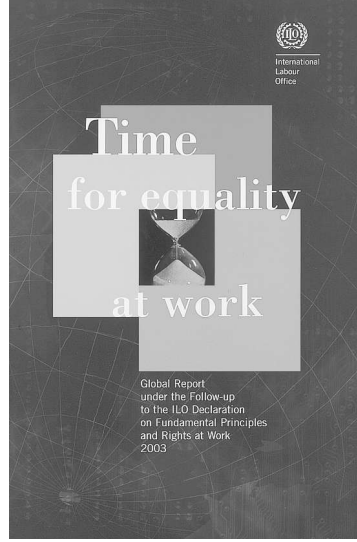


ILO tarafından hazırlanan yeni bir rapora göre, çalışma yaşamında ayrımcılığın en açık biçimleri artık ortadan kalkmış olsa bile, ayrımcılık, yeni ve daha az fark edilebilir biçimleriyle işyerlerinde varlığını sürdürmekte, giderek artan endişelere neden olmaktadır.

“Çalışma Yaşamında Eşitliğin Zamanı” (bkz. “Yeni Yayınlar”) adlı rapor, çalışma yaşamında ayrımcılıkla ilgili olarak ILO tarafından bugüne kadar gerçekleştirilen en kapsamlı rapordur. Rapor, çalışma yaşamında “giderek artan sosyo-ekonomik eşitsizliklerin” üstesinden gelinememesi durumunda bunun yalnızca “insan yetenek ve kaynaklarının israf edilmesine” yol açmakla kalmayıp, aynı zamanda önümüzdeki yıllarda ulusal ve sosyal bütünlük, siyasal istikrar ve dolayısıyla büyüme üzerinde son derece olumsuz sonuçlar doğuracağı uyarısında bulun-maktadır. Raporda şöyle denmektedir:

“Gündeme gelen bu sorun, çağdaş toplumun en zorlu görevlerinden biri olabilir ve bu görevin yerine getirilmesi sosyal barış ve demokrasi açısından zorunludur.”



Rapor, ayrımcılığa (özellikle de cinsiyet ya da ırk temelinde) maruz kalan pek çok kişinin, daha iyi bir yaşam sürdüren egemen gruplara, hatta ayrımcılık karşıtı yasa ve uygulamalardan yarar sağlayan gene aynı kesimden kişilere göre farklı bir konuma itildiğini ve aradaki eşitsizliğin bu anlamda sürdürüğünü göstermektedir.

ILO raporu, ayrımcılığın sürüp gitmesini, hükümetler ile işçi ve işveren kuruluşları tarafından çalışma yaşamında eşitlik adına gerçekleştirilen bunca yasal çaba ve önlemlere karşın varlığını hala sürdüren önyargılara, kalıplara ve yanlış kurumlara bağlamaktadır.

111 sayılı ILO Sözleşmesine göre ayrımcılık, (başka özellikler arasında) ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal aidiyet ya da toplumsal köken temelinde uygulanan herhangi bir ayrı tutma, dışlama ya da tercih olarak tanımlanmakta ve bu uygulamanın “istihdam ve meslekler söz konusu olduğunda eşit fırsat ve davranış ilkelerini ortadan kaldıracı ya da eksiltici sonuçlar yarattığı” belirtilmektedir. ILO’nun 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi çerçevesinde hazırlanan rapor, bu anlamdaki ayrımcılığın yoksulluğu süreklileştirebildiğini; kalkın-mayı, üretkenliği ve rekabeti

köreltebildiğini ve siyasal istikrarsızlığı körükleyebildiğini belirtmektedir.

ILO Genel Müdürü Somavia, bütün bunlara rağmen iyi haberlerin de olduğunu belirt-miştir: “Bu alanda yol da aldık. Bugün, ayrımcılık resmi olarak dünyanın her yerinde kınanmaktadır ve çalışma yaşamında ayrımcılığa son vermeyi hedefleyen girişimler birçok yerde sürmektedir. Ne var ki, ayrımcılık sürekli biçim değiştiren hareketli bir hedefdir ve bu alanda tam bir eşitliğe ulaşmak için daha çok yol almamız gerekmektedir.”

Başlıca bulgular:

Ayrımcılık, işyeri bazında hala yaygın bir sorundur. “Ayrımcılığın en aşikar kimi biçimleri azalmış olsa bile daha birçoğu bugün bile gündemdedir ve aralarından bir bölümü yeni ve daha az fark edilir biçimlere bürünmüştür. Örneğin, küresel göç, dünyanın kimi bölgelerindeki sınırların yeniden çizilmesi, ekonomik sorunların ve eşitsizliklerin giderek artması gibi olguların toplam sonucu olarak yabancı düşmanlığı ile dinsel ve ırksal ayrımcılık sorunları

eskisine göre ağırlaşmıştır.” Ayrımcılığın daha yakınlarda ortaya çıkan temelleri arasında HIV/AIDS, özürlülük, yaş ve cinsel tercihler de yer almaktadır ve bu durum endişeleri artır-maktadır.

Kadınlara yönelik ayrımcılık gibi eskiden bu yana bilinen biçimler söz konusu olduğunda bile, çalışma yaşamında ayrımcılığa karşı mücadele eşitsiz ve iniş çıkışlı bir rota izlemiştir. Rapor şöyle demektedir: “Çalışma yaşamında ayrımcılık kendiliğinden sona ermeyecektir. Ne de kendi başına piyasa bu sorunu çözebilecektir.” Örneğin, bugün 50 yıl öncesine göre çok daha fazla sayıda kadın çalışıp gelir elde etmektedir; ama gene de kadınlar düşük becerili işlere yönlendirilmektedir. Kadınların erkeklerle aynı, hatta daha ileri eğitim düzeyinde olduğu ülkelerde bile, kadınların üzerlerindeki “camdan tavan” onların en üst düzeylere gelmelerini engellemektedir. Ayrıca her yerde, kadınların birçoğu aynı tür iş karşılığında erkeklerden daha az para almaktadır.

