

# ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

AMAÇLARI, İŞLEVLERİ VE POLİTİK ETKİLERİ

Werner Sengenberger



## İÇİNDEKİLER

---

Önsöz, FES Başkanı .....	4
Önsöz, DGB Başkanı .....	6
1 Kısaca ILO .....	9
2 ILO'nun Kökenleri ve Gelişimi .....	13
3 Tarihsel Değeri ve Tanınması .....	21
4 Temel Görev: Uluslararası Çalışma Standartlarının Düzenlenmesi ve Geliştirilmesi .....	27
5 Uluslararası Çalışma Standartları ve Politikalar: Sürdürülebilir Kalkınma için Bir Rehber .....	35
6 ILO'nun Uluslararası Çalışma Politikalarına Yönelik İstekleri ve Somut Adımlar .....	41
7 Uluslararası Çalışma Standartlarının Gerçekleşmesi İçin Olanaklar ve Engeller .....	49
8 Özet .....	65
Yazar Hakkında .....	67
Kaynaklar .....	68
Yayıncı .....	70

## ÖNSÖZ, FES BAŞKANI

Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği (FES), emek hareketi içerisinde kararlı bir biçimde yer alan, kendisini sosyal demokrasiye adanmış bir Alman kuruluştur. Kurulduğu 1925 yılından bu yana FES, ilk olarak Almanya’da, günümüzde ise dünya çapında sosyal adaletin yol gösterici ilkesi doğrultusunda demokrasinin, çıkarlar dengesinin ve eğitim yoluyla ilerlemenin geliştirilmesine katkı sunmaktadır. 100’den fazla ülkede aktif olarak faaliyet gösteren FES, özgürlük, adalet ve dayanışma gibi değerlere dayalı sosyal ve politik diyalogu geliştirmektedir. Bu durum, çalışanların ve sosyal demokrasinin vazgeçilmez unsurlarını temsil eden sendikaların desteklenmesini de kapsamaktadır. Aynı zamanda FES, refahın sürdürülebilir kalkınmanın ve 21. yüzyılda ve sonrasında gerçekleşebilecek barışın tek yolu olan uluslararası alanda sosyal açıdan şekillendirilmiş bir küreselleşmenin de savunucusudur.

FES, derneğin sosyal diyalog yaklaşımına karşılık gelen devlet, işçi ve işveren biçimindeki üçlü anayasası çerçevesinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile yakın bir ortaklık kurmuştur. ILO ile birlikte FES, insani gelişmenin ihtiyaçlarını giderecek uluslararası ekonomik ve sosyal bir düzen için çalışmaktadır. ILO küresel yönetimin anahtar bir aktörü ve tek taraflı kalkınma düşüncesinin de genellikle önemli bir eleştirmenidir. ILO’nun uluslararası çalışma standartları ve İnsana Yakışır İş Gündemi, Friedrich Ebert Stiftung Derneği de dâhil olmak üzere, adil bir çalışma dünyasını savunan herkes için örnek bir çerçeve oluşturmaktadır. Bununla birlikte, ILO’nun açık ve net bir biçimde ifade

edilen standartları çoğu yerde bir gerçeklikten çok bir kural olarak uygulanmaktadır. Uluslararası çalışma standartlarının hala neden seçilerek uygulandığı ve ILO'nun hangi siyasal bağlamda ileri görüşlü bir gündem ile çalışacağı, ILO İstihdam Stratejisi Departmanı eski Direktörü ve uluslararası işgücü piyasası ve istihdam politikası uzmanı Werner Sengenberger'in bu incelemesinde ele alınmıştır. Dolayısıyla bu kitapçık, Birleşmiş Milletler'in uluslararası ekonomik ve sosyal politikalarda daha fazla etki için mücadele eden bu uzmanlaşmış örgütü hakkında kolay okunabilir ve özlü bir inceleme sunmaktadır. Metnin daha anlaşılabilir olması ve İngilizce çevirisi ile birlikte uluslararası kamuoyuna daha fazla ulaşılabilir bir nitelik kazanması, FES'in eğitim misyonu ve inancının bir parçasıdır. Emekçilerin çıkarlarına yeterli ilginin gösterilmemesi durumunda sürdürülebilir sosyal kalkınma ve daha adil bir dünya mümkün değildir.



Kurt Beck

Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği Başkanı

## ÖNSÖZ, DGB BAŞKANI

Yaklaşık 100 yıl boyunca Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çalışma hayatında sosyal adaleti savunmuştur. ILO'nun üçlü yapısı: yasal çerçeveleri oluşturan ve sosyal güvenlik sistemleriyle bunları destekleyen hükümetler; bunun yanı sıra, sermayenin çıkarlarını gözetemeyen işveren kuruluşları ve özellikle de uluslararası standartların yardımıyla küresel dünyada çalışma koşullarının devamlı olarak geliştirilmesi için mücadele eden sendikalar gibi çalışma hayatının tüm önemli taraflarının temsil edilmesini mümkün kılmaktadır.

8 saatlik işgünü, sendikalaşma hakkı ve bunların bir sonucu olarak grev hakkı gibi örneklendirilebilecek birçok tarihsel kazanım ILO sayesinde gerçekleşmiştir.

1999 yılında ILO, örgütün çağdaş inancını yansıtan "İnsana Yakışır İş Gündemi" ile dünya çapında bilinir hale gelmiştir. Ancak ne yazık ki, o zamandan beri birçok ülkedeki koşulları her zaman daha iyi yönde gelişmemiştir. Bugün hala 215 milyon çocuk son derece kötü olarak nitelendirilebilecek koşullarda çalışmaktadır. Dünya genelinde en azından 12,3 milyon kişinin zorunlu çalıştırıldığı ifade edilebilir. Eşit iş karşılığında kadınların ve erkeklerin elde ettikleri ücret farklılıkları hala ortalama yüzde 18 civarındadır.

Sendikal haklar, her kıtada hem işverenler hem de hükümetler tarafından ihlal edilmektedir. Emek için gerçek bir sosyal dünyanın tasarlanabilmesi için daha çok adım atılmalıdır. Mayıs 2012'de, Ulus-

lararası Sendikalar Konfederasyonu Eski Genel Sekreteri Guy Ryder ILO Genel Direktörü olarak seçilmiştir. Ekim 2012’de ILO tarihinde ilk defa bir sendikacı ILO’nun başına geçmiştir. Bu çalışmada Werner Sengenberger’in de ifade ettiği gibi, Ryder’ı birçok temel sorun beklemektedir. İçsel olarak örgütü yeniden düzenlemeli ve bir kez daha çalışma hayatına ilişkin tüm konularda mükemmelliğin merkezi haline getirmelidir. Dışsal olarak ise G20 süreci ile birlikte uluslararası kuruluşlar korosunda da açık ve farklı bir ses ortaya koymalıdır.

Ancak sadece katılım bizim için yeterli değildir. Küresel ekonomik kriz zamanlarında ILO’nun ekonomik ve istihdam krizlerinin üstesinden gelmeye yönelik tekliflerinin hükümetler tarafından sadece onaylanması değil aynı zamanda uygulanması da sendikaların beklentisidir. “Emek bir mal değildir” - üçlü yapıdaki bu benzersiz organizasyon kendisini bu ilkeye adanmıştır. Siyaseten sorumlu olanlar, özellikle kriz zamanında bu basit gerçeği hatırlamak yönünde tedbirli olmalıdırlar.

Michael Sommer

Alman Sendikalar Konfederasyonu (DGB) Başkanı



- ▷ Üçlü yapıyı temsil eden ve 6 Haziran 1926 tarihinde ILO binasının açılış töreninde kullanılan üç sembolik anahtar.



## 1 / KISACA ILO\*

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1919 yılında Versay Antlaşması kapsamında kurulmuştur. Yüzüncü yılına yaklaşan ILO, 1946 yılında Birleşmiş Milletler'in ilk uzmanlaşmış kuruluşu olmuştur. ILO'nun evrensel görüşü, ülkeler arasında sosyal adaletin ve barışın, emeğin insani koşulları doğrultusunda elde edileceğidir. Bu görüşün eşzamanlı ifadesi ise İnsana Yakışır İş Gündemidir.

ILO'nun özgün ve en önemli görevi uluslararası çalışma standartlarının düzenlenmesi, geliştirilmesi ve izlenmesidir. Bugüne kadar organizasyon, çalışma koşullarını düzenleyen, küresel düzlemde uygulanabilir ve hukuken bağlayıcı 189 »sözleşme« ve hukuken bağlayıcı olmayan 202 »tavsiye« ortaya çıkarmıştır. Bu standartların çoğu hala geçerlidir.

Uluslararası çalışma standartlarının ana konu alanları, ILO'nun sekiz temel çalışma standardı olarak da ifade edilen çalışma yaşamının temel haklarını kapsamaktadır. Bunlar, örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkı, zorla çalıştırmanın kaldırılması, en az çalıştırma yaşı ve çocuk işçiliğinin etkili bir biçimde ortadan kaldırılması, işyerinde ayrımcılığın yasaklanması ve eşit değerde iş karşılığında kadın ve erkeğin eşit ücret alması yönündeki talimatlar olarak ifade edilebilir. Bu standartlar, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Sosyal Şartı'nın bildirimleri doğrultusunda genel insan hakları içerisinde yer almaktadır.

← Sekiz temel çalışma standardı Birleşmiş Milletler ve Avrupa Sosyal Şartı'nın bildirimleri doğrultusunda genel insan hakları içerisinde yer almaktadır.

\* ILO eski Yönetici Direktörü ve şu anki Genel Direktör Danışmanı Kari Tapiola'ya, metnin taslağına getirdiği değerli yorum ve öneriler için teşekkürlerimi sunmak isterim.

Bunların dışında kalan ve yine uluslararası hukukun bir parçası olan ILO sözleşmeleri ise işgücü piyasası, istihdam ve eğitim, girişimciliğin geliştirilmesi, ücretlendirme, çalışma saatleri ve dinlenme süreleri, işyeri sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, özellikle savunmasız işçiler, toplu iş ilişkileri ve sosyal diyalog gibi doğrudan standartlara (ILO terimiyle: teknik) atıf yapmaktadır.



➤ Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 102. Oturumu

→ "Üçlü" yapı, sosyal tarafların görüşlerinin doğrudan çalışma standartlarına ve politika ve programların şekillendirilmesine yansıtılmasını sağlamaktadır.

ILO iki temel karar organına sahiptir: Her yıl Haziran ayında yapılan ve »Dünya Çalışma Parlamentosu« olarak da bilinen Uluslararası Çalışma Konferansı ve Yönetim Organı. Her iki yapıda da ulusal hükümetler koltukların yarı sayısına sahiptirler; işçi ve işveren taraflarının her biri ise örgütün oy hakkının çeyrek kısmını ellerinde bulundurmaktadır. »Üçlü« temsili bu özelliği, sosyal tarafların görüşlerinin doğrudan çalışma standartlarına ve politika ve programların şekillendirilmesine yansıtılmasını sağlamaktadır. Bu durum ILO'yu Birleşmiş Milletler ailesinde benzersiz yapmakta ve çok uluslu sistem içerisindeki diğer kuruluşlardan daha demokratik kılmaktadır.

ILO, çalışma dünyası ile ilgili araştırma ve yayınların küresel merkezidir. Ayrıca 180'den fazla üye ülkeye danışmanlık, teknik destek ve kalkınmada işbirliği hizmetleri sunmaktadır. Bu çalışmalar, genel merkezi Cenevre'de bulunan ve örgütün sekreteryası konumunda olan Uluslararası Çalışma Ofisi ile tüm kıtalarda ve başlıca ülkeler-

de yer alan yaklaşık 50 ofiste gerçekleştirilmektedir. İtalya, Turin’de bulunan ILO’nun Uluslararası Eğitim Merkezi, hükümetlerin yanı sıra işveren ve işçi kuruluşları ve diğer uluslararası ortakları için eğitim, öğrenme ve kapasite geliştirme hizmetleri vermektedir. Ayrıca ILO bölgesel faaliyetler de gerçekleştirmektedir.

2012 yılında ilk defa bir sendikacı Uluslararası Çalışma Ofisi’nin Genel Direktörü olarak seçilmiştir. Birleşik Krallık vatandaşı olan Guy Ryder, daha öncesinde Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Genel Sekreteri olarak görev yapmaktaydı.

ILO’nun süreli yayınlarına örnek olarak yılda dört kez yayımlanan *International Labour Review* dergisi ve temel çalışma standartlarına yönelik hazırlanan raporlar verilebilir. Hâlihazırda ILO’nun süreli raporlarının en önemlileri *Küresel Ücret Raporu*, *Dünya Çalışma Raporu* ve *Dünya Sosyal Güvenlik Raporu* olarak gösterilebilir.



- ✎ Albert Thomas (Fransa). 1919 yılında Uluslararası Çalışma Ofisi'nin ilk Genel Direktörü olarak göreve başlamış ve 1932 yılında ölene kadar bu mevkide kalmıştır.

## 2 / ILO'NUN KÖKENLERİ VE GELİŞİMİ

ILO'nun kökleri hakkındaki resmi metinler incelendiğinde, 19. yüzyıldaki Sanayi Devrimi'nin sonuçlarının çalışan sınıfların durumundaki bozulmalara etkileri, yani o dönemki »sosyal durum« ile ilgili birçok şey öğrenilebilir. Bu etkiler ile birlikte sosyal eşitsizliğin ve adaletsizliğin bariz bir biçimde görülmesi, Avrupa sosyal demokrasisinin ve sendikaların güçlenmesine katkıda bulunmuştur. Robert Owen ve Daniel le Grand gibi öne çıkan sosyal reformcular ILO'nun öncüleri olarak değerlendirilmektedir.

← Robert Owen ve Daniel le Grand gibi öne çıkan sosyal reformcular ILO'nun öncüleri olarak değerlendirilmektedir.

Politik Ekonomi açısından değerlendirildiğinde ILO'nun uluslar üstü bir emek organizasyonu olarak ortaya çıkmasına çeşitli faktörler sebep olmuştur.

İlk olarak ILO'nun kurulması, hızlı ekonomik büyümeye bir tepki ve bilhassa daha geç sanayileşmiş ülkelerde ve onların kolonilerinde uluslararası ticaret ve uluslararası yatırımın Birinci Dünya Savaşı'nın otuz yıl öncesinde genişlemesi çerçevesinde ele alınabilir. Serbest piyasa dalgasından etkilenecek işgücü piyasasının daha kural dışı hale getirilmesi, işverenleri keskin bir biçimde artan sınır ötesi rekabet sonucunda işgücü maliyetlerini azaltmaya ve/veya başta çalışma saatlerinin uzatılması olmak üzere aşırı emek kullanmaya ve gerçekten emeğin sömürsüne yöneltmiştir. Bu çerçevede, 1919 yılındaki ilk Uluslararası Çalışma Konferansı'nda birinci ILO sözleşmesi olarak, sanayide günlük 8, haftalık ise 48 saatlik çalışma sürelerinin kabul edilmesi bir tesadüf değildir. Aynı zamanda konferans, işsizlik karşı-



➤ Birinci Uluslararası Çalışma Konferansı ILO üyeleri, 1919.

sında koruma, analık durumu, gençlerin ve kadınların gece çalışması ve sanayi sektöründe en düşük çalışma yaşının belirlenmesi konularını da karara bağlamıştır.

18. ve 19. yüzyıllardaki Sanayi Devrimi'nden bu yana işçi hareketi, işverenlerin çalışma standartlarına aykırı şekilde ülke dışından işçi çalıştırması sonucunda uluslararası ticaretin, işçilerin pazarlık güçlerini zayıflatacağı yönünde bir kaygıya sahip olmuştur. Kuruluşundan bu yana ILO, düzenlenmemiş sınır ötesi rekabetin çalışma koşullarını kötüleştireceği ve işçiler açısından sıkıntılar yaratacağını öne sürmüştür. Bu doğrultuda yıkıcı »sosyal çöküşün« çaresi, uluslararası iş hukuku ve evrensel asgari çalışma standartlarının gerçekleştirilmesidir. Hukuka uygunluğun, haksız rekabet sonucunda elde edilecek ayrıcalıkların önüne geçeceği belirtilmiştir. Standartların, sadece işgücü piyasasına yönelik değil, aynı zamanda mal ve sermaye piyasalarına yönelik de eş zamanlı olarak uygulanması gerekliliği vurgulanmıştır.

