

# İşler Artık Eski Usul Yürümeyecek

Küresel iş krizinde yeni uluslararası sendikal hareket

**SUSAN JAVAD & SARAH GANTER**

Şubat 2010

Küresel finansal ve ekonomik kriz emeği tüm gücüyle vuruyor. ILO, 2009'da 2007'ye nazaran 59 milyon kişinin daha işsiz kalacağını öngörüyor. ABD'de kredi krizi olarak başlayan şey, küresel istihdam krizine dönüşüyor. Sanayileşmiş ve gelişmekte olan önemli ülke hükümetleri bu krizden çıkış yolları arıyorlar. İşçilerin çıkarlarının gözetildiğinden emin olmak için küresel sendikal hareket de pazarlık masasında oturacak bir yer istiyor ve yeni elde ettiği gücüyle öne çıkıyor.

## 1. Finansal krizden istihdam krizine

Finansal piyasalardaki spekülasyon hareketleri ve devlet kontrolünün eksikliği ile tetiklenen uluslararası finansal kriz, bir küresel krize dönüştü. Tüm OECD ülke ekonomileri, hâsıllarındaki ciddi düşüş yüzünden zor günler geçiriyorlar ve hatta kalkınmakta olan ülkeler bile farklı derecelerde de olsa bu krizden etkilendiler.

Düşen ekonomik etkinliğe işlerin yok olması eşlik ediyor. Uluslararası Çalışma Örgütü, 59 milyondan fazla işin bu kriz yüzünden tehdit altında olduğundan bahsediyor. Geçmişten edindiğimiz dersler gösteriyor ki, bu krizden sonra ekonomi tekrar toparlansa bile bu işler temelli gitmiş olacak. Her ne kadar yeni istihdam olanakları çıksa da, koşullar çoğunlukla eski işlerdekinden çok daha kötü olacaktır. IG Metall'in ilk başkanı Bertold Huber, "Bu krize işçiler neden olmadı; ancak krizin kurbanları onlar"<sup>1</sup> diyor. DGB Başkanı Michael Sommer'in sözleriyle "Bu yüzden sendikalar krizi siyasi ve ahlaki bir perspektifle ele almak zorundalar. İşçilere bunu borçluyuz. Çünkü en sonunda bunun faturasını onlar ödemek zorunda kalacaklar."<sup>2</sup>

Ve bu kesinlikle sendikaların engellemeye kararlı oldukları bir durum. Gelecekte bu tür başka bir krizle de karşılaşmak istemiyorlar. Uluslararası sendikal hareket son birkaç yılda kendisini yeniden konumlandırdı ve yeni küresel ekonomik ve finansal yapının inşası tartışmalarına emek boyutunu da katmak ve sesinin duyulur olmasını sağlamak için kriz yönetiminin politik sürecine dahil olmak istiyor.

Bu doküman, sendikaların bugüne kadar bu tartışmaya nasıl katkıda bulduklarını ve neler elde ettiklerini açıklamayı amaçlıyor. İlk olarak, sendikal hareketin tamamıyla yeni niteliğine ve küresel düzeyde sendikal aktörlerde ortaya çıkan yeni bir kendine güven dalgasına dikkat çekilecek. Bunu, genel lobicilikten üçlü danışma yapılarında yer almaya kadar sendikalar tarafından uluslararası yönetim yapılarında şimdiye dek oynanan rolün açıklanması takip edecek. Son olarak,

<sup>1</sup> Saarbrücker Zeitung Gazetesinde çıkan roportaj, 30-04-2009, <http://www.saarbruecker-zeitung.de/sz/berichte/themen/art2825,2879267>

<sup>2</sup> Tagesspiegel Gazetesinde yapılan roportaj, 13-10-2008, <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/Finanzkrise-Michael-Sommer%20Bart271,2634809>

21. yüzyılda küresel yönetimin önemli bir unsuru haline gelen G20 sürecine özel bir vurgu yapılarak küresel ekonomik ve finansal krize karşı sendikal hareket tarafından dile getirilen somut taleplere değinilecek.