Ayrımcılığa maruz kalan gruplar içinde eşitsizlikler artmaktadır. Ayrımcılık karşıtı ödünsüz politikalar sonucunda dezavantajlı birçok grup için istihdam ve gelir imkanları artmıştır; ancak bu grupların kendi içlerindeki

eşitsizlikler artmaktadır. Örneğin, kimi olumlayıcı politikalar sonucunda kimi ülkelerde eskiden dezavantajlı olan kişiler yeni bir orta sınıf oluşturacak konuma gelmişlerdir. Pek az kişi en üst düzeye çıkabilirken, çoğunluk düşük ücretli ve toplumsal olarak da dışlanmış bir konumda kalmaktadır

Ayrımcılık çoğu durumda insanları düşük ücretli enformel sektör işlerine hapsetmektedir. Ayrımcılığa maruz kalan insanlar çoğunlukla en kötü işlerde çalışmak durumunda kalırlar; kimi haklardan, sosyal güvenlik, eğitimden, sermayeden, topraktan ve krediden yoksun bırakılırlar. Kadınların, bu tür “görünmez” ve dikkate alınmaz işlerde çalışma olasılıkları erkeklere göre daha fazladır. Örneğin, ücretli ev hizmetleri, ücretsiz aile işçiliği ve ev işleri bunların arasındadır.

Ayrımcılığı ortadan kaldırmada başarısızlık, yoksulluğun süreklileşmesine hizmet eder. Ayrımcılığa maruz kalanlar genellikle yoksulun da yoksulu durumundadırlar. Yoksulluk kadınlarla ayrımcılığa maruz diğer gruplar arasında daha derindir. Ayrımcılık bir yoksulluk ağı yarattığı gibi, zorla çalıştırmayı, çocuk işçiliğini ve toplumsal dışlanmayı getirir. Rapor bu gerçeklere şunu da eklemektedir: “ayrımcılığın ortadan kaldırılması, yoksullukla mücadele ve sürdürülebilir ekonomik kalkınma açısından olmazsa olmaz koşuldur.”

Çalışma yaşamında ayrımcılığın ortadan kaldırılması, kişiler, işletmeler ve genel olarak toplum dahil her kesime yarar sağlayacaktır. İşyerinde hakkaniyet ve adalet, işçilerin öz saygılarını ve üretkenliklerini artırır. Motivasyonu daha yüksek ve daha üretken işçiler ise işyerlerinin genel verimliliğini ve rekabet gücünü artırır. Toplumdaki farklı gruplara mensup kişilere yeteneklerini geliştirip kullanabilecekleri eşit fırsatlar tanınması, giderek çeşitlenmekte olan toplumlarda sosyal bütünlüğe katkıda bulunur.

Ayrımcılığın çeşitleri

Ayrımcılığa maruz kalan kesimler arasında kadınlar açık arayla önde gelmektedir. Gerçi giderek daha fazla sayıda kadın çalışma yaşamına atılmaktadır; ama bu alanda henüz yapılacak çok şey vardır. “Camdan tavan” dışında kadınlarla erkeklerin aldıkları ücretler arasındaki eşitsizlik bugün birçok ülkede önemli ölçülerdedir. Ayrıca, kadınların daha düşük ücretli ve güvencesiz işlerde daha fazla istihdam edildikleri görülmektedir. İşsizlik oranları ise, erkeklere göre kadınlar arasında hep daha yüksek olagelmıştır.

Ayrımcılık, işe ilk alınmadan eğitime, ücretlerden mesleki ayrıma ve işten çıkarmalara kadar istihdam sürecinin her aşamasında ortaya çıkabilir. Kadınlar ve erkekler ekonominin farklı sektörlerinde istihdam edilmekte ve aynı meslek grubunda bile işgal ettikleri konumlar farklı olmaktadır. Kadınların istihdam edilebilecekleri mesleki alanlar erkeklere göre daha dardır. Ayrıca, yarı zamanlı ya da geçici çalışma da kadınlar arasında daha yaygındır. Mesleklerinde ve statülerinde ilerleme açısından kadınlar daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar.

İhracata dayalı sınai kalkınma kadınlara pek çok iş yaratmıştır. Ne var ki, iş ücret, hiyerarşi ve terfi gibi konulara geldiğinde eşitsizlikler sürmektedir. Bilindiği gibi enformasyon ve iletişim teknolojileri bir dönem kadınların eşit fırsatlar ve davranışlardan yararlanmalarını sağlayacak bir kanal olarak görülürdü. Oysa eldeki kanıtlar, bu teknolojilerle birlikte ortaya çıkan yeni işlere de ayrımcılığın damga vurduğunu göstermektedir.

ILO raporunda belirtildiğine göre, ayrımcılığın başka çeşitleri ile birlikte **ırk ayrımcılığı** da sürmekte, göçmenleri, etnik azınlıklara ve kabilelere mensup kişileri ve güç durumlarıdaki diğer kesimleri etkilemektedir. Küresel göç hareketlerinin giderek artması sonucunda ırk ayrımcılığı örüntüleri de değişmiş, bu kez hedef alınanların başına göçmen işçiler, ikinci ve üçüncü kuşaklardan göçmenlerle başka ülkelerin vatandaşları geçmiştir. Bu kesimleri hedef alan ayrımcılığın temelinde, öyle olmasalar bile, kendilerinin “yabancı” sayılmaları yer almaktadır.

HIV/AIDS'li kişileri, özellikle de kadınları hedef alan ayrımcılık giderek artan endişelere neden olmaktadır. Bu tür ayrımcılık çeşitli biçimlere bürünebilmektedir. Örneğin, insanların işe alınmadan önce teste tabi tutulup sonra işe alınmaması, başka ülkelere gelip belirli bir ülkede uzun süre kalacak kişilerin ülkeye girmeden önce teste tabi tutulmaları ve kimi ülkelerde de göçmen işçilere bu testlerin zorunlu olarak uygulanması, verilebilecek örnekler arasındadır. Ayrımcı diğer uygulamalar arasında, herhangi bir tıbbi kanıt göstermeksizin işten çıkarma, tenzil, sağlık sigortası dışında bırakma, daha az ücret ve taciz yer almaktadır.

Özürülüler bugün dünya nüfusunun %7-10'unu oluşturmaktadır ve nüfus yaşlandıkça bu oranın artması beklenmektedir. Özürülülerin görece daha büyük bir bölümü gelişmekte olan ülkelere ve kırsal kesimlerdeki özürülü

sayısı gene görece daha fazladır. Özürlülere yönelik ayrımcılığın en yaygın görülen biçimleri, işgücü piyasasından, eğitim ve öğretim imkanlarından dışlanmadır. Özürlüler arasındaki işsizlik oranları gelişmekte olan birçok ülkede %80 civarındadır. Özürlüler çoğu durumda düşük ücret, vasıfsız ve kol emeği gerektiren işlere mahkum olmakta ve sosyal güvencesizlik gibi dezavantajlarla karşılaşmaktadırlar.