ILO Anayasası »emeğin adil ve insanca koşullarının hem ulusal düzeyde hem de ticari ve endüstriyel ilişkilerin arttığı tek tek ülkeler düzeyinde uygulanması gerekliliğini« açıkça ifade etmektedir. Gerçekten de işçiler daha iyi ücretler ve çalışma koşulları elde etmek için

toplu iş görüşmeleri gibi haklarını kullanmadıklarında, ihracatçılar bundan haksız bir menfaat sağlamaktadırlar. Bu çerçevede, bazı çevrelerde »dibe doğru yarış« şeklinde bir iddia ortaya atılmaktadır. Bu iddia, daha düşük işgücü maliyetleri ve çalışma standartları bulunan ülkelerden işgücü ithali ile rekabet gerekliliğinin, gelişmiş ülkelerdeki ücretleri ve çalışma koşullarını kötüleştireceğini ifade etmektedir. Bu iddia, ticaret anlaşmalarındaki »sosyal hüküm« tartışmasının da gerekçesini oluşturmaktadır (Aşağıya bakınız).

Çalışma standartlarının kurulması, gözlemlenmesi ve uygulanması, devlet, ekonomi ve toplum arasında gerekli dengenin kurulmasını gerektirmektedir.

ILO'nun 1919 yılında kurulmasının bir diğer nedeni de, Sanayi Devrimi sonrasında çalışma koşullarının büyük ölçüde kötüleşmesi, Birinci Dünya Savaşı sırasında ya da sonrasında ortaya çıkan sosyal karışıklıklar, grevler ve Avrupa'da ve hatta Kuzey Amerika'da görülen devrimci politik hareketler sonucunda sendikaların gücünün artmasıdır. 1917 yılında Rusya'da yaşanan Ekim Devrimi ve 1919 yılında Macaristan, Kuzey İtalya ve Almanya'nın çeşitli kısımlarında geçici Sovyet cumhuriyetlerin kurulması savaş sonrasında güçsüz durumda olan kapitalist ülkeler açısından ciddi bir tehdit oluşturmuştur.

1919 yılındaki devrimci durum ile ilgili, İngiltere Başbakanı David Lloyd George, Fransa Başbakanı Georges Clemenceau'ya yazdığı bir mektupta şunları ifade etmiştir: »Tüm Avrupa bir devrimin ruhu ile doludur. İşçiler arasında savaş öncesi koşullara karşı yalnızca hoşnutsuzluk değil, aynı zamanda derin bir öfke ve isyan duygusu vardır. Var olan düzenin siyasi, sosyal ve ekonomik yönleri Avrupa'nın bir ucundan diğerine kitlelerce sorgulanmaktadır« (Barnes and Feldman 1982: 43).

Bu arka plan karşısında, politik sol görüşe ek olarak orta sınıf da ILO'nun kurulmasını desteklemiştir. Böylece orta sınıf, ekonomik ve sosyal durumu kuşatmış krizleri istikrara kavuşturmak ve işgücünün sisteme olan bağlılığını güvence altına almak yönünde bir hesap

← ILO'nun 1919 yılında kurulmasının bir diğer nedeni de sendikaların artan gücüdür.



➤ Guy Ryder, 2012 yılında seçilen ILO Genel Direktörü.

gütmüştür. Devrimci ya da – »sosyal demokrat« olarak da nitelendirilebilecek– reformist bu iki seçenek karşısında, emeğin koşullarını düzeltmek düşüncesi ile ILO, açıkça reformist seçeneği tercih etmiştir. ILO eski Genel Direktörü General Edward Phelan ile bir başka İrlandalı enternasyonalist arasında geçen bir tartışmaya bakıldığında, ILO'nun bir sosyal adalet örgütü olarak mücadele yaklaşımında »kurallı, yapısal ve bürokratik« bir üslubu benimsediği görülmektedir.<sup>1</sup>

Cenevre şehri, ILO'nun genel merkezi olarak tercih edilmiştir. Birinci Dünya Savaşı sonrasında şehir, barış hareketlerinin ve enternasyonalizmin küresel merkezi konumuna gelmiştir. Cenevre, Milletler Cemiyeti'ne (Birleşmiş Milletler öncesi) ve 1946 yılında Birleşmiş Milletler'in ilk uzmanlaşmış kuruluşu olan ILO'ya ek olarak Kızıl Haç ve Uluslararası Kadın Birliği'nin genel merkezlerine de ev sahipliği yapmaktadır. Ayrıca 1908 yılında Dünya Esperanto Birliği de Cenevre'de kurulmuştur. Daha sonra, barışa ve silahsızlanmaya yönelik birçok uluslararası konferans yine bu şehirde gerçekleştirilmiştir.

ILO'nun politika ve programları, geniş ölçüde politik, sosyal ve teknolojik değişimler doğrultusunda yeniden düzenlenirken, ör-

1. Bkz. Ryder (2013:3).



gütün anayasal hedefleri kuruluşundan bu yana geçen doksan yılda herhangi bir değişikliğe uğramamıştır. ILO'nun temel odağı başlangıçta işsizlik ile mücadeleye, uzun çalışma saatlerine ve her şeyden önce yüksek fiziksel stresin, yüksek kaza riskinin ve tehlikeli maddelerin bulunduğu sektörlerde iş sağlığı ve güvenliği eksiklerine yönelik olmuştur. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise toplu iş ilişkileri, sosyal diyalog, istihdamın geliştirilmesi ve işgücü gruplarına eşit muamele örgüt gündeminde ön sıralara yerleşmiştir.

1999 yılında Genel Direktör Juan Somavia tarafından dile getirilen ve çalışmanın kalitesinin ve insani boyutunun arttırılması anlamına gelen "İnsana Yakışır İş" kavramı, ILO'nun 21. yüzyıldaki yaklaşımını ifade etmektedir.

İnsana Yakışır iş kavramı, 1980'lerden beri İsveçli sendikalar, Kuzeyli sosyal demokrat partiler ve ayrıca Avrupalı diğer başka sendikalar tarafından da takip edilen »İyi İş« kavramına amaç bakımından az çok benzemektedir.

ILO'nun ilgi alanına giren hedef işgücü gruplarının kapsamı da ayrıca genişlemiştir. Örgüt ilk başlarda sanayi işçileri, tarım işçileri ve maden işçileri ile ilgilenirken; günümüzde aynı zamanda hizmet sektöründe çalışan işçiler, azınlıklar, yerel halklar, göçmenler, ev işçileri ve ayrıca bazı Afrika ve Güney Asya ülkelerinde işgücünün yüzde 90'lık bir kısmını oluşturan güvencesiz ve kayıtdışı istihdam edilen gruplarla da ilgilenmektedir. »Tüm İşçiler İçin İnsana Yakışır İş« çağrısına rağmen ILO, kazançlı istihdam üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu nedenle, geçimlik emek, bakım hizmetleri ve gönüllülük gibi piyasa dışı çalışma biçimleri ILO'nun hareket alanının çok dışında kalmıştır.

İnsana Yakışır İş Gündemi'nin temel amacı temel çalışma standartlarının yerine getirilmesinden çok daha fazlasıdır. ILO, gündemin içerisinde herkesin makul koşullarda, yeterli ücretle ve makul sürelerde çalışmasını sağlayan tüm faaliyetleri ve anlaşmaları özetlemiştir.

## İnsana Yakışır İş Bir İnsan Hakkıdır

1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin iyi ve insana yakışır işin özünü düzenleyen 23. maddesi şu şekildedir:

- Herkesin çalışmaya, işini özgürce seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
- Herkesin hiçbir ayırım gözetilmeksizin, eşit çalışma karşılığı eşit ücrete hakkı vardır.
- Çalışan herkesin, kendisine ve ailesine insanlık onuruna uygun bir yaşayış sağlayan, gerekirse her türlü sosyal güvenlik araçlarıyla da desteklenen bir ücrete hakkı vardır.
- Herkesin, çıkarlarının korunması için başkaları ile birlikte sendika kurmaya ve kurulu bir sendikaya katılmaya hakkı vardır.

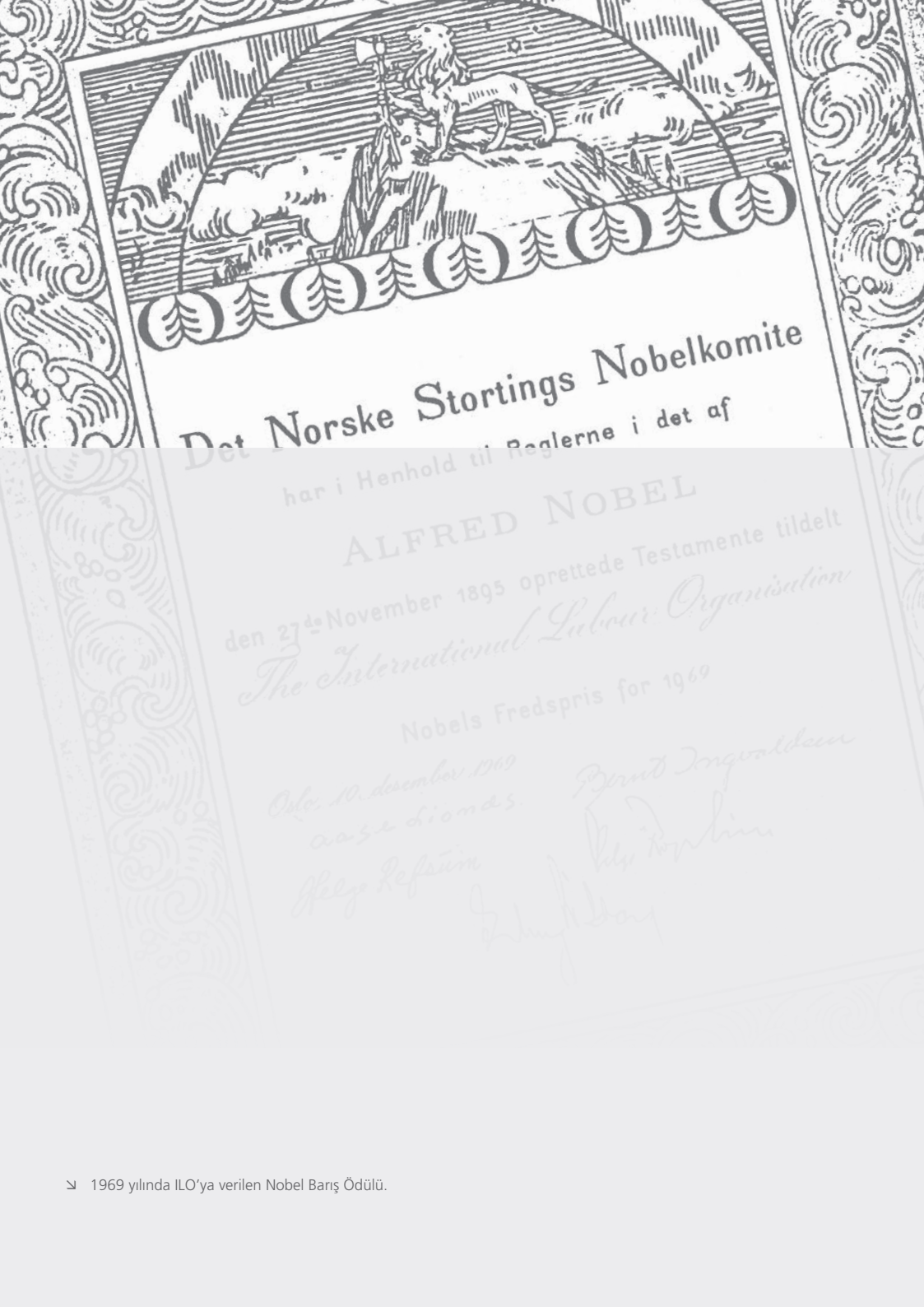
İnsan hakları temsilcileri tarafından hazırlanmakta olan Uluslararası Haklar Bildirgesi'nin 14. maddesi, "Temel Haklar" başlığı altında şu hükmü düzenlemektedir:

- "Herkes, kendi meslek veya uzmanlığını seçme ve yaşamını devam ettirecek bir ücret elde etmenin yanı sıra bir sendika kurma ve bir sendikaya katılma ve grevler ve toplu iş görüşmeleri de dâhil olmak üzere bir sendikanın faaliyetleri ve programlarında yer alma hakkına sahiptir".<sup>2</sup>

## ILO'nun İnsana Yakışır İş Kapsamında Temel Hedefleri

"İnsana Yakışır İş" yaklaşımı, sadece insan haklarının korunmasının izlenmesi anlamına gelmemektedir. İnsana Yakışır İş kavramı aynı zamanda bu hakların somut düzenlemeler ile uygulanması ve kapsamlarının genişletilmesi ve aynı zamanda işverenler ve sendikalar arasındaki diyaloglar ile geliştirilmesi anlamına gelmektedir. ILO'nun İnsana Yakışır İş kapsamındaki güncel temel hedefleri şu şekilde ifade edilebilir:

- Daha fazla ve daha iyi istihdam olanaklarının yaratılması
- İşçilerin haklarına saygı gösterilmesi ve bu hakların yasal olarak korunması
- Sosyal güvenlik sistemlerinin oluşturulması ve genişletilmesi
- İşverenler ve sendikalar arasındaki sosyal diyalogun geliştirilmesi
- employers and trade unions.

The image shows a portion of a Nobel Prize diploma. At the top, there is a circular vignette depicting a figure standing on a rocky outcrop, holding a staff with a cross on top. The background of the vignette is filled with horizontal lines. Below the vignette, the text is written in a formal, serif font. The text is in Norwegian and mentions the Norwegian Parliament (Storting) and the Nobel Committee. The name 'ALFRED NOBEL' is prominently displayed in a larger, bold font. Below this, the date 'den 27de November 1895' and the reference to the 'Testamente' (will) are mentioned. The recipient, 'The International Labour Organisation', is written in a cursive script. The award is identified as the 'Nobels Fredspris for 1969'. The date 'Okt. 10. desember 1969' and the name 'Aase Lionas' are also present. At the bottom, there are several signatures in cursive, including 'Kjell Selvig' and 'Bjørn Ingvaldsen'. The entire text is set against a background of decorative, repeating scrollwork patterns.

Det Norske Stortings Nobelkomite  
har i Henhold til Reglerne i det af

ALFRED NOBEL

den 27de November 1895 oprettede Testamente tildelt  
*The International Labour Organisation*

Nobels Fredspris for 1969

Okt. 10. desember 1969  
Aase Lionas

Kjell Selvig

Bjørn Ingvaldsen

Kjell Selvig

Kjell Selvig

### 3 / TARİHSEL DEĞERİ VE TANINMASI

90 yılı aşkın bir süredir mevcut olan ILO, bu süre zarfında çok önemli başarılarla imza atmakla beraber aynı zamanda bir takım duraklamalara da maruz kalmıştır.

Son yüzyılda sosyal tarihteki kritik dönemlerde ILO, doğrudan veya dolaylı olarak bazı toplumsal olaylara değişen başarı oranlarında müdahalede bulunmuştur. Örneğin örgüt, Amerika Birleşik Devletleri'nde Roosevelt'in 1930 yılındaki »New Deal« (Yeni Görüş) döneminde, işçilerin toplu iş görüşmeleri için örgütlenme haklarını ısrarcı bir şekilde savunmuştur. Aynı zamanda 1920 ve 1930'lu yıllarda İtalyan ve Alman faşizmine karşı olan direnişi, ILO'nun tarihsel değerini arttırmıştır. Alman sendikalarının Mayıs 1933'te yasaklanmasının ardından Nazi temsilcileri aynı yıl Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sendikaları denetim altına almak istemiştir. Bu amaçla Nazi temsilcileri, Almanya'nın tanınmış sendikacılarından biri olan, Alman Sendikaları Konfederasyonu'ndan Başkan Yardımcısı olarak emekli Sosyal Demokrat Parti üyesi Wilhelm Leuschner'ı ve aynı zamanda Hristiyan sendikasının bir temsilcisini, sosyo-politik imtiyazlar yoluyla kendi taraflarına çekmeye çalışmıştır. Ancak bu manevra, hem sendikacılar hem de konferans delegelerinin yoğun protestoları nedeniyle başarısızlığa uğramıştır. Konferansın Nazi Alman Emek Cephesi lideri Robert Ley'in yetkisini tanımayı reddetmesi üzerine Robert Ley konferanstan ayrılmış ve Hitler Almanya'sı 1933 yılında ILO üyeliğinden çıkarmıştır.<sup>3</sup>

← ILO, Roosevelt'in "New Deal" (Yeni Görüş) döneminde, işçilerin toplu iş görüşmeleri için örgütlenme haklarını ısrarcı bir şekilde savunmuştur.

3. Bkz. Reiner Tosstorff, Workers' Resistance against Nazi Germany at the International Labour Conference 1933, ILO Cenevre, 2013.

Almanya'nın üyelikten ayrılmasından bir yıl sonra, Amerika Birleşik Devletleri, ABD Kongresi'nin Milletler Cemiyeti'ne yönelik ağır muhalefetine rağmen ILO'ya katılmaya karar vermiştir.

