır.

10 Temmuz 1962'de toplanan Bakanlar Konseyi, Komisyon'a, Roma Antlaşması'nın 238. Maddesine dayandırılması ve süresiz olması, Atina Anlaşması örnek alınarak bir Ortaklık Konseyi'nin kurulması, hazırlık aşamasından gümrük birliğine geçişin Ortaklık Konseyi kararıyla yapılması, hazırlık döneminde uygulanacak ilkelerin GATT hükümlerine uygun olması belli ilkeler çerçevesinde Türkiye ile resmi müzakereler yapma yetkisi veren¹¹⁵ ilkeler çerçevesinde 12 Eylül 1963'te Ankara'da Ankara Antlaşması¹¹⁶ imzalanmış ve 1 Aralık 1964 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Türkiye ile AET arasında Ankara Anlaşması ile kurulan ortaklık ilişkisi, aşama aşama ulaşılmak istenen bir Avrupa entegrasyonunun gerekli kıldığı süreçleri ya da aşamaları başlatmıştır. Bugüne kadar gelinen ve bundan sonraki süreçte Çizelge-3'deki aşamaları içermektedir.

¹¹⁵ İlhan Tekeli ve Selim İkin (1993) Türkiye ve Avrupa Topluluğu Ulus Devletini Aşma Çabasındaki Avrupa'nın Türkiye'ye Yaklaşımı, Ankara: Ümit Yayıncılık, 1.Kitap, ISBN: 975-7362-05-0, s.164; Oran, 2001, s.831

¹¹⁶ Ankara Anlaşması: OJ NO. 217, 29.12.1964/RG NO. 11867, 27.11.1964

Çizelge-3: Türkiye-Avrupa Birliği Bütünleşmesinin Aşamaları

1. Aşama	GÜMRÜK BİRLİĞİ	1.GV ve EEV Kaldırılması 2.OGT Kabulü
2. Aşama	MALLARIN SERBEST DOLAŞIMI	1.GB 2.MMK
3. Aşama	4 ÖZGÜRLÜĞÜN SAĞLANMASI	1.MSD 2.KSD 3.HSD 4.SSD
4. Aşama	EKONOMİK ENTEGRASYON	1.MSD 2.KSD 3.HSD 4.SSD 5.Diğer Ortak politikalar(Ekonomik politikaların yaklaştırılması) <ul style="list-style-type: none"> • Rekabet, vergileme, mevzuatın yaklaştırılması • ekonomi politikası • ticaret politikası
5. Aşama	SİYASAL ENTEGRASYON ¹¹⁷	Tam Üylik

KP: Katma Protokol OK: Ortaklık Konseyi AA: Ankara Anlaşması

Türkiye-AET Ortaklık ilişkisi de ilke olarak “ekonomik bütünleşme” sürecinden geçerek, “siyasal bütünleşme”yi hedef almaktaydı.

Ankara Anlaşması

Roma Antlaşması'nın 238'nci maddesine dayanan Ankara Anlaşması, Türkiye ile Topluluk arasındaki ortaklığın temel ilkelerini belirleyen bir çerçeve anlaşması niteliğindedir. Anlaşma'da ortaklığın bir gümrük birliğinden ibaret olmadığı vurgulanmakla birlikte bu anlaşmanın Türkiye ile AT arasında bir gümrük birliği oluşturmakla birlikte, anlaşmanın Türkiye ile üye ülkeler arasında sosyal bağların geliştirilmesi, Türk ekonomisi

¹¹⁷ Ankara Anlaşması (Dibace ve md 28, 6 Mart 1995 tarihli OK Kararı Dibace)

ile AET ekonomileri arasındaki mevcut gelişme farkının ortadan kaldırılması, Türkiye ekonomisinin kalkınmasına yardımcı olmak amacıyla ekonomik yardımda bulunulması, Türkiye'nin gelecekte Topluluğa tam üyeliğini kolaylaştırılmasını; Roma Antlaşması'nın ilkelerinin paylaşılması ve barışın korunması¹¹⁸ ilkeleri de anlaşmada yer almıştır. Anlaşma, Avrupa Topluluğu ile imzalandığı için topluluk içinde doğrudan uygulanan bir Topluluk hukuku belgesi niteliği taşımaktadır.

Türkiye ile AET arasında 12 Eylül 1963'te imzalanan ve 1 Aralık 1964'te yürürlüğe giren, bir gümrük birliğine götürecekt ve tam üyeliği sağlayacak olan Ortaklık Anlaşması (Ankara Anlaşması), "(...) ile Türkiye ile Avrupa Ekonomik Topluluğu arasında bir Ortaklık kurulmuştur"¹¹⁹ Anlaşma "(...)Türkiye ekonomisinin hızlandırılmış kalkınmasını ve Türk halkının istihdam düzeyi ve yaşam seviyesinin yükseltilmesini sağlama gereğini göz önünde bulundurarak, taraflar arasındaki ticari ve ekonomik ilişkileri aralıksız ve dengeli olarak güçlendirmeyi teşvik etmeyi"¹²⁰ amaçlamaktadır. Bu "amaçların gerçekleştirilebilmesi için (...) bir gümrük birliğinin giderek gelişici bir biçimde kurulması (...)"¹²¹ öngörülmüştür. Anlaşma Türkiye'nin ileride AT'na tam üyeliğini kuvvetlendirmesini öngörmektedir. Ortaklık, anlaşma gereği, "hazırlık", "geçiş" ve "son dönem"¹²² olarak ayrılmıştır.

Hazırlık döneminde "Türkiye'[nin] geçiş dönemi ve son dönem boyunca kendisine düşecek yükümlülükleri üstlenebilmek için, Topluluğun yardımı ile ekonomisini güçlendirmesi"¹²³ öngörülmüştür. Hazırlık döneminin süresi 5 yıl olarak belirlenmekle birlikte, Türkiye'nin isteği ile Geçici Protokol¹²⁴de öngörülen yöntemlere uygun olarak uzatılabilmesi de benimsenmiştir. Ankara Anlaşmasına göre, 5-11 yıl sürecek olan hazırlık döneminden geçiş dönemine geçmek otomatik olmayıp, Ortaklık Konseyi'nin

¹¹⁸ Ankara Anlaşması, madde 1, 2, 3

¹¹⁹ age., madde 1

¹²⁰ Age., madde 2, fıkra 1

¹²¹ Ankara Anlaşması, age., madde 2, fıkra 2

¹²² Ankara Anlaşması, age., madde2, fıkra 2-3

¹²³ Age., madde 3, fıkra 1

¹²⁴ Ankara Anlaşması 33 maddelik bir metin olmakla birlikte, ek bir Geçici Protokol, bir Son senet, dört Niyet ve Yorum Bildirisiyle, bir mektuptan oluşmaktadır.

kararına bağlanmıştır. Ortaklık Konseyinin bu konudaki kararı 9 Aralık 1968'de alınmış ve bu suretle Anlaşmada öngörülen en erken süre içinde başlayan görüşmeler 23 Kasım 1970'te Bürüksel'de Katma Protokol'ün imzalanmasıyla sonuçlanmıştır.¹²⁵

Hazırlık döneminde Türkiye, Topluluğa karşı bir yükümlülük altına girmemiştir. Buna karşılık AET tarafı Türkiye'nin tütün, kuru incir, kuru üzüm ve fındık ihracatını belli miktarları için gümrük indirimi uygulaması, mali alanda ise I. Mali Protokol¹²⁶ ile 175 milyon hesap birimi (1 hesap birimi o tarihlerde 1 ABD Dolarıydı¹²⁷) tutarında yardım sağlamaktı. AET tarafından bu yükümlülükleri yerine getirmiş, Türkiye'nin de geçiş döneminin gereğini yerine getirmekle yükümlü tutulmuştur. Hazırlık dönemi Ankara Anlaşmasıyla öngörülen süre içinde sona ermiştir. 6 Şubat 1969 tarihinde Ortaklık Konseyi Toplantısında geçiş döneminin başlatılması kabul edilmiştir. 21 Kasım 1970'de imzalanan Katma Protokol'ün süresi 12 yıl olarak tespit edilmiş ve 1 Ocak 1973'de yürürlüğe girmesi kararlaştırılmıştır. Katma Protokol'ün 1973 yılında yürürlüğe girmesi nedeniyle 1970-1973 yılları arasındaki sürede AET-Türkiye ilişkilerini düzenlemek için ayrıca Geçici Protokol hayata geçirilmiştir.

Türkiye -Topluluk ortaklığı geçiş döneminin gerçekleşme koşullarını, yöntemlerini, sıra ve sürelerini saptayan bir anlaşma olan, 23 Kasım 1970'te imzalanan ve 1 Ocak 1973'te yürürlüğe girmiş olan Katma Protokol¹²⁸ ile geçiş dönemine geçilmiştir. Katma Protokol yürürlüğe girmeden önce ise 1 Eylül 1971'de ise "Geçici Anlaşma" ile Katma Protokol'ün ticari hükümleri yürürlüğe konmuştur. Hazırlık döneminde Topluluğa karşı bir yükümlülük altına girmeyen Türkiye, Katma Protokol'ün yürürlüğe girmesiyle Topluluğa karşı yükümlülük altına girmiştir.

¹²⁵ N.Töre, s.373

¹²⁶ 12 Eylül 1963 tarihinde imzalanmıştır.

¹²⁷ EKO(2001), s.27

¹²⁸ Katma protokol Karar NO. 7/5476 Karar Tarihi: 21.12.1972/RG NO.14406, RG Tarihi 29.12.1972

Katma Protokol'ün 36. Maddesi, Türkiye ile Topluluk arasında serbest işçi dolaşımının, Ankara Anlaşmasının yürürlüğe girişinden 12-22 yıl sonra kademeli olarak gerçekleştirilmesini öngörmüştür. Geçiş döneminde Türkiye Topluluk çıkışlı mallarda gümrük vergilerini iki kez %10 oranında indirmiş ve sonra gelişen ekonomik bunalım sonucu 1977'den itibaren gümrük indirim programını her yıl ertelemiştir. Topluluk da işgücünün serbest dolaşımına ilişkin 36. Madde hükümlerine hiç bir zaman uymamıştır.

Geçiş dönemi sürecinde Türkiye bir yandan ekonomisini geliştirip, malların kalitesini ve rekabet gücünü artırarak AET ülkelerinden Türkiye'ye girecek ürünlerle rekabet edebilir konuma gelmeye çalışırken, diğer taraftan da AET'nin mevzuatlarını ulusal yasalarına aktaracaktı. Türkiye böylece AET normlarını üstlenerek son aşama için hazırlıklı olmuş olacaktı.¹²⁹ Ankara Anlaşması uyarınca taraflar arasında kurulan ortaklık, Türkiye'nin tam üyeliğini sağlayacak ortamın oluşturulmasına yöneliktir. Tam üyeliğe gidecek süreçte, gümrük birliği bir ilk ya da ön aşamadır(Geçiş Dönemi). Gümrük birliğine geçilmesi, Ankara Anlaşmasının sona erdiği anlamına gelmemektedir. Ankara Anlaşması, ilişki biçiminin ana doğrultusunun belirlendiği, fakat ayrıntıların ortaya çıkan yeni koşullar çerçevesinde Ortaklık Konseyine bırakıldığı esnek bir model ortaya koymaktaydı.

Karşılıklı ve dengeli yükümlülükler esasına dayanan ve gümrük birliğinin kademeli olarak gerçekleştirilmeyi hedefleyen geçiş döneminde, Türkiye'nin ekonomik politikalarının Toplulukla yaklaştırılması ve gerekli ortak eylemlerin geliştirilmesi¹³⁰ bunun karşılıklı ve dengeli yükümlülükler esasından Akit Taraflarca sağlanması öngörülmüştür. Geçiş döneminin süresi, birlikte öngörülebilecek istisnalar saklı kalmak üzere, 12 yılı geçemeyecek biçimde belirlenmiştir. Ayrıca "bu istisnalar, gümrük birliğinin

¹²⁹ Rıza Aslan(2000) "Türkiye-Avrupa Birliği: Sancılı Gelişen İlişki" AÜ SBF Dergisi, 55(3), s.11

¹³⁰ Ankara Anlaşması, age., madde 4, fıkra 1-2

makul bir süre içinde kurulup tamamlanmasına engel olmaz"¹³¹ hükmüne de yer verilmiştir.

Ankara Antlaşması'nda yer alan son dönem, Gümrük Birliğinin gerçekleştirilmesine dayanmaktadır. Bu, Türkiye'nin ekonomik politikalarının Topluluğun politikalarına yaklaşmasını öngören bir dönemdir. Malların serbest dolaşımı başlığı altında yer alan Gümrük Birliği, üye ülkelerin birbirleriyle yaptıkları ticarete gümrük vergisi ve eşdeğer tüm vergilerin sıfırlanması ve birlik dışında yapılan ithalatta ise ortak bir tarifinin uygulanması anlamını taşımaktadır. Bu Antlaşmanın önemi Türkiye'nin AB ile ekonomik açıdan bütünleşmesini sağlamaya dönük geçiş döneminin temelini oluşturacak olmasıdır. Gümrük Birliğine dayanan son dönemde; Türkiye ile Topluluk arasındaki ekonomik politikaların koordinasyonunun güçlendirilmesi esas alınmıştır. Son dönem, "Akit Tarafların güçlendirilmesini ve tam üyelik koşullarının oluşturulmasını hedeflemektedir. Son dönem için belli bir süre belirlenmemiş, taraflar arasındaki anlaşmaya bırakılmıştır. Ankara Anlaşması'nda öngörülen "ortaklık rejiminin uygulanmasını ve gittikçe gelişmesini sağlamak için Akit Tarafların, Anlaşma ile verilen görevlerin sınırları içinde eylemde bulunan bir Ortaklık Konseyinde toplanmaları"¹³² da benimsenmiştir.

Ortaklık Konseyi, Türk hükümet üyeleri, üye devletlerin temsilcileri ile Avrupa Ekonomik Topluluğu Komisyon ve Konseyi temsilcilerinden¹³³ oluşmuştur. Anlaşma ile kurulan tek organ ve karşılıklı ilişkilerin ve kararların oluşturulduğu en üst merci olma özelliğini taşıyan Ortaklık konseyince alınan kararlar Türkiye ve üye devletler bakımından bağlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Ortaklık konseyi, tarafların dışişleri bakanları düzeyinde toplanmaktadır. Diğer taraftan Konsey, ortaklık ilişkisinin daha sağlıklı işlemesini sağlamak amacıyla gerekli diğer organları da kurabilecektir. Ortaklık Konseyi daha sonra almış olduğu kararlarla, TBMM ve Avrupa

¹³¹ age., madde 4, fıkra 1-2

¹³² Ankara Anlaşması, age., madde 6

¹³³ Age.,madde 22-23

Parlamentosundan 18'er milletvekilinden oluşan 36 kişilik bir Karma Parlamento Komisyonunu, uzmanlardan oluşan ve karar yetkisi olmayan bir Ortaklık Komitesini ve Gümrük İşbirliği Komitesini kurmuştur. Bu organlar Türkiye-AET ilişkilerinin kurumsal yapısı içinde önemli yer tutmaktadır. Görüldüğü üzere Ankara Anlaşması ortaklık ilişkilerinde etkin bir kurumsal yapı oluşturulmasına neden olmuştur.

Katma Protokol

Geçiş döneminde Türkiye ile AET arasındaki ortaklık ilişkilerini düzenleyen bir anlaşma niteliğini taşımaktadır. "Geçiş dönemi şartlarını düzenleyen Katma Protokol'ün resmen yürürlüğe girmesi, **Türkiye'nin de artık Topluluğa karşı yükümlülükler üstlendiği yeni bir aşamayı** belirlemiştir. 1 Ocak 1973 tarihinde yürürlüğe giren Katma Protokol, "malların serbest dolaşımı", "kişilerin ve hizmetlerin serbest dolaşımı", "ekonomi politikalarının yakınlaştırılması"nı, "genel ve son hükümlerin yerine getirilmesi"ni içeren bir ek anlaşmadır. Katma Protokol, Türkiye ve Avrupa Topluluğu arasında ekonomik entegrasyonu(ya da bütünleşmeyi) sağlayacak koşulları içermektedir. Katma Protokol, malların serbest dolaşımının sağlanması için bir takvim oluşturan, sınai ürünlerde sağlanacak olan gümrük birliğinin yanısıra Türkiye'nin ortak tarım politikası uygulamalarına yaklaşmasını sağlayan, kişilerin, hizmetlerin serbest dolaşımı ve ekonomik politikalarının yaklaştırılması ile ilgili ilke ve uygulama kararları içeren Ankara Anlaşması çerçevesini doldurmaya yönelik bir ek anlaşmadır.

Malların serbest dolaşımı "Türkiye ile Topluluk arasında sanayi ürünlerinde gümrük birliği kurulması ve miktar kısıtlamalarının kaldırılması"(KP, 7-30)nı; kişilerin ve hizmetlerin serbest dolaşımı "Türkiye ile Topluluğa üye ülkeler arasında işçilerin serbest dolaşımı ile yerleşme hakkı ve serbest hizmet edimindeki kısıtlamaların kaldırılması"(KP, 36-42)nı; "Topluluğun rekabet, vergileme ve mevzuatına Türkiye'nin nasıl uyum sağlayacağı" ekonomi politikalarının yaklaştırılması(KP, 43-48) kısmında

ele alınmıştır. Katma Protokol'ün kabulü ile AET Türkiye'ye II. Mali Protokol çerçevesinde 225 milyon ECU tutarında yardım yapılmasını öngörmüş ve 1971-1977 yılları arasında bu mali yardımı kullandırmıştır¹³⁴.

Ancak bu dönemlerde Türkiye'nin içinde bulunduğu iç ve dış sorunlar ilişkilerde kesintilere yol açmıştır. 1974 petrol krizi ve Kıbrıs barış hareketi Türk ekonomisinde krize yol açmıştır. Türk ekonomisindeki zor durum Türkiye'nin üstüne düşen görevleri yerine getirmesini zorlaştırmıştır. "Dış ödemeler dengesi altüst olan Türkiye, ithalatını sürdürebilmek için dış borçlanma yoluna gitmiştir. Yüzde yüzlere tırmanan bir enflasyon, sığır yaklaşan bir büyüme hızı ve yaygınlaşan karaborsa karşısında, döviz boğazını aşmak için, Türkiye sürekli olarak kredi arayışı içinde olmuştur.¹³⁵ Türkiye Toplulukla ilişkilerindeki sorumlulukları yerine getiremeyeceği bir döneme girmiştir. 1978'de Ecevit hükümeti AET ile ilişkilerini geçici olarak dondurma kararı almıştır. Topluluk ise 1979'da ilişkilerin 5 yıl süre ile askıya alındığını bildirmiştir.

Geçiş dönemi boyunca hızla gelişmesi umulan Türkiye-Avrupa Topluluğu ilişkilerinin, bu beklentinin tam aksine, kısa zamanda bir tıkanma noktasına gelmesinde en az ekonomik koşullar kadar etkili olan unsur, iç ve dış politikada Türkiye'nin gittikçe Batıdan uzaklaşmış olmasıdır. Dış politikada, Kıbrıs müdahalesinden sonra uluslararası platformlarda yalnızlığa itilen Türkiye'de, 1960'ların başlarında yaşanan Küba bunalımı ve Johnson mektubu ile başlamış olan, Batı'yla ilişkilere eleştirel yaklaşım süreci ivme kazanmıştır. Benzer bir biçimde, iç politikada da, siyasal yelpazenin en sağından en soluna kadar çeşitli siyasal parti ve gruplar, Türkiye için Batı karşıtı kimlik arayışı içinde olmuşlardır. İç ve dış politikadaki bu dinamikler, Türkiye'nin genelde Batı'dan, özelde de Avrupa Topluluğu'ndan uzaklaştığı bir dönemi karşımıza çıkarmaktadır.¹³⁶ Bir başka deyişle, 1970'lerde, Türkiye

¹³⁴ Aslan(2000), age.,s.12

¹³⁵ age., s.100

¹³⁶ age., s.102

ekonomik bakımdan adeta bağılı olduğu Batı dünyasından, ki Avrupa Topluluğu da bu dünyanın bir parçasıdır, siyasal olarak uzaklaşmıştır.

Türkiye ile Topluluk arasında kesilen ilişkiler, 1980'de Demirel Hükümeti döneminde yeniden ivme kazanmış, ancak Türkiye'de 12 Eylül 1980'deki askeri darbe yaşanmıştır. 22 Ocak 1982'de Avrupa Topluluğu, Türkiye ile ilişkilerini dondurma kararı almıştır. Türkiye ile Topluluk arasındaki ilişkiler 5 yıl boyunca kesintiye uğramıştır.

Gümrük Birliği

Gümrük birliği¹³⁷, iki veya daha fazla ülkenin kendi toprakları arasında malların serbest dolaşımını sağlamaları ve geri kalan üçüncü ülkelere ayrı gümrük vergileri uygulamalarını ifade eden bir politikadır. Zira gümrük birliği kuran ülkelerin iç sınırlarında gümrük kalkmakta, ancak diğer ülkelere gelen mallara gümrük uygulanmaktadır. Söz konusu gümrük tarifesi de bütün gümrük birliğine dahil ülkelerde ortak iken, Ortak Gümrük Tarifesi üçüncü ülkelere karşı aynı tarifelerin uygulanmasını ifade etmektedir. Malların serbest dolaşımını engelleyici her türlü kısıtlama ve korumacı engel gümrük birliği uygulayan ülkeler arasında ortadan kalkmaktadır. Gümrük birliğine dahil olan taraflar birbirlerine gümrük vergilerine eş etkili başka vergiler uygulayamamakta, serbest dolaşımını engelleyici miktar kısıtlaması veya kota türü sınırlamalar getirememektedirler.¹³⁸

Mal alışverişlerinin tümünü kapsayan gümrük birliği, Anlaşmanın 10. Maddesinde: Topluluk üyesi Devletlerle Türkiye arasında ithalatta ve ihracatta gümrük vergileri ve eşit etkili resimlerin ve miktar kısıtlamalarının ulusal üretime, Anlaşmanın hedeflerine aykırı bir koruma sağlamayı gözetilen eşit etkili başka her türlü önlemin yasaklanmasını; Türkiye'nin üçüncü devletlerle ilişkilerinde, Topluluğun ortak gümrük tarifesinin kabulünü ve

¹³⁷ 6 Mart 1995 tarih ve 1/9 sayılı ortaklık konseyi Kararı ile kurulmuştur.

¹³⁸ EEC, Md.12-30

Toplulukça Dış Ticaret konusunda uygulanan sair mevzuata yaklaşmayı¹³⁹ kapsamaktadır.

Türkiye, AB ile gümrük birliğine girebilmiş tek üçüncü ülkedir. Ticaret açığının önemli ölçüde büyümesine rağmen, Türkiye ekonomisinin, gümrük birliğinden kaynaklanan yükü rahatlıkla kaldırabildiği ileri sürülmektedir. Türkiye ile AB arasında yürütülen gümrük birliğinin sorunlu olduğu bilinmektedir. Başbakanlık dokümanlarında AB'nin Türkiye'ye karşı üstlendiği bazı yükümlülükleri yerine getirmediği ifade edilmektedir.¹⁴⁰ Söz konusu dokümanlarda belirtildiği gibi, AB gümrük birliği kararının kabul edildiği Ortaklık Konseyi toplantısında üstlendiği ve Türkiye'ye 4-5 yıllık bir dönem içinde 2.5 milyar Euro'ya varan mali yardım yapma yükümlülüğünü yerine getirememiş, aynı şekilde kurumsal alanda entegrasyonu kolaylaştırmak amacıyla öngörülen bazı tedbirleri alamamıştır. Bu yükümlülüklerin yerine getirilememiş olmasında Yunanistan'ın ve Avrupa Parlamentosunun muhalefetesinin rolü olduğu ifade edilmektedir.

Türkiye, 14 Nisan 1987'de bu kez tam üyelik için AT'na başvurmuştur. AB Komisyonu öncelikle Türkiye ile gümrük birliği sürecinin tamamlanmasını önermiştir. Nitekim katma protokolde 1995'te tamamlanması öngörülen gümrük birliğinin, 5 Mart 1995 tarihinde yapılan Ortaklık Konseyi toplantısında alınan kararlar uyarınca Türkiye ile AB arasındaki gümrük birliği 1 Ocak 1996 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Gümrük birliğinin yürürlüğe girdiği tarihe kadar geçen süre içinde AB, dördüncü genişlemesini geçirmiş ve 15 üyeye ulaşmıştır. Bu tarihten sonraki yıllar AB ve Türkiye için önemli kararların alındığı yıllar olmuştur.

¹³⁹ Ankara Anlaşması, Madde 10/fıkra 2

¹⁴⁰ TC Başbakanlık ABGS Dokümanları(2002), www.abgs.gov.tr/tarihçe.htm, s.2

Avrupa Birliği Kopenhag Zirvesi

Kopenhag Zirvesi, AB'nin, Birliğe üye olmanın gerektirdiği kriterleri belirlemesi açısından önemli dönüm noktalarından birisidir. Bu kriterler siyasi nitelik taşımaktadır. Türkiye için nemi, AB'ye üyeliğe giden süreçte öncelikle yerine getirilmesi gereken kriterler olmas"dır.

AB Kopenhag Zirvesinde (1993) alınan kararlar uyarınca eski Varşova Paktı lkeleri olan Merkezi (Orta) ve Doğu Avrupa ülkelerini kapsayan bir genişleme süreci başlatmıştır. AB Komisyonunun 16 Temmuz 1997'de "Gündem 2000" başlıklı raporunda AB'nin genişlemesine ilişkin stratejisine esas teşkil eden öneriler açıklanmıştır. 1993 yılında Kopenhag Avrupa Konseyi'nde "Orta ve Doğu Avrupa'daki ortak ülkeler istedikleri takdirde Avrupa Birliği'ne üye olurlar" ifadesi kabul edilerek genişlemeye yönelik kesin adım atılmıştır. Böylelikle, büyüme "eğer" konusu olmaktan çıkarak "ne zaman" konusu haline gelmiştir. Avrupa Konseyi: "Ortak lke gerekli ekonomik ve siyasi koşulları yerine getirerek üyelik yükümlülüklerini üstlenecek yetkinlikte olur olmaz katılım gerçekleşecektir". İfadesi ile konuya açıklık getirmiştir. ye devletler aynı zamanda, "Kopenhag kriterleri" olarak anılan üyelik kriterlerini de belirlemişlerdir. AB Kopenhag Zirvesi'nde, Birliğe üye olacak ülkelerin aşağıdaki kriterleri yerine getirmesi gereği kabul edilmiştir.

- Demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan haklarını, azınlıklara saygıyı ve azınlıkların korunmasını garanti eden kurumların istikrarının gerçekleştirilmesi;

- İşleyen bir pazar ekonomisinin varlığı ve Birlik içinde rekabetçi baskı ve piyasa gleriyle başa çıkma kapasitesine sahip olunması;

- Siyasi, ekonomik ve parasal birlik amaçlarına bağlılık dahil olmak üzere, üyelik yükümlülüklerini üstlenme yeteneğine sahip olunması.

AB Komisyonunun "Gündem 2000" başlıklı raporunda MDAÜ ve GKRY'nin iki dalga şeklinde 2000'li yıllarda AB'ye tam üye olmaları öngörülmüştür. İlk dalgada Kopenhag kriterlerine -demokrasi, insan hakları, ekonomik gelişme, Topluluk müktesebatını benimseme- en fazla uyum gösterme yeteneğine sahip olduğu değerlendirilen, Polonyo, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Slovenya ve Estonya, bu kriterlere göre daha geri bir durumda bulunan ikinci dalgada ise Slovak Cumhuriyeti, Litvanya, Letonya, Bulgaristan ve Romanya yer almıştır. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi de daha önce alınan bir kararla bu genişlemenin içine dahil edilmiştir. Türkiye ise genişleme kapsamına alınmamıştır.

Gündem 2000 adlı raporda Türkiye ile ilgili olarak, Gümrük Birliğinin tatminkar bir biçimde işlediği ve Türkiye ile AB arasında ilişkilerin geliştirilmesi için sağlam bir dayanak teşkil ettiği, ancak siyasi durumun, mali işbirliği ile siyasi diyalogun 6 Mart 1995 tarihinde kararlaştırıldığı şekilde sürdürülmesine imkan vermediği, Gümrük Birliğinin uygulanmasının Türkiye'nin birçok alanda AB müktesebatını başarıyla üstlenebileceğini gösterdiğini, buna karşılık ekonominin makro ekonomik istikrarsızlık kısılacını kıramadığı ifade edilmiştir. Siyasi konularda ise insan hakları ve Güney Doğu sorunu ile ilgili bilinen gelişmeler tekrar edilmiş ve bu soruna askeri değil, siyasi bir çözüm bulunması gerektiği ifade edilmiştir. Gündem 2000 raporunun açıklanmasını izleyen dönemde Türkiye AB üyesi ülkeler ve AB Komisyonu düzeyinde yoğun ikili temaslar gerçekleştirilmiştir. Bütün bu görüşmelerde Türkiye, Komisyonun kendisini AB'nin mevcut genişleme sürecinden dışlayan Gündem 2000'deki önerileri hakkında olumsuz görüşlerini ortaya koyarak, AB'nin bu yönde bir tutum almasının Türkiye-AB ilişkilerinin müktesebatıyla ciddi bir biçimde çelişeceğini vurgulamış ve şunları ortaya koymuştur¹⁴¹:

¹⁴¹ TC Başbakanlık ABGS (2002)/www.abgs.gov.tr, s.2

- Türkiye'nin AB'nin genişleme sürecine dahil olduğunun resmen ilanı,
- Türkiye'nin uygun bir katılma öncesi stratejisi ile desteklenmesi,
- Türkiye'nin Avrupa Daimi Konferansına diğer adaylarla eşit statüde katılması konularında Lüksemburg Zirvesinden beklentilerini.

Diğer taraftan Aralık 1995'te Madrid Avrupa Konseyi'nde belirtildiği gibi üyelik ayrıca, aday ülkenin idari yapılarını ayarlayarak bütünleşme koşullarını yaratmış olmasını da gerektirmektedir. Avrupa Topluluğu mevzuatının ulusal mevzuata aktarılması önemli olmakla birlikte, mevzuatın uygun idari ve adli yapılar aracılığıyla etkin biçimde **uygulanması daha da önemlidir**. Bu, AB üyeliğinin gerektirdiği karşılıklı güvenin ön koşulunu oluşturmaktadır. Avrupa Konseyi, Madrid'deki toplantısında, Topluluk politikalarının uyumlu olarak yürütülmesini teminen aday ülkelerin katılım ertesinde idari yapılarının ayarlanması gerektiğini vurgulamıştır. Avrupa Konseyi, Lüksemburg Zirvesi'nde müktesebatın ulusal mevzuata geçirilmesinin gerekli olduğunu belirtmiş; ancak bunun kendi başına yeterli olmadığını ve asıl önemli olanın uygulama olduğunun altını çizmiştir.

Avrupa Birliği Lüksemburg Zirvesi

AB Lüksemburg Zirvesi de (12-13 Aralık 1997) "Birliğin genişlemesinin ön koşulu olarak, Amsterdam Antlaşması'nın kurumsal hükümlerine uymak için kurumların işleyişinin güçlendirilmesi ve iyileştirilmesi gerektiği"nin altını çizmiştir. Lüksemburg Avrupa Birliği Zirvesinde kabul edilen Sonuç Bildirisinin en önemli bölümü genişleme konusuna ayrılmıştır. Bu bildiri, genelde Komisyonun Gündem 2000 raporunda yaptığı önerileri benimsemekle birlikte, Türkiye için bunun ötesine giden bir içerik taşımıştır. Lüksemburg Zirvesi sonrasında varılan noktaya bakıldığında Türkiye açısından şunlar göze çarpmaktadır.

- Türkiye'nin tam üyeliğe ehliyeti bir kez daha teyid edilmiştir.

- Avrupa Birliği, Türkiye'yi tam üyeliğe hazırlamak için bir strateji tespitini kararlaştırmıştır. Bu stratejide, Ankara Anlaşmasında öngörülmüş bulunan imkanların geliştirilmesi, Gümrük Birliği'nin güçlendirilmesi, mali işbirliği ve mevzuat uyumu gibi unsurlara yer verilmesi ve gelişmelerin düzenli olarak Ankara Anlaşması'nın 28. Maddesi¹⁴² Kopenhag kriterleri ve AB'nin 29 Nisan 1997 tarihli deklârasyonu çerçevesinde gözden geçirilmesi öngörülmüştür.

•Bunlara karşılık, Türkiye ile AB arasındaki ilişkinin güçlendirilmesinin aynı zamanda Türkiye'deki siyasi ve ekonomik reformların sürdürülmesine, Yunanistan ile iyi ve istikrarlı ilişkilere sahip olunmasına ve Kıbrıs sorununa çözüm bulunması amacıyla BM gözetimindeki müzakerelerin desteklenmesine bağlı olduğu vurgulanmıştır.

AB 1997 Lüksemburg Zirvesi'nde Türkiye'nin AB'ne üyeliğine adaylığını reddederek olumsuz bir tutumu da ortaya koymuştur. Bir diğer ifade ile Lüksemburg Zirvesi'nde Türkiye üyelik hedefinden uzaklaştırılmıştır.

Lüksemburg Zirvesi sonrası 14 Aralık 1997'de Türk Hükümetince AB'nin tutumu kınanmıştır. Türkiye'nin tam üyelik hedefinin sürdüğünü ancak ilişkilerin geliştirilmesinin AB'nin tutumunun ve Türkiye'ye yaklaşımının değiştirilmesi gereği belirtilmiştir.¹⁴³

4 Mart 1998'de Komisyon Lüksemburg Zirvesinde kendisine verilen yönerge gereğince Türkiye-AB ilişkilerinin geliştirilmesini konu alan bir strateji belgesini açıklamıştır. Söz konusu raporun giriş bölümünde, bu stratejinin uygulanmasıyla Türkiye'nin AB'nin genişleme sürecinde yer alacağı bildirilmiştir. Aynı bölümde, Türkiye tarafından eleştiri konusu yapılan, mali işbirliği alanındaki AB taahhütlerine de değinilmiş ve stratejide yer alan

¹⁴² "Anlaşmanın işleyişi, Topluluğu kuran Antlaşmadan (Roma Antlaşması) doğan yükümlülüklerin tümünün Türkiye tarafından üstlenilebileceğini gösterdiğinde, Akit Taraflar, Türkiye'nin Topluluğa katılması olanağını incelerler."

¹⁴³ Avrupa Birliği Genel Sekreterliği(2001) www.abgs.gov.tr.s.3

unsurların gerçekleşmesinin AB'nin Türkiye'ye taahhüt ettiği mali yardımların yürürlüğe konulması ile mümkün olabileceği, bu konuda yetkili bulunan Konseyin söz konusu yardımları gecikmeksizin kullanılabilir hale getirecek düzenlemeyi yapması istenmiştir.

15-16 Haziran 1998'de gerçekleştirilen AB Cardiff Zirvesi sonuç belgesinde Türkiye'nin **“yelik için ehil olduğu”** ifadesinden vazgeçildiği, bunun yerine **“yelik adayı”** tanımlaması getirildiği görülmektedir. Bu çerçevede, adayların tam üyeliğe hazırlanma durumunu incelemek üzere kurulmuş bulunan ve AB Komisyonunun her aday için 1998 yılı sonunda bir rapor sunmasını öngören devreyi gözden geçirme mekanizmasına Türkiye de dahil edilmiştir. Türkiye için hazırlanacak raporun 1963 Ankara Ortaklık Anlaşmasının, tam yeliği ngren 28. Maddesini ve Lüksemburg Başkanlık Kararlarını temel alması öngörülmüştür. Belgede ayrıca, Komisyon tarafından Türkiye'yi tam üyeliğe hazırlamak için sunulan **“Avrupa Stratejisi”** onaylanmış, bu stratejinin Türkiye'nin önerileriyle de zenginleştirilebileceği vurgulanarak, hayata geçirilmesi için Komisyondan, gerekli mali desteğin sağlanması amacıyla çözüm yolları bulunması istenmiştir.

AB Komisyonu, Cardiff kararları doğrultusunda, diğer aday ülkelerle birlikte Türkiye için de hazırladığı ilerleme raporunu 4 Kasım 1998 tarihinde açıklamıştır. Bu rapor Türkiye için hazırlanan ilk ilerleme rapordur. Raporda ağırlıklı olarak Türkiye'nin Kopenhag kriterlerindeki eksikleri vurgulanmıştır.

13 Ekim 1999 tarihinde AB Komisyonu, Cardiff Zirvesi kararları uyarınca, aday ülkeler hakkında hazırladığı raporlardan ikincisini açıklamıştır. Türkiye, bu raporda, tam üyeliğe aday gösterilmiş ve Lüksemburg Zirvesinde diğer ülkeler için yapılmış olduğu gibi, Türkiye için de somut bir **Katılma Ortaklığı Stratejisi** nerilmiştir.

Avrupa Birliği Helsinki Zirvesi

Helsinki Zirvesi'nde (10-11 Aralık 1999), tüm Kopenhag kriterlerine uygunluğun Birliğe katılımın temelini oluşturduğu bir kez daha teyit edilmiş, aday ülkelerin Birliğin Antlaşmalarda öngörülen değerlerini ve amaçlarını paylaşmaları gerektiği vurgulanmıştır. Özellikle **siyasi Kopenhag kriterlerine uygunluğun katılım müzakerelerinin açılması için ön koşul olduğunun** altı çizilerek, aday ülkelerin sınır uyuşmazlıklarını ve ilgili diğer sorunları çözümlmek için her türlü çabayı göstermeleri önemle ifade etmiştir. Avrupa Konseyi, Helsinki'deki toplantısında, 13 aday ülkenin tek bir çerçeveye alınması ile oluşan katılım sürecinin kapsayıcı niteliğini teyit etmiştir. Aday devletler katılım sürecine eşit koşullarda katılmaktadırlar. Avrupa Konseyi, aday devletlerin AB Antlaşmalarında belirlenen değerleri ve amaçları paylaşmaları gerektiğini belirtmiştir.

Helsinki Zirvesi kararlarına göre, Türkiye, diğer aday ülkeler gibi bir Katılım Öncesi Stratejisinden yararlanacaktır. Böylece, Topluluk programları ve ajansları ile, aday ülkeler ile Birlik arasında, katılım öncesi çerçevesinde yapılan toplantılara katılma imkanına sahip olacaktır. Zirve Sonuç Bildirgesi, ayrıca, önceki AB Konseyi kararları çerçevesinde bir katılım ortaklığın hazırlanmasını öngörmüştür. Bu ortaklığın aynı zamanda, siyasi ve ekonomik kriterleri ile, üye ülke olmanın gerektirdiği yükümlölükler işığında ve AB Müktesebatının üstlenilmesine ilişkin Ulusal Program ile bir arada, katılım hazırlıkları üzerinde yoğunlaşacağı belirtilmiştir. Komisyon ayrıca, Türk mevzuatının topluluk müktesebatıyla uyumlaştırılması amacıyla, müktesebatın analitik incelenmesi sürecini hazırlamakla görevlendirilmiş, öte yandan, katılım öncesine yönelik mali kaynakların eşgüdüümü için tek bir çerçeve sunmaya çağırılmıştır.

Helsinki Zirvesi, Türkiye'ye, Türkiye'nin ihtiyacı olan bir **Avrupa perspektifi** sunmuştur. Ancak tam üyelik için müzakerelerin başlaması için

Türkiye birtakım reformları gerçekleştirmesi ve aynı zamanda Kopenhag kriterlerine uyması gerekmektedir.

Avrupa Birliği Nice Zirvesi

Nice Zirvesinde¹⁴⁴(8-10 Aralık 2000) Helsinki'de ortaya konulan çerçevenin hayata geçirilmesi açısından çok önemli kararlar alınmıştır. Helsinki Zirvesi'nde benimsenen kurumsal reformlar dışında, genişleme perspektifi, Temel Haklar Şartı, Avrupa Güvenlik ve Savunma Politikası gibi önemli konularda çalışmalar yapılmıştır. Genişleme sürecinin ön koşulu haline gelen, kurumsal reform konusu büyük ölçüde çözüme ulaştırılmıştır. 11 Aralık 2000 tarihli Hükümetlerarası Konferans, "Üye sayısı iki katına yakın bir sayıya ulaşınca Avrupa'da sistem nasıl yürüyecektir?" sorusuna cevap aramıştır. Nice Zirvesi'nde hem şimdiki AB üyelerinin AB kurumlarında nasıl temsil edilebilecekleri konusunda görüş birliğine varılırken, hem de AB'ne aday 12 ülkenin (Türkiye dışında tutulmuştur) AB kurumlarında üye olduklarında nasıl temsil edilecekleri belirlenmiştir. Nice Zirvesi kurumsal reform ile ilgili kararlarıyla genişleme sürecinin hızlanmasını sağlamış, AB ile müzakerelere başlamış 12 aday ülkeyle ilgili durum netleşmeye başlamıştır. Zirve sonucunda hazırlanan **Antlaşma taslağında AB'nin 2010 yılına kadar olan genişleme perspektifi içerisinde Türkiye'ye yer verilmemiştir.** AB yetkililerine göre bunun nedeni, diğer tüm aday ülkeleri ile katılım müzakerelerine başlanmış olması, Türkiye'nin ise henüz bu aşamaya geçememesidir. Ayrıca Türkiye'nin Polonya hariç tutulursa diğer 11 aday ülkenin toplam nüfusuna yakın nüfusa ve çok büyük bir coğrafyaya sahip olduğu da unutulmamalıdır. Bu gerçek Türkiye'nin geleceğe yönelik söz konusu projeksiyona dahil edilmesini güçleştirmiştir. Diğer taraftan AB, 2000 yılı ilerleme raporunu açıklamıştır.

¹⁴⁴ (2001/C 80/01) Treaty of Nice Amending The Treaty on European Union, The Treatyies Establishing The European Communities and Certain Related Acts

Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB)

Avrupa Komisyonunca Gündem 2000'de, her aday ülkeye, Görüşlerden belirtilen özel sorunların üstesinden gelmesinde destek sağlayarak, yardımı her birinin özel ihtiyaçlarına yönlendirme ihtiyacını vurgulanmıştır. Söz konusu bu ortaklık belgesiyle AB üyesi olmaya hazırlanan adaylar için öncelikler belirlenmekte ve değişik biçimlerdeki tüm AB desteği tek bir çerçeve içinde bir araya getirilmektedir. Nitekim Türkiye için hazırlanan katılım ortaklığı konusunda 4-5 Aralık 2000 tarihinde Genel İşler Konseyinde siyasi bir anlaşma sağlanmıştır.

Helsinki ve Lüksemburg zirve kararları ile Kopenhag Kriterleri çerçevesinde hazırlanmış olan Katılım Ortaklığı Belgesi KOB; 4 Aralık 2000 tarihli AB Bakanlar Konseyi'nde paraf edilerek, 14 Şubat 2001 tarihinde Avrupa Parlamentosunda kabul edilmiş, 26 Şubat 2001 tarihinde de Bakanlar Konseyinde onaylanmıştır. KOB ilke olarak 7 bölümden oluşmaktadır. Belgenin kabul edilme nedenlerini ortaya koyan "giriş"ten sonra, aşağıdaki bölümler KOB'un ana başlıklarını oluşturmaktadır.¹⁴⁵ KOB'un hedefler bölümünde, Türkiye'ye mali destek sağlanacağı belirtilmekte ve AB mevzuatına uyum açısından 2000 yılı sonuna kadar bir "ulusal programın" Türkiye tarafından hazırlanması istenmektedir. Katılım öncesi mali yardımlarına ilişkin tüm AB kaynaklarının eşgüdümüyle ilgili tek bir çerçeve Komisyon tarafından 26 Temmuz 2000 tarihinde kabul edilmiştir. Komisyon'un bu önerisi¹⁴⁶ Türkiye için Katılım Ortaklığı oluşturmak için gerekli hukuki temeli oluşturmakta ve Türkiye'ye yönelik tüm katılım öncesi AB mali yardımlarının koordinasyonuna ilişkin tek çerçeveyi tanımlamaktadır. Bu öneri halen diğer kurumlar tarafından benimsenmemektedir¹⁴⁷.

¹⁴⁵ KOB,2000

¹⁴⁶ (COM (2000) 502 final)

¹⁴⁷ (hukuki temeli AB Antlaşması'nın 308. Maddesi)

Katılım Ortaklığı kısa ve orta vadeli öncelikleri, ara hedefleri ve siyasi ve ekonomik kriterler ışığında katılım hazırlıklarının hangi koşullar altında gerçekleştirileceğini ve Üye Devletin Topluluk müktesebatını üstlenme, uygulama ve hayata geçirmeye ilişkin yükümlülüklerini tanımlamaktadır. Aynı şekilde, uygun izleme mekanizmaları oluşturulacaktır. Bu amaçla, Ortaklık komitesi altında toplam sekiz alt komite kurulmuştur.

Katılım Ortaklığı, katılım öncesi stratejisinin odağını oluşturmaktadır. mevcut öneri, Türkiye için Katılım Ortaklığı olup, Komisyonun aday ülkelerin AB üyeliği sürecindeki ilerlemelerine ilişkin 2000 yılı genel değerlendirmesinin bir parçasını teşkil etmektedir. Türkiye için 2000 yılı İlerleme Raporunun analizine dayanılarak hazırlanmış, diğer tüm aday ülkeler için kullanılan yöntem kullanılmıştır.

Türkiye'nin AB'ye giden "yol haritası" (road map) niteliğini taşıyan KOB'nin amacı, AB üyeliği yolunda Türkiye'nin kaydettiği gelişmeler hakkında Komisyonun 2000 yılı İlerleme Raporu'nda saptanan ileriye yönelik çalışmaların öncelikli alanlarını, bu önceliklerin uygulanmasında Türkiye'ye sağlanacak mali imkanları ve bu yardıma ilişkin koşulları tek bir çerçeve altında toplamaktadır. Katılım Ortaklığı, aday devletlerin üyelik hazırlıklarına yardımda kullanılacak bir dizi politika aracının temelini oluşturur. Türkiye ile mali işbirliği, Katılım Ortaklığında belirtilen öncelikler çerçevesinde gerçekleştirilecektir.

KOB'nin ilkelerinde, her aday devlet için saptanmış olan temel öncelik alanları, Kopenhag Kriterlerini yerine getirme yeteneği ile bağlantılı olarak, AB'ye aday devletlerin:

- Demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan haklarına saygı ve onların korunmasını güvence altına alan kurumların istikrarını sağlaması;
- işler bir Pazar ekonomisine ve ayrıca, Birlik içindeki rekabet baskısı ve Pazar güçleri ile baş edebilme yeteneğine sahip olması;

•siyasi, ekonomik ve parasal birliğin amaçlarına bağlılık dahil, üyelikten kaynaklanan yükümlülükleri üstlenme yeteneğine sahip olması gerektiği ifade edilmektedir.

KOB'de Türkiye'nin yerine getirmesi gereken öncelikler ve hedefler belirtilmiştir. Türkiye'nin de KOB'ni temel almak suretiyle, Müktesebatın üstlenilmesine ilişkin bir ulusal programı kabul etmesi gerekmektedir.

Türkiye Ulusal Programı (2001-2003)

Tüm aday ülkelerin, Müktesebatın Kabulü İçin bir Ulusal program(UP)(NPAA) hazırlamış olduğu gibi, Türkiye de **AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı (2001-2003)**¹⁴⁸ Mart 2001 tarihinde hazırlamıştır.

Ulusal Program (UP), AB tarafının hazırlamış olan KOB'da yer alan beklentilerin nasıl sağlanacağına ilişkin, Türkiye tarafından AB'ne sunulan ve AB'ye üyelik sürecinde gerçekleştireceği hedefleri ortaya koymak üzere hazırlanmış resmi bir belgedir. Nitekim, UP, "AB Genel Sekreterliği tarafından, daha önce DPT Özel İhtisas Komisyonu tarafından hazırlanan rapordaki (Demirok Raporu olarak adlandırılan) temel siyasi düzenlemeler korunarak hazırlanmıştır. Bunun yanı sıra ekonomik kriterler ve mevzuat uyumu gibi daha çok "teknik" nitelikteki kriterler de yine DPT bünyesinde gerçekleştirilen çalışmalar esas alınarak ve güncelleştirilerek Ulusal programa konulmuştur. Öte yandan Şubat ayında patlayan "ekonomik kriz" nedeniyle, bu programın ekonomik hedefleri revize edilmiştir".¹⁴⁹ UP Katılım Ortaklığını tamamlamakta; öncelikleri ve amaçları yerine getirmek için bir zaman cetveli içermekte; gerekli ve ilgili olduğunda tahsis edilecek insan kaynaklarını ve mali kaynakları belirtmektedir.

¹⁴⁸ TC Başbakanlık ABGS(2001) AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı (2001-2003), I. Basım Ankara, ISBN 975-19-2731-5

¹⁴⁹ ECO, age., s.73

AB tarafına sunulan UP, kısa ve orta vadede yapılacak düzenlemeleri, söz konusu düzenlemelerin takvime bağlanmasını, yapılacak düzenlemelerden sorumlu kamu kurumlarını kapsamaktadır. Bu konuda koordinasyonu AB Genel sekreterliği yapmaktadır.

Türkiye-AB ilişkilerinin geldiği noktada 2002 yılı kritik bir yıl olarak kabul edilmektedir. Zira AB Aralık 2002 tarihinde yapacağı Zirvede, Türkiye ile müzakerelerin başlayıp başlamayacağını bildirecektir. Bilindiği gibi AB, aday devletlerle, belli bir süre sonra müzakerelere başlamakta üyelik tarihini de bir anlamda netleştirmektedir. Bu durum hem aday ülkenin önünü daha iyi görmesine hem de AB mali kaynaklarından daha fazla yararlanmasına da neden oluşturmaktadır. AB Türkiye için beşinci kez ilerleme raporunu 9 Ekim 2002'de açıklamıştır.¹⁵⁰ Burada Türkiye'nin yaptığı düzenlemeleri olumlu karşıladığını belirtmiştir. Ancak bu raporda, Madrid Zirvesinde alınan kararda "yasaları değiştirmek kadar önemli olan bunların uygulamaya geçirilmesi" olduğu vurgulandığı gibi, Türkiye'nin uygulama konusunda yetersiz kaldığının altı çizilmiştir.

AB'nin geçmişte izlediği genişleme politikasıyla şu an izlediği genişleme politikası arasında büyük farklılıklar olduğu unutulmamalıdır.¹⁵¹ Gerek İngiltere, İrlanda ve Danimarka'nın gerek Yunanistan'ın ve gerekse İspanya ve Portekiz'in AB'ye katılmalarında izlenen metot önce ilgili ülkeleri tam üye olarak kabul etmek, daha sonra uyum programları uygulamak olmuştur. Problemlerin önceden bu metotla çözülebilmesinin mümkün olduğu, ancak bu seferki genişlemenin hem üye sayısı bakımından hem de mevcut problemler bakımından daha önceki genişlemelerle mukayese edilemeyecek kadar büyük çapta olduğu vurgulanmaktadır. Türkiye'nin bugünkü toplam dış borcunun yüz yirmi milyar Dolar civarında olduğu dikkate alınır, Türkiye AB'ye tam üye olmuş olsa ve AB'den hiç para almasa da,

¹⁵⁰ I.Rapor:1998; II.Rapor:1999(Katılım Öncesi Strateji); III.Rapor:2000(Nice Zirvesi); IV.Rapor:2001; V.Rapor:2002

¹⁵¹ Rağıp Şahin(2001) Türkiye Avrupa Birliği İlişkilerinde Gelişmeler ve Gelecek, Eskişehir: ADOM Anadolu Üniversitesi Avrupa Birliği Araştırma Uygulama ve Dokümantasyon Merkezi, Türkiye-Avrupa Vakfı, Sempozyum 3-4 Mayıs, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Yayın No:1329, s.123

gelecek olan sermaye Türkiye'nin problemlerinin önemli bir kısmını çözebilecektir. Türkiye-AB ilişkileri ve ortaklık başvurusu Yunanistan'la aynı tarihlerde başlamıştır. Şayet Türkiye, Yunanistan gibi AB'ye girmiş olsaydı, bugün hiç kuşkusuz ki çok daha iyi noktalarda olabilirdi.