Geçtiğimiz on yıl içinde *dinsel* temele dayalı ayrımcılığın arttığı görülmektedir. Günümüzdeki küresel politik ortam dinsel gruplar arasında karşılıklı korku ve ayrımcılığı beslemiş, toplumların istikrarsızlaşmaları ve şiddete yönelmeleri tehlikesi daha da artmıştır. Dinsel ayrımcılık biçimleri arasında, belirli bir işyerindeki diğer işçilerin ve yöneticilerin dinsel azınlıklara mensup kişilere karşı rahatsız edici ya da saldırgan tutum içine girmeleri, dinsel adetlere yönelik saygısızlık, dinsel tatillerde çalışma zorunluluğu getirilmesi, işe alma ve terfilerde yanlılık, herhangi bir iş için ruhsat vermeme ya da kılık kıyafete saygısızlık yer almaktadır.

Yaş temelinde ayrımcılık, endişeleri artıran bir başka noktadır. 2050 yılına gelindiğinde, gelişmiş ülkelerde yaşayan nüfusun %33'ü, gelişmekte olan ülkelerdeki nüfusun ise %19'u çoğunluğu kadın olmak üzere 60 ve üzeri yaşlarda olacaktır. Yaş temelindeki ayrımcılık, örneğin işe almada üst yaş sınırı getirme gibi açık biçimler alabileceği gibi, belirli bir yaşın üzerindeki insanların artık kariyer yapamayacakları ya da bu kişilerin belirli işler için fazla deneyimli oldukları türü iddialarla da dışa vurulmaktadır.

Yaşam Kurtarabilecek bir Güvenlik Kültürü

Dr. Jukka Takala, ILO Cenevre Genel Merkez, *SafeWork* Müdürü

A Safety Culture That Can Save Lives

Dr. Jukka Takala, ILO HQ, Director, *SafeWork*

Gazetelerdeki şu tür manşetleri düşünün: “İki milyon kişi öldü, 270 milyon yaralı var ve 160 milyon kişi hastalandı.” Bunlar, gazetelerde okuyup ekranlarda izlediğimiz, birbiri peşi sıra gelen doğal ya da insan eseri felaketlerin yol açtığı kayıpları gösteren (ki gerçek sayılar daha da yukarıdadır) rakamlardır. Ne var ki, bunlar hakkında pek az şey duyarız ve okuruz. Trajik olan, parasal kayıplar bir yana, bu ölümlerin ve acıların çoğunun önlenabilir nitelikte olmasıdır. Sözü ettiğimiz, tüm dünyadaki iş yerlerinde meydana gelen ölümlerin, yaralanmaların ve hastalıkların bilançosudur. İşle ilgili kazalar ve hastalıklar yüzünden meydana gelen ölümlerin sayısı günde 5 bin civarındadır.

Bu başlık altındaki ayrımcı diğer uygulamalar arasında, görece yaşlı kişilerin mesleki eğitimden yararlandırılmaması ya da erken emekliliğe zorlanma yer almaktadır. Ancak, yaşla ilgili ayrımcılık, emekliliği yaklaşan çalışanlarla sınırlı değildir.

Bu arada pek çok insan “çoklu ayrımcılıkla” karşılaşmaktadır. Örneğin, yerli ve kabile halklarına mensup kişiler yoksulun da yoksulu durumundadırlar ve bunların arasındaki kadınlar ayrımcılık açısından daha da güç durumdadırlar. Bu konumdaki kişilerin karşılaştıkları dezavantajların şiddeti ve yoğunluğu, ayrımcılığa bahane oluşturacak kişisel özellik sayısına ve bunların birbiriyle nasıl ilişkilendiğine bağlıdır. Sözgelimi kimi insanlar ayrımcılık için bahane oluşturabilecek birden çok özellik taşıyabilirler. Bu konumdaki, başka bir deyişle birden çok nedene dayalı ayrımcılığa maruz kalanlar, yoksullar, özellikle de enformel sektörde çalışanlar arasında görece fazladır.

ILO'nun karşıt konumu

ILO raporu işyerinin (fabrika, daire, plantasyon, çiftlik ya da hane olarak) ayrımcılığa karşı mücadele açısından stratejik bir giriş noktası olduğunu belirtmektedir: “İşyeri, farklı özelliklere sahip insanları bir araya getirip onlara adil davranıldığında, bunun bir bütün olarak toplumdaki kimi kalıplara karşı mücadeleye de katkısı olacaktır. İşyerinde bu durum sağlanırsa, önyargılar çözümlenip eskiyecektir. Toplumsal açıdan kapsayıcı bir çalışma yaşamı, sosyal bölünme, ırksal ve etnik ihtilaf ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri gibi sorunların önlenmesi ya da çözülmesine

Daha binlerce işçi de kazalar sonucu yaralanmakta ya da hasta olmaktadır.

ILO araştırmalarına göre tüm dünyadaki gayri safi hasılanın yaklaşık %4'ü ya da 1.25 trilyon dolar, iş kazaları ve hastalıkları yüzünden yitirilmiştir.

28 Nisan günü, on yılı aşkın bir süredir uluslararası sendikal hareket tarafından, işleri başında ölen, yaralanan ya da hastalanan kişileri anma amacıyla değerlendirilmektedir. Bu duyarlılığı destekleyen Uluslararası Çalışma Ofisi de, 28 Nisanı Dünya İş Güvenliği ve Sağlığı Günü ilan etmiştir.

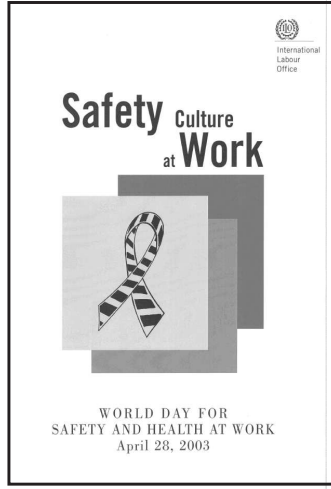
Amaçlanan, dünyadaki hükümetlerle birlikte işçi ve işveren kuruluşlarının dikkatini, bu acıları engelleyecek önlemlerin oluşturduğu ortak gündeme çekmektir.