ILO'nun felsefesi ve standartları, birçok olayda ve birçok yönde ulusal ve uluslararası kuruluşların programlarına ve politik gündemlerine ilham vermiştir. Bu konuda verilebilecek bir diğer örnek ise »Avrupa Sosyal Modeli« ve onun sosyal diyaloga olan vurgusudur. Avrupa Sosyal Modeli, ILO'nun ilkeleri, değerleri ve iş hukuku düzenlemeleri bakımından bir dayanak noktası konumundadır. Ekonomik kriz ve krizin küresel işgücüne etkileri ile mücadelede genel olumlu etki ILO'ya atfedilebilir. 1919 yılındaki birinci Uluslararası Çalışma Konferansı'nda ekonomik buhran ve işsizliğe karşı etkili bir önlem olarak kamu eliyle istihdam yaratılması düşüncesi savunulmuştur. Ancak 1930'ların başlarından itibaren dünya çapında patlak veren ekonomik kriz boyunca ILO, İngiliz ekonomist John Maynard Keynes'in savunusuna rağmen, krizin sonuçlarını hafifletmek için kamu eliyle istihdam yaratılmasına yönelik önlemlerini ancak cılız bir şekilde savunmuştur. 1931 yılında bu konu ile ilgili olarak düzenlenen ortak konferansta daha ziyade Anglo-Sakson üyelerin itirazları nedeniyle bir uzlaşmaya varılamamıştır.<sup>4</sup>

ILO'nun tarihsel değeri çok boyutludur. Birçok açıdan ILO düşünsel anlamda öncü konumdadır. ILO 1919 yılında Anayasası'nın önsözünde, işgücü piyasasındaki sınır ötesi ve yıkıcı rekabete ileri görüşlü bir farkındalık ile şu şekilde cevap vermiştir: ...

---

4. Bkz. ILO, Uluslararası Çalışma Konferansı, Tutanak Kayıtları, 16. Oturum, Cenevre, 1932. 1931 yılında Alman Sendikaları Genel Konfederasyonu (Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund, ADGB) Federal Yönetim Kurulu, uluslararası bir kredi anlaşması temelinde uluslararası alanda kamu eliyle istihdam yaratılması yoluyla işsizlikle mücadelede ILO'nun faaliyetlerini desteklemiştir. (Bkz. Bericht über den 14. Kongress der Gewerkschaften Deutschlands und den 4. Kongress des ADGB vom 31. August bis 5. September 1931 in Frankfurt / Main).

... “insanca çalışma koşullarını benimsemekte başarısız olan devletler, kendi ülkelerindeki çalışma koşullarını geliştirmek isteğinde olan diğer devletlerin önünde bir engeldir.”

Bu durum, gittikçe artan bir biçimde küreselleşen ekonominin birbirine bağımlı ilişkileri doğrultusunda bir uluslararası çalışma standartları seti oluşturulması gereğini ortaya çıkarmıştır. ILO'nun 1944 yılında Filadelfiya Bildirgesi'nde düzenlenen temel prensipleri, her şeyden önce neo-liberal düşüncenin serbest piyasa anlayışıyla çelişen »emek bir mal değildir« düşüncesi; uzun dönem barışın yalnızca sosyal adalet üzerinde inşa edilebileceği; sürdürülebilir sosyal ilerlemenin ifade, konuşma ve örgütlenme özgürlüğünü gerektirdiği ve nerede ortaya çıkarsa çıksın, yoksulluğun genel güvenlik açısından bir tehdit unsuru olduğu şeklinde ifade edilebilir.

ILO, muhalefetin hükümet üzerinde baskı kurması ve uluslararası çalışma standartlarını talep etmesi ile birlikte Güney Afrika'daki ırkçı rejime karşı mücadelede önemli bir rol üstlenmiştir. Bunun yanı sıra ILO, özgürlük ve demokrasi hareketlerini desteklemiştir. 1960'larda Yunanistan'da, 1970'lerde Augusta Pinochet'in diktatörlüğü döneminde Şili'de, 1980'lerde Polonya'da »Dayanışma« sendikasının grevlerinde ve dahası günümüzde Myanmar'da...

ILO'nun bütün bu faaliyetleri, kamuoyunda tanınmasını sağlamıştır. 1969 yılında ILO, 50. kuruluş yıldönümünde Nobel Barış Ödülü almıştır. Her yıl 7 Ekim tarihi, Dünya İnsana Yakışır İş Günü olarak uluslararası sendikaların temsilciliklerinde kutlanmaktadır. Bu günün amacı, ILO'nun İnsana Yakışır İş Gündemi'ne ve bu gündemin ekonomik kalkınma, yoksullukla ve sosyal adaletsizlikle mücadeledeki rolüne dikkat çekmektir. 2011 yılının 7 Ekim günü, artan güvencesiz istihdam eğilimine dikkat çekmek için bir fırsat olarak değerlendirilmiş ve neredeyse tüm ülkelerde muhtemel çözümler tartışılmıştır.



- 1990 yılının Haziran ayında gerçekleştirilen 77. Uluslararası Çalışma Konferansı o dönem Afrika Ulusal Kongresi Başkan Vekili olan Nelson Mandela'ya ev sahipliği yapmıştır. Bu toplantıda Mandela, ırkçılıkla mücadelesi nedeniyle ILO'ya övgüde bulunmuştur.

2008'deki son ekonomik ve finansal krizin başlangıcından itibaren (veya daha doğru bir ifadeyle ondan daha da önce) ILO, aktif istihdam ve işgücü piyasası politikasının en önemli destekçileri arasında gelmektedir. ILO daha önce yaşanan krizlerde, krizi aşmada uygulanan ücret kesintileri ve diğer sosyal kesinti türleri gibi önlemlere karşı defalarca uyarılar gerçekleştirmiştir. Ayrıca ILO, finansal piyasalarda önemli reformlar yapılması ve reel ekonominin güçlendirilmesi için çağrılarda bulunmuştur.<sup>5</sup> Bunun yanı sıra ILO, son zamanlarda Avrupa Birliği üye ülkelerini, mali ve sosyal kesinti politikalarını uygulamaya devam etmeleri halinde sosyal rahatsızlıkların ortaya çıkacağı yönünde uyarmıştır. Son birkaç yıldır ILO, olumlu istihdam etkileri bulunan »yeşil istihdamın«, iklim dostu teknolojilerin ve enerji kaynaklarının geliştirilmesini araştırmakta ve savunmaktadır.<sup>6</sup> Son zamanlarda ILO, İnsana Yakışır İş olanaklarına erişimin, yoksulluğu ortadan kaldıracak kilit bir unsur olduğu yönündeki iddiası ile yaygın bir destek elde etmiştir.

Örgüt 2009 yılında 90. kuruluş yıldönümünü kutladığında, Cenevre'deki merkezinin giriş salonu ILO'yu yıllar boyunca ziyaret eden, örgütün amaçları için çalışan ve faaliyetleri için destek veren hükümet liderlerinin beğenilerine göre dekore edilmiştir. Gerçekten de ILO tarihi, Nelson Mandela, Amartya Sen, Lech Wałęsa, Papa IV. Paul, Papa II. John Paul, Willy Brandt, Franklin D. Roosevelt, Kofi Annan ve Aung San Suu Kyi gibi zor günlerde ILO için mücadele

5. Bkz. ILO'nun »Küresel İş Anlaşmasına« yönelik çağrısı, 2009.

6. Bkz. Küresel İş Krizleri, ILO Çalışma Dünyası Raporu 2009; Bir Krizden Diğere mi? ILO Çalışma Dünyası Raporu 2010.



etmiş, Uluslararası Çalışma Konferansı'nda konuşmuş veya bir şekilde ILO'ya ilham vermiş ve onun ününü artırmış olan büyük isimlerle doludur.

ILO Genel Direktörünün düzenli olarak katıldığı G20 zirvesinde, istihdam konuları ve insana yakışır iş kavramı, zirve bildirilerinde ve nihai raporlarında yıllardır önemli bir yer teşkil etmektedir.



- 23 Şubat 2006 tarihinde 94. Uluslararası Çalışma Konferansı, artan bir oranda küreselleşen denizcilik sektöründe İnsana Yakışır İş koşullarını düzenleyen Deniz İş Sözleşmesi'ni kabul etmiştir.

## 4 / TEMEL GÖREV: ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARININ DÜZENLENMESİ VE GELİŞTİRİLMESİ

### ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI: GENEL BAKIŞ

ILO'nun kendi ifadesine göre uluslararası çalışma standartları, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insana yakışır ve üretken çalışma koşullarını geliştirmeyi hedeflemektedir. Uluslararası yönetim çerçevesinin bir parçası olan bu standartlar, küresel ekonominin herkes için yarar sağlamasını temin edecek şekilde tasarlanmıştır.<sup>7</sup>

ILO çalışma standartları, Örgütün, sözleşme, tavsiye kararları ve protokolleri ile gerçekleştirilmektedir. Uluslararası çalışma standartları ile ilgili diğer önemli belgeler ise ILO'nun bildireleri ve uygulama mevzuatlarıdır. Bugüne kadar ILO, 189 sözleşme ve 202 tavsiye kararı yayımlamıştır. Tarihi geçmiş bazı sözleşmelerin geri çekilmesi ya da tekrar gözden geçirilmesi, uluslararası çalışma düzenlemelerinin ana gövdesini oluşturan uluslararası çalışma standartlarının güncel kalmasını sağlamıştır. Sözleşmeler yasal olarak bağlayıcı olmakla birlikte, tavsiye kararlarının izlenmesi gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bir sözleşme Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edildiğinde, sözleşmenin yürürlüğe konabilmesi için en az sayıda ILO üye ülkesinin onayı gerekmektedir. Üye ülkeler, ilgili mevzuatın onanması ve kendi ülkelerinde yasallaşabilmesi için, yasa metnini kendi

← Bugüne kadar ILO, 189 sözleşme ve 202 tavsiye kararı yayımlamıştır.

7. Bkz. <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Erişim tarihi 22.8.2013).

parlamentolarına ya da eşdeğer başka bir ulusal otoriteye sunmak zorunluluğundadırlar.

Onaylanmış bir sözleşme, gerçekten uygulanıp uygulanmadığının kontrol edilmesi açısından ILO'nun denetim sistemine konu olmaktadır. ILO'nun denetim organları, bağımsız Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi ile Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ve Standartların Uygulanması Komitesi gibi Uluslararası Çalışma Konferansı'nın üçlü yapıdaki iki komitesinden oluşmaktadır.

→ ILO'nun yönetim organı, çalışma yaşamındaki temel hak ve ilkeleri konu edinen sekiz sözleşmeyi "temel" olarak tanımlamıştır.

ILO'nun yönetim organı, çalışma yaşamındaki temel hak ve ilkeleri konu edinen sekiz sözleşmeyi »ana« (bir başka ifade ile »temel«) olarak tanımlamıştır. Bu hak ve ilkeler, özgür ve bağımsız işçi ve işveren örgütleri kurma hakkı; örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakkının etkin bir biçimde tanınması; zorla çalıştırmanın her şeklinin ortadan kaldırılması; çocuk emeğinin etkin bir biçimde ortadan kaldırılması; kadın ve erkeğin eşit iş karşılığında eşit değerde ücret alması ve istihdam ve meslek konusundaki ayrımcılığın ortadan kaldırılması (Bkz. Kutu 2) şeklinde ifade edilebilir. Bu hak ve ilkeler ILO'nun 1998 tarihli Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Bildirgesi'nde de ifade edilmiştir. Bu standartlar, diğer ILO normlarının uygulanmaları açısından bir ön koşul olarak değerlendirilmektedir.

Sekiz temel sözleşme, şu ana kadar 150 ile 175 ülke tarafından onaylanmıştır. Onaylanma oranları, dünya nüfusu içerisinde yüzde 47 (örgütlenme özgürlüğü) ile yüzde 94 (zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması) arasında değişmektedir. Kırk sekiz üye ülke ise henüz temel çalışma standartlarını onaylamamıştır. (Uluslararası Çalışma Ofisi 2012:14,18).

Temel çalışma hakları ile ilgili sözleşmeleri henüz onaylamamış devletler, ILO'nun 1998 tarihinde »Çalışmaya İlişkin Temel Hak ve İlkeler Bildirgesi ve İzlenmesi« içerisinde ortaya konan temel çalışma standartlarını gözlemlmek, geliştirmek ve uygulamakla yükümlüdür.

## KUTU 2

## TEMEL ILO SÖZLEŞMELERİ

- Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (Sayı.87)
- Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 1949 (Sayı. 98)
- Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (Sayı. 29)
- Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, 1957 (Sayı. 105)
- Asgari Yaş Sözleşmesi, 1972 (Sayı. 138)
- Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi, 1999 (Sayı. 182)
- Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (Sayı. 100)
- Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (Sayı. 111)

➤ Kaynak: <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Erişim tarihi 22.8.2013).

Bu doğrultuda ILO, temel çalışma standartlarının gözlemlenmesi, geliştirilmesi ve uygulanması noktasında üyelerine destek vermekle yükümlüdür.

Uygulamada, üye devletlerin ulusal iş ve sosyal hukuk düzenlemeleri ILO standartları seviyesine çekilmelidir. 1998 tarihli Çalışmaya İlişkin Temel Hak ve İlkeler Bildirgesi ve İzlenmesi uyarınca temel sözleşmeleri onaylamamış devletlerin, ILO yönetim organına bu sözleşmelerin ilkelerini geliştirmek ve gerçekleştirmek yönündeki faaliyetlerini konu edinen yıllık raporlar sunmaları uygulaması hayata geçirilmiştir.

ILO'nun yönetim organı, başka dört adet sözleşmeyi de »öncelikli« araçlar olarak tanımlamış, böylece uluslararası çalışma standartlarının işlerliği açısından çok önemli olan bu sözleşmeleri onaylamaları için üye ülkeleri teşvik etmiştir (Bkz. Kutu 3). Bu sözleşmeler, günümüzde Yönetimsel Sözleşmeler olarak anılmaktadır. 2008 tarihli Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet ILO Bildirgesi, bu standartları yönetim açısından en önemlileri olarak tanımlamıştır. Temel Sözleşmeler ile birlikte »öncelikli« ya da »yönetimsel« sözleşmeler için diğer sözleşmelerden farklı olarak her beş yılda bir değil, özel olarak her üç yılda bir rapor gerekmektedir.

### KUTU 3

### ILO'NUN YÖNETİMSEL SÖZLEŞMELERİ

- İş Teftişi Sözleşmesi, 1947 (Sayı. 81)
- İstihdam Politikası Sözleşmesi, 1964 (Sayı. 122)
- İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi, 1969 (Sayı. 129)
- Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, 1976 (Sayı. 144)

➤ Kaynak: <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (Erişim tarihi 22.8.2013)

129 Sayılı Sözleşme dışında, yönetimsel sözleşmelerin her biri 100'den fazla ILO üye ülkesi tarafından onaylanmıştır. 144 Sayılı Sözleşme, tüm bölgelerdeki 133 üye ülke tarafından onaylanmıştır. Bu süreç, birçok ülkede sözleşmede belirtilenlerin de ötesinde değişik konularda bir sosyal diyalogun ortaya çıkmasını tetiklemiştir. Sosyal diyalog sürecinin, üçlü danışmanın oluşturulması ile nasıl geliştirildiği, Malawi, Endonezya, Filipinler, El Salvador ve Uruguay gibi çeşitli ülke örneklerinden elde edilebilir (Uluslararası Çalışma Ofisi 2011).

Uluslararası standartların üçüncü kategorisi ise ILO'nun uluslararası çalışma alanına giren değişik konu alanlarında hedeflenen teknik standartlardır. Daha açık bir ifade ile bu standartlar, asgari ücret ve ücret; çalışma saatleri; dinlenme ve izin dönemleri; gebelik sürecindeki ve doğum sonrasındaki kadınlar gibi özel ihtiyaçları bulunan işçilerin korunması; göçmen işçiler; ev işçileri; yerli ve kabile toplulukları gibi alanlardaki düzenlemelerdir. ILO standartlarının diğer önemli konuları ise kazançlı istihdam; işsizlik ve eksik istihdam; mesleki eğitim ve rehabilitasyon; iş geliştirme; işgücü istatistikleri; istihdam hizmetleri; sosyal güvenlik; iş sağlığı ve güvenliği; iş denetimi; iş hukuku; toplu iş ilişkileri ve iş uyuşmazlıklarının çözümü ve bireysel sanayi ve meslek kategorileri için işgücü politikası olarak ifade edilebilir.

Temel çalışma standartları ile karşılaştırıldığında, teknik standartların ortalama onaylanma oranı tüm dünyada oldukça azdır.