Türkiye, Aralık 2002 tarihinde yapılacak AB Zirvesinden Türkiye ile müzakerelere başma kararını beklemektedir. AB Devlet ve hükümet başkanlarının aldıkları kararlar genellikle ilerleme raporlarının ötesine geçmemekte, yani rapora uygun kararlar verilmektedir. Ancak bu aşamada Türkiye için hazırlanan son ilerleme raporu(2002), müzakere başlama konusunda çok ipucu vermemektedir. Şu andaki Türkiye-AB ilişkileri, Aralık 2002 tarihindeki AB Zirve kararları ile belirlenecek bir süreç içine girmiştir.

Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Eğitim Politikaları ve Türkiye'nin Durumu

“Nasıl bir AB? sorusunun cevabında anlam bulan Birliğin vizyonu ile iç ve dış dinamikleri dikkate alan esaslar, Birliğin diğer politikaları için olduğu gibi istihdam ve eğitim politikasını da şekillendirmektedir.

AB kurucu antlaşmalarında barış ve güvenli bir Avrupa hedeflenmektedir. Bu hedef, barışı ve güvenliği engelleyen nedenlerin ortadan kaldırılması ve kontrol altına alınmasını öne çıkarmaktadır. İç dinamikler itibarıyla işsizlik, tüm dünya için olduğu gibi, AB için de en önemli ve öncelikli sorunlardan biridir. Gerçekte işsizlik bugünün değil geçmişin de bir sorunudur. Farklı olan, bugünün işsizlik sorununa yol açan nedenlerin değişmiş olmasıdır. AB öncelikle kendi vatandaşlarının işsizlik sorununu çözmek ve işsizlik nedenlerine kalıcı çözümler getirmeyi istemektedir. Zira işsizlik bir yandan üretimi olumsuz etkilerken, diğer taraftan AB'nin “refahı ve kalıcı barışı sağlama” hedefini de olumsuz etkilemektedir.

Dış dinamikler açısından bakıldığında, uluslararası rekabetin etkileri ve AB'nin bir taraftan kendi içinde güçlü bir birlik, dünya üzerinde ise güçlü bir ekonomik ve siyasi aktör olarak yer almak istemektedir. Nitekim diğer politikalarda olduğu gibi istihdam ve eğitim politikaları da, Birliğin vizyonu ile anlam kazanan hedeflere yönelmiştir. Birliğin istihdam ve eğitim politikaları tüm bu değişimleri dikkate alan bir yaklaşım sergilemektedir.

Avrupa Birliği'nin İstihdam Politikası

AB istihdam politikası başta kurucu antlaşmalar olmak üzere, ilgili tüzük ve direktifler, zirve kararları, komisyon önerileri, çeşitli komitelerin görüşleri ve ilgili diğer tüm mevzuat kapsamında oluşturulan AB Müktesebatına dayanmaktadır.

Kurucu Antlaşmalarda¹⁵²

Topluluğun[AB] her yerinde, ekonomik faaliyetlerin uyumlu, dengeli ve sürdürülebilir gelişmesi; yüksek bir istihdam ve sosyal koruma düzeyinin sağlanması; erkekler ve kadınlar arasında eşitlik; sürdürülebilir ve enflasyon yaratmayan büyüme; yüksek derecede bir rekabet gücü ve ekonomik performans yakınlaşması; çevre kalitesinin yüksek düzeyde korunması ve iyileştirilmesi; yaşam standardı ve kalitesinin yükseltilmesi; üye devletler arasında ekonomik ve sosyal kaynaşma ve dayanışmanın temin edilmesi

Avrupa bütünleşmesinin/entegrasyonunun amacını oluşturmaktadır.

AB istihdam politikası Topluluğun ilk kuruluş yıllarında sosyal politika alanında gelişmiştir. Bu alanda ilk düzenlemeler işçilerin dolaşımı ve hakları konusundadır. İşçilerin yaşam düzeyinin yükseltilmesi; çalışma koşullarının iyileştirilmesi; istihdam ve meslek eğitimi; sendikalaşma gibi konuları kapsayan **sosyal politika** konusunda Topluluk müktesebatında ortak politika izlenmesi öngörülmüştür. **İşçilerin serbest dolaşımı** konusu İşçilerin dolaşım hakları, göçmen işçiler mevsimlik işçiler konusundaki ayrımcılığı önlemek üzere ve de Topluluğun ortak pazar hedefine ivme katan

¹⁵² 1997 Amsterdam Antlaşması ile değiştirilmiş şekliyle Avrupa Topluluğunu (AT) kuran Antlaşma'nın 2nci maddesi, AT, "birinci sütun" olarak, Avrupa Birliği'nin bir parçasıdır.) (s.2)

düzenlemelerden biridir. Nitekim mevsimlik işçilerin sosyal güvenliğinin sağlanması(1963), işçilere aileleriyle birlikte sosyal güvenlik garantisi sağlanması(1972), Yaşama ve Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi İçin Avrupa Vakfı(1975) kurulmuş, mesleki eğitimde ortak politikaların uygulanması için "Avrupa Eğitim Kalkınma Merkezi(1977) kurulmuştur.

Kurucu Antlaşmalarda istihdam politikasının amacı, aktif, içerici ve sağlıklı bir toplumda herkes için insanca bir yaşam kalitesi ve standardını sağlamak biçiminde yer almıştır. Ancak bu politikanın kapsamı sadece **işsizlere iş sağlama** ile sınırlı değil, aynı zamanda *yaşlanmış özürülüler, sosyal bakımdan dışlanmış insanlar, emek piyasasında ayrımcılık ile karşılaşan kişiler* vb açılardan farklı nitelikte ve koşullarda bulunan tüm AB vatandaşlarını içermektedir. Zira başta işsizlik olmak üzere istihdamda yaşanan sorunlar, ekonomik değil aynı zamanda sosyal içerikli nedenlerle de ortaya çıkmaktadır. Yani sosyal boyutu göz ardı ederek sorunlara çözüm bulunması ve "kurucu antlaşmalar"daki hedeflerin ve nihayet istihdam hedeflerinin tutturulabilmesi mümkün değildir. Bu nedenle de AB, sosyal politikayı istihdam politikasının ayrılmaz bir parçası olarak görmekte ve istihdam politikası **istihdam ve sosyal politika** başlığı altında birlikte ele alınmaktadır.

Zaman içinde yeni antlaşmalar ve ilgili diğer yasal mevzuat kapsamında istihdam ve sosyal politika bir yandan değişikliğe uğrarken bir yandan da gelişmektedir. AB kurucu Antlaşmasında AB istihdam ve sosyal politikasını tanımlayan, hedeflerini gösteren ve AT istihdam ve sosyal politikasının başlıca yasal temellerini oluşturan, Amsterdam Antlaşması (1997) ile değişikliğe uğramış olan **2, 3, 13, 125-130, 136-148. Maddeleri** (Roma Antlaşması 1957)'dir.

Avrupa Topluluğu'nu(AT) kuran Antlaşma'nın 2. Maddesinde Topluluğun görevinin istihdam standardının yükseltilmesi olduğu vurgulanmaktadır. AT Antlaşması'nın 125'inci maddesinde, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin hedefleri ortaya konmaktadır: "Üye devletler ve Topluluk [AB]

istihdam için ve özellikle, vasıflı, eğitilmiş ve intibak kabiliyetine sahip bir işgücü ve ekonomik değişime duyarlı emek piyasaları için, koordine bir strateji geliştirilmesi yönünde çalışacaklardır...” denilmektedir.

Roma Antlaşması(1957) sosyal ve ekonomik politikada son derece sınırlı sayıda hüküm içermektedir. Bu hükümlerin temel katkısı ekonomik entegrasyon sürecini ve özellikle ortak pazarı kolaylaştırmak yönünde olmuştur. Bu nedendir ki, temel sorunlar **işçilerin serbest dolaşımı, yerleşme serbestliği, göçmen işçilerin sosyal güvenliği** gibi konularda yoğunlaşmıştır. Ayrıca Roma Antlaşması, Avrupa Sosyal Fonu'nun oluşturulmasını düzenlemiştir. 1961 tarihinde kurulan **Avrupa Sosyal Fonu(ASF)**, istihdam olanaklarının artırılması, işçilerin yaşam düzeyinin yükseltilmesi, işçilerin mesleki eğitim ve Topluluk içinde hareketliliğinin sağlanmasını amaçlamaktadır. ASF, kadınlar, sakatlar, göçmen işçiler, KOBİ'lerdeki işçilerin eğitilmesi gibi konularda yardımda bulunmaktadır.

AT Antlaşmasının **136. maddesi** Avrupa Sosyal Politikasının başlıca görevlerini tanımlamaktadır: İstihdamın teşvik edilmesini, yaşama ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini, iyileşme sürdürülürken yaşama ve çalışma şartlarının uyumlu hale getirilmesini, düzgün sosyal korumayı; yönetim ve işçiler arasında diyalog sağlanmasını, kalıcı yüksek istihdama yönelik olarak insan kaynaklarının geliştirilmesini ve dışlanmaya karşı mücadeleyi amaçlamaktadır

AB, insanların piyasa güçlerinin insafına bırakılmaması esassından hareketle insanların, sosyal güvence ağlarının birinden yararlanmalarının sağlanması amacıyla Avrupa sosyal modelini geliştirmiştir. Roma Antlaşmasının ilk revizyonu olan **Avrupa Tek Senedi (1986)**¹⁵³ ile iç pazar programının düzenlenmesi hedeflenmiştir. Burada istihdam ve sosyal politika açısından şu düzenlemeler gerçekleştirilmiştir:

¹⁵³ 1.7.1987 tarihinde yürürlüğe girmiştir. JOCE, NO: L/169, 29.6.1987

1.Konsey işçi sağlığı ve güvenliği alanında nitelikli çoğunluk oylamasına geçilmesi¹⁵⁴,

2.Nitelikli çoğunluk oylamasına geçilmesi "Avrupa çapında standartların kabulü yoluyla belli bir düzeyde hareket imkanı sağlaması bakımından iç pazarın tamamlanmasında önemli bir unsur olmuştur"¹⁵⁵,

3. Sosyal tarafların rolünü güçlendirmiş, sosyal diyalogun sağlanması açısından bir temel oluşturmuştur.¹⁵⁶

4.Ekonomik ve sosyal bütünleşme kavramını getirmiştir.¹⁵⁷

AB istihdam ve sosyal politikasındaki önemli adımlardan biri de 1989'da imzalanan **Avrupa Sosyal Şartı**¹⁵⁸ dir. Sosyal Şart, işçilerin temel sosyal haklarını içermektedir. Burada *işçi sağlığı ve güvenliği, sosyal tarafların toplu görüşme ve sözleşme yapmalarına imkan sağlanması, nitelikli çoğunluk oylamasının kapsamının genişletilmesi*¹⁵⁹ konuları yer almaktadır. Bununla birlikte, Amsterdam Antlaşması, Sosyal Protokolün Antlaşma bünyesine alınmasının çok ötesinde bir rol oynayarak, kadın-erkek arasında fırsat eşitliği konularında Topluluk yetkilerini genişleterek temel hakları ve ayrımcılıkla mücadeleleyi de kapsamına almıştır. Ayrıca, Amsterdam Antlaşması istihdam başlıklı bir bölüme yer vermiştir.

AB'de işsizliğin yüksek olması nedeniyle istihdam, AB'nin temel sorunlardan birisi olmuştur. AB'de işsizlik oranı Çizelge-4'de görüldüğü üzere %8.2 düzeyindedir (2000). Ancak işsizlik özellikle gençlerde ve kadınlarda daha da yüksek bir seyir izlemektedir.

¹⁵⁴ Eski madde 118A, yeni madde 138. Nitelikli çoğunluk: daha büyük ülkenin daha fazla oya sahip olmasını ifade etmektedir.

¹⁵⁵ Stefaan Hermans(2001) Türkiye'nin AB'ye Katılım Süreci-AB'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumunu, İstanbul: İKV Yayını, s14

¹⁵⁶ eski madde 118B, yeni madde 138

¹⁵⁷ S.Hermans(2001) , age., s.14

¹⁵⁸ COM (1989)568, Antlaşma İngiltere dışında 11 üye devlet tarafından imzalanmıştır. İngiltere 1997 yılında dahil olmuştur.

¹⁵⁹ İkinci ve üçüncü maddelerde yer alanlar Maastricht Antlaşması(1992) ile daha da derinleşen sosyal haklar, Amsterdam Antlaşması(1997) 'nda yer almıştır

Çizelge-4: AB İşsizlik Durumu (%) (1995-2000)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Kadın+Erkek	10.7	10.8	10.6	9.9	9.1	8.2
25 Yaş Altı Nüfusta	21.5	22.0	21.1	19.5	17.9	16.2
Kadın	12.4	12.4	12.3	11.7	10.8	9.7
Erkek	9.4	9.6	9.3	8.6	7.9	7.0

Kaynak: Eurostat Year Book 2002, s.110-111

Diğer taraftan Çizelge-5'te yer alan uzun süreli işsizlik oranları da dikkat çekicidir.

Çizelge-5: AB'de Uzun Süreli İşsizlik Durumu (%) (1996-2000)

	1996	1997	1998	1999	2000
Kadın+Erkek(12 ay ve üstü)	48.2	49.0	47.9	46.0	45.2
Kadın(12 ay ve üstü)	50.2	50.7	49.2	47.3	46.3
Erkek(12 ay ve üstü)	46.3	47.5	46.6	44.7	44.2

Kaynak: Eurostat Year Book 2002, s.113-114

İşsizlik sorununun üstesinden gelmek, dünya ölçeğindeki rekabeti göğüsleyebilmek ve işsizliği azaltmak için, Komisyon tarafından "Büyüme, Rekabet, İstihdam" adlı Beyaz Kitap (White Paper)¹⁶⁰ 1993 tarihinde yayınlanmıştır. Bu belgenin nedeni işsizliği azaltmak, büyüme ve rekabet koşullarını yakalamaktır. Diğer taraftan 9-10 Aralık 1994 tarihli Essen

¹⁶⁰ White Paper(1993) Growth, Competition and Employment, EU Commission

Zirvesi, istihdamın artırılmasında beş öncelikli alan belirlemiştir. Bunlar: 1. Mesleki eğitime ağırlık verilerek , bu alanda yatırımların artırılması yoluyla istihdam olanaklarının artırılması, 2. İstihdam kapasitesinin artırılmasıyla büyüme sağlanması, 3. Ücrete dayalı olmayan işgücü maliyetlerinin azaltılması, 4. İşgücü piyasalarına ilişkin politikaların etkinliğinin artırılması, 5. Belli kişilere -işsizlik ve ayrımcı uygulamalardan etkilenen ve istihdamdan dışlanan- özellikle dikkat gösterilmesi.

AB istihdam politikasında diğer bir adım AB düzeyinde ilk kez istihdama ilişkin olağanüstü bir zirve olarak düzenlenen 21 Kasım 1997 **Amsterdam Zirvesi**'dir. Bu zirvede AB'nin istihdam konusundaki ilkeleri belirlemiştir. Bu ilkeler Avrupa İstihdam Stratejisinin ve AB istihdam ve sosyal politikasının üzerinde yükseldiği temel ayakları oluşturmaktadır. AB'nin kuruluşunda bugüne ve geleceğe yönelik politikaları bu temel dört ayak temsil etmektedir. Bu nedenle bu ilkeler, AB istihdam ve sosyal politikasının amacının ve uygulamada yapılacakların işaretidir. Bu ilkeler: 1. *İstihdam kapasitesinin geliştirilmesi*, 2. *Girişimciliğin geliştirilmesi*, 3. *Firmaların ve çalışanlarının kabiliyetlerinin teşvik edilmesi*, 4. *Kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliğinin güçlendirilmesidir*

İstihdam kapasitesinin geliştirilmesi, genç işsizliği ile uzun-dönem işsizliğin engellenmesi, pasif önlemlerden aktif önlemlere geçiş, bir ortaklık yaklaşımının teşvik edilmesi, okuldan işe geçişin kolaylaştırılması; herkese açık bir emek piyasasının oluşturulmasını hedeflemektedir (İstihdam edilebilirlik ilkesi de denmektedir). Girişimciliğin geliştirilmesi, iş kurma ve sürdürmenin kolaylaştırılması, iş alanı yaratmak için yeni fırsatların kullanılması, vergi sisteminin istihdamı teşvik edici bir hale getirilmesini hedeflemektedir. Firmaların ve çalışanlarının kabiliyetlerinin teşvik edilmesi, iş organizasyonunun modernleştirilmesi, işletmelerde uyumun desteklenmesini hedeflemektedir. Kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliğinin güçlendirilmesi ise, toplumsal cinsiyet yaklaşımı, toplumsal cinsiyet

farklılıklarının giderilmesi, ev ve iş yaşamının birlikte yürütülmesi, emek piyasasına yeniden girişin kolaylaştırılmasını hedeflemektedir.

Amsterdam Zirvesinde bu ilkelerin belirlenmesi yanında, her yıl istihdamı artırmaya yönelik yönlendirici ilkeler hazırlanması ve üye ülkelerin bu doğrultuda hazırladıkları eylem planları ile bu planların ne şekilde hayata geçirildiğine ilişkin faaliyet raporlarını sunmaları kararlaştırılmıştır. Böylece üye ülkelerin işsizlik vb sorunları ile gelişme düzeylerinin takip edilmesi ve sürekli iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu konularda o ülke başkanları sorumlu tutulmuştur.

AB istihdam politikası açısından önemli kararlardan birisi de 23-24 Mart 2000 tarihinde Avrupa Konseyi **Lizbon Zirvesinde**¹⁶¹ alınmıştır. Bu zirvede AB, gelecek on yıl için yeni bir stratejik hedef koymuştur: Bu hedef, dünyadaki en rekabetçi ve dinamik bilgi ekonomisi haline gelmek ve bu sayede gerçekleştirilecek sürekli büyüme ortamında daha çok, daha iyi işler ve sosyal uyum yaratmaktır. Bu hedefin gerçekleştirilmesi ise, 1. Daha iyi bilişim toplumu ve AR-GE politikalarıyla ve aynı zamanda rekabet gücünü ve yenilikçiliği geliştirici yapısal reform sürecini hızlandırarak ve iç pazarı tamamlayarak bilgi bazlı ekonomiye ve topluma geçişi hazırlamak, 2. İnsana yatırım yaparak ve toplumdaki dışlanma ile mücadele ederek Avrupa Sosyal Modelini Modernleştirmek, 3. Uygun makro-ekonomi politikaları uygulayarak, sağlıklı ekonomik beklentileri ve elverişli büyüme tahminlerini sürekli kılmak amaçlarına dayalı bir genel stratejiyi gerekli kılmaktadır.

AB kuruluşundan bu yana istihdam ve sosyal politika kapsamındaki düzenlemeler değerlendirildiğinde, İşçilerin serbest dolaşımı, göçmen işçilerin sosyal güvenliği, kadınlarla erkekler arasında eşit muamele, iş hukuku, işçi sağlığı ve güvenliği, ayrımcılıkla mücadele konularının ağırlık kazandığı görülmektedir.

¹⁶¹ Lisbon European Council(2000), Presidency Conclusions, http://europa.eu.int/comm/off/index_en.htm

İşçilerin serbest dolaşımı konusu AT Antlaşmasının 3(1,c), 14. ve 34-42. maddelerinde yer almaktadır. İşçilerin serbest dolaşımı iç pazarın dayandığı dört temel özgürlükten birini oluşturmaktadır. İlk yıllarda işçilerin serbest dolaşımı konusu ağırlık kazanmışken özellikle 90'lı yıllarda öğrenciler, emekliler ve belli bir mevzuat kapsamında olmayan kişiler de¹⁶² bu kapsamda yer almıştır. Roma Antlaşması, işçilerin ve ailelerinin serbest dolaşımını bir hak olarak görmektedir. Bu, Topluluğun her yerinde tüm işçiler için istihdam, ücret ve çalışma koşullarında ayrımcılığın kaldırılması ilkesine dayanmaktadır. Serbest dolaşıma kamu politikası, kamu güvenliği ve kamu sağlığı açısından sınırlama getirilebileceği durumlar olabilir.¹⁶³ Diğer taraftan Adalet Divanı sınırlamaların asgari ölçüde olmasını tavsiye etmektedir. Serbest dolaşım işçiye çalışma ve yaşama koşulları ve sosyal gelişimi konusunda imkan tanımaktadır. AB'nin getirdiği düzenlemelere göre, ikamet yerine bakılmaksızın işçi istihdam edilmekte ve üye devlet vatandaşlarına bu konuda ayrımcılık yapılmaması kararı alınmıştır. İşçiler buldukları ülkede istihdam, ücret, işten ayrılma, vergi, eğitim, iş arama ve diğer konularda o ülke işçileri ile aynı muamele ile karşılaşmaları konusunda da düzenlemeler getirilmiştir.

Bir işçi ailesiyle (21 yaşın altındaki çocuk ve üzerindeki bakmakla yükümlü olduğu ebeveyn ve çocuklar ile eşleri bu kapsam içinde yer almaktadır) birlikte bir başka ülkede yerleşme iş bulma, ailesi dahil eğitimden yararlanma hakkına sahip kılınmıştır. İkamet hakkı çalışma süresi ile sınırlandırılmış bir halk değildir.¹⁶⁴ Üye bir ülkede devamlı kalma hakkı;

Çalışmaya son verdiği tarihte, bulunduğu üye ülkenin mevzuatı uyarınca yaşlılık aylığı hak etmek için belirlenen yaşa ulaşmış, o ülkede en az 12 ay süreyle istihdam edilmiş ve o ülkede üç yıldan fazla süreyle devamlı ikamet etmiş; üye ülkede iki yıldan fazla devamlı ikameti takiben iş kazası veya meslek hastalığı sebebi ile o ülkenin bir kurumunun

¹⁶² 90/364, 90/365, 93/96 sayılı Direktifler

¹⁶³ 1612/68 sayılı Tüzük(İşçilerin Serbest Dolaşımı)/ 63/360(Dolaşım ve ikamet in önündeki engellerin kaldırılması hakkındaki Direktif)/ Ancak her iki konuda da değişiklik yapılmaya devam etmektedir(OJL 257)

¹⁶⁴ 1251/70 sayılı Komisyon Tüzüğü; ATRG L 142, 1970

tamamen veya kısmen sorumlu olduğu bir aylık bağlanmış olan; üye ülkede üç yıl devamlı istihdam ve ikametten sonra bir başka üye ülkede ücretli olarak istihdam edilen, bu sırada ikametini ilk ülkede devam ettiren ve kural olarak bu ülkeye her gün veya haftada bir kez dönen

işçilere sağlanmaktadır. Diğer taraftan bir işçinin bir ülkede kalma hakkını kazanması halinde ve ölmesi durumunda da kendisi ile birlikte ikamet eden ailesi de o ülkede devamlı kalma hakkına sahip olmaktadır.

Göçmen işçilerin sosyal güvenliği, AT Antlaşmasının 42. maddesine göre göçmen işçiler ve ailelerinin, bir ödenekten yararlanma, bir ödeneği sürdürme veya ödenek miktarını hesaplama amaçlarıyla, farklı ülke mevzuatları kapsamında geçen tüm sürelerin birleştirilmesini ve ödeneklerin üye ülkelerde ikamet eden kişilere verilmesini güvence altına alan kuralları kapsamaktadır. Bir işçi bir başka üye ülkede, elde ettiği haklarının bir kısmını veya tamamını kaybetme riskine karşı korunması sağlanmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonu işçilerin serbest dolaşımının ön koşulunu oluşturmaktadır.

Kadınlara ve erkeklere eşit muamele, kadınlar ve erkeklere eşit ücret, "istihdam, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşullarında" eşitlik, sosyal güvenlik haklarında eşitlik, mesleki sosyal güvenlik konularında eşitliği kapsamaktadır. Ayrıca, hamile, yeni doğum yapmış ve emzirme döneminde olan kadınların korunması da bu kapsamda yer almaktadır.¹⁶⁵ Bu, işçi sağlığı ve iş güvenliği için tehdit oluşturabilecek fiziksel, kimyasal vb etkilere maruz kalma risklerinin önceden işverence saptanmasını gerektirmektedir. Bu gibi durumlarda, yeni doğum yapmış ve emzirme döneminde olan kadınların işverence çalışma koşullarının, yerlerinin değiştirilmesi konusunda tedbir alınması gerekmekte ya da işçi izinli sayılmalıdır. Ayrıca, erkek veya kadınların sahip olduğu çocukların (evlat edinilmiş çocuk da dahil) üye ülkeler ve/veya işveren ve işçiler tarafından belirlenecek en az 3 ay ve en fazla 8 yaşına kadar bakımını üstlenebilmeleri için ebeveyn izni almaları garanti edilmektedir.¹⁶⁶

¹⁶⁵ 92/85 sayılı Direktif, ATRG L 348, 1992

¹⁶⁶ 96/34 sayılı Direktif, ATRG L 145, 1996

İş hukuku, toplu işten çıkarmalar konusunda işverenler ile görüşme, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilerin yeniden eğitilerek iş sahibi olmalarının sağlanmasını öngörmektedir. Toplu işten çıkarmalar konusunda¹⁶⁷ işverenlerin işçi temsilcileri ile bir anlaşmaya varmak üzere görüşmelerini sürdürmesi gereklidir. Bu, işten çıkarmaların olumsuz sonuçlarını önlemeye, bilgilendirmeye ve müzakereye, veya toplu işten çıkarmaların önlenmesine dayalı olmalıdır. İşverenlerin tüm bilgilerin aktarılması konusunda, örneğin yazılı olarak işten çıkarmanın nedenlerinin, etkilenecek işçi kategorilerinin sayısının, normalde istihdam edilen işçilerin kategorilerinin ve sayısının, tasarlanan işten çıkarmanın yürürlüğe girme süresinin, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde kullanılacak kriterlerin, işten çıkarma ödemelerinin hesaplanma yönteminin işçi temsilcilerine bildirilmesi gerekmektedir.

İşveren, işçiyi iş akdinin veya istihdam ilişkisinin koşulları hakkında bilgilendirmekle yükümlü tutulmuştur.¹⁶⁸ Bu çerçevede,

- Tarafların kimlikleri,
 - İşyeri,
 - İşçinin istihdam edildiği işin unvanı ve türü veya işin kısa özellikleri ya da tanımı,
 - İş akdinin veya istihdam ilişkisinin başladığı tarih,
 - Geçici iş akdi veya istihdam ilişkisi halinde, bunun tahmini süresi,
 - İşçinin hak ettiği ücretli izin süresi,
 - İstihdam ilişkisi veya iş akdinin sona erdirilmesi halinde işverenin ve işçinin dikkate almak zorunda oldukları ihbar süreleri,
 - İşçinin ücretinin başlangıçtaki temel miktarı, diğer unsurları ve ödenme sıklığı,
 - İşçinin normal çalışma günü veya haftasının uzunluğu
- konularında açıklayıcı bilgilerin işçiye bildirilmesi gerekmektedir.

¹⁶⁷ 98/59 (ATRG L 225, 1998)

¹⁶⁸ 91/533(ATRG L 288, 1991)

AB, çalışma saatleri ve koşullarında esnekliğe de özel bir önem vermektedir. Avrupa istihdam stratejisinin hedefleri açısından da bu konu daha fazla ön plana çıkmaktadır. AB, çalışma saatleri konusunda, "her 7 günlük dönemde ortalama çalışma süresinin fazla mesai dahil 48 saati aşmaması" gerektiğini öngörmektedir. Ayrıca şu düzenlemeler yapılmıştır:¹⁶⁹

- Her işçi 24 saatlik çalışma döneminde arka arkaya 11 saat asgari günlük dinlenme süresine sahip olmalıdır. Çalışma gününün 6 saatten daha uzun olduğu durumlarda, her işçi, süresi ve verilme koşulları gibi ayrıntıları toplu sözleşmeler veya endüstrinin iki tarafının belirleyeceği anlaşmalar ya da ulusal mevzuat uyarınca belirlenecek ara dinlenme hakkına sahiptir.

- Her 7 günlük dönemde, her işçi aralıksız 24 saat asgari dinlenme süresinin yanı sıra, yukarıda bahsedilen 11 saatlik günlük dinlenme süresine sahip olmalıdır.

- Her işçi hak etme ve verilme koşulları üye ülke mevzuatı veya uygulamalarıyla belirlenen en az 4 haftalık ücretli izin hakkına sahiptir.

- Gece işlerinin normal çalışma süreleri 24 saatlik bir dönemde ortalama 8 saati geçemez Özel zararlı maddelere veya ağır fiziksel veya zihinsel strese maruz kalan gece işçileri gece işi gördükleri 24 saatlik bir sürede 8 saatten fazla çalışmamalıdır.

AB iş hukuku içinde kısmi süreli çalışma konularına da yer verilmiştir.¹⁷⁰ Bu konuda, kısmi süreli işçilerin çalışma koşulları konusunda her türlü ayrımcı uygulamanın kalkması, çalışma saatlerinin işveren ve işçilerin karşılıklı anlaşmaları ile esnek olarak düzenlenebilmesi

¹⁶⁹ Çalışma saatlerinin düzenlenmesine ilişkin 93/104 sayılı Direktif(ATRG L 307, 1993)

¹⁷⁰ Kısmi süreli çalışma 97/81 sayılı direktif (ATRG L 014, 1998)

öngörülmektedir. İşçilerin kısmi zamanlı çalışmadan tam zamanlı çalışmaya geçme konusunda da işveren ve işçilerin karşılıklı görüş bildirmeleri ve bu isteğin, işçinin işinden ayrılmasına gerekçe oluşturmaması gereği de vurgulanmaktadır. Ayrıca işçilerin kariyerlerinin ilerlemesi konusunda da bu gibi durumların engel olmaması öngörülmektedir.

AB, üye ülkelerin, çocukların çalıştırılmasını yasaklamak üzere gerekli tedbirleri almalarını öngörmektedir. Asgari çalışma veya istihdam yaşı ulusal mevzuatla öngörülen tam zamanlı zorunlu eğitim yaşının veya her durumda 15 yaşın altında olması gerekmektedir. İşverenlerin bir yükümlülüğü de gençlerin çalışma koşullarının¹⁷¹ yaşlarına uygun olması konusunda gerekli önlemleri almalarıdır. Bu önlemler fiziksel, ruhsal sağlıkları ve istismarları dahil eğitimlerini de kapsamaktadır.

Gençler için çalışma saatleri,

- İş/eğitim veya yerinde iş tecrübesi programı çerçevesinde yapılan işlerde günde 8 haftada 40 saat,

- okula devam gerektiren saatler dışında okul döneminde yapılan işlerde bir okul gününde 2 saat ve haftada 12 saat,

- okulun açık olmadığı zamanda en az bir hafta süre boyunca çalışılan işlerde günde 7, haftada 35 saat, bu sınırlar çocukların 15 yaşına erişmesi halinde günde 8 ve haftada 40 saate çıkarılabilir,

- ulusal mevzuat uyarınca artık tam zamanlı eğitim alma zorunluluğu bulunmayan çocuklar tarafından yapılan hafif işlerde günde 7 ve haftada 35 saat olarak belirlenmiştir.

Ayrıca, işçinin, birden fazla işveren tarafından istihdam edilmesi durumunda çalışma günleri ve süresi birlikte değerlendirilmektedir. Diğer

¹⁷¹ Çalışan gençlerin korunması hakkında 94/33 sayılı Direktif(ATRG L 216, 1994

yandan gece çalışması ve dinlenme zamanları konusunda da hükümler söz konusu olmaktadır.

İşçi sağlığı ve güvenliği, Roma Antlaşması 118. Maddesi, Amsterdam Antlaşması 137. Maddesi işçilerin sağlığı ve güvenliği konusunda çalışma ortamındaki koşulların geliştirilmesini öngörmektedir. Avrupa Tek Senedi (1986) nitelikli çoğunluk oylamasını getirmiştir. Bu, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda karar almanın kolaylaştırılmasını sağlamıştır. Ülkeler bu konuda çok daha iyi koşullar sağlayabilirler, ancak burada önemli olan Avrupa Birliği bütününde asgari koşulların belirlenmesidir. İşçi sağlığı ve güvenliği konusunda ilk düzenlemeler tehlikeli maddelere karşı korunma olmuştur.¹⁷² Bu çerçevede AB, işçi sağlığı, iş güvenliği ve hijyenin ekonomik gerekçelerle göz ardı edilmesinin engellenmesi ve çalışma koşullarının gelişmesinin sağlanması konusuna da özel önem vermektedir.¹⁷³ İşveren, işçi ve işçi temsilcilerin bu konudaki hukuki önlemlere tabi olmaları sağlanmaktadır. İşverenler: İşle ilgili her alanda işçi sağlığı ve güvenliğini sağlamak ; işçi sağlığı ve güvenliğini korumak amacıyla, mesleki risklerin önlenmesi, bilgilendirme ve eğitim ile işçilere herhangi bir mali külfet yüklemeyen gerekli düzenleme ve araçları sağlamakla yükümlüdürler. Bu konuda önleyici ilkeler şunlardır: 1. Risklerden kaçınma, 2. Önlenemeyecek risklerin belirlenmesi; 3. Riskleri kaynağında önlemeye çalışma, 4. İşyerinin düzenlenmesi, iş aletlerinin seçimi, iş üretim metotlarının seçimi konusunda önceden belirlenmiş bir düzende(monoton tempoda) çalışmayı ortadan kaldırma ve bunların sağlık üzerindeki etkilerini azaltmaya yönelik olarak işi bireye adapte etme ve bu amaçla işyerini;

- teknik gelişmelere adapte etme,
- tehlikeli alanı tehlikesiz veya daha az tehlikesiz alanla değiştirme,

¹⁷² 80/1107, ATRG L 327, 1980. Söz konusu Direktif 2001'de 98/24 sayılı Direktifle değiştirilmiştir(ATRG L 131, 1998)

¹⁷³ 89/391 sayılı Direktif(ATRG L 183, 1989)

- teknoloji, iş organizasyonu çalışma koşulları, sosyal ilişkiler ve iş çevresiyle ilgili faktörlerin etkisini içeren tutarlı önleyici politikalar geliştirme,

- bireysel koruyucu önlemlere kıyasla toplu koruyucu önlemlere öncelik verme ve bu konuda işçilere uygun talimatları verme konularında düzenlemeler öngörülmektedir.

AB, ayrıca, geçici veya belli süreli çalışan işçiler için de bu konu kapsamında önlemler almıştır. Belli süreli veya geçici süreli sözleşme ile çalışan işçilerin, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda, işyerinde diğer işçilerle aynı korunma kapsamına alınmaları sağlanmıştır.¹⁷⁴ Bu çerçevede işçinin çalışma ortamından kaynaklanan iş riskleri, iş kazaları, meslek hastalıkları ve çeşitli diğer risklere karşı korunması sağlanmaktadır. Ayrıca işçilerin yangın ve benzeri iş riskleri ile kullanılan aletlere karşı bilgilendirilmesi de bu kapsam içinde yer almaktadır.

Ayrımcılıkla mücadele, ırk veya etnik köken söz konusu olmaksızın tüm AB vatandaşlarına eşit hak ve muameleyi içermektedir. Eşit hak ve eşit muamele konusu¹⁷⁵: kanun önünde eşitlik, örgütlenme hakkı, mal ve hizmetlere erişim hakkı, mesleki eğitim, mesleğe giriş ve benzeri her türlü ırk, etnik köken, cinsiyet ayrımcılığını içermektedir.

Kamu ve özel sektör dahil olmak üzere, kamu organları dahil tüm kişilere şu durumlarda uygulanmaktadır:

- Faaliyet alanı ne olursa olsun profesyonel hiyerarşinin terfi dahil her düzeyde, seçim kriterleri ve istihdam koşulları dahil işe, kendi namına çalışmaya ve mesleğe giriş koşulları,

- Pratik iş deneyimi dahil her türlü düzeyde mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri düzey meslek eğitimi ve yeniden eğitim,

- İşten çıkarmalar ve ücret dahil istihdam ve çalışma koşulları,

- İşçi veya işveren örgütlerine ya da üyeleri belli bir mesleği ifa eden her hangi bir örgüte üye olma ve katılma koşulları ve bu örgütler tarafından sağlanan yardımlar,

¹⁷⁴ 91/383/EEC(ATRG L 206, 1991)

¹⁷⁵ 2000/43 sayılı Direktif (ATRG L 180, 2000)

- Sosyal güvenlik ve sağlık hizmeti dahil sosyal koruma,
- Eğitim,
- Konut edinme dahil kamuya açık mal ve hizmetlerden yararlanma ve bunları arz etme.

Ancak, milliyete dayalı ayrımcı muamele, üçüncü ülke vatandaşlarının ve vatansız kişilerin üye ülkelere giriş ve ikamet etmelerine dair hükümler ve koşullar ve üçüncü ülke vatandaşlarının ve vatansızların hukuki konumlarından kaynaklanan her hangi bir muamele kapsamında yer almamaktadır.¹⁷⁶

AB istihdam politikalarının uygulanmasında etkinliği artırmak, konu hakkında doğru ve hızlı verilere ulaşmak ve üye devletleri ve tüm sosyal tarafların yararlanmasına yönelik, çeşitli vakıflar ve kuruluşlar hayata geçirilmiştir. Önerilerle ilgili olarak danışılması gereken iki komite bulunmaktadır: Bunlar işverenlerin, sendikaların vb çıkar gruplarının temsilcilerinden oluşan **Ekonomik ve Sosyal Komite**, bölgesel ve yerel makamları temsil eden **Bölgeler Komitesi**dir.

Avrupa Sosyal Modeli'nin köşe taşlarından biri olan, sosyal taraflar arasında diyalog, örgütlenme ve toplu görüşme yapmak üzere iki temel sosyal hakkı içermektedir". Bu prosedür sosyal taraflara bağlayıcı anlaşma yapmak üzere görüşme imkanı vermektedir.

Mesleksel düzeyde, sosyal taraflar, Avrupa Sendikalar Konfederasyonunun ETUC, işçilerin çıkarlarını korumaktadır. İşverenlerin çıkarlarını UNICE temsil etmektedir. Ayrıca UNICE bünyesinde Küçük ve orta ölçekli işletmelerin UEAPME'de örgütlenen çıkarları değerlendirilmektedir. Kamu sektörü işverenlerini ise CEEP temsil etmektedir.

¹⁷⁶ 2000/43 sayılı Direktif (ATRG L 180, 2000)

İstihdam ve sosyal politikayı kapsayan alanlarda faaliyet gösteren çeşitli AB Ajansları¹⁷⁷ vardır. Bunların başlıcaları aşağıda sunulmuştur:

1.Avrupa İş (Çalışma) ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı: 1975 tarihinde bir Bakanlar Konseyi kararıyla kurulmuş özerk bir kurumdur. Merkezi Dublin'de (İrlanda) bulunan ajans, daha iyi yaşama ve çalışma şartları oluşmasına ilişkin bilgilerin artırılmasına ve yaygınlaştırılmasına/dağıtılmasına yönelik eylemler yoluyla daha iyi çalışma ve yaşam koşullarının oluşturulmasına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Vakfın temel görevi, bilimsel bilgi ve teknik veriler ileterek, Topluluk kurumlarına öngörülebilir hedefler ve ilkeler konusunda tavsiyelerde bulunmaktır.

2.Avrupa İşyerinde Güvenlik (Emniyet) ve Sağlık Ajansı, 1995 tarihinde kurulmuştur. Merkezi Bilbao'da (İspanya) bulunan ajansın amacı: "Topluluk kurumları, üye ülkeler ve ilgili taraflara işçilerin güvenliği ve sağlığının korunmasına ilişkin bilimsel, teknik ve ekonomik bilgi sağlanması"dır. Özellikle çalışma ortamında, Antlaşmada öngörüldüğü gibi işçilerin sağlık ve emniyetinin korunması ile ilgili olarak iyileşmeleri teşvik etmek. Topluluk kurumlarına, üye devletlere ve ilgili tüm kesimlere, konu hakkında teknik, bilimsel ve ekonomik bilgiler sunmayı amaçlamaktadır. Ulusal bilgi şebekelerini birbirine bağlayan bir şebeke oluşturmak ve işyerinde emniyet ve sağlık alanında bilgi sağlanmasını kolaylaştırmak kurumun birinci önceliğini oluşturmaktadır.

3.Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi, 1975 tarihinde kurulmuştur. Merkezi Selanik'te (Yunanistan) bulunan ajansın amacı: "Teknik konulardaki eylemler ve akademik faaliyetlerle Avrupa'daki mesleki eğitimin mesleki eğitimin gelişimine katkıda bulunulması"dır.

4.Avrupa Mesleki Eğitim Vakfı, 1995 tarihinde kurulmuştur. Merkezi Torino'da (İtalya) bulunan ajansın amacı: "Phare, Tacis, MEDA,

¹⁷⁷ http://www.europa.eu.int/agencies/carte_1_en.htm

programlarına katılan ortak ülkelerdeki mesleki eğitim reform sürecine katkıda bulunulması ve Tempus programına teknik yardım sağlanması"dır.

Sonuç olarak AB istihdam politikası, Roma Antlaşması'ndan bu yana çeşitli revizyonlar ve yeni düzenlemeler çerçevesinde geliştirilmiştir. Bu konuda ilk düzenlemeler, Birliğin ortak Pazar hedefine uygun olarak işçilerin dolaşımı konusunda olmuştur. Diğer taraftan istihdam politikaları sosyal politika ile iç içe düzenlenmiştir. Bununla, Birliğin tüm vatandaşlarını eşit haklara sahip kılmak ve piyasa koşullarının olumsuz etkilerinden korunmak amaçlanmıştır. AB istihdam politikasında en önemli dönüm noktalarından birisi, Komisyonun yayınladığı Beyaz Kitap olmuştur. Zira işsizlik tüm dünya için olduğu gibi AB için de önemli bir sorundur. AB istihdam ilkelerini belirleyen Amsterdam Zirvesi ise, istihdam politikasının temel yönlendiricisi olarak kabul edilmektedir. AB, söz konusu ilkeleri hayata geçirerek, Birliğin her yerinde ekonomik ve sosyal hayatın dengeli gelişmesini ve işsizliğe neden olan bugünün ve geleceğin muhtemel sorunlarının üstesinden gelmeyi hedeflemektedir.

Avrupa Birliği'nin Eğitim Politikası

AB'nin eğitim politikası, başta kurucu antlaşmalar olmak üzere, kanun tüzük ve direktifler, zirve kararları, komisyon önerileri, çeşitli komitelerin görüşleri ve ilgili diğer tüm mevzuat kapsamında oluşturulan AB müktesebatına dayanmaktadır. Eğitim politikası, 1951 AKÇT Anlaşması'ndan başlayarak, 1957'de Roma Antlaşmasının 28. maddesi, 1992 Maastricht Antlaşması 126 ve 127. maddelerinde yer almaktadır.

Roma Antlaşması'nda eğitimin genelinden çok mesleki eğitim alanı için düzenlemeler söz konusudur (28. Madde). Antlaşmanın 128. maddesinde bir mesleki eğitim geliştirilmesine ilişkin genel ilkelerin belirlenmesi öngörülmüştür. Söz konusu ilkeler ulusal ekonomilerin ve Ortak Pazar'ın gelişimine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Zira Roma Antlaşması'nın temel amacı da, üye devletler arasında bir Ortak Pazar

oluşturmaktır. Bu çerçevede mesleki eğitim politikası ile vasıflı işgücü eksikliğinin giderilmesi ve istihdam olanaklarının sağlanması istenmektedir.

Maastricht Antlaşması ile eğitim ortak bir politika olarak benimsenmiş ve eğitimle ilgili düzenlemeler ortak bir politika çerçevesinde yürütülmeye başlanmıştır. Ortak eğitim politikası eğitimin her düzeyini kapsamaktadır. Maastricht Antlaşması 126. Maddede “üye devletler arasında işbirliğinin teşvik edilmesi ve eğitimin kalitesinin artırılması benimsenmiştir. Diğer taraftan üye devletlerin kültür, dil ve eğitimle diğer uygulamaların da desteklenmesini öngörmüştür. Ne Maastricht Antlaşması öncesinde ne de Maastricht Antlaşması'nda zorunlu aynı standartlarda bir eğitim uygulaması öngörülmüştür. Başka bir ifade ile 126. madde üye devletlerin yasalarının ve mevzuatının uyumlaştırılması yolu ile değil teşvik edici düzenlemelerle eğitim politikası amaçlarına ulaşılmasını vurgulamaktadır. AB eğitim politikasının amacı, ortak uygulamalar getirmek veya eğitim alanındaki uygulamaları belli bir standarda oturtmak değil, işbirliğine dayalı ortak uygulamalar getirmeyi hedeflemektedir.

Maastricht Antlaşması 127. maddesi mesleki eğitim konusunu içermektedir. Burada da geliştirilecek olan mesleki eğitim politikasının üye ülkelerin uygulamalarını göz ardı eden bir anlayışla uygulamayacağı vurgulanmaktadır. Yani örneğin tarım, para politikalarında olduğu gibi üye ülkelerin bu konudaki egemenlik hakkı AB'ye devredilmemiştir. Verilen örnekler ekonomik bütünleşme kapsamındaki konulardır. “Eğitim politikası ise, AB'nin henüz bütünleşme sağlayamadığı sosyal politikalar kapsamında yer almaktadır”(Roma Antlaşması, madde 28).

AB Komisyonu 1993'te yayımladığı “Büyüme, Rekabet Gücü ve İstihdama İlişkin Beyaz Kitap (White Paper)” eğitimin AB için önemi ve önceliğini dikkate alan bir çerçeve çizmektedir. Bu belgede 21. Yüzyıla girilirken öncelikli konular ve izlenecek yolları işaret edilerek, **öğretim ve eğitimin ekonomik büyümeyi istihdama dönüştürme gereği** vurgulanmıştır. Beyaz Kitap'ta, işgücü piyasalarını, işletmeleri ve işçileri(çalışanları) teknolojik değişimin artan ivmesi karşısında çaresiz

kalmak yerine bu değişimi denetleme olanağı vermesi beklenen gayri maddi yatırımların vazgeçilmez bir öğesi öğretim ve eğitim olarak tanımlanmıştır.¹⁷⁸ Zira tüm dünyada olduğu gibi işsizlik sorunu ve istihdam arayışları AB için büyük bir mücadele haline gelmiştir. Nitekim bu konu Birliğin eğitim politikasına yansıyan birinci boyutu oluşturmaktadır. Aynı zamanda bu belgede, **eğitim ve istihdam ilişkisi**, teknolojik değişimlerin işçi ve işletmelere dolayısıyla da işsizlik ve istihdama etkilerini denetleme olanağı vermesi açısından, eskisinden çok daha güçlü bir şekilde kurulmaktadır.

Eğitim politikasının temel amacı, üye ülke vatandaşları arasında karşılıklı anlayışı teşvik etmek ve eğitime Avrupa damgasını vurmak, öğrenci ve öğretmenleri eğitmek, araştırma, teknoloji ve yükseköğretim konularını ön plana çıkarmaktır. Bu amaçla 1974'te Eğitim Komitesi kurulmuştur. 1975'te amacı eğitimi teşvik etmek olan "Mesleki Eğitim Araştırma Merkezi" kurulmuştur. 1976'da -lisansüstü eğitim veren- bir üniversite enstitüsü açılmıştır. Topluluk içinde 1980'den beri eğitime ilgili bir enformasyon hizmet ağı çalışmaktadır. 1985'de üye ülkelerdeki doktora dereceleri ile yeterliliklerin eşdeğerliliği kabul edilmiştir.

AB, bir yandan farklı üye ülkeleri -dil, kültür, nüfus, ekonomi, devlet bilinci, siyasi ve sosyal yapı vb- Birlik anlayışı içinde bir araya getirmek; bir yandan da başta işsizlik olmak üzere refah ve barışı etkileyen sorunların üstesinden gelmek ve geleceğin güçlü Birliğini oluşturmak için eğitim politikasını en etkili araçlardan birisi olarak ön plana almaktadır. Bu farklılıkları birlik anlayışı içinde ve bir Avrupa bütünleşmesi hedefi doğrultunda birleştirmek gerekmektedir. Nitekim bu hedefe erişilmesine daha fazla katkıda bulunabilmek üzere eğitim programları gözden geçirilerek yeniden düzenlenmiştir. Bu programlar ile uygulamaya konulan eğitim politikası, bir taraftan AB gereklerini (birinci boyut), diğer taraftan da evrensel gerçekleri (ikinci boyut) birleştiren bir anlayışla uygulanmaktadır. Özellikle işsizlik sorunu sadece istihdam politikasının çözüm bulacağı bir sorun değildir. İstihdamın içinde eğitim politikasının yer almasını ve ağırlık

¹⁷⁸ White Paper(1993) Growth, Competition and Employment, EU Commission.

kazanmasını gerektirmektedir. Her iki politikanın gerekçeleri ve çözüm yolları bu ilişkiyi kurmaktadır. AB'nin birinci ve ikinci boyutta değerlendirilen hedefleri ve eğitim ve istihdam politikası arasında kurulan sıkı ilişki AB'nin eğitim programlarını (ve de istihdam politikalarını) şekillendirmektedir.

Bu çerçevede her iki boyut birleştirildiğinde AB Eğitim Politikası,

1. Temelde bir Avrupa bütünleşmesi için tüm üye devletleri bu bütünleşmeyi sağlayacak bir yetkinliğe ulaştırmak ulusları birbirine yakınlaştırmak, vatandaşlık bilincinin geliştirilmesi ve ortak değerlerin yaratılması,

2. Uluslara daha iyi yaşam ve çalışma koşullarının sağlanması,

3. İşsizliğin önlenmesi, özellikle gençlerin işsizliğine kalıcı ve sürdürülebilir çözümlerin bulunması,

4. Her türlü ayrımcılığın önlenmesi,

5. Ulusları birbirine yaklaştırılması,

•birbirlerinin yaşam biçimlerini,

•dillerini öğrenmek,

•yakın insancıl ilişkiler oluşturmak vb yollarla istihdam arayışı

Avrupa'da gittikçe daha zorlu bir mücadeleye haline gelmiştir. Özellikle gençlerin işsiz kalma olasılığı daha yaşlı olanlara göre daha yüksektir. Uzun süredir işsiz olan her beş işçiden birinin 25 yaşından daha genç olması, gençlerin işgücü piyasasına girişlerinde eğitimi büyük bir ihtiyaç haline getirmektedir. Diğer taraftan işverenlerin işgücü taleplerinde uygun niteliklere ve iş tecrübesine sahip elemanlar aramaları gençler için işsizlik sorununu daha çok artırmaktadır. Bu nedendir ki, AB Komisyonun, "Beyaz Kitap"ı yayınlama gereğinin temelinde işsizlik olgusu bulunmaktadır. Bir yandan, son yirmi yılda AB'de yaşanan yüksek işsizlik; diğer yandan ise genişleme sürecinde bünyesine katmaya hazırlandığı ülkelerdeki yüksek işsizlik AB'nin işsizlik sorununa öncelik vermesine neden olmuştur. İşsizliğin öncelikle genç nüfusta yoğun olması, ilk işini aramakta olanların önemli zorluklarla karşılaştıklarına neden olmaktadır. Veriler özellikle bazı meslek gruplarında ve bazı işgücü kategorilerinde (kadın, göçmen, genç, niteliksiz vb...) işsizliğin

daha yoğun yaşandığını göstermektedir. Bilinen diğer bir gerçek ise, işe almada eğitim düzeyinin son derece belirleyici olduğudur.