## 2. Yeni Uluslararası Sendikal Hareket

Ekonomik küreselleşme ve şirketlerin ulus-ötesileşme sürecinde, iş için rekabet dünya çapında artmakta. Bu durum 1980'lerden bu yana sendikalarda da giderek etkisini gösterdi. Sendikalar, endüstrileşmiş batı ülkelerinde neo-liberal hükümetler tarafından marjinalize edilip büyümenin önündeki engeller olarak gösterildiler, aynı zamanda artan sayılarda üyelerini kaybettiler ve üretimin yer değiştirmesinin sağladığı büyük fırsatların ardından kolektif eylemlerinin kapsamı gözle görülür biçimde düştü.

Kalkınmakta olan ülkelerde ise az gelişmiş hükümet yapısı ve enformel ekonominin büyüklüğü nedeniyle sendikalar, baştan itibaren endüstrileşmiş ülkelere göre daha zayıf bir konumdaydılar. Borç krizleri ve IMF ve DB gibi kurumlar tarafından dayatılan yapısal uyum programları sonucu endüstrileşmiş ülkelerde olduğu gibi kamu sektöründe yoğunlaşmış olan sendikalar daha da zayıfladılar.

Gerek ulusal gerekse de uluslararası sendikalar bu duruma bir güvensizlik hissi ile karşılık verdiler. Bu yeni koşullar altında grev gibi geleneksel araçlar daha az etkili hale geldi ve bunu acılı bir konsolidasyon süreci izledi.

Dünya işçi konseyleri ve uluslararası sendika ağlarının kurulması ile ilk ağ oluşturma önlemleri daha 1960'larda alınmaya başlansa da, uluslararası sendikal hareket 2006'ya dek bölünmüşlüğüne sürdü. Ancak bu tarihte o zamana kadar ayrı hareket eden iki şemsiye örgütü birleştirmek mümkün oldu. Dünya Emek Konfederasyonu (World Confederation of Labour - WCL) ve Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu (International Confederation of Free Trade Unions - ICFTU) birkaç bağımsız sendikayla beraber birleşip Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nu

(International Trade Union Confederation - ITUC)<sup>3</sup> oluşturdular.

ITUC'un kurulmasıyla temsil ettiği 168 milyon işçi dünya çapında tek bir sesle konuşma imkânı buldu. Daha önceden uluslararası sendika sekreterlikleri olan 2000 yılında yeniden yapılandırılan Küresel Sendikalar Federasyonlarının (GUF) yanı sıra, ITUC kendi faaliyetlerini yine 2006 yılında kurulan Küresel Sendikalar Konseyi'nde koordine ediyor. OECD içinde yer alan Sendika Danışma Komitesi (TUAC) ise yine bu koordinasyon forumunun içinde danışma fonksiyonunu sürdürüyor.

### 3. Pazarlık masasında bir sandalye! Ama hangisinde?

Temel işçi haklarını tehdit eden küresel istihdam krizi içinde, sendikalar yan masada bir lobi kuruluşu gibi oturmaktan memnun değililer artık. Pazarlık sürecinde azımsanmayacak bir rol istiyorlar.

İlk olarak, sendikaların konumlarını küresel tartışmaya daha kurumsal olarak entegre edebilme imkanlarını incelemek için sendikalar tarafından bugüne dek uluslararası kurumlarda karar verme süreçlerine katılım ve fikir oluşturma amacıyla kullanılan kanallar genel bir bakışla açıklanacak.