Tüm ILO kategorileri birlikte ele alındığında, en yüksek onaylanma oranları Avrupa'da görülmektedir. 133 onaylanmış ILO Sözleşmesi ile İspanya, Fransa (124), İtalya (112), Norveç (107), Hollanda (106), Lüksemburg (100) gibi ülkeler Avrupa'daki yüksek oranlara örnek gösterilebilir. Uruguay (108) ve Brezilya (96) gibi ülkelerin dâhil olduğu Latin Amerika da sözleşme onaylama oranının yüksek olduğu bir diğer bölge olarak ifade edilebilir. Yalnızca 25 sözleşmeyi ve sekiz temel sözleşmenin sadece ikisini kabul eden Amerika Birleşik Devletleri ise onaylama sıralamasının sonlarında, Çin'in (dördü temel sözleşmeler olmak üzere toplamda 25 sözleşme onayı) arkasında yer almaktadır. Bu rakamlar, sonradan geçersiz sayılarak kaldırılan sözleşmeleri de içermektedir.



- Ev işçileri de aynı zamanda işçidir. Chennai'deki Marina kumsalında toplanan yaklaşık dört bin ev işçisi, işlerinin ve yaşamlarının saygınlığını talep ediyorlar.

Onay zamanlamasına ilişkin ILO üyesi ülkelerin stratejisi büyük ölçüde farklılık göstermektedir. Almanya gibi, ulusal hukuk ve uygulamalarını uluslararası normlar düzeyine çektikten sonra ILO Sözleşmelerini onaylamayı tercih etmek ya da Çin<sup>8</sup> gibi sözleşmeleri kurumsal olarak uygulayabildikleri zaman onaylamak gibi eğilimleri olan çeşitli ülkeler bulunmaktadır. Buna karşılık diğer üye devletler, bir yere kadar iyi niyetlerini ifade etmek amacıyla ve çoğu zaman da standartlara uyum konusunda çok fazla dikkat göstermeden sözleşmeleri daha çabuk onaylamak eğiliminde olmuşlardır.

#### EN SAVUNMASIZ İŞÇİLERİN KORUNMASI: EN SON KABUL EDİLEN ILO NORMLARININ ÖRNEKLERİ

##### 2006 Tarihli Deniz İş Sözleşmesi:

Ekonomik sektörler içerisinde, denizcilik endüstrisi sektörü en küresel sektörlerden biridir. Deniz İş Sözleşmesi, daha önce denizcilerin çalışma yaşamını düzenleyen çok sayıdaki eski düzenlemenin yerini almıştır. Bu sözleşme dünya çapındaki 1,2 milyon denizciyi, ücretlerin ve sosyal hakların düzenlenmesindeki haksız rekabet; en az çalıştırma yaşı; çalışma ve dinlenme süreleri; gemide barınma, beslenme, sağlık ve güvenlik; asgari gemi adamı standartları; tıbbi yardım ve sosyal güvenlik ve aynı zamanda sözleşmeyi onaylayan ülkelerdeki gemi ve limanlarda denetim gibi alanlarda koruma altına almak amacı taşımaktadır. Sözleşme, 20 Ağustos 2013 tarihinde gerekli sayı olan 30 üye ülke onayına ulaşarak yürürlüğe girmiştir.

##### 2011 tarihli, 189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi:

Ev İşçileri Sözleşmesi, ILO tarafından dünya çapında sayıları 52 milyondan fazla olduğu tahmin edilen ev işçilerini değişik şekillerde

8. Çin'deki Temel ILO Sözleşmeleri ve sendikacılık haklarının gelişimi üzerine gözlemler için bkz. Tapiola (2013).



korumaktadır. Bu sözleşme ev işçilerine, diğer işçilerle aynı hakları sağlamaktadır. Ev işçileri, çoğunlukla göçmenlerden oluşan ve işverenlerine karşı çok düşük pazarlık imkânına sahip işçiler konumundadır. Çalışma yaşamı içerisindeki temel hak ve ilkelerin korunması doğrultusunda Ev İşleri Sözleşmesi, asgari ücretler; yazılı iş sözleşmeleri; asgari dinlenme süreleri; çalışma zamanı ve izinlerin düzenlenmesi; sosyal güvenlik; analık koruması ve bu standartların ihlal edilmesi durumundaki şikâyet süreçleri gibi alanları garanti altına almaktadır.

### 2012 Tarihli, 202 Sayılı Ulusal Sosyal Koruma Tabanları Hakkında Tavsiye Kararı:

Günümüzde işsizlik, hastalık, kaza, sakatlık, analık ve yaşlılık durumları karşısında asgari sosyal koruma, ILO üyesi ülkelerin yalnızca küçük bir kısmında bulunmaktadır. Ulusal Sosyal Koruma Tabanları Hakkında Tavsiye Kararı, dünya üzerinde yaşayan herkesin yaşamını sürdürebilmek için en azından temel bir gelir güvencesine kavuşmasını öngörmektedir. Bu çerçevede Tavsiye Kararı bireylerin, yaşlılar ve engelliler için aylıklar, çocuk yardımları, gelir desteği ödemeleri, işsizler ile çalışan yoksullara yönelik istihdam destekleri ve hizmetleri gibi nakit ve benzeri şekilde desteklenerek güvence altına alınmalarını savunmaktadır.



➤ He Djerdap, Sırbistan'da bir işçi.

## 5 / ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI VE POLİTİKALAR: SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA İÇİN BİR REHBER

ILO'nun örnek teşkil eden reçetelerine itibar eden ve bunları uygulayan ülkeler daha üstün bir ekonomik ve sosyal performans, bunun da ötesinde siyasi istikrar ve barış göstermişlerdir. Kuzey Avrupa ülkelerinde ILO standartlarına uygun işgücü politikalarının ulusal refah olumlu etkisinin örnekleri fazlaca mevcuttur (bkz. kutu 4).

← ILO Standartlarına uygun işgücü politikalarının olumlu etkilerine yönelik örnekler fazlaca mevcuttur.

Kuzey Avrupa örneği, ILO'nun sadece insanca çalışma koşullarının değil, aynı zamanda ekonomik anlamda uluslararası rekabet edilebilirliğin, sosyal ve siyasal dengenin ve sürdürülebilir kalkınmanın elde edilmesi için işgücü piyasasının ve işgücünün kullanımının düzenlenmesi ve denetlenmesine yönelik inancının ne kadar geçerli olduğunu doğrulamaktadır.

Bu görüş ne yazık ki çoğunlukla paylaşılmamaktadır. Serbest piyasa savunan birçok ekonomist, bu görüşlere itiraz etmekte ve ILO tarafından işgücü piyasasına yönelik kamusal ve toplu müdahale önerilerinin çoğuna karşı çıkmaktadır. ILO ilk dönemlerinde de benzer bir biçimde kendi kendini düzenleyen serbest bir piyasa ideolojisi ile karşı karşıya kalmıştır. Önde gelen iktisatçılardan Alfred Marshall (Marshall 1982) çalışma ve yaşam koşullarının en doğal şekilde ekonomik büyüme ile iyileştiğini, bunun için de sınırlanmamış rekabetin en iyi koşulları doğurduğunu ifade etmiştir. Ekonominin işleyişine dışarıdan yapılacak her türlü »yapay« müdahale, işgücü piyasalarının işleyişini bozacak ve işsizlik, eksik istihdam ve işgücü sıkıntısı gibi idealin altında sonuç ve dengesizlikler ortaya çıkaracaktır.

## KUTU 4

## ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARININ KUZAY AVRUPA'DAKİ EKONOMİK, SOSYAL VE SİYASİ TARAFRLARI

Danimarka, Finlandiya, Norveç ve İsviçre gibi Kuzey Avrupa Ülkeleri, 20. yüzyılın ilk yarısındaki görece yoksulluktan, ikinci yarısı ve sonrasındaki refah ve zenginliğe doğru evrimleşmiştir. Son zamanlardaki düşüşe karşın bu ülkeler, ekonomik, sosyal ve siyasal verimliliği ölçen hemen hemen tüm istatistiksel verilere göre dünya çapında üst sıralarda yer almışlardır.<sup>9</sup> Çoğunlukla bu ülkeler "komşu - dilenci politikaları" yerine işgücü piyasasında adil ve yapıcı rekabet uygulamaları hayata geçirmişlerdir. Bu ülkeler, işgücünü harekete geçirerek doğal kaynaklarını tam anlamıyla kullanmayı başaramışlardır. İşçi - işveren ilişkilerindeki

işbirliği ve profesyonel yönetime güven iki taraf açısından da faydalı sonuçlar doğurmuştur. Bu ülkelerdeki çalışma standartlarını ve refah devleti uygulamalarını finanse eden yüksek vergi oranları, ekonomik işleyişlerine herhangi bir zarar vermemiştir. Bu sayede nispeten yüksek kişi başına GSYİH oranları, verimlilik seviyeleri, üretim sürecinde ve üründe yenilikler gerçekleştirmişlerdir. Bu ülkeler, modern bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımında dünya çapında en gelişmiş ülkelerdir. Uzun yıllar boyunca ortalamanın altında seyreden enflasyon oranlarının yanı sıra pozitif ticaret ve cari işlemler dengesi ortaya koymuşlardır. Ay-

Toplu pazarlığın ve çalışanların güvresinin ekonomik ve sosyal amaçların başarılmasına yönelik olumlu katkılarını fazlasıyla dile getiren ILO'nun aksine, ana akım iktisatçılar toplu görüşmeleri etkisiz ya da piyasaların düzgün işlemesine yönelik bir engel olarak görme eğiliminde olmuşlardır.<sup>10</sup> Diğer taraftan, uluslararası çalışma standartlarının, yoksul ülkelerin ekonomik açıdan gelişmiş diğer ülkelere yetişmesini önlemek için uygulandığı ifade edilmiştir. »Ekonomideki serbest piyasa tutuculuğuna« göre, sadece serbest ve engelsiz bir piyasanın varlığı, ücret ve çalışma koşullarının gerçek anlamda düzenlenmesini

9. Örneğin: Bkz. UNDP'nin 2013 yılı İnsan Gelişim Raporu'ndaki ilgili istatistikleri gösterenler; ILO'nun Temel İşgücü Piyasası Göstergeleri ve Küresel Rekabet Dünya Ekonomik Forumu Raporları. Ayrıca bkz. Sendenberger (2011: 5. Bölüm).

10. Bkz. Hayter (2011).

rica bu ülkelerde, kadınlar da dâhil olmak üzere, yüksek işgücüne katılma oranlarının yanı sıra nüfusa göre yüksek istihdam oranları kaydedilmiştir. Bununla beraber, düşük işsizlik, eksik istihdam ve güvencesiz çalışma oranları, yüksek gelir ve cinsiyet eşitliği oranları, düşük yoksulluk oranları, yüksek yaşam beklentisi oranları ve düşük suç, yolsuzluk ve diğer sosyal bozukluk oranları, bu ülkelerde kaydedilen diğer göstergelerdir.

Bu göstergelerin başarılmasının en temel nedenlerinden biri, işgücü piyasasına, çalışma ve istihdama yönelik kamu ve özel politikaların iyi tasarlanmış bir biçimde birlikte

uygulanmasıdır. Yüksek işçi ve işveren örgütlenme oranları ve ulusal, sektörel ve yerel düzeyde yoğun toplu görüşmeler, toplu sözleşmelerin kapsamını büyük ölçüde genişletmiştir. Ayrıca asgari ücret, çalışma saatleri ve diğer çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile ilgili kapsamlı düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Bu ülkeler, genel ve mesleki eğitim, sosyal güvenlik ve iş güvenliği alanlarında yüksek standartlar ortaya koymuşlardır.

mümkün kılmaktadır. Serbest piyasa doktrinin bazı temsilcileri, işsizliğin işsiz kalan kişi tarafından verilmiş bir karar olduğunu, işgücünün marjinal verimlilik doğrultusunda daima yeteri kadar ücretlendirildiğini ya da bir işçinin kirli, tehlikeli ve tekdüze işlerde çalışmasının daima oldukça yüksek ücretlerle telafi edilebileceğini iddia edecek kadar ileri bile gitmişlerdir. Çoğu durumda bu kavramlar akılla bağdaşmayacak derecede bir mantıksızlığa karşılık gelmektedir.

Neo-klasik iktisadın yukarıda belirtilen tezlerinin tam tersi bir biçimde, heterodoks iktisat teorisi, gerçekte serbest piyasaları düzenleyen görünmez bir elin var olmadığını savunmaktadır. Aksine, istihdam ve çalışma koşullarında iyileşme hiçbir biçimde ekonomik büyüme yoluyla sağlanmamakta, bu iyileşme, çalışma standartlarında ve hak-

ların niteliğinde ileriye yönelik düzenlemeler gerektirmektedir. Güç ilişkileri ekonomik süreçlerde ve sonuçlarında büyük rol oynamaktadır. Evrensel çalışma standartları, haksız rekabetin yarattığı dezavantajları ve sömürüyü engellemek için gereklidir. İşgücü piyasasındaki rekabet zorunlu değil, tam tersine kısıtlı olmalı ve yönlendirilmelidir. Evrensel çalışma standartları yıkıcı rekabetin yasaklanmasına yönelik katkılarda bulunabilir.<sup>11</sup>

Muhafazakâr olmadan önce bir Liberal olan Winston Churchill bile asgari ücret taahhüdünde bulunmuştur. 1909 yılında Avam Kamarası'nda, (yasal olarak uygulanan) asgari ücret olmadan iyi işçilerin işini daha düşük fiyatla kötü işçilerin yapacağını, kötü işçilerin işini ise en kötülerinin yapacağını ifade etmiştir.<sup>12</sup>

Her ikisi de Nobel Ödülü kazanmış Amartya Sen ve Joseph Stiglitz gibi iktisatçılar, uluslararası çalışma standartlarını rekabete herhangi bir zarar vermeyen, hatta ekonomik performansı arttıran ve fayda sağlayan kamusal bir mal şeklinde değerlendirmişlerdir.

Sonuç olarak, uluslararası çalışma standartları daha iyileşmiş bir işgücü kullanımına, iş dünyasında işbirliğine, sosyal barışa ve böylece siyasi istikrara temel olmaktadır (Sen 2000; Stiglitz 2002) Ancak bu, küresel düzlemde azınlıkta kalan bir bakış açısidir. Araştırma ve eğitimde ana akım ekonominin takipçileri, en iyi ihtimalle ILO'nun temel çalışma standartlarından sadece birkaçına atıf yapmakta; piyasa dışılık, ekonomik verimliliği ve büyümeyi engelleme gibi savlarla birçok teknik standardı reddetmektedirler. Reddedilen bu standartlar içerisinde asgari ücretleri, toplu pazarlık ve daha genel toplu söz-

11. İşgücü piyasası diğer piyasalardan farklıdır. 1944 yılında Filadelfiya Bildirgesi'nin önsözünde de ifade edildiği gibi »Emek bir mal değildir«.

12. Bkz. [http://en.wikipedia.org/wiki/Trade\\_Boards\\_Act\\_1909](http://en.wikipedia.org/wiki/Trade_Boards_Act_1909) (Erişim tarihi 22.8.2013).

leşmeler yoluyla ücretlerin belirlenmelerini, yasadışı işten çıkarılmaya karşı korunma olgusunu, işsizlik ve eksik istihdam için ücret telafisi imkânlarını ve gelirin korunması ile çalışma saatlerinin düzenlenmesinin diğer formlarını ifade etmek doğru olacaktır.





## 6 / ILO'NUN ULUSLARARASI ÇALIŞMA POLİTİKALARINA YÖNELİK İSTEKLERİ VE SOMUT ADIMLAR

ILO'nun örnek oluşturan amaç ve istekleri şu zamana kadar tam anlamıyla yerine getirilmiş değildir. Bu durum, uluslararası çalışma standartlarının uygulanması sonucunda oluşan olumlu ekonomik, sosyal ve siyasal etkilerin açık kanıtları göz önünde bulundurulduğunda şaşırtıcı gelebilir. Birçok devlet ve çok sayıda işveren, hala ILO normları ve bu normlarla bir arada bulunan politikalarla uyumlu hareket etmemektedir. Çalışma yaşamındaki temel hakların ihlali ve ILO anayasasının çiğnenmesi, uluslararası çalışma standartlarını izleyen ILO'nun denetim organları ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) gibi diğer organizasyonlar tarafından sürekli olarak kayıt altına alınmaktadır.

← Çalışma yaşamındaki temel hakların ihlali ILO'nun denetim organları tarafından sürekli olarak kayıt altına alınmaktadır.

ITUC, ILO'nun temel çalışma standartlarına yönelik süregelen ihlaller ile ilgili Dünya Ticaret Örgütü'ne (WTO) sunulmak ve suistimallerin önüne geçmek üzere ülke raporları hazırlamaktadır. (Örneğin Filipinler ile ilgili 2012 tarihli rapor için Bkz. Kutu 5).