AB rekabeti artırıcı ve insan sermayesini aktif tutan eğitimin her yönüyle teşvik edilmesini bir politika olarak benimsemiştir. AB Komisyonu bu hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunabilmek için eğitim programlarını yeniden düzenlemiş, Socrates ve Leonardo da Vinci adlı eğitim programları uygulamaya konulmuştur. Erasmus, Lingua ve diğer Comett programları yeniden biçimlendirilmiş ve bunların yerine Socrates ve Leonardo Da Vinci programları uygulamaya konulmuştur. Üye ülkelerin eğitim politikasına müdahale yetkisi bulunmayan AB, Maastricht Antlaşması'nın 126 ve 127. maddesine dayanarak 14 mart 1995 tarihinde Bakanlar konseyi ve Avrupa Parlamentosunun ortak kararı ile eğitim alanında işbirliği için Avrupa Topluluğu eylem programı "Socrates"i hayata geçirmiştir. Mesleki eğitim konusu ile ilgili olarak da Leonardo da Vinci programı uygulamaya konulmuştur.

Eğitim alanında işbirliği için Avrupa Topluluğu tarafından geliştirilen programlardan **Socrates** genel eğitim alanında, **Leonardo da Vinci** mesleki eğitim alanında, **Youth for Europe** gençlerin ve eğitimcilerin değişimi alanında, **Tempus** Merkez ve Doğu Avrupa Ülkeleri(MDAÜ), eski Sovyetler Birliği ülkeleri ile Moğolistan için düzenlenen programlardır.

*Socrates*¹⁷⁹ programı, Arion, Comenius, Erasmus, Naric programları ile Lingua programının bir bölümü ve Eurodice ağını kapsamaktadır. Programının birinci aşaması 1995-1999 yılları arasında tamamlanmıştır. İkinci aşaması 2000-2006 yıllarını kapsamaktadır.¹⁸⁰ Program AB'ye üye devletlerin yanı sıra Norveç, İzlanda ve Liechtenstein'i de kapsamaktadır.

¹⁷⁹ (İ.Ö. 470-399) *Socrates* Batı felsefesinin kurucusu sayılır. Öğretimde soru-yanıt yöntemini kullanarak öğrencilerin neleri bilmediklerini keşfetmelerine yardımcı olurdu. Bu öğretim yöntemi öğrencilerin doğruyu bulmalarına yol gösterirdi. Avrupa öğretim programı için onun adının seçilmesinin nedeni "kendini tanı" sözüdür. Avrupa Komisyonu(2001) **Öğretim ve Eğitim İşsizlikle Mücadele**, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği Yayını, Ankara, s.2

¹⁸⁰ Programın ikinci aşaması 24 Ocak 2000'de AP ile Bakanlar Konseyi'nin ortak kararı ile uygulamaya başlanmıştır/ 3 Ocak 2000 tarihinde Avrupa Toplulukları resmi Gazetesinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Socrates'e her düzeydeki ve her türlü (gündüz kursları, yetişkin eğitimi vb.) öğrenim görmekte olan öğrenciler, her düzeydeki okullar, öğretmenler, eğitim danışmanları; yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde politika kararlarını alan yetkililer ve öğretimle ilgili konularla ilgilenen birlikler kuruluşlar ve dernekler katılabilir. Avrupa çapındaki ilk girişimdir. Her yaştaki ve her düzeydeki eğitimi kapsayan. Socrates programı katılımcı ülkelerin finansal katkıları ile yürütülmekte, bir ortak havuzda katılımcı ülkelerin finansman sağlaması ve katılımcı ülke de kabul edilebilecek nitelikte proje ürettiği ölçüde bu havuzdan yararlanabilmektedir. Üç bölümden oluşan Socrates programının koordinasyonu ulusal ajanslar tarafından yapılmaktadır.

Socrates programının¹⁸¹ I. Aşaması 14.3.1995-31.12.1999 tarihlerini kapsamıştır. Türkiye'nin bu programa katılımı 1999 Helsinki Zirvesi sonrasında adaylık sürecinin başlamasıyla kabul edilmiştir. Socrates 2000-2006 yıllarını kapsayan uygulaması başlamıştır. Programın bütçesi 1.850 milyon Euro'dur. Programa katılımcı ülkeler: AB ülkeleri ile İzlanda, Lihtenştayn, Norveç, Bulgaristan, Estonya, Letonya, Litvanya, polonya, Romanya, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Malta, G.Kıbrıs ve Türkiye'yi de içine almıştır.

Programın Amaçları:

- Eğitimin her düzeyinde Avrupa Boyutu'nun desteklenmesi, fırsat eşitliğinin ve eğitsel kaynaklara geniş çaplı erişimin sağlanması,
- Avrupa Birliği içinde dil öğretimini geliştirmek suretiyle eğitimin kültürler arası boyutunun ve Avrupa Birliği halkları arasında anlayışın ve dayanışmanın desteklenmesi,
- Eğitim alanında kurumlar arası değişimin teşvik edilmesi, açık ve uzaktan eğitim, diploma ve çalışma dönemlerinin tanınması ve bilgi paylaşımının geliştirilmesi,
- Eğitim uygulamalarının ve materyallerinin geliştirilmesinde yenilikçi yaklaşımların ve teknolojinin kullanımının desteklenmesi ve eğitim alanında ortak politika alanlarının belirlenmesi.

¹⁸¹ Karar no: 819/95/AB, 14 Mart 1995 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Kararı

Öğretimin her düzeyinde yeni etkinlikler gerçekleştirilmekte olduğu gibi, **Erasmus** programı kapsamındaki yüksek öğretim öğrencileri değişimi ve **Lingua** programı kapsamındaki dil öğrenimi çalışmaları sürdürülmektedir. Yurt dışında öğrenim görme ve Birliğin diğer ülkelerindeki yaşam hakkında bilgi edinme olanağı sunması bakımından Socrates programının önemli bir kısmı öğrencilerin hareketliliğine ayrılmıştır. Socrates, öğrencilerin başka ülkelerde girdikleri sınavlar kendi üniversiteleri tarafından geçerli saymakta ve bazı durumlarda burs da verilebilmektedir. Ayrıca, hareketlilik olanağından öğretim üyeleri de yararlanabilmektedir.

Programın I. Bölümü, üniversiteleri öğrenci mübadelesine doğrudan katılmayan öğrencilere verilen derslere bir Avrupa boyutu katmaya özendirmek için daha da önemli bir yardım verilmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda, programların uluslar-ötesi tanımlanmasına ve ortak ilgi alanına giren konularda işbirliğine yeni bir vurgu getirir.

Programın diğer bir bölümü okul öncesi, ilk ve ortaöğretim (Comenius) ile ilgilidir. Amaç, Birliğin farklı ülkelerindeki okullar arasında, farklı dillerin ve farklı kültürlerin işbirliği içinde öğrenilmesine ilişkin ortaklıkların özendirilmesidir. Ayrıca teknolojilerin kullanımı (bilgisayar ağları ve programları) teşvik edilmektedir. Bu bölüm göçmen işçilerin çocuklarına, yolculara ve gezici işçilere ilişkin önlemler ile öğretmenler için uluslar-ötesi ileri eğitim amacıyla sağlanan desteği içermekte ve genişletmektedir.

Programın diğer bir bölümü öğretimin her düzeyini kapsamaktadır. Dil öğretimine ilişkin önceki program olan Lingua kapsamındaki etkinliklerin güçlendirilmesidir. Yeni öğretim gereçlerinin geliştirilmesi, öğretmenlere başka üye devletlerde tam katılımlı kurslarla dil öğrenme olanağı verilmesi, öğretmenlerin mesleki becerilerinin artırılması için dil öğretim kurumları arasında ilişkiler kurulması, dil öğretmeni adaylarına yurt dışındaki bir okulda Lingua asistanı olarak bir kaç ay geçirme olanağı tanınması ve gençler arasında değişim programlarının özendirilmesi yoluyla dil öğreniminin

güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Özel bir önlem olarak çeşitli ülkelerde uzaktan açık öğrenim olanakları sunulacaktır. Öğretim alanında bilgi ve deneyim alışverişine ilişkin bütün konularda Eurydice ağı güçlendirilmiştir. Önceki ARION projesi çerçevesinde çeşitli ülkelerden uzmanlar arasındaki inceleme gezileri artırılmıştır. Akademik niteliklerin ve öğrenim sürelerinin tanınmasına ilişkin bilgi merkezlerini birleştiren NARIC ağının geliştirilmesini sürdürmek üzere mali yardım yapılacaktır. Her üye devlette bulunan bu merkezler, öğrencilerin, öğretmenlerin ve işçilerin, Avrupa'nın her yerinde niteliklerin düzeyi ve mesleki eğitim konusunda bilgi almalarını sağlayacaktır.

Socrates, yetişkinlerin eğitimi (Gruntving) konusunda da Avrupa boyutunun geliştirilmesini desteklemektedir. Program, bu alandaki ilk önlemdir. Üye devletlerin kültürleri, gelenekleri ve dillerinin öğrenilmesini ve öğretilmesini, AB'de siyasi, ekonomik ve idari konuların daha iyi anlaşılmasını sağlayacak öğretim malzemelerinin hazırlanmasını, uluslararası işbirliğinin gelişimini ve deneyim alışverişini teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

*Leonardo da Vinci*¹⁸² programı¹⁸³ Comett, Eurotechnet, Force, Petra, Iris(kadınlar için eğitim girişimleri ağı) programlarıyla Lingua programının diğer bölümünü kapsamaktadır. Avrupa Birliğinde mesleki eğitimi geliştirmek amacıyla 6 Aralık 1994 tarihinde kabul edilmiş olan bir mesleki eğitim eylem programıdır.¹⁸⁴ Programın birinci aşaması 1995-1999 yılları arasında tamamlanmıştır. İkinci Aşaması 2000-2006 yıllarını kapsamaktadır.¹⁸⁵ Bütçesi 1.150 milyon Euro'dur. Program, AB ülkeleri, EFTA/Avrupa ekonomik

¹⁸² Mona Lisa'nın yaratıcısı sadece ressam değildi; aynı zamanda heykeltıraş, mimar, müzisyen, bilim adamı, mühendis ve şehir plancısıydı. Bilgisi inanılmaz derecede geniş bir alanı kapsayan Leonardo modern çağa ait bir çok buluşu (paraşüt, helikopter vb.) önceden görmüştü. Çok temel düzeyin ötesine geçmeyen klasik öğretimdeki eksikliği ampirik gözlemler, deneyler ve hesaplarındaki kesinlikle gidermişti. Avrupa Komisyonu(2001)**Öğretim ve Eğitim İşsizlikle Mücadele**, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği Yayını, Ankara, s.2

¹⁸³ Karar no: 94/819/AB, 6.12.1994 AB Konseyi

¹⁸⁴ 6 Aralık 1994'te başlatılan program Antlaşmanın 127. Maddesine dayanmaktadır.

¹⁸⁵ İkinci Aşamasına ilişkin Konsey Kararı 11 Haziran 1999(...) tarihinde Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Alanı ülkeleri(Norveç, İzlanda,ve Lihtenştany) Programın birinci aşamasından Avrupa Ekonomik alanına dahil üç ülke, ortaklık anlaşması içinde olan Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri, Malta, G.Kıbrıs ve Türkiye'nin katılımına açılmıştır.

Daha önce Avrupa'da uygulanan **force** (sürekli eğitim), **petra** (temel eğitim), **comett** (Üniversite-iş dünyası işbirliği), **lingua** (dil öğretimi) ve **eurotecnet** (Teknolojik yeniliklerle ilişkili niteliklerin yükseltilmesi) gibi Topluluk ölçeğinde yürütülen eski programlar daha fazla tutarlılık sağlanması amacıyla Leonardo da Vinci programı kapsamında birleştirilmiştir.

Programa, Avrupa'da mesleki eğitimle ilgilenen bütün yerel bölgesel ve ulusal gruplar, her düzeydeki mesleki eğitim kuruluşları, mesleki eğitim ile ilgili tüm kamu veya özel kurum ve kuruluşlar, merkezler ve üniversiteleri de içeren yapılanmalar, araştırma merkezleri ve kuruluşları, mesleki eğitim gören gençler ve sürekli eğitimdeki genç işçilerin yanı sıra firmalar (özellikle KOBİ'ler),sosyal ortaklar (işçi-işveren örgütleri, sanayi ve ticaret odaları, dil öğretmenleri ve bütün kamu kuruluşları pilot projelere, mübadelelere ve diğer yerleştirme uygulamalarına katılabilirler.

Avrupa istihdam sorunlarına somut çözümler üretmeyi hedefleyen programın amaçları şunlardır:

- Mesleki eğitim düzeyinin yükseltilerek teknoloji ve sanayideki gelişmelerden yararlanma,
- Değişimin tahmin edilmesi ve çalışma hayatına katılım için yeni yöntemler bulunması yoluyla geleceğin mesleklerine hazırlanma,
- Ulusal sistemlere değer katarak ve her sistemin en iyi özelliklerini destekleyerek Avrupa'daki mesleki eğitimin kalitesini yükseltme ve yenilikleri artırma,
- Yaşam boyu öğrenimin özendirilmesi ve bu yolla insanların işgücü piyasasındaki değişimin getirdiği sorunları göğüslemesine yardımcı olma, ortaya çıkan yeni beceri alanlarına olan talebi karşılama,

- Staj yeri bulma ve mübadele uygulamaları yoluyla, mesleki eğitim gören veya üniversiteye giden gençler, eğitimlerini tamamlamak için bir başka üye devletteki bir firmada staj yapmalarını sağlama, (mübadele uygulamalarına eğitimciler ve diğer uzmanlar da katılabilmektedir).

- Ortak eğitim modüllerine ilişkin uluslar-ötesi pilot projelerin ve eğitimcilerin ihtiyaçlarının ve eğitimin uyarlanmasını sağlama

- Bütün düzeylerdeki meslek öncesi eğitimle bireylerin, özellikle gençlerin beceri ve yeteneklerini iyileştirme,

- Özellikle teknolojik ve örgütsel değişimi takviye etmek için sürekli meslek eğitimini ve yaşam boyu beceri kazanımını sağlayacak imkanları artırma,

- Yeni istihdam imkanları, rekabet ve girişimcilik dikkate alınarak, mesleki eğitimin, toplumların yenileşme sürecine katkısını artırma,

- Mesleki eğitimle ilgili farklı kuruluşları içeren uluslararası ortaklıkların projelerini destekleyerek, üye ülkelerin bu alandaki politika ve yenilikçi eylemlerini geliştirerek programa katılan ülkelerin, özellikle mesleki eğitim alanındaki yasal mevzuat, politikalar ve uygulamalar geliştirmeye zemin hazırlama,

Youth for Europe(Avrupa Gençliği)¹⁸⁶, geçlere yönelik beş yıllık program Mart 1995'te kabul edilmiştir. Birinci aşaması 1995-1999 yıllarında uygulanmıştır. Programın ikinci aşaması 2000-2006 yıllarını kapsamaktadır. Bütçesi 520 milyon Euro'dur. Aynı adı taşıyan önceki iki programın devamıdır. 15 üye devletin yanı sıra İzlanda, Norveç, Liechtenstein, Malta, G.Kıbrıs, Türkiye ve belirli üçüncü ülkeleri kapsamaktadır.

Program ile;

- Gençlerin çeşitli toplumsal kurumlarda rol almalarını teşvik etmek,
- Toplumsal konularda, çevre ve kültür konularında gençlerin düşünme ve fikir üretmelerini sağlamak,

- Kadın-erkek arasında fırsat eşitliği konusunda duyarlılığı geliştirmek,

¹⁸⁶ Karar no: 818/95/AB Parlamento'su ve Konseyi, 14.3.1995

- İrkçılık ve ayrımcılığın önlenmesi konularında duyarlılığı geliştirmek,
- Gençlerin AB'yi çeşitli yönleri ile öğrenmeleri, birbirlerini tanımalarını sağlamak,
- Gençlik bilgi ve araştırmalarını geliştirmek, farklı ülke gençleri arasında işbirliği ve kaynaşma ve Avrupa entegrasyonuna yardımcı olmayı amaçlamaktadır

Program Avrupalı gençlere, vatandaşlara daha yakın, dayanışmanın daha fazla genel kabul gördüğü ve farklılıklara saygı duyulan bir Avrupa kurmaları için daha fazla fırsat sunulmasını amaçlamaktadır. Bu nedenle AB'nin sunduğu mübadele olanakları sadece öğretim ve mesleki eğitimle sınırlı değil, okul ve iş dışında bu program, kültürel, sosyal veya başka bir alanındaki ortak bir proje yürüten diğer gençler için de imkan sağlamaktadır.

Programa gençlik örgütleri, gençlik konularıyla (örneğin, gönüllü hizmet, organizatör eğitimi, gençlerin bilgilendirilmesi konularıyla) ilgilenen yerel, bölgesel, ulusal düzeydeki veya Avrupa düzeyindeki kuruluşlar, resmi ve gönüllü kuruluşlar ve gençlik önlemleri çerçevesinde gençlerin kendileri katılabilmektedir.

Tempus¹⁸⁷ programı, yükseköğretim alanında işbirliğine yönelik bir programdır. Birinci aşaması Phare(Polonya, Macaristan,) ekonomik yeniden yapılandırma yardımı programının bir parçası olarak 1990-1993, ikinci aşaması 1993-1995, üçüncü aşaması 1999- 2006 yılları kapsamaktadır. Temel olarak, Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ve Sovyetler Birliği sonrası kurulan ülkelerde ve Mogolistan'da iktisadi ve sosyal reformların desteklenmesine yönelik olan program; PHARE ve TACIS ülkelerinde yükseköğretim yapısının geliştirilmesi ve yenilenmesi, yükseköğretim alanında işbirliği ve tercihli ülkelerde eğitim ve yüksek öğretimin iyileştirilmesi vazifesini görmektedir. Tempus-Phare ve Tacis idare ve bütçe yönünden paralel seyreden fakat ayrı programlardır. Programa katılıcı ülkeler:

¹⁸⁷ Konsey Kararı: 29 Nisan 1993(93/246/EWG)

•Yeni bağımsız devletler, Mogolistan, Orta ve Doğu Avrupa'nın ortak olmayan ülkeleri(Arnavutluk, Bosna-Hersek, Hırvatistan, Makedonya, Yugoslavya(Sırbistan, Karadağ ve Kosova)).

•AB ülkeleri.

•Katılabilen fakat parasal destek alamayan ülkeler:Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Letonya, Litvanya, Macaristan, Polonya, Romanya, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya, G-24 ülkeleri, ABD, Avustralya, İsviçre, İzlanda, Japonya, Kanada, Linhtenştayn, Norveç, Yeni Zelanda, G.Kıbrıs, Malta ve Türkiye.

Sonuç olarak AB eğitim politikası, Birliğin kuruluşunda ağırlıklı olarak mesleki eğitim konusunda olmuştur. Eğitimin ortak politika haline gelmesi ise Masticth Antlaşması sonrası benimsenmiştir. AB eğitim politikasının en belirgin özelliği istihdam politikaları ile çok sıkı bir bağ kurmasıdır. Bu istihdam politikaları için de geçerlidir. İstihdam ve eğitim politikası ilişkisini kuran ve bu politikaları ayrılmaz kılan adım Komisyon'un yayınladığı Beyaz Kitap'ta atılmıştır. Eğitim ve istihdam politikası arasındaki ilişki, bir politika ile hedeflenenin diğer politika hedefinin gerçekleştirilmesi ile doğrudan ilgili olmasından kaynaklanmaktadır. İstihdamın sürekliliği ve kalitesinin artırılması çalışanların becerilerinin sürekli iyileştirilmesini gerektirmektedir. Zira teknoloji sürekli değişmekte, işgücünün iş sürecindeki konumunu da etkilemektedir. Diğer taraftan belli işlerde işgücünün yerini teknolojinin alması, yeni mesleklerin ortaya çıkması ve üretimde verimlilik arayışları gibi sayısız neden eğitim politikasını istihdam politikasının ayrılmaz bir parçası haline getirmektedir. AB Müktesebatında, istihdam ve eğitim politikalarındaki ilişki çok sıkı kurulmuştur. İstihdam ve eğitim politikası ilişkisi ve gerekliliği özellikle Birliğin eğitim programları ile hayata geçirilmeye çalışılmaktadır. Bu programlarda istihdam ve eğitim ilişkisi kurulurken, eğitimin her boyutunda "birlik" oluşturmaya yönelik; Avrupalılık bilinci, üye ülkeler arasında yakın işbirliği, üye ülkelerin istihdam kapasitesinin dengeli gelişmesine de özel önem verilmektedir.

Türkiye'nin İstihdam Politikası

Türkiye'nin istihdam politikası, başta TC Anayasası olmak üzere, ilgili kanun tüzük ve yönetmelikler ile AB müktesebatına uyum kapsamında yer alan Türk mevzuatına dayanmaktadır.

Türkiye 1920'li yıllarda kurulduğunda yepyeni bir toplum olarak her alanda olduğu gibi sanayide ve iş hayatında her türlü uygulamaya yeni başlamıştır. Cumhuriyet kurulmadan önce, Osmanlı'da iş hayatı ve iş kanunları, çalışma esasları usta-çırak ilişkisi içinde şekillenmekte ve Lonca denilen esnaf kuruluşlarının koyduğu bir takım kurallar çerçevesinde yürütülmekteydi. Sonraki yıllarda ise özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma hayatı da değişikliğe uğramıştır. 1840'larda ilk çalışma yasaları çıkarılmıştır. Çıkarılan ilk yasalar çocuklar ve korunmaya muhtaç kişilerle ilgili olmuştur. Tanzimat döneminde 1877' "mecelle yasası" çıkarılmıştır. Bu yasada iş ilişkisi, kira sözleşmesi şeklinde bir düzenleme getirmektedir. Bu yasa çalışma yasaları ile ilgili ilk düzenlemedir.

Cumhuriyetin kurulduğu ilk yıllar, sanayi devriminden sonrası dönemde tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye'nin de yoğun ekonomik sorunlar yaşadığı sıkıntılarla dolu yıllardır. Osmanlı'dan sonra kurulan Türkiye sanayileşmesi olmayan bir devlettir. Bu nedenle Cumhuriyetin kurulduğu ilk yıllarda çıkarılan yasaların çoğunun işçinin değil devletin yasaları olduğu belirtilebilir. Çünkü Türkiye sanayi devrimini yaşamamış ve bu anlamda da işçilere ve iş hayatına ilişkin yasalar devletin düzeni sağlamayı öngördüğü çerçevede gerçekleştirilmiştir.

Kurtuluş Savaşı sonrasında 1921'de TBMM Ereğli kömür madenlerinde çalışanlara yönelik bir takım düzenlemeler öngörmüştür. Cumhuriyetin kurulduğu ilk yıl 1923'te **İzmir İktisat Kongresi** düzenlenmiştir. Bu kongreye katılanlar arasında yedisi işçi, biri çiftçi kadın da katılmıştır. Kongrede kadın işçilere 8 hafta doğum izni getirilmiştir. Kadınların

madenlerde çalışmalarının yasaklanması, işyerlerinde emzirme odalarının bulunması gibi düzenlemeler öngörülmüştür. 1924'de 6 gün çalışana 1 gün tatil öngören ilk hafta tatili ile ilgili kanun çıkarılmıştır. 1926 yılında Medeni ve Borçlar Kanununu kabul edilmiştir. Bu yasa İsviçre devleti medeni yasasının Türkçe'ye çevrilmesi ile yasalaştırılmıştır. 1934'te bir çok AB ülkesinden önce kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. 1936'da 3008 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun, sendikal haklar konusunda yetersiz, grev yasağı olan ve o dönemin devletçilik anlayışının ağırlığını taşımıştır. 1952'de Basın İş Kanunu, 1954'te Deniz İş Kanunu çıkarılmıştır.

İstihdam politikası alanında ilk gelişmeler 1961 Anayasası ile belirginleşmeye başlamıştır.¹⁸⁸ 1961 Anayasasında sosyal adalet ilkesi kabul edilmiştir. Ekonomik ve sosyal hayat, çalışma hayatı, dinlenme, grev ve lokavt hakkı gibi düzenlemeler de bu dönemde başlamıştır. 1961 Anayasası özgürlükçü bir yaklaşımla grev ve lokavt yasalarının çıkartılmasında ilk düzenlemeleri getirmiştir. 1963 tarihinde Sendikalar Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun kapsamında, toplu sözleşme grev ve lokavta ilişkin düzenlemeler yer almıştır. 1964 tarihinde SSK Kanunu çıkarılmış ve aynı tarihte İş Kanunu iptal edilmiştir. 1983'te sendikalar ve toplu sözleşme konuları yeniden ele alınmış ve aynı yıl **sendikalar, grev ve lokavt yasaları yürürlüğe** konulmuştur.

Türkiye, OECD ülkeleri içinde o yıla dek işsizlik sigortası olmayan tek ülke olarak, 1999 yılında İşsizlik Sigortası Kanununu yürürlüğe koymuştur. 2001 tarihinde ise kamu çalışanlarına toplu sözleşme hakkı verilmiştir. Ancak toplu sözleşme hakkı içine grev ve lokavt hakkı dahil edilmemiştir. Türkiye 2002 tarihinde İş Güvencesi Yasasını kabul etmiştir. Ancak bu yasanın uygulanması 2003 Mart ayına bırakılmıştır.

Türkiye-AB ilişkilerinin başladığı Ankara Anlaşması hükümlerine göre AET ile üyelik hedefi çerçevesinde ekonomisini yaklaştırmak öngörülmüştür. 1999 Helsinki Zirvesi ile Türkiye'nin AB'ye aday ülke olması ile başta siyasi

¹⁸⁸ TC Anayasası, 20.07.1961

olmak üzere ekonomik ve sosyal alanda AB müktesebatına uyuma ilişkin düzenlemelerin yapılması resmi bir çerçevede yürütülmeye başlanmıştır. İstihdam politikaları bu düzenlemelerden biridir. AB bu süreçte Türkiye'den, istihdam politikası kapsamında* şu düzenlemeleri yapmasını talep etmiştir.¹⁸⁹

- AB müktesebatı ile uyum için bir strateji ve ayrıntılı bir program benimsenmesi(KV)
- Çocuk işgücü ile mücadele için yapılan çabaların daha güçlendirilmesi(KV)
- Aralarında sendikal haklara saygının temini ve sendikal faaliyetlerin önündeki kısıtlayıcı hükümlerin kaldırılması da dahil olmak üzere, etkin ve özerk sosyal diyalog için gerekli koşulların güvence altına alınması(KV)
- AB müktesebatının geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik (olarak) sosyal ortakların kapasite oluşturma çabalarının desteklenmesi(KV)
- Kadınlara karşı ayrımcılığın geride kalan biçimleri ile cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, sakatlık, yaş veya cinsi yönelim temelindeki her türlü ayrımcılığın kaldırılması(OV)
- İş hukuku, kadın ve erkeklere eşit muamele, mesleki sağlık ve güvenlik ve kamu(halk) sağlığı alanlarındaki AB müktesebatının iç hukuka aktarılması; ilgili idari yapılar ile sosyal güvenliğin eşgüdümü için gerekli yapıların güçlendirilmesi(OV)
- Sosyal politika ve istihdam alanındaki müktesebatın etkin biçimde yürürlüğe konmasının ve uygulanmasının sağlanması(OV)
- Ortak istihdam incelemesinin başlatılması da dahil, ileride Avrupa İstihdam Stratejisine katılım perspektifi ile ulusal bir istihdam stratejisinin hazırlanması ve bu çerçevede, özellikle devam eden ve hazırlanan yapısal değişikliğin etkisi olmak üzere, iş piyasası ve sosyal kalkınmayı izleme kapasitesinin geliştirilmesi(OV)
- Özellikle sosyal güvenlik sisteminin mali açıdan sürdürülebilir hale getirilmesi gözetilerek yeniden yapılanması yoluyla sosyal korumanın daha da geliştirilmesi ve sosyal güvenlik ağının güçlendirilmesi.(OV)

KOB'de istihdam politikası ile ilgili öngörüler kısa vade(KV) ve orta vade(OV) şeklinde ayrılmıştır. KV, 1 yıl, OV 3-4 yıllık bir süredir. Türkiye KV ve OV'de öngörülen düzenlemeleri bu şekilde bir ayırım gözetmeden yapmaya başlamıştır. Bu çerçevede ilk olarak Türkiye Ulusal Programı (UP) hazırlanmıştır. UP, AB tarafından Türkiye için hazırlanmış olan KOB'deki taleplerin nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin düzenlemeleri öngörmektedir. UP'da AB mevzuatına uyum başlığı altında, 31 alana yayılan AB

* AB İstihdam Politikası başlığı altında istihdam ve sosyal politika birlikte ele alınmaktadır.
¹⁸⁹ KOB:COM(2000)502 final

mevzuatının, analitik tabloya göre 28'ine uyum konusu ele alınmıştır."Bu konular ve her konuda kaç başlık altında düzenleme yapılacağı yer almaktadır. İstihdam konusu, bu düzenlemelerden birisi olan "İstihdam ve Sosyal Politika" başlığı altında verilmiştir. Nitekim, istihdam ve sosyal politika konusunda Türkiye, UP'da 10 ayrı başlık altında düzenleme yapılması öngörmüştür. AB'nin Türkiye için hazırladığı KOB'ne cevaben hazırlanan UP'da Türkiye'nin istihdam politikasında yapmayı taahhüt ettiği düzenlemeler EK-13'te ayrıntılı olarak verilmiştir. Türkiye istihdam konusunda;

- Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Tasarısının yasalaşması
- İş Güvencesi Yasa Tasarısının yasalaşması
- Çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin çalışmaların güçlendirilmesi çerçevesinde, 2000'de başlatılan ILO/IPEC projesinin sürdürülmesi, yeni projelerin tasarlanması

•Doğum İzinlerinin yeniden düzenlenmesine İlişkin Kanun Tasarısı Taslağının yasalaşması

•"Aile Reisi" kavramının kaldırılması, konusundaki düzenlemeleri gerçekleştirmiştir. Ancak İş-Kur'un kuruluş ve görevlerine ilişkin bir yasa çıkarılmasına rağmen bu yasa iptal edilmiştir. Halen yasalaşması beklenmektedir. Diğer taraftan meslek standartları ile sınav ve belgelendirme sistemlerinin oluşturulması ve yasal düzenlemeye kavuşturulması konusunda da düzenlemeler tamamlanmış ve yasalaşmayı beklemektedir.

Türkiye'nin istihdam politikaları içinde en büyük sorun ve yapılması gerekli en önemli değişiklik İş Yasasının değiştirilmesidir. İş Yasası değiştirilip çağdaş düzenlemelere getirilmedikçe, bu alanda yapılan düzenlemeler de gerektiği gibi uygulama alanı bulamamaktadır. Örneğin İş Güvencesi yasa tasarısı, 8 Ağustos 2002 tarihinde yasalaşmıştır. Yasanın 1475 sayılı İş Yasası'ndaki değişikliklerle birlikte uygulanacak şekilde 15 Mart 2003'te yürürlüğe girmesi kararlaştırılmıştır. İş Yasasındaki yetersizlikler bu yasanın uygulanmasını da olumsuz etkilemektedir. 9 öğretim üyesi, 3 işveren

temsilcisi, 3 sendika temsilcisi, 3 Bakanlık temsilcisinin imzasını taşıyan İş güvencesi yasa tasarısı, 1,5 yıl bekledikten sonra yaklaşık iki yıl sonra TBMM’ce kabul edilerek yasalaşmıştır. Bilindiği gibi 1475 sayılı İş yasası, Sendikalar Yasası ve toplu İş sözleşmesi Yasasının da birlikte eş zamanlı olarak ele alınması yönünde bir anlayış vardı.

İş güvencesi yasası çıkmasına rağmen diğer yasalarda da bir takım düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu çerçevede 8 Ağustos 2002 tarihinde yasalaşan iş güvencesi, iş yasasındaki değişikliklerle birlikte 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmesi kararlaştırılmıştır. Bu konuda ÇSGB ile sendika yöneticileri anlaşmaya varmışlardır. İşçi sendikaları başkanları, ÇSGB İşveren kesimi, İş Yasası’ndaki değişiklik ile birlikte çıkmasını istedikleri için karşı çıkmışlardır. Yasanın yürürlük tarihinin, İş Yasası değişikliğinin de çıkabileceği bir tarihte olması isteğiyle taraflar, yasanın 15 Mart 2003’te yürürlüğe girmesi konusunda anlaşmışlardır.

Türkiye’nin Eğitim Politikası

Türkiye eğitim politikası, başta TC Anayasası olmak üzere, ilgili kanun tüzük ve yönetmelikler ile AB müktesebatına uyum kapsamında yer alan Türk mevzuatına dayanmaktadır.

Türk Milli Eğitimi, tüm vatandaşları “iyi insan, iyi vatandaş, iyi bir meslek sahibi” olarak yetiştirmeyi amaçlamakta ve şu ilkelere dayanmaktadır: Genellik ve eşitlik, kişinin ve toplumun ihtiyaçları, yöneltme, eğitim hakkı, fırsat ve imkan eşitliği, süreklilik, Atatürk inkılâp ve ilkeleri ve Atatürk milliyetçiliği, demokrasi eğitimi, lâiklik, bilimsellik, planlılık, karma eğitim, okul aile işbirliği ve her yerde eğitim(hayat boyu eğitim)¹⁹⁰ ilkelerine dayanmaktadır. Nitekim TC Anayasasında eğitim, bir hak olarak görülmüş ve bu konuda,

¹⁹⁰ 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu (14.06.1973)

Kimse eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılamaz. Eğitim ve öğretim Atatürk ilke ve inkılabları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur. Ve devlet okullarında parasızdır¹⁹¹

ifadesine yer vermiştir.

AB'ye aday olan Türkiye, eğitim olanaklarından yararlanma konusunda AB'nin çok gerisindedir. Halen AB'de %100'e ulaşan okul öncesi eğitim, Türkiye'de %9.8'dir. Türkiye'de zorunlu eğitim süresi 1997 yılında sekiz yıla yükseltilmiştir. Bu oran AB'de onbir yıldır. Türkiye, ortaöğretim ve özellikle mesleki teknik ortaöğretimde AB'nin gerisinde kalmıştır. Ortaöğretimde okullaşma oranı, %22'si mesleki tekniköğretimde olmak üzere %59.4'tür. Diğer taraftan kalkınma planlarında ve milli eğitim şuralarında sürekli öngörülen "ortaöğretimde öğrenci miktarının üçte ikisinin mesleki teknik eğitime kaydırılması" hedefi de yeteri kadar gerçekleştirilememiştir. Mesleki teknik eğitimde 1995-1996 yılında %23.4 olan okullaşma oranı, 1999-2000 yılında %22.8'a gerilemiştir. Yükseköğretimde okullaşma oranı %18.7'si örgün eğitimde olmak üzere %27.8'dir. Oysa kalkınma planlarında bunun %30'lara ulaşması hedeflenmektedir.

Türkiye her alanda olduğu gibi eğitim alanında da AB'ne uyum sağlamak ve eğitim politikalarında AB ile işbirliğini güçlendirmeyi istemektedir. Bu AB'ye entegrasyonun da bir parçasını oluşturmaktadır. AB, KOB'de, istihdam da EK-13'te yer alan konularda Türkiye'nin bir takım düzenlemeler yapmasını öngörmekle birlikte, eğitim politikası konusunda herhangi bir düzenleme öngörmemiştir. Bununla birlikte eğitim alanında işbirliği çerçevesinde diğer aday ülkelere olduğu gibi Türkiye'nin de AB eğitim programlarına katılımını açık tutmuştur. Ancak bu programlara katılabilmek için bir Ulusal Ajansın kurulması zorunluluğunu getirmiştir.

¹⁹¹ TC Anayasası(07.11.1982) NO: 2709 Kabul Tarihi:18.10.1982

Türkiye, UP'da, AB'ye giriş sürecinde EK-14'de yer alan düzenlemelerin yapılmasını öngörmüştür. Nitekim Türkiye, gecikmeli de olsa AB eğitim programlarına katılmak için ön koşul olan Ulusal Ajans'ı kurmuş ve AB eğitim programlarına katılım için ön hazırlıkları başlatmıştır. Türkiye, 2001 yılı sonunda DPT koordinatörlüğünde, bir daire başkanlığı kurulmasına karar vermiştir. 2001'de idari ve mali özerk bir merkez halinde olması planlanan, YÖK, MEB, Gençlik ve Spor Müdürlüğü, KOSGEB, TÜBİTAK, ABGS taraf olduğu bir Ulusal Ajans kurulmuştur. DPT bünyesinde kurulan Ulusal Ajans, program genel koordinatörü ile toplam yedi kişi atanarak yasal ve idari alt yapı oluşturulmuştur. Ajans, 2003'ün sonunda programa katılım başvurularını almaya başlayacak, 2004'ün başından itibaren de diğer ülkelerden bir farkı kalmaksızın AB programlarına(Socrates, Leonardo da Vinci ve gençlik) tam katılım sağlayacaktır.

Ulusal Ajans temel olarak şu görevleri yerine getirecektir: Projelerin değerlendirilmesi, desteklenmesi ve onaylanması, muhasebe, tanıtım, bilgi sağlama ve bilginin dağıtımı, projelerle ilgili bilginin toplanması, bütün diğer ülkelerin Ulusal Ajansları (Nationa Agency) ile iletişim kurmak ve bütün proje üreteceklerin karşılaştıkları yer olarak işlevsel bir yapıyı hayata geçirmek. AB, genel eğitim alanında işbirliğini teşvik etmeyi amaçlayan Socrates programının¹⁹² birinci aşaması (1995-1999) Türkiye'nin katılımına açmıştır. Ancak Türkiye gerekli hazırlıkları yapamadığı için programa katılamamıştır. Programın ikinci aşaması(2000-2006)'na katılma hakkı olan Türkiye, 2004'ün başından itibaren programa tam katılım sağlayacaktır.

AB mesleki eğitim alanında işbirliğini içeren Leanordo da Vinci programı¹⁹³ Türkiye'nin de katılımına açık tutulmuştur. Türkiye, Leonardo Da Vinci programının ikinci aşamasına (2000-2006) katılmaya hak kazanmış¹⁹⁴ olmasına rağmen programın 1995-1996 yıllarını kapsayan birinci aşaması,

¹⁹² Karar no: 819/95/AB, 14 Mart 1995 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Kararı

¹⁹³ Karar no: 94/819/AB, 6.12.1994 AB Konseyi

¹⁹⁴ Türkiye, AB Konseyininin 26 Nisan 1999 tarihli kararı ile bu Programın 2000-2006 yıllarını kapsayan ikinci aşamasına katılma imkanı elde etmiştir.

gerekli hazırlıkları yapamadığı için yararlanamamıştır. Bu programın uygulamaya koyulabilmesi; katılım payının ödenmesi, programın ülke düzeyinde uygulanmasını sağlayacak olan Ulusal Ajansın kurulmasına bağlıdır. Programın birinci aşamasını (1995-1999) kaçıran Türkiye 2004'ün başından itibaren tam katılım sağlayabilecektir. Diğer taraftan Youth for Europa¹⁹⁵ (Avrupa Gençliği) ve yüksekokul alanında işbirliğini içeren Tempus programı¹⁹⁶ da Türkiye'nin katılımına açılmıştır. Ancak diğer programlarda olduğu gibi tam katılım 2004 yılı başından itibaren gerçekleşecektir. Programlara katılım için öncelikle Ulusal Ajansın tam olarak işlevsel bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir. Zira *Ulusal Ajansın*: Programların hedeflerine ulaşmasını sağlamak üzere, programlarla ilgili tüm tarafları kapsayacak şekilde uygun yapılar ile etkin yönetim ve izleme araçlarının oluşturulması; programları tanıtım amacıyla enformasyon ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanması; program dahilindeki projelere katılımı ilgili organizasyon ve duyuruların yapılması; katılım taleplerinin, objektif kriterlere dayanarak değerlendirilmesi; faaliyetlerle ilgili idari ve mali işlerin yürütülmesi; AB organları ile ulusal kurumlar arasında bilgi akışının sağlanması ve bu ilişkilerde temas noktası olarak gerekli koordinasyon görevinin yerine getirilmesi¹⁹⁷ görevlerini üstlenmesi ile sorumlu kurumdur.

Türkiye'nin katılımına açılan Socrates projesi için 1.500.000 EURO+%20 ulusal katkı; Leonardo da Vinci için 1.100.000 EURO+%20 ulusal katkı; Youth için 750.000 EURO+%20 ulusal katkılı bir bütçe belirlenmiştir. AB tarafından sağlanan bütçe, MEDA fonlarından ayrılmıştır. Bu programlara Türkiye'nin aktif katılımını sağlamak amacıyla 18 aylık bir hazırlık dönemine ihtiyaç duyulmaktadır. Hazırlık dönemi, ülkemizde eğitim ve geçlik programlarının uygulanmasından sorumlu Ulusal Ajans kurulması, Ajans sorumlularının eğitilmesi, program hakkında bilgilendirme ve tanıtım faaliyetleri, tüm belgelerin Türkçe'ye çevrilmesi, bilgi ağı oluşturulması gibi çalışmaları kapsamaktadır. Hazırlık döneminde ayrıca, Komisyon'dan ve

¹⁹⁵ Karar no: 818/95/AB Parlamentosu ve Konseyi, 14.3.1995

¹⁹⁶ Konsey Kararı: 29 Nisan 1993(93/2467EWG)

¹⁹⁷ MEB, 2000

Türkiye'den ilgililerin karşılıklı olarak inceleme ziyaretlerinde bulunmaları öngörülmektedir. Ulusal Ajansın, bağımsız bir özelliğe sahip olması ve aşağıdaki görevleri yerine getirmek üzere gerekli maddi, fiziki ve insangücü imkanlarıyla donatılması gerekmektedir.¹⁹⁸

Ulusal Ajansın kurulması ile ilgili olarak görüşmelerde bulunmak üzere Dışişleri Bakanlığı'nın koordinesinde düzenlenen toplantılar sonucunda Ulusal Ajansın kuruluşu için DPT tarafından ilgili bakanlık ve kurumların görüşleri alınarak bir kanun tasarısı hazırlanmıştır. Hazırlık dönemindeki faaliyetlere hemen başlanabilmesi amacıyla MEB'nin ilgili birimlerinden Leonardo da Vinci ve Socrates programı için temas noktası olarak görevlendirmeler yapılmıştır. Hazırlık döneminde programlar için bütçe Socrates 1.500.000 Euro, Leonardo da Vinci için 1.100.000 Euro olarak belirlenmiş, yüzde 20'sinin MEB bütçesinden karşılanması öngörülmektedir. TBMM Plan ve Bütçe Komisyonunda önerge verilmek suretiyle gerekli bütçenin ayrılması sağlamıştır.

Türkiye, 2000-2006 yıllarını kapsayan AB eğitim programlarına katılım hakkı yanında, **Avrupa Birliği Kredisi İle Yürütülmek Üzere Hazırlanan Projeler** AB'nin Avrupa Akdeniz ülkeleri İşbirliği (MEDA) programları çerçevesinde; Temel Eğitimin Desteklenmesi, Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi ile Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarının Modernizasyonu Projesini yürütmektedir.

Temel Eğitimin desteklenmesi Projesi, başta sekiz yıllık ilköğretime geçişin desteklenmesi olmak üzere, özellikle geri kalmış kırsal alanlarda, gecekondü bölgelerinde eğitimin artırılması, toplumun yaşam düzeyinin ve bilinçlenmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Şubat 2000'tarihinde MEB tarafından imzalanan proje 6 yılı kapsamaktadır ve proje maliyeti 100 milyon EURO'dur.¹⁹⁹

¹⁹⁸ MEB, 2000

¹⁹⁹ MEB, 2002

Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi projesi, Türkiye’de mesleki eğitimin kalitesini artırmak üzere özel sektörün taleplerinin ve mesleki eğitime katılımlarının sağlanmasını hedeflemektedir. Temmuz 2000 tarihinde MEB, Hazine Müsteşarlığı ve MEKSA tarafından imzalanmıştır. Mesleki eğitim sisteminin gelişmesi ve özel sektörle işbirliğinin güçlendirmesi, Türkiye’nin AB ile ilişkilerinde ve AB ortak pazar hedefine uyum sağlamasında son derece önemlidir. Bu nedenle proje, iş piyasası ile mesleki eğitim arasında güçlü bir ilişki ve işbirliğinin kurulması yönünde atılmış önemli bir adımdır. Proje maliyeti, 51 milyon EURO AB, 7.190 milyon EURO Türk Hükümetinden olmak üzere toplam 58.190 milyon EURO’dur.

Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarının Modernizasyonu Projesi, uygun program ve donatım kullanım yoluyla ara iş gücü (teknisyen) düzeyindeki mesleki ve teknik eğitimin kalitesini, verimini ve uygunluğunu artırmak, öğretmenlerin kalitesini geliştirmek, mesleki ve teknik eğitim ve öğretim kurumlarının araştırma ve geliştirme kapasitesi güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Proje temmuz 1997 tarihinde MEB tarafından imzalanmıştır. Proje maliyeti 14 milyon EURO AB’den, 4.500 milyon EURO Türk Hükümetinden olmak üzere toplam 18.500 milyon EURO’dur.

İlgili Araştırmalar

“Avrupa’da İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri” konulu araştırma, 1951 yılında İtalya, Almanya, Fransa, İngiltere ve İspanya’da kimya gıda ve makine sanayindeki 15 fabrikada yapılmış olan araştırma 1.Avrupa Ülkelerinde çalışma yönetimi ve personel ilişkileri konusunda ortaya çıkan genel eğilimleri ve farklılıkları tespit etmek 2.Çalışma ilişkileri ve personel yönetiminin benzer modellerini farklı ülke ve sanayilerde değişik özellikleri nasıl gösterdiğini ortaya koyabilmek 3.Farklı modellere ait bu özelliklerin çalışma ilişkilerinin diğer değişkenleri ile birleştirilip birleştirilemeyeceğini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Bu araştırmanın önemi, 1950'li yıllardaki eğilimlerle bugünkü eğilimleri karşılaştırma ve geçirilen değişimleri ortaya koymasındır. Marino(1992)²⁰⁰ bu araştırmayı 1990'lı yılların penceresinden yorumlamıştır. Bu çerçevede ortaya çıkan ilk sonuçlar, Avrupa'da endüstri ilişkilerinin köklü bazı değişimler geçirdiğidir. Bunlar, oransal olarak sendikaya üyeliğin gerileyişi, sendikaların eski güçleri kaybettikleri ve yeni gelişmelere ayak uyduramadıklarıdır. Ayrıca toplu pazarlık düzeninin merkezi bir yapıdan işletme seviyesine doğru kayması da önemli bir eğilimdir.

Diğer bir sonuç, uluslararası rekabetin artarak geliştiği ve küreselleşen iktisadi rekabetin firmaları bazı örgütsel ve teknolojik değişmelere yönelttiğidir. Bunun bir uzantısı olarak diğer bir sonuç, bu örgütsel ve teknolojik değişmelere bağlı olarak ortaya "yeni dönemin teknikleri"nin çıkmasıdır. Birçok Avrupa ülkesinde yalın üretim, toplam kalite, esnek üretim, kalite çemberleri aynı zamanda bir yönetim anlayışı olarak ortaya çıkmıştır.

Çalışmada ortaya çıkan son bir diğer sonuç da gelişen yeni anlayış ve tekniklerin bir sonucu olarak görünen değişik yönetim anlayışlarına endüstri ilişkilerinin yavaş yavaş intibak ettiği ve bu konuda yeni stratejilerin geliştirilmiş olmasıdır.

"Türkiye'nin sanayileşmesinde Özel kesimin Rolü"²⁰¹ konulu araştırmada, Türkiye'nin sanayileşmesinde özel kesimin rolü araştırılmıştır. Özel kesimin rolü, iktisat politikası açısından önem arzeden ve genel kabul görmüş dönemler itibariyle incelenmiştir. Dönemler itibariyle incelemenin esasını ise; iktisat politikalarının girişimci davranışlarını önemli ölçüde etkilediği varsayımı oluşturmaktadır. Bundan dolayı her bir dönemin iktisat politikasının sanayileşmesiyle ilgili temel özellikleri belirtilmiş; özel girişimcilerin yatırım kararlarına etki eden veya etmesi muhtemel faktörler

²⁰⁰ R.Marino(1992) "Human Resource Management and Industrial Relations in European", 9th World Congress of IIRA, Volume 1, Sydney, Avustralya, p.121-131, Çev Tekin Akgeyik

²⁰¹ Ayetekin Altıparmak(1999) Türkiye'nin Sanayileşmesinde Özel Kesimin Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBĖ, İktisat Anabilim Dalı.

belirlenmeye çalışılmış ve nihayet böylesi bir ortamda özel girişimcilerin nasıl bir gelişme gösterdikleri ve bu gelişim sonucunda ise Türk sanayiinin ne yönde bir gelişme kaydettiği istatistiksel veriler çerçevesinde araştırılmıştır. Sanayileşme kriteri olarak, R.B.Suteliffe'in kullandığı kriterler tercih edilmiştir.

Türkiye'nin sanayileşmesinde özel kesimin rolünü inceleyen araştırma, özel kesimin rolünü belirlemeye çalışması açısından önemli görülmektedir.

Çalışma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sanayi, sanayileşme ve sanayileşme politikalarının teorik çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. Sonraki beş bölüm ise uygulanan iktisat politikası açısından kendine özgü özellikler taşıyan dönemlere ayrılmıştır. Bu bölümlerde özel girişimcilerin yatırım kararlarını etkileyen faktörler, bu faktörler sonucunda özel girişimlerin gelişme yönü ve derecesi incelenmiş; bölüm sonrasında ise dönemin sanayileşme açısından bir değerlendirmesi yapılmıştır.

“Küreselleşme Sürecinde Toplam Kalite Analizi”²⁰² konulu araştırmada, temel olarak değişen uluslararası ekonomik ortamda, ağırlığını her yönü ile hissettiren küreselleşme olgusu ve küreselleşme sürecinde bir çıkış noktası olan bloklaşma-makro bölgeselleşme boyutu Avrupa Birliği ekseninde incelenmiştir. Araştırmada, kapitalist ekonomik sistemin kuruluşundan yola çıkılarak “ulus-devletler küreselleşmiş dünyada nasıl var olabilir ya da etkin olabilir” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu bağlamda etkin rekabet koşullarının neler olabileceği derinlemesine analiz edilmeye çalışılan bir konu olarak ele alınmış; Toplam Kalite Yönetimi'nin bu bağlamda incelenmiş ve 2000'li yıllar için ulusal ve uluslararası bir politika ve disiplin sunulmaya çalışılmıştır.

