

ABD VE KANADA'DA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN TEMEL ÖZELLİKLERİ VE YASAL AÇIDAN SON GELİŞMELER

Doç. Dr. Işık Urla ZEYTİNOĞLU*

ABD ve Kanada coğrafi konum ve ekonomik yapı olarak birbirlerine çok yakın ülkeler oldukları halde çalışma yasaları ve endüstri ilişkileri açısından birbirlerinden oldukça farklı bir yapı oluştururlar. Bu yazımda önce ABD ve Kanada'daki endüstri ilişkilerinin temel özelliklerini kısaca belirtip daha sonra her iki ülkedeki konumuzla ilgili yasal açıdan son gelişmeleri kısaca gözden geçireceğiz.

I. ABD VE KANADA'DAKİ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN TEMEL ÖZELLİKLERİ

I.I. Genel Olarak Çalışanların Tanımı

Dünyanın her yerinde olduğu gibi ABD ve Kanada'da çalışanları sektörlere göre ikiye ayırabiliriz. Özel sektörde çalışanlar ve devlet sektöründe (public sector) çalışanlar. Çalışanlar ayrıca işlerinin niteliklerine göre de mavi-yakalı ve beyaz-yakalı diye ayrılabilir. Devlet sektöründe çalışanlar ayrıca memurlar ve Kamu hizmetinde çalışanlar (civil servants vs. public sector employees) diye ikiye ayrılırlar. Son olarak da çalışanları sendikalı ve sendikasız diye ikiye ayırabiliriz. ABD ve Kanada'da yöneticilerin (managers) dışında tüm çalışanların işçi sendikalarına üye olma hakları vardır. Yöneticiler işveren sayıldığı için işveren sendikalarına üye olabilirler.

(*) *Mcmaster Üniversitesi Michael G. Degroote İşletme Fakültesi*

1.2. Genel Olarak Yasal Çerçevenin Tanıtılması

Kanada 10 eyalet (province) ve 2 bölgeden (territory) oluşmaktadır. Her eyalet ve bölgede seçimle başa gelmiş birer hükümet bulunmaktadır. Federal hükümet hiyerarşi olarak eyalet ve bölge hükümetlerinin üstünde yer alır. Nasıl hükümet merkezîyetçi değil de eyalet ve bölgelere dağılmış bir şekilde yönetiliyorsa çalışanlar ve endüstri ilişkileri de aynı şekilde bölgelerin yasasına tabidir.

ABD- Kanada'nın tam tersi bir görünüm gösterir. ABD'de tüm eyaletlerde özel sektörde çalışanları, sendika açısından aynı yasa kapsar. Devlet sektöründe yeni federal hükümette ve eyaletlerin hükümetlerinde çalışanları aynı yasa kapsar. Sadece bireysel iş hukuku (individual employment laws) kurallarını saptamak eyaletlere bırakılmıştır.

Kanada'nın yasal çerçevesine eyaletlerden Ontario'yu örnek alarak bakarsak pek çok yasa görürüz. Yasalar iki ana tipe ayrılır. A) Bireyleri kapsayan yasalar, B) Sendika/Toplu Sözleşme/Uyuşmazlık Yasaları.

1.2.A) Bireyleri Kapsayan Yasalar (Individual employment laws):

Bu yasalar 1) Temel İş Yasaları, 2) Diğer çalışma şartlarını ilgilendiren yasalar olarak ikiye ayrılırlar. Bu yasalar sendikalı olsun olmasın tüm çalışanlara uygulanır. Bazı maddeler de yöneticiler kapsam dışı tutulabilirler.

1.2.A. (1) Temel İş Yasaları eyalet içindeki çalışma saatleri, asgari ücret, bayramlar, fazla mesai kısıtlamaları, fazla mesai ücretleri, tatiller, eşit işe eşit ücret, doğum ve çocuk bakımı izinleri, işten çıkarma, kıdem tazminatı gibi konuları kapsar.