#### Eşit Şartlarda Bir Ortak: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

ILO, 1919'da sosyal adaletin dünya barışını korumak için esas olduğu kabulü üzerine kuruldu. Uluslararası sendikal hareket, ILO'nun kurulmasında motor gücünü üstlenerek önemli bir rol oynadı. ILO, en baştan itibaren bir üçlü yapı prensibi etrafında tasarlanmıştır ve 1946'da yeni kurulan BM sisteminin bir parçası olmuştur. Üçlü yapı, hem yönetim organı hem de yıllık olarak toplanan Uluslararası Emek Konferansı için geçerlidir. Hükümet, işçi ve işveren tarafı temsilcilerini içerir ve ILO

standartlarının ihlallerini konuşmak için her yıl toplanır. Gerçek bir duruşmadan farklı olarak sonunda bir karar açıklanmaz. İşleyiş, standartları ihlal eden ülkelerin teşhir edilmesinin ötesine geçmez. Başka bir deyişle, ILO standartlarının açık bir şekilde ihlal edildiği ortaya konsa bile hiçbir yaptırım uygulanmaz. Dünya Ticaret Örgütü ile kıyaslırsak ILO dışsız kaplandır.

Her ne kadar ILO; 2. Dünya Savaşı'ndan sonraki ilk birkaç on yıl içinde uluslararası çalışma ve sosyal haklar hukuku konusunda standartları belirlemiş olsa da, 1980'lerden sonra etkisini kaybetti ve aynı dönemde IMF ve Dünya Bankası gibi kurumlar büyüdü. Küresel istihdam krizine karşı "Saygın Çalışma Cevabı" ve "Küresel İstihdam Paketi" ile ILO mevcut krizi nasıl ele alacağımız konusunda önemli konseptler sundu. Buna rağmen krizi yönetmek için alınan önlemlere dahil olabilmek için mücadele etmek zorunda kaldı.

#### Primus inter pares (Eşitler arasında birinci): Birleşmiş Milletler

Sendika aktörleri, öncelikle Sivil Toplum Kuruluşu adı altında danışma konumlarıyla BM sisteminin bir parçasıdır. BM Tüzüğü'nün 71. maddesine göre STK'lar, BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi'ne (ECOSOC) gerekli olduğunda danışma amacıyla katılabilirler. Sendikaların ısrarı üzerine 1946'da BM Genel Kurulu'ndan geçen bir karar ile bu imkân genişletildi ve STK'ların danışma konumları tanındı. Bu danışma fonksiyonunu, Genel Kurul gibi diğer BM organlarını kapsayacak şekilde genişletme çabaları uzunca bir süre sonuçsuz kaldı. En sonunda 1997'de Genel Kurul, 1000'den fazla Sivil Toplum Kuruluşu'nun danışma statüsü ile Genel Kurul'un "Dünya Zirveleri +5'in Değerlendirme Süreci" konulu bir özel oturumuna katılmasına izin verdi. Bu süreçte, Ekonomik ve Sosyal Konsey'e akredite olan STK'ların danışma statüsünde dahil olmaları BM'de günlük rutinin bir parçası olmaya başladı. Sendikaları STK gibi muğlak bir kategoriye sokmak onların bir aktör olarak sahip oldukları özel durumun hakkını pek vermiyor. Çünkü genellikle sendikalar, sendika içi demokrasi ve daha geniş temsil kabiliyetleri nedeniyle sivil toplumun diğer kurumlarından daha geniş bir meşruiyete sahiptirler.

Ayrıca sendikalar, özel sektörün sosyal sorumluluğunu gözeterek davranmasını sağlamak amacıyla 2000 yılında New York'ta, BM ile özel sektör arasında imzalanan bir

<sup>3</sup> Komünist eğilimli Dünya Sendikalar Konfederasyonu (World Federation of Trade Unions- WFTU) ITUC'dan bağımsız olarak varlığını sürdürmekte; ancak üye sayısı oldukça azdır.

anlaşmayla yürürlüğe giren “Global Compact” çerçevesine de bir aktör olarak dahil oldular ve Global Compact Danışma Konseyi’nde temsil ediliyorlar. Ancak sendikalar; sendikal hakların çevresel talepler ve sürdürülebilirlik sözleri arasında gölgede kaldığı ve “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”un gönüllü karakterinin uluslararası çalışma standartlarını sekteye uğratacağı gibi gerekçelerle özel sektörün bu tarz gönüllü taahhütlerine şu ana kadar eleştirel yaklaştılar.

