

ULUSLARARASI ÇALIŞMA NORMLARININ HUKUKİ NİTELİĞİ VE YAŞADIĞIMIZ DÖNEMDE TAŞIDIĞI ÖNEM

Prof. Dr. Ömer Zühtü ALTAN*

Özet

Uluslararası çalışma normları, uluslararası hukuk ile uluslararası sosyal ortak konusudur. Uluslararası çalışma normları; özde insanın ve onun ayrılmaz bir parçası olan işgücünün, çalışma yaşamında ekonomik, sosyal ve mesteki yönden korunup, geliştirilmesinin bölgesel, kıtasal ve evrensel düzeyde benimsenen ilkelerini ve kurallarını ifade eder.

Uluslararası çalışma normlarının, küreselleşme sürecinin ekonomik yönden az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde yol açtığı sosyal olumsuzlukların giderilebilmesi yönünden de ayrı bir işlevi ve özel bir önemi vardır.

Andlaşmalar, uluslararası çalışma normlarına temel oluşturur. Uluslararası çalışma normlarının iç hukukta işlerlik kazanabilmesi için, taraf devletler tarafından onaylanması değil, ulusal mevzuat hükümleri ile yürütülme konulması da gerekir.

Anayasamız; andlaşmalar ve bu andlaşmalar çerçevesinde sözleşmelerin, aynen yasalar gibi yürütme ve yargı organlarını bağlayacağını öngörür.

Abstract

International labour norms are a collobrate issue of international law and labour policies that combine a more specific field. International labour norms express the principles and regulations which are accepted regionally.continantly and universally not only in a social also in a vocational way to protect the labour force that is an unseperable part of human being.

International labour norms have of the great importance and another function to prevent social handicaps caused by globalization in developing and underdeveloped countries.

Treaties are, in a great extent foundations of the international labour norms. To put international labour norms into practise in domestic law not only the

* Anadolu Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

documents be confirmed by the allies governments but also the norms come into force with legal provisions.

Turkish constitution presupposes the treaties and treaties based on conventions bind the executive organ and judgment such as law.

1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA NORMLARI DENİLİNCE NEYİ ANLAMAK GEREKİR?

Çalışma politikaları, iş ilişkileri ve yaşamına ilişkin konuları ile sosyal politikanın daha dar ve özel bir alanını kapsar. Aynı sosyal bilim dalının alt başlığını oluşturduğu için, çalışma politikaları da hedefleri doğrultusunda büyük ölçüde hukuki ve kurumsal düzenlemelerden yararlanır. Bu düzenlemeler kapsamında yer alan uluslararası çalışma normları; salt uluslararası çalışma politikaları yönünden değil, uluslararası hukuk açısından da bir kaynak niteliği taşır ve bu nedenle hem *uluslararası hukukun*, hem de *çalışma politikalarının* ortak konusudur. Böyle bir yaklaşımla önce uluslararası hukuk, sonra uluslararası sosyal politika ve çalışma politikalarına yönelik bazı bilgileri hatırlatarak uluslararası hukuk ile çalışma politikaları arasındaki ilişkiyi sorgulamak, uluslararası çalışma normları ifadesi ile neyin anlatılmak istenildiğini daha kolay kavrayabilmemize yardımcı olacaktır.

Uluslararası hukuk; devletler, devletler ile uluslararası örgütler ya da uluslararası örgütler arasındaki ilişkileri düzenleyen bir hukuk dalıdır. Ancak, hemen eklemek gerekir ki *uluslararası hukuk* ile *uluslararası özel hukukun* çalışma konuları birbirinden farklıdır. Bu nedenle uluslararası hukuk öğretide; *uluslararası genel hukuk*, *devletler (umumi) hukuku*, *milletlerarası hukuk*, *beynelminel hukuk*, *enternasyonel hukuk* olarak adlandırılarak da ifade edilir. Konumuzla doğrudan ilgisi olmadığı için, uluslararası özel hukuk ile ilgili ayrıca bir değerlendirme yapmıyoruz.