1.2.A. (2) Diğer Çalışma Şartlarını İlgilendiren Yasalar İnsan Hakları Yasası, iş sağlığı ve güvenliği yasası, işsizlik sigortası yasası, iş kazalarında işçiyi koruma yasası, eşit değerdeki işe eşit ücret yasası ve istihdamda eşitlik yasasıdır. Bu yasaların bir kısmı 1980'lerden sonra yürürlüğe konmuş yeni yasalarlardır. Aşağıda bu yasalara daha geniş bir şekilde değineceğim.

1.2.B. Sendika/Toplu Sözleşme/Uyuşmazlık Yasası :

Ontario'da Özel Sektörde çalışanlar sendikalaşma açısından tek bir yasa kapsamında olup, yönetici hariç tüm çalışanların (mühendisler ve çeşitli dallardaki uzmanlar dahil) sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkı vardır. Fakat toplu sözleşme bağlandıktan ve yürürlüğe girdikten sonra toplu sözleşme maddelerindeki uyuşmazlıklar nedeniyle grev/lokavt yapılamaz, zorunlu tahkime (arbitration) gidilir.

Ayrıca Ontario dahil Kanada'nın tüm eyaletlerinde bazı sektörler federal hükümetin özel sektörü içeren yasasına dahildir. Yasa telekomikasyon eyaletlerarası taşımacılık (kağıt, hava, göl, demiryolu) uranyum madenciliği ve buğday siloları işletmeciliğini federal hükümetin yasa kapsamına almıştır.

Ontario'da devlet sektöründe çalışanlar da pek çok yasa kapsamındadırlar. Memurları içeren ayrı bir yasa vardır. Ontario hükümetinde çalışan memurlar ile Kana-

da hükümetinde çalışan memurlar ayrı yasa kapsamında olmakla beraber yasaların içeriği hemen hemen aynıdır. Tek fark Onlario hükümetinde çalışan memurların (şimdilik) grev hakkı olmamasıdır. Şu aralar tartışılan yasa değişikliği ile onlara da bu hakkın tanınacağı sanılmaktadır.

Ayrıca kamu görevlisi olarak çalışan (public sector employers) öğretmen, üniversite öğretim üyesi, polis, itfaiyeci, park bakıcıları, hastane personeli gibi tüm çalışanların özel sektör yasasına benzer fakat işlerinin veya sektörlerinin belirgin özelliklerini de içeren ayrı ayrı yasaların kapsamı içindedirler. Hastane personeli ve itfaiyeci dışında tüm çalışanların grev, işverenin lokavt hakkı vardır.

I.3. Çalışanlar ve Sendikalaşma

ABD ve Kanada'da çalışanların büyük bir kısmı endüstri ve servis sektörlerinde görev alırlar. Tarımda çalışanlar ülke nüfusunun çok küçük bir kısmını oluştururlar. Son 10 yıldır en fazla iş yaratılan sektör, servis sektörü olmuştur. 2000'li yıllarda da en çok bu sektörde iş yaratılacağı tahmin edilmektedir. Servis sektörü çok az sayıda nitelikli işçi çalıştıran, çoğunluğu niteliksiz işçiden oluşan bir sektördür. Ayrıca düşük ücretli, kötü çalışma şartları altında işçi çalıştırır. Bu sektörde yarı-sürelî/kısa süreli (part-time) gibi standart-dışı çalışanlar yoğun olduğu için gelecekte yaratılacak işler/çalışma koşulları açısından bakıldığında üniversite ve sendika araştırmacıları tarafından eleştirilmektedir. Gelecekte büyük bir çoğunluk iş güvencesinden yoksun ve düşük gelirli olacak, buna karşılık ise küçük bir azınlık göreceli iş güvencesi olan iyi gelirli olacak, buna karşılık ise küçük bir azınlık göreceli iş güvencesi olan iyi gelirli bir grup oluşturacaktır. Bu tür bir kutuplaşma, ülke içinde ve sosyal eşitsizliklerle dolu bir uçurum yaratarak beraberinde pek çok sorunlar getirecektir.