İş sırasındaki kazalar “kendiliğinden” oluvermemektedir. Bunların birtakım nedenleri vardır. Örneğin, işle ilgili ölümlerin üçte birinin nedeni olan kansere yol açan, asbest, diğer kanserojen tozlar ve kimyasal maddeler ile iyonlaştırıcı radyasyondur. Gene işe bağlı ölümlerin dörtte birinin nedenini oluşturan dolaşım yolu hastalıklarına yol açan etmenler arasında stres, kimi kimyasal maddeler ve işyerinde içilmiş-kullanılmış sigara ve tütün kullanılması yer almaktadır. İşle ilgili ölümlerin kazalar ve bulaşıcı hastalıklar gibi diğer önemli nedenleri de bunun gibi özel etmenlerle ilgilidir.

Bilinen, bu nedenlerin büyük ölçüde ortadan kaldırılabileceği ve acıların dindirilebileceğidir. Olumlu bir gelişme, bugün giderek artan sayıda işyerinde, çalışanlar, işverenler ve hükümetlerin işbirliği ve diyalog içine girerek, bir yandan üretkenliği artırırken, diğer yandan daha güvenli ve sağlıklı işyerleri yaratmanın mümkün olduğunu sergilemeleridir. Yeni yeni ortaya çıkan bu olguya çalışma yaşamında “güvenlik kültürü” denmektedir ve güvenlik kültürü bu yılki 28 Nisanın merkezi temasıdır.

Güvenlik kültürü üç alanda kararlılık gerektirmektedir: İşletmelerin mesleki sağlık ve güvenlik yönetim sistemlerini yaşama geçirme kararlılığı; işçilerin bu sistemlere katılma ve destekleme kararlılığı ve (ekonomik küreselleşmenin damgasını vurduğu günümüzde) güvenlik ve sağlıkla ilgili yerel girişimlerin, rekabet gücüyle ilgili temelsiz birtakım endişeler yüzünden engellenmemesini sağlayacak uluslararası bir çerçeve oluşturulmasına yönelik kararlılık.

Bu kararlılık alanları, ILO'nun sosyal ortaklarıyla, başka bir deyişle, hükümetler, işçi kuruluşları ve işveren kuruluşlarıyla birlikte, işyerinde güvenlik ve sağlıkla ilgili önemli konuları ele alırken edindiği ortak deneyime dayanmaktadır. ILO'nun yönlendirici ilkeleri doğrultusunda mesleki güvenlik ve sağlık sistemleri geliştiren işletmelerin hem güvenlik hem de verimlilik alanlarında daha iyi bir performans gösterdikleri açıktır. Günümüzde çağdaş düşünebilen yöneticiler, işçilerin görüş ve önerilerinin, güvenliği, verimliliği ve rekabet gücünü artırmada yararlanılacak değerli kaynaklar olduğunu bilmektedirler;



ayrıca eldeki verilere bakıldığında, sendikaların güçlü ve etkili biçimde temsilinin daha güvenli işyerleriyle sonuçlandığı açık biçimde görülecektir. Örneğin, İsveç'teki yüksek güvenlik standartları, işçilerin katılımıyla ilgili uzun dönemli politikalar ve uygulamalarla birlikte iyi işleyen bir üç taraflı sistemin doğrudan sonucudur.

Dolayısıyla, mesleki sağlık ve güvenliğin daha üst düzeye çıkartılmasının “ticari açıdan” da yararlı olacağı netleştikçe, uluslararası topluluğun işle ilgili ölüm, kaza ve hastalıklar sonucu ortaya çıkan günlük kayıpları azaltmada daha etkili önlemler alması beklenmektedir.

Şirketler, kendi sürdürülebilirliklerine ilişkin, kamuya açık ve inandırıcı raporlara giderek daha çok gereksinim duymaktadırlar. Bu raporların bugünkü standart içeriğinde, işyeri sağlığı ve güvenliği, çevresel etki ve sendika hakları gibi sosyal konular ve başlıklar yer almaktadır. Kazalar ve hastalık izinleri şirketler için öteden beri önemli maliyet öğeleri sayılmaktadır. Ancak, mesleki güvenlik ve sağlık alanında iyi bir yönetim sisteminin yerleştirilmesinin şirketin kârlılığına katkısı açıkça görülmektedir.

Bütün bu söylenenler küresel ekonomide rekabet gücünü korumaya çalışan ülkeler için de geçerlidir. Yüksek sağlık ve güvenlik standartlarının rekabet gücünü azaltabileceği, bu nedenle daha yoksul ülkelerin bu alanda yüksek standartların altından kalkamayacakları yolundaki görüşler zaman zaman dile getirilmektedir. Oysa, bu doğrultudaki savların doğru olmadığını biliyoruz. Dünya Ekonomik Forumu ile Lozan İş İdaresi Enstitüsü tarafından son dönemlerde gerçekleştirilen araştırmalar, ILO verilerinden de hareketle, uluslararası rekabet gücü yüksek olan ülkelerde aynı zamanda iş güvenliği ve sağlığı standartlarının da yüksek olduğunu göstermektedir. Özetle, rekabet gücü ile işde güvenlik birlikte gitmektedir.

BM Genel Sekreteri Kofi Annan geçen yıl 28 Nisan dolayısıyla yaptığı açıklamada şöyle demişti: “çalışanların güvenliği ve sağlığı, bir bütün olarak insanlığın güvenliğinin ayrılmaz bir parçasıdır... güvenli çalışma sağlam bir ekonomik politika olmanın ötesinde aynı zamanda temel bir insan hakkıdır.” Dünya İş Güvenliği ve Sağlığı Gününde, çalışma yaşamında güvenlik ve sağlığın tüm dünyada yerleşmesine yönelik çabaları sürdürme kararlılığımızı bir kez daha yineleyelim.

ILO ANKARA'DAN HABERLER - NEWS FROM ILO ANKARA

Türkiye 10 ILO Sözleşmesini onaylandı

15 Temmuz 2003 tarihinde Meclis'te kabul edilen aşağıdaki ILO sözleşmeleri Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer tarafından imzalanarak 22 Temmuz 2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlandı. Böylelikle Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmelerinin sayısı 50'ye çıktı.