En yaygın şikâyet örgütlenme özgürlüğü ihlalleri ile ilgilidir. Konuyla ilgilenen ILO denetim organı Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, kuruluşu olan 1950 yılından bu yana 87 Sayılı Sözleşme'ye yönelik binlerce ciddi ihlal ile mücadele etmiştir. Halen 3000'den fazla vaka komitenin gündeminde yer tutmaktadır. Bunların arasında sendika üyelerine yönelik yıldırma, zulüm, hapis ve cinayet vakaları da bulunmaktadır. ITUC'a göre çoğu Kolombiya'da olmak üzere, son beş yıl içerisinde yıllık ortalama doksan sendikacı öldürülmüştür. Birçok

## KUTU 5

FİLİPİNLER'DE ULUSLARARASI GEÇERLİLİĞİ  
BULUNAN TEMEL ÇALIŞMA STANDARTLARI

## Yönetici Özeti

- **Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)**
- **Filipinler'de Uluslararası Geçerliliği Bulunan Temel Çalışma Standartları**
- **WTO Genel Kurulu için Filipinler'deki Ticaret Politikaları İncelemeleri Raporu**

(Cenevre, 20 ve 22 Mart 2012)

Filipinler, ILO'nun sekiz temel çalışma sözleşmesinin hepsini onaylamıştır. İşçilerin sendikal haklarına yönelik kısıtlamalar, ayrımcılık, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma gibi olumsuzluklardan dolayı Filipinler, 1996 - 2001 tarihleri arasında Singapur, Cenevre ve Doha'da gerçekleştirilen Dünya Ticaret Örgütü Bakanlar Konferansı'nda, ayrıca, ILO'nun Çalışma Hayatında Temel Haklar Bildirgesi ve 2008 tarihli Sosyal Adalet Bildirgesi'nde kabul ettiği taahhütlere uyum sağlamak zorundadır. Sendikal haklar Filipinler'de tanınmıştır ancak birçok kısıtlamayla da karşı karşıyadır. Uygulamada, sendika üyelerine karşı şiddet ve tehdit ortamı söz konusudur. İşverenler ve devlet otoriteleri, sendikal hakları geri-

olayda adı geçen ülkelerde hiçbir kovuşturma olmamıştır. (Uluslararası Çalışma Ofisi 2012: 21). Öte yandan, ILO tarafından – özellikle ulusal ve uluslararası sendikaların talepleri doğrultusunda – sendika üyelerini cezaevinden çıkarmaya yönelik müdahale ve yardımlar devam etmektedir.

Ayrıca diğer temel sözleşmelere ilişkin ciddi ihlaller de kayda geçirilmiştir. ILO tahminlerine göre dünya çapında yaklaşık 12 milyon insan zorla çalıştırılmakta ve bunların çoğu da özel sektörde çalışmaktadır.

letmek için sendika karşıtı uygulamalara başvurmaktadır. Sendika üyelerine yönelik cinayetler 2009 yılından bu yana azalmış olmakla birlikte, hala gerçekleşmekte ve cezasız kalmaktadır. Dahası, uzun vadeli sözleşmeli istihdamın yerini taşeron ya da daha kısa süreli sözleşmeli istihdam ilişkileri almakta ve bu durum sendika üye sayısını azaltmaktadır.

Çeşitli alanlarda ayrımcılık yasak olmakla birlikte halen bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Kadın istihdamı düşük vasıflı, düşük ücretli işlerde yoğunlaşmakta ve kadınlar oldukça büyük bir ücret farklılığı ile karşı karşıya kalmaktadır. Yerel halkın haklarına ilişkin yasalar etkin bir biçimde uygulanmamakta ve birçok insan geleneksel mesleklerini devam ettiremez hale gelmektedir.

Çocuk işçiliği ile ilgili mevzuat, ILO'nun 138 ve 182 sayılı sözleşmeleri ile uyumlu değildir. Uygulamada çocuk işçiliği yaygın olmakla birlikte birçok çocuk, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinde istihdam edilerek sömürüye maruz kalmaktadır. Hükümet bu durumu çözmek için çabalamakta ve bu amaçla bazı ilerlemeler kaydetmektedir.

Zorla çalıştırma ve insan kaçakçılığı da diğer problemlerdendir. Birçok kadın ve kız çocuğu ev içi esarete ve fuhuşa zorlanmakta, erkekler ise tarım ve balıkçılık gibi alanlarda baskı ile borç karşılığı zorla çalıştırılmaktadır. Hükümet, zorla çalıştırma ve insan kaçakçılığını önlemek için bazı çabalar ortaya koymakta ancak konuyla ilgili adli takip yetersiz kalmakla birlikte bazı siyasi yapılar da bu suça ortak olmaktadır.

Yaşları 5 ile 17 arasında değişen ve çoğunluğu tam zamanlı işlerde çalışan yaklaşık 200 milyondan fazla *çocuk işçi* bulunmaktadır. Bu çocuklardan 115 milyonunun tehlikeli işlerde çalışmaları sonucunda fiziksel, zihinsel ve ahlaki durumları zarar görmektedir. Neyse ki son yıllarda küresel ölçekte çocuk işçiliğinde bir azalma meydana gelmiştir. Bu noktada bir ölçüde ILO'nun Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı'nın (IPEC) etkilerine teşekkür etmek gerekir. Çocuk işçiliği ile mücadele en yoğun biçimde Latin Amerika ve Asya'da gerçekleştirilmiştir. Buna karşın, bazı ülkeler bu mücadelede

geride kalmış ve çocuk işçiliği Afrika'da artmıştır (Uluslararası Çalışma Ofisi 2012: 28). »Dünya çocuk işçiliğinin merkezi« olarak kabul edilen Hindistan, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini yasaklayan bir yasayı kabul etmek üzeredir. *İş ve meslek ayrımcılığı* da önemli bir endişe kaynağı olmaya devam etmektedir. Özellikle küresel ekonomik kriz ve buna bağlı olarak sosyal harcamalardaki kesintiler, ayrımcılık şikâyetleri ile ilgilenecek kurumların güçlerinin azalmasına neden olmuştur.

Temel sözleşmelere yönelik ihlallerin çoğu küresel değer ya da tedarik zincirlerinin son kısmında, büyük ölçüde kural dışı enformel ekonomi olarak adlandırılan alanlarda ve ihracat işleme bölgesi (EPZs) olarak tanımlanan, temel olarak kadın işçilerin istihdam edildiği bölgelerde gerçekleşmektedir. Örneğin Bangladeş'te bulunan özel

ihracat alanlarında sendikalara izin verilmemektedir. İhracat işleme bölgeleri (EPZs), genel olarak yabancı yatırımcıları çekmek için özel teşvikler barındıran ve ithal edilmiş ürünlerin, yeniden ihraç edilmeden önce çeşitli işlemlerden geçtiği sanayi bölgeleri olarak tanımlanmaktadır. ILO tahminlerine göre, 2006 yılı itibarıyla 130 ülkede yaklaşık 3,500 EPZs ya da benzeri alan bulunmaktadır. Yine aynı tahminlere göre bu alanlarda 40 milyonu sadece Çin'de yer almak üzere toplamda 66 milyon doğrudan iş hacmi hesaplanmaktadır (Uluslararası Çalışma Ofisi 2012Ç 44-45). ILO standartlarına yönelik ihlallerin en kötülerini tüketim malları endüstrilerinde, ekim alanlarında, madenlerde, inşaat ve küçük hizmet firmalarında gerçekleşmektedir.



➤ İhracat İşleme Bölgesi (EPZ): Hintli bir işletme, Darüşselam kentinin kenar mahallelerinde balık ağı üretiyor.

ILO üye devletleri arasında standartların ileriye dönük politikalar ile ulusal düzlemde uygulanarak yerine getirilmesi farklılık göstermektedir. Nitekim örgütlenme özgürlüğü

ve toplu pazarlık ile ilgili 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin ihlaline Orta ve Doğu Avrupa'daki eski komünist ülkelerde, Orta Doğu'da, Güney ve Doğu Asya'da ve çeşitli Latin Amerika ülkelerinde sıklıkla rastlanmaktadır. Çocuk işçiliğine ve zorla çalıştırmaya yönelik yasaklar hala Güney ve Güney Doğu Asya ülkelerinde öncelikle göz ardı edilmektedir. Borç karşılığı çalıştırma hala bu bölgedeki çoğu ülkede yaygındır. Ayrıca yine bu bölgedeki çoğu ülkede çocuk kaçakçılığı, çocuk fuhuşu ve pornografisi ve çocukların zorla silahaltına alınarak çatışmalara sokulmaları söz konusudur.<sup>13</sup>

Ayrıca, tam, üretken ve özgürce seçilmiş bir istihdamı hedefleyen ve ILO sözleşmeleri arasında üst sıralarda yer alan 122 sayılı sözleşme de dâhil olmak üzere, ILO'nun yönetsel ve teknik sözleşmelerine yönelik uyum eksiklikleri de dikkat çekicidir. Son finansal ve ekonomik krizlerin bir sonucu olarak, dünya genelinde işsizlik - birçok gelişmekte olan ülkede istatistiklere dâhil edilmediği halde - tarihin en yüksek seviyelerine çıkmıştır. ILO tahminlerine göre, önümüzdeki on yıl içerisinde her yıl işgücü piyasasına yeni giriş yapacak 400 milyon kişi ve buna ek olarak hâlihazırda işsiz olan 200 milyondan fazla kişi için, dünya çapında 600 milyon işe ihtiyaç duyulacaktır. Çoğu ülkede eksik ve yetersiz istihdam biçimleri çok yaygın olmakla birlikte, toplam istihdam içerisindeki payları 1970'lerden itibaren her on yıl içerisinde giderek artmıştır. Birçok ülkede atipik istihdam biçimleri standart hale gelmiştir. Ayrıca potansiyel işgücünün üçte birini oluşturan genç işsizliği yalnızca birkaç ülkede tek haneli rakamlardadır. Bu büyük yetersizliklerin sonucu ise çalışan yoksulluğu, genel yoksulluk ve giderek büyüyen gelir ve refah eşitsizlikleri olmuştur.

← Pek çok ülkede "atipik" istihdam biçimleri norm haline gelmiştir.

21. yüzyılın ILO'ya da olumsuz etkileri bulunan en önemli sorunu olarak, zengin ile yoksul arasında giderek artan eşitsizlikler ve buna bağlı olarak orta gelir grubunun giderek küçülmesi gösterilebilir. Artan ülke içi gelir eşitsizliği Amerika Birleşik Devletleri ve hızla büyüyen Çin'de çok dramatik bir görünümde. Birleşmiş Milletler Ticaret

13. İşçilerin temel haklarının görmezden gelindiği durumlar için bkz. Uluslararası Çalışma Ofisi (2012: 28) .

ve Kalkınma Konferansı'na (UNCTAD) göre, 1980'lerde ve 1990'larda gelir eşitsizliğini ölçen Gini katsayısı, 105 ülkenin 73'ünde yükselmiş sadece 24 ülkede düşmüştür. 2000 - 2010 arası dönemde, eşitsizlik eğilimlerinde iki yönlü bir ayrım ortaya çıkmıştır. Avrupa ve Asya geçiş ülkeleri, OECD, Güney Asya, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde artan bir oranda gelir kutuplaşması eğilimi devam etmiştir. Bu eğilim, enformel ekonominin genişlemesi, taraflar arasında toplu pazarlıkta azalma ve asgari ücretlerde düşüş şeklinde kendini göstermiştir. Diğer taraftan, Sahra altı Afrika ülkelerinin bazıları, Latin Amerika ülkeleri, Malezya, Tayland ve Kore Cumhuriyeti'nde gelir dengesizliklerinde belirgin bir düşüş ortaya çıkmıştır. Bu ikinci eğilim, hükümetlerin, ileri vergilendirme, gelir transferleri, asgari ücret, aktif işgücü piyasası politikaları ve yüksek eğitim yatırımlarını kapsayan ihtiyatlı makroekonomik, mali, istihdam ve sosyal politikalar izlediğinde, küresel bir ekonomide dahi gelir dengesizliklerinin azalmasının mümkün olduğunu göstermektedir. Latin Amerika'da bu politikalar, merkez sol hükümetler tarafından demokratikleşme hedefi çerçevesinde »eşitlik doğrultusunda açık ekonomik büyüme« adı verilen yeni bir politika modeli çerçevesinde uygulanmıştır (UNCTAD 2012: 1-7).

→ Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedeflerinin ilki, 1990 - 2015 arası dönemde ortalama yoksulluğu yarıya indirmek olmuştur. Bu hedef birçok bölge itibarıyla iskanmış olacaktır.

Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedefleri'nin ilki, 1990 - 2015 arası dönemde ortalama yoksulluğu yarıya indirmek olmuştur. Bu hedef birçok bölge itibarıyla iskanmış olacaktır. Bu durum, doğal kaynak ihracatı nedeniyle dünya büyüme sıralamasında ileriye çıkan ancak refah dalgasından nüfusun büyük bir kısmının yararlanamadığı birçok Afrika ülkesi için bile geçerlidir. Ekonomik büyüme tek başına yeterli olmamaktadır. ILO, her ne kadar işgücü ve sosyal politika üzerinde sorumluluk sahibi olsa da, bu gelişmenin başlıca sorumlusu değildir. Ulus devletler gibi ekonomik ve mali politikalardan bilhassa sorumlu olan örgütler bulunmaktadır. ILO'nun yanlış yönlendirildiği bilhassa etkisinin bulunmadığı ancak kendi yetki alanını etkileyen iki yanlış uygulama bulunmaktadır: Amerika Birleşik Devletleri ve AB üye ülkeleri tarafından tarımsal ürünlere ve tarımsal ihracata yönelik sübvansiyonlar ile Afrika genelinde çokuluslu şirketler tarafından büyük miktarlarda tarımsal alanın satın alınması, modern koloncilik bir örneği olarak birçok Afrikalıyı işsizliğe, yoksulluğa ve göçe itmektedir.

ILO üye ülkeleri, uluslararası çalışma standartlarını onaylamak, incelemek ve uygulamak noktasında başarısız olduklarında, kendi yönetimlerini doğrulamak için çeşitli tartışmalar - ve genellikle uygun bahaneler - ortaya koymuşlardır.<sup>14</sup> Bazı üye ülkeler ise ILO'nun, uluslararası çalışma normlarının – bilhassa çalışma yaşamındaki temel hak ve ilkelerin – ülkelerin sahip oldukları çok farklı gelişmişlik düzeylerine, istihdam yapılarına, kültürlerine, dinlerine, sosyal kurumları ile mali ve yönetsel kapasitelerine bakmadan evrensel olarak geçerli ve kabul edilebilir olduğu görüşüne karşı çıkmışlardır. ILO, değişebilen yerel koşulları göz ardı etmemekte ancak uluslararası çalışma normlarından ayrı hareket etmenin ve istisnaların da bir limiti olduğunu vurgulamaktadır. Aksi takdirde standartlar, standart olmaktan çıkacaktır. Nihayetinde temel çalışma hakları, yerel siyasi ya da kültürel etmenler doğrultusunda göreceliliği bulunmayan, kesin ve temel insan haklarıdır. Bu haklar, her yerde ve herkese tamamen uygulanırlar. ILO, standartların, özellikle de sosyal güvenlik ile ilgili olanların, düşük gelirli ülkeler için fazla masraflı olacağı ve bu masrafın karşılanamayacağı iddiasını düzenli olarak çürütmektedir. ILO'nun hesaplamalarına göre, dünyadaki yoksul kesime bir dizi sosyal güvenlik yardımı sağlamak için, küresel gayrisafi yurtiçi hasılanın (GDP) yüzde ikisinden daha azı yeterli olacaktır. Uluslararası Çalışma Ofisi, özellikle eşitsizliğin çok olduğu ülkelerde tüketim gücünü ve iç talebi arttırmak, karşılığında büyümeyi teşvik etmek ve geliri yeniden dağıtmak için sosyal transferler yoluyla yerel ekonomilere nakit aktarmanın başarılı örneklerine işaret etmiştir (Uluslararası Çalışma Ofisi 2008). ILO, ayrıca sosyal koruma ile çocuk işçiliğinin engellenmesi gibi diğer temel ILO meseleleri arasındaki önemli ilişkiye dikkat çekmektedir. Nakit transferi ya da sağlık sigortası gibi ölçütler, bir çocuğun gününü ders çalışarak ve oynayarak mı ya da bir işte çalışarak, iyi bir gelecek için adil bir fırsattan yoksun olarak mı geçireceğini belirleyebilir.

---

14. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Sengenberger (2005, 3. Bölüm).



- İş yeri güvenliği en sık olarak Bangladeş gibi gelişmekte olan ülke fabrikalarında ihmal edilmektedir. 26 yaşındaki Asgar Mia, sürekli olarak tehlikeli koşullarla yüzleştiği, koruma ve sigortanın kısıtlı olduğu ya da hiç olmadığı endüstriyel bir fabrikada çalışıyor.