1992 yılında ABD ve Kanada'da ekonomik sorunların etkisi ile pek çok işyeri ya kapanmakta veya düşük kapasiteyle çalışmaktalar. Ayrıca Kanada'yı olumsuz olarak etkileyen bir diğer faktör de ABD ile bağitlanan Serbest Ticaret Anlaşmasıdır (Free Trade Agreement) Pek çok ABD kökenli şirket, Kanada gibi mülk vergilerinin yüksek, pazarın küçük ve işçi maliyetlerinin yüksek olduğu bir ülkeden kaçıp ABD'nin güneyi veya Meksika'ya gitmektedir. Bu yörelerde vergiler düşük, işçiler sendikasız, düşük ücreti kabul eden kişiler bulunmaktadır. Kiini eyaletlerde işçilerin yasal açıdan korunmaları hemen hemen yok gibidir. Ayrıca Kanada'da şirketlerin doğayı kirletmemeleri için alınan yasal önlemlerin çok sıkı olması da maliyetleri yükseltmekte, şirketlerin ABD'nin güneyi veya Meksika'ya kaçmalarına ayrı bir neden olmaktadır. Bunların sonucu olarak 1992 Eylülün de Kanada'da işsizlik % 10, ABD'de ise % 8'e yükselmiştir. Kaybolan işlerin ekonomi düzeldiğinde tekrar geriye gelmeyeceği de düşünülürse, her iki ülke için işsizliğin ne kadar büyük bir sorun olduğu daha iyi görülebilir. Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların işsizlik oranı daha yüksek, yaş grubu olarak karşılaştırıldığında da gençler (16-24 yaş arasında) işsizlik daha yüksektir.

Sendikalaşma oranı açısından Kanada ve ABD büyük farklılıklar gösterir. Kanada'da tarım.-dışı çalışanların % 36 sı sendika üyesidir. Toplu sözleşme kapsamında

olanlarla bu oran % 50'ye çıkar. Kısa süreli çalışanlar arasında ise sendikalaşma oranı % 18'dir. ABD'de ise sendika üyesi, tarım-dışı çalışanların % 16'sını oluşturur. Kısa süreli çalışanların % 8'i sendikalıdır.

Kanada'da sayısal açıdan sendikaya üye olanları sürekli artmakta fakat toplam çalışanların sayısı bu artıştan fazla olduğu için sendika üyeliği oranı az da olsa azalmaktadır. Örneğin 1988'lerde % 39 olan sendikalı işçi oranı şimdilerde % 36 civarındadır. Buna karşılık ABD'ye bakıldığında sendikaların örgütlenme başarısı çok düşüktür. Zaten düşük olan sendikalı işçi yüzdesi her geçen gün daha da düşmektedir.

4. İşçi ve İşveren Konfederasyonları ve Sendikaları

ABD'de tüm işçi sendikaları tek bir konfederasyona üyedirler (AFL-CIO). Kanada'da ise sendikaların üye olduğu dört konfederasyon vardır. (CLC, CNTU, AFL-CIO, CFL). Kanada'daki sendikalar Avrupadaki gibi politik ve/veya sosyal görüş farklılığı nedeniyle ayrı örgütler kurmayı yeğlemiştirlerdir, ayrı konfederasyonlara üyedirler. Gene ABD'den farklı ama İngiltere sistemine benzer bir şekilde, Kanada sendikaları ve konfederasyonları politikada aktif rol oynarlar. Üyeleri ve yönetim kurulu üyeleri parti üyesidirler. Üye sayısı en fazla olan CLC (Canadian Labour Congress) ve ona bağlı sendikalar sosyal demokrat olan NDP'yi (New Democratic Party) destekler. Ouebec eyaletinin özgürlüğünü savunan bir partiyi (party Ouebecqua) ise Ouebec'de Fransızca konuşan işçilerin üye olduğu CNTU (Confederation of National Trade Unions) destekler. CFL (Canadian Federation of Labour) ise tutucu ortamın sağı bir parti olan PC'yi (Progressive Conservatives) destekler. ABD ve Kanada'da üyesi olan AFL-CIO (American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations) ise her iki ülkede de belirgin bir parti yerine, kendilerine en olumlu davranacak, sendikalar yararına yasa çıkmasına çalışacak olan politikacıları desteklerler.

