

## 100. Yılında Uluslararası Çalışma Örgütü

### Küresel İş Güvenliği Standartları Mücadelesi ve Türkiye'deki Durum:

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)<sup>2</sup> Birleşmiş Milletler'in en önemli alt kuruluşlarından biridir. Tarihi oldukça eski olan ILO, Birinci Dünya Savaşı'nı sonlandıran Versay Anlaşması kapsamında kurulmuştur.

ILO'nun ilk adımı çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile tüm dünyada geçerli iş hukuku standartlarının geliştirilmesi hedeflerinden girişimcilerin sorumlu tutulmasını sağlamak olmuştur.

Birleşmiş Milletler'in diğer alt kuruluşları olan WHO, UNESCO ile karşılaştırıldığında ILO yalnızca devlet uzmanlarının değil, eşit oy hakkına sahip işveren ve sendika temsilcilerinin de bulunduğu üçlü bir yapıdan oluşur. ILO'nun bu üçlü yapısı taraflar arasındaki çatışmaları da kaçınılmaz hale getirir.

ILO'nun çalışmaları kamusal algıda etkin rol oynamamasına rağmen, -özellikle – taraflar arasında müzakere edilmekte olan standartları ve bu ülkelerdeki iş hukuna ilişkin yayınları etkilemeye devam etmektedir.

### I. ILO'nun Kuruluş Aşamaları

11 Nisan 1919'da Barış Konferansı Genel Kurulu önce ILO'nun kurulma önerisini, 1919 Haziran ayında da ILO'yu "Dünya barışı uzun vadede ancak sosyal adalet üzerine inşa edilebilir." ifadesi ile Versay Anlaşması'nın bir parçası olarak kabul etti.

---

<sup>1</sup>Yazar ILO tarafından 2011 yılında İstanbul 19. İş Sağlığı ve Güvenliği Dünya Kongresi'ne davet edildi. 2016'da Birleşik Metal-İş ile birlikte, ILO standartlarının rol oynadığı İş Güvenliği ve Sağlığı konusunda Hamburg ve Sapanca'da (Türkiye) iki seminer düzenledi. Yazarın İngilizce yayınlarına aşağıdaki linkten ulaşabilirsiniz: [http://klaus-pickshaus.de/wp-content/uploads/2017/10/pickshaus\\_health\\_hazards\\_in\\_computer\\_work.pdf](http://klaus-pickshaus.de/wp-content/uploads/2017/10/pickshaus_health_hazards_in_computer_work.pdf). İstanbul'daki tebliğ: [http://klaus-pickshaus.de/wp-content/uploads/2017/06/Vortrag-Istanbul\\_stress.pdf](http://klaus-pickshaus.de/wp-content/uploads/2017/06/Vortrag-Istanbul_stress.pdf). Kolumbiya'da bir yayın: [http://klaus-pickshaus.de/wp-content/uploads/2017/10/new\\_risks.pdf](http://klaus-pickshaus.de/wp-content/uploads/2017/10/new_risks.pdf)

<sup>2</sup> İngilizce: International Labour Organization (ILO), frz.: Organisation internationale du travail (OIT), spanisch: Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Bununla birlikte ILO'nun kuruluşundaki politik motivasyon barış talebinin çok daha ötesindeydi.

Rus Ekim ve Alman Kasım Devrimi sonrasında güçlenen devrimci hareketlerle sosyal ortak olan kurumların güçlendirilmesi, politikacıların ve işverenlerin kısmi tavizler vermesi gerektiği de dikkate alınarak toplumsal birer reformcu olarak öne çıkması gerektiği anlayışı hâkim olmaya başladı

1919 Sonbaharında Washington'daki ilk ILO Konferansı'nda iş gününün 8 saatle sınırlandırılması kararı onandı ve kadın işçilere gece mesaisi yasaklandı.

Bununla birlikte ILO'nun iki dünya savaşı arası dönemdeki gündemi çok azalmıştı. Sömürgeler, özellikle de oldukça yaygın olan zorla çalıştırma (kölelik) hala ILO'nun gündeminde yer bulamıyordu ve kadınlar temsili organlarda yoktu.