- [55]No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme
- [68]No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İlaş ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- [69]No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalara İlişkin Sözleşme
- [108]No'lu Gemiadamları Ulusal Kimlik Kartlarına İlişkin Sözleşme
- [134]No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme
- [146]No'lu Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme
- [152]No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme
- [153]No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme
- [164]No'lu Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme
- [166]No'lu Gemiadamlarının Ülkelere Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme

Türkiye'nin onayladığı tüm sözleşmeleri ILO Ankara web sayfalarında görebilirsiniz: www.ilo.org sayfasından "Turkish" seçeneğini tıklayıp, "ILO Türkiye" menüsünü seçiniz. www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/onaylanan.htm

Ankara'da Dünya İşçi Sağlığı ve Güvenliği Günü etkinliği

ILO Ankara Ofisi 28 Nisan Dünya İşçi Sağlığı ve Güvenliği Günü çerçevesinde, ILO Ankara binasında bir panel toplantı düzenledi.

ILO Türkiye Temsilcisi Gülay Aslantep'e'nin açılış konuşmasıyla başlayan bu etkinlik "İşyerinde İş Güvenliğini ve Sağlığını Geliştirme Kültürü" konulu bir panel-tartışma ile devam etti. Çocuk işçiliği ve işçi sağlığı konuları üzerine yoğunlaşan Fişek Vakfı'nın Başkanı Prof. Dr. Gürhan Fişek'in yönettiği bu panele TİSK-MESS Uzmanı Melih Gürses, TÜRK-İŞ, Uzmanı Özcan Karabulut, HAK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Yusuf Engin, DİSK-LİMTER-İŞ Genel Başkanı Kazım Bakış, Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Turkey ratifies 10 ILO Conventions

The ratification of 10 ILO conventions which was passed by Parliament on 15 July 2003 was signed by President Ahmet Necdet Sezer and published in the Official Gazette on 22 July 2003. The number of conventions ratified by Turkey has now reached 50.

- [C55]Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention
- [C68]Food and Catering (Ships' Crews) Convention
- [C69]Certification of Ships' Cooks Convention
- [C108]Seafarers' Identity Documents Convention
- [C134]Prevention of Accidents (Seafarers) Convention
- [C146]Seafarers' Annual Leave with Pay Convention
- [C152]Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention
- [C153]Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention
- [C164]Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention
- [C166]Repatriation of Seafarers Convention (Revised)

For list of all conventions ratified by Turkey see

www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/conv/ratified.htm

Ankara Office marks World Day for Safety and Health at Work

The ILO Ankara Office marked this day with a meeting and discussion panel held at the Ankara premises on 28 April 2003.

The program started with the opening remarks of ILO Ankara Director Ms. Aslantep'e. The discussion panel on "Safety and Health Culture in the Workplace" was moderated by Prof. Dr. Gürhan Fişek, Director of Fişek Foundation on child labour and occupational health issues. The members of the panel were: Mr. Melih Gürses, TİSK-MESS Specialist; Mr. Özcan Karabulut, TÜRK-İŞ Specialist; Mr. Yusuf Engin, Hak-İş Vice-President; Mr. Kazım Bakış, LİMTER-İŞ President; Mr. Vedat Reha Mert,

Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Vedat Reha Mert, MESKA Vakfı (Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme) Başkanı Oktay Tan, Türk Tabipleri Birliğini temsilen, Dr. Kayıhan Pala, ve İş Müfettişleri Derneği Başkan Vekili Müzeyyen Asma konuşmacı-panelist olarak katıldılar.

ILO Ankara Ofisi işyerlerinde ayrımcılık konulu panel düzenledi

12 Mayıs 2003 tarihinde ILO Genel Merkez’de açıklanan küresel rapor ile bağlantılı olarak ILO Ankara Ofisinde “Çalışma Yaşamında Ayrımcılığın Önlenmesi” konulu bir panel-tartışma düzenlendi.

Panelin ilk oturumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik eski Bakanı (1987-1993) İmren Aykut tarafından yönetildi. Bu oturumun katılımcıları şunlardı: Yusuf Engin, HAK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı, Yıldırım Koç, TÜRK-İŞ Genel Başkan Danışmanı, TİSK’i temsilen Av. Hakkı Kızıloğlu, Hülya Yeşilgöz, Genel-İş Uzmanı, ve Dr. Gülay Toksöz, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi.

ODTÜ Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Yakın Ertürk’ün başkanlığındaki ikinci oturumda Hatice Can (Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü) Didem Sezer (Devlet İstatistik Enstitüsü), Dr. Dilek Aslan (Hacettepe Üniversitesi, Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi), ve Seyhan Aydınligil (UNDP) konu hakkında görüşlerini bildirdiler.

Director General of Occupational Health and Safety of the Ministry of Labour and Social Security; Mr. Oktay Tan, Work Accidents Research and Prevention Foundation; Dr. Kayıhan Pala, representative of Turkish Chamber of Physicians; and Ms. Müzeyyen Asma, representative of Labour Inspectors’ Association.

Launch of Global Report on Discrimination at Work at ILO-Ankara

As part of ILO’s launch of the Global Report on May 12, the ILO Ankara Office organized a panel discussion on the topic of “Prevention of Discrimination in the Workplace.”

The first session of the panel was chaired by Ms. Imren Aykut, former Minister of Labour and Social Security (1987-1993), who also established the Directorate General for Women’s Issues. The panelists from the first session were HAK-İŞ Vice-President Yusuf Engin, Advisor to TÜRK-İŞ President Yıldırım Koç, TİSK Attorney Hakkı Kızıloğlu, Genel-İş Specialist Hülya Yeşilgöz, and Dr. Gülay Toksöz, Ankara University Women’s Problems Research Center.

The second session was chaired by Prof. Yakın Ertürk, Chairperson and Middle East Technical University, Gender and Women’s Studies and former Head of the UN Division for the Advancement of Women. Panelists Hatice Can (Prime Ministry’s Directorate General for Women’s Issues), Didem Sezer (State Statistical Institute), Dilek Aslan (Hacettepe University Research and Implementation Center on Woman’s Issues) and Seyhan Aydınligil (UNDP) participated in this session.