İşverenlere gelince, ABD ve Kanada'daki işverenlerin toplu sözleşme bağlatmak amacıyla kurulmuş sendikaları sadece ve sadece çok küçük işverenlerin yoğun olduğu rekabetçi sektörlerde ve büyük/güçlü işçi sendikalarının örgütlü olduğu işyerlerinde görülürler. Örneğin konfeksiyonculuk, karayolu taşımacılığı, inşaat sektörü.

Büyük işyerlerinde, şirketler güçlü olduğu ve bireysel başarıya inandıkları için işverenler, sendika kurmayı reddederler. Rakiplerini ezecek şekilde sendika ile toplu sözleşme bağlatmayı yeğlerler. Bu nedenle ABD ve Kanada'da güçlü işveren sendikaları veya konfederasyonları göremeyiz. Burada bir açıklama getirmeyi istiyorum, işverenlerin Sanayi ve Ticaret Odaları gibi çok güçlü örgütleri vardır. Bu kuruluşlar ülkelerinde ekonomi ve politikada etkindirler. Örneğin seçimlerde Kanada'daki işveren örgütleri ortamın-ortamn-sağı bir parti olan Progressive Conservatives'i destekler, maddi yardımda bulunurlar.

ABD ve Kanada'daki endüstri ilişkilerinin temel özelliklerini burada kısaca özetledikten sonra şimdi de her iki ülkedeki yasal açıdan gelişmelere genel bir bakalım.

II. ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (PERSONEL) KONUSUNDA YASAL AÇIDAN SON GELİŞMELER

Özellikle 1980'lerden başlayarak hem ABD'de hem de Kanada'da bireyi koruyucu, tüm çalışanları kapsayan çeşitli yasalar çıktı. Bu yasaların çoğu kadın örgütlerinin örgütlü, etkin mücadelesi, etnik azınlıkların baskısı ve işçi sendikalarının daha eşitlikçi bir yaşam ve çalışma düzeni istemeleri sonucu çıktı.

İçerikleri açısından karşılaştırıldığında bu yasaların hepsi genel olarak ABD ve Kanada'da birbirine çok benzerler. Sadece her iki ülkede detayları açısından yasalar farklılıklar gösterirler. Aşağıda önce Eşit Değerdeki İşe Eşit Ücret Yasası ile başlayıp, İstihdam Eşitliği yasası ile devam edip, son olarak da İnsan Hakları Yasasını inceleyeceğiz.

II. A. Eşit Değerdeki İşe Eşit Ücret Yasası (Equal Pay for Work of Equal Value, Pay Equity)

ABD ve Kanada'da çalışan kadınlar ve erkekler ücretleri açısından karşılaştırıldığında büyük farklılıklar göze çarpar. Kanada'da bir erkeğin kazandığı her \$1'a karşılık bir kadın \$0, 60 (60 cent) kazanır. ABD'de de durum hemen hemen aynıdır. Eğitim düzeyi aynı olanları karşılaştırsak bile kadın, erkek arasındaki ücret eşitsizliğini gene görürüz.

Kanada ve ABD yasalarında 1960'lardan beri eşit işe eşit ücret kavramı yasalarda yerleşmiştir. Örneğin, aynı şirkette çalışan, eşit eğitilmiş ve deneyimli bir kadın ve bir erkek personel görevlisi eşit veya hemen hemen aynı olan iş için eşit ücret almalıdırlar. Ücret farklılıkları sadece kıdem, nitelik, iş sorumluluğunda farklılık gibi nedenlerle olabilir.

Araştırmalar kadın ve erkeklerin ayrı bir tür işlerde yoğunlaştığını ve erkeklerin yoğun olduğu işlerin kadınlara nazaran daha iyi ücretli olduğunu göstermiştir. Aynı işlerde çalışanlara da çalıştıkları işlerin değerine göre bir ücret vermek amacıyla eşit değerdeki işe eşit ücret yasaları ABD ve Kanada'da çıkarılmıştır.