### Kurumsallaşmış danışma: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) (ILO)

TUAC (Sendikal Danışma Komitesi), OECD’nin yapısal bir parçası ve OECD ülkelerindeki 60 milyondan fazla örgütlü işçiyi temsil ediyor. Savaş sonrası yıllarda Marshall Planı’yla birlikte oluşturulan bir danışma yapısı olması dolayısıyla TUAC’ın 1961’de OECD’nin kurulmasının ardından, OECD’ye eklenmesi daha kolay oldu. Avrupa Canlanma Programı, OECD’ye transfer edilince sendikaların çıkarlarını koruyan bu yapı aynen korundu.

Kararlar yılda iki kere yapılan oturumlarda alınıyor, bu oturumlara OECD ülkelerinin tüm ulusal sendika konfederasyonları ve uluslararası sendikal hareketin temsilcileri davet ediliyorlar. TUAC Sekreteryası şu anda John Evans tarafından yönetiliyor ve görevleri arasında OECD ile ilgili çeşitli konularda çalışmalar yürüten çalışma gruplarının koordinasyonunu sağlamak ve düzenli danışma toplantılarında sunulacak tutumlar geliştirmek var.

TUAC, aynı zamanda G8 ve G20 zirvelerine yönelik uluslararası sendikal hareketin kavramsal çerçevesini belirleyen çalışmalar yürütür. Bu TUAC’a ve işveren tarafındaki muadiline, OECD’nin tutumlarını etkileme imkânı sunar. Bu mekanizma kuşkusuz geçmişte sendikaların pozisyonlarını güçlendirmelerine yardımcı oldu. Bu konuda iyi bir örnek, şirket yönetişimi. 2003/2004’de TUAC, çeşitli hükümetlerin ve iş çevrelerinin karşı çıkmalarına rağmen bu konuda hükümetler-arası müzakereleri şekillendirmeyi başardı.

### Zorlayan Diyalog: Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu

ITUC (ve halefi), her zaman için Uluslararası Finansal Kurumları programlarının sosyal etkilerini gözetmeleri konusunda zorlamış ve sendikaları bu kurumların programları konusunda yorum yapmaya çağırmıştır. 1990’ların sonunda, Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu diyaloga daha açık olmaya başladı. Çeşitli vesilelerle, ITUC ve Küresel Sendikalar Federasyonu, Dünya Kalkınma Raporunun hazırlanmasına dahil edilmişlerdir. Dahası, sendika temsilcileri ve DB ve IMF arasında, aralarında iki yılda bir yapılan üst düzey toplantılar ve yılda iki kere yapılan tematik danışma toplantıları da olan, düzenli toplantılar da yapılmıştır. Uluslararası temel çalışma standartlarına daha fazla özen gösterilmesi ve yoksulluğun azaltılması strateji dokümanlarının hazırlanmasına sendikaların dahil edilmesi bu tarz çalışmaların sonucu. Diğer taraftan, sendikacılar açısından bu tarz bir işbirliği doyurucu değil çünkü bunda bir bütünlük ve tutarlılık yok.

Dünya Bankası tarafından yıllık olarak yayınlanan “Doing Business” raporu, pek çok kere sendikacılar tarafından eleştiri konusu olmuştur. Bu Dünya Bankası yayını, ülkeleri iş-dostu olmalarına göre puanlıyor. Yıllardır, aralarında Alman Sendikalar Konfederasyonu, DGB’nin de yer aldığı sendikalar bu yayının problemli değerlendirme kriterlerine dikkat çekmişlerdir. Bu rapora göre gevşek emek piyasası düzenlemeleri ve zayıf sosyal koruma, o ülkenin çıkarına değerlendiriliyor. Ancak bu sene Nisan ayında Uluslararası Finans Kurumu (DB’nin finans birimi), en sonunda değerlendirme sistemini değiştirme kararını aldı. Aralarında ILO temsilcilerinin de yer aldığı bir çalışma grubu, yeni emek koruma göstergeleri belirlemek üzere görevlendirildi. ITUC, değerlendirme sürecinde temel ILO standartları ile uyumluluğun pozitif bir faktör olarak değerlendirilmesini olumlu karşıladı.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Pierre Habbard ve Roy Jones: Ein Durchbruch für Stakeholderrechte. In „Mitbestimmung“ international edition 2004. [http://www.boeckler.d/92462\\_30872.html](http://www.boeckler.d/92462_30872.html)