ILO içinde ilk ciddi tartışmalar ise Avrupa'da faşizmin yükselişiyle başladı. 1933 yılında Nazi Hükümeti ILO'ya Alman İşçi Cephesi'ne ait İşçi Bankası'nın (Arbeitnehmerbank) temsilci olarak tanınmasını isteyen bir başvuru yaptı. ILO başvuruyu oybirliğiyle reddetti. Bu nedenle ILO Yahudilere karşı ayrımcılığı, örgütlenme hakkının ihlalini kınamak için kamusal bir platform sağlayan ve anti-faşist bir konuma sahip ilk uluslararası örgüt oldu. Alman Hükümeti bunun üzerine ILO'dan çekilme kararı aldı.

## **II - ILO Standartları: Dünyanın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Yasası**

1944'te İkinci Dünya Savaşı sırasında Philadelphia'da Uluslararası Çalışma Konferansı düzenlendi. Konferansın en çok dikkat çeken kapanış bildirgesi birkaç yıl sonra ILO-Anayasası'nın temel bileşenlerinden biri oldu.

Bu bildirme faşizm karşıtı güçlenmenin yanı sıra pek çok ülkedeki işçi hareketlerinin yarattığı politik iklimin değişimini yansıtıyordu. Örneğin 1944 Bildirgesi'nin açılış cümlesinde şöyle yazıyordu: "Emek meta değildir". Ancak 1919'un sonlarına doğru ise daha çekimser bir ifadeyle emeğin sadece meta olarak görülmemesi gerektiği belirtiliyordu.

Bildirgenin ikinci cümlesinde „Dernek kurma ve ifade özgürlüğü ilerlemenin vazgeçilmez şartıdır” deniyor, devamında ise „İrk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişimlerini, özgür ve onurlu bir biçimde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürme hakkına sahiptirler.”<sup>3</sup> deniyordu.

Bugüne kadar ILO 189 sözleşme, 205 tavsiye kararı ve 6 protokol kabul etmiştir. Bu kararlar ILO'nun üçlü kurulunda müzakere edilir ve taraf ülkelerin üçte iki çoğunluğu ile kabul edildikten sonra, asgari sayıda ülkenin bu kararları onaylamasıyla yürürlüğe girer.

Aslında bu standartlar fiili olarak küresel bir iş ve sosyal güvenlik yasasını oluşturur ve BM belgelerinde, AB kurumlarında ve uluslararası hukukta önemli referans noktalarıdır.

ILO'nun tarihsel olarak geliştirilmiş ve temel ilkelere dayanan sekiz temel çalışma standardı vardır. (bkz. Kutu).

---

## **ILO'nun Temel Çalışma Prensipleri**

ILO'nun algısını ve eylemlerini dört temel prensip belirlemektedir:

- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı
- Zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması
- Çocuk işçiliğinin yasaklanması
- Çalışma hayatı ve meslekte ayrımcılığın yasaklanması

Bu temel prensipler, temel çalışma standartları olarak da bilinen sekiz sözleşmede somut olarak tanımlanmıştır:

- Zorla Çalıştırma (1930) ve Zorunlu Çalışma Sözleşmesine İlişkin Protokol (2014)

---

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_412361/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm)

- Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)
- Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949)
- Eşit Ücret Sözleşmesi (1951)
- Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi (1957)
- Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958)
- Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)
- Çocuk işçiliğinin yasaklanması ve en kötü biçimlerinin acilen ortadan kaldırılmasını sağlayacak önlemlerin alınması (1999)

Bu sekiz temel standart uluslararası işgücü ve sosyal güvenlik standartların bel kemiğini oluşturur ve bu standartlar 2011 yılı Birleşmiş Milletler Ticaret ve İnsan Hakları Yönergesine İlişkin Temel İlkeler uyarınca, uluslararası hukuka göre "klasik" insan hakları ile eşitlenmişlerdir.