Kanada'nın Ontario eyaleti 1986 yılında şu anda dünyanın en eşitlikçi yasası olarak bilinen eşit değerdeki işe eşit ücret yasasını çıkarmıştır. Yasa hem özel sektör, hem de kamu işyerlerini kapsar, işverenlere yaptırımlar getirir.

Bu yasa kavram olarak kadınların yoğun olduğu işlerle erkeklerin yoğun olduğu işlerin değerlendirilerek karşılaştırılmasını, eğer eşit değerde bulunursa eşit ücret ödenmesini zorunlu kılar. Örneğin geçen yıl yasanın uygulanması sırasında Ontario'da bir belediyede çalışan kadınların yoğun olduğu hemşirelik mesleği ile erkeklerin yoğun olduğu polis mesleği karşılaştırılmış eşit değerde oldukları bulunmuş, fakat hemşirelerin polislere göre çok-daha düşük ücret aldığı saptanmıştır. Yasayı yürütmekle görevli komisyon işveren olan belediyeye ücretlerdeki dengesizliğin giderilmesi ve ücret eşitliği sağlanması zorunluluğunun getirmiş ve bunun gerçekleşmesi için de işveren iki yıl süre tanımıştır.

Kapsam olarak Eşit Değerdeki İşe Eşit Ücret Yasası hemen hemen tüm çalışanları kapsar. Sadece 10 işçiden az işçi çalıştıran yerler, yaz tatillerinde çalışan öğrenciler ve sürekli olarak aynı işyerinde çalışmayan işçiler (temporary, casual workers) kapsam dışındırlar.

Yasa her işyerinde kadınların ve erkeklerin yoğun olduğu işlerin saptanıp, tüm işlerin bir değerlendirilmesinin yapılmasını zorunlu kılar. Eğer değerleri aynı olan işlerde ücret farklılıkları bulunursa bu farkların kapatılması için bir plan yapılmasını, bu planın herkesin olurlarından sonra yürürlüğe konmasını öngörür. Planın içeriğine veya ödeme sürelerine tüm çalışanların itiraz hakkı vardır. Tüm bu işlemler işveren, işçi sendikası temsilcileri ve sendikasız olan işçi gruplarının seçtikleri temsilciler vasıtasıyla ortak olarak yapılır. Eğer işyerinde ayrı grup işçileri temsil eden birkaç sendika varsa, veya her fabrika ayrı bir sendika tarafından temsil ediliyorsa, tarafların isteğine bağlı olarak tek bir plan yapılabileceği gibi birkaç plan da yapılabilir.

Yasaya göre hiçbir çalışanın ücreti düşünülemez.

İş değerlendirmesinin hangi yöntemle yapılması gerektiğini yasa belirtmemiştir. Personel de yerleşimi çeşitli iş değerlendirme metodlarından biri kullanılabilir.

Önemli olan her değerlendirme yönteminde şu dört faktörün gözönüne alınmasıdır : a) eğitim, deneyim veya hüner, b) fiziksel veya beyin gücü, c) sorumluluk (insanlara veya makina/teçizata karşı sorumlu olmak, bütçelerden sorumlu olmak) ve d) çalışma koşulları (hava kirliliği, gürültü, risk gibi fiziksel koşullar veya stres).

Eşit değerdeki işe eşit ücret yasaı iki kişi arasındaki ücret eşitsizliğini değil iki iş arasındaki ücret eşitsizliğini gidermeyi amaçlar. Önemli olan karşılaştırılan işlerin kadın-yoğun ve erkek yoğun olmasıdır. Kadın yoğun işler kadınların oranlarının % 60 veya fazla olduğu işler, erkek yoğun işler ise erkek oranının % 70'den fazla olduğu işlerdir.

Yasanın uygulanmasından doğan uyumsuzlukları, yasanın yürütmesiyle sorumlu komisyon çözer. Bu komisyon bir yargı mekanizması gibi olup, mahkemeler gibi bağımsız çalışır. Sadece kuruluşlar değil kişiler de komisyona başvurup şikayet edebilirler.