Araştırma üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm “ulus devlet ve kapitalizm ilişkisi ile pazar sorunu konusunu incelemiştir. Burada ulus-devlet

²⁰² M.Adil Salepçioğlu(1998) Küreselleşme Sürecinde Toplam Kalite Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, Siyasal Bilgiler Fakültesi.

olgusunun doğuşunu ve ulus-devletin bir ekonomik sistem olarak kapitalizm ile ilişkisi incelenmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde, küreselleşme içerisinde ulus devlet olgusu ile bloklaşma sürecinde Avrupa Birliği ve toplam kalite analizini incelenmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde, küreselleşme sürecinde Avrupa Birliği ve Toplam Kalite Analizinin etkinliği bağlamında Türkiye örneğine yer verilmiştir. Bu bağlamda toplam kalite yönetimi felsefesinin şirketlerin gelişmesinde verimliliklerinin artmasında ve Türkiye'nin rekabet gücü kazanmasındaki önemi üzerinde durulmuştur. Türkiye bağlamında konu irdelenmiştir. Araştırmada Türkiye'nin sanayileşmesi ve dışa açılma sürecinde 1920'li yıllardan günümüze geçirdiği aşamalar ve şirketlerin Türkiye'nin küreselleşme sürecine uyumunda ve rekabet gücü kazanmasındaki rolü irdelenmiştir. Araştırma sonucunda özellikle toplam kalite yönetimi felsefesini uygulayan firmaların verimlilik ve rekabette öncülük ettikleri tespit edilmiştir.

"Avrupa Birliği'ne Entegrasyon Sürecinde KOBİ'ler ve Rekabet Gücü"²⁰³ konulu araştırmada, otomotiv yan sanayiinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin rekabet gücünü analiz etmek ve buna göre etkin rekabet-strateji politikaları üretmek amaçlanmıştır. Sektördeki KOBİ'lerin rekabet gücünü analiz etmede SWOT analizine uygun bir anket çalışması düzenlenmiştir.

Otomotiv yan sanayiinde faaliyet gösteren 34 orta ölçekli işletme üzerinde gerçekleştirilen anket çalışması ile önemli görülen şu sonuçlara ulaşılmıştır.

1.1996 yılından itibaren sektörün ihracatında olumlu yönde gelişmeler olmuştur. İşletmelerin ihracatının çok büyük bir bölümü, AB

²⁰³ Murat Çetin(2000) Avrupa Birliği'ne Entegrasyon Sürecinde KOBİ'ler ve Rekabet Gücü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, KATÜ, SBE, İktisat Anabilim Dalı.

ülkelerine gerçekleştirilmiştir. İhracatın geri kalan bölümü ise Orta Doğu, Doğu Avrupa ve Kuzey Afrika Ülkelerine yapılmaktadır.

2.AB ülkelerine ihracatta ilk sırayı Almanya almaktadır. Almanya'dan sonra ikinci sırada ise İngiltere gelmektedir. İtalya, Fransa ve Benelux ülkeleri sektördeki işletmelerin ihracat yaptığı diğer önemli AB ülkeleridir.

3.işletmeleri ihracata yönelten en önemli faktör, yerel pazarların daralmasıdır. Bunun yanısıra, işletmelerin yüksek kaliteli ve teknolojik mallar üretmeleri ve belli ölçüde rekabet avantajına sahip olmaları ihracata yönelmelerinde ön plana çıkmaktadır. İhracata yönelmede devlet teşvikleri önemli olsa da, söz konusu işletmelerin bu teşviklerden yeterince ve etkin bir şekilde istifade edemediği bilinmektedir.

4.AB'ye ihracatta, işletmelerin karşılaştığı en büyük sorun dış talep yetersizliğidir. Bunun yanısıra, finansman sıkıntısı, pazarlama organizasyonunun eksikliği, standartlar ile dış pazarda rekabet edecek şekilde uygun fiyat-kalite mal ve hizmet üretememe gibi engeller de sıralanabilir.

5.Otomotiv yan sanayiindeki işletmelerin AB2deki rakiplerine oranla güçlü-zayıf yönleri değerlendirildiğinde; pazarlama, üretim, finansal ve organizasyonel faktörler açısından sektörün genelde az kuvvetli; özellikle girişimcilik ve esneklik-uyumluluk konularında oldukça kuvvetli; promosyon-dağıtım etkinliği, yetenekli işgücü ve ölçek ekonomileri alanlarında ise nispeten zayıf oldukları söylenebilir.

6.sektördeki işletmelerin %53'ü GB'den başlangıçta olumsuz yönde etkilendiğini, ancak zaman içinde olumlu yönde etkileneceğini belirtmektedir. İşletmelerin %38'i sektörün olumlu yönde, %9 gibi çok küçük bir kesimi de olumsuz yönde etkileneceğini ifade etmiştir. Bu durum, GB'den sektörün genelde olumlu yönde bir beklentisi olduğunu göstermektedir.

"Türkiye'nin Avrupa Birliği ile Bütünleşme sürecinde Türk işletmelerinin Karşılaştıkları Yönetim Sorunları ve Çözüm Yolları"²⁰⁴ konulu araştırma, Türkiye'nin AB ile bütünleşme sürecinde Türk işletmelerinin karşılaştıkları yönetim sorunlarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede öncelikle, dünya ekonomisindeki gelişmeler ve ekonomik bütünleşmeler, AB, Türkiye ile AB arasındaki ilişkiler ile AB'nin Türk ekonomisine etkileri ele alınmıştır. Daha sonra Türk işletmelerinin karşılaştığı temel uluslararası yönetim sorunları belirtilmiş ve bu sorunların çözümüne ilişkin yönetim fonksiyonları hakkında bilgiler verilmiştir.

Araştırma şu sonuçları şu şekilde özetlenebilir. Türkiye'nin AB ile bütünleşmesinde makro boyutta, Türk ekonomisindeki sektörlerin bazı olumlu ve olumsuz etkilerle karşılaşmaları söz konusudur. Mikro boyutta ise, Türkiye'nin AB ile bütünleşme sürecinde Türk işletmelerinin karşılaşılabileceği muhtemel yönetim sorunlarının başlıcaları yönetim ve organizasyon, insan kaynaklarının planlanması ve personel yetiştirme, finansman teknoloji, AR-GE, rekabet, pazarlama, iletişim, stratejik planlama, halkla ilişkiler, yetki devri, işçilerin yönetime katılımı ve sosyal sorumluluk olarak sıralanabilir. Bu sorunların çözümünde, Türkiye'nin AB'ye tam üye olması durumunda Türk işletmelerinin AB pazarında rekabet edebilmeleri için çok uluslu organizasyona gitmeleri gerekmektedir. Bu nedenle, Türk işletmeleri uluslararası alanda kullanılan yönetim yaklaşımlarını kullanmalıdır.

"Avrupa Birliği: İşçi Sendikalarının, İşverenlerinin, Siyasal Kurumların ve Kamu Oyunun Tutumu Açısından İncelenmesi"²⁰⁵ konulu araştırmada, Avrupa Birliği kavramı ve bu konuda Topluluk ülkelerinde ve Türkiye'de hükümetlerin, siyasal partilerin, işverenlerin, sendikaların ve kamu oyunun

²⁰⁴ H.Mustafa Paksoy(1998), Türkiye'nin Avrupa Birliği ile Bütünleşme sürecinde Türk işletmelerinin Karşılaştıkları Yönetim Sorunları ve Çözüm Yolları Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, SBE, İşletme Anabilim Dalı.

²⁰⁵ Veysel Bozkurt(1991) Avrupa Birliği: İşçi Sendikalarının, İşverenlerinin, Siyasal Kurumların ve Kamu Oyunun Tutumu Açısından İncelenmesi, Yayınlanmış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, SBE,

tutumu neo-fonksiyonalist teorinin ışığında ele alınıp incelenmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Başlangıçtan itibaren AB yolundaki çabalarda öncülüğü üstlenen Fransa, ulusal egemenliğe daha az zarar verecek konfederatif bir birlikten yana tavır koymuştur. Fransa'da işverenler AB'ye taraftar olmakla birlikte, oldukça temkinlidir. Çünkü geleneksel olarak korumacılığı benimsemiş olan Fransa'da sanayi, Alman sanayine göre geri kabul edilmektedir. Ancak buna rağmen yapılan anketler küçük ve orta boy işletmelerin dahi Avrupa'nın ekonomik birliği yolunda önemli bir aşama olan Tek Pazar konusunda iyimser olduklarını ortaya koymaktadır.

2. Topluluk ülkeleri arasında en güçlü sanayiye sahip Almanya'da, küçük işletmelerin bazı endişeleri olmasına rağmen, büyük sermaye uluslararası (ya da federal) Avrupa Birliği'ni savunmaktadır.

3. Geçmişte dört büyükler arasında Topluluğa en zayıf desteği veren İngiliz kamu oyu, giderek Topluluğa daha sıcak bakmaktadır. Nitekim 1990'da Gallup'un yaptığı bir araştırmaya göre kamu oyunun %54'ü Tek Pazar hedefine taraftar olduğunu açıklarken sadece %18'i karşı olduğunu açıklamıştır.

4. İtalya Topluluğun kuruluşundan itibaren, Birlikten en çok faydalanan ülke olmuştur. İtalya'da sadece Hristiyan Demokrat ya da Sosyal demokrat hükümetler değil, Sosyalist ve Komünist Partiler bile federal AB taraftarı olmuşlardır. İtalya'da işverenler de AB'ye sıcak yaklaşmışlardır. Toplulukta dört büyükler arasında, AB'ye en güçlü desteği İtalya kamu oyu vermektedir. 1989 yılında İtalyanların %86'sı AB konusunda istekli olduklarını açıklamışlardır.

“Türkiye’de Otomobil Sanayiinin Gümrük Birliğine Uymu”²⁰⁶ konulu araştırma, genelden özele doğru gidilerek iki bölümde ele alınmıştır. Birinci bölümde Türk otomobil sanayinin tarihçesi, ekonomi içindeki yeri ve önemi, yapısı, firmalar, sorunları ve bazı regresyon çalışmaları ele alınmakta ve de Avrupa Birliği’nde otomobil sanayinin bugünkü durumu ve yapısı incelenmektedir. İkinci bölümde ise Türkiye’nin AB ile bugüne kadar ki ilişkilerine ve gümrük birliğine nasıl gelindiğine değinilerek gümrük birliği karşısında Türk otomobil sanayi incelenmektedir.

Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır: Gümrük Birliğinin işlerliğinin sağlanabilmesi için malların serbest dolaşımıyla ilgili olarak gümrükler ve dış ticaret konularının yanısıra rekabetin korunması, devlet yardımları, tüketicinin korunması şirketler hukuku, vergi hukuku gibi konularda da ilgili düzenlemelerin uygulanması gerekmektedir.

Türkiye’de ithalatta alınan vergi ve fonların AB ülkelerine karşı kaldırılması, üçüncü ülkelere karşı da vergilerin AB ortak gümrük tarifesi oranlarına indirilmesi sonucunda, AB ile olan ithalatta artış görülmektedir. Otomobil sektöründe de kalkan vergiler yerine yeni vergiler konulmasına ve döviz kurlarının artışının sürmesine karşın ithalatta artış gözlenmektedir. Çünkü AB Türkiye’den ithal edilen sanayii ürünleri için gümrükleri 1971 yılından itibaren kaldırmıştır.

Türk otomobil sanayinde, Gümrük Birliği ile birlikte rekabet şartlarının oluşturulması ve geniş bir pazara yönelik olarak yüksek ölçekli üretim yapılması ihtiyacı, yurt dışından ileri teknoloji transferinin artırılmasını ve işletmelere yüksek karlardan vazgeçilerek araştırma geliştirme faaliyetlerine daha büyük fonlar ayrılmasına olanak verecektir. Ancak Türk otomobil sanayindeki rekabet gücü düşük firmaların, bu yeni konumda çok zorlanacağı da görülmektedir.

²⁰⁶ R.Sırma Toygar(1997) Türkiye’de Otomobil Sanayiinin Gümrük Birliğine Uymu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Avrupa Topuluğu Enstitüsü.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, bilgi toplama aracının geliştirilmesi, bilgi toplama aracının uygulanması ve verilerin istatistiksel çözümlenmesine yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Tofaş Türk Otomobil Fabrikası AŞ'nin, istihdam ve eğitim politikaları uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik tarama modelinde, betimsel türde ve yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilen nitel veriler üzerinde yürütülmüş bir örnek olay çalışmasıdır.

Araştırma, nitel araştırma teknikleri kullanılarak yürütülmüştür. Böylece konunun daha derinlemesine incelenmesi ve ortaya çıkan farklı durumların nedenlerinin daha ayrıntılı olarak elde edilmesi amaçlanmıştır. Nitel teknikler nicel bulguların daha iyi anlaşılmasını da sağlamaktadır. Başka bir ifade ile bu teknikler "nicel araştırma sonuçlarını anlamak ve nicel veri toplama yöntemlerinin çalışmadığı yerlerde kendi başına veri toplama yöntemi olarak"²⁰⁷ gerçekliklerin daha derinlemesine anlaşılmasını sağlamaktadır. Diğer taraftan, nitel teknikler mevcut durumun nedenlerini ve bu konudaki eğilimleri görme konusunda çok büyük bir avantaj sağlamaktadır. Bu araştırma, firmanın istihdam ve eğitim politikalarındaki mevcut durumu saptamayı amaçlamaktadır. Bu nedenle araştırmada nitel teknik kullanılarak, mevcut duruma ilişkin olarak "neden?" sorusu sorularak bu durumun daha derinlemesine ve araştırmacı tarafından önceden

²⁰⁷ Belma Akşit(1997) "Göç Araştırmalarında Kullanılmak Üzere Bir Öneri: Hızla Değerlendirme metodolojisi " Türkiye'de İç Göç: Sorunsal Alanları ve Araştırma Yöntemleri Konferansı, 6-8 Haziran

görülemeyen durumların da betimlenmesine yönelik bulgulara ulaşılması hedeflenmiştir.

Araştırmada yer alan firma, kayıtlı bir sektörde(otomotiv) faaliyet göstermektedir. Bu nedenle istihdam ve eğitim politikalarında yasalardan gelen zorunlu uygulamalar geçerli olmaktadır. Ancak bir örnekolay çalışması olarak incelenen firmayı, farklılaştıran kendine has uygulamalarıdır. Bu uygulamalar, firmanın üretim örgütlenmesi, yabancı ortaklıklar, kullanılan know-how, teknoloji düzeyi, kısa ve uzun vadedeki hedefleri ve bunun firma istihdam ve eğitim politikalarına etkisi, yasal zorunluluklardan ne şekilde etkilendikleri, firma işgörenlerinin firma uygulamalarından nasıl etkilendikleri konuları firmayı diğer firmalardan ayırmaktadır. Araştırmanın örnekolay çalışma olması, başlı başına firmaya özgü uygulamaları, nitel araştırma tekniği sayesinde nedenleri ile birlikte analiz ederek bulgulara derinlik katabilmektedir. Bu hali ile elde edilen bulgular sadece firma için geçerlidir ve firmaya genelleme yapılabilir. Zira örnekolay (durum) çalışması "bir sınıf, bir mahalle, bir örgüt gibi doğal bir çevre içinde gerçekleşir ve çalışmaya konu olan olayların bütüncül bir yorumunu hedefler"²⁰⁸. Örnek olay çalışması, araştırılan konuyu kendi ortamında, araştırılan konuya ilişkin uygulamaların çeşitli durumlarda farklılaşabildiği "çok sayıda kanıtın olabildiği görgül bir araştırma yöntemi"²⁰⁹ni oluşturmaktadır.

Veri toplamak amacıyla yarı "yapılandırılmış görüşme tekniği" kullanılmıştır. Araştırmada yer alan firmanın istihdam ve eğitim politikaları, kayıtlı bir sektörde yer alan bir firma olarak, mevcut yasal düzenlemeyi gözettiği bilinerek, belli bir çerçeve içinde gruplandırılmıştır. İstihdam ve eğitim politikasının çerçevesi, AB müktesebatının bu konudaki düzenlemeleri ve firmanın bu konulardaki uygulamalarının araştırılması şeklinde belirlenmiştir. Başka bir anlatımla, bu araştırmada araştırmacı, yarı

²⁰⁸ A. Yıldırım ve H.Şimşek(1999) Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: İ.Baskı, Seçkin Yayınevi.

²⁰⁹ R.K.Yin(1984) Case Study Research: Design and Methods. Barely Hills, CA:Sage Publication

yapılandırılmış görüşme tekniği kullanarak, önceden çerçevesini çizdiği ve bilgi edindiği konularda daha derinlemesine bulgulara ulaşmayı amaçlamıştır.

Araştırmanın öneri aşamasında, araştırmanın sanayi sektöründe üretim yapma ölçütü başta olmak üzere Koç ve Sabancı Holdingin, beyaz eşya üretimi yapan birer firması üzerinde yürütülmesi öngörülmüş idi. Ancak Koç Holding ve Sabancı Holdingin beyaz eşya üretimi yapan benzer firmalarının olmaması nedeniyle araştırmanın, sanayi sektöründe üretimde bulunan aynı ölçütleri taşıyan birer firma üzerinde yürütülmesine karar verilmiştir. Bu çerçevede, sanayide üretimde bulunan sektörler belirlenmiştir. Her iki holdingde de aynı olan sektörlerin otomotiv ve lastik yan sanayii olduğu tespit edilmiştir. Ancak, Koç Holding 2000 yılında lastik sektöründeki üretimden çekilmiştir. Bu durumda otomotiv sanayiinde faaliyet gösteren firmaların seçilmesi uygun görülmüştür. Otomotiv sanayii, aynı zamanda, Türkiye'nin sanayi üretiminde ve ihracatında önemli bir yer tutmaktadır ve istihdam hacmi yüksektir.

Bundan sonraki aşamada ise otomotiv sanayii içinde, her iki Holdingden,

1. Kuruluş ve/veya üretime başlama yılları,
2. İstihdam hacimleri,
3. Yabancı firmalarla(öncelikle AB ülkeleri ile) lisans anlaşması veya üretim ortaklığı bakımından işbirliği

konularında benzerlik gösteren birer firmanın seçilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. Bu ölçütler çerçevesinde Çizelge-6'da yer alan Koç ve Sabancı Holdingin otomotiv sektöründe faaliyet gösteren firmaları değerlendirilmiştir.

Çizelge-6: Koç ve Sabancı Topluluğunda Otomotiv sektöründe Faaliyet Gösteren Firmalar(2002)

Koç Topluluğu	Sabancı Topluluğu
Koç Holding	Sabancı Holding
Firmalar	
Ford Otosan Otomotiv San AŞ	Toyotasa Toyota Sabancı Pazarlama ve Satış AŞ.
Tofaş Türk Otomobil Fabrikası AŞ.	Temsa
	Akkardansa

Koç ve Sabancı Topluluklarının bir parçası olan Koç ve Sabancı Holdinglerin bünyesinde faaliyet gösteren Çizelge-6'daki her bir firma, ölçütlerin benzerliği açısından değerlendirildiğinde; Ford ve Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş., sektörde üretim ağırlıklı faaliyette bulunması açısından yukarıdaki ilk ölçütü taşımaktadır. Toyota ise, önceleri üretim yapmakla birlikte mevcut durumda "Sabancı Holding'in Japon Toyota Motor Corporation ve Mitsui ortaklığıyla kurduğu Toyotasa Toyota Sabancı Pazarlama ve Satış AŞ. adını alarak, Türkiye otomotiv pazarında Toyota marka araçların pazarlama ve satış faaliyetlerini yürütme"²¹⁰ye dönmüştür. Bu nedenle ilk ölçütü -sektörde üretim ağırlıklı faaliyette bulunma- taşımamaktadır. Diğer taraftan, Akkardansa firması, kordon şaftları, direksiyon kolonları, çift mafsalları ve yedek parça üretmektedir ve otomobil üretiminde bulunmamakta, otomotiv yan sanayi üretimi yapmaktadır.

Temsa firması "otobüs, ticari araçlar, iş makinaları ve elektronik sektörlerinde faaliyet göstermektedir. Koç ve Sabancı Firmaları karşılaştırıldığında, Koç'tan Ford ve Tofaş Türk Otomobil Fabrikası;

²¹⁰ www.sabanci.com.tr/grup_baskanliklari_otomotiv.html/08.05.2002

Sabancıdan Temsa araştırmaya uygunluk taşıyan firmalardır. Firmaların seçiminde yer alan ilk ölçütü taşıyan bu üç firma, diğer ölçütlere uygunluğu açısından değerlendirilmiştir. Kuruluş tarihlerine göre değerlendirildiğinde, Tofaş'ın kuruluş tarihi (1968) ile Temsa'nın kuruluş tarihi (1968) aynıdır ve ikinci ölçüte uygunluk taşımaktadır. Diğer taraftan istihdam hacmi açısından baktığımızda da yine Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş ve Temsa'nın istihdam kapasitesiteleri de uygunluk taşımaktadır.

Tüm bu ölçütler açısından değerlendirildiğinde araştırmanın Koç Topluluğundan TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI AŞ. ve Sabancı Topluluğundan TEMSA'da yürütülmesine karar verilmiştir. Bu hali ile Tofaş Türk Otomobil Fabrikası AŞ ve Temsa'nın incelenmesi planlanmıştır. Bu değerlendirmeler sonucunda, AÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsünden alınan EK-6 ve EK-8'deki yazı ile her iki firmaya da görüşme başvurusu yapılmış ve olumlu yanıt alınmıştır. Ancak araştırmanın uygulama aşamasında Temsa yetkililerinin bildirdikleri ve EK 9'da yer alan gerekçe göz önüne alınarak Temsa firmasında sağlıklı veriler toplanamayacağı kanaatine varılmıştır. Bunun üzerine Tofaş Otomobil Fabrikası A.Ş.'de yapılmış olan görüşmelerin kapsamının genişletilmesine karar verilmiştir. Başlangıçta sadece istihdam ve eğitim politikaları konusunda yöneticilerle görüşme yapılmışken, ikinci bir görüşme formu hazırlanarak işgörenlerin, firma istihdam ve eğitim politikası ile AB istihdam politikalarına ilişkin görüşleri alınmıştır.

Araştırmada yer alan otomotiv sektörünün, araştırmanın konusuna ve amacına uygunluğu çerçevesinde firma seçiminde kullanılan ölçütlere uygunluğu yanında, başvuru uzman görüşleri ve yapılan incelemeler otomotiv sektörünü ön plana çıkartan nedenlerdir. Zira araştırmada yer alacak sektörün seçimindeki ölçütlerin belirlenmesinde TÜSİAD, İŞKUR, AB Komisyonu, MEB, ABGS, Koç Holding ve Sabancı Holding uzmanlarının görüşlerinden yararlanılmıştır. Otomotiv sektörünün üretim ve ihracatta önemli bir yer alması, kayıtlı bir sanayi kolu olması, üretime ve Türk ekonomisine katkısı yanı sıra, yarattığı istihdam hacmi ile de bir katma değer yaratması genelde otomotiv sektörünü, özelde ise Tofaş'ı araştırmanın konusu ve amacı ile ağırlıklı olarak ilişkilendirmiştir.

Otomotiv sektörü öncelikle üretim ve ihracatta önemli bir yere sahiptir ve kayıtlı bir sanayi kolu olarak yarattığı istihdam hacmi ile bir katma değer yaratırken ülke ekonomisine önemli bir katkı sağlamaktadır. Diğer taraftan otomotiv sektörünün sadece yüz yıllık bir geçmişe sahip olmasına karşın, uygarlık tarihinde en hızlı gelişen ve en hızlı yaygınlaşan ürünler arasında da başı çekmektedir²¹¹ Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana, Türkiye'nin sanayileşmesi dışa açılması ve özel sektörün gelişmesinde genelde otomotiv sektörü özelde ise Tofaş, öncüler içinde yer almış ilkleri oluşturmuştur. Zira Tofaş, sanayi üretiminde ilkleri üreten (ilk otomobil) ve Avrupa'ya ihraç eden yapısı ile özel sektörün öncülüğünü yapmaktadır.

Koç Topluluğu ve Koç Holdingin bir parçası olan Tofaş, 1968 yılında kurulmuştur. Cumhuriyetin kurulduğu yıllarda 1926'da kurulan Koç Topluluğu, Türkiye'nin endüstriyel gelişmesini simgelemektedir. Cumhuriyetin benimsediği endüstrileşme ilkesine uygun bir anlayışla ilk yatırımları başlanmıştır. Topluluk kurulduğu yıllarda sadece bir ticarethaneden ibaret olmasına rağmen, Türkiye'nin dışa açılma ve yabancı firmalarla ortaklık kurulmasında önemli paya sahip olmuştur. Tofaş, yabancı sermaye ile ortaklık, lisans, know-how ve teknik konularda işbirliği yapmaktadır. Avrupa'ya ihracat yapmakta ve bir Avrupa ülkesi olan İtalya'nın FIAT şirketi ile lisans anlaşması bulunmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş yıllarında benimsediği kalkınma ve gelişmesini **endüstrileşme anlayışı** ve Türkiye'nin endüstrileşme hedefine uygun olarak endüstrileşmede Türkiye'nin ilklerini gerçekleştirmeleri (ilk otomobil üretimi (Koç) ve fabrikası), zamanla yabancı ortaklıklar kurmaları, ilk lastik üretimin başlaması, AB ülkelerinde ilk Türk Ticaret hayatına başlanması (Koç), Türkiye'nin işyerinde eğitim veren ilk eğitim ve geliştirme merkezi (KOGEM-bugünkü adıyla İ.D.E.A)'nın açılması, Türk halkının ihtiyacını karşılayacak bazı malların üretimi için yerli **bilgi ve teknolojinin**

²¹¹ www.renault.com.tr

yetersiz olduğunu görerek dış ilişkiler kurma yoluna gitmeleri(Amerika, Avrupa ülkeleri, Japonya...) ile Türk ekonomisinde ağırlıklı bir yere sahip olmuştur. Koç Topluluğu 76 yıldır varlığını sürdüren ve Türkiye'nin özel sektördeki ve dış piyasadaki en büyük temsilcisi konumunu sürdürmektedir. Topluluk ilk özel girişim, ilk otomobil üretimi, bugün Türkiye'nin Avrupa'daki en büyük temsilcisi, otomotiv başta olmak üzere, ilk kez USM standardını kullanarak firmanın cirosu dahil üretim sonucunda geldiği noktayı kamu oyuna bütünü ile açıklamıştır. Açıklanan rakamlar USM standartları çerçevesinde belirlenmesi nedeni ile tamamiyle doğrulanmış rakamlardır.

Çizelge-7'de kurumsal yapısı yer alan Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş., Ek-10'da görüldüğü üzere, Türkiye'nin ihracatında önde gelen ilk 500 şirket arasındadır. Firma, 673.817.448 (Dolar,2001) ihracat değerine sahiptir.

Çizelge-7 : Firmanın Kurumsal Yapısı (2002)

Firma	TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI AŞ.
Sektör(Faaliyet Alanı)	Otomotiv
Kuruluş Tarihi	1.10.1968
Üretime Başlama Tarihi	12.02.1971
Üretim	Otomobil, Ticari Araç, Yedek Parçası
Yabancı Ortaklıklar	%37.86-Koç(1996) %37.86-FIAT S.P.A %24.28-Borsa(Halk)
Pazar Payı	Avrupa(%15 civarında)
Ihracat Değeri	673.817.448 (\$) (2001)
Çalışan Sayısı	4.538(2002)

Kaynak: Tofaş Türk A.Ş. Dokümanları

Ek-10'da yer alan verilere göre Tofaş, Türkiye Otomotiv sektörü içinde değerlendirildiğinde ihracatta ilk sırada bulunmaktadır. Diğer taraftan Ek-11'de yer alan verilere göre Türkiye'de otomotiv sektöründe en fazla istihdam yaratan firmadır. Diğer taraftan İstanbul Sanayi Odası (İSO) raporuna göre²¹² de Tofaş, 2001 yılında Türkiye'nin en büyük özel sektör

²¹² Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2001, İSO Dergisi Özel Sayı.

şirketi konumundadır. Firmanın 2001 yılı üretiminin satış hacmi 1.072.832.000.000 TL.'dir. Ülkeye getirilen döviz miktarı ise 686.343.000 dolardır. Tüm bu rakamlara göre Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. 500 büyük firma arasında üçüncü, özel sektörde ise Türkiye'nin bir numaralı Türk firması olma özelliğini taşımaktadır. Firma resmi kayıtlarında elde edilmiş olan tüm bu rakamlar, firma tarafından kamu oyuna da açıklanmıştır.²¹³

Bilgi Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırma için gerekli verilerin elde edilmesine ilişkin görüşme formunun geliştirilmesi, literatür taraması, firma ile ilgili araştırma ve faaliyet raporları ile uzman görüşlerinin değerlendirilmesi süreçlerini içermiştir.

Literatür taraması içinde Türkiye'de ve yurtdışında yapılmış tezler, AB konusundaki araştırma raporları, konu ile ilgili her türlü kitap, makaleyi de içeren bilimsel çalışmalar, AB-Avrupa Komisyonu Türkiye temsilciliği Dokümanları, Başbakanlık Avrupa, Birliği Genel sekreterliği, DPT Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, ÇSGB, Dış Ticaret Müsteşarlığı, İş-Kur dokümanları ile istihdam ve eğitim politikasına ilişkin 1950'den bu güne AB müktesebatı incelenmiştir. Başta tarihsel gelişim aşamaları olmak üzere AB istihdam ve eğitim politikaları ve kapsamı belirlenmiştir. AB, özel sektör, istihdam ve eğitim politikaları, mesleki eğitim, üretim örgütlenmeleri, anahtar kavramları çerçevesinde ulusal ve uluslararası literatür taranmıştır. Diğer taraftan İş-kur'un AB istihdam ve işgücü piyasalarına ilişkin araştırma raporları, ASO'nun özel sektöre yönelik proje ve araştırma raporları, TÜSİAD'ın AB ile ilgili yaptığı araştırma raporları, ÇSG Bakanlığı araştırma raporları ile Sabancı ve Koç'un firmalarında ve benzer sanayi sektörlerinde yapılmış olan diğer araştırma raporları incelenmiştir.

²¹³ Tofaş Türk Otomobil Fabrikası AŞ, 03.07.2002 tarihli Hürriyet gazetesinde bilançosunu kamu oyuna duyurmuştur.

İstihdam ve eğitim politikası konusunda görüşme formu geliştirilirken Sabancı ve Koç Holding uzmanlarının görüşleri de alınmıştır. İstihdam politikası konusunda özellikle ÇSGB İş-Kur ile görüşme yapılmıştır. İstihdam politikası konusunda ne tür düzenlemeler yapıldığı ve araştırmacının oluşturduğu bu form konusunda görüş alınmış bazı yerlerde sorular eklenmiş bazı durumlarda ise düzeltmelere gidilmiştir. DPT kapsamında kurulan Ulusal Ajans yöneticiliği ile görüşülmüş ve bilgi alınmıştır. ABGS'den eğitim politikalarının içeriği konusunda uzman görüşü alınmıştır. Uluslararası ilişkiler konusunda uzman olan çok sayıda akademisyenler ile farklı uzmanlık alanlarında AB ile ilgili çalışan kişilerle görüşmeler yapılmıştır. Araştırma kapsamında yer alan firma ile ilgili olarak Holding bünyesinde yer alan yönetici ve uzmanlarla konu hakkında görüşmeler yapılarak görüşleri alınmıştır. Ayrıca Firma üst düzey yöneticileri ile görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeler sırasında bilgi toplama aracı(görüşme) için veri sağlanmıştır.

Özellikle AB Kurucu Antlaşmalarında, kanun, tüzük, yönetmelik, görüş ve öneriler içinde AB istihdam ve eğitim politikalarının durumu saptanmıştır. AB müktesebatı olan Birliğin yasal mevzuatı incelendikten sonra, EK-1'de yer alan AB müktesebatı listesinden ikisini oluşturan AB istihdam ve eğitim politikası konularının içerikleri saptanmıştır. AB'nin bu konularda öngördüğü düzenlemelere ulaşılmıştır. Değerlendirmeler sonucunda araştırmacının amacına uygun olarak istihdam ve eğitim politikası konusunda firmadan görüşme yoluyla elde edilecek bulguların hangi konuları içerdiği belirlenmiştir. AB müktesebatı ve Türkiye'nin bu politikalar çerçevesinde yer alan konulardaki mevcut durumu çerçevesinde görüşme formunda ölçülmek istenen istihdam ve eğitim politikalarındaki konular ve içerikleri belirlenmiştir. İstihdam politikası konusunda işgörenlerin işe alınması ve işten ayrılması, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, esnek çalışma, işgörenlerin bilgilendirilmesi, ayrımcılık, engelli ve eski hükümlü istihdamı, işçi sağlığı ve iş güvenliği konuları yer almıştır. Bu konuların içeriğini oluşturan her bir uygulamaya göre de sorular hazırlanmıştır. Eğitim Politikası konusunda hizmetiçi eğitim konusu ve gerektirdikleri konusuna göre de sorular belirlenmiştir. İki ayrı görüşme formu hazırlanmıştır. Birinci

görüşme formu (EK-3) firma istihdam ve eğitim politikalarının belirlenmesine ilişkin olarak yöneticilere uygulanmak üzere hazırlanmıştır. İkinci görüşme formu (EK-4) firma işgörenlerinin, firma istihdam ve eğitim politikası ve AB istihdam politikasına ilişkin görüşlerini almak üzere işgörelere uygulanmak için hazırlanmıştır.

Uygulama öncesinde firmadan organizasyon yapısı ve işgücü dağılımına ilişkin bilgiler istenmiştir.

Firma üretim örgütlenmesi ve işgörenlerin dağılımı da dikkate alınarak, hazırlanan iki ayrı formdan ilk görüşme formu iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde firmanın kurumsal bilgilerine yönelik sorular yer almıştır. İkinci bölümde ise, istihdam ve eğitim politikaları uygulamaları ile ilgili sorularla, AB istihdam politikalarına ilişkin sorular yer almıştır. İlk görüşme formu, firma yöneticilerine uygulanmak üzere hazırlanmıştır (EK-3).

İkinci görüşme formu ise, iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde kişisel bilgilere yönelik sorular yer almıştır. İkinci bölümde ise işgörenlerin firmada uygulanan istihdam ve eğitim politikasına yönelik görüşleri ile AB istihdam politikalarına yönelik görüşlerini belirlemeye yönelik sorular yer almıştır (EK-4).

Hazırlanan görüşme formları uzman (EK-5) görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan alınan eleştiri ve öneriler doğrultusunda görüşme formuna son şekli verilmiştir. Böylece formun ikinci bölümlerinin kapsam geçerliliği uzman görüşüne dayalı olarak belirlenmiştir. Güvenilirlik çalışması, yalnızca ifadelerin anlaşılabilirliğinin sınanması amacıyla, Arçelik Bulaşık Makinesi AŞ.'de yapılan ön uygulama ile gerçekleştirilmiştir. Hazırlanan görüşme formu, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapıldıktan sonra uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Görüşme formunun oluşturulmasında yararlanılan veri kaynakları ve firmada uygulamalar sırasındaki gözlem ve deneyimler ile işgören, yönetici ve koordinatörlerin eleştiri ve beklentileri görüşme aracının içeriği için temel oluşturmuştur. Görüşmelerin geçerliliğinin saptanması amacıyla, firmaların yöneticileri ve Holding yöneticilerinin görüşme

içeriklerine ilişkin eleştirileri; uzman görüşleri doğrultusunda, görüşme taslakları yeniden gözden geçirilmiş ve uygulama için nihai forma dönüştürülmüştür.

Bilgi Toplama Aracının Uygulanması

Son şekli verilen görüşme formları, Çizelge-8'de dağılımları verilen firma yönetici ve işgörenlerine uygulanmıştır.

Çizelge-8: Görüşme Yapılan Firma Yönetici ve İşgören Dağılımı (2002)

İl Adı	Firma Adı		Yönetici		İşgören	
			ÜK	OK	Beyaz Yaka (Memur)	Mavi Yaka (İşçi)
Bursa	Tofaş	Türk				
	Otomobil					
	Fabrikası A.Ş.					
TOPLAM	1		1	3	6	4

Görüşmeler, Çizelge-9'da görev dağılımları verilen firma yönetici ve işgörenleri ile yapılandırılmış görüşme tekniği ile yüz yüze yapılmıştır.

Çizelge-9 : Görüşme Yapılan Firma Yönetici ve İşgörenlerinin Görev Dağılımı

Yöneticiler	<ul style="list-style-type: none"> • Üst Kademe Yönetici • Orta kademe yönetici
Beyaz yakalı işgörenler (Memur)	<ul style="list-style-type: none"> • Profesyonel Meslek Sahibi • Alt Kademe Yönetici • Büro personel • Kadın personel
Mavi yakalı İşgörenler (İşçi)	<ul style="list-style-type: none"> • Tecrübeli işçi • Yeni başlamış işçi

İlk görüşme Tofaş Türk Otomobil Fabrikasında Y01 kodu verilen orta kademe yönetici ile yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Firma yöneticilerinin belirledikleri bir odada yapılan görüşmeler, görüşme öncesi alınan izinle teybe kaydedilmiştir. Araştırmacı öncelikle araştırmanın konusu, amacı ve kapsamı ile ilgili olarak görüşme yapılan kişiye bilgi vermiştir. Görüşme formu görüşme yapılan kişiye okutulmuş ve onayı alınmıştır. Sorulara geçmeden önce Y01'den firmayı tanıtıcı bir bilgi istenmiştir. Y01 firmanın tarihsel gelişimini, çalışan sayısı, organizasyon yapısını tanıtıcı bilgi vermiştir. Araştırma açısından dikkat çeken noktalarda Y01'e sorular yöneltilmiştir. Gerekli görülen yerlerde doküman istenmiştir. Y01, ilgili dokümanları vererek konunun açıklanmasına yardımcı olmuştur.

Görev alanı itibari ile eğitim kısmından sorumlu olan Y01'e öncelikle görüşme formunda yer alan hizmet içi eğitime ilişkin,

1.Hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının tespiti ve

2.Hizmetiçi eğitimin uygulanmasına ilişkin sorular sorulmuştur. Y01'in verdiği cevaplara göre, gerektiğinde sorular derinleştirilmiştir.

Firmada yapılan ikinci görüşme, Y02 kodu verilen yönetici ile yüz yüze ve yöneticinin belirlediği bir odada gerçekleştirilmiştir. Y02'den firmanın kuruluşu ve gelişim aşamalarını, çalışan sayısını, organizasyon yapısını tanıtıcı bilgi alınmıştır. Y02 ile genel anlamda yapılan bu değerlendirmeler sonrasında, görüşme formunda yer alan soruların cevabına geçilmiştir. Y01 ile yapılan görüşmede olduğu gibi çeşitli sorular yöneltilerek konunun ilgili yerleri karşılıklı olarak değerlendirilmiş, gerektiğinde belli konularda görüşmeler derinleştirilmiştir.

Y02 ile yapılan görüşmeler, görüşme formunda yer alan ve temel olarak dört kategoriye ayrılan sorular çerçevesinde olmuştur. İlk olarak iş hukukuna ilişkin;

1.İşçilerin işe alımlarının nasıl gerçekleştiği (istenen belgeler ve diğer yetkinlikler), iş akti uygulamasının kapsamı ve işten ayrılmaların ne şekilde gerçekleştiği,

2.Çalışma saatlerinin düzenlenmesi,

3.Esnek çalışma konusunda firmanın uygulamaları,

4.İşçilerin bilgilendirilmesini içeren konular ve yolları,

5.Ayrımcı uygulamalar,

6.Yabancı, engelli ve eski hükümlü istihdamı,

7.İşçi sağlığı ve iş güvenliğini içeren sorular tek tek sorulmuş ve alınan cevaplar kasete kaydedilmiştir. Gerekli yerlerde söz konusu uygulamaların farklılaştığı durumlar ve nedenleri de sorulmuştur.

Y02 kodlu yöneticiye ayrımcı uygulamalara ilişkin,

1.İşgörenlerin firmada istihdamında cinsiyete göre farklılaşma durumu,

2.İşgörenlerin etnik kökeni, özürlü olması, eski yükümlü vb olması açısından istihdam edilme durumunu içeren sorular sorulmuş, alınan cevaplara göre, mevcut durumun nedenleri üzerinde derinlemesine görüşme yapılmıştır.

YO2 kodlu yöneticiye üçüncü kategoride işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin,

1.Firmada işçi sağlığı ve güvenliği konusunda ne tür düzenlemeler yapıldığı,

2.İşgörenlerin çalışma ortamlarının nasıl düzenlendiği,

3.Firmada belli şartlar altında çalışanlar (yüksek ses içeren ortamlar gibi) için ne tür tedbirler alındığı,

4.İşçi sağlığı ve iş güvenli konusunda işgörelere ne tür eğitim verildiği soruları sorulmuştur.

Y01 ve Y02 kodlu yöneticiler ile yapılan görüşmelerin sonunda ise AB'ye giriş süreci ile birlikte ağırlık kazanan;

1. İş güvencesi yasa tasarısı,

2. Esnek çalışma,

konusundaki görüşleri sorulmuştur. Görüşmeler sırasında araştırmacı tarafından görüşmeciye, gerektiğinde soruları daha da açarak cevaplara netlik kazandıracak yeni sorular da yöneltilmiştir.

Firma yöneticileri ile üçüncü görüşme Y03 kodlu üst kademe yönetici ile Koç Holding A.Ş.(İstanbul)'de yüz yüze yapılmıştır. Birinci görüşme formu kapsamında Y01 ve Y02 kodlu yöneticilere yöneltilen tüm sorular Y03 kodlu yöneticiye de sorulmuş, böylece firma istihdam ve eğitim politikası uygulamaların belirlenmesinde eksik kalan ya da derinleştirilmesi gereken hususlar ele alınmıştır. Y03 yönetici ile yapılan görüşmeler, Y03'ün belirlediği bir odada yüzyüze ve kasete alınarak gerçekleştirilmiştir.

Firmanın istihdam ve eğitim politikasına ilişkin yöneticiler ile yapılan görüşmelerin ardından ikinci aşamada, firma işgörenlerinin bu konulardaki görüşlerinin alınmasına yönelik görüşmelere geçilmiştir. Firma yöneticilerinin belirlediği saatte ve salonda önce mavi yakalı işgörenlerle görüşülmüştür. Öncelikle araştırmanın konusu, amacı ve kapsamı açıklanmıştır. EK-4'te yer alan görüşme formu her bir mavi yakalı işgörene verilmiş ve onayları alınmıştır. Görüşme yapılan işgörenlerin isimleri alınmamış her birine, görüşme sırası ile M01, M02, M03 ve M04 kodu verilmiştir. Mavi yakalı işgörenlere EK-4'te yer alan sorular sırası ile sorulmuştur. Bir soruyu tüm mavi yakalı işgörenler cevapladıktan sonra diğer bir soruya geçilmiştir. Böylece hem tek tek görüşleri alınmış hem de görüşmecilerin verdikleri örneklerle konuyu açmaları sağlanmıştır. Görüşmeler sonunda AB istihdam politikalarında,

1. İş güvencesi,

2. Esnek çalışma

konularına ilişkin görüşleri sorulmuştur.

Firmada yapılan görüşmelerin dördüncü aşaması beyaz yakalı işgörenlerle gerçekleştirilmiştir. Mavi yakalı işgörelere sorulan soruların aynısı beyaz yakalı işgörelere sorulmuştur. Bu görüşmeler de firma yönetiminin belirlediği bir salonda yapılmıştır. Önce araştırmanın konusu, amacı ve kapsamı açıklanmıştır. EK-4'te yer alan formlar verilmiş ve okumaları sağlanmıştır. Bu görüşmeler izin alınarak kasete alınmıştır. Beyaz yakalı personelin de isimleri alınmamış, sırası ile B01, B02, B03, B04, B05, BK6 (kadın), BK7 (kadın) kodları verilmiştir. EK-4'teki formda yer alan sorular sırası ile sorulmuş, bir soruyu sırası ile ve birlikte cevapladıktan sonra diğer sorulara geçilmiştir.

Veriler ve İstatistiksel Çözümleme

Firmada kaydedilmiş olan görüşme kasetlerinde yer alan her bir görüşme çözümlenerek bilgisayara aktarılmıştır. Birinci ve İkinci forma ilişkin yapılan görüşmeler, 1.Yöneticilerle yapılan görüşmeler; 2. İşgörelere yapılan görüşmeler (mavi yakalı işgörelere ve beyaz yakalı işgörelere olarak) gruplandırılmıştır.

İlk bulgular araştırmanın birinci alt problemine ilişkin, firma istihdam politikası uygulaması ile ilgili bulgulardır. Bunlar,

1. İşgörelere işe alımı ve işten ayrılması uygulamaları
2. Çalışma saatlerinin düzenlenmesi,
3. Esnek çalışma uygulamaları,
4. İşçilerin bilgilendirilmesini,
5. Ayrımcı uygulamalar,
6. Yabancı, engelli ve eski hükümlü istihdamı,
7. İşçi sağlığı ve iş güvenliği,

kategori altında analiz edilmiştir. Görüşmelerden elde edilen bulgular mevcut hali korunarak belli bir düzen içinde aktarılmış gerekli yerlerde ise görüşme yapılan kişinin doğrudan aktarımına yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci alt problemi, firmanın eğitim politikası uygulamasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu bulgular;

1. Hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi,
 2. Hizmetiçi eğitimin uygulanması
- başlıkları altında değerlendirilmiştir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi, firma işgörenlerinin firma istihdam ve eğitim politikalarına ilişkin görüşlerini içeren bulgulardır. Bunlar;

1. İşgörenlerin işe alımı ve işten ayrılması uygulamaları
2. Çalışma saatlerinin düzenlenmesi,
3. Esnek çalışma uygulamaları,
4. İşçilerin bilgilendirilmesini,
5. Ayrımcı uygulamalar,
6. Yabancı, engelli ve eski hükümlü istihdamı,
7. İşçi sağlığı ve iş güvenliği
8. Hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi,
9. Hizmetiçi eğitimin uygulanması

kategorileri altında analiz edilmiştir. Görüşmelerden elde edilen bu bulgular da mevcut hali ile aktarılmış gerekli yerlerde ise görüşme yapılan kişinin doğrudan aktarımına yer verilmiştir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi, AB istihdam politikalarına ilişkin işveren görüşleri ile ilgili bulgular ise;

1. İş güvencesi,
2. Esnek çalışma

kategorileri altında analiz edilmiştir. Görüşmelerden elde edilen bulgular araştırmacı tarafından mevcut hali korunarak belli bir sistematik sıra ile aktarılmış gerekli yerlerde ise görüşme yapılan kişinin doğrudan aktarımına yer verilmiştir.

Araştırmanın beşinci alt problemi, AB istihdam politikalarına ilişkin işgören görüşleri ile ilgili bulgular;

1. İş güvencesi,
2. Esnek Çalışma

kategorileri altında analiz edilmiştir. Görüşmelerden elde edilen bulgular mevcut hali korunarak ve belli bir sıra ile aktarılmış gerekli yerlerde ise görüşme yapılan kişinin doğrudan aktarımına yer verilmiştir.

Elde edilen bulgular kuramsal bilgiler doğrultusunda AB müktesebatı ve ilgili literatür çerçevesinde yorumlanmış ve sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Nitel verilerin doğası gereği pek sistematik olmayan²¹⁴ bu görüşler, önce, her bir soruya verilen yanıtların o soruyla ilişkili olup olmadığı bakımından incelenmiş ve ilişkisiz görülen yanıtlar ayıklanmıştır. Görüşlerin olabildiğince katılımcıların kendi ifadeleriyle rapora aktarılmasına özen gösterilmiştir. Ancak, zaman zaman bozuk ifadeler düzeltilmiş ve anlamı bozmayacak kısaltmalar yapılmıştır.

²¹⁴ Akşit, 1997, KSSGM, s.74

BÖLÜM IV

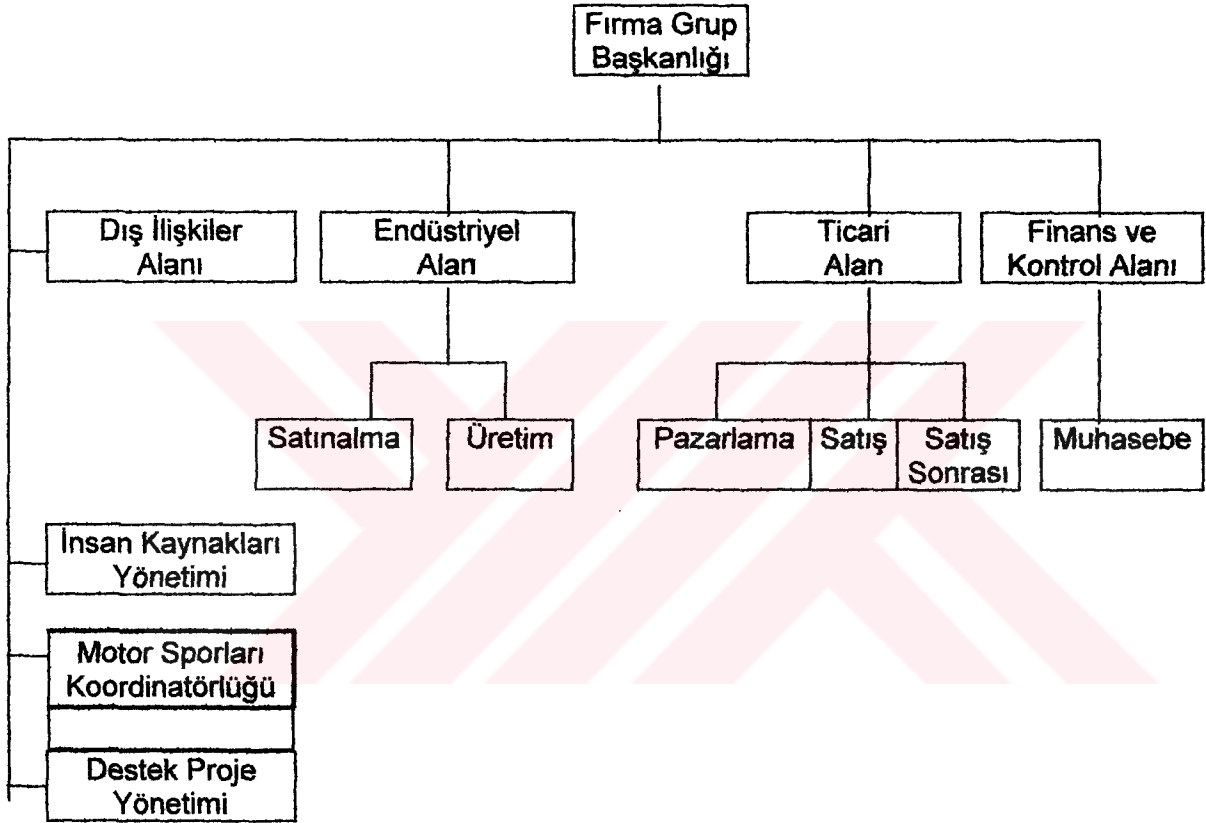
BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın problemine ilişkin bulgular, araştırma amacıyla yer alan sorular çerçevesinde sırasıyla aktarılmış; araştırmanın kuramsal temeline dayalı olarak yorumlanmıştır.