Biraz önce de vurgulandığı üzere; ulusal çalışma politikaları ile ulaşılmak istenilen hedeflere büyük ölçüde hukuki ve kurumsal düzenlemelerden yararlanılarak varılabilir. Bu yüzden de hukukun yazılı, yazısız ve yardımcı nitelikteki tüm kaynakları bu politikaların araçlarıdır. Bir ülkede yürürlükte bulunan anayasa, bireysel ve toplu iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku, idare hukuku vb. gibi iş ilişkileri ve yaşamını düzenleyen mevzuatın yanısıra *uluslararası çalışma normları* da *ulusal çalışma politikalarının kaynakları*

kapsamında yer alır. Bir başka deyişle, ulusal sosyal politikaların uygulamasında hukuki ve kurumsal düzenlemeler nasıl bir araç niteliği taşıyorsa, uluslararası hukukun çalışma yaşamına ilişkin normları da, uluslararası çalışma politikaları yönünden benzer bir işlev görür.

Devletler arasında ya da uluslararası örgütler tarafından benimsenen ilkeler ve bu ilkeler çerçevesinde oluşturulan kurallar, ancak uluslararası hukukun araçlarından yararlanılarak işlerlik kazanabilir. *Milletlerarası Adalet Divanı Statüsü*, m. 38/1 hükümleri çerçevesinde başta uluslararası *andlaşmalar* olmak üzere *teamüller*, *genel hukuk ilkeleri*, *yargı kararları* ve *öğreti* uluslararası hukukun temel kaynaklarını oluşturur. Andlaşmalar ise, uluslararası çalışma normlarını yaratan kaynaklar içinde, uygulama alanının genişliği nedeniyle öne çıkarak önem kazanır.

Şimdi de konuya bir başka yönden, uluslararası sosyal politikalar açısından yaklaşalım.

Sosyal politika, bireylerin yaşamları boyunca karşılaşılabilecekleri tüm risklere ve olumsuzluklara karşı en geniş anlamda korunmalarına yönelik kamusal karar ve uygulamaları konu alan bir sosyal bilim dalıdır (Altan, s.8 vd.). *Çevre politikaları*, *sosyal güvenlik politikaları*, *eğitim politikaları*, *istihdam politikaları* gibi sosyal politikanın spesifik bir çalışma alanını oluşturan *çalışma politikaları*, emeğin iş ilişkileri ve yaşamında korunmasını öngören politikaları konu alır.

Bir ülkede izlenen sosyal politikalar, büyük ölçüde o toplumun sosyal ve demografik yapısının, ekonomik gelişmişlik düzeyinin, üretim ve yönetim biçiminin, anayasal düzeninin izlerini taşır. Değinen özellikler, sosyal politikalara doğal olarak ulusal bir kimlik kazandırır. Bu yüzden, sosyal politikaların her devletin kendi siyasi egemenlik sınırları içinde üretilip, uygulamaya konulacağını düşünebiliriz.

Ancak, daha sonra biraz daha ayrıntılı olarak açıklanacak nedenlerle devletler ya da uluslararası örgütler tarafından benimsenen ilkeler ve bu ilkeler çerçevesinde oluşturulan kurallar, yaşadığımız dönemde ulusal sosyal politikalara büyük ölçüde yön ve biçim vermeye başlamıştır. Böylece sosyal politikalar uluslararası bir boyut da kazanarak, ulusal ve uluslararası bağlamda ayrımlaştırılabilir bir hale gelmiştir.

Uluslararası sosyal politika; insanları, yaşamları boyunca karşılaşılabilecekleri tüm olumsuzluklara karşı koruyabilmek için, devletler arasında ya da uluslararası örgütler tarafından bölgesel, kıtasal ve evrensel düzeyde benimsenen ilkeler ve bu ilkeler çerçevesinde oluşturulan normları konu alır. Bu ilkeleri ve normları yaratan örgütlerin yasama, yürütme, denetleme faaliyetlerini inceler. Bu ifadeleri iş ilişkileri ve yaşamına ilişkin konularla sınırlandırıp, daraltarak *uluslararası çalışma politikaları* için de uyarlayabiliriz.