II. B. İstihdamda Eşitlik Yasası (Employment Equity)

Bu yasa ülke nüfusuna ve çalışanlar arasındaki oranlarına bakıldığında şirketlerde üst düzey yönetimlerde yeterince yer almadıkları görülen kadınlar, yerliler, sakatlar veya ırkları/renkleri nedeniyle "belirgin" azınlık (visible minority) olarak nitelendirilen gruplara eşit iş olanakları sağlanmasını amaçlar. Diğer bir deyimle beyaz erkeğin dışında kalan nüfusa da eşit istihdam olanakları verilmesini amaçlar. Kanada'daki yasa federal yasaların kapsamı altına giren tüm işyerleri ve federal hükümeti kapsar. Ayrıca federal hükümet ile \$200.000 üstünde alış-veriş yapan ve en az 100 işçi çalıştıran tüm işyerleri İstihdamda Eşitlik yasasına tabidirler.

Yasa işverenlerin eşitliği sağlayacak plan ve programlar yapmasını ve en kısa zamanda bunları yürürlüğe koymasını öngörür. Yasa yukarıda listelediğim kadın, yerli, "belirgin" azınlık ve sakat olanlara işe alınmada, yerleştirilmede, eğitim ve terfilerde eşit davranılmasını amaçlar.

ABD ve Kanada'daki yasaların tek farkı ABD'de kotaların olması Kanada'da ise iyi niyete bağlı olmasıdır. Fakat Kanada yasası işverenlerin her yıl planlarını, amaçladıkları oransal temsilciliği ve gerçekleşen sayıları istihdamda Eşitlik Komisyonuna bildirmelerini öngörür. Komisyonun öneri veya şirketlere plan verme yetkisi olup, yaptırım gücü yoktur. Bu nedenle sorunlar çıktığı zaman komisyon İnsan Hakları Komisyonuna başvurarak şirketlerin eşitlikçi davranılmasını zorunlu kılabilirler.

II. C. İnsan Hakları Yasası (Human Rights Legislation)

İnsan Hakları Yasası kişileri yaşantılarında uğrayabilecekleri tüm haksızlıklara karşı korur. Yasa kişileri sadece iş hayatındaki haksızlıklara karşı değil yerleşme, çeşitli hizmetlerden yararlanma, İş kontratları ve örgütlere üyelik de haksızlıklara karşı korur. Kişilere özellikle ırkları, renk, geldikleri ülke, etnik köken dini inanç, cinsiyet, aile durumu, evli olup olmadığı, yaş, eşcinsel olup olmaması, sakatlığı, devletten düşkünler yardımı alıyor olması veya daha önce (işle ilgisi olmayan) bir sabıkası olması nedeniyle işe alınışı ve yükselişte ayrımcılık (discrimination) yapılmaması gerektiğini belirtir. Yasanın amacı işyerinde herkese eşit davranılmasıdır. Yasa, işle ilgili tüm kararların işin niteliklerine bakılarak verilmesi gerektiğini belirtir.

İnsan Hakları Yasasına göre işverenler tüm çalışanlara ayrımcılığın olmadığı bir iş ortamı yaratmak zorundadırlar. İşveren tüm çalışanları bu konuda eğitmek çalışanlara iş arkadaşları tarafından insan haklarını zedeleyici ayrımcılığın yapılmamasını sağlamak zorundadırlar. İşverenler ve personel yöneticileri iş ilanlarında yukarıda saydığım özellikleri belirten veya bunlara göre kısıtlayan ilânlar veremezler. Örneğin, iş ilanlarında "sadece erkek adayların başvurusu rica olunur, bekâr olması tercih edilir, gibi bir kıstas koyamazlar. Eğer işe alınma bir istihdam şirketi (employment agency) tarafından yürütülüyor ise, bu şirketler adayları yukarıda sıraladığım özellikleri gözönüne alarak eleyemezler veya seçemezler. Örneğin sadece Orta Avrupa kökenli adayları gözönüne alıp, zenci, Hintli, Uzakdoğulu veya Türk kökenli adayları eleyemezler. Tabii bu şirketlerde ayrımcılığın olmadığı anlamına gelmez, fakat yasa hiç olmazsa insanlara eşitlik hakkı getirmiştir.