Araştırmanın yapıldığı firma (Tofaş) FIAT lisansı ile otomobil üretimi yapan, %37.86 Koç Holding %37.86 FIAT S.P.A ve %24.28 borsaya açık bir kurumdur. 1.10.1968 tarihinde kurulan firma 12.02.1971 tarihinde üretime başlamıştır. Türk otomotiv sektörü içinde en fazla istihdam hacmine (4.538) sahip olan firma, 673.817.448 Dolar ihracat (2001) değeriyle Türk otomotiv sektöründe birinci, Türkiye'nin ilk 500 firması arasında ise ikinci sırada yer almaktadır.²¹⁵ FIAT lisansı ile üretim yapan firma aynı zamanda FIAT know-how'ını kullanmakta ve FIAT markalı ürünleri üretmektedir. Firma aynı zamanda FIAT'ın Alfa Romeo markalı otomobillerini ithal ederek Türk pazarında pazarlamaktadır. Başka bir ifade ile firma, FIAT'ın bu bölge (Türkiye) için öngördüğü ürünleri üretmekte ve ithal etmektedir. Tofaşın Türk ve dünya pazarındaki en önemli ihracat gücünü oluşturan Doblo da Tofaş'ta üretilmektedir. FIAT Doblo'nun üretimini Tofaş'a vermiştir ve bu marka bütünüyle bir Türk firmasının üretimi olarak dünya otomotiv pazarında çok güçlü bir yer edinmiştir. Doblo sadece Tofaş'ın değil FIAT'ın da Avrupa otomotiv pazarında güç kazanmasında önemli bir üründür. Bu ürünü Tofaş'ın ürettiği olması, firmanın (Tofaş'ın) Avrupa standartlarında üretim gücüne sahip olduğunun önemli bir işaretidir.

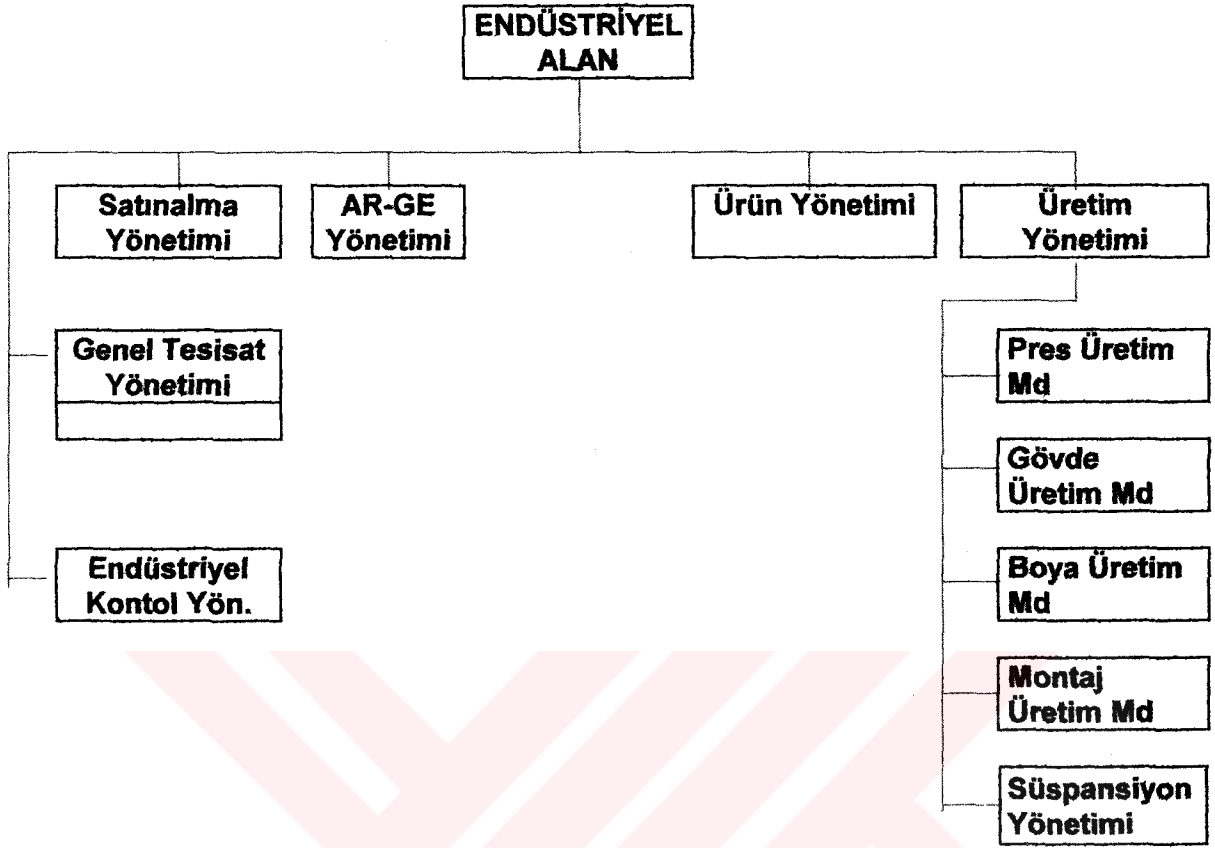
²¹⁵ Capital Ekonomi Dergisi, Ağustos 2002 sayısı: "İhracat Top 500" Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) ve Capital Ekonomi Dergisi, Eylül 2002 sayısı; Koç Holding Verileri

Firmanın FIAT ile ortak olması, kullanılan malzeme, üretim süreci, ürün tasarımı, kullanılan teknoloji ve araçların bakımına kadar pek çok uygulamayı belirlemektedir. Firmanın yönetimi, organizasyon yapısı ve üretim biçimi de FIAT ortaklığından etkilenmektedir. Nitekim Şekil-2'de Firmanın organizasyon yapısı görülmektedir.



Şekil-2: Firma Organizasyon Yapısı

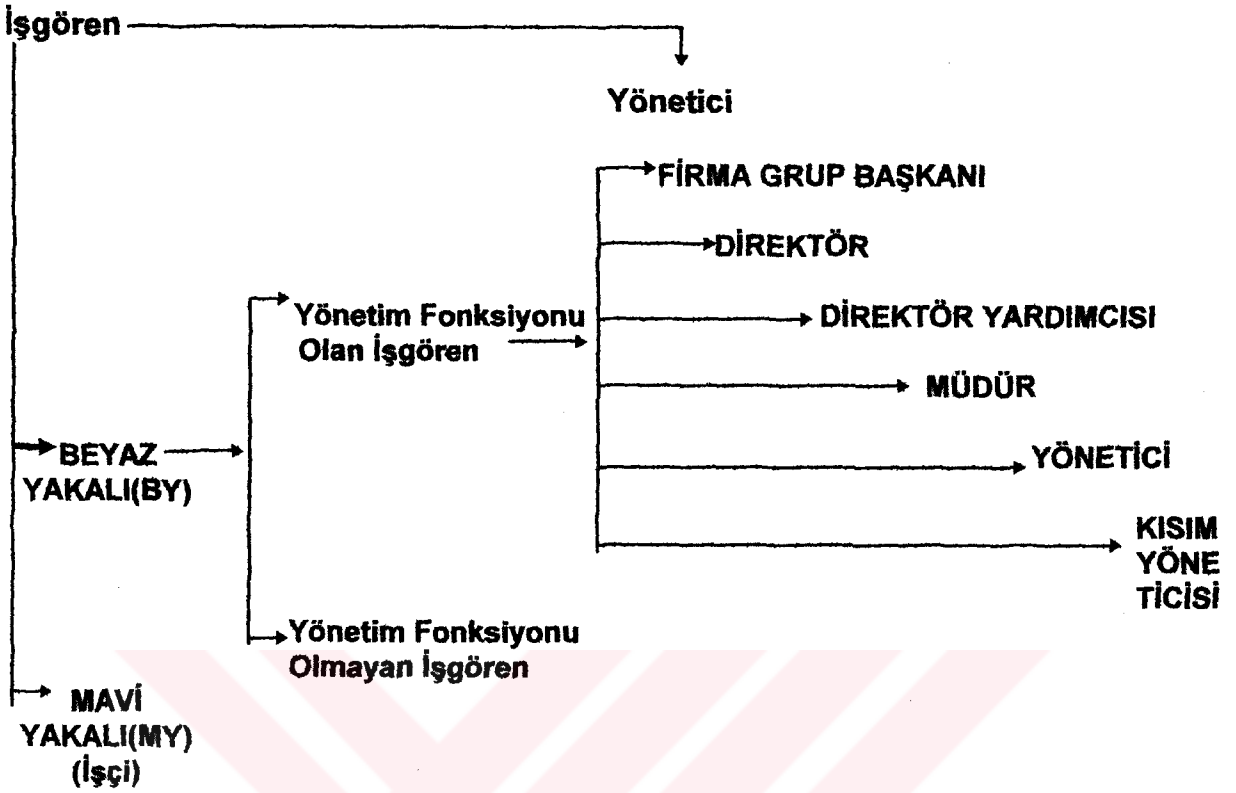
Şekil-2'te görülen organizasyon şemasındaki endüstriyel alan, üretimin (otomotiv üretiminin) yapıldığı alanını göstermektedir. Endüstriyel alan Şekil-3'te verilmiştir.



Şekil-3: Firma Endüstriyel Alanı

Şekil-3'te görülen üretim yönetimi, otomobil üretiminin yapıldığı asıl alanı oluşturmaktadır. Endüstriyel alan içindeki diğer bölümler ise destek birimleridir.

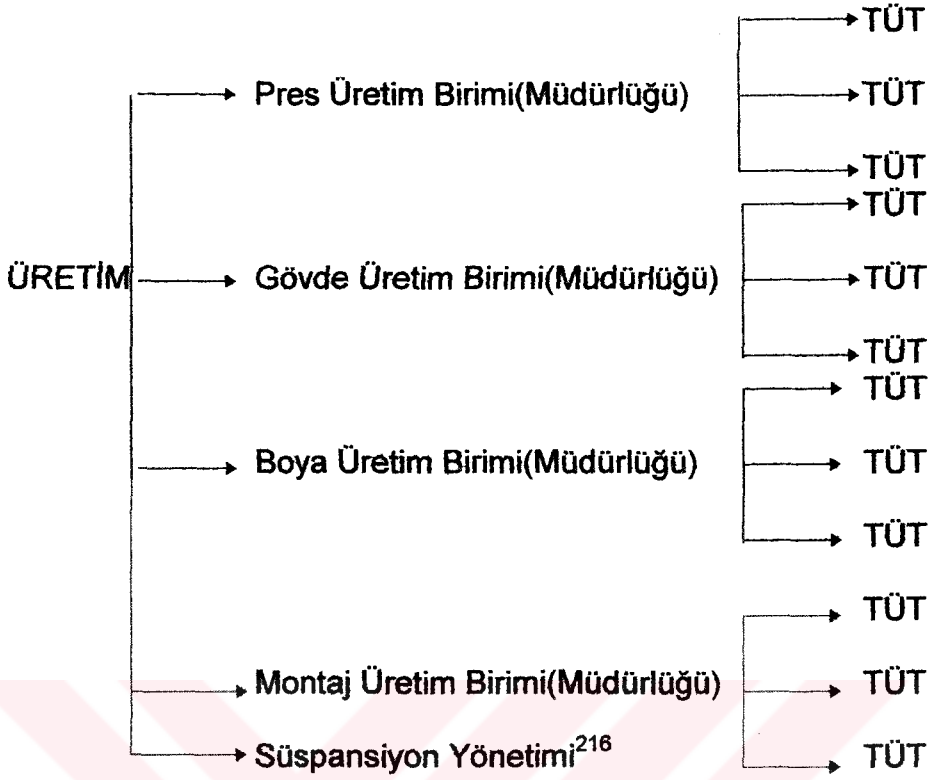
Firma işgörenleri, beyaz yakalı ve mavi yakalı olarak ayrılmakta ve firma organizasyon yapısı içinde Şekil-4'te görülen bir sınıflama ile çalışmaktadırlar.



Şekil-4 : Firma (Tofaş) İşgören/İşgücü Dağılımı

Firmada (Tofaş'ta) çalışan işgörenler Beyaz Yaka (BY) (memurlar) ve Mavi Yaka (MY) işçiler olarak ikiye ayrılmaktadır. Şekil-4'de görüldüğü gibi BY işgörenlerin bir kısmının yönetim fonksiyonu olduğu gibi diğerlerinin yönetim fonksiyonu bulunmamaktadır. Yönetim fonksiyonu olan işgörenlerin görev, yetki ve sorumluluk alanları şekil-4'de görülen hiyerarşi içinde dağılmaktadır.

Firma organizasyon yapısı içinde MY işgörenler için bir hiyerarşi sıralaması söz konusu değildir. Her bir MY işgören, işçi olarak çalışmakta, iş kategorilerine göre konumlanmaktadır. Firma üretim örgütlenmesi çerçevesinde belirlenen iş kategorileri, işçilerin yapacakları işi belirlemektedir. Firma üretim örgütlenmesi Şekil-5'de görüldüğü gibidir.



Şekil-5: Firma Üretim Örgütlenmesi

Firma, 1995 yılı sonrasında entegre fabrikaya geçmiş, ve yeni bir organizasyon yaratılarak Temel Üretim Takımları (TÜT) kurulmuştur. Üretim Şekil-5'de görüldüğü gibi Pres Üretim Birimi, Gövde Üretim Birimi, Boya Üretim Birimi, Montaj Üretim Birimi şeklinde birimlere ayrılmıştır. Bu birimlere ilaveten bir de süspansiyon yönetim bölümü bulunmaktadır. Bu birimler içinde de TÜT'ler kurulmuştur. TÜT'lerin kurulmasının amacı, küçük takımlar kurmak ve bu takımları daha etkin biçimde çalıştırmaktır. Bu takımların başında bunları yöneten TÜT Lideri denilen BY bir işgören bulunmaktadır. Bu, Tofaş'ın ortağı olan FIAT (İtalya)'ta da uygulanan bir modeldir. TÜT liderleri bir anlamda operatör olarak değerlendirilebilmekle birlikte görev alanları bunlardan daha geniştir. Firma yöneticileri TÜT liderleri için "biz bunlara CPI adını verdik ve birazcık vasıflarını değiştirdik. Bunlar operatör

²¹⁶ Süspansiyon Yönetimi, üretim birimlerinden biri değil, yardımcı bir birim olarak faaliyette bulunmaktadır.

değil işçi de değil, ama işçi ile TÛT lideri arasındaki basamak gibi oluşmuştur” (Y02) açıklamasını yapmıştır. Firma yöneticisi bunların asıl amacının “TÛT’te yapılan bütün operasyonları bilmek, gerektiğinde joker olarak her operasyonda çalışabilmek ve TÛT’teki bütün işçileri bu konuda eğitmek” (Y02) olduğu bilgisini vermiştir. Diğer taraftan TÛT liderleri üretimin herhangi bir aşamasında ikame edilebilmektedir. Zira bunların işin bütünü ve belli bir yerden başlayıp belli bir noktada biten ve birçok operasyonu içeren bir TÛT’te başlangıç ve bitiş arasındaki üretim sürecini bilmesi gerekmektedir. Bu işgörenler, örneğin 150 tane parça monte ediliyorsa buradaki operasyonların hepsini bilmekte, bu nedenle de her operasyonda çalışabilmeleri mümkün olmaktadır. Bunun asıl nedeni, TÛT liderinin bir operasyon için yeni görevlendirilen işçilerin eğitilmesi konusunda da görevlendirilebilmesidir. Zira fabrikada rotasyon çok fazla uygulanmaktadır.

Firma (fabrika-Tofaş) yöneticilerinin belirttiklerine göre, işçilerin yer değiştirmesinin/rotasyonun nedeni sadece işçilerin performansını artırmak değil, ağırlıklı olarak üretim sürecindeki değişimlere uyum sağlayabilmektir. Örneğin TÛT’lerden birinde üretim düştüğü zaman, üretimin düştüğü yerdeki işgörenlerin tamamı veya bir kısmı üretimin olduğu diğer bir TÛT’e kaydırılabilmektedir. Bu durum çeşitli nedenlerden -örneğin yedek parça sıkıntısı- kaynaklanmaktadır. Nitekim bir TÛT’ten başka bir TÛT’e işçiler geldiğinde o TÛT’ün CPI (TÛT lideri)’i buradaki operasyonlara ilişkin işçilere eğitim vermekte ve işe hazırlamaktadır.

Firmadaki bu uygulama, literatürde de değinilen Birincil Piyasalarda görülen içsel işgücü piyasası uygulamasının bir göstergesidir. İçsel işgücü piyasasının oluşturulmasında, üretim sürecine yansıyan ve önceden kontrolü güç olan değişmelerin kontrol altına alınması ve firmanın kendine özgü üretim şartlarını oluşturması önemli bir etkidir. Bu uygulamanın en önemli özelliği firmaya özgü, literatürde de ifade edilen örgüt içi/firma içi yetiştirmelerin ağırlık kazanmış olmasıdır. Nitekim yüksek teknoloji kullanan ve ileri sanayi üretimi yapan Firmada da, işçilerin çok fazla yer değiştirmesine ve farklı TÛT’lerde çalıştırılmasına bağlı olarak örgüt içi yetiştirmeler uygulanmaktadır. Firma yöneticilerinin de belirttiği gibi işçilerin yer değiştirdiği

her durumda ve diğer durumlarda (örneğin üretim sürecine yeni bir teknolojinin gelmesi vb), öncelikli olarak yetiştirme/eğitim uygulanmaktadır. Bu eğitimler önceki paragraflarda değinildiği gibi, TÖT liderleri tarafından verilmektedir. TÖT liderleri, söz konusu TÖT içindeki farklı operasyonları ya da üretim süreci içindeki farklı işleri bütünüyle bilmektedir. Bu nedenle herhangi bir operasyona getirilen bir işçiyi o konuda eğitebilmekte ve üretim sürecindeki herhangi bir arızaya anında müdahale edebilmektedir. TÖT liderlerinin üretim süreci içindeki görevleri ve vasıfları Fredman (1961)'ın tanımladığı "uzman işçi (specialist)" ile aynı özellikleri taşımaktadır. "Uzman işçinin faaliyet alanı daha önce aldığı profesyonel eğitime dayanmakta, belirli bir mesleğe sahip bulunmakta, işin bütününe kavramakta ve işiyle bütünleşerek kendini ve işini geliştirebilmektedir".²¹⁷ Firmada yer alan TÖT liderlerinin faaliyet alanı işin bütününe kavrayacak bir ölçekte yer almaktadır. Bu kişiler ya teknik okul mezunu kişiler ya da firma içinde yetiştirilerek uzman işçi haline getirilmişlerdir. Bunun yanında Firmada literatürde "uzmanlaştırılmış (specialized) işçi" olarak nitelendirilen işçiler de bulunmaktadır. Bunlar TÖT içindeki tüm işleri değil, sadece üretim süreci içinde belli operasyonları/işleri yapabilen ve o konuda uzmanlaştırılmış işçilerdir. Bu işler basit tekrara dayanan ve işin bütününe bilmeyi gerektirmeyen işlerdir. Bu işçiler de uzmanlaştırıldıkları işle ilgili çalışmakta ve gerektiğinde diğer işçilere bu konuda eğitim de vermektedirler.

I.Firmanın Uyguladığı İstihdam Politikası ve Avrupa Birliği Müktesebatı Çerçevesinde Durumuna İlişkin Bulgular

Firma istihdam politikası, en temelde yasa (İş Kanunu), Toplu İş Sözleşmesi (sendika), Koç Holding politikaları, FIAT politikaları, ISO 9001 ve ISO 14001 toplam kalite standartları, Tofaş yönetim kurulunun verdiği kararlar ile diğer (SSK, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği vd) yasaları birleştiren bir çerçevede çizilmektedir.

²¹⁷ A.L.Friedman,(1961)The Anatomy of Work, Heinemann, London, s.85; H.Ansal(1995) Teknolojik Gelişmelerin İşgücü Niteliğine Etkileri, 4. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi:İnsan, Toplum, Bilim, s.12

Firma yöneticilerine, AB istihdam politikasında öne çıkan işe alma ve işten ayrılma, çalışma saatleri, esnek çalışma, işçilerin bilgilendirilmesi, ayrımcı uygulamalar, yabancı, engelli ve eski hükümlü istihdamı ile işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında 7 konuda soru yöneltilmiştir.

1.İşe Alma ve İşten Ayrılma Sürecine İlişkin Uygulamalar

Firma, hem MY, hem BY işgörenleri mutlaka bir sözleşme (iş akti) ile işe almakta ve çalıştırmaktadır. İşe alma üç aşamalı bir süreç içinde yapılmaktadır:

- 1.İşveren veya işgörenin talebi ile işe başvuru,
- 2.İşgörenin değerlendirilmesi,
- 3.İşgörenin işe kabul edilmesi durumunda firma (işveren) ile işgören arasında bir iş akti veya iş sözleşmesi yapılması.

Firmada bulunan BY ve MY tüm işgörenlerin işe alınmasında bu üç süreç geçerli olmaktadır. Ancak istihdam için aranan koşullar ve çalışma şekilleri BY ve MY işgörenler olarak farklılaşmaktadır.

Firma işgören talebini ilan vererek yapmaktadır. Bu ilan firmanın web sayfasında da yer almaktadır. MY işgörenler için endüstri meslek lisesi ve meslek yüksekokulu (YO) mezunları tercih edilmektedir. İşgörenler öncelikle bir form doldurarak iş başvurusu yapmaktadır. Burada da lise ve YO diploması aranmaktadır. İşgörenlerin alınacakları bölüme bağlı olarak okulun ilgili bölümünden mezun olmak istenmektedir. Örneğin bakım bölümüne alınacakların ağırlıklı olarak elektronik-elektrik bölümü mezunu olmaları, montaj işçiliğinde çalıştırılacaksa otomotiv bölümü mezunu olmaları tercih edilmektedir. Firma ilkokul mezunu işgören almamaktadır. Mevcut durumda çok az sayıda ilk okul mezunu bulunmaktadır ve bunlar çok eski işçilerdir.

İş başvurusunda bulunanlar için bir yazılı sınav ve uygulama/mülakat yapılmaktadır. İşe almada, işgörenin sınavdaki performansı, diplomalar (diplomadaki başarı durumu) ek becerileri de dikkate alınmaktadır. Yapılan bu değerlendirmeler sonucunda işe alma kararı verilmektedir. Firmada bu karar önceden tek kişi tarafından verilmekte iken (1983), mevcut durumda buna bir komisyon karar vermektedir. BY işgörenderin işe alımında da, işgörender bir form doldurmakta ve bir mülakat sonunda işe kabul edilmektedir.

Firma ile işgörender arasında iki tip sözleşme yapılmaktadır: 1.Belirli süreli sözleşme 2.Belirsiz süreli sözleşme. Başlangıçta Firma ile işgörender arasında belirli süreli hizmet sözleşmesi yapılmaktadır. Bu sözleşmenin bitiminde bir değerlendirme yapılarak ve/veya üretim şartları göz önünde bulundurularak işgörenderle ikinci bir sözleşmenin yapılıp yapılmamasına karar verilmektedir. Firma (Tofaş) bu sözleşmeyi MY ve BY işgörenderle tek tek imzalamaktadır.

MY (işçi) işgörender, firma ile yaptıkları iş sözleşmesi yanında işçi ve işveren sendikalarının aralarında imzalamış oldukları toplu iş sözleşmesi kapsamına dahil olmaktadırlar. Toplu iş sözleşmesi, işin genel çerçevesini tanımlamaktadır. Kişisel sözleşmeler ise tamamen birey ve şirket arasında yapılan ve yasal anlamda zorunlu olan bir iş aktidir. Bu iş akti içerisinde işe giriş ücretinden sahip olacağı diğer haklara kadar, çalışma şekillerini içerecek biçimde her türlü uygulama tanımlanmaktadır. Sözleşme hükümlerine göre MY işgörender sendikalıdırlar. Kısaca, onların haklarını düzenleyen bir "Toplu İş Sözleşmesi" söz konusudur. Toplu iş sözleşmesi, MESS (Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası) ile Türk Metal-İş (Türk-İş'e bağlı) arasında imzalanmaktadır.²¹⁸ MESS, işveren adına bu üç sendika ile genellikle iki yılı kapsayan bir toplu sözleşme imzalanmaktadır. Bu sözleşmenin kaynağı doğal olarak yasalara dayanmaktadır. Ancak yasada tanımlanmış bir takım konular toplu sözleşme ile işçinin lehine artırılabilir. Bu toplu

²¹⁸ Türkiye'de bunun gibi iki ana sendika daha vardır: Birleşik Metal Sendikası (DISK'e bağlı), Özçelik-İş (Hak-İş'e bağlı) sendikası

sözleşmede altışar aylık dilimlere bölünmüş olarak ücret zamları ve işe giriş ücretleri tanımlanmıştır. Sözleşmede işçiye uygulanacak disipline yönelik kurallar ve tüm diğer şartlar tanımlanmıştır. İşveren ve işçi adına sendikaların imzalamış oldukları toplu iş sözleşmesine firma da bütünüyle uymaktadır.

MESS'in uzmanları ile sendika uzmanlarının ortak mutabakata vardıkları birtakım iş tanımlarına göre işçilerin ücreti belirlenmektedir. Örneğin bakım işçisi, üretim işçisi, üretime yardımcı işçi, elektrikçi gibi kendi içerisinde belli uzmanlık alanlarına göre farklılaşmakta ve 9 kategori üzerinden bir değerlendirme yapılmaktadır. Örneğin montaj üretim işçiliği 4. grup, burada belli bir puanlama sisteminden kaynaklanan bir gruba giriş söz konusudur. Bu, örneğin 4. gruptan işe başlamış bir işçi zaman içerisinde 5. gruba da geçebilmektedir. İşçinin bir üst gruba geçebilmesi, zaman içinde gelişen iş tecrübesine ve o işte kaç operasyonu yapabildiğine göre belirlenmektedir. İşçilerin daha üst gruplara geçmesi toplu sözleşmede belirlenen esaslara göre ücretinde de artışa neden olmaktadır. Bu konuda Firma yöneticisi,

İleri gruptaki işler, konusu açısından daha uzmanlaşmış ve sorumlulukları biraz daha artan işlerdir. Bu işlere göre değişir. Örneğin bir mekanik bakımcısı aldığımız zaman 5. gruptan işe başlar, ondan sonra ki bakım işleri daha uzmanlık gerektiren işlerdir. Zaman içerisinde böyle gittikçe katma değeri daha fazla ortaya çıkan iş olduğu için bu da diyelim ki 5, 6, 7, 8, 9'uncu gruba kadar tanımlanmış işler vardır. Çalışma hayatı içerisinde birey gösterdiği performansa göre ve belli giriş imtihanını yapıyoruz ve buna göre tabii üretimin gereklerine göre bir yerden başlayarak belli bir sistem içerisinde yükselme şansı bulunmaktadır (Y02)

açıklamasını yapmıştır.

MY işgörenler (işçiler) ile işe alımlarda yapılan hizmet akti 9 gruba göre farklılaşmakla birlikte, örneğin giriş ücreti işçinin alındığı iş kategorisine (grubuna) göre de farklılık gösterebilmektedir. Ancak MY işgörenlerin işe alınmaları genellikle 4 ve 5. gruptan yapılmakta ve zaman içerisinde de farklılaşmaktadır.

İşçiler zaman içinde, sözleşmede tanımlanan 9 ayrı gruba geçebilmeleri yanında, hangi grupta olduklarından bağımsız olarak çok sık yer değiştirmektedirler. Yer değiştirmeler/yatay geçişler, işçiler için ve işçilik açısından düşünüldüğünde genellikle üretimin dengelenmesi açısından yapılmaktadır. Başka bir ifade ile, bu uygulamadaki neden öncelikle kişinin performansı değil, üretim sürecindeki değişmelere bağlı olarak gerçekleşmekte, ayrıca performans da dikkate alınmaktadır. Bu konuda Firma yöneticisi,

Mesela dalın içersisinde işte montajın finisyon yani oto çıkış hattında çalışıp da, arabanın yol testleri konusunda yetişmiş arkadaşları örneğin AR-GE'ye alıp yol testinde kullanabiliyoruz. Ya da normal düz işçi olarak giren bir arkadaş zaman içersinde bakımcılığa kayabiliyor. Ya da farklı alanlara örneğin komplitchiliğe kayabilmektedir. Yani bu tarz geçişler vardır. Birimler arasındaki geçişlerse genellikle üretim miktarına bağlı olarak farklı üretim birimlerinde ortaya çıkan ihtiyaçlara göre bir dengeleme yapılmasından kaynaklanmaktadır. Bunun ana esprilerinden bir tanesi de şudur: Tabii ki üretim dalgalanmasına göre zaman zaman bazı yerlerde fazla bazı yerlerde eksiklikler oluşabilir. Bu eksiklikleri, işten çıkarmak ya da gerekli yerlere yeni insan almak yerine, kendi iç transferimizle dengeyi sağlamaktayız (Y02)

yorumunda bulunmuştur.

Firma, işe alınan işgörenlerin (özellikle de MY işgörenlerin) genellikle iş tecrübesi olmamasını tercih etmektedir. Firma yöneticisi, kesinlikle bunu firmanın tercih ettiğini ve genç insanları, yani okuldan yeni mezun, hatta zaman zaman askere bile gitmemiş olanları aldıklarını belirtmiştir. Firmanın işe alımlarda işgörenin iş tecrübesi olmamasını tercih etmesi konusunda bir firma yöneticisi, "Biz zaten içerde [firmada] eğittiğimiz için eğitilmiş olarak gelmesi tercihimiz olmuyor"(Y03) açıklamasında bulunmuştur. Başlangıçta ifade edildiği gibi MY işgörenlerin alınmasında endüstri meslek lisesi ve meslek yüksek okulu mezunu olması tercih edilmektedir. Firma kendine özgü bir yetiştirme/eğitim sistemi oluşturmuştur. Zira burada örgüt içi/firma içi işgücü piyasası/işsel piyasa söz konusudur. Firmanın kendine özgü oluşturduğu üretim örgütlenmesine (TÜT'ler biçiminde bir işbölümü oluşturularak) bağlı olarak da her an işçilerin eğitilmeleri gerekmektedir. Bu hem üretim örgütlenmesinin bir gereğidir, hem de firmanın kendine özgü bir

iş kültürü ve alışkanlığı oluşturmak istemesinin de bir sonucudur. Bu nedenle Firma işgörenlerinin daha önce herhangi bir iş tecrübesi ve iş kültürü kazanmasını istememektedir.

Firma BY işgörenlerin işe alımında ise mutlaka en az yükseköğretim mezunu aramaktadır. BY işgörenlerin alınacağı işin özelliklerine göre de aranan bölüm belirlenmektedir. BY işgörenler MY işgörenlerde olduğu gibi bir iş başvurusu formu doldurmaktadırlar. Firma gerekli gördüğünde bu kişileri çağırmakta ve bir mülakat ile işe almaktadır. BY işgörenlerin işe alımında MY işgörenlerin alımında olduğu gibi bir yazılı sınav söz konusu değildir. BY ve MY işgörenlerin işe alımında sosyal haklar, aynı kalmak üzere eğitimlerinde ve çalışma düzenlerinde de farklılıklar olmaktadır. BY işgörenler alımında en önemli konu hangi alana alınacağı olmaktadır. Firmada ne tür işler için hangi yeterlilikte işgörene ihtiyaç olduğuna göre, işgörende aranan eğitim düzeyi tanımlanmaktadır. Firmada iş kategorilerinin tanımları yapılmıştır ve işgörenin alımında en alt yeterlilik düzeyinin bu tanıma uygun olması beklenmektedir. Zira Firmanın, 1998 yılında almış olduğu ISO 9001 toplam kalite sertifikasında tüm bu işler tanımlanmaktadır. Tanımlanan bu iş kategorilerine uygun işgörenlerin istihdam edilmesi Firmanın kalitesini güvence altına alması açısından önemlidir. Firma da istihdam edeceği işgörenleri buna uygun olarak tercih etmektedir.

Diğer taraftan Firma, dizayn ve geliştirme de yapabilmektedir (AR-GE). Bu nedenle Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş.'ye (Firma) ISO 14001 kalite belgesi verilmiştir. Bu toplam kalite sertifikalarının firmaya katkısı, bu konudaki sistemlerin kalitesini garanti altına alıyor olmasıdır. Böylelikle Firma kurulmuş olan kalite sistemini garanti altına almakta ve kalite güvencesinin sürekliliğini sağlamaktadır. Bunun sağlanmasında Firmada uygulanan eğitimler çok önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle yeni işe alınanların kaliteyi garanti ederek veya kalite güvencesini tehlike altına sokmadan işbaşı yapmalarının ön koşulu işgörenlerin yapacakları işle ilgili olarak eğitilmeleridir. Firma, hem kalitesini sürdürmek hem de kalite sertifikalarının gereğini yapmak üzere eğitime ağırlık vermektedir. Zira bu konuda Firma

gerek iç gerekse dış denetime tâbidir. Firma 3 ayda bir iç denetim, 6 ayda bir de dış denetimden geçmektedir.

Firma sadece eğitim konusunda değil ISO 9001 ile ilgili bütün konularda denetlenmektedir. Bunlar, işgörenlerin çalışma ortamı, işçilere 24 saat sağlık hizmetinin verilebilmesi, riskli çalışma ortamlarının ve araçlarının kontrol altına alınması ve işgörenlerin bu konuda bilgilendirilmesi, uygun olmayan ürünün nasıl izlendiği, ürünün nasıl değiştirildiğini vb kapsayan konulardır. Bu, firmaya özgü bir durum olmayıp ISO 9001'in toplam kalite sisteminin gereğidir. Firma da kaliteyi garanti altına almak için bu uygulamayı yapmak zorundadır.

BY işe alımında da MY işgörenlerin işe alımında olduğu gibi ağırlıklı olarak tecrübesiz kişiler tercih edilmekle birlikte, işgörenin alınacağı işe bağlı olarak bu durum değişmektedir. Örneğin AR-GE'ye işgören alınıyorsa, işgörenin hem akademik hem de uygulamada derin bir tecrübeye sahip olması tercih edilmektedir. Bu konuda firma yöneticisi,

Biz işgörenlerin eğitimlerini kendimiz veriyoruz ve de dolayısıyla kendimize göre yoğunlaştırma imkanımız oluyor. Belki maksimum bir iki yıl tecrübeli olabilir. Ama belli alanlarda öyle bir iş olabilir ki tecrübeli insana ihtiyacımız olabilir. Mesela bunlardan bir tanesi AR-GE. AR-GE'ye doktorasını tamamlamış eleman da alıyoruz, şimdi doktorun tecrübesiz olması pek mümkün değil, zaten o konunun uzmanı. Dolayısıyla çalıştığı alanlar olarak tam tersi orada hem akademik hem pratik derinlemesine bir tecrübe arıyoruz (Y03)

açıklamasını yapmıştır.

Firma, işgörenlerin işten ayrılması konusunda, işe alımlarda yapılan sözleşmenin sona ermesi üzerine bu sözleşmeyi yenilemeyerek işgörenin işine son vermektedir. Bunun yanında sözleşmeyi beklemeden de işgörenin işten çıkarılması yoluna gidilebilmekte ve İş Kanununun tanımladığı esasları gözeterek bir tazminat da ödemektedir. Diğer taraftan MY işgörenlerin işten çıkarılması konusunda İş Yasası ve toplu iş sözleşmesi esasları dikkate alınmaktadır.

2.Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesine İlişkin Uygulamalar

Firmada çalışma saatleri konusunda, iş yasasında tanımlandığı gibi bir işgören için haftada 45 saati doldurmak üzere bir düzenleme yapılmaktadır. 45 saatlik çalışma süresi Çizelge-10'da görüldüğü şekilde normal, 2'li vardiya, 3'lü vardiya, olarak belirlenmektedir. Bu çalışma saatleri kadın ve erkek işgörene göre değil, ağırlıklı olarak MY ve BY sınıflamasına ve işlerin özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

Çizelge-10 : Firma Çalışma Saatleri (2002)

	Çalışma Saatleri
Normal	08:30-18:30
2'li vardiya	07:00-15:00 15:00-23:00
3'lü vardiya	07:00-15:00 15:00-23:00 23:00-07:00
2'li vardiya	05:30-15:30 15:30-01:30

BY işgörenler ağırlıklı olarak normal vardiya düzeninde (08:30-18:30) çalışmaktadırlar. 2'li ve 3'lü vardiya düzeninde ise ağırlıklı olarak MY işgörenler çalışmaktadır. Ancak, BY işgörenler arasında da vardiyalı çalışanlar bulunmaktadır.

İşgörenlerin firmaya giriş ve çıkışları, işçilerin kullandıkları bir kartla denetlenmekte ve çalışmadıkları süreler ücretlerinden düşülmektedir. Diğer taraftan, işgörenlerin eğitim aldıkları saatler çalışma saati içinde sayılmaktadır.

Firma iş yasasında tanımlanan haftada 45 saatlik çalışma düzenine uymakta, milli maç, ramazan ayları gibi istisna durumlarda ise işe başlama ve bitiş saatlerini değiştirerek bu konuda zaman zaman işgörenlerin isteklerini de dikkate alan uygulamalara gidebilmektedir. MY işgörenlere fazla mesai ücreti olarak normal ücretin iki katı ödenmektedir. BY işgörenler için fazla mesai saati ücreti ödenmemektedir. İşgörenlere her vardiya sonunda mutlaka bir saat yemek ve dinlenme arası verilmektedir. İşgörenler hafta sonu tatili (pazar günü) ve yıllık ortalama 22 gün izin kullanmaktadırlar. AB müktesebatına göre her işçinin yılda en az 4 hafta ücretli izin hakkı olması gerekmektedir.

Çizelge-10'da görüldüğü gibi firmada gece vardiyası da uygulanmaktadır. Çalışma saatleri, normal, 2'li, 3'lü vardiya olarak düzenlenmektedir. Firma bunu 6 gün 7,5'ar saat veya 5 gün 9'ar saat yapabilmektedir. Dolayısıyla 3 vardiya çalışmanın uygulandığı durumlarda üretim günde 22 saat devam etmektedir.

AB müktesebatına göre haftalık çalışma süresi 48 saati geçmemelidir ve Firma çalışma saatleri İş Yasasına uygun olarak haftada 45 saattir. AB'de haftalık çalışma saatleri ortalaması 41.7 saattir. Bu hali ile AB bu çalışma saatini de çok fazla bulmakta ve zaman içinde çalışma saatlerinin azaltılması öngörülmektedir. Bu durumda firma AB ortalamasının üzerinde bir çalışma saati uygulamaktadır. Diğer taraftan AB müktesebatına göre yılda 156 saat fazla mesai yapılması gerekmektedir. Ancak İş Yasasında yılda 270 saat fazla çalışmaya izin verilmektedir. Firmada fazla mesai uygulaması günde 3 saatin üstündedir ve AB müktesebatı ile uyumlu değildir. Ayrıca Firmada vardiyalara göre değişmekle birlikte günlük 9 saatlik çalışma düzeni söz konusudur ve müktesebata uygun değildir. Ayrıca AB müktesebatında çalışma saatleri ile ilgili olarak eleştirilen diğer bir konu özellikle 3'lü ve gece vardiyası düzenidir. Bu konuda müktesebat işgörenlerin, iş riskleri ile karşılaşmaları, iş performansının yavaşlaması ve çalışanların sosyal yaşamlarının kısıtlanması açısından vardiya ve gece çalışmalarının sakıncalarına işaret edilmektedir. Bu hali ile Firmada uygulanan özellikle 3'lü vardiya ve gece vardiyası AB müktesebatında işaret edilen sakıncaları taşımaktadır.

3.Esnek Çalışmaya İlişkin Uygulamalar

Firmada çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işgörenlerin farklı beklentilerini dikkate alan yarı zamanlı çalışma, kısmi çalışma ya da part-time olarak ifade edilen çalışma türleri uygulanmamaktadır. AB müktesebatı bu konuda çalışanların başka bir işte de çalışabilmelerine ya da işin uygun bölümlerinin evde de yapılabilmesine, özellikle de kadınların bunlardan yararlanabilmesine ilişkin uygulamaları öngörmektedir. Firma bu tür düzenlemelerin hiçbirini uygulamamaktadır. İş Yasasında tanımlanan hali ile, uyguladığı haftalık 45 saatlik çalışmayı firmadaki işin durumuna göre farklı şekillerde düzenleyebilmektedir.

Yöneticiler, Firmada esnek çalışma uygulamasının olmadığını fakat esnek çalışmayı istediklerini bildirmişlerdir. Firma yöneticileri, İş Yasasının esaslarına uyum sağlamak zorunda oldukları için bu tür düzenlemelere gidemediklerini bildirmişlerdir. Özellikle de belli zamanlarda yaşanan kriz zamanlarında işçi çıkarmak yerine bu tür uygulamalara gitmenin çok gerekli olduğunu ifade eden yöneticiler, belli bir süre yatırım yaptıkları, yetiştirdikleri işgörenleri kaybetmek ve onları da işsiz bırakmak istemediklerini belirtmişlerdir. Bu nedenle firma zaman zaman bu tür durumlarda işçi çıkarmak yerine, ücretsiz izin uygulamasına giderek bir süre sonra bu işçileri yeniden işe almaktadır. Bu konuda firma yöneticisi,

Bir dönem böyle kriz üst üste geldi işçi çıkarma yapmak durumunda kaldık, yaklaşık 8 ay sonra işe durum değişti ve bu sefer üretimi artırmak zorunda kaldık. Sanırım bin kişi civarındaydı o dönemde, biz çıkarttığımız arkadaşları geri aldık. Tabii bunları çok daha kısa sürede oryante ederek tekrar yeni yerlerine verdik. Mesela böyle bir tecrübe çok iyi bir şey olmadı açıkçası. Yani insanlar çok yaralıydı çünkü tenzikattan sonra. Biz de kurum olarak, onları öyle zor bir durumda ayırma durumunda kaldık. Bu bir örnek ve sürekli olan bir şey değil firmada (Y03)

açıklamasını yapmıştır.

Firma yöneticilerinin esnek çalışma uygulaması yapmadıklarını ifade etmelerine rağmen, gerçekte, yukarıdaki örnekte de görüldüğü gibi Firmada esnek çalışma uygulamasının yapıldığı gözlenebilmektedir. Tabii ki buradaki sıkıntı İş Yasasının esnek çalışmaya yer vermemesi, ya da esnek çalışmanın yasada tanımlanmamış olmasıdır. Bu durumda firma belli oranda esnek çalışma uygulamasına rağmen, AB müktesebatında tanımlanan örneğin kadın işgörenlerin kısmi çalışmasına imkan sağlanması, part-time çalışma, evde çalışma gibi uygulamalara ilişkin düzenlemeleri yapmamaktadır.

Diğer taraftan esnek çalışma tanımı içine sadece çalışma saatleri ve türleri değil üretim örgütlenmesinin esnekliği de girmektedir. Esnek üretim örgütlenmesi genel hatlarıyla, Fordist üretim örgütlenmesinin esnetilmesiyle ortaya çıkan yalın üretim, esnek uzmanlaşma, kapitalist ev sanayi gibi uygulamaların bütünü için kullanılan bir kavramdır. Bu çerçevede ele alındığında, Firma son derece esnek bir üretim örgütlenmesine sahiptir. Özellikle 1997 yılından sonra entegre fabrikaya geçerek birimler halinde bir organizasyon yapısı kurularak esnek üretim örgütlenmesi daha da uygulanabilir bir hale getirilmiştir. Özellikle birimlerin birinde çeşitli nedenlerle (malzeme sıkıntısı gibi) üretimin düşmesi, buradaki işgörenlerin üretimin yapıldığı diğer bir bölüme kaydırılarak, üretimin sürekliliği ve değişen koşulların kontrol altına alınması olanaklı kılınmaktadır.

AB müktesebatı esnek üretim örgütlenmesini öngörmüştür ve 1997 yılında Amsterdam Zirvesinde belirlenen Avrupa İstihdam Stratejisinde esnek üretim örgütlenmesinin önemi vurgulanmış ve tüm üye devletler ile aday devletlerin bu düzenlemeye uymaları hedeflenmiştir. Firma üretim örgütlenmesi bir FIAT örneği olarak uygulanmaktadır ve AB müktesebatına birebir uygunluk taşımaktadır.

4.İşgörenlerin Bilgilendirilmesine İlişkin Uygulamalar

İşgörenlerin bilgilendirilmesi konusu içine başta çalışma ortamındaki iletişim kanallarının açık ve işler olması olmak üzere, işgörenlerin yaptıkları iş ve kişisel olarak kendilerini etkileyecek her türlü konuda bilgilendirilmelerini içermektedir. AB müktesebatı bilgilendirme konusunu çalışanların en öncelikli hakları olarak görmekte ve bilgilendirmenin kapsamının genişletilmesini önermektedir.

Firmada iletişim ilan panoları, internet, işçi temsilcileri, birim yöneticileri, TÛT liderleri aracılığıyla sağlanmaktadır. Bunun yanında düzenli olarak çıkarılan firma gazetesi de tüm işgörenlere ulaştırılmaktadır. Birimlerle ve/veya TÛT'lerle ilgili konular birim veya TÛT liderleri aracılığıyla işgörenlere aktarılmaktadır

İşçi ve işveren sendikaları arasında imzalanan Grup Toplu İş Sözleşmesi bir kitap haline getirilerek tüm işçilere dağıtılmaktadır. Böylece işgörenler hakları konusunda haberdar edilmektedir.

Tüm firmaya açık olan kütüphanede yer alan teknik periyodikler bir dolaşım dosyası ile firmada dolaştırılıp işgörenlerin bilgilenebilmesi sağlanmaktadır.

İşgörenlere verilecek eğitim konuları birim müdürleri ve ilgili eğitim sorumluları aracılığıyla işgörenlerin seçimine sunulmaktadır.

Birimlerde çalışan BY işgörenlere ulaşan yazılar ya da bilgiler birim yöneticileri tarafından, o işgörenin "yaptığı işle ilişkisi oranında" aktarılmaktadır. Bir BY işgören tüm konularda bilgi edinme imkanına sahip değildir. Daha açık bir ifade ile firmada buna gerek de görülmemektedir.

Diğer taraftan firmada yeni işe başlayan işgörenler, oryantasyon eğitimi ile firma ve yapacağı işle ilgili bilgilendirilmektedir. Bunun yanında özellikle riskli çalışma ortamında bulunan işgörelere iş riskleri konusunda da bilgi verilmektedir.

5.Ayrımcılık Konusuna İlişkin Uygulamalar

İstihdamda insanların kimliklerine bağılı olarak ayrımcı uygulamalarla karşılaştıkları bilinmektedir. AB Müktesebatı bu konuda her türlü ayrımcı uygulamalara, özellikle de cinsiyet temelindeki ayrımcı uygulamalara dikkat çekmektedir. Bu konuya çalışma hayatında özel önem verilmesini önermekte ve işverenlerden bu konuda özel tedbirlere gitmeleri beklenmektedir. Bu başlık altında ayrımcılık konusunda cinsiyet temelindeki ayrımcı uygulama konusuna yer verilmiştir.

Firmada çalışan MY işgörenler içinde kadın işgören bulunmamaktadır. Bunun nedeni konusunda firma yöneticileri, "işin gerekleri, bizim böyle bir talebimizin olmaması ve böyle bir talebin gelmemesi, işin zor olması ve çalışma koşullarının kadınlara uygun olmaması" açıklamasında bulunmuşlardır.

BY işgörenler başta da ifade edildiği gibi, yönetici fonksiyonu olan ve yönetici fonksiyonu olmayan olarak ayrılmaktadır. BY içinde kadın çalışanlar sadece büro elemanı olarak başka bir ifade ile yönetici fonksiyonu olmayan işlerde/görevlerde çalışmaktadırlar. Firmada yönetici kademelerde kadın işgören bulunmamaktadır. Sadece, geçici olarak görev yapan iki kadın şef olduğu belirtilmiştir. Firma yöneticileri hiç kadın yönetici olmadığını ve bu konuda özel bir çabaları olmadığını belirtmişlerdir.

Diğer taraftan AB müktesebatında, kadın ve erkekler arasında işe giriş, ücret, eğitim konularında da ayrımcı uygulamaların yapılmaması önerilmektedir. Zira özellikle Avrupa'da Fransa, İtalya gibi bazı ülkelerde hâlâ

bu konularda ayrımcı uygulamaların yaşandığı bilinmektedir. Özellikle ücret konusunda AB ülkelerinde kadınların aleyhine bir farklılaşma yaşanmaktadır. AB bu gibi ayrımcılığın önlenmesine ilişkin pek çok direktif çıkarmıştır. Bunun yanında AB istihdam politikasının bel kemiği olarak kabul edilen Avrupa İstihdam Stratejisinde de kadın ve erkekler arasında ayrımcılığın önlenmesi konusunda işverenlerin özel önlemler alması ve kadınların çalışma ve yükselmesinin teşvik edilmesi benimsenmiştir.

Firmada kadınların işe giriş, ücret ve eğitim almaları konusunda cinsiyetlerinden dolayı bir farklılaşma yaşanmamaktadır. Bu konuda İş Yasasında da aksi bir durum söz konusu değildir.

6.Yabancıların, Engelli ve Eski Hükümlülerin İstihdamına İlişkin Uygulamalar

AB Müktesebatı yabancıların çalışması konusunda, işgörenin oturma izni ve çalışma izninin alınmasını öngörmektedir. Ayrıca müktesebatta bu konudaki işlemlerin hızla gerçekleştirilmesi öngörülmektedir. İş Yasasında da oturma ve çalışma izni gerekli görülmektedir. Bir Avrupa Birliği ülkesi olan İtalya'nın FIAT firması ile ortaklığı olan Firma, özellikle FIAT çalışanlarını istihdam etmektedir. Diğer taraftan Firma işgörenleri de İtalya başta olmak üzere FIAT'ın farklı ülkelerdeki diğer ortak firmalarına gönderilmektedir.

Yabancıların istihdamına ilişkin düzenlemeler, yasalara uygun olarak yapılmaktadır. İşgörenler eğer uzun süre firmada çalışacaklarsa oturma iznini ve çalışma iznini alma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu konuda Firma işgörenleri başta çalışma ve oturma izni olmak üzere gittikleri ülkenin diğer yasal düzenlemelerine uygun olarak hareket etmektedirler. Firmaya gelen yabancı işgörenlerde Türkiye'nin İş Yasası düzenlemelerine bütünüyle uymaktadırlar. Ayrıca Firma yurtdışına gönderdiği işgörenlere maaşları yanında tazminat da ödemektedir.

Çalışma izinleri konusundaki yasal sürecin işlerliği konusunda Firma yöneticisi yabancı ortaklarının olmasının işgörenlerin yurtdışında çalışmalarının kolaylığı konusunda "Tabii sağlıyor ama yine o izinlerin alınması lazım ve yaklaşık yurt dışına gidişlerde 1 ay civarında en azından izin almak için bekleniyor. Bazen bu süre 3 aya çıkıyor" (Y03) değerlendirmesini yapmıştır. Yabancıların çalıştırılması kurum aracılığıyla yani FIAT aracılığıyla olmaktadır.