Uluslararası çalışma politikaları ile ulusal çalışma politikaları arasında bir *çelişki* ya da *çatışma* yoktur. Uluslararası ve ulusal çalışma politikaları birbirini bütünler. Çünkü, ulusal ve uluslararası çalışma politikalarının konusu insandır. Bu politikalarla insanın iş ilişkileri ve yaşamında karşılaştığı ya da karşılaşılabileceği her tür olumsuzluğa karşı korunması hedeflenir. Bu yüzden ulusal ve uluslararası çalışma politikalarının *konuları* ve *hedefleri* arasında özde bir farklılık bulunmaz. Bu bağlamda bir değerlendirme yapılırken, uluslararası çalışma politikalarının, ulusal çalışma politikalarının gelişmesine katkı sağlayıp, yardımcı olacağı da gözden ırak tutulmamalıdır.

Konunun uluslararası sosyal politika ve uluslararası hukuk ile bağlantısını ortaya koyduktan sonra, uluslararası çalışma normları denilince neyi anlamak gerektiği sorusunu artık daha kolay yanıtlayabiliriz. Uluslararası çalışma normları; *özde insanın ve onun ayrılmaz bir parçası olan işgücünün, çalışma yaşamında ekonomik, sosyal ve mesleki yönden korunup, geliştirilmesinin bölgesel, kıtasal ve evrensel düzeyde benimsenen ilkeleri ve kurallarını* ifade eder.

Uluslararası örgütler tarafından ya da devletler arasında benimsenen iş ilişkileri ve yaşamına ilişkin ilkeler ve bu ilkeler doğrultusunda oluşturulan normlar, ancak ulusal hukuki düzenlemeler aracılığı ile işlerlik kazanabilir. Böylece birden çok devlet için birincil hukuk kuralı haline gelerek ulus devletlerin iç hukuklarını birbirlerine yakınlılaştırmaktan da öte standartlaştırır. Bu özelliği nedeniyle uluslararası çalışma normlarının öğretide *uluslararası çalışma standartları* ya da *çalışma yaşamının uluslararası standartları* olarak ifade edildiği de görülür.

2. ULUSLARARASI ÇALIŞMA NORMLARININ GELİŞMESİNE YOL AÇAN NEDENLER

Uluslararası sosyal politikanın gelişmesine yol açan nedenler, çalışma normlarına duyulan gereksinimin daha iyi kavranılabilmesi yönünden önem taşır. Bunları ayrı başlıklar altında ele alarak hatırlatalım.

2.1. Uluslararası Piyasalarda Rekabet Edilebilir Bir Ortam Oluşturmak

Çalışanların iş ilişkileri ve yaşamında korunmasını öngören hukuki ve kurumsal düzenlemelerin işletmeler yönünden ekonomik bir maliyetinin olacağı açıktır. Ulusal çalışma politikalarının gelişmişlik düzeyleri arasındaki farklılıklar, doğal olarak uluslararası pazarlara sunulan ürün ve hizmetlerin satış fiyatlarına da yansımaya sebep olacaktır. Bu koşullar, uluslararası pazarlarda işletmeler ve doğal olarak da temsil ettikleri ülkeler arasında bir rekabet eşitsizliğine yol açar. Nitekim; ABD’de bazı tekstil ürünlerinin ithali için getirilmiş olan kota uygulamalarının, AB tarafından oluşturulan Gümrük Birliği’nin, Çin’den ülkemize çok düşük fiyatlı ürünlerin ithal edilmesine karşı çıkan görüşlerin temelinde de böyle bir yaklaşım vardır.

Yeterli bir sosyal koruma rejiminden yoksun olan ülkeler, bu alanda daha ileride olan ülkelerin uluslararası piyasalardaki rekabet gücünü sarsar (Erdut, s.37). Bu yüzden, sosyal politikaları görece olarak gelişmiş olan devletlerin, gelişmemiş olan devletlerden daha etkin bir sosyal politika izlemelerini istemeleri ve bu doğrultuda baskı yapmaları, uluslararası piyasalarda rekabet edilebilirliği sağlama yollarından birisidir (Tanör, s.218; Talas, s.95).