## Enformel Entegrasyon: Dünya Ticaret Örgütü

1995'te ilk kurulduğundan bu yana Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) uluslararası sendikal hareketin ilgi odağı oldu. Temel ILO standartlarını DTÖ'ye yerleştirmek uluslararası sendikal hareketin ana amaçlarından biri oldu. Tahkim mahkemeleri, DTÖ'ye önemli bir kontrol mekanizması sağlıyor; ancak sosyal kriterler bu süreçte hiçbir zaman göz önünde bulundurulmadılar. Sendikalar bu durumu değiştirmek istiyorlar. Temel çalışma standartları ile uyumluluk DTÖ üyesi devletlere benimsetilmeli ve uyumsuzluk durumunda olası cezalarla birlikte ele alınmalı. Ancak ne bu amaca henüz ulaşılabildi ne de DTÖ Sekreteryası ile çeşitli sendikalar arasındaki enformel iletişim, resmi kurumsallaşmış bir yapıya bürünebildi. Ve her ne kadar sendikaların tüm önemli DTÖ dokümanlarına erişim imkânları olsa ve bunlar hakkında görüşlerini belirtebilseler de, sendikalar düzenli bir danışma statüsüne sahip değiller.

### Bir imtiyaz olarak danışma: G8

1975'te G8 kurulumu neredeyse çeyrek asır olmasına rağmen, sendikalar henüz o zamana kadar, dünyanın 7 endüstrileşmiş ulusu ve Rusya arasındaki müzakere sürecine dahil olmamışlardı. 1999 gibi geç bir zamanda, Almanya G8'in dönem başkanlığını sürdürürken, G8 çalışma ve sosyal haklarla ilgili bakanlarının toplantılarıyla bağlantılı olarak düzenli danışma toplantıları başladı. Sendikaların bakış açısından bu oldukça başarılı oldu. Mesela 2007'de Heiligendamm'da yapılan G8 zirvesinde sendikaların bazı talepleri sonuç metnine dahil edildi. DGB Başkanı Michael Sommer o zaman bu durumu şöyle özetlemişti: "Sadece sendikacılar dinlenmedi, aynı zamanda onların endişeleri G8 çalışma bakanları toplantısı deklarasyonunda yer buldu. Bu durum küreselleşmenin sosyal boyutu, daha iyi ve daha çok istihdam, gelişmekte olan ülkeler için geliştirilmiş sosyal güvenlik sistemleri ve daha çok kurumsal sosyal sorumluluk gibi konular için de geçerli. Bu açıdan, bugüne dek G8 çerçevesinde çalışma bakanları ile girdiğimiz en başarılı diyalog oldu."<sup>5</sup>

<sup>5</sup> DGB, G8 Zirvesi Bilgileri, Heiligendamm 6 – 8 Haziran 2007.

Heiligendamm'daki G8 zirvesinin hatırlanmaya değer bir diğer yanı ise DTÖ ve ILO gibi önemli küresel yönetim kurumlarının da daha önce Dresden'de yapılan Çalışma Bakanları toplantısının daveti üzerine bu toplantıya katılmış olmalarıdır.

Ancak 2007 sonlarında finansal ve ekonomik krizin ortaya çıkmasıyla Heiligendamm'daki başarılar arka planda kaldılar. Kısa süre sonra anlaşıldı ki, yeni sanayileşen ülkelerin temsil edilmediği bir forum olan G8, krizin çözümü için doğru yer değil. Uluslararası düzeyde, 1990'larda kurulmasına rağmen o zamana kadar G8'in gölgesinde kalmış olan G20 süreci ile devam etmek için daha fazla çaba sarf edildi.

