

"GELECEĞİ BİRLİKTE ÖRÜYORUZ"

**15. OLAĞAN
GENEL
KURUL**
11-12 OCAK 2020

SOSYAL-İŞ SENDİKASI



**2016-2019
ÇALIŞMA RAPORU**



ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILIO)
100. YIL



100. YILINDA ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

Küresel İş Güvenliği Standartları Mücadelesi ve Türkiye'deki Durum KLAUS PICKSHAUS (*)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2 Birleşmiş Milletlerin 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 ve tüm dünyada geçerli iş hukuku standartlarının geliştirilmesi hedeflerinden girişimcilerin sorumlu tutulmasını sağlamak olmuştur.

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

ILO'nun çalışmaları kamuusal algıda etkin rol oynamamasına rağmen, -özellikle müzakere edilmekte olan standartları ve bu ülkelereki yayınları etkilemeye devam etmektedir.

I. ILO'nun Kuruluş Aşaması

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

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, politikaçılarm ve işverenlerin, kısmi tavizlerin verilmesi 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 sınırlanması kararı onandı ve kadın işçilerle gecce mesaisi yasaklandı.

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

ILO içinde ilk ciddi tartışmalar ise Avrupa'da fazının yükselişiyle başladı. 1933 yılında Nazi Hükümeti ILO'ya Alman İşçi Cephesi'ne alt işçi Bankası'nın (Arbeitnehmerbank) temsilci olarak tanınmasını isteyen bir başvuru yaptı. ILO başvurusunu oybirliğiyle reddetti. Bu nedenle ILO Yahudilere karşı ayrımcılığı, örgütlenme hakkının ihlalini kınamak için kamu-

II - ILO Standartları: Dünyanın İş ve Sosyal Kanunu

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

Bu bildirge fazla karşı güçlenmenin yanı sıra pek çok ülkedeki işçi hareketlerinin yarattığı politik iklimin değişimini yansıtıyordu. Örneğin 1944 Bildirgesi'nin açılış cümlesi şöyle yazıyordu: "Emek bir mal değildir". Oysa 1919'un sonlarına doğru ise daha çekimsel bir ifadeyle "emeğin sadece bir mal olarak görülmemesi" gerektiği belirtiliyordu.

Bildirgenin ikinci bölümünde "dennek kurma ve ifade özgürlüğü ilerlemenin vazgeçilmez şartıdır" deniyor, devamında ise "ırk, inanc ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişimlerini, özgür ve haysiyetli bir biçimde, ekonomik güvence altında ve eşit şartarda sürdürme hakkına sahiptirler." deniyor.

Bugüne kadar ILO 189 sözleşme, 205 tavsiye kararı ve 6 protokol kabul etmiştir. Bu kararlar ILO'nun üçlü kuruluşunda müzakere edilir ve taraf ülkelerin Üçte İki çöğünluğu ile kabul edildikten sonra, asgari sayıda ülkenin bu kararları onaylamasıyla yürürlüğe girer. Aslında bu standartlar filii olarak küresel bir iş yasası ve sosyal yasasını oluşturur. Bu yasalar BM belgelerinde, AB kurumlarında ve uluslararası hukukta önemli referans noktalıdır.

ILO'nun tarihsel olarak küresel bir iş yasası ve temel ilkelere dayanan sekiz temel çalışma standartı 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
- İş 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 ilişkin Protokol (2014)
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

■ Zorda Çalıştırmanın Yasaklılanması Sözleşmesi (1957)

■ Ayrimcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958)

■ Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)

■ Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve en kötü biçimlerinin acilen ortadan kaldırılmasını sağlayacak önlemlerin alınması (1999)

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

Temel çalışma standartlarını olarak adlandırlınları bu sekiz maddede yaklaşık 172 ülke tarafından kabul edilmiştir (Bkz. Grafik). Almanya bu sekiz maddenin tümünü onaylamakla birlikte 189 sözleşmenden sadice 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 sendikallaşma konusunda çabalar da ciddi bir sorun oluşturmaktadır.

■ ABD'nin olumsuz tutumunu:

Amerika Birleşik Devletleri ILO'nun sekiz temel ilkesinden altısını – uzun yıllar önce karara bağlanmış olmasına rağmen- hala imzalamadığı madde arasında işçi sendikalarının oluşumu gibi temel işçi haklarını güvence altına alan 87 ve 110'lu sözleşmeler de bulunuyor.