Bu doğrultudaki ilk bireysel ve kurumsal girişimlerin, ekonomik ve sosyal yönden gelişmiş devletler tarafından başlatılmış olması da, uluslararası çalışma normlarına duyulan gereksinimin temelinde, eşit rekabet koşullarını sağlama düşüncesinin bulunduğu doğrudur.

2.2. Siyasal Yakınlaşmaya ve Sosyal Bütünleşmeye Duyulan Gereksinim

Varolan siyasal yapı farklılıklarının azaltılarak toplumların birbirlerine yakınlaştırılmasına ve sosyal yönden bütünleşmelerine yönelik yaklaşım ve girişimlerin de bu yönde etkisi olmuştur.

Şöyle ki; 20. yüzyılın ilk yarısında yaşanan dünya savaşları, daha güçlü ve güvencede olabilmek, siyasal çıkarların aynı alanlarda, bölgelerde çarpışmasını engellemek için devletleri ortak savunma ya da işbirliği amaçlı uluslararası örgütlerin çatıları altında toplanmaya yöneltmişti (Çelik, s.5).

1. Dünya Savaşı'ndan sonra; sosyal ve ekonomik adaletsizliklerin dünya barışı için sürekli bir risk oluşturacağı, uluslararası barışın da tıpkı iç barış gibi sosyal adaletin gerçekleşmesi yoluyla sağlanabileceği yaygın biçimde paylaşılan bir görüş haline geldi. Nitekim, *Milletler Cemiyeti* ile *Uluslararası Çalışma Örgütü* (UÇÖ), savaşın ardından imzalanan *Versay Barış Andlaşması* hükümleri çerçevesinde sosyal adaleti sağlamanın, evrensel barışı sağlamak ve korumak için ne denli önem taşıdığı vurgulanarak kurulmuştur. Bu nedenle, uluslararası sosyal politikanın gelişmesinde sürekli ve kalıcı bir barışa katkı sağlamak düşüncesinin de payı bulunur (Tokol, s.1).

Yine 20. yüzyılın ilk yarısında Almanya'da nasyonal-sosyalist, İtalya'da ve İspanya'da faşist diktatörlükler ortaya çıkmış, savaşın ardından büyük imparatorluklar parçalanmış, 1917 Ekim Devrimi ile Rusya'da çarlık rejiminin yerine ekonomik ve siyasal yapısı Avrupa devletlerinden daha farklı yeni bir devlet kurulmuştu. Ayrıca; 19. yüzyıla dek büyük ölçüde Avrupa'nın tekelinde kalan uluslararası hukuk alanında, 1.Dünya Savaşı ile birlikte iki süper güç haline gelen ABD ve SSCB ağırlığını koymaya ve uluslararası ilişkileri yönlendirip, biçimlendirmeye başlamıştı. Dahası, ideolojik ve siyasal kutuplaşma, Avrupa devletlerinin güçlerini yitirmesiyle bağımsızlaşan sömürgeler ve kolonilerin siyasal yapılarını zayıflatmıştı. Bu koşullar ise, Avrupalı devletleri siyasal yönden de işbirliğine yönelerek ABD ve SSCB yanısıra güçlü bir Avrupa kurmaları gerektiriyordu (Edip, s.4). Böyle bir birliğin, yeni diktatörlüklerin doğmasını engelleyeceğine, yeni savaşların çıkmasını önleyeceğine inanılıyordu. Nitekim; *insan haklarının ve temel özgürlüklerin geliştirilmesi ve korunması*, Avrupa'nın ilk siyasal örgütü olarak 10 devlet tarafından, 5 Mayıs 1949 da Londra'da imzalanıp, 3 Ağustos 1949'da yürürlüğe konulan bir andlaşma ile kurulan *Avrupa Konseyi*'nin de hedefleri arasında gösterilmiştir.