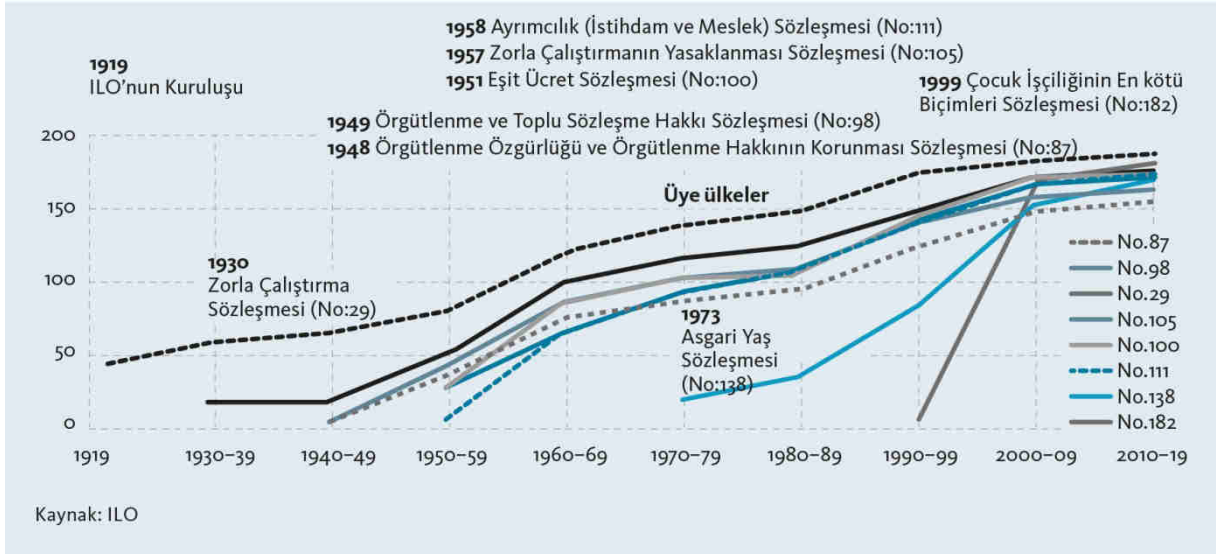
-----

Temel çalışma standartları olarak adlandırılan bu sekiz madde yaklaşık 172 ülke tarafından kabul edilmiştir (Bkz. Grafik). Almanya bu sekiz maddenin tümünü onaylamakla birlikte 189 sözleşmeden sadece 85'ini kabul etmiştir.

Üye ülkelerin sayısına göre en az kabul edilen sözleşmeler, 87 No'lu sözleşme (Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi) ve 98 No'lu (Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi) sözleşmeleridir. 87 No'lu sözleşmeyi 155 ülke, 98 No'lu sözleşmeyi 166 ülke imzalamıştır.

Ayrıca bir çok ülkede sendikalaşma karşıtı çabalar da ciddi bir sorun oluşturmaktadır.

## TEMEL İLO SÖZLEŞMELERİ



Kaynak: [https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS\\_663002/lang--de/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_663002/lang--de/index.htm) (Grafik S. 24)

ILO sözleşmelerine taraf olmayanlar ülkeler arasında Brezilya, Hindistan ve Çin gibi eşik ülkeler yer alırken, ILO'ya üye kimi ülkelerin de sözleşmeleri onaylaması uzun zaman almaktadır. Örneğin Almanya, 1930' tarihli 29 No'lu sözleşmeyi (Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması) ancak 1956 yılında uluslararası hukuk çerçevesinde bağlayıcı biçimde kabul etmiştir.

### ABD'nin olumsuz tutumu:

Amerika Birleşik Devletleri ILO'nun sekiz temel ilkedeki altısını – uzun yıllar önce karara bağlanmış olmasına rağmen- hala imzalamış değildir. ABD'nin imzalamadığı maddeler arasında işçi sendikalarının oluşumu gibi temel işçi haklarını güvence altına alan 87 ve 98 No'lu sözleşmeler de bulunuyor.