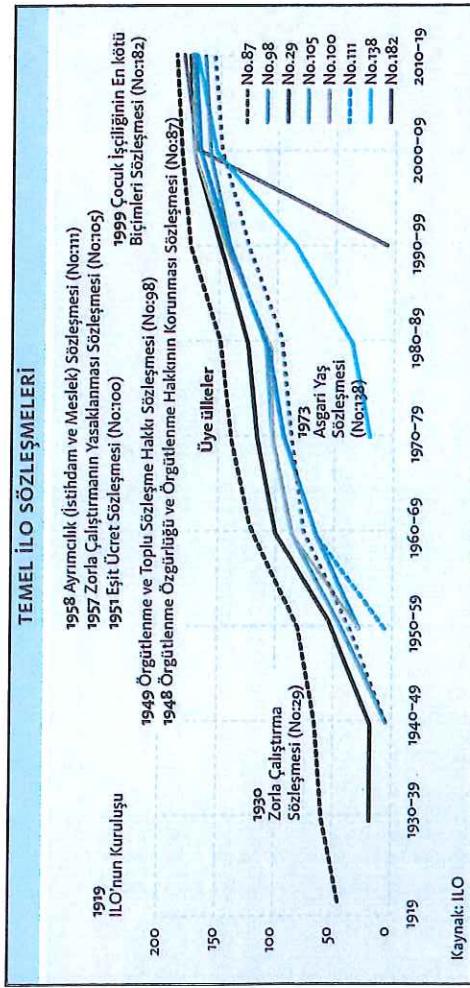
Amerika Birleşik Devletleri 1977'de Soğuk Savaş'ın ardından yaşanan siyasi gerilimler nedeniyle 1977'de üç yıl boyunca ILO'dan ayrılmıştı.

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 standartları ötesinde insana yakışır çalışma koşulları anlamlı geliyor. ⁴ İnsana yakışır iş ise, bir insan hakkı olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirisini 23. Maddesi'nde yer aldı.⁵

İnsana Yakışır İş:

- Üretken çalışma fırsatı, adil gelir
- İş güvenliği
- Aile bireylerinin sosyal güvenliğinin sağlanması
- Kişiisel 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 Ülkeleri'nde özellikle "iyi iş" (trabajo decento) kavramı sendikal harekeçilikleri için önemli bir referans noktası haline geldi. Gelişmiş ülkelerde İş Sözleşmeleri'nin uygulanması bir çalışma alanı olarak kalırken ve "iyi iş" gibi daha iddialı projeler önem kazanırken, Güney Ülkeleri'ndeki sendikalar ILO standartlarıyla güçleniyor.⁶

Ancak ILO kuruluşunun yüzüncü yılında, küresel ürün tedariki zincirinde hala zorda calıtmayan varlığınu ve dünya genelinde her on çocuktan birinin çocuk işçi olarak çalıştırıldığını belirtmek zorunda kaldı.⁷

Bu denetlemeler sırasında, ILO inceleme komitesinin olaşı ihlaller konusunda soruşturma yapabilmesi için işverenler gibi işçilerin de görüşüleri alınır.⁸

IV. Karşılaştırılmış 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 yakınlığı, 2010'larda 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'inin sağlık ve güvenlik koşullarından kötü etkilenliğini belirttiyordu.

2014 yılında Soma ve Ermeneğit'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 gündeme yaklaşık 500 iş kazası yaşanırken, gündeme yaklaşık 4 işçi bu iş kazalarında hayatını kaybediyor.

Türk Hükümeti 2013 yılında AB'nin baskılılarıyla 6331 No'lu İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nú çöktürü⁹ 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.

Erdiç'in liderliğindeki Türkiye'de Temmuz 2016'da gerçekleşen darbe girişiminden bu yana giderek sertleşen otokratik bir rejim kuruldu. Bu otokratik rejim, çarkıları karamanmelerle neredeyse tüm temel demokratik hakları ortadan kaldırdı. Temel hakların ortadan kaldırılması Türkiye'de ILO Standartları'nın uygulanabilirliği açısından da tehlike olumaya başladı.

⁸ https://www.ilo.org/berlin/arbeitsfelder/kinderarbeit/WCMS_627790/lang--de/index.htm.