Bir başka yönden; 1 ve 2. Dünya Savaşları'nın özellikle Avrupa ülkelerinde yol açtığı toplumsal ve ekonomik çöküntü, yeni bir Avrupa oluşturma doğrultusundaki düşünceleri öne çıkararak, güçlendirmişti. Çünkü, 20. yüzyılın ilk yarısında yaşanan dünya savaşları, bazı büyük

imparatorlukların yıkılarak, yeni ulus devletlerinin kurulmasına yol açmış, etnik kökenleri, dilleri, din ve mezhepleri farklı insanlar, kurulan ulus ya da yapılandırılan üniter devletlerin yeniden çizilen sınırları içinde birarada yaşamak zorunda bırakılmışlardı. Eski düşmanlıkların küllenip, yenilerinin doğmasını engellemek, eşitsizlikleri, ayrımcılığı önleyebilmek, toplumlar arasında sosyal yönden de uyum sağlanılmasını gerekiyordu. Bu doğrultuda sağlanacak sosyal bütünleşmenin, toplumları birarada tutan bir denge ve istikrar unsuru olacağı açıktı.

Ayrıca unutmamak gerekir ki; toplumların ekonomik ve siyasi yönden birbirlerine entegre olabilmeleri, büyük ölçüde sosyal yönden de birbirlerine entegre olabilmelerine bağlıdır. Bir başka deyişle, sosyal entegrasyon ekonomik ve siyasal entegrasyonun alt yapısını oluşturur. Devletlerin sosyal yapıları ve hukuki düzenleri arasındaki farklılıkların azaltılarak ortadan kaldırılmasına yönelik çabalar böyle bir yaklaşımın da ürünüdür. Günümüzde *Avrupa Birliği hukuku*, *İskandinav modeli*, *bölge ülkeleri* gibi söylemler, çalışma politikalarında gözlenen bu yakınlaşma ve işbirliğini yansıtır. 1957 yılında ekonomik amaçlarla kurulan *Avrupa Ekonomik Topluluğu*'nun (AET) adı, 1992 yılında *Avrupa Birliği*(AB) olarak böyle bir anlayışla değiştirilmiştir. Serbest dolaşım hakkının tanınması, sosyal güvenlik haklarının uyumlaştırılması gibi uluslararası andlaşmalarla getirilen düzenlemelerin sosyal entegrasyona yönelik işlevlerinin de olduğu gözden irak tutulmamalıdır.

2.3. Hümaniter Nedenler

Genelde sosyal politikaların, özelde ise çalışma politikalarının uluslararası boyutlar kazanmasında, ahlaki ve insani yaklaşımların da hiç kuşkusuz etkisi olmuştur.

Sanayi Devrimi'nin yaşanıldığı dönemde geçerli olan ağır çalışma ve yaşam koşulları kamuoyunu duygusal yönden etkilemiştir. Din adamları ve kurumları, sanatçılar, düşünürler, bilim adamları, bazı politikacılar, sendikalar, hatta fabrika sahipleri işçilerin çalışma yaşamında korunması doğrultusunda büyük çaba göstermişler, bu yönde bir kamuoyu oluşturmuşlardır. Demokratik yönetimlerin yaygınlaşmasıyla, yaratılan kamuoyu politik bir etkinlik de kazanmış ve önce ulusal, daha sonra da uluslararası çalışma politikalarındaki gelişmeleri uyarmıştır. Bu baskı gücü, kitle iletişim araçlarının önem kazanmasıyla daha da etkinleşmiştir.

Ayrıca unutmamak gerekir ki, uluslararası sosyal politikalar, günümüzde bir devletin uluslararası kamuoyu katındaki saygınlığı yönünden de önem taşır. Ulusal sosyal politikalarının, uygar toplumlarca paylaşılan değerlerle örtüşmesi, bir ülkenin gelişmişlik düzeyi konusunda uluslararası kamuoyu katında olumlu bir izlenim uyandırır. Bu alandaki uluslararası standartları yakalayabilmek, ulusal sosyal politikaların bu nedenle de hedefi olabilmektedir.