## 7 / ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARININ GERÇEKLEŞTİRİLMESİ İÇİN OLANAKLAR VE ENGELLER

ILO Standartlarının ulusal düzeyde onaylanması ve uygulanması, ILO tarafından tespit edilen iç ve dış etmenlere bağlıdır.

### ILO'NUN YASAL, FİNANSAL VE İNSANİ KAYNAKLARI

Gönüllü üyelik esasına dayanan bir örgüt olan ILO tarafından tespit edilen belki de en önemli iç etmen, üyelerinin uluslararası çalışma standartlarına uygun davranmaması halinde söz konusu olacak *uluslararası yaptırımları uygulamak amacı taşıyan sınırlı olanaklardır*. Buna karşın ulus devletler de istedikleri zaman sert yaptırımlar uygulayabilmektedir. Kuşkusuz ILO, standartlarının denetlenmesine yönelik kapsamlı bir sistem yaratmıştır. Bu sistem, onaylanan sözleşmelere uyulup uyulmadığına ilişkin olarak, üye ülkelerden ulusal ölçekteki işçi ve işveren örgütlerinin bildirimlerine dayanan raporlar temin edilmesi yükümlülüğünü de kapsamaktadır.<sup>15</sup> Bu raporlar bağımsız uzmanlardan oluşan bir komite tarafından incelenmekte ve bu komite, değerlendirmelerini Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunmaktadır. Sendikal hakların ihlal edilip edilmediğine ilişkin inceleme ise 1950 yılından beri özel bir komite tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu inceleme yöntemlerine paralel olarak, ILO Anayasası'nın 24. ve 25. maddeleri uyarınca, ILO sözleşmelerine yönelik ihlallerde işçi ve işveren örgütleri, Yönetim Organı'na da başvuruda

← Sendikal haklarının ihlal edilip edilmediğine ilişkin inceleme 1950 yılından beri özel bir komite tarafından gerçekleştirilmektedir.

15. Bkz. ILO Anayasası md. 22

bulunabilmektedir. Aynı başvuru hakkı, bir üye ülkenin onaylamış olduğu ILO Sözleşmesi'ne uygun davranmadığına inanan tüm üye ülkelere de tanınmaktadır.

→ Çoğu ülke standartların onaylanmasını veya tam anlamıyla uygulanmasını ulusal egemenlik gerekçesiyle reddetmektedir.

Buna karşılık denetim organları tarafından tanımlanan standartların ihlaline yönelik cezalar için ILO'nun yeterli yasal ve finansal kaynağı bulunmamaktadır. Bu çerçevede ILO'nun bir kolluk gücü bulunmadığı gibi küresel bir çalışma bakanlığı veya uluslararası bir iş mahkemesi de bulunmamaktadır. Çoğu ülke, standartların onaylanmasını veya tam anlamıyla uygulanmasını ulusal egemenlik, »kültürel« gelelenekler veya özel durumlar gerekçeleriyle reddetmektedir. Nihayetinde ILO, uluslararası iş hukuku ihlalleri karşısında manevi yaptırım uygulamanın ve kamuoyunun önünde o ülkenin itibarının düşürülmesinin ötesinde herhangi bir yaptırıma sahip değildir. Buna rağmen belirli koşulların varlığı halinde bu »itibarsızlaştırma« etkili bir araç olabilmektedir. Hangi ülke Uluslararası Çalışma Konferansında tüm dünyanın gözü önünde temel insan haklarından kabul edilen temel çalışma haklarından habersiz ve bu haklara karşı çıkan bir ülke olarak görülmek ister ki?

Diğer uluslararası kalkınma örgütleri ile karşılaştırıldığında ILO'nun finansal kaynakları oldukça mütevazıdır. Yıllık yaklaşık 430 milyon USD tutarında mevcut bir bütçe ve yaklaşık 1700 çalışanı ile ILO, bu bakımdan 11 milyar USD bütçeli ve 11.000 çalışanlı Dünya Bankası'nın oldukça gerisinde kalmaktadır. Son yıllarda nominal veya reel sıfır büyüme gösteren ILO bütçesi, denetlenmesi gereken üye ülkelerin çokluğu ve sözleşmelerin gittikçe artan sayısı göz önünde bulundurulduğunda bir tutarsızlık barındırmaktadır. Birçok standart bakımından - uluslararası emek göçü hakkında 97 (1949) ve 143 (1975) sayılı sözleşmeler gibi - uzun bir süre boyunca sadece az sayıda teknik ve uzman personel mevcut olmuştur. ILO'nun kısıtlı bütçesi, kısmen ulusal hükümetler tarafından verilen özel hibelerden veya belirli programlar için öngörülen özel fonlardan karşılanmaktadır. Dahası, bütçenin özel fonlardan karşılanması, Çocuk İşçiliğini Ortadan Kaldırmaya Yönelik Uluslararası Program (IPEC) örneğinde olduğu gibi, finansman ve teknik işbirliği gibi konularda bazı belirsiz-



❧ Luc Cortebeek, ILO Yönetim Organı İşçi Başkan Yardımcısı.

likler yaratmaktadır. Bir görüşe göre ILO, 7000'den fazla onaylanmış sözleşmeyi doğru bir şekilde denetlemek veya bu sözleşmeleri etkili bir şekilde yürütmek için gerekli olan uzman sayısına artık sahip değildir (Standing 2008: 375).

Tüm örgütlerde olduğu gibi ILO'nun performansı da büyük bir ölçüde ihtisaslaşmış personelin ve yöneticilerin niteliğine bağlıdır. Bu konuda ise çeşitli görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bir yandan ILO, her zaman alanında önde gelen profesyonellere sahip olmuştur. ILO bugün hala kalifiye ve göreve bağlı genç insanları kendisine çekmektedir. Diğer bir yandan ise özellikle üye ülkelerin Uluslararası Çalışma Ofisi'nin personel politikasına müdahaleleri nedeniyle personel alımı, seçimi ve terfi sistemi bakımından ILO bünyesinde bazı önemli eksiklikler göze çarpmaktadır. ILO'nun profesyonel uzmanlığı için, özellikle de öz yetkilerin devamı adına, son yirmi yıl içerisinde düzenli olmayan hizmet sözleşmeleri (kısa süreli iş sözleşmeleri, altı aya kadar geçici süreli sözleşmeler ve zincirleme iş sözleşmeleri de dâhil olmak üzere) ile istihdam edilen personelin oranında keskin bir artış söz konusu olmuştur. ILO 2009 yılında Birleşmiş Milletler örgütlerinin geçici istihdam ortalamasının üzerine çıkmış ve belirli süreli iş sözleşmeleri oranı yaklaşık yüzde 65 olarak saptanmıştır.

Buna karşılık ILO, beş yılın altında hizmet veren çalışanların oranı bakımından ise çok daha iyi bir iş çıkarmıştır. Ancak yüzde 37 olan bu oran, bir yıldan az süreli çoğu sözleşmeyi hesaba katmamaktadır.<sup>16</sup> ILO'nun çalışan sendikası dahi kısmen güvencesiz istihdamdan bahsetmektedir. Bu durum ILO'nun kendi personel politikası söz konusu olduğunda, kendi standartlarını karşılayıp karşılamadığı sorusunu gündeme getirmektedir. Belirli süreli hizmet sözleşmeleri oranının göreceli olarak yüksek olmasının savunusu olarak, Ofis'teki istihdam güvencesizliğinin ILO'nun bağışlar ile finanse edilen faaliyetlerindeki belirsizlikleri yansıttığı ifade edilmiştir.

### ÇOK TARAFLI SİSTEMDEN GELEN ÇEŞİTLİ DESTEKLER

Uluslararası iş hukukuna, sosyal hukuka ve aynı zamanda uluslararası bir kalkınma kuruluşu olarak ILO'nun kurallarına uyulması ve bu kuralların yerine getirilmesi noktasında, çok taraflı örgütlerin (özellikle parçalı yapılı BM örgütlerinin) eşgüdümü yaklaşımları ve ortak destekleri büyük önem taşımaktadır. Uluslararası hukuk kuralları uyarınca, çok taraflı sistemin örgütleri yetkilerini birbirleri ile uyumlu hale getirmeli ve hedeflerini buna uygun şekilde tespit etmelidir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu ve BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi, uluslararası örgütleri, ILO'nun İnsan Onuruna Yakışır İş Gündemi ile bağlantılı olan yoksulluğu önleme hedefini desteklemeye çağırmıştır.

→ 2004 yılında ILO, yatırım, büyüme ve istihdam konusunda bir Politika Tutarlılığı Girişimi başlatmıştır.

Çok taraflı sistem içerisinde ekonomik ve sosyal politikaların bütünleşmesi, uyumluluğu ve tutarlılığı bakımından çeşitli gelişmeler ortaya çıkmıştır. 2004 yılında ILO, Dünya Ticaret Örgütü, Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu ve diğer BM örgütlerini de kapsayan ve yatırım, büyüme ve istihdam konularını içeren, Politika Tutarlılığı adı altında bir girişim başlatmıştır. Bu sebeple örneğin Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (UNCTAD) genel olarak çalışma ve sosyal standartların geliştirilmesinde ve ileri bir sosyal politikanın

16. Kaynak: BM Sistemi: Koordinasyon Başkanlığı, Personel İstatistikleri, 2010.

desteklenmesinde ILO'nun en önemli müttefiklerinden biri olmuştur. Buna karşılık, UNCTAD şu an politik olarak baskı görmekte ve finansal açıdan yok olma tehdidi ile karşı karşıya kalmaktadır. Ancak bu durum tesadüfi olmayabilir; zira UNCTAD finansal piyasaların kuralılaştırılması ile ilgili düzenli olarak uyarılarda bulunmaktadır. Bu durum, ortodoks iktisat ve uluslararası finans kuruluşlarının neo-liberal politikaları açısından bir sorundur.

ILO normları ve politikaları Bretton Woods örgütleri –Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası- ile tam anlamıyla uyumlu değildir ve bu örgütler tarafından tam anlamıyla desteklenmemiştir. Piyasa güçlerinin serbestçe faaliyet göstermesinin en iyi sosyal çıktıları sağlayacağı inancına dayalı olan Washington Mutabakatı uyarınca, IMF ve Dünya Bankası, iş güvenliği kurallarının ortadan kaldırılması, işsizlik yardımları ve refah devleti yardımları gibi kalemlerin azaltılması da dâhil olmak üzere, ulusal iş piyasalarının kuralılaştırılması yoluyla kurumsal katılımın ortadan kaldırılmasını amaçlayan »yapısal uyum« politikalarının savunuculuğunu yapmış ve bu politikaları devam ettirmiştir. Sonuç olarak bu örgütler ile ILO arasında politikalar ve uygulamaları açısından anlaşmazlıklar ortaya çıkmıştır. Neo-liberal ekonomik görüş ile uyumlu olarak Dünya Bankası ile IMF, asgari ücret, iş güvenliği ve sosyal güvenlikle ilgili ILO standartlarını yerine getiren ülkelere, bu standartların işgücü esnekliğini, yatırımı, ekonomik büyümeyi ve istihdamı olumsuz etkilediğinden hareketle mali destek vermeyi kesmiştir. Çoğu zaman çalışma standartları, içerdekilerin, kadınlar ve etnik azınlıklar da dâhil olmak üzere dışardakilere zarar vermesine yardımcı bir biçimde resmedilmiştir. Örneğin, Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde, planlı bir ekonomiden piyasa ekonomisine geçiş sürecinde ILO reform politikaları, Dünya Bankası tarafından büyük oranda engellenmiştir. 1989'da komünizmin çöküşünden hemen sonra bu ülkelerde yeniden yapılanma için öngörülen model, İskandinav refah devleti modeli olmuştur. Ancak bu durum Dünya Bankası'nın politik ve finansal gücü nedeniyle hayata geçirilememiştir. Dünya Bankası, sosyal harcamalarda kesintiler yapılmasını ve işgücü piyasasının kuralılaştırılmasını amaçlayan Şok Terapisi yardımıyla, söz konusu ülkeleri neo-liberal bir çizgiye

getirmeye çalışmıştır. Örneğin Rusya'da 1990 sonrası yaygın bir yoksulluk ortaya çıkmış ve erkek nüfusun ortalama yaşam süresi 64'ten 58'e düşmüştür (Standing 2008: 365).

→ Dünya Bankası, ILO'nun İnsan Onuruna Yakışır İş Gündemi ile uyumlu davranır hale gelmiştir.

Buna karşılık daha yakın bir tarihte, Dünya Bankası ILO'nun İnsan Onuruna Yakışır İş Gündemi ile uyumlu davranır hale gelmiştir. Dünya Bankası'nın konuyla ilgili çalışmaları, toplu görüşme, asgari ücret, istihdamı koruyucu kurallar ve işsizlik durumunda ücret telafisi gibi ILO standartlarının, ekonomik performans üzerinde olumsuz bir etki doğuracağına dair herhangi bir kanıt sunamamıştır. Sonuç olarak Dünya Bankası, politikalarını ILO'nun lehine olacak şekilde revize etmeye başlamış ve buna bağlı olarak ILO ile daha fazla işbirliği içerisine girmiştir. Günümüzde Dünya Bankası, yoksulluğun ortadan kaldırılması ve tüm şirketler tarafından zorunlu standartlara uyulmasının sağlanması (her ne kadar ITUC, Dünya Bankası'nın bu standartları kapsamlı olarak gözlemlemek ve sürdürmek yönünde istekli olmadığını savunsa da) gibi hedefleri bakımından, temel çalışma standartlarının olumlu bir etkisinin bulunduğunu kabul etmektedir. Dünya Bankası'nın Uluslararası Finans Kuruluşu (IFC) ve ILO, temel çalışma standartlarının geliştirilmesi amacıyla, »Daha İyi İş« adı altında 2007'den beri ortak bir program yürütmektedir. Son dönemlerde hem Dünya Bankası hem de IMF, kapsamlı bir kalkınmanın gerçekleştirilmesi ve yoksulluğun azaltılması bakımından istihdam artışının önemli olduğunu kabul etmektedir.

2009 yılında uluslararası sendikal örgütler ve birçok ulusal hükümet ile beraber ILO, Uluslararası Kalkınma Ajansı ve IFC'ye, ülkelerin finansal destek için uygunluğunu değerlendiren »İstihdam Edilen İşçiler Endeksi'nin« kullanımını engellemiştir. Ülkeler toplu iş sözleşmeleri, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, gece çalışmanın sınırlandırılması, makul tatil süresi ve asgari ücretin belirlenmesi, iyi düzenlenmiş istihdam kurumaları ve işsizlik karşısında insan onuruna yakışır ücret yardımları koruması gibi konularda düzenlemeler yaparlarsa, Dünya Bankası'nın desteğini almak bakımından düşük bir şansa sahip olmaktadırlar.

Neo-liberal teorik kaynaktan beslenen uluslararası finans kuruluşları, ulusal ve uluslararası işgücü düzenlemelerini ve işgücü piyasalarını

olumsuz etkileyen tek etmen değildir. 1970'lerden itibaren ekonomik alanda Keynesyen görüşün etkisini kaybetmesi ve neo-liberalizmin yükselerek yeni ekonomik geleneksellik halini alması, ILO için olumsuz bir ortam doğurmuştur. Bu yeni geleneksellik, sosyal ilerlemenin önünü, muhtemelen çalışma kurallarının evrensel bir şekilde düzenlenmesini engellediği iddia edilen üye ülkelerin kurumsal ve kültürel çeşitliliğinden daha fazla tıkamıştır.