G20 sürecinin gitgide daha fazla önemli hale geldiği ve muhtemelen küresel ekonomi gündemini belirleyen kurum olma görevini G8'den devralacak olması gerçeği göz önünde bulundurularak uluslararası sendikal hareket enerjisini bu yönde harcıyor.

## 4. Krize Sendikaların Cevabı:

Küresel Sendika Federasyonları TUAC ve ITUC; Washington, Londra, L'Agua ve Pittsburgh'da yapılan G8 ve G20'lerinden önce konuşup detaylı açıklamalar ve talep listeleri sundular. Ekonomik ve Sosyal Konsey tarafından başlatılan ve başkanlığını Nobel ödülü sahibi Joseph Stiglitz'in yaptığı BM Uzmanlar Komisyonu'ndaki tartışma sürecine de katkıda bulundular. Cenevre'de yapılan 98. ILO Konferansı'nda, işçi temsilcileri Üçlü Komite'de işveren ve hükümet temsilcileri ile bir araya gelerek istihdam krizine karşı ortak cevaplar üretmeye karar verdiler. Küresel İstihdam Zirvesi çerçevesinde, krizin istihdam üzerindeki en kötü etkilerinin nasıl azaltılacağı konusunda Küresel İstihdam Paketi kapsamında stratejiler geliştirildi. Uluslararası sendikal hareketin temel ilgi alanları şöyle:

- Temel sistem değişikliği: Sendikalar, krizle beraber açılan fırsat penceresinin küresel ekonomik ve finansal paradigma değişikliği için değerlendirilmesi gerektiğine inanıyorlar

- İstihdam sorunları: iş güvencesi ve yeni işler yaratılması, her türlü uluslararası ölçekli krizden çıkış stratejisinde merkezi bir rol oynamalı

▪Sürdürülebilirlik: Finansal krize yönelik cevaplar, çevreyi ve kalkınmakta olan ülkelerin aşırı hassas durumunu da hesaba katmak zorunda (Yeni Yeşil Mutabakat gibi). Aynı zamanda, adil bir geçiş desteklenmeli. Çünkü “insanlar yaşamları ile çevreleri arasında tercih yapmaya zorlanmamalıdır”.<sup>6</sup> Dolayısıyla sendikalar sürdürülebilirlik ve sosyal adaletin bir arada değerlendirilmesini talep ediyorlar.

▪ILO’nun rolü: Emek perspektifinden bakıldığında ILO; işçileri, işverenleri ve hükümetleri bir araya getiren uluslararası bir kurum olarak krize formüller üretmek zorundadır. Dolayısıyla yapısı güçlendirilmeli ve süreçte önemli bir rol üstlenmelidir.

▪Küresel Bildirge ve Standartlar: Daha güçlü, daha temiz, daha adil bir dünya ekonomisi inşa etmek için uluslararası toplum bir Küresel Sürdürülebilir Ekonomik Faaliyet Bildirgesi ve bir Küresel Şeffaflık, Dürüstlük ve Etik Standartları benimsemeli.

▪Sendikaların kurumsal entegrasyonu: G20 sürecinde sendikalar pazarlık masasında bir sandalyeye sahip olmayı istiyorlar. Ama sadece G20 sürecinde değil, diğer küresel yönetim kurumlarında da özellikle Uluslararası Finansal Kurumlarda emek perspektifi daha sistematik olarak temsil edilmeli.

Sendikalar sadece konuşmuyorlar, aynı zamanda dinleniyorlar da. İstihdam boyutuna daha fazla özen gösterilmesi hususu mesela G20 Londra Zirvesine taşındı ve Pittsburgh’ta da takip edildi. Hatta ILO’nun entegrasyonu ve Küresel Sürdürülebilir Bir Ekonomik Kalkınma Bildirgesi gibi sendika talepleri de sonuç deklarasyonunda yer aldı.