2.4. Mesleki Dayanışma ve Örgütlenmenin Uluslararası Boyutlar Kazanması

Sanayi Devrimi'nin olumsuz koşulları, işçiler arasında güçlü bir dayanışma duygusunun ve örgütlenerek haklarını toplu olarak savunma bilincinin doğmasına yol açmıştır. *Grev hakkının* tanınması ve sendikaların *kademelenerek* güçlenmesiyle birlikte işçilerin pazarlık güçleri ve buna bağlı olarak kazanımları daha da çoğalmıştır. Daha sonraki dönemlerde mesleki örgütlenme bir yandan uluslararası boyutlar kazanırken, bir yandan da başka amaçlarla başka kesimler örgütlenmeye başlamıştır. Böylece çoğalan ve güçlenen kendi kendine yardım örgütleri, uluslararası çalışma normlarının yaygınlaşıp, gelişmesi üzerinde belirleyici bir etken olmuştur. Çalışma politikalarının uluslararası standartlara kavuşturulmasına yönelik ilk kurumsal girişimlerin, işçilerin uluslararası hukukun araçlarından yararlanarak korunmasını öngören bir mesleki kuruluş tarafından yapılmış olması ve bu girişimlerden başarılı sonuçlar alınması da (Gülmez, s.19) bu yönde bir görüşü doğrular.

2.5. Uluslararası Çalışma Normlarının, Ulusal Çalışma Politikaları Yönünden Taşıdığı Değer

Devletler, uluslararası çalışma normlarının ulusal politikalar yönünden taşıdığı yararları gözönünde tutarak da, uluslararası çalışma politikalarını taşıyan kuruluşların çatıları altında bir araya gelmekte ve benimsenen ilkeler ile normlardan yararlanabilmektedir.

Uluslararası çalışma normları uzun süreli, ayrıntılı ve yoğun çalışmaların ürünleridir. Bir devletin kendi olanaklarıyla üstesinden gelemeyeceği, pahalı ve ileri teknoloji gerektiren deneyler, ölçümler, araştırmalar uluslararası örgütler

tarafından üye ülkelerin katkı ve katılımları ile daha kolay gerçekleştirilebilir. Örneğin; nükleer santrallerde sürdürülen hangi işlerin, hangi yönlerden iş sağlığı ve güvenliği yönünden sakıncalar oluşturabileceği, kadınların, çocukların, gençlerin hangi işlerde, hangi koşullar altında çalıştırılabilecekleri, bu bağlamda hangi önlemlerin, nasıl alınıp, denetleneceği gibi sorular, bu alanda görevli uluslararası örgütler tarafından daha kolay ve rasyonel biçimde yanıtlanabilir.

Uluslararası çalışma normları uygulamalarda karşılaşılan eksiklikler ve aksaklıklar nedeniyle sürekli sorgulanır, çeşitli koşullara uyarlanır, revize edilerek geliştirilir. Bu bilgi birikimi ile çeşitli ülkelerde yaşanan deneyimler, ulusal çalışma politikaları yönünden değerlendirilmesi gereken bir kaynak niteliği taşır. Bu özelliği nedeniyle uluslararası örgütler tarafından yaratılan ilkeler ve kurallar, ulusal çalışma politikalarının yeterince gelişmediği ülkelere yol gösterip, kılavuzluk eder (Alper-Kaya, s.83-88).

Örneğin; *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*, uluslararası hukuk bakımından bir andlaşma ya da bir sözleşme niteliği taşımaz. Bu nedenle de devletleri hukuksal bir yükümlülük altına sokmaz. Bildiri, Birleşmiş Milletler (BM) genel kurulu tarafından kabul edilmiş bir öneridir. İnsan hakları alanında gidilecek yönü, ulaşılmaması gereken hedefi gösterir (Gözübüyük, s.286).