İşe alındıktan sonra işveren çalışanın ailesi, evli olup olmadığı veya yukarıda listelediğim tüm özellikler hakkında detay bilgi alabilir, zaten de sosyal yardımları saptayabilmek için almak da zorundadır. Yasanın yürütmesiyle ilgili bir komisyon kurulmuştur. Bu komisyonun kararına göre işverenler işe başvuranlardan sadece işle ilgili görevleri yapıp yapamayacağına dair adaydan sağlık raporu isteyebilir. Örneğin iş şartları ağır yük kaldırmayı gerektiriyorsa işveren bu konuda bilgi, sağlık raporu isteyebilir. Fa-

kat yük kaldırmayı gerektirmeyen büro işinde bu tür bir rapor isteyemez. Diğer bir örnekte işveren sakat olan bir bilgisayar programcısını tekerlekli sandalyede olduğu için işe almamazlık edemez. Yalnızca bilgisi şirketin gereksinimlerine uymadığı için işe almamazlık edebilir. Bu tür bir ayrımcılığı yapan işveren cezaya çarptırılabilir.

İşverenler, işveren adına işleri yönetenler ve çalışanlar birbirlerine karşı cinsel veya ırkça tacizde bulunamazlar (sexual or racial harassment) örneğin, patronu veya iş arkadaşı olan erkekler bir kadına zorla cinsel isteklerini tatmin için istek ve baskıda bulunamazlar. Aynı tür baskı örneği olarak ırkçı taciz'i gösterebiliriz. İş arkadaşları zenci veya hintli bir arkadaşları ile ırkı nedeniyle alay edemezler, şakalar yapamazlar. Zaten normalde insanların arasında bu tür ayrımcılığın ve baskıların olmaması gerekir, fakat gerçek hayatta güçlülerin güçsüz olanı ezmeye çalışmaları sonucu bu tür haksızlıkları bol bol görüyoruz. Üst düzey yöneticilerinin hemen tümünün de beyaz ırktan erkeklerden oluşması da tacizde bir etkileyici faktör oluyor.

Cinsel tacizin tanımı kişiden kişiye değiştiği için yasanın yürütmesinden sorumlu komisyon şu açıklamayı getirmiştir : "Çalışanın işini veya işyerindeki performansını veya ekonomik açıdan yaşantısını etkileyen işyerindeki arkadaşı müdürü, üst düzey yöneticileri veya işyeri sahibi tarafından kişiye yapılan herhangi bir cinsel istek, söz, hareket veya ima, cinsel tacizdir." Cinsel taciz sadece kadın-erkek arasında olmayıp, iki aynı cins arasında da olabilir. Şimdilik İnsan Hakları Komisyonunun incelenmesine ulaşan olaylar kadın-erkek ve erkek-erkek arasında olanlar olmuştur.

Kendisine ayrımcılık yapıldığına inanan bir kişi yasanın yürütmesiyle görevli komisyona başvurabilir. Komisyon bağımsız bir yargı organı gibi çalışır. Şikayetler görevliler tarafından incelenip çeşitli eleme aşamalarından geçerek karara bağlanır. Son on yıldır komisyona yapılan şikayetlerin yoğunluğu nedeniyle, herhangi bir şikayetin görüşülüp karara bağlanması beş-altı yıl kadar sürebilmektedir.

SONUÇ OLARAK

Yukarıda ABD ve Kanada'daki iş yaşamındaki temel özellikleri ve son yıllarda yürürlüğe girmiş olan bazı yasaların özetini verdim. Gördüğümüz üzere her iki ülkede benzerliklerin yanında ayrılıkların da olduğu göze çarpıyor. Yasa açısından ise her iki ülke de bireyi korumaya yönelik, özellikle kadın-erkek arasındaki eşitsizliği giderici yasalara önem vermişler, bu tür yasaları çıkarmışlardır.