⁹ <https://www.ihd.org.tr/insan-hakları-evrensel-beyannames/>

¹⁰ Zum Thema decent work und gute Arbeit mehr in K. Pickshaus (2014): Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben. Gute Arbeit und Kapitalismuskritik, Hamburg, S. 36f.

¹¹ Handelsblatt vom 12.3.2019.

Örnek vermek gereklirse:

■ Bu dönemde örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme ile ilgili ILO Sözleşmeleri 87 ve 98 ihlal edildi. Terörle mücadele yasası kapsamında sendikal kamu çalışanları İHD, medya çalışanları işten çıkışanları, yüzbinlerce sendikacının sendikal faaliyet yürütmesi yasaklandı. 2018'in başında İG Metal'ın 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 Sözleşme'sine aykırı olduğu açıklamasını yaptı.

■ Türkiye çocuk işçiliğini yasaklayan 138 ve 182 sayılı ILO Sözleşmelerini imzalamış oluda, Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, findik bahçeleri dahil, sadece tarım sektöründe yaklaşık 900.000 çocuk işçi çalışıyor.

■ Türkiye 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 ilişkili olarak göz önüne serdi. 2014 yılında inşaatına başlayan 3,5 milyon metrekarelik arazide süren yeni havaalanı inşaatında 400 işçisinin ölümü ve bu ölümülerin gizlendiği iddia edilirken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinde 5 yılda hayatını kaybeden işçi sayısı 52 olarak gösteriliyor.

2. Almanya Örneği

Almanya örneğinde de iş güvenliği standartları açısından sıkıntılı olduğunu ve bu standartlardan taviz verildiğini söylemek gerekiyor. 1980'lerdeki AB etkisiyle Almanya'nın artık geliştirilmiş bir iş sağlığı ve güvenliği yasası bulummasına rağmen, bu yasanın uygulanıp uygulanmadığı git gide daha az kontrol ediliyor.¹¹ Federal Hükümet tarafından onaylanan ILO'nun 187 sayılı Sözleşmesi ulusal mevzuat sistemi ile sağlık ve güvenlikten 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.¹² ILO Komitesi'nin 81 sayılı sözleşmesiyle sanayileşmiş ülke sayısı başına denetçilерin oranının 1: 10.000 olması gerektiği belirlenmiştir.¹³

Devletin iş güvenliği standartlarının denetimini azaaltması ve eyaletler arasındaki grev hakkı konusu mal etme yarışı sebebiyle, Almanya'daki ILO Standartları da oldukça gerilemiştir.

3. Grev Hakkı

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

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

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

Sözleşmelerde aykırı olan uygulamalar Standardlar Kontrol Komitesi'ne yansıtılmaktaydı ve bu Komite grev hakkını bu güne kadar hep sözleşmelerle dayandırmıştı. İşveren taraflı komitenin çalışmalarını engellerken, sendika tarafı bu engellemedeleri, en azından eski sözleşmelerin uygulanmadığının denetlenmesini kabul ettirerek yumoşatabildi.

Alman Sendikalar Birliği'nden uzman Carolin Vollmann durumunu şöyle özetliyor: "Uluslararası düzeyde grev hakkı konusundaki ve 87 ile 98 Sayılı Sözleşmelerin yorumlanması ile ilgili çatışmalar henüz bir sonuca bağlandı. Bu çatışmalar ve ILO içindeki tarafıların konsensüs sağlayamaması işçilerin ILO organlarına olan güveni satışı."¹⁵ Bu şartlar altında ILO'nun üçlü sisteminin uzun vadede işlevselliğini sürdürüp sürdürmeyeceği ise bilmemiyor.

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 kütüpluluk iddiası Trump hükümeti tarafından radikalleştirilirlerken, Birleşmiş Milletlerin alt kurumları ve bu kurumlara akan fonlar sorgulanıyor.

■ Buna ek olarak insan hakları konusunda pek de iyi karnelere sahip olmayan otorer yönetimlerinin yaptığı yasal değişiklikler geliyor. Ve bu ülkelerin ILO'ya ilgi göstermediklerini hissetmek zor oluyor.