Aynı zamanda ABD'nin bu engelleyici tutumu Transatlantik Ticaret ve Yatırım Ortaklığı (TTIP) anlaşması konusundaki tartışmalarda önemli bir rol oynadı.

Hatta Amerika Birleşik Devletleri 1977'de Soğuk Savaş'ın ardından yaşanan siyasi gerilimler nedeniyle 1977'de üç yıl boyunca ILO'dan ayrılmıştı.

### III. İnsana Yakışır İş – Sınırlı Etkileri ve Çatışmalı Durum:

ILO 1999'da dünyaca bilinen bir Decent Work-Gündemi geliştirdi. Decent- Work ILO'nun belirlediği temel standartların ötesinde insana yakışır çalışma koşulları anlamına geliyordu.<sup>4</sup> İnsana yakışır iş ise bir insan hakkı olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. Maddesi'nde yer aldı.<sup>5</sup>

#### İnsana Yakışır İş:

- Üretken çalışma fırsatı, adil gelir
- İş güvenliği
- Aile bireylerinin sosyal güvenliğinin sağlanması
- Kişisel gelişim konusunda daha iyi fırsatlar
- İşyeri ile ilgili endişeleri dile getirme ve örgütlenebilme özgürlüğü
- Karar alma süreçlerine katılım
- İş dünyasında cinsiyetlere karşı tutum açısından fırsat eşitliğinin sağlanması

Küresel Güney Ülkeleri'nde özellikle "iyi iş" (trabajo decento) kavramı sendikal hareketin çalışmaları için önemli bir referans noktası haline geldi. Gelişmiş ülkelerde ILO Sözleşmeleri'nin uygulanması bir çatışma alanı olarak kalırken ve „iyi iş“ gibi daha iddialı projeler önem kazanırken, Güney Ülkeleri'ndeki sendikalar ILO standartlarıyla güçlenebildiler.<sup>6</sup>

Ancak ILO kuruluşunun yüzüncü yılında, küresel ürün tedariki zincirinde hala zorla çalıştırmanın var olduğunu ve dünya genelinde her on çocuktan birinin çocuk işçi olarak çalıştırıldığını belirtmek zorunda kaldı.<sup>7</sup>

Oysa ILO'ya üye ülkeler için geçerli olan, sözleşmelerin onaylandıktan sonra yasal olarak bağlayıcı hale gelmesi ve sözleşmelerin uygulanıp uygulanmadığının ILO tarafından düzenli olarak denetlenmesidir.

Bu denetlemeler sırasında, ILO inceleme komitesinin olası ihlaller konusunda soruşturma yapabilmesi için işverenler gibi işçilerin de görüşleri alınır.<sup>8</sup> Düzenlemeler

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/berlin/arbeitsfelder/kinderarbeit/WCMS\\_627790/lang--de/index.htm](https://www.ilo.org/berlin/arbeitsfelder/kinderarbeit/WCMS_627790/lang--de/index.htm).

<sup>5</sup> <https://www.ihd.org.tr/insan-haklari-evrensel-beyannames/>

<sup>6</sup> Zum Thema decent work und gute Arbeit mehr in K. Pickshaus (2014): Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben. Gute Arbeit und Kapitalismuskritik, Hamburg, S. 36f.

<sup>7</sup> Handelsblatt vom 12.3.2019.

konusunda bununla yetinmek istiyorum ancak uygulamada duruma bakmak gerekirse:

#### IV. Karşılaştırmalı Örnekler

##### 1. Türkiye Örneği

Türkiye 1932'den bu yana ILO üyesidir ve Kemal Atatürk hükümetinin girişimiyle sekiz temel çalışma standardını onaylamıştır. Buraya kadar her şey iyi gözükse de ILO standartlarının uygulanması, ABD örneğinde de görüldüğü üzere Türkiye'de büyük ölçüde politik konjonktür ve koşullara bağlıdır.