IPEC’TEN HABERLER - NEWS FROM IPEC

29-30 Nisan tarihlerinde “Stratejik Planlama Etki Çerçevesi (SPIF)” konulu atelye çalışması gerçekleştirildi

Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerine yönelik zamana bağlı ulusal eylem programı hazırlıkları kapsamında gerçekleştirilen ve ILO Genel Merkezi İzleme ve Değerlendirme Birimi Yöneticisi Peter Wichmand’ın kolaylaştırıcılığını yaptığı çalışmaya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Emniyet Genel Müdürlüğü, GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Diyanet İşleri Başkanlığı,

“Strategic Planning Impact Frame” (SPIF) workshop was held on 29-30 April

A workshop was organized in the context of time bound national action plan for the elimination of the worst forms of child labor. The facilitator was Mr. Peter Wichmand from the Design, Evaluation and Database Unit of IPEC. Workshop participants were from Ministry of Labor and Social Security, Ministry of Health, Ministry of Agriculture and Rural Affairs, State Planning Organization, General Directorate of Social Services and Child Protection Agency, General Directorate of Security, GAP Regional Development Administration, Head Office for Religious Affairs, TİSK, TESK, TÜRK-İŞ,

TİSK, TESK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, İŞKUR, Bilkent Üniversitesi, ODTÜ, Fişek Enstitüsü ve Sürdürülebilir Kentsel ve Kırsal Kalkınma Derneği yetkilileri katıldı. ILO Türkiye Temsilciliği toplantı salonunda yapılan çalışmada katılımcılar, ILO-IPEC tarafından geliştirilen SPIF yöntemi aracılığıyla Türkiye'nin çocuk işçiliğiyle mücadeledeki stratejik önceliklerini ortaya koyan bir yol haritası hazırladılar. Bu yol haritası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışan Çocuklar Bölümü ve ILO Türkiye Temsilciliği tarafından güncellenerek ulusal program çerçevesine dahil edildi.

“Sokaklardaki Çocuklar ve Çocuk İşçiliği” konulu bir halk toplantısı 24 Mayıs tarihinde Kars'ta düzenlendi

Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği (ÇYDD) Kars Şubesi tarafından düzenlenen ve Ercan Bozkurt'un yönettiği halk toplantısında, ÇYDD İkinci Başkanı Prof. Dr. Türkel Minibaş ve ILO-IPEC Ulusal Program Koordinatörü Nejat Kocabay çocuk işçiliği sorunu ve çözüm yollarına ilişkin görüşlerini katılımcılarla paylaştılar. Sorunun Kars'a özel yansımalarıyla ilgili tartışmaları takiben, Kars'ta çocuk işçiliğiyle mücadelede örgütlü çabalara örnek teşkil edecek bir eylem planının ÇYDD Kars şubesi tarafından hazırlanması kararlaştırıldı.

İzmir'de Seçilen Sektörlerde En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi projesinin değerlendirme toplantısı yapıldı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yürütülen projenin başlangıcından bugüne çıktılarının ve geleceğe yönelik hedeflerinin tartışıldığı ara değerlendirme toplantısı 26-28 Mayıs tarihlerinde Çeşme'de gerçekleştirildi. Proje kapsamında ulusal düzeyde kurulan yönlendirme komitesi ve yerel düzeyde kurulan eylem komitesi temsilcileri ve proje çalışanları ulusal ve uluslararası platformlarda örnek gösterilen projenin Türkiye geneline yaygınlaştırılması durumunda nelere dikkat edilmesi gerektiği konularını tartıştılar.

Çocuk Meclisi Ankara'da Toplandı

Ankara Büyükşehir Belediyesi tarafından kurulan Çocuk Meclisi 14 Haziran 2003 tarihinde Ankara Altınpark Kültür ve Kongre Merkezi'nde toplandı. Çocuk İşçiliğine ilişkin

HAK-İŞ, DİSK, İŞKUR, Bilkent University, METU, Fişek Institute and Association for Sustainable Rural and Urban Development. During the workshop held at the conference hall of ILO-Ankara, participants developed a road map setting the strategic priorities of Turkey in combating child labor by using the SPIF method introduced by ILO-IPEC. This road map was then updated jointly by the Working Children Unit of the MOLSS and ILO Representation in Turkey and incorporated into the national program.

Meeting on “Children on Streets and Child Labor” held in Kars on 24 May 2003 with the local general public

A meeting was organized by the Kars Branch of the Association in Support of Contemporary Living (ÇYDD) and chaired by Ercan Bozkurt. Speaking to participants, Prof. Türkel Minibaş, Vice-President of the Association and Nejat Kocabay, ILO-IPEC National Program Coordinator expressed their views on the problem of child labor and relevant measures need to be taken. Following discussions on the features of the problem specific to Kars, it was agreed for the local ÇYDD to develop an action plan to guide organized efforts in Kars to solve the problem of child labor.

Evaluation meeting held on the “Elimination of Worst Forms of Child Labor in Selected Sectors in İzmir” project

An interim evaluation meeting was held in Çeşme, İzmir on 26-28 May to discuss the present outputs and future targets of the project conducted by the Board of Work Inspectors of the Ministry of Labour and Social Security. During the meeting, participants including the representatives of the national steering committee and local action committees as well as others taking part in project implementation discussed issues relating to the countrywide scaling up of the project which was already credited as “best practice” at national and international platforms.

Children's Assembly Convened in Ankara

The “Children's Assembly” initiated by the Ankara Greater Municipality convened at Ankara Altınpark Culture Center on 14 June 2003. During discussions on child labor, Nejat

gündem maddesi çerçevesinde ILO-IPEC Ulusal Program Koordinatörü Nejat Kocabay meclis üyeleri ve katılımcılara IPEC etkinlikleri hakkında bilgi verdi.

Çalışan Çocukların Okul Devamlılık ve Başarılarının Artırılması projesi değerlendirme toplantısı yapıldı

Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen projenin çıktılarının değerlendirildiği toplantı 25-27 Haziran tarihlerinde Antalya'da gerçekleştirildi. Dokuz ilde toplam 900 çocuğun izlendiği ve desteklendiği projenin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından diğer illere de yaygınlaştırılması olanakları projeye il düzeyinde katılan, sınıf öğretmeni, rehber öğretmen, okul yöneticileri ve diğer katılımcılar tarafından tartışıldı.

Kocabay, ILO-IPEC National Program Coordinator, informed the members of the Assembly and other participants about ILO-IPEC activities.

Meeting held to evaluate the “Promoting the School Retention and Performance of Working Children” project

Outputs of the project implemented by the General Directorate of Primary Education, Ministry of Education were discussed and evaluated at a meeting held in Antalya, on 25-27 June. The project monitored and supported the school enrolment and attendance of 900 working children in 9 provinces. Participants including class teachers, guidance teachers and school managers who had taken part in the implementation of the project at their local levels discussed the possibilities of expanding the coverage of the project.