İş yasasına göre firmada çalışanların %3 oranında engelli ve eski hükümlü olması gerekmektedir. Firmada 125 kişi engelli bulunmaktadır. Bu sayı %3 oranını aşmaktadır. Diğer taraftan Firmada 8 eski hükümlü istihdam edilmiştir ve bu sayı iş yasasının tanımladığı %3 oranı içinde yeterince yer edemediğini göstermektedir. Bu konuda Firma yöneticileri, "Biz İşçi Bulma'ya liste veriyoruz, onlar da bize işçi gönderiyor. Eski hükümlüleri almak istemiyoruz. Çünkü işe uygun adam bulamıyoruz. Eski hükümlüler de zaten işe uyum sağlayamıyor ve gidiyorlar" açıklamasını yapmışlardır.

AB müktesebatı, "özel önem verilmesi gereken gruplar" olarak nitelendirdiği ve iş piyasasının rekabetçi yapısından en olumsuz etkilenecek olan engelli ve eski hükümlü (ve de kadın)lerin istihdamı konusunda işverenlerin özel tedbirler almalarını öngörmektedir. Özel tedbirler ile, işe girmede öncelik tanımak, eğitimleri ve işte yükselmeleri konusunda daha çok öncelik vermek, böylelikle de iş fırsatlarını yakalamalarındaki imkanlarının/yeterliliklerinin artırılması kastedilmektedir. Firma, engellilerin istihdamında daha duyarlı ve toplumsal sorumluluk bilinci içinde olmakla birlikte, eski hükümlüler konusunda aynı duyarlılığa sahip değildir. Firma yöneticileri, eski hükümlülerin istihdamı konusundaki olumsuz tutumunu açıkça ifade etmekte ve firmanın üretim ve rekabet gücünü olumsuz etkilemesinden dolayı da öncelikle "eski hükümlü istihdamı değil işe uygun işçi" istihdamından yana olduklarını belirtmektedirler.

7. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uygulamalar

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu AB müktesebatında ön plana çıkan ve istihdamın sosyal boyutunu oluşturan konulardan biridir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ifade edilen, çalışanların bedensel, zihinsel ve ruhsal yönden çalışabilecek durumda olmaları ve çalıştıkları ortamın işçi sağlığını olumsuz etkileyecek koşullardan arındırılmasıdır. Bunu sağlama görevi işverenindir.

AB müktesebatı, işyerlerinde 24 saat sağlık hizmetinin verilmesini, çalışanların sadece iş kazaları durumunda değil, her an bu hizmetten yararlanmaları konusunda kolaylığın sağlanmasını öngörmektedir. Buradaki hedef, işçi sağlığı konusundaki çerçevenin olabildiğince genişletilmesidir. Diğer bir konu da iş güvenliğidir. Bu konu, çalışanların işlerini yaptıkları süre içinde karşılaşabilecekleri her türlü kaza riskini ve sağlıksız çalışma ortamının düzeltilmesini içermektedir.

Firmada işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin uygulamalar hem MY hem BY işgörenler için aynı özen içinde uygulanmaktadır. Bununla birlikte belli riskler altında (yüksek ses, ışık, ısı vb) çalışanlar için özel önlemler alınmaktadır. Bu tür önlemlerin alınması İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün de gerekli kıldığı düzenlemeler gereğidir. Diğer taraftan Firmanın toplam kalite sistemi içinde yönetiliyor olması da işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda bir takım düzenlemeleri zorunlu kılmaktadır. Bunlar, işe başlamadan önce işgörenlere oryantasyon eğitimi ile iş riskleri, yangın ve ilk yardım konularında bilgi verilmesi, çalışma ortamındaki ışık, ses ve kimyasal maddelerin etkileri konusunda uzman ölçümlerinin yaptırılması ve işgörenlerin bu konuda bilgilendirilmesi, işyerinde çalışanlara yeteri kadar hizmet verecek sağlık personelinin bulunması ve 24 saat hizmet vermesi vb. konulardır.

Firmada işe başlayan her işgören için bir oryantasyon eğitimi verilmektedir. Bu eğitimde firma ve çalışma koşullarında işgörenler bilgilendirilmektedir. Risk oluşturabilecek konular varsa bu konuda eğitim

verilmektedir. Örneğin pres biriminde çok yüksek bir ses söz konusudur. Bu konuda firma ses ölçümleri yaptırmakta ve çalışma ortamını işçilerin sağlıklarını olumsuz etkilemeyecek şekilde uzman raporlarına göre düzenlemektedir.

İşgörenler çalışırken herhangi bir rahatsızlık söz konusu olduğunda, firmanın sağlık hizmetlerinden anında faydalanabilmektedirler. Firmada üç doktor ve sağlık memurları bulunmakta ve üç ayrı revirde hizmet verilmektedir. Burada işgörelere 24 saat sağlık hizmeti verilmekte ve gerektiğinde bir hastahaneyeye gönderilmektedirler. İşgörenlerin bağlı oldukları sosyal güvence kurumu SSK'dır.

Yasanın tanımladığı sağlık hizmetlerinin yanı sıra tüm çalışanlara Koç Vakfı tarafından özel sağlık sigortası da yapılmaktadır. Koç Vakfının Koç Alianza anlaşması gereği tüm çalışanlar isteklerine bağlı olarak bu özel sağlık sigortasından faydalanabilmektedirler. İşgörenleri maaşlarından kesilen 50 milyon ile 26 milyon arasında ücretine bağlı olarak değişen bir ödeme ile bu özel sağlık sigortası tüm işgörenlerin faydalanmasına imkan tanınmaktadır. Mevcut durumda tüm işgörenler bu özel sağlık sigortasından faydalanmaktadır. Bu durum işçi sağlığı açısından, firmanın işgörelere verdiği önem ve değeri ifade etmekte, çağdaş bir uygulama olarak görülmektedir. Böylece sadece SSK'nın sağlık sigortası ile yetinilmemektedir.

AB müktesebatında öngörülen, "işçilerin sağlığı konusundaki çerçevenin genişletilmesi" ilkesi düşünüldüğünde Firmanın, Firmaya özgü bir sağlık sigortası ile SSK'nın sağladığı sağlık hizmetlerini genişletmiş olduğu görülmektedir.

II.Firmanın Uyguladığı Eğitim Politikası ile İlgili Bulgular

AB müktesebatı eğitimi, istihdam politikalarının ayrılmaz bir parçası olarak görmekte ve eğitimin hayat boyu sürmesi ilkesine de uygun olarak çalışanların eğitimlerinin sürekli yenilenmesini öngörmektedir. Bu, hem önceden kontrol altına alınamayan değişmelere -teknolojinin değişmesi, üretim örgütlenmesinin değişmesi vb- uyum sağlanmasını hem de çalışanların istihdam edilebilirlik oranlarının/verimliliklerinin sürekli artırılabilmesinin bir ön koşulu olarak görülmektedir.

Firma istihdam politikalarının uygulanmasında olduğu gibi, eğitim politikası konusunda da başta yasal zorunluluklar olmak üzere, ISO 9001 ve ISO 14001 toplam kalite standardı sertifikaları, iş güvenliğinin getirdiği zorunlu eğitimler ile firmanın kendine özgü uygulamaları, firma eğitim politikasının çerçevesini çizmektedir.

Firma yöneticisi, eğitim politikası konusunda,

Yasanın tanımladığı eğitimler var, örneğin iş güvenliği ile ilgili yapmamız gereken eğitimler var. Mesela sürücü belgesi. Sürücü belgesinin belli yetkili kurumlardan mutlaka alınması lazım. Sağlıkçıların eğitimleri de iş güvenliğine dahil. Sağlık da iş güvenliği konusu içinde yer alıyor mevzuatta ve bunun gereği bu eğitimlerin verilme zorunluluğu var. Ancak yasa bütün eğitimleri tanımlamıyor, biz onu kendimiz kalitemizi garanti altına almak için yapıyoruz (Y03)

açıklamasını yapmıştır.

Firma yöneticilerine, hizmet içi eğitim konusunda 2 soru yöneltilmiştir. Bunlar, hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının tespiti ve hizmet içi eğitimin uygulanmasına ilişkin sorulardır.

1.Hizmet içi Eğitim İhtiyaçlarının Tespitine İlişkin Uygulamalar

Firmada uygulanan hizmet içi eğitim programları, her yıl hazırlanan bir eğitim bütçesi ve firmanın eğitim ihtiyaçları doğrultusunda yapılmaktadır. Her bir birimin müdürlüğüne bir ihtiyaç belirleme formu gönderilmektedir. Her bir birim kendi ihtiyaçları doğrultusunda, yapılan işin özelliğine, bireysel ihtiyaçlara, gündemde olan projelere vb ihtiyaçlarına göre, çalışanların da görüşü alınarak, eğitim ihtiyaçları belirlemektedir. Bunlar birim müdürlüğüne değerlendirilip son hali verilmektedir. Her bir birimden alınan bu ihtiyaç belirleme formları, insan kaynakları biriminde toplanmaktadır. O yıl eğitim için ayrılan eğitim bütçesine göre Firma bu konularda hizmet içi eğitimin içeriğini ve konularını belirlemektedir. Bu konular belli programlar altında uygulanmaktadır. Firmanın uyguladığı bu eğitimler çizelge-11 'de görülmektedir.

Çizelge-11: Firmada Uygulanan Hizmet İçi Eğitimler (2002)

1.	Personel Eğitimleri	a)Teknik Eğitimler b)Kişisel Gelişim Eğitimleri c)Yabancı Dil Eğitimleri
2.	Toplam Kalite Eğitimleri	
3.	Yan Sanayi Eğitimleri	
4.	Mesleki Beceri Eğitimleri(Staj Uygulamaları)	

Kaynak: Firma Dokümanları, 2002.

Çizelge-11'de ilk sırada yer alan personel eğitimleri, teknik, kişisel gelişim ve yabancı dil eğitimlerini içermektedir. Bu eğitimlerin içerikleri ve amaçları şu şekildedir:

1. Personel eğitimleri: Personel eğitimlerinden teknik eğitimler, tüm personelin çalıştığı konularda teknik eğitimlerinin tamamlanması ve eğitimsiz kişilerin ilgili işlerde çalıştırılmamasını içermektedir. Bu çerçevede özellikle yasalardan gelen ve çalışanların sertifikalı olmasını (fonklift, traktör sürücülere, yüksek gerilim hatlarında çalışanlar, punto kaynakçılığı vb.konularda) gerektiren eğitimler verilmektedir.

Kişisel gelişim eğitimleri, çalışan personelin kişisel gelişimlerinin sağlanmasını amaçlamaktadır. Bunlar, özellikle yönetici konumunda çalışan personelin yönetim ve liderlik vasıflarının geliştirilmesini, diğer personelin de yeni teknolojileri öğrenmesini ve bilgilerini yenilenmesini içermektedir.

Yabancı dil eğitimleri ile yabancı dil ihtiyacı olan bütün personelin bu lisanları öğrenmesi öngörülmektedir. Özellikle küreselleşme çerçevesinde bir çok ülke ile ilişkisi olan firmanın buna acil ihtiyacı olmaktadır. Bu çerçevede İngilizce ve İtalyanca eğitimleri verilmekte ve başarılı personel sertifikalandırılmaktadır.

2. Toplam kalite eğitimleri: Firmanın verimliliğinin artırılması, ürün ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi ile müşteri memnuniyetinin sağlanması, maliyetlerin düşürülmesi amaçlanmaktadır. Zira, firma toplam kalite standardı ilkesi ile yönetilmektedir. Bu çerçevede toplam kalite anlayışının kültür olarak yerleştirilmesi ve bununla ilgili araçların (TPM, Kaizen, Kalite Çemberleri vb.) kullanılması ve uygulanması gerekmektedir. Bu alandaki çalışmalar etkin sonuçlar vermektedir. Bu çalışmalar tüm personele yaygınlaştırılmıştır.

Bunların yanında ISO 9000 ve ISO 14000 toplam kalite standardı çalışmaları da 1998 yılından bu yana sürdürülmektedir.

3. Yan sanayi eğitimleri: Yan sanayinin geliştirilmesi için şirketteki bilgi birikimi firmanın iş ortaklarına da aktarılmaktadır. Bu çerçevede, firma yöneticilerinin ifadesine göre, “kazan-kazan felsefesi büyük ölçüde başarılı olmaktadır”.

4. Mesleki beceri eğitimleri: Milli Eğitim Bakanlığı Türkiye’deki mesleki beceri eğitimlerini AB standartlarına getirmek için kanunlarda değişiklik yapmaya başlamıştır. Firma yöneticisi “bu konuda hem görüşlerimizi dile getirirken hem de bu süreçlerin bizi nasıl etkileyeceği konusunda da çalışmalara başladık” (Y01) yorumunda bulunmuştur.

AB müktesebatı dikkate alınarak firma eğitim politikası konusunda uygulanan hizmet içi eğitim incelenmiştir. Hizmet içi eğitim konusu hem eğitim politikasının bir parçası olarak, hem de bunun daha ötesinde istihdam politikalarının ayrılmaz bir parçası olarak Avrupa istihdam stratejisi içindeki yeri ve AB’nin istihdam ve eğitim arasındaki ilişkinin çok sıkı kurulması ve eğitimin işgörenlerin istihdam edilebilirlik temelinde artırılması ilkeleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

Hizmet içi eğitim konusunda “Avrupa İstihdam Stratejisi”nde “çalışanların kabiliyetlerinin geliştirilmesi, istihdam edilebilirliğin geliştirilmesi ve AB müktesebatı açısından işe sürekli eğitim anlayışına dayalı bir hizmet içi eğitim” öngörülmektedir.

Firmada bir teknik eğitim merkezi, AR-GE merkezi, bütün binalarda derslikler, 3 bilgisayar dersliği, 3 lisan dersliği, çok amaçlı kullanılan 1 boş derslik, kütüphane, genel amaçlı kullanılan 150 kişilik büyük bir salon bulunmaktadır. Kütüphanede, teknik yayınlar, periyodik yayınlar, standartlar, az miktarda genel yayın, çocuklara yönelik işçilerin çocukları için bir iki ansiklopedi, ağırlıklı olarak teknik periyodikler, teknik kitaplar, CD’ler bulunmaktadır.

Firmada büyük bir alana kurulmuş olan teknik eğitim merkezi içinde 3 kapalı derslikle birlikte bir açık eğitim alanı bulunmaktadır. Burada kesik otomobiller, motorlar bulunmakta ve uygulamalar daha çok saha personelinin eğitimi için kullanılmaktadır. Servisteki bakımcıların eğitimi yapılmaktadır. Firma yöneticisi "Teknik eğitim merkezi ağırlıklı olarak saha teşkilatına dönük çalışmakta" (Y03) olduğunu ifade etmiştir. Saha personeli ile ifade edilen Tofaş çalışanı değil, Tofaş ürününü satan ve ürünün bakımını yapan personel, yani bayilerin personelleridir. Bu kişiler burada ürün eğitimi almaktadırlar. Firma yöneticisi, bu konuda,

Arabanızı bakıma götürdüğünüz zaman tamir eden bayilerin elemanları bu kişiler. Bayilerin her birini ufak işletme gibi düşünün. Tabii büyükleri de var. Mesela Birmod var. Koç şirketinin 11 tane Türkiye genelinde satış bayii var, onlar en büyük ana bayiler zaten (Y03)

açıklamasını yapmıştır.

Tüm işgörenlerin eğitimi bir oryantasyon eğitimi ile başlamaktadır. Sonrasında ise kendi çalıştıkları yerde hizmet içi eğitimleri yapılmaktadır. Mesela montajda, çalıştıkları alanlarda eğitimle sertifika verilmektedir. İşçi ne kadar operasyonda çalışabiliyorsa (örneğin beş operasyon yapabilecek kadar çalışıyorsa ya da üç operasyonda) ve nerede çalışıyorsa o oradan eğitim vererek sertifika alıyor. Bu sertifikayı birim kendisi vermektedir. Firmanın montaj bölümü işçiliğin en ağır yoğun olduğu yerdir. Diğer bir ifade ile en temel yer montaj bölümüdür.

Firma yöneticisi, eğitim sonunda verilen sertifikalar için

Eğer eğitim sertifikalandırmayı gerektiriyorsa, bir sınav doğrultusunda sertifika veriyoruz. Burada mesela oto kaynakçısı için özel olarak işi tanımlıyorsunuz, işe göre de bir belge veriyorsunuz. Daha çok üretilen ürününüz müşteriye olan etkisinden dolayı, yani öyle bir yerde çalışıyordur ki işçi, arabayı alıp kullandığınızda can emniyetinizi hasar yapabileceği bir alandır. Orada hata yaptığınız zaman işte araç kötü bir kaza geçirip sizin hayatınızı bitirebilir. Bu nedenle özellikle böyle işlerde çalışanlara daha fazla eğitim verip daha farklı sertifikalandırmaya gidilmektedir. Bu biraz da kanundan kaynaklanmaktadır. Kalite sertifikası ve kanun bunu garanti altına almıştır. Sertifika verebilmek için sertifika verebilecek insanların eğitimi ile ilgili hangi okuldan ya da

bölümlerden mezun olduğu ve bu işte ne kadar çalıştığı önemli bizim[firma] için (Y01)

açıklamasını yapmıştır.

Diğer taraftan şayet işgörenler eğitim için firma dışı bir kuruma gönderiliyorsa, kurum tarafından işgörenlere ya katılım belgesi vermekte ya da firmanın talebiyle sertifika verilmektedir. Örneğin iş denetçisi olabilmek için sertifika gerekirken, yüksek gerilim hatlarında çalışanlar için de devletten izin alınması gerekmektedir. Firma yöneticisi "geçen ay 4 kişiyi gönderdik yaklaşık 5 hafta ...da kaldılar eğitim aldılar ve sonunda bir sınava girip yetki belgelerini alıp geldiler. Bunlar biraz da yasal zorunluluklardan kaynaklanıyor" (Y01) açıklamasını yapmıştır.

BY işgörenlerin eğitimleri hem firma içinde yapılmakta hem dışarıdan hizmet satın alınmaktadır. Bu konuda firmanın tedarikçileri bulunmaktadır. BY işgörenlerin eğitimleri ihtiyaç çerçevesinde değişmekte ve bir planlama içinde yapılmaktadır. Öncelikle oryantasyon eğitimlerinin tamamlanması zorunludur. Oryantasyon eğitimleri işgörenin ihtiyaçlarına göre değişen sürelerde yapılmaktadır. Bu konuda firma yöneticisi,

iki hafta yaptıklarımız da oldu. Mesela İtalya'dan 4 tane yetiştirme elemanı aldık, bunlara yaklaşık 1 aylık oryantasyon yaptık. Ama bu biraz da adayın ihtiyacına bağlı. Normalde 3 günlük standart bir oryantasyonumuz var (Y03)

açıklamasını yapmıştır.

Firmanın, işgörenlerin (MY ve BY her ikisi için de) eğitimleri konusunda bir tedarikçi listesi bulunmaktadır. Ancak MY ve BY işgörenler için konular ağırlıklı olarak farklılaşmakta ve eğitimleri ihtiyaca göre verilmektedir. Firmada eğitim konusundaki ihtiyacın ne zaman çıkacağı çoğu zaman belli olmamaktadır. Bu konuda firma yöneticisi,

İhtiyacın ne zaman çıkacağı konusunda, bir öngörü var zaten. Değişebiliyor. Her birim zaten kendi ihtiyacını kendisi tanımlıyor. Eğitim ihtiyaçları bir yıl öncesinden tanımlanıyor ve bunlar bütçeleniyor (Y03)

olduğunu ifade etmiştir.

Firma eğitimleri bir yıl öncesinden planlanmakta ve zamana bölünerek bütçelenmektedir. Ancak gerçekleştirme aşamasında planlama hatası olarak da ifade edilebilecek planlama zaaflarından dolayı planlanmamış bir takım eğitimler de verilmektedir. Bu tür eğitimler teknolojiye bağlı olarak da ortaya çıkabildiği gibi aynı zamanda kaynakların dolaşımından da ortaya çıkabilmektedir. Yani herhangi bir işi bilen bir işgören bulunduğu yerden başka bir yere (işe) geçiyorsa zaman içinde işi bilmeyen bir işgören işe başlıyorsa, bu işgöreni istenen seviyeye getirmek için eğitim ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin yer değiştirmesi firmada oldukça sık görülen bir uygulama olduğu için de bu durum her an yaşanmaktadır. Firma yöneticisinin de ifade ettiği gibi,

Burada statik bir ortamda değil çok dinamik bir ortamda çalışıyoruz. Özellikle bu son 2 yılda kiriz var. Kriz olduğu için yoğun olarak az maliyet yapmaya çalışıyoruz yani kişiler azalıyor. Problemleri daha görünür bir hale getirmeniz lazım her alanda ve daha yalın bir üretime doğru gidiyor olmanız lazım. Böyle olunca da bir takım yeni alanlarda çalışmaya başlıyoruz o zaman belli kaynaklarımızı buraya doğru yönlendiriyoruz. Diğer boş olan yerlere de diğer kaynaklarımızı yönlendiriyoruz. Dolayısıyla mevcut olan elemanlarımızın yerleri değişebiliyor, bu durumda da her an yeni bir eğitim gerektiriyor(Y03).

Diğer taraftan bu yer değiştirmeler BY işgörenler için de söz konusu olmaktadır. MY ve BY için farklı eğitim içerikleri, farklı konular ve eğitimin nereden alınacağı bir yıl öncesinden belirlenmektedir. Dışarıdan alınan eğitimler, firmanın bizzat şahıslardan talep edebildiği gibi, ağırlıklı olarak bir kurum/kuruluştan alınmaktadır. Şahıslardan yapılan eğitim talepleri çok istisna olarak gerçekleşmektedir. Eğitim ortamı ağırlıklı olarak firmanın içinde (mekan anlamında), bir kısmı da şirket dışında yapılmaktadır. Şirket dışındaki eğitim mekanı, kurumla firma arasında belirlenmektedir. Bunların hepsi de belli bir maliyetle gerçekleştirilmektedir. Zira çalışanların firma dışında bir kuruma gitmesi maliyet firma için maliyet getirmektedir. Dolayısıyla da Firma daha çok, eğitim vereceklerin firmaya gelmelerini tercih etmektedir. Diğer taraftan eğitimlerin hepsini firmada yapmak mümkün olmamaktadır. Eğitimlerin firmada yapılması, ağırlıklı olarak, firmanın söz

konusu eğitimle ilgili bir sınıf açabilmesine ve de eğitime yeterince katılım sağlanabilmesine bağlıdır. Bu konuda firma yöneticisi,

Tabii eğitimleri bazen bizden az sayıda katılım olmasına rağmen, diğer şirketleri bize [Firmaya] getirerek bizde yaptık. Ama ağırlıklı olarak, az sayıda insan gidiyorsa doğal olarak, o şirketin ön gördüğü yerde eğitimler yapılır. Tabii bu şöyle olabilir, ya bir eğitim olabilir sadece bizim o ihtiyacımıza yönelik, onlar şirketin [firmanın] içinde yapıyor. Ama genel bir takım eğitimlerse, bu sefer tüm işgörenlere açık yapılan eğitimler olabilir, o durumda da katılım arttığından eğitim konusunda en az maliyetli olacak bir yerde bu eğitimler yapılmaktadır (Y03)

açıklamasını yapmıştır.

Diğer taraftan bu eğitimlerin dışında, örneğin Tofaş içinde sivrilmiş belli kişiler alınıp farklı kademelere getirmek için eğitilebilmektedir. Firma yöneticisi bu konuyu,

Bu eğitimler için bu kişilerin Holdinge gitmeleri aslında çok gerekli olmayabilir. Ancak yine Holding genelinde uygulanan yönetici geliştirme eğitimi var ve bu eğitimler Tofaşın eğitim politikasını yansıtmıyor ama biz de ona uyuyoruz. Hepimiz geçtik oradan, ben de mesela bir ay İstanbul'da böyle bir eğitimden geçtim. Baya önce yani, o zaman üretimdeydim ben servis şefiydim o dönemlerde gittim daha sonra müdür yardımcısı oldum üretimde. Üretim geliştirme ile ilgili, her şey var yani finans konusu dahil pek çok konuda eğitim aldım (Y03)

şeklinde ifade etmiştir. Firma yöneticisi ayrıca "Yönetici konuma gelmek için böyle bir eğitimden geçmek gerekli mi?" sorusuna "Evet, ağırlıklı olarak uyguladığımız bir durum. Ama hepsi oradan geçti mi? Geçmemiştir hepsi." (Y03) açıklamasını yapmıştır.

2.Hizmet içi Eğitime İlişkin uygulamalar

Firma, tespit ettiği hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere Çizelge-12'de bulunan firma dışındaki tedarikçilere başvurmaktadır. Diğer taraftan BY ve MY işgörenlere Çizelge-13 ve Çizelge-14'te bulunan eğitimler verilmektedir. Bu eğitimlerin bir bölümü sadece BY işgörenlere, bir bölümü sadece MY işgörenlere uygulanırken, bir bölümü de sadece MY işgörenlere uygulanmaktadır.

Çizelge-12 :Firmanın Eğitim Aldığı Kurum ve Kuruluşlar (2002)

1.	ALME	Eğitim- Danışmanlık/İstanbul
2.	ANT	İstanbul
3.	ARC EĞİTİM	Eğitim-Danışmanlık ve Organizasyon Hizmetleri /Ankara
4.	ARC EĞİTİM	İstanbul
5.	AS KAYNAK	İstanbul
6.	BİLİŞİM	Ankara
7.	BİLİŞİM	Bursa
8.	BİL-TEK	Ankara
9.	BİL-TEK	Bursa
10.	DATA SERV	İstanbul
11.	EKSER DANIŞMANLIK A.Ş.	İstanbul
12.	FESTO	İstanbul
13.	GEDİK EĞİTİM VAKFI	İstanbul
14.	GRUP OTOMASYON	İstanbul
15.	İDEA	
16.	İDEA	İnceleme-Danışmanlık- Eğitim-Araştırma Merkezi/İstanbul
17.	İTÜ	
18.	İTÜ	İstanbul
19.	KALDER	İstanbul
20.	KALDER	Bursa
21.	KALMER	Bursa
22.	KAMPÜS	İstanbul
23.	KOSGEB EĞİTİM MERKEZİ	Ankara
24.	MARKO DANIŞMANLIK	İstanbul
25.	MARMARA ÜNİVERSİTESİ	İstanbul
26.	MERT A.Ş.	İstanbul
27.	MERT TEKNİK MESS	İstanbul
28.	MESS	İstanbul
29.	MESS	İstanbul
30.	ODTÜ	Sürekli Eğitim Merkezi/Ankara
31.	ORACLE	İstanbul
32.	ORACLE	Ankara
33.	ORHİM	Organizasyon ve Halkla İlişkiler Merkezi/İstanbul
34.	SAGEM	
35.	DANDVIK ENDÜSTRİSİ	İstanbul
36.	SIEMENS-SIMKO	İstanbul
37.	S&Q MART	İstanbul
38.	TOFAŞ Türk Otomobil Fabrikası	
39.	TÜBİTAK	TÜBİTAK UME Kütle Laboratuvarı/Kocaeli
40.	TÜSSİDE	Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü/Kocaeli

Kaynak: Firma Dokümanları, 2002.

Çizelge-13: BY İşgörenlere Verilen Eğitimler (2002)

1.	16 STEPS (1 SEDİCİ GRADINI)		FUNDAMENTES OF SOLARIS	ÖLÇME SİSTEM ANALİZİ (MSA)
2.	ABB ROBOT EĞİTİMİ		HALKLA İLİŞKİLER	ORACLE DATABASE ADMINISTRATION
3.	ALGILAYICILAR TEKNİĞİ		HEDEFLERLE YÖNETİM	ORGANİZE ETME VE KOORDİNASYON
4.	AUTOCAD 12		HOMOLOGASYON	ORTA KADEME YÖNETİCİLER İÇİN YÖNETİM BECERİLERİ
5.	BEGINNING ASP AND WEB APPLICATION DEVELOPMENT		HOSHIN KANRI	PROJE YÖNETİMİ
6.	BILGISAYAR DESTEKLI BAKIM YÖNETİM VE PLANLAMA		IHRACAAT VE TEŞVİK MEVZUATI	REABILITY GROWTH
7.	BULDING AND MASTERING WEB APPLICATION DEV USING MIC.		İK KONFERANS	SİSTEM CONCEPT MEA
8.	BULDING CISCO MULTIAYER		İLERİ ÜRÜN KALİTE PLANLAMASI	SOLARIS SYSTEM ADMINISTRATION 1
9.	BULDING CISCO REMOTE ACCESS NETWORKS		İŞ ANALİZİ	SOLARIS SYSTEM ADMINISTRATION 2
10.	DEĞER MÜHENDİSLİĞİ		İŞ KANUNLARI	SÜREÇ YÖNETİMİ
11.	DENEY TASARIMI TEKNİKLERİ		İTHALAT İŞLEMLERİ	TASARIM FMEA
12.	DESIGNING CISCO NETWORK		KALİTE FONKSİYON AÇINIMI	TASARIM SÜRECİNİN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ
13.	EĞİTİCİNİN EĞİTİMİ		KALİTE MALİYETLERİ	TEMEL FINANS BİLGİSİ
14.	EĞİTİM ETKİNLİĞİ		KANBAN	TEMEL PAZARLAMA KAVRAMLARI
15.	EĞİTİM GELİŞTİRME		KISAG	TOPLANTILAR VE MÜZAKEREKER
16.	ELEKTRİK-ELEKTRONİK VE PLC BİLGİSİ		MALİYET MUHASEBESİ	TPM KONFERANSI
17.	ENDÜSTRİYEL PAZARLAMA		MS PROJECT	ULUSLARARASI PAZARLAMA
18.	ENFLASYON MUHASEBESİ		MULAKAT TEKNİKLERİ	ÜRÜN MALİYETLERİ VE MALİYET ANALİZİ
19.	EŞ ZAMANLI MÜHENDİSLİK		MULTIMEDIA	YAPILARDA GÜRÜLTÜ DENETİMİ
20.	ETKİN YÖNETİCİLİK		NETWORKING TEKNOLOJİLERİ	YASAL MEVZUAT
21.	FINANSMAN MATEMATİĞİ		NOVAMANAGE	YETKİNLİK BAZLI İŞE ALMA VE YERLEŞTİRME

Kaynak: Firma Dokümanları, 2002.

Çizelge-14: BY ve MY İşgörenlere Verilen Eğitimler (2002)

BY ve MY İşgörenler				
ANALİTİK DÜŞÜNME	ERGONOMİ			ORTA GERİLİM ÇALIŞMA BELGESİ EĞİTİMİ
1. ATLAS COPCO FOCUS POWER SİSTEM EĞİTİMİ	FARKINDALIK			PLANLI BAKIM
2. BAKIM TEKNİKLERİ	FORKLİFT SÜRÜCÜ KURSU			ROTASYON
3. BAKIM, ONARIM VE İŞLETMEYE ALMA	GENEL MALZEME BİLGİSİ			SIEMANS 611D SÜRÜCÜ SERVİS BAKIM EĞİTİMİ
4. BENCHMARKING	HARMONİK KOMPANZASYON			SIEMENS 840D CNC BAKIM VE SERVİS EĞİTİMİ
5. BİLYALI MILLER	HİZMETTE KALİTE YAKLAŞIMI			SIEMENS 880 CNC EĞİTİMİ
6. BİNALARDA ISI YALITIMI	İÇ SİPARİŞ YÖNTEMİ			SIEMENS S7 300/400 PLC PROGRAMI 2 EĞİTİMİ
7. BÜTÜNLEŞTİRİCİ YÖNETİM	İLETİŞİM			SIEMENS S7 300/400 PLC PROGRAMI EĞİTİMİ
8. CAD/CAM EĞİTİMİ	KABUL ÖRNEKLEMELERİ			SIEMENS S7 PLC WORKSHOP EĞİTİMİ
9. CATIA	KALİBRASYON			SIEMENS Sİ GRAPH CAE CAD EĞİTİMİ
10. ÇEVRE KONFERANSLARI	KLİMA KANALLARI VE YALITIM			SÜREKLİ İYİLEŞTİRME VE ÇALIŞANLARIN KATILIMI
11. DİSEL EOBD	MALZAMA YÖNETİMİ			TAKIM ÇALIŞMASI
12. ELEKTRO HİDROLİK VE PNÖMATİK	MS ACCESS			HİDROLİK-PNOMATİK
13. EMPATI VE İLETİŞİM	MS EXCEL			ÜRETİM PARÇA ONAY PROSESİ
14. ENSTRUMANTASYON VE YOL DATA TOPLAMA	MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ			YALIN ÜRETİM SİSTEMLERİ
15. EOBD HOMOLOGASYON	OHSAS 18000 İŞ GÜVENLİĞİ STANDARTI			YARATICILIK

Kaynak: Firma Dokümanları, 2002.

Çizelge-15: MY İşgörenlere Verilen Eğitimler (2002)

1.	GAZALTI ARK KAYNAK EĞİTİMİ
2.	KAYNAK EĞİTİMİ
3.	PRATİK ELEKTRİK
4.	TABANCA EĞİTİM ATIŞLARI
5.	YANGIN SİSTEMLERİ

Kaynak: Firma Dokümanları, 2002.

Başta da ifade edildiği gibi tüm işgörenler, iş öncesinde ortalama 3 günlük bir oryantasyon eğitimi almaktadırlar. Bu eğitimler bizzat işin yapıldığı yerde gerçekleştirilmektedir. Diğer taraftan sadece işgörenin yapacağı işe göre değil aynı zamanda yangın, ilk yardım gibi tüm işgörenlerin mutlaka almaları gereken iş güvenliği eğitimleri de uygulanmaktadır.

İşçiler, ağırlıklı olarak işin en alt kategorisinden işe başlamakta ve zaman içinde hem uygulama hem de eğitimle yükselmektedirler. Firmada çalışan tüm işgörenler işleri ile ilişkili eğitim aldıkları gibi örneğin yabancı dil eğitimi de almaktadırlar. Yabancı dil eğitimi işleri ile birebir ilişkili olmamasına rağmen, firma bu konuda büyük bir özen göstermekte ve bu imkanı işgörenlerin gelişimlerine katkı sağlamak için ve FIAT ile ortaklığının bir uzantısı olarak uygulamaktadır.

Firmada işgörenlere eğitimleri sonunda sertifika ya da bir katılım belgesi verilmektedir. Diğer taraftan firmada uluslararası geçerliliğe sahip belgesi olan iki işgören bulunmaktadır. Firma yöneticisi uluslararası geçerliliği olan belgeler konusunda "Böyle bir girişimimiz yok, yasa bunu gerektirirse biz de böyle yaparız. Ama eğitimleri biz kendimiz veriyoruz ve talep ettiğimiz yerlerden de eğitim alıyoruz." (Y01) açıklamasını yapmıştır.

III.Firmanın İstihdam ve Eğitim Politikalarına İlişkin İşgören Görüşleri İle İlgili Bulgular

Firma işgörenlerine, firmada uygulanan istihdam ve eğitim politikaları ile ilişkili 7 ayrı konuda görüşleri sorulmuştur.

1.İşe Alınma ve İşten Ayrılmaya İlişkin Görüşler

Çalışanlarının yaş ortalaması 35 olan firmada görüşme yapılan işgörenler ağırlıklı olarak firmadaki işlerinin ilk işleri olduğunu belirtmişlerdir. Firma işgören alırken daha çok askerliğini tamamlamış işgörenleri tercih etmektedir. Bunun yanında firma, bir işgöreninin belirttiği gibi,

askerden önce çalışmış bir işgörenin askerden sonra da Firmada çalışmaya devam etme şansı bulunmamaktadır. Çünkü işten ayrılma durumunda firma ile her türlü ilişkiyi kesmiş oluyorsunuz ve firmada bırakmış olduğunuz iyi izlenime bağlı olarak iş başvurunuz kabul edilebiliyor (B01)

şeklindeki uygulamaları da yapmaktadır.

Firmaya iş başvurusu konusunda bir işgören,

Tofaş'ta meslek lisesi mezunlarını işe alıyorlarmış diye müracaat ettim. O zaman birebir işe alma sorumlusu vardı, mülakat yapıldı 2 gün sonra da işe başladım. Yazılı bir sınav olmadı sadece mülakatla işe alındım (B01)

yorumunu yapmıştır. Diğer taraftan firma yöneticilerinin "MY işgörenler işteki performanslarına bağlı olarak BY'lı olabilmekte ve firma içinde yükselebilmektedir" ifadesi ile paralel olarak bir firma işgöreni,

Mavi yakalı olarak başladım. Askerden sonra tekrar müracaat ettiğimde yazılı sözlü imtihanlardan sonra, bizi işe alacak kişilerle birebir karşılıklı görüşmeler sonucunda işe alındım. Askerden sonra işbaşı yaptığımda tekrar mavi yakalı olarak başladım, 93 yılına kadar mavi yakalı olarak çalıştım, 93 yılından sonra beyaz yakalı kısma geçtim (B01)

Açıklamasını yapmıştır. Bu işgören MY bölümde çalışırken BY bölüme geçmesinin nedenini "BY bölüme geçmek her mavi yakalının hedefidir.

Beyaz yakalı kısma geçmek için çalışmada istikrar, tertip, düzen, işi sahiplenme, çalışkanlık” (B01) durumlarının arandığını belirtmiştir. Bu konuda diğer işgörenler işte yükselmenin “başarıdan kaynaklandığı ve mavi yakalılar için motivasyon sağlayan bir uygulama” (B02) olduğu yorumunda bulunmuşlardır.

İşgörenlerle yapılan görüşmelerde dikkati çeken bir konu, işgörenlerin çoğunun firmanın işgören alımı yönünde bir talebini görerek değil, böyle bir talep olmadan iş başvurusu yapmış olmalarıdır. Bu konuda bir işgören,

Zaten Tofaş gibi büyük firmalar, idari eleman ihtiyacını gazeteye ilan vererek yapmazlar. Öyle durumda çok başvuru olur, referans olabilir yani okulunu yeni bitirenler büyük işletmelere gidip bir başvuru yaparlar CV verip, eğer açık iş varsa eleman ihtiyacı varsa size geri dönerler, benim buraya alınmam da aynı bu şekilde olmuştu (B02)

demmiştir.

Görüşme yapılan firma işgörenlerinin en tecrübeli olanı,

Burada işe başlamadan önce çalıştığım kamu sektöründe huzursuz çalışma ortamı sebebiyle buraya başvurdum. Burada Çapa, Cerrahpaşa, Ankara, Hacettepe gibi bazı tıp fakültesi mezunlarının önceliği vardır. Ben Cerrahpaşa mezunuyum ve İngilizce biliyorum. Bence alınmamda bu etkili oldu. Bir mülakatla işe alındım (B04)

değerlendirmesini yapmıştır.

İşten ayrılma konusunda işgörenler ağırlıklı olarak, herhangi bir kaygı taşımadıklarını, zira böyle bir durumun kendi performanslarındaki düşmeye bağlı olarak gerçekleşebileceğini ifade etmişlerdir.

Askere gitmeden önce firmada geçici olarak çalışan bir işgören askerden sonra tekrar firmada işe başlamıştır. İşe girdiği yıllarda işe alınmalar konusunda,

O zaman (1986 yılı) ilkokul mezunu da gelip girebiliyordu, sanat okulu mezunu da girebiliyordu işçiye ihtiyaç vardı. Açıkçası, ille sanat

okulu olsun denmiyordu, kolaydı o zaman. Şimdi ise sanat okulu mezunu olma zorunluluğu var (M01)

Açıklamasını yapmıştır. Diğer taraftan 1992 yılında işe giren bir işgören, “ben ön elemenden geçirildim, önce yazılı sınava girdim. Mesleğimle ilgili sorular vardı. Sonra da mülakat vardı. Ondan sonra el becerisi testi yapılıyordu” (M03) demiştir.

Firma işgörenleri işe alma konusunda Firma yöneticilerinin ifade ettikleri uygulamaları anlatmışlardır. Bu konuda olumlu veya olumsuz bir görüşleri olmamıştır. Ancak tüm işgörenlerin işten ayrılma konusundaki ortak görüşü, ekonomik kriz olmadığı sürece işten ayrılmalarının sadece kendilerinin performansının düşmesi ile mümkün olabileceği yönündedir. Bunun dışında firmada çok sayıda işten çıkarma uygulaması ile karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

2.Çalışma Saatlerine İlişkin Görüşler

Firma işgörenleri haftada 45 saat çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ancak işgörenlerden biri (B04) haftada 40 saat çalıştığını belirtmiştir.

İşgörenler haftada 45 saat çalıştıklarını, çalışma saatlerinin normal, 2’li ve 3’lü vardiyalar şeklinde değişebildiğini belirtmişlerdir. Normal vardiya çalışan bir işgören, haftada 45 saatlik çalışma konusunda, “45 saat ağır gelmiyor, zaten yasal olarak da 45 saati doldurmamız gerekiyor” (B02) ifadesini kullanmıştır. İşgörenlerden biri vardiyalı çalıştığını belirtmiş “Her hafta bir vardiya olmak üzere vardiyanın biri 05:30-15-30, diğeri ise 15-30-01:30 arası saatlerdir. Gece vardiyasına aslında alıştık bir de 3’lü vardiya var ve o çok çok daha kötü” (B01) yorumunda bulunmuştur.

Üçlü vardiya çalışması, firma işgörenlerinin olumsuz eleştiride buldukları çalışma düzeni olmuştur. Bu konuda bir işgören “3’lü vardiya sisteminde, işçilerin olsun memur arkadaşların olsun uyku uyuyamama gibi bir problemleri oluyordu. Ama şimdi 2’li vardiyaya düşüyor” (B04) şeklinde

belirtmiştir. Aynı işgören ayrıca, "2'li bile zordu, o 3'lü vardiyada fabrika işinin ilk günlerinde pazartesi iş kazalarının belirgin bir durumu vardı. Bir de benim gözlemim son çalışma gününde olur hafta sonu, tabii hafta başında uyumsuzluktan dolayı daha çok oluyor" yorumunda bulunmuştur. Diğer bir işgören "Üçlü vardiyada parmağına suntayı basan adama şahit oldum ben" (B01) demiştir.

Firmada işgörenlerin bir bölümü vardiyalı çalışmakla birlikte, bu vardiyalar her hafta değişmektedir. Diğer taraftan vardiyalı çalışma düzeni ağırlıklı olarak MY işgörenler için uygulanmaktadır. İşgörenlerin en fazla şikayet ettikleri konu, işlerinin geç saatlere kadar uzaması ve işi bitirmeden işten ayrılamamaları olmuştur. Diğer taraftan BY işgörelere fazla mesai ücreti ödenmemektedir. MY işgörenler ise sendikalı oldukları için sendikal haklar kapsamında bundan yararlanmaktadırlar. Fazla mesai ücreti konusunda bir firma işgöreni,

Fazla mesai ücreti ödenmiyor bu sene başından beri, bu sene başına kadar ödeniyordu. Bu krizlerden dolayı ve mevcut ekonomik şartların zorlaşmasından dolayı Tofaş fazla mesai ücretlerini ödememeyi uygun gördü, mavi yakalılar için değil (B05)

açıklamasını yapmıştır.

Haftada 45 saat çalıştıklarını ifade eden işgörenler, günlük çalışma saatlerinin, çalıştıkları vardiyaya göre, örneğin 7,5 saat, 9 saat gibi bir düzenleme içinde uygulandığını belirtmişlerdir. Ayrıca vardiyalar konusundaki tercihin de, buldukları işin gereğine göre bölümün yöneticilerince yapıldığını ifade etmişlerdir. İşgörenlerin hepsi gece vardiyalarında çalışmak istemediklerini de belirtmişlerdir.

İşgörenler, vardiyaları bitmesine rağmen zaman zaman örneğin gece veya herhangi bir zamanda fabrikaya çağırılabilirliklerini ifade etmişlerdir. Ancak böyle bir durumda fazla mesai ücretini sadece MY işgörenler alabilmektedir. Bunun yanında bir işçinin firmada olup olmadığı, iş

haberleşme sistemi ve işe girişte uygulanan barkotlardan denetlenmektedir. İşçi izin alabilmek için izin belgesi doldurmak zorundadır.

İşgörenler firmada uygulanan çalışma saatleri konusunda, “saatlerden bir şikayetimiz yok, ama iki saatte eve dönüşü düşününce bu saatler çok uzuyor.” (M03), “iki saat de yol olsa, zaten 8’e çeyrek kala evden çıkıyorsunuz, akşamleyin 7,30’da evdesiniz, tam 12 saat geçiyor yani yorgunluk oluyor. Ancak dinlenebiliyoruz, ağır gelmiyor alışılıyorsunuz ya” (M01) şeklinde yorumda bulunmuşlardır.

3.Esnek Çalışmaya İlişkin Görüşler

İşgörenler firmada esnek çalışma uygulamasının yapıldığını belirtmişlerdir. Bu konuda firmanın, ücretlerinin %40’ını vererek izne çıkardıklarını ve bunun dönüşümlü olarak uygulandığını belirtmişlerdir.

İşgörenler zaman zaman izne çıkarma uygulamasının yapılmasını ücretlerinin düşmesi nedeniyle istememektedirler. Ancak işten çıkarılmak yerine bu tür bir uygulama yapılmasını olumlu bulduklarını belirtmişlerdir.

MY ve BY işgörenlerinin ortak görüşü, kendi isteklerini dikkate alan yarı zamanlı, kısmi ve ya part-time türü çalışmaların uygulanmasıdır. Özellikle BY işgörenler iş saatleri dışında fazla mesainin sürekli yaşanması sosyal yaşamlarını tamamiyle engellediğini ve sürekli belirli saatlerde çalışmak yerine, çalışma saatlerinin esnek bir düzenleme içinde belirlenmesini istediklerini belirtmişlerdir.

Kadın işgörenler, annelik ve eş rollerini yerine getirebilmeleri açısından Firmada uygulanan tek düze çalışma saatlerini çok olumsuz bulduklarını belirtmişlerdir.

4.İşgörenlerin Bilgilendirilmesine İlişkin Görüşler

İşgörenlere bilgilendirme konusundaki uygulamalara ilişkin görüşleri sorulduğunda, hem BY işgörenler hem de MY işgörenler, firma yöneticilerin bu konuda verdikleri bilgilere paralel yanıtlar vermişlerdir.

İşgörenlerin özellikle üzerinde durdukları konu işleri ile ilgili bilgilendirme olmuştur. Özellikle işe başlama aşamasında yapacakları iş ve iş riskleri konusunda çok fazla aydınlatıldıklarını bildirmişlerdir. Diğer taraftan firma içi iletişim kanalları, internet, firma gazetesi, ilan panoları, birim yöneticileri, işçi temsilcileri ve informal yolla gerçekleşmektedir.

Firma işgörenleri alacakları eğitimler konusunda kendilerine bilgi verildiğini, ancak bu konudaki tercihin ağırlıklı olarak birim yöneticisince yapıldığını bildirmişlerdir.

MY işgörenler özellikle çalışma koşulları ve görev alanları ile, firmada çalıştıkları süre içinde hangi haklara sahip olduklarını bildiklerini ve firmanın toplu iş sözleşmesine ilişkin bir kitap bastırarak hepsine dağıttıklarını ifade etmişlerdir.

BY işgörenler, birime gelen birimle ilgili bilgilerin, sadece, birim amirinin uygun gördüğü kadarıyla kendilerine iletildiği açıklamasında bulunmuşlardır. Yani bir işgörenin diğer bir işgörenin bilgilendirildiği konudan haberdar olmadığı vurgulanmıştır.

Firmada alınan kararlar konusunda bir işgören,

Son zamanlarda özellikle e-mail yoluyla genelde personele bildiriliyor, bunun haricinde bazı stratejik kararlar o bölümle ilgili kişilere bildiriliyor ve sinsile yoluyla aktarılacaksa aktarılıyor, bir bilgi başka bir üretim birimindeki kişiye gerekli olmayabilir onun için onlar e-mail yoluyla değil de yazı yoluyla bizim idarecilerimize geliyor ve bizim bölümde de beni

ilgilendiriyorsa bana kadar iniyor, ilgilendirmiyorsa bana o da gelmiyor
(B03)

yorumunda bulunmuştur.

İşgörenlerin firmada alınan kararlara katılması konusunda da bir işgören “Bence o karara göre değişebilir. Bizim yılda bir kez yaptığımız anketimiz var, bu anketlerde yemekten tutun servisten tutun maaşlardan tutun bütün çalışma ile ilgili her konu ile ilgili görüşleri soruldu insanların” (B02) yorumunda bulunmuştur. Ancak işgören bu durumun son bir kaç yıldır böyle olduğunu bildirmiştir. Diğer bir iş gören ise “Entegrasyon [yeniden yapılanma] başladığından beri yani 5 yıldır falan bilgilendirmeler daha fazla yapılmaktadır.” (B04) ifade ederken, bir diğer işgören bunun [yani başta anlatıldığı gibi firmanın üretimde TÛT’leri kurmasının ve daha yalın bir üretime geçmesinin] “verimliği artırırken iletişim çok çok daha iyi hale geldi” (B01)gini belirtmiştir.

Firmada yapılan işler ve alınan kararlarda bilgilendirme konusunda bir işgören,

Şimdi burada bizim gerek Tofaşta uygulanan projelerimiz gerek öz değerlendirme sistemimiz çalışan bütün çalışanlar Tofaş’ın ana iş hedeflerini aktarmakla yükümlü, bunu da en üst yöneticimizden yani Firma grup başkanından aşağıya strateji ve politikaların açılımları şeklinde yayılmadır. Bunun değişik yolları vardır. Ben kendi adıma Tofaş’ın hangi konumda olduğunu, hangi iindikatörde nerede olduğunu bildiğimi düşünüyorum ve bunları çok yakından takip ediyoruz. [Bu kişisel bir çaba ile elde edilen bilgiler değil] hem işimi yapmam için bir gerek hem benden beklenen görevin bir parçası hem de bunun için özel bir çaba sarfetmek gerekmiyor zaten aktarılıyor (B05)

şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Bilgilendirilme konusunda işgörenlerden bir bölümü ise,

Çok zor çok büyük bir fabrika. Herkesin her konuda bilgisinin olmasına imkan yok. Şöyle bir şey var Tofaşın geneli ile ilgili bilgileri alıyorsunuz mail yoluyla ya da posta yoluyla, ama onun dışında bilgilendirme derken kendi müdürlüğümüzle değil kendi servisimizle ilgili söz konusu. O da mümkün [kendi müdürlükleri ile ilgili olarak bilgilendirilmek] ama o daha sık değil tabi yani, yani bütün fabrika için aynı şey geçerli, yani bir müdür başka bir müdürün konusu ile ilgili bilgilenmek zorunda da

hissetmeyebilir (B07), Çok büyük bir fabrika, İnfomal dedikodu yani infomal genellikle. İlgili olduklarını düşündükleri, elenmiş ve elit çok düzgün bilgi gelir, ama elenmiş ve seçilmiş. Şimdi benim yürüttüğüm bir projeyi o bilmez onun yaptığı bir projeyi ben bilmem (B06)

yorumunda bulunmuşlardır.