Türkiye'nin Avrupa Birliğine yakınlaştığı 2010'lu yıllarda yapılan yasal değişikliklerle, Türkiye'deki iş güvenliği standartlarının ne kadar kötü olduğu ortaya çıktı. O dönem Avrupa Birliği Komisyonu'nun hazırladığı raporda Türkiye'deki işçilerin yüzde 40'ının sağlık ve güvenlik koşullarından kötü etkilendiğini belirtiliyordu.

2014 yılında Soma ve Ermenek'teki maden ocaklarında meydana gelen kazada yüzlerce çalışan hayatını kaybetti. Bu kaza Türkiye'de öncelikle madencilik endüstrisinin, ardından da inşaat sektörünün en riskli iş alanları arasında olduğunu bir kez daha gösterdi.

Bunun yanında istatistiklere bakıldığında Türkiye'de günde yaklaşık 500 iş kazası yaşanırken, günde yaklaşık 4 işçi bu iş kazalarında hayatını kaybediyor.

Türk Hükümeti 2013 yılında AB'nin baskılarıyla 6331 No'lu İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu çıkardı<sup>9</sup> ve nihayet 2014 yılında ILO'nun madenlerdeki iş güvenliğini kapsayan 176 No'lu sözleşmesini imzaladı. Ancak baştan itibaren uygulamadaki denetim için gerekli kaynakların oldukça yetersiz olduğu açıkça ortadaydı.

Erdoğan liderliğindeki Türkiye'de Temmuz 2016'da gerçekleşen darbe girişiminden bu yana giderek sertleşen otokratik bir rejim kuruldu. Bu otokratik rejim, çıkarılan

---

<sup>8</sup> Die ILO veröffentlicht auch Berichte zur sozialen Lage und zu den Arbeitsbedingungen, an denen auch Gewerkschafter beteiligt sind.

<sup>9</sup> <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>

kararnamelerle neredeyse tüm temel demokratik hakları ortadan kaldırdı. Temel hakların ortadan kaldırılması Türkiye'de ILO Standartları'nın uygulanabilirliği açısından da tehlike oluşturmaya başladı.

Örnek vermek gerekirse:

- Bu dönemde örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme ile ilgili ILO Sözleşmeleri 87 ve 98 ihlal edildi. Terörle mücadele yasası kapsamında sendikalı kamu çalışanları ihraç edildi, medya çalışanları işten çıkarıldı, yüzbinlerce sendikacının sendikal faaliyet yürütmesi yasaklandı. 2018'in başlarında IG Metall'in kardeş sendikası Birleşik Metal-İş'e bağlı metal işçilerinin grevi yasaklandı. Uluslararası Metal Sendikaları Konfederasyonu IndustriAll Türk Hükümeti'nin uygulamalarının anti demokratik olduğunu ve 87 Sayılı ILO Sözleşmesi'ne aykırı olduğunu açıklamasını yaptı.<sup>10</sup>
- Türkiye çocuk işçiliğini yasaklayan 138 ve 182 sayılı ILO Sözleşmelerini imzalamış olsa da, Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, fındık bahçeleri dahil, sadece tarım sektöründe yaklaşık 900.000 çocuk işçi çalışıyor.
- Türkiye'de temel sağlık ve güvenlik standartları da ciddi şekilde ihlal ediliyor. Örneğin Erdoğan'ın prestij projesi olan ve 40.000 inşaat işçisinin çalıştığı İstanbul'daki yeni havalimanı inşaatında 2018 yılında çıkan olaylar bu verilere ilişkin gerçeği göz önüne serdi. 2014 yılında inşaatına başlanan 3,5 milyon metrekarelik arazide süren yeni havaalanı inşaatında 400 işçinin öldüğü ve bu ölümlerin gizlendiği iddia edilirken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinde 5 yılda hayatını kaybeden işçi sayısı 52 olarak gösteriliyor.