YENİ ILO YAYINLARI (İNGİLİZCE) - NEW ILO PUBLICATIONS

Time for Equality at Work Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

Çalışma Yaşamında Eşitliğin Zamanı
ILO'nun “Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi”
takibi çerçevesinde yayınlanan Küresel Rapor

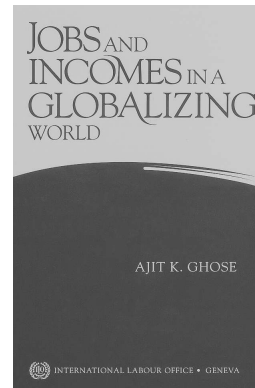
2003, 136 sayfa
ISBN 92-2-112871-7

Tam zamanında yayınlanan bu rapor, işyerlerinde ayrımcılığa son verilmesinin getireceği yararların kişileri aşip ekonomiye ve topluma da uzanacağını savunmaktadır. Rapor, istihdamda ve mesleklerde ayrımcılık yapılmasına ödün vermeyen anlayışın süreç içinde nasıl geliştiğini anlatmakta, ayrımcılığın hedef alınıp bunun ortadan kaldırılması için başlatılan süreçte II. Dünya Savaşı'ndan bu yana kaydedilen önemli dönemeç noktaları hakkında bilgi vermektedir.

Çalışma, farklı türdeki ayrımcı uygulamalara ilişkin verilerin ancak çok sınırlı biçimde bulunabildiği koşullarda, işgücüne katılım ve işsizlik oranları, alınan ücretler ve erkeklerle kadınların genellikle yaptıkları işler gibi göstergelerden hareketle cinsiyet ayrımcılığını incelemektedir. Rapor, bu

alandaki sağlanan bütün ilerlemelere karşın cinsiyet ayrımcılığına karşı sağlanan kazanımların elden kaçırılabilmesine dikkat çekmekte ve bu alanda daha çok şey yapılması gerekliliğini vurgulamaktadır. Çalışmada, ayrımcılığın önlenmesinde ILO ile ortaklarının rolü de ele alınmakta, çalışma yaşamında ayrımcılık sorunlarının ele alınacağı bir eylem planını özetlemektedir.

Jobs and Incomes in a Globalizing World



Küreselleşen Dünyada İş ve Gelir

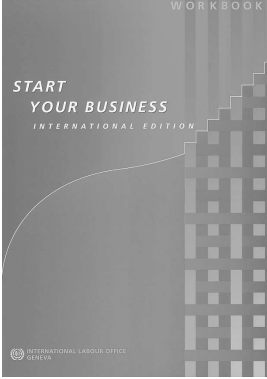
Ajit Ghose
2003, 150 sayfa
ISBN 92-2-112717-6

Küreselleşmenin özellikle istihdam, ücretler ve gelirlerle ilgili sonuçları yaygın endişelere yol açmaktadır. Bu çalışma, küreselleşme olgusunun çekirdeğine (Güney ile Kuzey arasında imalat sanayii ürünleri ticaretinin giderek eşitsiz hale gelmesi) odaklanarak söz konusu endişelerin maddi temellerini ele almaktadır. Ulaşılan sonuçlar, küreselleşme tartışmaları açısından yeni parametreler getirmektedir.

Yazar, bu alanda yapılan yeni araştırmaların sonuçlarını ortaya koyarak, yaygın düşüncelerin tersine küresel gelir eşitsizliğinin azalmakta olduğunu göstermektedir. Güneyden Kuzeye göçler azalmakta, gelişmekte olan birçok ülkede yeni iş ve ücret imkanları yaratılmaktadır. Ayrıca yazar, çalışma standartlarında küresel ölçekte bir düşüş olduğunu ya da sanayileşmiş ülkelerdeki düşük vasıflı kişilerin işsizliğinin küreselleşmeye bağlanabileceğini gösteren herhangi bir kanıt bulunmadığını ileri sürmektedir.

Çalışma, küreselleşme ile ilgili endişelerin genelde temelsiz olduğunu gösterdikten sonra, bugüne kadar yeterince gündeme getirilmemiş diğer ciddi sorunlara eğilmektedir. Bu sorunların arasında, işlenmemiş ürün ihracatına aşırı bağımlı durumdaki en yoksul ülkelerin giderek marjinalleşmeleri, yoksul ülkelere varlıklı ülkelere yönelik ciddi boyutlara varan “beyin göçü” ve erken entegrasyonun potansiyel olarak yüksek maliyetleri yer almaktadır.

Start Your Business International Edition



Kendi İşini Kur - Uluslararası Basım

Elkitabı

120 sayfa, ISBN 92-2-111635-2

Egzersiz Kitabı

32 sayfa, ISBN 92-2-111636-0

İş Planı

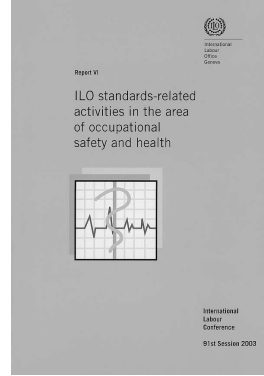
ISBN 92-2-111637-9

“Kendi İşini Kur” programı, küçük bir işyeri açıp yürütmek için gerekli bütün bilgileri içermektedir. Bu dizide yer alan Elkitabı, Egzersiz Kitabı ve İş Planı, yeni girişimcilerin iş fikirlerinin fizibilitesini değerlendirmelerine yardımcı olma, işe başlamada gerekli beceri ve bilgileri sağlama açısından değerli tavsiyeler, alıştırmalar ve etkinlikler sunmaktadır.

Elkitabı, yeni bir iş girişiminden önce atılması gereken çok önemli dokuz adımı özetlemektedir. Bu çerçevede ele alınan başlıklar arasında piyasa değerlendirmeleri ve pazarlama planları, mal ve hizmetlerin maliyet hesabının yapılması, finansal planlar ve başlangıç sermayesinin kestirimi yer almaktadır.

Egzersiz Kitabı, iş yaşamıyla ilgili somut durumlar aktarmakta, Elkitabında ele alınan konuların pratiğe aktarılmasında yardımcı olmak üzere kullanıcıya “kendi kendini sınaması” için birtakım alıştırmalar sunmaktadır. İş Planı kitapçığı yeni bir işe başlama düşüncesinde olan kişinin bir bankaya ya da herhangi bir kredi kurumuna sunması gereken önerilerle ilgili her tür formu içermektedir.