BY işgörenler, firmadan izinli olarak ayrıldıklarında, ücretlerinin kesilip kesilmediği konusunda herhangi bir bilgileri olmadığını belirtmişlerdir. Bu konu ile ilgili olarak bir işgören

O konuda emin değilim, bence kesilmiyor olması lazım ama son dönemde emin değilim.Orada kesin kurallar vardır. Belli bir pozisyondan [bu işgören şef olarak görev yapmaktadır] sonra mesai saatinde giriş çıkış yapma yetkisine sahip olursunuz, yani birinden bir kağıt alıp imzalatıp kapıda bunu göstermeniz, ibraz etmeniz gerekmez (B05)

açıklamasını yapmıştır.

Görüşme yapılan işgörenlerin büyük çoğunluğu aldıkları eğitim konusunda kendi görüşlerinin alındığını belirtirken, bir işgören, “Öyle bir şey olmaz, eğitimi gündeme göre alıyoruz, bize eğitim verilir sadece, o konuda bize eğitim verelim mi diye sorulmaz (M01) yorumunda bulunmuştur.

MY işgörenler bilgilendirme konusunda sendikalarının herhangi bir girişimi olmadığını ve iletişimlerinin kopuk olduğunu ifade etmişlerdir.

5.Ayrımcı Uygulamalara İlişkin Görüşler

Firmada bulunan erkek işgörenler, firmada kadın ve erkek arasında ücret, işe alma, eğitim vb konularda herhangi bir ayrımcı uygulama olmadığı bilgisini vermişlerdir. Kadın işgörenler ücret, işe alma konularında herhangi bir ayırım olmamakla birlikte özellikle yönetici kademelere geçme konusunda ayrımcılık olduğunu belirtmişlerdir.

Erkek işgörenler performansları dahilinde her an yükselme imkanı bulabileceklerini düşünmekle birlikte, kadın işgörenler bu konuda kesinlikle aynı fikri taşımamaktadırlar. Bunun bir kadının performansına bağlı olmadığını ve cinsiyetleri nedeniyle mümkün olmayacağını belirtmişlerdir.

Diğer taraftan kadın işgörenler, çalışma saatlerinin uzamasından oldukça rahatsız oldukları belirtmişlerdir. Çalışma saatleri 8:30-18:30 olan bir kadın işgören, 19:00'da veya 01:00'de bile çıktığını biliyorum, yani her birimde öyle çıkılıyor, yani iş bitinceye kadar çalışıyorsunuz” (B07) ifade etmiştir. Bu konuda diğer bir kadın işgören ise “Bizim “direkt malzemenin” [işgörenin çalıştığı bölüm] şöyle bir dezavantajı var, eğer bizim yan sanayi imalatçımız geldiyse ben eve gidiyorum çocuğum ağlıyor diyemezsiniz o toplantıyı bitirip o şekilde Firmadan ayrılabilirsin” (B06) şeklinde yorumda bulunmuştur.

Çalışma saatlerinin ağır olduğunu bildiren bir kadın işgören “yani sekiz buçukta gelip yedi buçuk sekizde evde olmak daha sonra işte yemek hazırlama sonra çocukla birlikte olmak... Full 24:00'a kadar çalışma olabiliyor” (B07) ifade etmiştir.

Kadın işgörenler bu kadar çalışmaya rağmen fazla mesai ücreti alamadıklarını belirtmişlerdir [Ancak firma bu konuda erkek işgörenlerle kadın işgörenler arasında farklı bir uygulama yapmamaktadır]. Ayrıca bir kadın işgören aldıkları ücretin yetersizliğinden söz etmiş, “ücretler çok kötü çok aşırı derecede kötü, ama geçen sene zamlarımızın da kötü olması, performans değerlendirmesinin olmaması maaşlarda çürümeye sebebiyet verdi” (B06) yorumunu yapmıştır. Diğer taraftan diğer kadın işgören “Performans değerlendirmesi aktif halde değil bence” (B07) belirtmiştir.

Kadın işgörenler, ücretlerinin yeterli olmaması ve fazla mesai ücreti alamamalarına rağmen, kadın olmalarından dolayı ücret farklılığının olmadığını belirtmişlerdir. Ancak kadın işgörenler, kadın olmalarından dolayı

yükselememe durumları olduğunu bildirmişlerdir. Bu konuda bir kadın işgören bunu “yükselme durumumuz kapalı dogmatik kapalı” (B07) olduğu yorumunda bulunmuştur. Bunun nedeni konusunda aynı işgören “mesela bakın kaç tane şef var iki tane [işgörenlerin yorumuna göre kadın şefler geçici olarak çalışmaktadır] yok, hiç müdür yok” yorumunda bulunmuştur.

Şef kademesindeki bu kadın işgörenlerin geçici de olsa buraya getirilme nedenini işgörenler,

Adam yokluğundan ötürü zorunlulukla, aynen onu söyleyeyim o şekilde oldu. Mesela satın almaya bakacak olursak eğitim şu bu kesinlikle yok, yani hiç şansımız yok. Yani kriter olarak baktığınız zaman işte eğitim ne bileyim dil bilgisi... bizde de var fazlası var ama yönetici olma şansı yok”(B06) , Bayan olduğumuz için yok (B07)

şeklinde ifade etmişlerdir.

Kadın işgörenlerden biri,

Ben mesela daha önce çalıştığım yer (...) global bir şirketti kadın da olsanız erkek de olsanız yükselme şansınız vardı” (B06) yorumunda bulunurken, diğer kadın işgören, “Ağır sanayi burası, üretimin ağır sanayi olmasından dolayı böyle bir sorun ortaya çıkıyor. Kadının alt kademesinde çalışacak insanların çoğu, mesela ...ta bayan elemanlar çalışır işte kabloları birbirine birleştirmek ince iş yaparlar şimdi o gruba hükmedebilmek için bir kadın olarak geleneklerin getirdiği bir ters durum var ortada yani bir erkeğin üstünde kadın yönetici hiç bir zaman cazip olamaz, erkekler yani ciddiye almazlar sonuçta özellikle bu tip bir yerde yani” (B07)

açıklamasını yapmıştır.

Firmada kadın yönetici olmamasının nedenini bir kadın işgören “ataerkil uygulama” (B07) şeklinde ifade etmiştir. Kadın işgörelere firmada yönetici kadrolarda kadın olmamasına rağmen bu konuda bir beklentilerinin ne olduğu sorusuna işgören, “var ama bitirdiler” (B05), diğer bir işgören ise “Körelde tabii. Onu özellikle sistematik olarak çünkü mesela bizden daha eski bir tane hanım arkadaşımız var bayağı yaşlı İtalyanca ders vermediler biliyor musunuz” (B07) şeklinde ifade etmiştir.

Eğitim konusunda firmada kadın ve erkek arasında bir ayrımcılık olmadığını ifade eden işgörenler

Kadın olmak etkilemiyor da yani mesela bir proje olur işte kadın olduğunuz için o projeniz mesela direk malzemeci işte sen kadınsın nasıl gidersin, benim mesela duyduğum bir şey yani (B06), İtalyanlarda da böyle bir gelenek var, Türk geleneği de böyle sonuçta ikisi birleşince... (B07). demotive ediyor canım bu gerçek bir şey (B06)

yorumunda bulunmuşlardır.

İşgörenler çalışma saatleri konusunda kadın ve erkekler arasında farklı bir uygulama yapılmadığını, günlük çalışmaların ortalama 9-10 saat olduğunu ifade etmişlerdir.

Görüşmelerde söz edilen ayrımcılığın nedeni konusunda (yönetici kademelere kadınların getirilmemesi) işgörenler,

Bunu zaten onlar da görüyorlar. Çünkü, mesela çocuğu hasta olur koşar, 9 ay hamilelik süresi, çabuk geri gelemezsin yani sorun bizim doğumdan sonra 3 ay izniniz var 3 aydan sonra burada olmak zorundasın". Ama anatomik yapının getirdiği bir şey bu sonuçta (B07)

şeklinde ifade etmişlerdir. Diğer taraftan işgörenlerden biri bu konuda,

En büyük sorunlardan teki kadın olup ayın işte belli günlerinde özel günler olması hatta işe alındığım zaman o zaman ki bir Türk müdür beni içeriye alıyor ve sorduğu sorular ben o zaman 9 aylıktı benim oğlum, ben aynen birebir geçen söylemi anlatıyorum:

- "Gel, kaç yaşındasın?"
- Şu kadar işte.
- Evli misin?
- Evliyim.
- Çocuğun var mı?
- Var
- Bu işte kadın olmaz, ben yokken seni işe almışlar...

İşe girdiğimin 9.günü 98 yılı, ben bu sözlerle karşılandım bu fabrikada, şaşırmadım o dakika algılamadım ama daha sonra düşündükçe ve yaşadıkça bazı olayları çünkü burada o jenerasyonda insanlar var olmayan insanlarda var ama...(B06)

şeklinde bir açıklama yapmıştır.

İşgörenler son zamanlarda firmada kadınların konumuna ilişkin tutumların biraz daha olumlu yönde değiştiğini ifade etmişlerdir. İşgörenlerden biri bu konuda "Fakat şöyle de bir sorun var Tofaşta. Konumunun değişmesi için kadronun olması lazım kadrolar da daraldı yani sadece bayan olduğunuz için bize değil yanınızdaki erkek arkadaşınıza da yok tabii" (B07) ifade etmiştir. Ancak diğer bir işgören kadro olsa da geçemeyeceklerini belirtmiştir (B06). Diğer işgören ise bayan olmalarından dolayı engelleneceğini (B07) belirtmiştir.

Bu konular dışında firma işgörenleri cinsiyet temelinde herhangi bir ayrımcı uygulama ile karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

6. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Görüşler

İşgörenler bu konuda firmanın çok dikkatli davrandığını ve gerekli önlemlerin alındığını bildirmişlerdir. Özellikle işle ilgili risk yaratabilecek konularda (yüksek ses gibi) bilgilendirildikleri ve iş ortamında bu konuda sağlıklı çalışma koşullarının yaratıldığını belirtmişlerdir. Bu konuda özellikle ISO 9001 ve ISO 14001 kalite belgesinin olmasının etkisi büyüktür. Zira bu belgeler işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda belli standartlar getirmektedir.

Özellikle firmada verilen sağlık hizmetleri konusunda oldukça memnun olduklarını bildiren işgörenler, her an doktor bulabildikleri ve istedikleri zaman sağlık hizmetinden faydalandıklarını bildirmişlerdir. Firma doktoru olan bir işgören, firmada,

İlk yardım olarak çok işim olmuyor ama sosyal yönden, sosyal motivasyon yönünden düşüyor, sadece ruhsal açıdan değil her türlü yani annesinin hastalığından tutun babasını götüreceği doktora kadar ya da işte kendi rahatsızlığı ile ilgili muhakkak günlük müracaat bana 100'ün üzerindedir (B04)

ifade etmiştir. Başka bir işgören bu konuda,

büyük ailenin doktoru gibi bir şey yani. Ben de o şekilde çok yardım görüyorum, mesela özel iç hastalığı olabilir, kalple ilgili olabilir ya da başka bir özel rahatsızlığı olabilir gidip nasıl yönlendirebilirsiniz ne yapabilirsiniz diye danışabiliyorum. Tabi etkili cevaplar da bulabiliyoruz (B03)

yorumunu getirmiştir.

Firma işgörenleri, fabrikada çalışma olduğu, cumartesi, pazar ve geceleri dahil her saatte firmada mutlaka doktor veya sağlık görevlisi bulabildiklerini belirtmişlerdir. Tümünün SSK'lı olduğu işgörenler, Koç Alianz özel sağlık sigortası imkanına sahip olduklarını bildirmişlerdir. Aileleri ile birlikte bu imkanı kullanan işgörenler, çok az miktarda bir aylık ödeme ile bundan yararlandıkları bildirmişlerdir. MY ve BY işgörenler sağlık hizmetleri konusunda en çok Koç Alianz'dan faydalandıklarını belirtmişlerdir.

Çalışma koşullarının, iş sağlığı ve işgüvenliği açısından, firma işgörenleri, "dinlenme olanakları da rahat" (M01), "Ben şimdi yan sanayilere de giriyorum ben şimdi bizim fabrikayı kıyasladığımda bir numara diyebilirim yani dinlenme parkürleri olsun, temizlik konusundaki faaliyetlerde olsun, yan sanayilerde yok yani ben İstanbul'daki bir sürü firmaya gittim yani bu Bursa'da da gidiyorum, bizim burası bir numara yani" (M04) şeklinde yorumda bulunmuşlardır.

7.Hizmet içi Eğitime İlişkin Görüşler

Bu konuda görüşme yapılan tüm işgörenler ilk olarak oryantasyon eğitimi aldıklarını belirtmişlerdir. Bu eğitim işbaşı yapmak için zorunlu bir eğitimidir. Tüm işgörenler başta işleri ile ilişkili olmak üzere firma ile ilgili bilgilendirildikleri bir eğitimden geçmektedirler. Bunun yanında işgörenler, İlk yarım eğitimi, iş güvenliği ile ilgili eğitim, muhasebe eğitimi, yangınla ilgili eğitim aldıklarından da söz etmişlerdir.

Firma işgörenleri yabancı dil eğitiminden çok memnun olduklarını ve bunun, doğrudan yaptıkları işle ilgili olmamakla birlikte kişisel bir gelişim sağladığını belirtmişlerdir.

Firma işgörenlerinden biri "Eğitim ilk başlarda daha sık, ancak zaman içerisinde daha seyrek olmaya başlıyor" (B03), diğer bir işgören "Çünkü alınması gereken eğitimleri hemen hemen bitiriyoruz sosyal eğitimleri iletişimle ilgili eğitimleri vb"(B02) yorumunda bulunmuştur. Ancak diğer bir işgören buna katılmamış ve "eğitimler kriz ortamında dahi sürdürülmeye çalışılıyor özel bir çabası var Tofaş'ın bu konuda" (B05) yorumunu yapmıştır.

BY işgörenler hem saat hem de çeşit olarak BY işgörenlerin daha fazla eğitim aldıklarını ifade etmişlerdir. Bir işgören bu konuda "mavi yakada genelde işbaşı eğitimleri verilir, direkt işle ilgili veya herhangi değişik bir konuda. Beyaz yakada daha genel eğitimler verilmektedir" (B01) şeklinde görüş belirtmiştir. Diğer bir işgören,

Eğitimlerimizi seçiyoruz, en son hatırladığım bir 30-40 civarında eğitim konu başlığı altında 2-3 bin saat kadarlık eğitimim var şu anda kadar Tofaşta. Yani bütün çalışma hayatımı düşünüyorum Tofaştaki 6 yılımı (B05)

şeklinde ifade etmiştir.

Firma doktorlarından biri,

Bizim işyeri eğitimleri ile ilgili bir takım eğitimler oluyor, bu fabrika dışında, yani paralı satın alınan eğitimler oluyor, bunu doktorlardan biri ya da ikisi gönderiliyor, ayrıca ilk yardımla ilgili eğitimler" (B04)

olduğunu belirtmiştir.

BY işgörenler eğitimlerinin ihtiyaçtan kaynaklanan eğitimler olduğunu ve bunu kendilerinin saptadıklarını ifade etmişlerdir. Diğer taraftan işgörenler, bu eğitimlerin her yıl kendilerine sorulduğunu,

Birim yöneticileri ve eğitim sorumlularınca eğitimler belirleniyor ve içinden bizlerin seçmesi isteniyor. İş görenler seçiyor, ancak en sonunda sorumlu kişi uygun gördüklerini belirliyor (B02)

şeklinde ifade etmiş ve işgörenler bunun, yönetmeliklere göre de zaten kendilerine sorulmak zorunda olduğunu bildirmişlerdir.

Eğitimleri seçme konusunda işgörenler, “listeler geliyor onlardan seçiyorsunuz mesela on tane, bir tanesine yolluyorlar” (B07), “Başka bir bölümde olan eğer yöneticisi uygun görüyorsa on eğitime bile gidebilir” (B06) şeklinde yorum yapmışlardır. Bu konuda bir işgören, “eskiden daha rahattı gidebiliyorduk eğitime” (B07) ifade etmiştir.

Firmaya girdikleri günden bugüne eğitimin sürekli olduğunu ifade eden firma işgörenlerinden biri,

Tabi mesela işle ilgili nelere dikkat edeceksiniz, iş kurallarını söylerler, işle ilgili gereken kurallara dikkat ettik. Konular değiştikçe eğitimler de verilmeye devam ediliyor. Mesela, bizim işimiz otomobille ilgili olduğu için testle ilgili mesela, yeni bir araba üretiliyor bunun değişik versiyonlarına değişik testlere, değişik eğitimler alıyoruz. Mesela otomatik vites tarama çıkıyor ikisini öğreniyorsun. Mesela test ediyorsunuz, yani çalışma şemasını çıkarıyorsunuz, öğreniyorsunuz öğretiyorsunuz (M04)

yorumunu yapmıştır.

Ayrıca eğitimlerinin, kendilerinin kademe almalarında önemli olduğunu belirten işgören “Mesela diyor ki şu arabayı bana test et ver diyor otomatik vites ya da kullanmadığınız bir araba, hadi kullanın bakalım onu eğitimsiz, mutlaka eğitim gerekiyor”. Diğer taraftan dil eğitimine de değinen işgörenlerden biri “Ben İtalyanca'yı biraz öğrendim, İtalya'ya gittiğim için öğrendim, yeni bir arabanın projesi için İtalya'ya gittim” (M03) şeklinde ifade etmiştir. Ayrıca kendi isteklerine bağlı olarak da böyle imkanları olduğunu ancak buna yöneticilerinin [liderlerinin] karar verdiğini belirten işgörenler, “Mesela ben İtalyanca öğrenmek istiyorum, istediğimi belirtsem de olmaz diyor, senin ihtiyacına göre sana gerekli değil diyor” (M01) yorumunda bulunmuştur.

İşe girişte verilen eğitimler konusunda bir işgören,

Yangın eğitimi veriliyor, çevreyi tanıtıyorlar, fabrikayı tanıtıyorlar, bir iki gün sonra iş güvenliği eğitimi alınıyor.Neleri yaparken neler takılmalı ya da giyilmeli, neler göz önünde bulundurulmalı, bu eğitimleri alıyoruz. Gittiğimiz birimde işe başlamadan önce oradaki en basit şeyler neler onlar öğrenili, senden en kısa sürede nasıl yararlanabilir, pratik eğitimler verilir, ondan sonra iş başında yararlı olabiliriz. Yani bizim kısımdaki bir eleman bir iki sene yararlı olamaz yani şirkete zarar verir, eğitilir yani(M03)

yorumda bulunmuştur.

BY işgörenler MY işgörenlere göre daha fazla konuda ve saatte eğitim aldıklarını belirtmekle birlikte, MY işgörenler Firmada çok fazla rotasyonun olması nedeniyle her an eğitim aldıkları belirtmişlerdir.

IV.AB İstihdam Politikalarına İlişkin İşveren Görüşleri İle İlgili Bulgular

1.İş Güvencesine İlişkin Görüşler

Firma yöneticileri AB istihdam politikalarından iş güvencesi yasasına çok sıcak bakmamaktadırlar. Bu konuda firma yöneticileri Avrupa ile Türkiye'nin ekonomik şartlarının aynı olmadığını ve Türkiye'de bu tür bir yasanın varlığının Firmanın rekabet gücünü olumsuz etkileyeceğini belirtmişlerdir.

Firma yöneticileri, işgörenlerin işten çıkarılmasının zorlaştırılması durumunda işgücünün verimsiz olabileceği ve de bunun üretimi olumsuz etkileyeceğini belirtmişlerdir. Verimsiz işgücünün Firmadan çıkarılamamasının, gerçekte Türkiye'nin rekabet gücünü de olumsuz etkileyeceğini belirtmişlerdir. Bu konuda Firma Yöneticisi,

Toplumunu, insanları ve ailelerini düşündüğümüzde bu çok önemli. Ancak verimlilik ele alındığında gerektiği kadar eleman olması gerekir ve işgörenin performansı düşük olduğunda ne olacak? Onun için bu yasa olabilir ancak alt yapı, istihdam politikaları ve bu kişilerin eğitimlerinin iyi düşünülmesi, iyi politikalar uygulanması önemli (Y03)

şeklinde yorumda bulunmuştur.

Firma yöneticileri çalışanların haklarının korunmasının demokratikleşmenin de önemli bir parçasını oluşturduğunu, ancak rekabet gücü korunarak bu tür bir yasanın uygulanması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konuda Firma yöneticisi "hem çalışanların haklarını vermek lazım hem de şirketlerin rekabet gücünü öldürmemek lazım bu dengeyi sağlamak lazım" (Y03) şeklinde yorumda bulunmuştur.

Firma yöneticileri üretilen ürün satılamıyorsa, firmanın küçülmesi gerekeceği ve işten çıkarmaların da yapılabileceğini belirtmişlerdir. Ancak böyle bir yasa buna engel olursa firma rekabet gücünü kaybedecektir demektedirler. Bu konuda Türkiye'nin bu yasayı yaparken tek boyutlu bakmaması gerektiğine değinen Firma yöneticisi

Yani ne sadece işveren açısından bakmak lazım, ne sadece çalışan açısından bakmak lazım. "Çünkü burada karşılıklı bir ilişki var, yani işçi işveren ilişkisi var, dolayısıyla bir taraftan da dışarıdan gelen rakiplerin büyüklüğü var, Türkiye'deki sermayenin de ne kadar cılız olduğunu görüyor olmak lazım (Y03)

şeklinde yorumda bulunmuştur.

Firma yöneticilerinden biri bu konuda,

AB'ye girmeyi destekleyen biri olarak istihdam politikalarının da olumlu olacağını düşünüyorum, sadece bir şeyi kaçırmamak lazım ülkelerin ulaştıkları gelişmişlik seviyesi belli konularda kısıt ya da daha rahat hareket etmeyi gerektirebilir, Türkiye'nin kendine özel koşulları var, Türkiye'nin şartlarını da bunun dışında tutmamak lazım, yani bütün bu yasaları normları bütün bu uyum çerçevesinde bakılan şeyleri, yani ben şu ana kadar bilmiyorum ki yine bilgim çerçevesinde şu 1,5 yıldır bizim yaşadığımız genel ekonomik ve bunun endüstriyel alana yansımaları gibi konular Avrupa için biraz daha uzak olabilir. Avrupa böyle bir ortamı

yaşamıyor sonuç olarak bu gerçeklik bizim gerçekliğimiz, bu gerçekliği de bütün şeyleri yaparken göz önünde bulundurmakta fayda var (Y02)

şeklinde yorumda bulunmuştur.

Firma yöneticisi ayrıca,

Avrupa, insan hakları açısından olsun kendi demokrasi anlayışları konusundan olsun tabii bunun güncel hayata yansımaları açısından olsun bir sürü şeyi eminim ki kendi çerçeveleri içerisinde değerlendiriyorlar. Tabii ki Türkiye konusunda bir sürü uzmanları var ama gene de söylerken şu bence önemli Türkiye'nin gerçeklerini de iyi tahlil etmek lazım yani şu anlamda söylemiyorum bak işte bizim durumumuz bu işte biraz şurasında destek olmalıdır biraz burasında bunu söylemek istemiyorum ama, bizim özel şartlarımız yani ülkeye özel şartlarımız muhakkak göz önünde bulundurmaya lazım, yani İtalya'da bugün uygulanan endüstriyel hayata ilişkin yasalarla atıyorum Almanya'da uygulanan yasalar aynı mı birebir mi, sanmıyorum, bir takım farklılıkları var, sonradan değiştirmeye çalıştıkları çabalar var. Ülkenin özgür koşullarını da şeyde tutmamak lazım yani biz birebir Fransa'nın endüstriyel işte uygulamalarını buraya uygulamamız ne kadar doğru olur ya da İtalya'nın ya da Almanyanın, yani her biri tek başına örnek ..ama ortak paydalar açısından aynı noktada olmak lazım (Y02)

şeklinde görüşünü dile getirmiştir.

2.Esnek Çalışmaya İlişkin Görüşler

Firma yöneticileri AB istihdam politikalarından biri olan esnek çalışma konusuna çok sıcak baktıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda Türkiye'de yasanın olmamasının Firmanın esnek çalışmaya ilişkin yapmak istedikleri uygulamaları engellediğini belirtmişlerdir. Diğer taraftan firma yöneticileri zaman zaman işçileri izne çıkararak da bu tür esnek çalışma uygulamalarına gittiklerini belirtmişlerdir.

Firma yöneticileri esnek çalışmanın kendi rekabet güçlerini ve maliyetleri de olumlu etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Bir işçiyi işten çıkarmak yerine çalıştığı kadar ücret ödeyerek hem onu işsiz bırakmamayı hem de firmanın bu konuda çalıştırdığı kadar bir maliyete girmesini istediklerini belirtmişlerdir.

Firma yöneticileri ayrıca ekonomik kriz zamanlarında ve Firmadaki üretim dalgalanmaları sırasında esnek çalışma düzeni uygulamalarına oldukça olumlu baktıklarını ifade etmişlerdir.

V.AB İstihdam Politikalarına İlişkin İşgören Görüşleri İle İlgili Bulgular

1.İş Güvencesine İlişkin Görüşler

Firma işgörenleri bu yasaı olumlu bulduklarını belirtmişlerdir. Ancak işgörenlerin üzerinde durdukları, böyle bir yasanın Türkiye'de uygulanması durumunda işsizlerin iş bulmasının çok daha güç bir hale geleceği konusunda olmuştur.

İşgörenler bu yasanın uygulanması konusunda, Firma yöneticileri ile paralel olarak, Türkiye'deki ekonomik yapının ve yasal düzenlemelerin değişmesi koşuluyla uygulanabileceğini belirtmişlerdir

İşgörenler işten çıkarılma konusunda çok fazla endişe taşımadıkları ve Firmanın kendilere yatırım yaptığını ve hemen kaybetmek istemeyeceklerini belirtmişlerdir. Benzer şekilde işgörenler, kendi performanslarına bağlı olarak işten çıkarılabileceklerini, performansları iyi olduğu sürece bir anlamda iş güvencelerinin de mümkün olacağını belirtmişlerdir.

2.Esnek Çalışmaya İlişkin Görüşler

İşgörenler esnek çalışma uygulaması konusunda iki ayrı görüş belirtmişlerdir. Çalışma saatlerinin daha esnek bir düzenleme içinde olması, part-time vb çalışmaların olmasını olumlu bulduklarını belirten işgörenler, bu tür uygulamaların ücretlerini düşüreceği endişesini taşıdıkları için çok sıcak karşılamadıklarını belirtmişlerdir.

Bu konuda bir işgören,

Ben istemezdim part time çalışmak, ama ücretimi tam almak isterdim. Ben Türkiye için AB'ye şu anda bizim hazır olup olmadığımızı alt yapı olarak da insan yapısı olarak da yetişmiş insan gücü olarak da hazır olmadığımız kanaatini taşıyorum. Olumlu buluyorum ama bizim o şartlara geçebilmemiz için (yani AB istihdam politikaları ya da AB) herhalde yani 10 yıllık bir süreç lazım gibi geliyor. Yani bu işsizlikte AB'nin Türkiye'yi almak isteyeceklerini zannetmiyorum yani (B04)

şeklinde yorumda bulunmuştur. Diğer işgörenler esnek çalışma konusunda,

Tbii ki isterim, tabii ki ücretler etkilenir ama, mesela 6 saatim varsa onu (saatlerin ayarlanmasını diğer beyaz yakalıların söylediği gibi diyor yani tamam şu kadar saat ama bunu esnek bir şekilde tamamlamayı istiyor) home office isterim ben en iyisi home office çok rahat bir şey (B06), Ben AB'ye çok böyle büyük bir inanç duymuyorum. Tofaş gerçekten bir AB Firması gibi çalışıyor. Yöneticiler "Avrupalı" ve çok profesyonel yöneticiler (B07)

şeklinde yorumda bulunmuşlardır.

Esnek çalışmaya en olumlu bakan işgörenler kadınlar olmuştur. Özellikle fazla mesai nedeniyle ailelerine yeterince zaman ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Ücretleri azalsa bile bu tür uygulamaları istediklerini belirtmişlerdir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına ilişkin sonuçlarına ve önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

I.Firma İstihdam Politikaları ve AB Müktesebatı Çerçevesinde Ulaşılan Sonuçlar

1.Firma, işe almada, Türk İş Yasasına uygun olarak sözleşme yapmaktadır. İşten ayrılmalar konusunda da yine iş yasasına uygun olarak hareket etmektedir. Söz konusu uygulamalar MY ve BY iş görenler için farklı içerik taşımaktadır. BY işgörenler bir sözleşme/iş akti ile işe alınmakta ve sözleşme bittiğinde ya yenilenmekte ya da işgörenin işine son verilmektedir. Bunun dışında firmanın isteği ile sözleşme bitmeden işgörenin işine son verilirse, firma tarafından işgörene tazminat ödenmektedir. Bu tazminat, Türk İş Yasasında tanımlanan "kıdem tazminatı"nı içermektedir. İşgören kendi isteği ile işten ayrıldığında ise herhangi bir tazminat söz konusu değildir.

MY işgörenler de BY işgörenler gibi bir iş sözleşmesi ile işe alınmakla birlikte, toplu iş sözleşmesine dahil olmaktadırlar. İşveren ve işçi sendikaları arasında imzalanan toplu iş sözleşmesindeki tarafların anlaşması ile oluşan düzenleme ile işçilerin çalışmaları ve işten ayrılmalarının şekli belirlenmektedir. Tüm MY işgörenler aynı sendika kapsamına dahildir ve firma işten çıkarmalarda bu sözleşmedeki düzenlemeler çerçevesinde hareket etmektedir.

AB müktesebatı açısından değerlendirildiğinde, firmanın işten ayrılma uygulamaları müktesebatla uyum içinde değildir. Zira AB, işten ayrılma konusunda "iş güvencesi yasası"nın gereklerini önermektedir. Mevcut halde Türkiye'de bu yasa henüz kabul edilmekle birlikte yürürlüğe girmemiştir. Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girecek yasanın AB müktesebatına uygun olarak uygulanabilmesi için öncelikle Türk İş Yasasının yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu hali ile değerlendirildiğinde firmanın işe alma ve işten ayrılma uygulamaları İş Yasasına uygun, AB müktesebatına ise uygun değildir.

2.Firma, çalışma saatleri konusunda, İş Yasasına uygun olarak, bir işgören için haftada 45 saat çalışma uygulamaktadır. Çalışma saatleri normal, 2'li, 3'lü vardiya olarak düzenlenmiştir. Bunun yanında bir saat dinlenme ve yemek molası verilmektedir. Firma yasal olarak bu çalışma saatlerini uygulamakla birlikte, özellikle BY işgörenlerin çalışma saatleri çok fazla uzamaktadır. Ancak firma BY işgörelere fazla mesai ücreti ödememektedir. MY işgörelen için fazla mesai ücreti mutlaka ödenmektedir. AB müktesebatı açısından değerlendirildiğinde, fazla mesai uygulamaları ve bazı vardiyalarda günlük 9 saatlik çalışma da yine müktesebatta eleştirilen konular arasındadır. Bu hali ile firma çalışma saatleri İş Yasasına uygun, AB müktesebatına uygun değildir.

3.Firma, esnek çalışma, part-time çalışma, yarı zamanlı çalışma, özellikle kadınlar için kısmi çalışma, işin bir bölümünün evde yapılması (home office), işgörelenlerin aynı zamanda farklı bir işyerinde ya da işte çalışması gibi, uygulamalara yer vermemektedir. Firmada esnek çalışmanın olmaması İş Yasasının da bir gereğidir. Firmanın bu uygulaması İş Yasası ile uygunluk taşırken, AB müktesebatı ile çelişmektedir. AB Müktesebatında istihdam politikaları içinde en fazla öne çıkan ve önerilen, iş yaşamında esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasıdır. Müktesebatta özellikle kadınlar için, hamilelik ve aile yaşamındaki rolleri de dikkate alınarak, part-time ya da işgörelenin beklentilerini de dikkate alan kısmi çalışma uygulamalarının önemi

vurgulanmaktadır. Firma bu konulara sıcak bakmakla birlikte, bir Türk firması olarak İş Yasasına uymak zorunluluğu taşımakta ve uygulamaktadır.

Firmada üretim, son derece yalın ve esnek bir örgütlenmeye sahiptir. Firma, AB İstihdam Stratejisinde önerilen esnek üretim örgütlenmesi ile birebir uygunluk taşımaktadır.

4.Firmada işgörenlerin bilgilendirilmesi, internet, e-posta, ilan panoları, firma gazatesi ve birim yöneticileri aracılığıyla yapılmaktadır. Bu yollarla firma (işverenin) işgörenlerle iletişim kurarken, işgörenlerse birim yöneticileri ve haftalık/aylık uygulanan öneri sistemleri ile görüş ve isteklerini firmaya iletmektedirler.

İşgörelere şu konularda bilgi verilmektedir;

- a) işgörelerin hangi sözleşme ile işe alındığı, hangi haklar ve görevleri olduğu,
- b) çalışma ortamı, çalışma (iş) riskleri, yangın ve ilk yardım eğitimi,
- c) MY işgörelere toplu iş sözleşmesinin neler içerdiği bir kitap haline getirilerek dağıtılması,
- d) işgörelere birimini ve özellikle de işgörelenin kendi işini ilgilendiren konuda bilgi verilmesi,
- e) işgörelerin alacakları eğitimler konusunda bilgilendirilmesi.

Firma işgörelerin bilgilendirmesi, İş Yasası, işçi sağlığı ve iş ve iş güvenliği ile ilgili yasalar ile ISO 9001 ve ISO 14001 kalite uygulamalarının bir gereği olarak yapılmaktadır. Bu hali ile firma Türk mevzuatının gereklerini uygulamakla birlikte, sahip olduğu kalite sertifikaları ve de firmanın kendine has bir iletişim ve bilgi ağının olması, bilgilendirme konusunda AB Müktesebatına uygun bir durum sergilemektedir. Zira Müktesebat bu konuda bir açıklık politikası ve işgörelerin işe alınmalarından, çalışma ve işten ayrılma süreçlerine kadar tüm konularda bilgilendirmeyi öngörmektedir.

5.Firma, işgörenlerin işe alımı ve işten ayrılması konusunda cinsiyet açısından farklı bir uygulama yapmamaktadır. Ancak çalışma süreci içinde kadınların konuları konusunda cinsiyet temelli uygulamalar dikkati çekmektedir. Yönetici kademelerde kadın işgören bulunmamaktadır (mevcut durumda geçici olarak çalıştırılan iki kadın şef vardır). MY işgörenler içinde ise hiç kadın işgören çalışmamaktadır. Bu uygulama, tamamen firmaya özgü bir politikadır. Zira firma istihdam politikalarının çerçevesi içinde yer alan Türk İş Yasası, kadınların yönetici konulara getirilmesinde olumlu ya da olumsuz herhangi bir düzenlemeye yer vermemektedir. Türk İş Yasası, kadınlar konusunda doğum öncesi ve doğum izni öngörmektedir. Firma buna bütünüyle uymaktadır.

Firma, AB müktesebatında önerilen özellikle kadınların yönetici kademelere gelmelerinin teşvik edilmesi açısından uyumlu bir uygulama sergilememektedir.

6.Firmada yabancıların çalıştırılması oldukça sık görülmektedir. Zira firma ortağı FIAT(İtalya) çalışanları belirli sürelerde Tofaş'ta çalışmakta, Tofaş çalışanları da İtalya başta olmak üzere, farklı ülkelerde çalışmaktadır. Yabancıların çalıştırılması konusunda işgörenlerin oturma izni ve çalışma hakkına ilişkin İş Yasasına uygun hareket edilmektedir. Firmanın bu uygulamaları AB Müktesebatı ile de uyumludur. Zira AB ülkelerinden biri olan İtalya'da firmanın Türk işçileri çalışmakta ve o ülke mevzuatının gereklerine uygun hareket edilmektedir.

Firma engelli istihdamı konusunda oldukça isteklidir ve yeteri kadar engelli istihdamı vardır. Ancak eski hükümlülerin istihdamı konusunda firmada teyari kadar istihdam yoktur ve firma buna sıcak bakmamaktadır. Bu hali ile firmanın engelli istihdamındaki uygulamaları Türk mevzuatına uygun, eski hükümlü istihdamındaki uygulamaları uygun değildir. Diğer taraftan engelli ve eski hükümlü istihdamı uygulamaları AB müktesebatına uygun değildir.

7.İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda firma uygulamaları, İş Yasası ile ilgili diğer yasalara uygundur. Bununla birlikte firma kalite sertifikalarının da gereği olarak, yasanın çok daha üstünde işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına sahiptir ve AB müktesebatı ile de uygunluk taşımaktadır.

II.Firmanın Eğitim Politikası ve AB Müktesebatı Çerçevesinde Ulaşılan Sonuçlar

1.Firma, eğitimi, iş öncesinin ve tüm iş yaşamının ayrılmaz bir parçası olarak görmektedir. Zira iş öncesi ve iş başında üretimin her aşamasında eğitimle paralel ilerleyen bir iş süreci söz konusudur. Firma, yasanın tanımladığı eğitimleri (örneğin, işçi sağlığı ve iş güvenliği yasının getirdiği ilk yardım eğitimi, sağlık eğitimi vb) bire bir uygulamaktadır. Bunun yanında kalite sertifikalarının tanımladığı eğitimler de uygulanmaktadır.

Firmada uygulanan eğitim, AB müktesebatı ile de uyumludur. Zira müktesebat teknolojideki ve üretim biçimlerindeki değişmelere cevap verecek nitelikte, çalışanların istihdam edilebilirliklerini artıran ve istihdam eğitim ilişkisini çok sıkı kurmaya yönelik olarak, sürekli eğitimi öngörmektedir. Firmada üretimde çok sık değişmeler yaşanmaktadır. Bu nedenle firma, eğitimi sürekli bir biçimde uygulamaktadır. Özellikle Avrupa İstihdam Stratejisinde işaret edilen eğitim politikalarına uygun olarak, firmada eğitim, çok yüksek düzeyde uygulanmaktadır.

III.Firmanın İstihdam ve Eğitim Politikalarına İlişkin İşgören Görüşleri İle İlgili Ulaşılan Sonuçlar

1.Firma işgörenleri, işe alınma ve işten ayrılma uygulamalarına ilişkin, firma yöneticilerinin verdiği bilgilere paralel görüş bildirmişlerdir. Bununla birlikte işgörenler, işten ayrılmaya ilişkin olarak herhangi bir endişe taşımadıklarını, işten çıkarılmalarının, kendilerinin performansındaki

düşmeye bağılı olarak yapılabileceğini bildirmişlerdir. Bunun dışında firmada işten çıkarmanın çok sık yaşanmadığını belirtmişlerdir.

2.İşgörenler çalışma saatlerinin iş yasasının bir gereği olduğunu ancak, çalışma saatlerinin çok fazla uzadığını belirtmişlerdir. Bu konuda MY işgörenler, fazla mesai yapma gibi bir sıkıntılarının olmadığını ancak zaman zaman çalışma saatlerinin dışında da firmanın kendilerini işe çağırabildiğini, ancak fazla mesai ücretlerini aldıkları için bir şikayetleri olmadığını belirtmişlerdir. BY işgörenler fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini ve işin uzamasının onları çok rahatsız ettiğini ve iş dışındaki zamanlarının çok sınırlı olduğunu, bu durumun sosyal yaşamlarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

3.İşgörenler firmada herhangi bir esnek çalışma uygulamasının olmadığı, ancak buna maaşlarında bir kesinti olmaması durumunda olumlu yaklaştıklarını belirtmişlerdir. Esnek çalışma uygulamasının olmamasından en fazla şikayet edenler kadın işgörenler olmuştur. Kadın olmalarından dolayı kendileri için kısmi çalışma vb uygulamaların yapılmasını istedikleri de belirtmişlerdir. Diğer taraftan, zaman zaman firmanın MY işgörenlerin bir bölümünü izne çıkardığını bunun da aslında bir esnek çalışma uygulaması olduğunu belirtmişlerdir. İşgörenler, işten çıkarılmak yerine maaşlarının hiç olmazsa yarısını alarak belirli sürelerde izne çıkarılma uygulamasına olumlu baktıklarını belirtmişlerdir.

4.İşgörenler firmada yapılan bilgilendirme uygulamaları konusunda, firma yöneticileri ile uyumlu bilgiler vermişlerdir. İşgörenler kendi işleri ve kendileri ile firma konusunda yeteri kadar bilgi aldıklarını ve firmada uygulanan bilgilendirmeden de memnun olduklarını belirtmişlerdir.

5.Ayrımcılık konusunda erkekler herhangi bir ayrımcı uygulamadan söz etmemişlerdir. Görüşme yapılan kadın işgörenler, özellikle yönetici kademelere gelme konusunda ayrımcı uygulamalarla karşılaştıklarını ve bunun ataerkil bir anlayışın ürünü olduğunu belirtmişlerdir. Ancak son

yıllarda bunun biraz değiştiğini, yine de kendilerinin yönetici konumuna gelmelerinin zor olduğunu belirtmişlerdir.

6.İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda da işgörenler, firma yöneticilerinin belirttiği konularda eğitim aldıklarını belirtmişlerdir. Çalışma ortamlarından son derece memnun olduklarını ve iş riskleri konusunda da iş öncesi ve iş başında sürekli olarak eğitim aldıklarını belirtmişlerdir. Özellikle sağlık hizmetleri konusunda firmanın kendilerine her türlü imkanı tanıdığını belirten iş görenler her an doktor bulabildikleri, firmanın kendileri için özel sağlık sigortası getirmesinin de iş dışında da sağlık konusunda tüm beklentilerinin karşıldığını belirtmişlerdir.

7.İşgörenler işe başlamadan önce ve çalıştıkları süre içinde çok sık olarak eğitimden geçtikleri ve bu eğitimleri seçme konusunda görüş bildirdiklerini belirtmişlerdir. Özellikle yaptıkları iş ile doğrudan ilgili olmayan yabancı dil eğitimlerinin kendileri için çok iyi bir imkan olduğunu belirtmilerdir.

IV.AB İstihdam Politikalarına İlişkin İşveren Görüşleri İle İlgili Ulaşılan Sonuçlar

1.İşverenler "iş güvencesi"nin istihdam politikaları içinde, işgörenler için çok önemli olduğunu, işveren olarak buna olumlu baktıklarını ancak endişeleri olduğunu belirtmişlerdir. Bu endişenin Türkiye'nin ekonomik yapısı ve İş Yasasındaki sorunlardan kaynakladığını belirtmişlerdir. Ayrıca Türkiye'nin iş güvencesi yasanını kabul etmesinin firmaların aleyhine ve de firmaların verimliliğine olumsuz etki edeceğini belirtmişlerdir. Zira verimsiz ve gereğinden fazla olan işgörenin çıkarılmasının önüne engellerin konulmasının, özel sektörün verimini, kârını ve rekabet gücünü olumsuz etkileyeceği endişesini taşıdıklarını belirtmişleridir. Firma yöneticileri bu yasanın İş Yasasındaki düzenlemelerle birlikte uygulanmasının uygun olacağını belirtmişlerdir.

2.İşverenler, esnek çalışmaya çok olumlu yaklaşmışlardır. İş Yasasında bu konuda bir düzenleme olmaması firmanın bu tür uygulamalar yapmasının önünde engel oluşturduğunu, hem firmanın verimliliğine, hem de daha çok insana istihdam olanağının sağlanmasında esnek çalışmanın bir an önce yasal bir düzenlemeye alınmasını istediklerini de belirtmişlerdir.

V.AB İstihdam Politikalarına İlişkin İşgören Görüşleri İle İlgili Ulaşılan Sonuçlar

1.İşgörenler, iş güvencesi yasasını desteklemektedirler. Bunun özellikle çalışanların haklarının korunması açısından önemli olduğunu belirtmişlerdir. Ancak iş güvencesinin yasalaşması halinde işverenlerin daha az insan istihdam etmelerine neden olabileceğini bunun da işsizliğe neden olacağını belirtmişlerdir. Bu konuda işgörenler, Tofaş firmasında çalışarak bir iş güvencelerinin olduğunu, zira işten ayrılmalarının kendi performanslarının düşmesi dışında söz konusu olmadığını belirtmişlerdir.

2.Esnek çalışmaya karşı işgörenler iki farklı görüşü bir arada belirtmişlerdir. Ücretlerinde bir düşme olmadan bu tür uygulamaları istedikleri, aksi halde bu tür uygulamaların kendilerini madur edebileceğini belirtmişlerdir. Ancak esnek çalışma adı altında işgörenlerin, işverenin insafı doğrultusunda bir takım haklardan da yoksun kabileceği endişesini taşıdıklarını belirtmişlerdir.

Esnek çalışmaya en olumlu yaklaşanlar kadın işgörenler olmuştur. AB ülkelerinde olduğu gibi part-time, kısmi çalışma, evde çalışma gibi uygulamaları olumlu bulduklarını belirtmişlerdir.

Öneriler

Bu araştırma sonuçlarına göre işgücü piyasası; İş Yasasındaki mevcut düzenlemelerin, iş yaşamının ihtiyaçlarına yeteri kadar cevap verememesinden etkilenmektedir. AB'ye giriş süreci çerçevesinde üretimde verimlilik, etkililik ve rekabet gücü kazanmayı da olumlu etkileyecek şekilde için biran önce, gündemde olan İş Yasası, işgücü piyasasının ihtiyaçları ve çağdaş yaşamın gereklerine uygun olarak değiştirilmelidir.

Türkiye'nin Avrupa piyasasında rekabet gücü kazanmasında ve üretim ve istihdam kapasitesinin artmasında öncü ve yol gösterici rol oynayan özel sektör firmalarının, rekabet gücünü olumsuz etkileyen nedenlerin bir an önce ortadan kaldırılması büyük önem taşımaktadır. Bu, hem AB'ye giriş sürecinde Türkiye'nin yapması gereken düzenlemelerin bir parçası, hem de Türk özel sektörünün uluslararası rekabet gücünün artırılmasında ve sürekliliğinin sağlanmasında önemli bir etken olarak değerlendirilmelidir.

Türkiye'de istihdam ve işsizliğin büyük sorun olduğu bilinmektedir. Özel sektör bir yandan üretim ve ihracat artışı sağlarken bir yandan da istihdam yaratarak işsizlik sorununun çözümünde de son derece önemli bir rol üstlenmektedir. Bu nedenle daha fazla istihdam yaratarak üretim-istihdam değişmelerine cevap veren ve firmaların esnek istihdam biçimlerinin uygulanmasına yönelik yasal düzenlemel yapılmasında yarar bulunmaktadır. Zira İş Yasası bu tür düzenlemelere yer vermemektedir. Esnek istihdam biçimlerinin yasada yer alması hem AB müktesebatına uyumunda ve hem de üretim sürecinin verimliliğinde olumlu bir düzenleme olarak önerilmektedir.

AB üyesi İtalya'nın FIAT firması ile ortak olan, Avrupa standartlarında üretim yapan ve bunu ihracattaki başarısı ile kanıtlayan Tofaş'ın, istihdam ve eğitim politikalarının, tüm sektörlerde ve üretimin etkinliği ve insan kaynakları

verimliliği artışı için yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Özellikle, Firmanın üretim örgütlenmesi, hem esnek yapısı, hem de Avrupa İstihdam Stratejisindeki hedeflerle örtüşmesi, bu tür bir üretim örgütlenmesinin diğer firmalar için de verimlilik sağlayacak bir uygulama olarak önerilmektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı AB müktesebatında önemli yere sahiptir. Bu mevzuat, insan haklarının, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ve çağdaş iş yaşamının da bir gereğidir. Tofaş, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yasaların zorunlu kıldığı düzenlemeleri yapmasının ötesinde bu konuda işgörenlerin çalışma ortamındaki sağlığı ve güvenliği yanında özel yaşamlarındaki yaşam ümidini de içerecek şekilde sağlık ve sosyal ihtiyaçları için, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda büyük imkanlar sunmaktadır. Bu, Firmanın çalışanına verdiği değeri, diğer yandan ise AB müktesebatına uygun bir uygulamaya sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle Tofaş'ın bu uygulamaları yasalarda yapılacak düzenlemeler ile diğer firmalar için yol gösterici bir örnek olarak değerlendirilebilir.

Eğitim tüm dünyada vazgeçilmez ve yaşam boyu sürdürülmesi gereken bir ihtiyaç haline gelmiştir. Diğer taraftan eğitim, istihdam politikalarının ayrılmaz bir parçasıdır. Tofaş'ta istihdamın ayrılmaz bir parçası olarak eğitim, işöncesi, iş başı ve tüm çalışma yaşamı süresince uygulanan yapısı ile AB müktesebatına uyum konusunda öncülük etmektedir.

Türk İş Yasası'nın 1970'li yılların ihtiyaçları gözetilerek hazırlanmış olması günümüzdeki değişmelere ve de ihtiyaçlara cevap veremediği ve nedenle yetersiz kaldığı bilinmektedir. Aynı zamanda AB müktesebatına uyum konusunda da İş Yasasının değiştirilmesi ayrıca gerekmektedir. Bu nedenle devletin bu düzenlemeyi AB müktesebatına uyumun bir gereği ve rekabet gücünün artırılması, iş yaşamında bugün gelinen üretim ve çalışma yaşamında ortaya çıkan ihtiyaçlar bağlamında yasal düzenlemelerin bir an önce yapılması, bu çalışmanın sonuçları dikkate alındığında son derece önem taşımaktadır.

AB standartlarında üretim yapan Tofaş'ın; üretim sürecindeki teknoloji kullanımı, iş organizasyonu, mesleki eğitim uygulamalarının sürekli ve etkin yapısı, işgörenlerine iş doyumu sağlanmasına yönelik önlemler alması (eski işçilerin yeniden işe alınması gibi), istihdam-eğitim arasında ilişki kurmasındaki yapısı ve etkinliği AB standartlarını yakalama ve rekabet gücü kazanmada tüm sektörler için yol gösterici olarak değerlendirilmektedir.



KAYNAKÇA

AB Komisyonu Türkiye Temsilciliği Dokümanları(2001),
www.deltur.cec.eu.int/g-katilimkriter.html

AB Komisyonu Türkiye Temsilciliği
Dokümanları(2001)www.deltur.cec.eu.int/g-katilimoncesik.html

AB Komisyonu Türkiye Temsilciliği Dokümanları(2001),
www.deltur.cec.eu.int/g-işbirliği.html

AB Komisyonu Türkiye Temsilciliği Dokümanları(2001),
www.deltur.cec.eu.int/g-benzersiz.html

AB Komisyonu Türkiye Temsilciliği Dokümanları(2001)
www.deltur.cec.eu.int/ab-politika.html

Akman, Vedat (1996) **Avrupa Topluluğu ve Türkiye: Uluslarüstü Andlaşmalar ve Ekonomik Birliğin Ötesinde Bir Avrupa Birliği** I.Basım, İstanbul: Alfa Yayınları no248.

Akşit, Belma(1997) "Göç Araştırmalarında Kullanılmak Üzere Bir Öneri: Hızla Değerlendirme metodolojisi " Türkiye'de İç Göç: Sorunsal Alanları ve Araştırma Yöntemleri Konferansı, 6-8 Haziran

Alkan, Nail(2000)"Helsinki Sonrası Türkiye-AB İlişkileri", STANDARD, Şubat Sayısı

Altıparmak, Aytekin(1999) Türkiye'nin Sanayileşmesinde Özel Kesimin Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İktisat Anabilim Dalı.