---

<sup>10</sup> Das europäische ILO-Treffen im Oktober 2017 in Istanbul wurde nach einem Aufruf des Internationalen und des Europäischen Gewerkschaftsbundes von den Gewerkschaften boykottiert, weil die türkische Regierung die Gewerkschaftsrechte grob verletzt. Quelle: <https://www.neues-deutschland.de/artikel/1065217.boykott-des-ilo-treffens-in-der-tuerkei.html>



## 2. Almanya Örneği

Almanya örneğinde de iş güvenliği standartları açısından sıkıntılar olduğunu ve bu standartlardan taviz verildiğini söylemek gerekiyor. 1980'lerdeki AB etkisiyle Almanya'nın artık geliştirilmiş bir iş sağlığı ve güvenliği yasası bulunmasına rağmen, bu yasanın uygulanıp uygulanmadığı git gide daha az kontrol ediliyor.<sup>11</sup> Federal Hükümet tarafından onaylanan ILO'nun 187 sayılı Sözleşmesi ulusal mevzuat sistemi ile sağlık ve güvenlikle ilgili sorumlu organlara gayet açık ve kesin hükümler getirmektedir. Bunlara ek olarak 81 sayılı sözleşme (1947) etkin kontrol sağlamak için denetçi sayısının yeterli olması gerektiğini öngörmektedir.<sup>12</sup> ILO Komitesi'nin 81 sayılı sözleşmesi ile sanayileşmiş ülke sayısı başına denetçilerin oranının 1: 10.000 olması gerektiği belirlenmiştir.<sup>13</sup>

Devletin iş güvenliği standartlarının denetimini azaltması ve eyaletler arasındaki ucuza mal etme yarışı sebebiyle, Almanya'daki ILO Standartları da oldukça gerilemiştir.

Federal Alman Hükümeti bu gerilemeyi kaza sigortası biriminde daha fazla personel çalıştırarak örtmeye çalışsa da bu personelin SGB VII'ye (Sosyal Güvenlik Yasası VII) göre denetim alanı oldukça dar ve örneğin bu personelin çalışma saatlerinin denetlenmesi gibi konularda yetkisi bulunmuyor.<sup>14</sup>

## 3. Grev Hakkı

2012 yılında ILO organlarında sendikalar ve işveren grubu arasında grev hakkı konusu ciddi çatışmalara sebep oldu.

---

<sup>11</sup> W. Kohte hat dies kenntnisreich dokumentiert. Vgl.: Aufsicht im Arbeitsschutz – internationale Anforderungen und Impulse. In: WSI-Mitteilungen 3-2015, S. 170ff.

<sup>12</sup> »Article 10 calls for a »sufficient number« of inspectors«.

<sup>13</sup> ILO, Committee on Employment and Social Policy, Strategies and practice for labour inspection, Geneva November 2006, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf>.

<sup>14</sup> Kohte schlägt angesichts des Kompetenzstreits zwischen Bundesregierung und Bundesländern eine »Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern« vor, die zur Einhaltung der ILO-Empfehlung verpflichtet. A.a.O., S. 174.

ILO Sözleşmeleri uluslararası alanda giderek daha fazla tanınırken, Almanya ve İngiltere'deki işverenler grev hakkını baltalamak için örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğü anlaşmalarının yorumunu daraltmaya çalıştı.

Sözleşmelere aykırı olan uygulamalar Standartlar Kontrol Komitesi'ne yansıtılmaktaydı ve bu Komite grev hakkını bu güne kadar hep sözleşmelere dayandırmıştı. İşveren tarafı komitenin çalışmalarını engellerken, sendika tarafı bu engellemeleri, en azından eski sözleşmelerin uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesini kabul ettirerek yumuşatabildi.

Alman Sendikalar Birliği'nden uzman Carolin Vollmann durumu şöyle özetliyor: "Uluslararası düzeyde grev hakkı konusundaki ve 87 ile 98 Sayılı Sözleşmelerin yorumlanması ile ilgili tartışmalar henüz bir sonuca bağlanmadı. Bu tartışmalar ve ILO içindeki tarafların konsensüs sağlayamaması işçilerin ILO organlarına olan güveni sarstı."<sup>15</sup> Bu şartlar altında ILO'nun üçlü sisteminin uzun vadede işlevselliğini sürdürüp sürdüremeyeceği ise bilinmiyor.