Bu taleplere ek olarak, ITUC ve Küresel Sendika Federasyonları somut 8 maddeli bir finansal reform eylem planı ile Londra Deklarasyonunu sundular. Şunları öneriyorlardı:

1. “Gölge” finansal ekonomiye imkân verilmemesi

2. Vergi cennetlerine ve offshore finansal ekonomiye son verilmesi, yeni uluslararası vergilendirme mekanizmalarının oluşturulması

3. Kalkınmakta olan ülkeler için adil ve sürdürülebilir bir uluslararası finansal ulaşım imkânının sağlanması

4. Borç risklerinin azaltılması ve varlık balonlar oluşmasının engellenmesi için özel bankacılık iş modelinin reforme edilmesi

5. Yönetici, hissedar ve diğer finansal kurum yetkililerinin aldığı primlerin ve ücretlerinin kontrol edilmesi

6. Ücretli çalışan ailelerin yağmacı bir şekilde borç veren kurumlara karşı korunması

7. Kamusal denetim mekanizmalarını güçlendirmek ve denetim yetkililerine daha fazla kaynak sağlanması

8. Bankacılık sektörünü yeniden yapılandırma ve çeşitlendirme

Küresel sendikalar, G20 ülkelerinin hükümetlerinden ideolojik paradigma değişiminden daha azını istemiyorlar. Kriz sonrası ekonomik düzen öncekiyle aynı olamaz. Aslında G20, küresel ekonomik yapıyı ILO tarafından yaygınlaştırılan ve her türlü ekonomik aktivitede işçinin çıkarlarını ilk kriter olarak değerlendiren “saygın çalışma” konsepti etrafında yeniden tasarlamak zorunda.

Küresel sendikalar, Washington ve Londra’daki pazarlık süreçlerinde neredeyse tüm büyük politik aktörlerle enformel olarak görüşmeler yapmayı çoktan başardılar. Yine de Londra Zirvesi’ne kadar birçok lobi kuruluşundan sadece biriydiler. Eylül 2009’da Pittsburgh’da yapılan devam zirvesinde bu durum değişti.

## 5. Pittsburgh sonrası Dünya - Başarılar ve yeni zorluklar

G20 süreci momentum kazandığından bu yana, bu görüşmelerde yer almak sendikaların ana amacı oldu. Bu amaca Pittsburgh Zirvesi ile ulaşılmış gibi görünüyor. İleride iş ve emek çevrelerine danışılacak. Bu danışma sürecinin nasıl bir form ile devam edeceği ise henüz

<sup>6</sup> “Daha Güçlü, Daha Temiz, Daha Adil Bir Dünya Ekonomisi: OECD Harekete Geçmeli ve Geleceği Değiştirmeli”, OECD Bakanlar Konseyi’nde TUAC Bildirgesi, Paris, 25–26 Haziran

bağlayıcı bir şekilde belirlenmedi. Yine de G20 sürecine, G8 sürecinde olduğu düzeyde bir katılım hedefi olması umutlandırıcı. G20 Çalışma Bakanları'nın ilk toplantısı muhtemelen 2010 Sonbaharında ABD'de yapılacak.

Ayrıca sonuç bildirgesinde bir Sürdürülebilir Ekonomik Faaliyetler Bildirgesi oluşturulması niyetine de değinildi. Bu bildirgenin neye benzeyeceği konusu henüz muğlak, ancak uluslararası sendikal hareket bunun hazırlanmasında aktif bir rol üstleneceğini açıkladı. Bildirge uluslararası hukuk açısından bağlayıcı olmayacak; açıkçası G20 (kendisinden önceki G8 gibi) çok küçük bir kulüp ve tüm meşruiyeti yaptığı çalışmaların sonucundan kaynaklanıyor. Öyle de olsa, Bildirgenin bir referans çerçevesi oluşturması amaçlanıyor ve zamanla daha fazla sayıda ülke tarafından benimsenmesi umuluyor.

Sendikaların bir diğer başarısı ise ILO'yu küresel yönetim yapısının bir parçası olarak güçlendirmek oldu. G20 hükümetleri sonuç dokümanlarında sürekli olarak ILO'ya referans veriyorlar ve krizi ILO çalışma standartlarını zayıflatmak için mazeret olarak kullanmayacaklarını taahhüt ediyorlar. Buna ek olarak sendikalar, içinde sendikacıların ve ILO temsilcilerinin de yer alacağı G20 himayesinde bir çalışma grubu oluşturulmasını talep ediyorlar.