Alman Sendikalar Birliği'nin Ağustos 2018'deki bir açıklamasında şöyle yazıyor: "Birleşmiş Milletler'e Donald Trump ABD Başkanı seçilmeden önce de oldukça sert eleştiriler yapılmıştı. Bu eleştirilerin başında devletlerin sürekli tasarruf politikaları uyguladıkları bir zamanda, BM'nin pahali, parçalanmış ve etkisiz olması geliyor. Bir Birleşmiş Milletler reformu için önemli gereklilikler olsa da bu reformlar 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 olabileceğini endişeler arasında."¹⁶ ILO'nun bağımsızlığı ve itibarı, birçok hükümetin kemeri sıkma politikalarının neden olduğu bütçe sorunları nedeniyle, sanayi kuruluşları ve şirketler ile "kamu-özel ortaklı" modellerine dayanan "yeniilkçi finansman araçları" ile tehdit edilmektedir. 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 uygulanmaktadır.¹⁷, ILO ve McDonald's arasındaki mevcut ortak girişimin gençlik istihdamını desteklediği söylüyor.

Alman Sendikalar Birliği'nden (DGB) Lukas Hochscheidt bu durumu şöyle yorumluyor: »Burada açıkça sendika karşıtı olan dev bir holding kendisini sosyo-politik bir hayatı sever olarak göstermeye çalışıyor ve ILO da onunla işbirliği yaparak sosyal ortaklık kalite onayı veriyor. Sendika Birliği'ni Hochscheid, bu anlamda ILO'nun bağımsızlığını yönelt tehditleri yorumlarken: "Özel yatırımcılar öncelikle projelerin seçimini ve yönünü, bununla da BM sistemindeki sendikaların ağırlığını etkileyerek ekonomik çökürtülerin peşinde koşuyorlar. (...) Dolayısıyla bu gelişmeler hem ILO hem de tüm çok taraflı sistem için çok fazla risk oluşturuyor."¹⁸

Bu riskler BM kuruluşu Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından da dile getiriliyor. Doktor ve eleştirel bir sağlık politikacısı olan Hontschik, Frankfurter Rundschau'daki aylık kösesinde: "Her şeyden önce giderek daha fazla hükümet finansör olmakta vazgeçtiği için DSÖ bağımsızlığını kaybetti. Üye ülkelerin çok düşük olan zorunlu aidatlari nedeniyle DSÖ ilaç endüstrisinin kollarına itildi. DSÖ'nün 4,4 milyar dolarlık yıllık bütçesinin yüzde 80'i ilaç şirketlerinin bu ilişkileriyle karıştırılmıştır. Birincisi ve en önemlisi tek başına 600 milyon dolardan fazla bir grevde bulunan Bill ve Melinda Gates Vakfı olmakla birlikte, tüm büyük ilaç şirketleri bu vakfin yönetim kurulunda yer alıyor. Kar getiren ilaçlar ve aşısı programları WHO tarafından desteklenmeyecektir ve temel sağlık sistemlerinden söz edilemiyor artık. Özett olarak: DSÖ bağışçıları için politika yapıyor" dedi.¹⁹

ILO 100. yıldönümünde hem yaptığı çalışmaların hem de kurum içinde kendini göstermeye başlayan risklerin kamuda daha fazla görülmesi için bir fırsat da sunuyor. Bu anlaşımda Hochscheidt, sendikaların önemini 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 kamuusal alandaki tanınlığını 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.

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

¹⁵ DGB-Bundesvorstand: Die Reform der UN und ihre Auswirkungen auf die ILO, Berlin 25. August 2018

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

¹⁸ IPG-Journal vom 13.2.2019, <https://www.ipg-journal.de/reionen/global/artikel/detail/sie-liehen-es-nicht->

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.²⁰

İşin Geleceği Komisyonu tarafından hazırlanan bu raporda de濂inilen temel konular ve bu kapsamda yürütülen tartışmalar ILO Standardları ve ILO'nun gelecekteki öncemi konusunda toplumun dikkatini çekmeyi başarıabilir.

* Yazар, uzun yıllar İG Metall Sendikası yönetim kurulu üyesi yapıp bir çok görevin yanı sıra Sendika Bölüm Müdürlüğü'nü de üstlenmiştir. (www.klaus-pickhaus.de)

* Türkçe çeviri, **Cecile Schnorr** tarafından yapılmıştır.

²⁰ https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_663002/lang--de/index.htm (Seite 18)