## V. Sallantılı Gelecek

Dünya üzerindeki son siyasi gelişmeler ise yeni ve büyük tehditleri beraberinde getiriyor.

- 1989'dan sonra iki kutuplu dünyanın sona ermesi ile birlikte, ABD'nin Amerikan tek kutupluluk iddiası Trump hükümeti tarafından radikalleştirilirken, Birleşmiş Milletlerin alt kurumları ve bu kurumlara akan fonlar sorgulanıyor.
- Buna ek olarak insan hakları konusunda pek de iyi karnelere sahip olmayan otoriter yönetimlerin yaptığı yasal değişiklikler geliyor. Ve bu ülkelerin ILO'ya ilgi göstermediklerini hissetmek zor olmuyor.

Alman Sendikalar Birliği'nin Ağustos 2018'deki bir açıklamasında şöyle yazıyor: "Birleşmiş Milletler'e Donald Trump ABD Başkanı seçilmeden önce de oldukça sert eleştiriler yapıyordu. Bu eleştirilerin başında devletlerin sürekli tasarruf politikaları uyguladıkları bir zamanda, BM'nin pahalı, parçalanmış ve etkisiz olması geliyor. Bir Birleşmiş Milletler reformu için önemli gerekçeler olsa da bu reformlarla

---

<sup>15</sup> Carolin Vollmann: 100 Jahre ILO – Vom wilden Traum zur Vision von Morgen. In: Soziale Sicherheit 3-2019, Seite 121.

ILO'nun BM içinde alacağı yeni pozisyon konusunda endişeler de mevcut. Örneğin bu reformlar ILO'nun BM ailesi içindeki siyasi konumunu güçlendireceği gibi marjinalleşmesine de neden olabileceği bu endişeler arasında.<sup>16</sup> ILO'nun bağımsızlığı ve itibarı, birçok hükümetin kemer sıkma politikalarının neden olduğu bütçe sorunları nedeniyle, sanayi kuruluşları ve şirketler ile “kamu-özel ortaklığı” modellerine dayanan “yenilikçi finansman araçları” ile tehdit edilmekte. IUF'nin (Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, İkram, Tütün ve İşçi Sendikaları Birliği) bildirdiği gibi, bu tür modeller örneğin çikolata ve tütün endüstrisinde ve daha yakın bir zamanda global bir şirket olan McDonald's da uygulanmaktaydı.<sup>17</sup> , ILO ve McDonald's arasındaki mevcut ortak girişimin gençlik istihdamını desteklediği söyleniyor. Alman Sendikalar Birliği'nden (DGB) Lukas Hochscheidt bu durumu şöyle yorumluyor: „Burada açıkça sendika karşıtı olan dev bir holding kendisini sosyo-politik bir hayırsever olarak göstermeye çalışıyor ve ILO da onunla işbirliği yaparak sosyal ortaklık kalite onayı veriyor.” Sendika Birliği uzmanı Hochscheid, bu anlamda ILO'nun bağımsızlığına yönelik tehditleri yorumlarken: "Özel yatırımcılar öncelikle projelerin seçimini ve yönünü, bununla da BM sistemindeki sendikaların ağırlığını etkileyecek ekonomik çıkarların peşinde koşuyorlar. (...) Dolayısıyla bu gelişmeler hem ILO hem de tüm çok taraflı sistem için çok fazla risk oluşturuyor.”<sup>18</sup>