Yirminci yüzyılın sonlarında, uluslararası çalışma standartlarının denetlenmesi ve uluslararası piyasalara girişin sağlanması yoluyla, uluslararası iş hukuku düzenlemelerine yönelik ihlallerin engellenmesi için potansiyel olarak çok daha etkili bir yöntem söz konusu olmuştur. 1996 yılında Singapur'da düzenlenen bir konferansta, WTO kapsamında dış ticaretten sorumlu bakanlar, temel çalışma standartlarına uyacaklarını ve ILO ile işbirliği içerisinde olmaya hazır olduklarını açıklamışlardır. WTO, ticaret anlaşmalarındaki »sosyal hükümler« yoluyla, ILO'nun temel sözleşmelerini ciddi şekilde ihlal eden ülkelere ticari yaptırımlar uygulayabilmekte; olağanüstü durumlarda bu ülkeleri uluslararası ticaret alanından dışlayabilmekte ve standartlara uyumlu davranan ülkeleri ticaret ayrıcalıkları ile ödüllendirebilmektedir. Sosyal hükümler, Kuzey Amerika ve Avrupa'daki WTO üyesi ülkeler ile batılı sendikalar tarafından talep edilmiştir. Buna karşılık endüstrileşmiş dünyadan uzak birçok ülke, WTO ilkeleri yoluyla zorunlu hale getirilen çalışma standartlarına temkinli yaklaşmaktadır. Bu ülkeler, çalışma standartları konusunun Dünya Ticaret Örgütü'nün alanına girmediğine inanmaktadır (Singh ve Zammit 2000). Güney ülkeleri ve diğer gelişmekte olan ekonomiler, ticaret ve yatırımı, sosyal standartlar ve çalışma standartları ile ilişkilendirmenin küresel piyasaya girişleri önünde yeni engeller yaratacağından endişelenmektedir. Bu ülkelerin hükümetleri ve işverenler, düşük işgücü maliyetleri doğrultusunda ortaya çıkan rekabet avantajının kendi ellerinden alınmaması gerektiğini savunmaktadırlar.<sup>17</sup>

17. Gelişmekte olan ülkelerin, en avantajlı durumda olan ülkeleri yakalayabilmeleri ve kalkınabilmeleri için korumacı politikalara ve kurumlara ihtiyaç duyulduğu ileri sürülmektedir. Cambridgeli bir ekonomiste göre, batılı ülkelerin ekonomileri ve özellikle de teoride serbest ticaret ve yatırımı en fazla destekleyen Birleşik Krallık ile Amerika Birleşik Devletleri ekonomileri gerçekte son iki yüzyıldır en korumacı ekonomilerin arasında yer almaktadır. Bkz. Chang, (2002).



➤ Myanmar'da bir İnşaat Alanı

Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması'nda ve WTO içerisinde yıllarca süren tartışmalardan sonra 1990'ların ortasında, ILO Yönetim Organı nihayetinde sosyal hüküm fikrini rafa kaldırmıştır. ILO'nun bu konudaki tavrı, 2008 yılında bir kez daha teyit edilmiştir: »Çalışma yaşamındaki temel hak ve ilkelere yönelik ihlaller kabul edilemez veya tam tersi bir şekilde yasal bir rekabet avantajı haline getirilemez ve çalışma standartları korumacı amaçlarla kullanılamaz.«<sup>18</sup>

Bugüne kadar uluslararası ticaretin liberalleşmesi ile emek konularının birbiri ile bağdaşır bağdaşmayacağı ve ticaret politikalarının, ILO standartlarını uygulamada ne dereceye kadar faydalı bir araç olacağı gibi konularda çok taraflı sistem ölçeğinde bir fikir birliğine varılabilmiş değildir. Gerçekten de çalışma standartları ve ilgili konularda ILO'dan daha farklı bir tutum sergileyen WTO'ya hukuki anlamda geniş bir alan tanınmasının, standartların uygulanmasına bir katkı sağlayıp sağlayamayacağı sorgulanabilir.

Uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasına dair sosyal hükümleri içeren bölgesel ve ikili ticaret anlaşmalarının sayısı son 25

---

18. Bkz. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Bölüm A (iv).



yılda artmıştır. Bu anlaşmalara göre, standartlara uyan taraflar, ticaret ayrıcalıkları ile ödüllendirilecek (örn. daha düşük gümrük tarifeleri) ve standartları ihlal edenler ise yaptırımlara tabi olacaktır (örn. cezalar). Bu konudaki ilk anlaşmalardan biri ABD Genelleştirilmiş Tercihler Sistemidir. ABD'deki emek hükümleri içeren serbest ticaret anlaşmalarına örnek olarak Orta Amerika-Dominik Cumhuriyeti-ABD arasındaki (CAFTA-DR), ABD-Bahreyn arasındaki ve ABD-Peru arasındaki serbest ticaret anlaşmaları verilebilir. Ticaret anlaşmalarına bu tür hükümler konulması konusunda yapılan başvuruların ILO denetim organlarının kararlarında kabul edildiği görülmektedir.

ILO denetim organlarının bir müdahalesinden sonra Avrupa Birliği, Myanmar'a (Burma) tanınan ticaret ayrıcalıklarını, zorla çalıştırma uygulamalarının yaygın bir biçimde görülmesi nedeniyle geri çekmiştir. Aynı şekilde Belarus'a tanınan ticaret ayrıcalıkları da sendikal özgürlüklere yönelik devam eden ihlaller gerekçesiyle geri alınmıştır. AB ise Genelleştirilmiş Tercihler Sistemi'ni Gürcistan ve Özbekistan da dâhil olmak üzere diğer ülkelere de uygulamayı göz önünde bulundurmaktadır.<sup>19</sup>

### AKTÖRLERİN VE ARAÇLARIN ÇOĞALTILMASI

ILO'nun sözleşmelerini uygulatma gücü konusundaki yetersizliğinden ve WTO'daki eksikliklerden dolayı, daha fazla sayıda yeni aktör, uluslararası çalışma standartlarını geliştirmek için çalışmaktadır. Bunların arasında uluslararası kalkınma işbirliği için çalışan ulusal hükümetler, hükümet dışı kuruluşlar (NGO) ve buldukları ülkelerde iş ağıları vasıtasıyla ILO normlarına uymaya zorlanan çokuluslu şirketler yer almaktadır.

19. Mevcut ticaret anlaşmalarındaki sosyal hükümlere dair genel bir incelemeye, Uluslararası ILO Ofisi'nden ulaşılabilir (2009:63).



↘ ILO Saha Çalışmaları Genel Başkan Yardımcısı Gilbert Houngbo ve Çalışma ve İstihdam Sekreteri Mikail Shipar. Gilbert Houngbo Bangladeş'te Rana Plaza Binası'nın çökmesi üzerine destek sunmak ve tüm taraflar adına işlemleri hızlandırmak gibi önemli bir misyon yürütmektedir.

En önemli girişimler ve araçlar, -kurumsal sosyal sorumluluk adı altında<sup>20</sup> – gönüllü yönetim kurallarını ve çok uluslu şirketlerin denetimini, ILO standartlarına uygun bir şekilde iş ahlakı yatırımları, tüketici gruplarının girişimleri ve üretilen malların sınıflandırılmasını içermektedir. Girişimlerin çoğu tekstil, giyim (örn. Rugmark ve Temiz Giysi Kampanyası) ve diğer tüketim malları endüstrisine yoğunlaşmıştır. Tüm bu sivil toplum önlemleri »yumuşak iş hukuku kuralları« olarak adlandırılmakta ve böylece »katı« uluslararası iş hukuku kurallarından ayrıştırılmaktadır. Yine de tüm insan hakları hukuku düzenlemelerinin bağlayıcı hale gelmeden önce başlangıçta »yumuşak« kararlar ve bildirilerden ibaret olduğu kabul edilmelidir.

Birçok örnekte, kurumsal sosyal sorumluluk açık bir şekilde başarısızlığa uğramıştır. Bu sebeple örneğin Bangladeş'te çok sayıda ölüm ile sonuçlanan endüstri kazasının sebebi, küresel tedarik zincirindeki çalışma standartlarının özel yönetimi sistemine göre, hesap verme yükümlülüğünün bağlayıcı olmaması olabilir. Bu durum, 2013 yılının Nisan ayında 1200'den fazla insanın ölümü ile 2500'den fazla kişinin yaralanmasına sebep olan Bangladeş'teki Rana Plaza binasının trajik bir biçimde çökmesi için de söz konusudur. Bir görüş uyarınca,

20. Çin'deki kurumsal sosyal sorumluluk için bkz. Lubcke et. al. (2006)

özel yönetim kuralları ve denetleme sistemleri, işçilerin haklarının dış denetçilerce yeterli bir düzeyde korunduğu gerekçesiyle sendikaların »ikamesi« olarak hizmet vermektedir. Küresel tedarik zincirinin alıcılar tarafından yön verilen doğası gereği, ulus üstü kuruluşlar, tedarikçilerine yoğun fiyat ve teslimat baskıları uygulamakta ancak insan onuruna yakışır iş ve güvenlik önlemleri konusunda onlara çok az alan tanımaktadır (Gross 2013: 1-2).

Hükümet dışı olarak adlandırılan ve öz yönetim yöntemine sahip diğer araçlar, 1990'ların ortalarından beri sektörel sendikalar (Küresel Sendikalar Federasyonu) veya onların şubeleri ile büyük oranda Avrupalı çokuluslu şirketler arasında görüşme konusu haline getirilen çerçeve sözleşmeleridir. Bu sözleşmeler, şirketlerin buldukları her yerde, çalışma ilişkileri çerçevesinde ve onların tedarik zincirleri vasıtasıyla asgari çalışma standartları ve uygulamaları oluşturmayı amaçlamaktadır. Sendikalar bu anlaşmaları tek taraflı kurumsal yönetim kurallarından daha fazla tercih etmektedirler. Bugüne kadar yaklaşık sekiz milyon işçiyi etkileyen 85 civarı ikili çerçeve anlaşma mevcuttur (Papadakis 2011). Uluslararası çerçeve sözleşmelerinin uygulanması ile ilgili olarak verilebilecek bazı özel örnekler Brezilya, Hindistan, Türkiye ve ABD örnekleridir.<sup>21</sup>

## ILO'NUN ÜÇLÜ GÜÇ YAPISINDAKİ DEĞİŞİKLİKLER

Son yıllarda ILO'nun karşılaştığı temel sorun, ILO üyesi ülkelerde emek ve sermaye veya işçiler ve işverenler arasındaki güç dengesinde sermaye ve işverenler lehine meydana gelen değişikliklerdir. Sendika üyeliğinin az sayıda ülkede artış göstermiş olmasına karşın; küresel anlamda ortalama sendikalaşma oranı düşmektedir. 1999–2009 arası dönemde, 28 OECD ülkesinden biri hariç hepsinde, sendika yoğunluğunda bir düşüş yaşamıştır (Uluslararası Çalışma Ofisi 2012:22). Gelişmekte olan ülkelerde sendika üyeliğine ilişkin istatistiksel veriler sınırlıdır. Kuşkusuz kolektif işçi örgütleri oranının

← Son yıllarda ILO'nun karşılaştığı temel sorun, emek ve sermaye arasındaki güç dengesinde meydana gelen değişimdir.

21. Bkz. Fichter v.d. (2012).

azalması, ticaretin ve yatırımın liberalleşmesi ile doğrudan bağlantılıdır. Ekonomik küreselleşme, sermayenin yüksek çalışma standartlarının bulunduğu bölgelerden çekilme ve bunları düşük standartlar ile değiştirme alanını büyük oranda genişletmektedir. Aynı zamanda, hükümetler de yerel politika alanlarının daraltılabileceği ve korumacı politikalar uygulamaya zorlanabileceklerine inanmaktadır. Sıklıkla, sermayenin sadece yer değiştirme tehdidi, sermaye kaçışı ve iş kaybı dahi –dikkat çeken az sayıda sermaye değişikliği durumu ile beraber- büyük işletmelere telafi edici güçler sunan sendikaların zayıflatılması için yeterli olmuştur. Buna ek olarak standartlara bağlanmamış belirsiz istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, emeğin pazarlık gücünü azaltmaktadır. Son olarak dünyanın birçok yerinde emek, son küresel ekonomik krizin ve sendikal haklar ile toplu pazarlıkta meydana gelen gerilemelerin bir sonucu olarak daha da çok zayıflatılmıştır. Anayasasında sağlam bir şekilde temellendirilen üçlü yapısı sayesinde ILO, sermaye ve emek arasındaki güç değişimine karşı ulusal istihdam ilişkilerinden daha dayanıklı olmasına rağmen yine de dış güçlerden tamamiyle bağımsız da değildir.

→ ILO'nun karar organlarında NGO'lara temsil ve oy hakkı verilmesine ilişkin bazı talepler olmasına rağmen; bu konuda resmi bir teklif bulunmamaktadır.

Son yıllarda ILO'nun karar organlarında işveren ve işçi temsilcileri tarafından, temsil edilme hususu birçok kere gündeme getirilmiştir. Bir görüş uyarınca, işverenlerin ve işçilerin uluslararası örgütler -öncelikli olarak Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE) ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ile bunların ilgili ulusal sendikadaki üyelikleri- aracılığıyla temsil edilmeleri sonucunda işgücü piyasasındaki diğer temsilciler, ILO'nun karar organından dışlanmaktadır. Bu sebeple her iki grubun da ILO'nun denetim organındaki kurumsal temellerinin (NGO'lar ile sivil toplumun, ILO'nun Yönetim Organı ve Uluslararası Çalışma Konferansı'ndaki resmi statüleri ve oy hakları vasıtasıyla) genişletilmesi talep edilmektedir (Baccaro ve Mele 2010). Şu ana kadar NGO'lara, ILO'nun karar organında temsil ve oy hakkı verilmesine ilişkin herhangi bir resmi teklifte bulunulmamıştır. Buna karşılık örgüt, yaklaşık 130 NGO'da gözlemci statüsündedir. Bunların büyük bir kısmı bölgesel ve sektörel sendikalar veya sendikalarla birlikte çalışan örgütlerdir.

Güç dengesinde, üye devletlerin hükümetleri cephesinde de, ILO açısından devam eden bazı sonuçları barındıran bir takım önemli değişiklikler görülmektedir. Bu anlamda 1990'da Sovyetler Birliği'nde ve uydu devletlerdeki komünizmin ve planlı ekonominin çöküşü, çoğu ILO standardına uyma konusundaki şevki zayıflatmıştır. Bunun sebebi, komünist ülkelerin ILO standartlarını yaratma ve bunlara uyma konusunda özellikle uzmanlaşabilecek olması değil, çöküş ile beraber sosyalist ve kapitalist ülkeler arasındaki ideolojik yarışın ağır bir biçimde azalacak olmasıdır. Her kutupta da baskı veya en azından yönelim, artık sunulabilir çalışma politikaları ve sosyal politikalar ile birlikte iş gücünün sadakatini sağlama yönüne kaymıştır. Soğuk savaşın sonu, birçok işvereni ve hükümeti, komünizmin çöküşünden sonra ILO'ya halen daha ihtiyaç duyulup duyulmadığı sorusunu sormaya itmiştir. Sonraları Amerikalı politikacı Francis Fukuyama »tarihin sonu« tezinden bahsetmiştir. Bugün bildiğimiz anlamda kazanılan zafer ise, dizginlenemeyen bir kapitalizm veya Çin ve Rusya'da olduğu gibi çalışma koşulları ve sosyal koşulların düzenlenmesi için bağımsız sendikalara hiç yer verilmediği veya sınırlı ölçüde yer verildiği bir devlet kapitalizmi olmuştur

ILO'yu etkileyen bölgeler arası büyük güç değişiklikleri geçen yüzyılın sonundan itibaren daha belirgin olmaya başlamıştır. Bu durum bir tarafta ekonomisi büyüyen ve kalkınmakta olan ülkelerin ekonomik ve politik yükselişini ve diğer taraftan da endüstrileşmiş eski Avrupa ülkelerinin bir kısmının ekonomik ve politik olarak önemli ölçüde zayıflamasını kapsamaktadır. Uzunca bir süre Avrupa, ilerici sosyo-politik program ve politikaların motoru olmuştur. Birçok uluslararası çalışma standardının kökleri, Avrupa sosyal tarihine dayanmaktadır. Bu durum önemli ölçüde değişmiştir. Sorgulanabilecek ekonomik, finansal ve sosyal politikaları aracılığıyla ve geleneksel, devletlerarası ve devlet içi dayanışmaya dayalı sosyal modeli ile Avrupa, uluslararası öneminin bir kısmını artık yitirmiştir. Son ekonomik kriz boyunca Avrupa Birliği, dünyaya kötü bir örnek sergilemiştir. AB, ekonomik canlanma için ILO tarafından tavsiye edilen mali ve parasal uyarıcıları etkin bir şekilde harekete geçirmek yerine durgun bir makro-ekonomik tasarruf önlemleri benimsemiştir. Kamu

harcamalarında özellikle sosyal yardımlar ve eğitim gibi alanlardaki kesintiler, düşük ücretli sektörlerde görülen artış ve üretim artış oranının altında kalan bir ücret tırmanışına yol açan ücret kısıtlamaları ile birleşince, AB, uzayan ve derinleşen bir krize girmiştir. Uygulanan politikalar milyonlarca Avrupa vatandaşı açısından daha fazla işsizliğe, daha büyük gelir adaletsizliklerine, daha fazla yoksulluğa ve diğer başka sıkıntılara yol açmıştır. Dahası bu politikalar, parçalanmış bir Birlik riskini de beraberinde getirmiştir.

Kuzey zayıfladıkça; Güney tekrar öne çıkmıştır. Brezilya, Çin, Hindistan, Endonezya, Güney Afrika ve Türkiye'nin de aralarında bulunduğu önde gelen gelişmekte olan ülkeler ve aynı zamanda bir dizi daha küçük Güney ülkesi, artan politik etkiyle birlikte dinamik ekonomiler haline gelmiştir.