ILO Standards-related Activities in the Area of Occupational Safety and Health



ILO'nun İş Güvenliği ve Sağlığı Alanındaki Standartlarla İlgili Çalışmaları

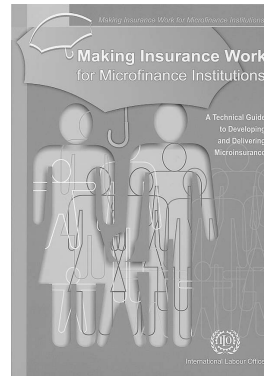
*Uluslararası Çalışma Konferansı,
91. Oturum, 2003, Rapor IV*

2003, 124 sayfa

ISBN 92-2-112883-0

Bu raporun amacı, ILO'nun iş güvenliği ve sağlığı alanındaki standartlarının ve bununla ilgili çalışmaların uygunluğunu, tutarlılığını ve etkilerini incelemek ve bu standartların etkilerini artırmak için geliştirilecek bir eylem planı için görüş birliği sağlamaktır.

Making Insurance Work for Microfinance Institutions A Technical Guide to Developing and Delivering Microinsurance



*Mikrofinans Kuruluşlarında Sigortanın İşler Hale Getirilmesi
Mikro Ölçekli Sigorta İşlemleri için Teknik Kılavuz*

2003, 246 sayfa

ISBN 92-2-113544-6

Öğretici nitelikteki bu kılavuz kitap, mikrofinans kuruluşlarının (MFK) yöneticilerine, kendi başlarına ya da sigorta şirketleri ile ortaklık halinde gerçekleştirecekleri temel sigortacılık işleri konusunda yol göstermektedir. Sigorta, mikrofinans kuruluşlarının ve düşük gelir düzeyindeki hanelerin karşılaşılabilecekleri risklerin yönetimine ilişkin çözümler arasındadır. Ancak bu tek

çözüm değildir ve her zaman için en iyi çözüm de olmayabilir. Bu kılavuz kitap, sigorta işleminin uygun olup olmadığına, hangi tür sigorta işleminin daha geçerli olacağına ve bu hizmetin hangi kurumsal yapı içinde gerçekleştirilebileceğine ilişkin kararlara ışık tutmak amacıyla hazırlanmıştır.

Hazırlanan bu çalışma:

- Hakların belirlenmesi, sigorta koşulları, fiyat ve denetim dahil olmak üzere sigortacılık işinin temellerini ortaya koymakta,
- Hem zorunlu hem de gönüllülük temelinde olmak üzere kredi işlemleriyle ilgili ve kısa vadeli sigorta işlemlerini içeren beş temel model sunmakta,
- Formel sigorta kuruluşları ya da uzman danışmanlarla nasıl çalışılabileceğini anlatmakta,
- Sigortacılığın mikrofinans kuruluşuna entegrasyonu ve bu çerçevedeki finansal yönetimi konusunu ele almakta ve
- Yararlı bir sözlükle birlikte tavsiye edilen kaynakların listesini içermektedir.

Bu kitap, düşük gelir gruplarına yönelik sigorta işlemlerinin kavranması ve kendi kuruluşlarının bu tür sigorta işlemlerine hazır olup olmadığının değerlendirilmesinde MFK yöneticilerine yardımcı olacaktır. Yöneticiler kuruluşlarının bu tür sigorta işlemlerine hazır olduğu sonucuna varırlarsa, kitap onlara bu kez bu işi kendi başlarına mı, yoksa uzman konumundaki başkalarıyla birlikte mi yapmaları gerektiği konusunda yardımcı olacaktır. Kitap, tek başına hareket edilmesi halinde yöneticiye temel yaşam ve sakatlık sigortası işlemleri konusunda bilgi vermektedir. Bunlar, mal ve sağlık sigortaları gibi daha karmaşık diğer sigorta işlemlerine göre basit oldukları için seçilmiştir. Yönetim tarafından yapılan değerlendirme sonucunda tek başına hareket edilmemesi yönünde karara varılmışsa, bu durumda kılavuz kitap başka kuruluşlarla birlikte sigorta işlemlerinin nasıl yapılabileceğini anlatmaktadır.

Kılavuz kitap, profesyonel bir sigorta şirketi ile ilişkiye geçme ve ilişkiyi sürdürme süreci konusunda kullanıcıya yol göstermektedir. Sigortacılıkla ilgili diğer çalışmalardan farklı olarak bu çalışma hem mikrofinans hem de sigortacılık alanlarında uzman kişiler tarafından kaleme alınmıştır ve konunun sunumu herhangi bir mikrofinans kuruluşunun konumu esas alınarak yapılmaktadır.”

Working out of Poverty

Report of the Director-General. International Labour Conference 91st Session 2003 Report I (A)

Yoksulluktan Çıkış

Genel Müdürün Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 91. Oturumuna sunduğu rapor, 2003, Rapor I (A)

2003, 106 sayfa

ISBN 92-2-112870-9

Yoksulluğun ortadan kaldırılması, toplumdaki bütün kesimlerin birlikte çaba göstermelerini gerektiren uzun ve karmaşık bir süreçtir. Bu süreçte hükümetlerin, işçilerin ve işverenlerin üstlenecekleri kendine özgü ve önemli roller vardır. Bu aydınlatıcı rapor, ILO'nun yoksullukla mücadele çerçevesindeki çabalarının çeşitli yönleri hakkında bilgi vermekte, ILO'nun stratejik amaçlarının yoksullukla mücadelede ne kadar değerli araçlar olduğunu göstermektedir. Çalışma dünyasının yoksullukla mücadele için seferber edilmesi büyük bir görevdir ve rapor bu çerçevede insana yakışır iş için kurumsal yapıların oluşturulmasının, üç taraflı kararlılık ve örgütlenmelerin yoksulluğa karşı nasıl etkili olabileceğini, aileler için daha iyi geçim ve yaşam ortamları sağlanmasına nasıl katkıda bulunabileceğini göstermektedir.

ILO yayınları ILO Ankara Enformasyon Merkezi kanalıyla satın alınabilir. ILO'nun satıştaki yayınlarını incelemek için www.ilo.org/public/english/support/publ/books.htm adresini ziyaret edebilirsiniz.

ILO Ankara Enformasyon Merkezi

Pazartesi ile Perşembe günleri arası 14:00 – 17:00, ve Cuma günü 09:30-12:30 saatlerinde açıktır.

ILO yayınları ve iş hayatı ile ilgili başka kurumların çeşitli yayınları hizmetinize sunulmuştur ve ödünç alınabilir.

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

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