Ansal, H.(1995) Teknolojik Gelişmelerin İşgücü Niteliğine Etkileri, 4. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi:İnsan, Toplum, Bilim, s.12

Arat, Tugrul(1995) "Avrupa Birliği ile Türkiye Arasındaki İlişkiler ve Gümrük Birliği" Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:XLIV, NO: 1-4, s.587-606.

_____ (2001) Türkiye Avrupa Birliği İlişkilerinde Gelişmeler ve Gelecek, Eskişehir: ADOM Anadolu Üniversitesi Avrupa Birliği Araştırma Uygulama ve Dokümantasyon Merkezi, Türkiye-Avrupa Vakfı, Sempozyum 3-4 Mayıs, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Yayın No:1329, ISBN 975-06-0073-8

Aslan, Rıza(2000) "Türkiye-Avrupa Birliği: Sancılı Gelişen İlişki" AÜ SBF Dergisi, 55(3), s.11

Ataman, Berrin Ceylan (2001) İşsizlikle Mücadelede Eğitimin Rolü: Avrupa Birliği'nin Socrates ve Leonardo da Vinci Eğitim Programları. i(12. Oturum/Türkiye ve Avrupa Birliği). 7. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi. 21-23 Kasım 2001 ODTÜ Ankara:Türk Sosyal Bilimler Derneği

Auswaertiges, Amt(1990) **Europa 2000, Der Weg zur Europaischen Union**, Omnia Verlag, Bonn.

Binnendijk, Hans, "What Kind of a New Order for Europe?", in the World Today, Vol. 47, No 2, February 1991, p.19-21

Binnendijk, Hans, "What Kind of a New Order for Europe?", in the World Today, Vol. 47, No 2, February 1991, p.19-21

Bairoch, P. & R.Kozul-Wright(1996) "Globalisation Myths: Some Historical Reflections on Integration, Industialisation and Growth in the World Economy", UNCTAD Discussion Paper, No.113, Mart, Tablo 1, s.6

Bairoch, B(1996) "Globalisation Myths and Realities", R.Boyer ve D.Drache(Yay. Haz.) States Against Markets-The Limits of Globalisation, Londra, Routledge, Tablo 7.1,s.176;Ak:Hirst,age.,s.9

Bircan, İsmail(1999) "İnsan Sermayesi yatırımları" Ankara:DİE

Bozkurt, Veysel (1997) **Avrupa Birliği ve Türkiye: Siyasal Kurumlar, Çıkar Grupları, Kamuoyu, Ortaklık Belgeleri**. I.Basım. İstanbul: Alfa Basım. ISBN 975-316-027-5

_____ (1991) Avrupa Birliği: İşçi Sendikalarının, İşverenlerinin, Siyasal Kurumların ve Kamu Oyunun Tutumu Açısından İncelenmesi, Yayınlanmış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, SBE,

Canbolat, İbrahim S. (1998) **Uluslarüstü Sistem Avrupa Birliği: Bir Dönüşümün Analizi**. II. Basım. İstanbul:Alfa Basım.

Capital Ekonomi Dergisi (2002) "İhracat Top 500" Türkiye İhracatçılar Meclisi(TİM) Ağustos sayısı

_____ (2002) "İhracat Top 500" Eylül sayısı

COM (2000) 502 final

Çavdar, Tomris (2001) AB'ne Uyum Sürecinde Meslek Standartlarına Dayalı Belgelendirme Sistemi ve İşgücünün (emeğin) Serbest Dolaşımı, ATAUM-BÜLTEN Bahar 2001 Yıl 1 Sayı 2

Çayhan, Esra ve Nurşin Ateşoğlu Güney(1996) Avrupa'da Yeni Güvenlik Arayışları NATO-AB-Türkiye, İstanbul: AFA Yayıncılık ve TÜSES Vakfı, ISBN-975-414-327-7, :351s99

Bell, D.(1987) The World in 2010, Deadlus, Vol.116, N.3.

Çetik, Mete ve Akkaya, Yüksel(1999) **Türkiye'de Endüstri İlişkileri**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul: Numune Matbaacılık Basımı, ISBN 975-7306-56-8

Çetin, Murat(2000) Avrupa Birliği'ne Entegrasyon Sürecinde KOBİ'ler ve Rekabet Gücü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, KATÜ, SBE, İktisat Anabilim Dalı.

Chossudovsky, Michael(1997) **Yoksulluğun Küreselleşmesi:IMF ve Dünya Bankası Reformlarının İç Yüzü**, Çev.Neşenur Domaniç, I. Basım 1999, Özgün adı:The Globalisation of Poverty, İstanbul: Sıra/Seri No: Çiviyazıları:41/Kamera:13, ISBN: 975 5-8086-40-5, s.19

Donald J. Puchala, of Blind Men, Elephants and International Integration. **Journal of Common Market Studies**, March 1972, s.267.

DPT, (2000) **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)**. Ankara: DPT Yayını.

Duchéne, François(1994) Jean Monnet, The First Statesman of Independence, Printed in the States of America, First Edition, ISBN 0-393-03497-6

Duman, Tayyip (2001) **AB Eğitim Programları: Leonardo da Vinci**, Nisan-Mayıs 2001, Sayı:150, MEB Yayınları: 3581

Eralp, Atilla(2001) Türkiye Avrupa Birliği İlişkilerinde Gelişmeler ve Gelecek,Eskişehir: ADOM Anadolu Üniversitesi Avrupa Birliği Araştırma Uygulama ve Dokümantasyon Merkezi, Türkiye-Avrupa Vakfı, Sempozyum 3-4 Mayıs, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Yayın No:1329, ISBN 975-06-0073-8

EKO(2002) **Profile 2001 Türkiye-AB İlişkileri**, Ankara: Avrupa Ekonomik Danışma Merkezi (European Economic Consultancy Center)

Elazar, D.J.(1972) **Federalizm, International Encyclopedia of Social Sciences**, Edit. D.Shills, London.

EU Representation of the European Commission to Turkey(2000) **AB Kurumları: "Avrupa Bütünleşmesinin Anahtarı"** Ankara: 2000 yılı basımı, s.3

European Commission(2001) **Employment in Europea 2001: Recent Trends and Prospects**, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs Unit EPLA/A.1, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, ISBN 92-894-1475-8

European Commission(2000), **Glossary: Institutions, policies, and enlargement of the European Union**, European Commission, Directorate-General for Education and Culture, Publications Unit, rue de la Loi/Wetstraat 200, B-1049 Brussels, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, ISBN 92-828-8282-9

European Commission(2001) **Öğretim ve Eğitim İşsizlikle Mücadele**, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği Yayını, Ankara.

Eurostat, Yearbook 2002, The Statistical Guide to Europe Data 1999-2000, European Commission

Friedman, Thomas L.(2000) *Te Lexus and the Olive Tree*, First Anchor Books, April 2000, p.xviii

Friedman, A.L.(1961) *The Anatomy of Work*, Heinemann, London, s.85

Falay, Nihat(1999) "Sosyal yaşamın ve Emek Dünyasının Dünü ve Bugünü" **2. Yüzyıl/Binyıl**(kaynağın burasında bir sorun az bir ihtimal olabilir) **Biterken Dünyada ve Türkiye'de Durum, Türk-İş 99 Yılığ**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türk-İş Araştırma merkezi, 2.cilt

Gökdere, Ahmet(2001) "Küreselleşmeye Genel Bir Bakış" Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, Cilt 1, sayı 1, Güz, A.Ü. ATAUM- ISSN 1303-2518

Göksel, Asuman (2001) *Avrupalılaştırmanın Bir Aracı olarak Genişleme: Türkiye Üzerinden Çıkarımlar*(12. Oturum/Türkiye ve Avrupa Birliği). 7. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi. 21-23 Kasım 2001 ODTÜ Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği

Gürak, Hasan (1999) "Teknoloji Transferi ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar", İktisat Dergisi, İstanbul: Şubat-Mart.

Hausberger, Simon(1974) **Politicshe Integration**, Springer Verlag, 1974, s.97.

Haas, E.B.(1958) *The Uniting of Europe: Political, Social and Economic Forces, 1950-1957*, London, Stevens

Hermans, Stefaan(2001) **Avrupa Birliği'nin sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu**, İstanbul: İKV Yayını, Ekim '001.

Hirst, Paul & Thompson, Grahame(1996) **Küreselleşme Sorgulanıyor**, Çev.Çağla Erdem, Elif Yücel, Dost Kitabevi I.Basım 1998), ISBN 975-7501-37-9

_____&G.Thompson(1996) "Global Myths and National Policies", *Renewal*, cilt 4,no.2 Tablo1, s.60; ayrıca bkz.M.Wolf, "Globalisation and the State", *Financial Times*, 18.9.1995, s.25;Ak.P.Hirst&G.Thompson,age.,s.8-9

Hürriyet Gazetesi(2002) Tofaş Türk Otomobil Fabrikası AŞ'nin 03.07.2002 tarihinde kamu oyuna duyurulan bilançosu.

Karlık, Rıdvan (1994) Avrupa Birliği ve Türkiye, Eskişehir: Anadolu üniversitesi Basımevi

Kazgan, Gülten(1995) **Yeni Ekonomik Düzendeki Türkiye'nin Yeri**, (2. Basım) İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, Bilimsel Sorunlar Dizisi, ISBN 975-405-492-4/95-34-y-0131-293, s.15

Leon N.Lindberg, *The Political Dynamics of European Economic Integration* Standard University Press, 1963.

Lipsey, R.G.(1972) *Economic Unions*, *International Encyclopedia of Social Sciences*, (Edit. D.Shills) London, s.542, Ak. Bozkurt(1997), age., s.32

Marino, R.(1992) "Human Resource Management and Industrial Relations in European", 9th World Congress of IIRA, Volume 1, Sydney, Avustralia, p.121-131, Çev Tekin Akgeyik

Mander, Jerry and Goldsmith, Edward(1996) *The Case Against the Global Economy*, Sierra Club Books, San Francisco.

MEB (2000) **2001 Yılı Başında Milli Eğitim**,Aralık, Araştırma Planlama Koordinasyon Kurulu Başkanlığı Ankara. Milli Eğitim Basımevi

MESS-Türk-metal (2000), **Grup Toplu İş Sözleşmesi(2000-2002)**, İstanbul: MESS Yayını, no:342

Nalıncı, A. Nur (1999) *Avrupa Birliği ve Türkiye*.

Nuray, Haluk(1999) "Yeni Avrupa Düzeni" Çerçevesinde AB-Türkiye İlişkileri ve Türk İş Dünyasının AB Nezdinde Temsili". *Yeni Avrupa Düzeni ve Türkiye'nin Yeri*, İKV Dergisi, İstanbul: Mayıs-Ağustos Sayısı., s.30-31

İKV (2001) **Avrupa Birliği Program ve Ajanslarına Aday Ülke Statüsüyle Türkiye'nin Katılımı**, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, No:164, İstanbul,Şubat 2001

ISO(2001) Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2000, İstanbul:İSO Yayını, sayı:425, Ağustos.

Official Journal, OJ 181, 23.07.1993

Official Journal OJ NO. 217, 29.12.1964(Ankara Anlaşması)

OECD (1997) Education Policy Analysis, Paris

Oran, Baskın (2001)-a **Türk Dış Politikası: Kurtuluş Savaşından Bugüne Olgular, Belgeler, Yorumlar** Cilt I: 1919-1980, 1. Basım, İstanbul: İletişim Yayınları ISBN 975-470-943-2 (Tk. No.) ISBN 975-470-944-0

Oran, Baskın (2001)-b **Türk Dış Politikası: Kurtuluş Savaşından Bugüne Olgular, Belgeler, Yorumlar** Cilt II: 1980-2001, 1. Basım, İstanbul: İletişim Yayınları ISBN 975-470-945-9 ISBN 975-470-943-2 (Tk.No.)

Oran, Baskın(2000) **Küreselleşme ve Azınlıklar**, 3. Basım, Ankara:İmaj Yayıncılık,

Paksoy, H.Mustafa(1998), Türkiye'nin Avrupa Birliği ile Bütünleşme sürecinde Türk işletmelerinin Karşılaştıkları Yönetim Sorunları ve Çözüm Yolları Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, SBE, İşletme Anabilim Dalı.

Parasız, İlker (1999) **Ekonomi Sözlüğü**, 1. Basım. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Prendergast Renee &Frances Stewart(1995) **Piyasa Güçleri ve Küresel Kalkınma**, Çev. İdil Eser I.Baskı, İstanbul: YKY, ISBN 975-363-130-8, s.13

RG NO.14406, RG Tarihi 29.12.1972 (Katma protokol)Karar NO. 7/5476Karar Tarihi: 21.12.1972

RG NO. 11867, 27.111964 (Ankara Anlaşması)

Roy L.Harmon(1996) **Reinventing the Business Preparing Today's Enterprise for Tomorrow's Technology**, The Free Press, a division of Simon&Schuster Inc.ISBN 975-7051-00-4

Salepçioğlu, M.Adil(1998) **Küreselleşme Sürecinde Toplam Kalite Analizi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, Siyasal Bilgiler Fakültesi.

Senghaas, Era & Knobloch, **Frieden durch Integration und Assoziation**, Stuttgart 1969,

Sengerberger, Werner(1991) The Role of Labour Standards in Industrial Restructing, International Institute for Labour Studies, Cenevre.

Sungur Savran(1996) "Küreselleşme mi, uluslararasılaşma mı (1)". Sınıf Bilinci, Sayı 16, Kasım.

Şahin, Ragıp(2001) Türkiye Avrupa Birliği İlişkilerinde Gelişmeler ve Gelecek,Eskişehir: ADOM Anadolu Üniversitesi Avrupa Birliği Araştırma Uygulama ve Dokümantasyon Merkezi, Türkiye-Avrupa Vakfı, Sempozyum 3-4 Mayıs, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Yayın No:1329, ISBN 975-06-0073-8

TC Başbakanlık ABGS Dokümanları (2002), www.abgs.gov.tr/tarihce.htm,

TC Başbakanlık ABGS Dokümanları(2001), www.abgs.gov.tr/Turk-%20AB/Kronoloji.htm

TC Başbakanlık ABGS Dokümanları, 2002/ www.abgs.gov.tr

TC Başbakanlık ABGS Dokümanları, www.abgs.tr/tarihçe.htm

TC Başbakanlık ABGS(2001) **AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı (2001-2003)**, I. Basım Ankara, ISBN 975-19-2731-5

Tekeli, İlhan ve selim İlkin (1993) Türkiye ve Avrupa Topluluğu Ulus Devletini Aşma Çabasındaki Avrupa'nın Türkiye'ye Yqaklaşımı, Ankara: Ümit Yayıncılık, 1.Kitap, ISBN: 975-7362-05-0

Thurow, L.(1997) **Kapitalizmin Geleceği**, Koç-Univeristesii Yay. İstanbul.

Tofaş Türk A.Ş. Dokümanları (2002) Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş., Bursa.

Toygar, R.Sırma(1997) Türkiye'de Otomobil Sanayiinin Gümrük Birliğine Uyumu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Avrupa Topluluğu Enstitüsü.

Töre, Nahit(1998) "Türkiye-AB İlişkileri",Türkiye Ekonomisi, Sektörel Analiz, Türkiye Ekonomi Kurumu, Turhan Kitabevi Yayınları, s.371, ISBN 375-7425-85-0

Törnudd, Klaus(1966) Dimensions of Unifikations and Integration, In: Cooperation and Conflict, Bd.2,

TÜSİAD (1999) Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden

Yapılandırılması, İstanbul: Yayın No: TÜSİAD-T/99-2/252

TUSİAD (2001) Avrupa Birliği Yolunda Bilgi Toplumu ve eTürkiye, İstanbul: Yayın No: TUSİAD-T/2001/06-302

Webster's New World Dictionary.

Weiler, J.H.H.(1981) **Supranationalizm Reviseted-Retrospective and Prospective**, Working Paper, European University Institute, Florence.

www.deltur.cec.eu.int/aba-ab.html

www.deltur.cec.eu.int/aba-parla.html

www.deltur.cec.eu.int/ab-banka.html

www.deltur.cec.eu.int/ab-bolge.html

www.deltur.cec.eu.int/ab-divan.html

www.deltur.cec.eu.int/ab-econ.html

www.deltur.cec.eu.int/ab-komisyon.html

www.deltur.cec.eu.int/ab-konsey.html

www.deltur.cec.eu.int/ab-para.html

www.deltur.cec.eu.int/ab-sayis.html

www.sabanci.com.tr/grup_baskanliklari_otomotiv.html/08.05.2002

www.renault.com.tr

Yeldan, Erin.(2001) **Küreselleşme Sürecinde Türk Ekonomisi: Bölüşüm, Birikim ve Büyüme II**. Basım, İletişim yayınları İstanbul, s.13

Yıldızoğlu, E.(1996) **Küreselleşme ve Kriz**, İstanbul: Alan Yayıncılık

Yıldırım, A. ve H.Şimşek(1999) Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: I.Baskı, Seçkin Yayınevi.

Yin, R.K.(1984) Case Study Research: Design and Methods. Barely Hills, CA:Sage Publication

ABSTRACT**EMPLOYMENT AND TRAINING POLICIES IN TURKISH PRIVATE SECTOR IN THE PROCESS OF ACCESSION TO THE EUROPEAN UNION (Casestudy of Tofaş Turkish Automobile Factory Joint Stock Company)**

Serbest, Fatma

Doctorate Dissertation, Educational Management and Planning Program Advisor: Prof. Ph. D. L. Işıl ÜNAL, XIII-245 p.

This research has, in the process of accession to the European Union, survey model and casestudy surveys aimed to assess Turkish private sector's employment and training policies in Acquis Communautaire and Turkey's declarates framework on Tofaş Case. Two different semi-structure interview forms with this aim has been prepared, applied to Tofaş's managers and labourforces.

First interviews have been made with Tofaş's manager's about Tofaş's employment and training policies' to assess. In the interviews that made face to face, have been asked employment and training policies about employment and retrenchment, working hours, flexible employment, inform of labourforces, discrimination, employment of foreign labourforces, handicaped labourforces and old sentenced labourforces, labourforce health and labour security, determining of in-service training needs, applying of in-service training, the European Union (EU)'s employment policies about job guarantee and flexible working.

Second interviews have been made with Tofaş's labourforces and in the interviews that made face to face, have been asked opinions about Tofaş's employment and training policies.

In the end of the research inform of labourforces, employment of foreign labourforces, labourforce health and labour security, determining of in- service training needs, applying of in-service training of Tofaş's policies have suited with Acquis Communautaire. Particularly employment and training relations and production organisation have suited with the European Employment Strategy in Tofaş. Employment and retrenchment, working hours, flexible employment, discrimination, handicapped labourforces and old sentenced labourforces of Tofaş's Policies have not suited with Acquis communautaire.

According to the Tofaş's labourforces opinions, three-shift, night shift, to be not apply flexible working hours, to be not manager of women negative, otherhand inform of labourforces, employment of foreign labourforces, labourforce health and labour security, applying of in-service training of Tofaş's policies positive.

According to the Tofaş's managers opinions the European Union (EU)'s employment policies about job guarantee is positive on condition that the Turkish Labor Law changes. Addition the Tofaş's managers opinions job guarantee will have effected to enterprises' competitions negatively. Tofaş's managers want to apply flexible employment particularly in the time of economics crisis.

According to the Tofaş's labourforces opinions the European Union (EU)'s employment policies about job guarantee is positive but this will have effected to employment in terms of unemployment in Turkey. According to the Tofaş's labourforces opinions flexible working hours positive provided that wage isn't decreased and considering themselves anticipations.

EKLER

- EK-1** Avrupa Birliği Müktesebatı Listesi
- EK-2** Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde Türkiye'nin Değerlendirmeye Aldığı Avrupa Birliği Müktesebatı Listesi
- EK-3** Üst ve Orta Kademe Yönetici ve Uzman Görüşme Formu
- EK-4** İşgören(Mavi Yakalı ve Beyaz Yakalı) Görüşme Formu
- EK-5** Görüşme Sorularının Hazırlanmasında ve Görüşme Formunun Kapsam Geçerliliğinin Saptanmasında Görüşü Alınan Uzmanlar
- EK-6** Tofaş Otomobil Fabrikası A.Ş'ye Yapılan Resmi Başvuru Belgesi
- EK-7** Tofaş Otomobil Fabrikası A.Ş.'den Alınan İzin Belgesi
- EK-8** Temsa'ya Yapılan Resmi Başvuru Belgesi
- EK-9** Temsa 'dan Alınan Belge
- EK-10** Türk Otomotiv Sektörü İhracat Değerleri
- EK-11** Türk Otomotiv Sektörü İstihdam Kapasitesi
- EK-12** Firmada Görüşme Yapılan Yönetici ve İşgören Listesi
- EK-13** Türkiye'nin, Avrupa Birliği İstihdam Politikalarına Uyum Çerçevesinde, Yapmayı Öngördüğü Düzenlemeler
- EK-14** Türkiye'nin, Avrupa Birliği Eğitim Politikalarına Uyum Çerçevesinde, Yapmayı Öngördüğü Düzenlemeler

EK-1

Avrupa Birliği Müktesebatı Listesi

Bölümler	Kapsam
1.	Malaların serbest dolaşımı
2.	Kişilerin serbest dolaşımı
3.	Hizmetlerin serbest dolaşımı
4.	Sermayenin serbest dolaşımı
5.	Şirketler hukuku
6.	Rekabet politikası
7.	Tarım
8.	Balıkçılık
9.	Ulaştırma
10.	Vergilendirme
11.	Ekonomik ve parasal birlik
12.	İstatistikler
13.	Sosyal politika ve istihdam
14.	Enerji
15.	Sanayi politikası
16.	KOBİ'ler
17.	Bilim ve araştırma
18.	Eğitim ve öğretim
19.	Telekomünikasyon ve bilgi teknolojisi
20.	Kültür, işitsel ve görsel politikalar
21.	Bölgesel politikalar ve yapısal araçların eşgüdümü
22.	Çevre
23.	Tüketicinin korunması ve halk sağlığı
24.	Adalet ve içişleri alanında işbirliği
25.	Gümrük birliği
26.	Dış ekonomik ilişkiler
27.	Ortak dış politika ve güvenlik politikası
28.	Mali kontrol
29.	Maliye ve bütçe
30.	Kurumlar
31.	Diğer konular

EK-2

**Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde Türkiye'nin Değerlendirmeye Aldığı
Avrupa Birliği Müktesebatı Listesi**

Bölümler	Kapsam
1.	Malların serbest dolaşımı
2.	Kişilerin serbest dolaşımı
3.	Hizmet edinim serbestliği
4.	Sermayenin serbest dolaşımı
5.	Şirketler hukuku
6.	Rekabet politikası
7.	Tarım
8.	Balıkçılık
9.	Ulaştırma politikası
10.	Vergilendirme
11.	Ekonomik ve parasal birlik
12.	İstatistikler
13.	Sosyal politika ve istihdam
14.	Enerji
15.	Sanayi politikası
16.	Küçük ve orta ölçekli işletmeler
17.	Bilim ve araştırma
18.	Eğitim ve öğretim
19.	Telekomünikasyon ve bilişim teknolojileri
20.	Kültür politikası ve görsel-işitsel politika
21.	Bölgesel politika ve yapısal araçların eşgüdümü
22.	Çevre
23.	Tüketiciler ve sağlığın korunması
24.	Adalet ve içişleri alanlarında işbirliği
25.	Gümrük birliği
26.	Dış ilişkiler
27.	Ortak dış politika ve güvenlik politikası
28.	Mali kontrol
29.	Mali hükümler ve bütçe ile ilgili hükümler

EK-3

**ÜST VE ORTA KADEME YÖNETİCİLERE UYGULANAN GÖRÜŞME
FORMU**

**AVRUPA BİRLİĞİ'NE(AB) GİRİŞ SÜRECİNDE TÜRK ÖZEL SEKTÖRÜNDE
İSTİHDAM VE EĞİTİM POLİTİKALARI(TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL
FABRİKASI A.Ş. ÖRNEĞİ)**

Sayın:Yönetici

“AB’ye Giriş Sürecinde Türk Özel Sektöründe İstihdam ve Eğitim Politikaları” konulu araştırmanın amacı; AB’ye giriş sürecinde, AB müktesebatı ve Türkiye’nin yükümlülükleri çerçevesinde Türk özel sektöründe uygulanan istihdam ve eğitim politikalarındaki durumun belirlenmesidir. Bu görüşme ile de, AB müktesebatı ve Türkiye’nin yükümlülükleri dikkate alınarak firmadaki istihdam ve eğitim politikalarının uygulanmasındaki durumun değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Görüşme ile elde edilecek veriler sadece bu araştırma çerçevesinde ve bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Görüşmeler kişi adı verilmeksizin topluca değerlendirilecektir.

Görüşmeler, araştırmacı ile ilgili kişi arasında yüz yüze gerçekleştirilecektir. Bu formda, araştırma amacına uygun olarak hazırlanmış görüşme soruları yer almaktadır.

Sağlayacağınız katkı ve işbirliğinden dolayı teşekkür ederim.

Fatma SERBEST
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması
Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi

BÖLÜM I

KURUMSAL BİLGİLER

1. Kuruluş Tarihi:...
2. Faaliyet Alanı:...
3. Başlıca Ürünleri:...
4. Yabancı Ortaklıklar:...
5. İhracat Miktarı(\$):
6. İhracat Yapılan Ülkeler:
7. Personel Yapılanması:
 - a) Kıdem ortalaması:
 - b) Yaş Ortalaması:
 - c) Kadın/erkek Ortalaması:
 - d) Yönetici sayısı:
 - e) Memur sayısı:
 - f) İşçi sayısı:

BÖLÜM II

-
- A.** 1. İşgörenlerin işe alımı sürecinde firmaya özgü ne tür uygulamalar yapılmaktadır?
 2. İşgörenlerin işe alımından hangi yasal düzenlemelere uyum sağlanmaktadır?
 3. İşgörenlerin işten ayrılmaları sürecinde firmaya özgü ne tür uygulamalar yapılmaktadır?
 4. İşgörenlerin işten ayrılmaları sürecinde firmaya özgü ne tür uygulamalar yapılmaktadır?
-
- B.** 5. Personelin çalışma saatleri nasıl düzenlenmiştir?
-
- C.** 6. Firmanızda esnek çalışmaya ilişkin uygulamalar nasıldır?
-
- D.** 7. Personelinizle iş ve diğer konulara ilişkin bilgilendirme ve iletişim nasıl yapılmaktadır?
-
- E.** 8. Kadın ve erkek işgörenlerin işe alımı, çalıştırılması ve işten ayrılmaları sürecinde ne tür farklı uygulamalar yapılmaktadır?
-
- F** 9. Firmanızda yabancıların çalıştırılması konusunda nasıl bir düzenleme vardır?
 10. Engelli istihdamındaki durum nedir?
 11. Eski hükümlü istihdamındaki durum nedir?
-
- G** 12. Firmanızda işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hangi düzenlemeler yapılmaktadır?
-
- L.** 13. AB istihdam politikalarından biri olan iş güvencesine ilişkin görüşleriniz nelerdir?
 14. AB istihdam politikalarından biri olan esnek çalışmaya ilişkin görüşleriniz nelerdir?
-

EK-4

**İŞGÖRENLERE (MAVİ ve BEYAZ YAKALI) UYGULANAN
GÖRÜŞME FORMU**

**AVRUPA BİRLİĞİ'NE(AB) GİRİŞ SÜRECİNDE TÜRK ÖZEL SEKTÖRÜNDE
İSTİHDAM VE EĞİTİM POLİTİKALARI(TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL
FABRİKASI ÖRNEĞİ)**

Sayın: İşgören

“AB'ye Giriş Sürecinde Türk Özel Sektöründe İstihdam ve Eğitim Politikaları” konulu araştırmanın amacı; AB'ye giriş sürecinde, AB müktesebatı ve Türkiye'nin yükümlülükleri çerçevesinde Türk özel sektöründe uygulanan istihdam ve eğitim politikalarındaki durumun belirlenmesidir. Bu görüşme ile de, AB müktesebatı ve Türkiye'nin yükümlülükleri dikkate alınarak firmadaki istihdam ve eğitim politikalarının uygulanmasındaki durumun değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Görüşme ile elde edilecek veriler sadece bu araştırma çerçevesinde ve bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Görüşmeler kişi adı verilmeksizin topluca değerlendirilecektir.

Görüşmeler, araştırmacı ile ilgili kişi arasında yüz yüze gerçekleştirilecektir. Bu formda, araştırma amacına uygun olarak hazırlanmış görüşme soruları yer almaktadır.

Sağlayacağınız katkı ve işbirliğinden dolayı teşekkür ederim.

Fatma SERBEST
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması
Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Görüşülen Personelin Kodu:.....
2. Görev Alanınız ve Unvanınız:.....
3. Çalışma Yılıınız:.....
4. Yaşınız:.....
5. Cinsiyetiniz:.....
6. Eğitim Düzeyiniz:.....



BÖLÜM II

1. Bu işe alınmanız ve işten ayrılmanız konusundaki uygulamalara ilişkin görüşünüz nedir?

2. Çalışma saatleriniz konusunda ne düşünmektesiniz?

3. Esnek çalışma uygulamaları konusunda firmadaki duruma ilişkin ne düşünmektesiniz?

4. Firmada hangi konularda bilgilendirilmektesiniz?

Firmada işe girme, çalışma ve işten ayrılma sürecine ilişkin, cinsiyetiniz açısından ne tür farklılaşmalar yaşanmaktadır?

5. Firmada kişisel sağlığınız ve çalışma ortamınızın sağlığı konusunda ne düşünmektesiniz?

6. Firmada uygulanan hizmet içi eğitimler konusunda ne düşünmektesiniz?

7. AB istihdam politikalarından biri olan iş güvencesine ilişkin görüşleriniz nelerdir?
AB istihdam politikalarından biri olan esnek çalışmaya ilişkin görüşleriniz nelerdir?

EK-5**Görüşme Sorularının Hazırlanmasında ve Görüşme Formunun Kapsam Geçerliliğinin Saptanmasında Görüşü Alınan Uzmanlar**

Firmada uygulanan görüşme formunun kapsam geçerliliğine yönelik olarak alınan uzman görüşü aşağıdaki kişilerden alınmıştır.

Prof. Dr. Mahmut ADEM

Prof. Dr. L.İşıl ÜNAL

Prof. Dr. İsmail BİRCAN

Prof. Dr. Haydar TAYMAZ

Prof. Dr. Ömer PEKER

Prof. Dr. Ömer BOZKURT

Prof. Dr. Ali BALCI

Prof. Dr. Kasım KARAKÜTÜK

Doç. Dr. Necla TURAL

Doç. Dr. Nilgün KÖKLÜ

Doç. Dr. Recep VARÇIN

Dr. Necdet KENAR



T. C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ
06590 ANKARA

Ankara

ayı : B.30.2.ANK.Öğr.Öl. Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş.'ye Yapılan Resmi Başvuru Belgesi/...../.....

30.05.2002* 0943

Tofaş Otomobil Fabrikası A.Ş.
BURSA

Enstitümüz Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı, doktora öğrencisi Fatma Serbest, "Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde Türk Özel Sektöründe İstihdam ve Eğitim Politikaları (Sabancı ve Koç Toplulukları Örnekleri) " adlı doktora tezi için Fabrikanızda çalışan yetkililerle görüşme yapmak istemektedir.

Adı geçen öğrencimize gereken kolaylığın gösterilmesi hususunda gereğinin yapılmasını saygılarımla arz ederim.

Prof.Dr. Meral Uysal
Müdür

Ek-1: 1 sayfa dilekçe örneği

E.O./16.05.2002

EK-7

Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş.'den Alınış İzin Belgesi

Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş.

GNL. MÜD. LÜK : BÜYÜKDERE CADDESİ NO. 145

: 80300 ZİNCİRLİKUYU / İSTANBUL

☒ : P.K. 115 80622 LEVENT / İSTANBUL

TELEFON : (212) 27533 90 (PBX) - 275 29 60 (PBX)

FAX : (212) 275 39 88 - 275 03 57

VERGİ DAİRESİ : ÇEKİRGE 846 000 0422

FABRİKA : YALOVA YOLU 10. Km.

: (16369) BURSA

☒ : P.K. 60 16369 BURSA

TELEFON : (224) 261 03 50 (PBX)

: (224) 261 13 50

FAX : (224) 255 09 47

Sayın

T.C.

Ankara Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müd.lüğü

06590 - ANKARA

19.09.2002

İLGİ: 29/05/2002 tarih ve 0942 tarihli yazınız.

Enstitünüz Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı, doktora öğrencisi Sn.Fatma Serbest, "Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde Türk Özel Sektöründe İstihdam ve Eğitim Politaları doktora tezi için 1 - 5/7/2002 tarihleri arasında fabrikamızda çalışmalarında bulunmuştur.

Bilgilerinize sunulur.

Saygılarımızla,

TOFAŞ
Türk Otomobil Fabrikası A.Ş.
[Signature]

A.Ü. EĞİT. BİLİM. ENST.
MÜD. LÜK. MÜD. YRO.
Sayın. Sayın.
Sıra...
İznilen Bilimliler: ()
()
()
()
()
30 9 2002
11

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Müdürlüğü

Sayı : 1748

Tarih : 27 EYLÜL 2002



T. C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ
06590 ANKARA
EK-8

Ankara

Sayı : B.30.2.ANK.O.F8.00.00-

958

Temsal'ya Yapılan Resmi Başvuru Belgesi

3

Temsal Genel Müdürlüğüne,
İSTANBUL

Enstitümüz Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı, doktora öğrencisi Fatma Serbest, "Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde Türk Özel Sektöründe İstihdam ve Eğitim Politikaları (Sabancı ve Koç Toplulukları Örnekleri) " adlı doktora tezi için Adana Temsa Otobüs Fabrikasında çalışan yetkililerle görüşme yapmak istemektedir.

Adı geçen öğrencimize gereken kolaylığın gösterilmesi hususunda gereğinin yapılmasını saygılarımla arz ederim.

Meral Uysal
Prof.Dr. Meral Uysal
Müdür

Ek-1: 1 sayfa dilekçe örneği

E.O./03.06.2002

TEMSA
TERMO MEKANİK
KOBANAY VE TİCARET A.Ş.
Kısıklı Cd. Şehit Tugay İstihdam Moray Sk
No-2/1 81190 ALTUNIZADE-İSTANBUL
Görevli Bayraktar

[Signature]



TEMSA
TERMOMEKANİK
SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

KISIKLI CADDESİ ŞEHİT TEĞMEN
İSMAIL MORAY SOKAK NO:2/1
81100 ALTUNIZADE - İSTANBUL
TEL: (0216) 326 31 10 (PBX)
FAXS: (0216) 327 00 77

Temsaleni Anıran Belge

Ref:

Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İlgi: B.30.2.ANK.O.F8.00.00-958 sayılı yazınız

4 Temmuz 2002,

Sayın Yetkili,

3 Haziran 2002 tarihli yazınızda belirtildiği üzere Doktora öğrencisi Sn. Fatma Serbest ile 4.7.2002 tarihinde görüşülmüştür. Sn. Serbest'in doktora tezi için hazırlanmış olduğu soru formunda talep edilen birçoğu şirketimizin geçmiş yıllardaki organizasyon yapısı ve kullanılan bilgisayar programlarından kaynaklanan nedenlerle yanıtlanamamakta ve kendisine sağlıklı bir bilgi sunulamamaktadır. Geçmiş yıllarda, TEMSA bünyesinde dört ayrı işkolunda birbirinden bağımsız olarak faaliyet gösteren departmanların insan kaynakları uygulamalarının farklılık göstermesi, söz konusu faaliyetlerin farklı organizasyon birimleri tarafından gerçekleştirilmesi ve ortak bir insan kaynakları programı kullanılamamış olması bu konudaki eksik bilgi sunmamızın temel nedenidir.

TEMSA'da İnsan Kaynakları Direktörlüğü Mayıs 2001'de ihdas edilmiş olup, bu tarihten itibaren tüm veriler sağlıklı olarak tutulmaya başlanmış ve organizasyon genelindeki uygulamalar yeknesak hale getirilmiştir.

Konuyla ilgili yorumlarımızı bilgilerinize sunarım.

Saygılarımla



TERMOMEKANİK
SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

Şişli Cd. Şehit Teğmen İsmail Moray Sk
No: 2/1 ALTUNIZADE-İSTANBUL

TiMuçin bayraktar



EK-10

Türk Otomotiv Sektörü İhracat Değerleri²¹⁹

Sıra	Firma Adı	İlk 500 Firma Arasındaki Sırası	İhracat Değeri (Dolar,2001)
1	TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI	2	673.817.448
2	OYAK RENAULT OTOMOBİL	3	663.059.144
3	MERCEDES BENZ T.A.Ş.	19	181.201.447
4	DELPHI AUTOMOTIVE SYSTEMS LTD.Ş.	40	105.686.036
5	VOLKSWAGEN ELEKTRİK SİSTEMLERİ A.Ş.	45	82.718.490
6	FORD OTOMOTİV SANAYİ A.Ş.	59	64.107.737
7	M.A.N.KAMYONVE OTOBÜS SAN. A.Ş.	63	59.177.808
8	VALEO OTOMOTİV SİSTEMLERİ	72	53.787.360
9	TEKNİK MALZEME TİCARET VE SAN A.Ş.	80	46.348.399
10	FEDERAL-MOGULSAPANCASEGMAN	93	37.788.922
11	CELİKORD A.Ş.	100	34.312.629
12	AUTOLIV CANKOR OTOM. EMNİYET	101	34.122.746
13	GRAMMER KOLTUKSİSTEMLERİ	116	31.519.538
14	YAZAKİ OTOMOTİVYAN SANAYİ	125	30.041.708
15	LEAR TEKNİK OTO YAN. SAN. LTD. STI.	168	24.008.612
16	MAN KAMYON VE OTOBÜS	190	21.387.003
17	STANDARD PROFİL OTOMOTİV SANAYİ	218	19.107.669
18	OTO YOL SAN. A.Ş.	219	18.755.761
19	KARSAN OTOMOTİV SAN.VE TİC. A.Ş.	274	14.987.856
20	STANDART DİSTİCARET VE PAZ. AŞ.	321	12.807.930
21	HYUNDAI-ASSAN OTOMOTİV	352	11.854.149
22	JANTAS JANT SANAYİ VE TİC. A.Ş.	376	11.141.568
23	BELTAN YEDEK PARÇA	381	11.100.093
24	OTOKAR OTOBÜS KAROSERİ SANAYİ	431	9.858.556
25	TEKERSAN JANT SANAYİ A.Ş.	434	9.794.913
26	SCHNEIDER ELEKTRİK SANAYİ	439	9.706.632
27	DELPHI OTOMOTİV SİSTEMLERİ	447	9.512.362
28	SIEMENS OTOM. SİSTEMLERİ	464	9.225.228
29	BELDEYAMA MOTORLU VASİTALAR	476	9.035.186
30	TÜRKTRAKTÖRVEZİRAATMAKİNELERİ	494	8.793.795

²¹⁹ "İhracat Top 500" Türkiye İhracatçılar meclisi(TİM) ve Capital Ekonomi Dergisi, Eylül 2002 sayısı.

EK-11

Türk Otomotiv Sektörü İstihdam Kapasitesi²²⁰

Sıra	Firma Adı	Çalışan Sayısı
1	TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI	4.538
2	OYAK RENAULT OTOMOBİL	3.811
3	MERCEDES BENZ T.A.Ş.	3.15
4	FORD OTOSAN	3.466
5	OPEL TÜRKİYE LTD.ŞTİ.	180
6	MAN KAMYON VE OTOBÜS	1.843
7	HYUNDAI ASSAN	738
8	DELPHI AUTOMOTIVE	2.85
9	DÖKTAŞ DÖKÜMCÜLÜK	1.357
10	TUSAŞ MOTOR	654
11	TEKNİK MALZEME	373
12	TOYOTOSA	154
13	ANADOLU HONDA	434
14	BMC SANAYİ	1.731
15	KARSAN	741
16	FEDERAL MOGUL	651
17	OTOKAR	439
18	ANADOLU ISUZU	508
19	CMS JANT VE MAKİNE SANAYİ	623
20	OTOYOL SAN. A.Ş.	1.100
21	AUTOLIV ÇANKOR	388
22	GRAMMER KOLTUK SİSTEMLERİ	879
23	MATAY OTOMOTİV YAN SANAYİ	215
24	TIRSAN TREYLER SANAYİ	160
25	AUNDE TEKNİK TEKSTİL	415
26	NURSAN ELEKTRİK DONANIM	695
27	JANTAŞ JANT SANAYİ	523
28	ÇOŞKUNÖZ METAL FORM	535
29	LEAR TEKNİK OTO YAN SANAYİ	260

²²⁰ Capital Ekonomi Dergisi, Ağustos 2002 sayısı Verilerinden Derlenmiştir..

EK-12**Firmada Görüşme Yapılan Yönetici ve İşgören Listesi**

Y01	Eğitim kısım Yöneticisi
Y02	İnsan kaynakları ve Endüstriyel İlişkiler servis Yöneticisi
Y03	İnsan Kaynakları Müdürü
Y04	Organizasyon ve İnsan Kaynakları Geliştirme Bölümü
B01	TÜT Lideri (BY)
B02	İş Güvenliği Birimi Memuru (BY)
B03	Satınalma Genel Müdür yardımcılığı Bütçe Kontrol Memuru (BY)
B04	Tıp Doktoru (BY)
B05	Boya Üretim Müdürlüğü-Şef (BY)
B06	Büro Personeli (BY)
B07	Büro Personeli (BY)
M01	Kalite Kontrol Bölümü İşgöreni (MY)
M02	Montaj Bölümü İşgöreni (MY)
M03	Elektronik bakım Bölümü İşgöreni (MY)
M04	Parça İhracat Bölümü-yedek parça İşgöreni (MY)

EK-13

Türkiye'nin, AB İstihdam Politikasına Uyum Çerçevesinde, Yapmayı Öngördüğü Yasal Düzenlemeler

İstihdam Politikası -(İstihdam ve Sosyal Politika)	
(1) KV	<p>1. Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Tasarısının yasalaşması</p> <p>2. Garanti Fonunun oluşturulmasına yönelik olarak, Topluluk üyesi ülkelerdeki mevcut Garanti Fonları hakkında araştırma-inceleme yapılması</p> <p>3. İş Güvencesi Yasa Tasarısının yasalaşması</p> <p>4. Çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin çalışmaların güçlendirilmesi çerçevesinde;</p> <p style="padding-left: 20px;">4.1. 15-18 yaş grubundaki çocukların çalışabilecekleri hafif işleri ve bu işlerin bulunduğu sektörlerin belirlenmesine yönelik hazırlık çalışmalarının tamamlanması</p> <p style="padding-left: 20px;">4.2. 2000'de başlatılan ILO/IPEC projesinin sürdürülmesi, yeni projelerin tasarlanması</p> <p>1. Orta vadede yapılacaklarla ilgili iş/çalışma takvimlerinin ve ihtiyaçlarla ilgili (finansman dahil) tahminlerin yapılması</p>
O V	<p>6. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda ihtiyaç duyulan değişikliklerin yapılması</p> <p>7. Esnek ve/veya standart dışı çalışmayla ilgili yasal düzenlemelerin yapılması</p> <p>8. İşyeri işçi temsilciliği müessesesinin oluşturulması</p> <p>9. 18 yaşın altındaki çocuklarla ilgili yasal düzenlemelerin tamamlanması</p> <p>10. Sanayi alanında 15 yaşın altında çalışan çocuk kalmamasına yönelik projelerin tamamlanması</p> <p>11. Yeni ve/veya ayrı iş kanunu gerektiren alanlardaki iş kanunlarının hazırlanması ve çıkarılması</p> <p>12. Gerekli yeniden yapılandırmanın gerçekleştirilmesi</p>
(2) KV	<p>13. Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkındaki Kanun Tasarısının yasalaşması</p> <p>14. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunun Oluşturulmasına ilişkin başlatılması</p> <p>15. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş sağlığı ve Güvenliği Meclisinin oluşturulmasına ilişkin yasal düzenleme çalışmalarının başlatılması</p>
OV	<p>16. Diğer düzenleme ve kurumlaşmaların gerçekleştirilmesi (AB Ortak Komitesine ilişkin düzenlemelere tam üyelikle birlikte uyum sağlanacaktır).</p>
(3) KV	<p>17. Doğum İzinlerinin yeniden Düzenlenmesine İlişkin Kanun Tasarısı Taslağının yasalaşması</p> <p>18. "Aile Reisi" kavramının kaldırılmasına ilişkin yasal düzenlemelerin tamamlanması</p> <p>19. Gerekli eğitim programlarının geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik projelendirmenin yapılması</p>
OV	<p>20. Sosyal güvende cinsiyete dayalı ayrımcılığı sona erdiren düzenlemelerin yapılması</p> <p>21. Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarında ispat yükümlülüğünün işverene bırakılmasına ilişkin yasal düzenlemelerin yapılması</p>
(4) KV	<p>22. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı Taslağının yasalaşması</p>
OV	<p>23. Türkiye, 1035/97 sayılı Konsey Tüzüğü ile kurulan Gözlemine, AB'ye tam üyelik sonrasında üye olabilecektir. Bu nedenle, adaylık sürecinde, Türkiye'nin "gözlemci" statüsünde bu kuruma katılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.</p>
(5) KV	<p>24. Türkiye İş Kurumunun Kurulması Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararın yasalaşması</p>
OV	<p>25. Meslek standartları, Sınav ve Belgelendirme Kurumuna ilişkin yasal düzenlemelerin tamamlanması</p>
(6) KV	<p>26. Fon çalışmalarının gözlemci statüsünde izlenmeye başlanması</p>
OV	<p>27. Üye ülkelerde ortak projeler geliştirme ve uygulamaya başlanması (Fondan doğrudan yararlanma tam üyelikle birlikte mümkün olacaktır)</p>
(7) KV	<p>28. İhtiyaç duyulan kurumsal yeniden yapılandırmaya yönelik projelendirmenin ve yasal düzenlemelerin hazırlıklarının başlatılması</p>

OV	29. İhtiyaç duyulan kurumsal yeniden yapılandırma projelerinin ve yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi 30. AB İrtibat Grubuna katılım için alınması gereken tedbirlere yönelik hazırlıkların gerçekleştirilmesi (Uyum, Türkiye'nin tam üyeliğinden sonra değerlendirilecektir)
(8) KV	31. Türkiye'nin AB'ye tam üyeliği durumunda uyum mümkün olacağından, kısa vadede "gözetimci" statüsünde katılım sağlanması ve Vakfın çalışma ortamına yönelik hazırlıkların yapılması sağlanacaktır.
OV	32. Tam üyelikle birlikte vakfa katılım sağlanacaktır.
(9) KV	33. Kamu sağlığı alanında gerekli düzenlemelerin yapılması
(10) KV	34. Mevzuata uyuma yönelik hazırlıkların sürdürülmesi
OV	35. Mevzuata uyum hazırlıklarının tamamlanması ve gerçekleştirilmesi

(1) İş Hukuku

(2) Sosyal Diyalog

(3) Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele

(4) Irkçılığa Karşı Mücadele

(5) İstihdam

(6) Avrupa Sosyal Fonu

(7) sosyal Yardım ve Hizmetler, Yaşlılar ve Dışlanma

(8) Dublin Vakfı(yaşam ve Çalışma koşullarının iyileştirilmesi için Avrupa Vakfı)

(9) Kamu sağlığı

(10) İş sağlığı ve İş Güvenliği

KV:Kısa Vade

OV: Orta Vade

EK-14

Türkiye'nin, Avrupa Birliği Eğitim Politikasına Uyum çerçevesinde, Yapmayı Öngördüğü Yasal Düzenlemeler

Eğitim politikası(Eğitim, Staj ve Gençlik)	
(1) KV	1. AB'nin Gençlik ve Eğitim Programlarından Sorumlu Ulusal Ajansın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun'a ilişkin çalışmalar sonuçlandırılıp, uygulamaya konulacaktır.
	2. AB tarafından desteklenen 2.1. Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi, 2.2. Dünya Bankası destekli Temel Eğitim Projesi, 2.3. AB tarafından uygun görülen Mesleki ve Teknik Eğitimin Güçlendirilmesi Projeleri ve 2.4. Socrates, Leonardo ve Youth for Europe programları ile Türkiye eğitim alanında AB standartlarına en kısa sürede ulaşmayı hedeflemektedir.
	3.Ülkemizin, AB tarafından yürütülen eğitim programlarından SOCRATES Programına 2001 kasım ayından itibaren aktif olarak katılması planlanmaktadır. Bu bağlamda, AB tarafından öğrencilere mezuniyetlerinde verilmesi öngörülen "Diploma Eki" (Diploma Supplement) uygulamasına tüm yükseköğretim kurumlarımızda Haziran 2001 tarihinden itibaren başlanacaktır.
	4.Mevcut meslek yüksekokullarının, nitelikli öğretim elemanı ve gerekli fiziksel alt yapı ile ekipman probleminin çözümü için gerekli çalışmalara ve düzenlemelere (Mesleki ve Teknik Öğretim Bölgeleri oluşturulması) önümüzdeki yıllarda devam edecektir.
	5.Yetişkinlerin eğitimi ve hizmet içi eğitim ile ilgili düzenlemeler yapılacaktır
OV	6.Zorunlu ilköğretim süresinin AB ülkeleri ortalaması olan 9-12 yıl seviyesine yükseltilmesi için gerekli çalışmalar yapılacaktır.
	7. Öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitimlerinin özlük haklarına yansıtılabilmesi ve ihtiyaç duyulan alanlarda sözleşmeli öğretmen istihdam edilebilmesi için AB ülkelerinin ilgili mevzuatı ile uygulamaları gözden geçirilecek ve gerekli hukuki kurumsal düzenlemeler yapılacaktır.
	8. Mesleki ve teknik eğitim ile ilgili olarak 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda gerekli düzenlemeler MEB'nca tamamlanacaktır
	9. AB tarafından uygun görülen Mesleki ve Teknik eğitimin Güçlendirilmesi Projesi, mesleki eğitim ve öğretim ile özel sektörün talep ettiği vasıflı insangücü arasındaki koordinasyonu sağlayarak, aradaki boşluğu kapatmaya çalışan, mesleki eğitim alanındaki uygulamalarını, AB standartlarına yaklaştıracaktır.
	10. Ortak bir mesleki eğitim politikasının uygulanması için, 1963 yılında uygulamaya konulmuş olan 363DO266 sayılı Konsey Kararı'nda yer alan üye ülkelerin, işgüçlerinin genel ekonomik durumlarındaki ve üretim teknolojilerindeki değişikliklere adaptasyonunu, yüksek bir istihdam kapasitesinin yaratılmasını, işçilerin dolaşımına yardımcı olmayı sağlayacak on temel ilkenin ülkemizde de uygulamaya geçirilebilmesi için gerekli çalışmalara başlanacaktır.

	<p>11. Mevzuat değişikliği çalışmaları, 1998'de gerçekleştirilen 3. Esnaf ve Sanatkarlar Őurası sonrasında kurulan, Milli Eğitim Bakanlığı koordinatörlüğündeki "Őura İzleme Komitesi" alışmaları çerçevesinde oluşturulan "Mevzuat Komisyonu" tarafından yürütölmekte olup; AB müktesebatı ile uyum konusundaki çalışmaların tamamlanması planlanmaktadır.</p>
	<p>12. Bakanlık taşra teşkilatlarına yetki ve sorumluluk devredilmesi amacıyla 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat Kanunu'nda düzenlemeler yapılacaktır.</p>