BM tahminlerine göre, 2050'ye gelindiğinde önde gelen gelişmekte olan ülkelerin (Brezilya, Çin ve Hindistan) toplam ekonomik çıktısı, Kuzeyin uzun süredir endüstrileşmiş olan en büyük güçlerinin (Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri) toplam üretimini aşacaktır.

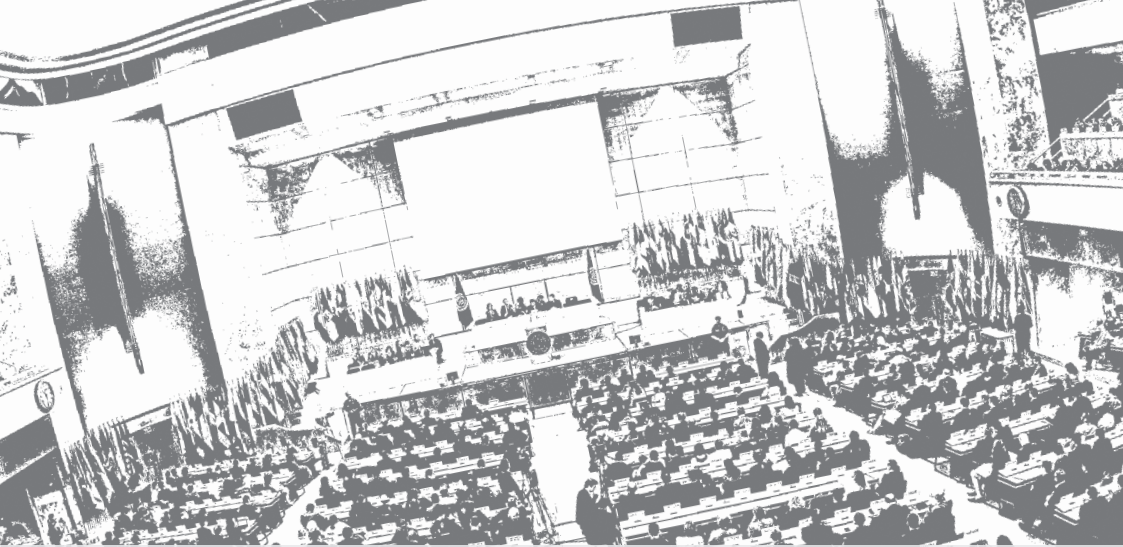
Gelişlemenin çoğu yüksek oranlı kamu yatırımları ve Güney ile kurulan yeni ticari ve teknolojik ortaklıklardan ileri gelmektedir.<sup>22</sup>

Gelişen yeni politik coğrafya ILO'nun karar alma sürecinde açıkça görünür halde bulunmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin temsilcilerinin sesi çok daha fazla duyulmaya başlamıştır. Bu durum, örneğin, 189 sayılı Sözleşmenin kabulüne yol açan ev emeğinin korunması tartışmasında güneyli ulusal delegelerin, (Brezilya, Güney Amerika, Namibya ve Endonezya da dahil olmak üzere) cesur müdahaleler

---

22. Bkz. UNPD (2013:1).

gösterdiği ve oldukça profesyonel bir tutum sergilediği 2011'deki Uluslararası Çalışma Konferansı'nda dikkat çekici olmuştur. ILO ülkeler ve bölgeler arası güç dengelerindeki değişimlere adapte olmak konusunda göreceli olarak başarılı olmuştur. BM kurumlarında »bir ülke, bir oy« ilkesi çerçevesinde her bir üye ülke Uluslararası Çalışma Konferansı'nda eşit oya sahiptir. Güneyin sesi 56 üye ülkeden oluşan ILO Yönetim Organı'nda iyi bir biçimde temsil edilmektedir. Çin, Hindistan ve Brezilya, Yönetim Organı'nda daimi bir yere sahibidir. Buna karşılık IMF ve Dünya Bankası'nda oy gücü açıkça, endüstrileşmiş eski ülkeler ve sermaye girdi oranı büyük olan az sayıda ülke lehine eğilim göstermiştir. Bu açıdan, ILO'nun uluslararası yönetiminin çerçevesinin, uluslararası finans kuruluşları sistemine nazaran daha demokratik ve dünyada mevcut olan ekonomik ve politik ağırlığın dağılımı dikkate alındığında günümüze çok daha uygun olduğu söylenebilir.



↘ Opening Session of the 102nd Session of the International Labour Conference. General view of the Assembly Hall.



## 8 / ÖZET

Uluslararası Çalışma Örgütü yakında yüz yaşında olacaktır. Örgüt, tarihi boyunca entelektüel anlamda ve düzenli bir şekilde uluslararası emek ve sosyal politika alanına öncülük etmiştir. Birçok açıdan erdem kazanmış ve uluslararası alanda tanınmıştır. Ancak ILO, henüz işçilerin korunması ve desteklenmesi için evrensel çalışma standartlarının ve sosyal standartların yaratılması ve uygulanması temel görevini tam anlamıyla yerine getirebilmiş değildir. Uluslararası çalışma mevzuatının yaşayan kurallar ve düzenlemeler bütünü olması ve ekonominin ve toplumun değişen taleplerine cevap vermek zorunluluğunda bulunması şartıcı değildir. İşverenler ve hükümetler, yerleşmiş uluslararası çalışma normlarının açıklarını tespit edip, rekabet alanında ayrıcalıklar elde etmenin yolunu aramaktadır. Temel ILO sözleşmelerinin onaylanmasındaki büyük ilerlemelere rağmen, temel çalışma haklarına yönelik ihlaller halen ILO üyesi ülkelerin gündemindedir. Üye ülkelerden sadece küçük bir kısmı teknik çalışma standartlarına özen göstermektedir. Bu durumda ILO, kendi standartlarını güçlendirmek ve tam anlamıyla uygulayabilmek için yeni çalışmalar ortaya koymak zorundadır. Aksi takdirde, çalışma dünyasında kötüleşmenin yanı sıra sosyal karışıklıkların ve çatışmaların ortaya çıkması bir tehdit unsuru olarak belirmektedir.

← ILO kendi standartlarını güçlendirmek ve tam anlamıyla uygulayabilmek için yeni çalışmalar ortaya koymak zorundadır.

ILO'nun başarısızlıklarında bazı içsel etmenlerin sorumluluğu bulunmaktadır. Bu etmenler, ILO'nun standart ihlallerini cezalandırmada yetersiz yasal araçlara ve uluslararası finans kuruluşları ile karşılaştırdığında kıt kaynaklara sahip olması olarak ifade edilebilir. ILO'nun

etrafındaki pek de dostane olmayan sosyo-politik ortam, uluslararası standartların uygulanmasına genellikle ciddi bir engel teşkil etmektedir. Benzer bir biçimde, ILO'nun ilk yıllarında da faşizm ve nasyonal sosyalizm, örgütün en büyük düşmanları olmuştur. Son zamanlarda ise neo-liberalizm, örgütün karşısındaki en belirgin odaktır. Neo-klasik ekonomik dogmalar ile desteklenen neo-liberal görüş, işgücü piyasasının aşırı derecede kuralısızlaştırılmasını öngören bir yöntemi benimsemekte; uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasının önkoşulu olan işgücünün düzenlenmesi olgusuna karşı çıkmaktadır. Washington Mütabakatı'nda da kabul edildiği gibi, Dünya Bankası ve IMF'nin neo-liberal yönelimli politikaları, çoğu zaman ILO ile etkin bir işbirliği gerçekleştirilmesinin önünde yer almıştır.

Uluslararası çalışma düzenlemelerinin uygulanması ve yerine getirilmesi noktasındaki bir diğer olumsuzluk ise ulusal ve küresel düzlemde işverenler ve işçiler arasındaki işverenler lehine olan eşitsiz güç ilişkileridir. Çalışanların menfaatlerinin temel savunucusu olarak sendikalar, dünya çapında işgücünün sadece küçük bir bölümünü örgütlemektedir. Küreselleşme sürecinde sendikalar, üye kaybıyla karşı karşıya kalmış ve geleneksel refah devletlerinde bile mücadeleye güçlerini yitirmişlerdir.

ILO'nun tarihi, uluslararası sosyal adalet, doğruluk ve insan onuru gibi çalışma standartlarının rasyonel ve etik bir biçimde gerçekleştirilmesinin, çeşitli şekillerdeki sosyal sömürü için her zaman yeterli olmadığını göstermektedir. Uluslararası çalışma kurallarının uygulanması politik ve sosyal bir baskı gerektirmektedir. İronik bir biçimde, ILO'nun hedefleri ve politikalarını oluşturmak konusunda ülkeler arasındaki en geniş kapsamlı uzlaşısı, her iki dünya savaşı yıkımından sonra sosyal barış ve sınırlar ötesi anlayışın geçici olarak ulusal ve sosyal egoizmin yerini alması ve dahası Doğu ile Batı arasındaki ideolojik yarışın bir sosyal denge politikasını mecbur bırakması sonucunda gerçekleşmiştir. Gelecekte yeni felaketlerin önüne geçilmesi konusunda politika yapanlara yol göstermesi bakımından, ILO'nun barış ile sosyal adalet arasındaki bağa dayanan temel öğretisinin, yeterince güçlü olacağı umulmaktadır.

## YAZAR HAKKINDA

---

**Dr. Werner Sengenberger** ILO'nun Cenevre'deki İstihdam Stratejisi Departmanı eski direktörüdür. Öncesinde ise ILO'nun İstihdam ve Mesleki Eğitim Departmanı Direktörlüğü ve Cenevre'de ILO'nun Uluslararası Emek Araştırmaları Enstitüsü'nde Yeni Sanayi Örgütleri Programı Yöneticiliği görevinde bulunmuştur. Dr. Sengenberger ayrıca Budapeşte'de, ILO Orta ve Doğu Avrupa Danışma Kurulu Direktörlüğünü de üstlenmiştir. 2001 yılında ILO'dan emekli olduktan sonra Birleşmiş Milletler'in çeşitli birimlerinde ve başka uluslararası kuruluşlarda danışman olarak faaliyet göstermiştir.

- Baccaro, L., ve V. Mele** (2012): Pathology of Path - dependency? The ILO and the Challenge of »New Governance«. MIT IWER Seminer, Cambridge, Mass.
- Bacchetta, M., E. Ernst, ve J. P. Bustamante** (2009): Globalization and Informal Jobs in Developing Countries. ILO ve WTO ortak çalışması, Cenevre.
- Barnes, T. G., ve G. D. Feldman** (1982): *Breakdown and Rebirth, 1914 to the Present. Documentary History of Europe*. Sayı IV, Londra.
- Berg, J., ve D. Kucera** (2008): In Defence of Labour Market Institutions: Cultivating Justice in the Developing World. ILO, Cenevre.
- Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı** (2012): Development Policies and Income Inequality in Selected Developing Regions, 1980-2010. Tartışma Metni No. 210, Cenevre.
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı** (UNDP) (2013): Human Development Report 2013: The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World. New York.
- Chang, H. - J.** (2002): *Kicking away the Ladder – Development Strategy in Historical Perspective*. Anthem Press. Londra.
- Fichter, M., vd.** (2012): Globalizing Labour Relations: On Track with Framework Agreements? Perspectives, Friedrich - Ebert – Stiftung, Ekim 2012.
- Gravel, E., ve Q. Delpech** (2013): The Comments of the ILO's Supervisory Bodies: Usefulness in the Context of the Sanction - based Dimension of Labour Provisions in US Free Trade Agreements. ILO Araştırma Metni No. 4, Cenevre, Mart 2013.
- Gross, T.** (2013): Rana Plaza: Private Governance and Corporate Power in Global Supply Chains. In: Global Labour Column, No. 143, Temmuz 2013.
- Hayter, S.** (ed.) (2011): The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice. Uluslararası Çalışma Konferansı, Cenevre. Edward Elgar ile birlikte.
- Lübcke, E., K. Ruth, ve I. - S . Yim** (2006): *Corporate Social Responsibility »Made in China«*. Bremen.
- Marshall, A.** (1982): *Principles of Economics*. Filadelfiya: Porcupine Press.
- Papadakis, K. (ed.)** (2011): Shaping Global Industrial Relations: The Impact of International Framework Agreements. Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre.
- Rodgers, G., E. Lee, L. Swepston, ve J. Van Daele** (2009): The ILO and the Quest for Social Justice 1919-2009. ILO.

**Ryder, G.** (2013): Lessons from the Irish Internationalist Who Organized Social Justice. Inaugural Edward Phelan Lecture, Dublin, 14 Şubat.

**Sen, A.** (2000): Work and Rights. In: *International Labour Review* 193(2), ILO, Cenevre.

**Sengenberger, W.** (2005): Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards. Friedrich - Ebert – Stiftung derneği için hazırlanan rapor, 2. Baskı, Bonn.

– (2011): Beyond the Measurement of Unemployment and Underemployment: The Case for Extending and Amending Labour Market Statistics. ILO İstatistik Departmanı, Çalışma Raporu 1, Cenevre, Mart 2011.

**Sengenberger, W., ve D. Campbell (ed.)** (1994): International Labour Standards and Economic Interdependence: Essays in Commemoration of the 75th Anniversary of the ILO and the 50th Anniversary of the Declaration of Philadelphia. ILO: Uluslararası Emek Araştırmaları Enstitüsü, Cenevre.

**Singh, A., ve A. Zammit** (2000): The Global Labour Standards Controversy. Critical Issues for Developing Countries. The South Centre. Cenevre.

**Standing, G.** (2008): The ILO: An Agency for Globalization? In: *Development and Change*, 39(3), Oxford.

**Stiglitz, J. E.** (2002): *Globalization and its Discontents*. London: Penguin Books.

**Stiglitz, J.** (2012): The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future. Norton Publisher.

**Tapiola, K.** (2013): *The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Implementation in China*. Helsinki: Helsinki Üniversitesi.

**Uluslararası Çalışma Ofisi** (1977): Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy. Cenevre.

– (1998): ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Follow-up. 1998 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 86. oturumunda kabul edilmiştir. Cenevre.

– (2004): A Fair Globalization: Creating Opportunities for All. Küreselleşmenin Sosyal Boyutları Dünya Komisyonu Raporu. Cenevre.

– (2008): Can Low - income Countries Afford Basic Social Security? Sosyal Güvenlik Departmanı. Sosyal Güvenlik Politikası Özetleri. Rapor 3, Cenevre.

– (2009): Rebalancing Globalization: The Role of Labour Provisions in Existing International Trade Agreements and Development Finance Policy. The Global Jobs Crisis and Beyond, Çalışma Dünyası içinde, Cenevre.

– (2011): Promote Tripartite Consultation: Ratify and Apply Convention NO. 144. Cenevre.

– (2012): Fundamental Principles and Rights at Work: From Commitment to Action. Uluslararası çalışma Konferansı 101. Oturum, 2012. Rapor No. IV, Cenevre.

– (2013): Wages and Equitable Growth. Küresel Ücret raporu 2012 / 13. Cenevre.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2008): Declaration of the ILO on Social Justice for a Fair Globalization. Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 97. Oturumunda kabul edilmiştir. Cenevre.

– (2009): Recovering from the Crisis: A Global Jobs Pact. Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 98. Oturumunda kabul edilmiştir. Cenevre.

**Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu** (2012): IMF Involvement in Labour Market and Social Protection Reform in European Countries. Brüksel.

ISBN 978-3-86498-856-1

Friedrich - Ebert - Stiftung Derneği | Küresel Gelişim ve Politika  
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Almanya

Sorumlu: Mirko Herberg | Küresel Sendika Programı

Alman Sendikalar Konfederasyonu (DGB) | Uluslararası Sendika Politikası  
Henriette - Herz - Platz 2 | 10178 Berlin | Almanya

Sorumlu: Dr. Bianca Khl

Proje Koordinasyonu: Andrea Brandis

Düzenleme: Stefanie Brendle

Çeviren: Osman Tezgel

Fotoęraflar: © Uluslararası alışma rgt

Kapak Fotoęrafı: © Dominique Nicolas | BM Amerika Birleşik Devletler Misyonu

Friedrich - Ebert - Stiftung Derneği (FES) tarafından yayımlanan her türlü medya içeriğinin FES'in yazılı izni olmaksızın ticari kullanımı yasaktır.

Bu yayında ifade edilen görüşler, Uluslararası alışma rgt, Friedrich - Ebert - Stiftung Derneği ve Alman Sendikalar Konfederasyonu'nun görüşleri değildir.

Uluslararası alışma rgt'ne ve BM Amerika Birleşik Devletler Misyonu'ndan Dominique Nicolas'a fotoğrafları yayımlamamıza izin verdiği için teşekkür ederiz.