Bu riskler BM kuruluşu Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından da dile getiriliyor. Doktor ve eleştirel bir sağlık politikacısı olan Hontschik, Frankfurter Rundschau'daki aylık köşesinde: “Her şeyden önce giderek daha fazla hükümet finansör olmaktan vazgeçtiği için DSÖ bağımsızlığını kaybetti. Üye ülkelerin çok düşük olan zorunlu aidatları nedeniyle DSÖ ilaç endüstrisinin kollarına itildi. DSÖ'nün 4.4 milyar dolarlık yıllık bütçesinin yaklaşık yüzde 80'i ilaç şirketlerinin bu bağışlarıyla karşılanmakta. Birincisi ve en önemlisi tek başına 600 milyon dolardan fazla bağışta bulunan Bill ve Melinda Gates Vakfı olmakla birlikte, tüm büyük ilaç şirketleri bu vakfın yönetim kurulunda yer alıyor. Kar getiren ilaçlar ve aşı programları WHO tarafından desteklenmekte ve temel sağlık sistemlerinden söz edilemiyor artık. Özet olarak: DSÖ bağışçıları için politika yapıyor” dedi.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> DGB-Bundesvorstand: Die Reform der UN und ihre Auswirkungen auf die ILO, Berlin 25. August 2018

<sup>17</sup> <http://www.iuf.org/w/?q=node/1134>

<sup>18</sup> IPG-Journal vom 13.2.2019, <https://www.ipg-journal.de/regionen/global/artikel/detail/sie-lieben-es-nicht-3255/>

<sup>19</sup> <https://www.fr.de/panorama/vorsicht-10962409.html>

ILO 100. yıldönümünde yaptığı çalışmaların hem de kurum içinde kendini göstermeye başlayan risklerin kamuda daha fazla görülmesi için bir fırsat da sunuyor. Bu anlamda Hochscheidt, sendikaların öneminin altını çizerken: "Başka hiçbir uluslararası örgütte işveren örgütleri ve sendikalar hükümetlerin yanında, aynı masada oturmaz, -yalnızca uzmanlar değil- karar verme sürecinde sendikalar önemli bir aktör olarak ILO'daki üçlü sisteme dahil olurlar." diyor.

Buna ek olarak ILO'nun kamusal alandaki tanınırlığını artırmak için 2017 yılında Kurulan İşin Geleceği Komisyonu tarafından yayınlanan 'İyi Bir Gelecek İçin Çalışmak' adlı raporun temel konusunu dijital devrimin iş yaşamına etkileri oluşturdu. Almanya'yı temsilen de eski Müsteşar ve şu anki SPD Federal Genel Başkanı Thorben Albrecht de komisyonda yer aldı.

Raporun temel mesajı: "Yarının çalışma dünyası, ancak platform ekonomisi için getirilecek küresel sosyal standartlar ve yapay zeka kullanımı için belirlenecek kesin kurallarla insancıl olabilir."

Raporda Crowdwork Platformları ve uygulamalar (App) aracılığıyla sunulan işler, 19. yüzyılın çalışma şartlarının tekrar ortaya çıkmasına neden olabilir ve gelecek nesillerin birer "dijital yevmiyeci" ye dönüşmesine sebep olabilir, denildi.<sup>20</sup>

İşin Geleceği Komisyonu tarafından hazırlanan bu raporda değinilen temel konular ve bu kapsamda yürütülen tartışmalar ILO Standartları ve ILO'nun gelecekteki önemi konusunda toplumun dikkatini çekmeyi başarabilir.

-----  
*Yazar, uzun yıllar IG Metall Sendikası yönetim kurulu üyeliği yapıp bir çok görevin yanı sıra Sendika Bölüm Müdürlüğü'nü de üstlenmiştir. Şu an ise derin tecrübelerini davet edildiği çeşitli toplantılarda konuşmacı olarak ve yazdığı kitaplarda paylaşmaktadır ([www.klaus-pickhaus.de](http://www.klaus-pickhaus.de)).*

*Almanca hazırlanan bu çalışmanın çevirisini Hannah Seçil Schnorr üstlenmiştir. Schnorr Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi'nden mezun olmuştur. Frankfurt Goethe Üniversitesi'nde Siyaset Bilimi ve Sosyoloji öğrenimini sürdürmektedir. Aynı zamanda toplumsal içerikli projelerde kadınlar ve mültecilerle çalışmaktadır.*

---

<sup>20</sup> [https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS\\_663002/lang--de/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_663002/lang--de/index.htm)  
(Seite 18)