Sendikalar bu başarıları ile uyuşmayacak bir şekilde, sadece kendi geçmişteki ünlerine dayanarak devam edemezler. Ancak küresel sendikalarda koordinasyon sürecini sıklaştırırlarsa G20 danışma mekanizmasını verimli kullanabilirler. Bu durum akla bir soru getiriyor: Gelişmekte olan G20 ülkelerindeki ulusal sendikaları nasıl ele alacağız ve onları, gelişmiş Kuzey ülke sendikalarının uzun zamandan beri hâkim olduğu mevcut uluslararası koordinasyon organlarına daha etkin bir şekilde nasıl eklemeyeceğiz? Gelişmekte olan ülkelerin sendikaları için amaç, uluslararası alanda sendikalar arası tartışmalara daha fazla katkı koymak ve ulusal düzeyde emekle ilgili konularda kendi hükümetlerine daha fazla baskı yapmak olmalı.

Bu bağlamda, Çin özel bir zorluk arz ediyor. Çin Sendikalar Federasyonunda (ACFTU) 169 milyon işçi örgütlü; ancak bu sendika, sendika bağımsızlığı ve sendika içi demokrasi gibi ITUC ilkelerine uymadığı için ITUC üyesi değil. Diğer yandan, Çin'in küresel ekonomi için giderek artan önemi göz önünde bulundurulduğunda, ACFTU ile iletişim kanalları açılmalı. Ancak o zaman ITUC, ilgili hükümetlerle

koordine edilmiş ve anlaşılmış pozisyonların Çin'in direnci ile karşılaşmasını engelleyebilir.

G20'nin asla G192 (mesela BM Genel Kurulu) ile aynı meşruiyete sahip olamayacağını da göz ardı edemeyiz. G20'nin mevcut kriz ortamında ana uluslararası karar verici organ olacağı düşünülürse, G20 zirvelerinden önce yapılan sendika toplantılarına katılmayan G20 ailesinin dışındaki ülkelerin sendikalarının da temsil edilmesini sağlayacak bir çözüm bulunmalı. Bugüne kadar bu ILO, TUAC ve ITUC bölgesel kurumları aracılığıyla yapıldı. Özellikle ITUC Genel Sekreteri, Guy Ryder tüm ITUC üyelerini bu sürece dahil etmek için özel bir çaba harcıyor.

Hep birlikte, uluslararası "oyunun kurallarının" ciddi bir şekilde değişmesi fırsatının kaçırılmaması için mümkün olan tüm çabayı sarf etmeliyiz. Avrupa'da, buna Almanya da dâhil, geleneksel olarak sendikaların tutumlarına pek de meyilli olmayan yeni siyasi takımyıldızları görünür oluyor.

Emeğin çıkarlarının uluslararası yönetim yapılarında daha fazla rol oynayıp oynamayacağı, uluslararası sendikal hareketin bunun için ne kadar ısrarcı ve birleşmiş bir şekilde mücadele edeceğine bağlı. İşleri artık eski usul sürdürmek kabul edilemez.



#### Yazarlar Hakkında

**Susan Javad** Berlin 'de FES Küresel Politika ve Kalkınma Bölümü'nün Küresel Sendikalar Projesi ekibinin bir üyesidir.

**Sarah Ganter** Berlin'de FES Latin Amerika ve Karayipler Bölümü'nde sendikalar koordinatörüdür.

İngilizceden Türkçeye çeviren : Eyüp Özer – Başak Kocadost

#### Künye

Friedrich-Ebert-Stiftung  
Cihannüma Mahallesi Mehmet Ali Bey Sk. 10/D5  
34353 Beşiktaş-İstanbul  
Türkiye

Tel: +90 212 310 82 37

[contact@festr.org](mailto:contact@festr.org)

[www.festr.org](http://www.festr.org)

Sorumlu : Michael Meier

© FES Türki, 2010