2.6. Küreselleşme Olgusu

Ulusal ekonomilerin tükettiklerinin tümünü üretememeleri, aralarındaki ticari ilişkilerin zaman içinde giderek çoğalmasına yol açmıştır. Bu yakınlaşma, teknolojik gelişmelerin de etkisiyle ulus devletleri büyük ölçüde birbirlerine bağımlı bir hale getirmiştir. Yaşadığımız dönemin koşulları altında ülkelerin kendi kendilerine yetebilmeleri artık çok güçtür. Bu nedenle devletler; sadece ekonomik değil siyasal, hukuki, mali, kültürel, eğitim, teknik, askeri alanlarda da başka devletlerle işbirliğine yönelmekte ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri, yönetim biçimleri, ekonomik sistemleri arasında farklılıklar olsa bile, aynı uluslararası örgütlerin çatıları altında biraraya gelebilmektedir. Bilginin, teknolojinin, ürünlerin, hizmetlerin, sermayenin, işgücünün serbest dolaşımını ifade eden ve küreselleşme, *globalleşme*, *entegrasyon* gibi sözcüklerle de ifade edilen bu olgu, 20. yüzyılın son çeyreğinde, liberal ekonomi politikalarının yeniden öne çıkıp, işlerlik kazanmasıyla birlikte yaygınlık ve ivme kazanmıştır.

Küreselleşme olgusu, ülkelere özgü ekonomik, hukuki, mali, sosyal, kurumsal farklılıkları giderek azaltan bir süreci de başlatmıştır. Böylece ulus devletlerin insiyatif alanları daralmış, ulusal *hukuki düzenlemeler, kurumsal yapılar* zaman içinde bölgesel ve kıtasal bağlamda geçerliği olan çalışma normları yörüngesinde biçimlenmeye başlamıştır.

Bu süreçte giderek çoğalıp, çeşitlenerek etkinlik kazanan uluslararası kuruluşlar, uluslararası ilişkilere ve bu ilişkileri düzenleyen uluslararası hukuk kurallarına yeni bir boyut kazandırmıştır. Düşünülecek olursa; günümüzde ulusal hukuk sistemleri üzerinde müktesebatların oluşturulması, bunların iç hukuk düzenlerinde birincil hukuk kuralları haline gelmesi, uluslararası yargı hukukunun giderek daha bağlayıcı bir nitelik kazanması gibi gelişmeler, küreselleşme koşulları çerçevesinde daha kolay algılanabilir.

3. KONUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

Uluslararası çalışma normlarının oluşturularak, uygulanmasına yönelik ilk girişimler, *kişisel* nitelikli olmuştur. 19. yüzyılın ortalarından başlayarak İngiltere’de *Robert Owen*, *Charles Hindley*, Fransa’da *J.A.Blanqui*, *L.R.Villermé*, *D. Le Grand*’ın başlattığı bu yöndeki çabalardan olumlu bir sonuç alınmamıştır.

Daha sonraları bu girişimleri, devletler tarafından başlatılan resmi çalışmalar izlemiştir. 1856 *Bürüksel*, 1857 *Frankfurt* Kongreleri ile 1864 yılındaki *Birinci Enternasyonal* bunlara örnek olarak gösterilebilir. *İsviçre Federal Konseyi* tarafından ise 1881 ve 1888 yıllarında bir dizi uluslararası konferans düzenlenmiştir. Ardından da 1890’da *Berlin*, 1897’de *Zürih* ve 1900’de *Bürüksel Çalışma Mevzuatı Kongresi*, 1905-1906 yıllarında da *Bern* Konferansları yapılmıştır (Gülmez, s.19 vd.).

Uluslararası hukuk alanındaki kurumlar ve kurallar, 16-19. yüzyıllar arasında yalnızca Avrupa’daki devletler tarafından yaratılmış ve bu devletler için geçerli olmuştur. Kurumsallaşmış, bağlayıcı kurallara sahip bir düzen olarak uluslararası çalışma hukuku, daha çok 20. yüzyılda ve özellikle de 1. Dünya Savaşı’nın ardından *Versay Barış Andlaşması* kapsamında *Uluslararası Çalışma Örgütü*’nün kurulmasıyla birlikte gelişmeye başlamıştır (Pazarcı, s.35).

2. Dünya Savaşı'nın ardından, bazıları BM'ye bağlı, bazıları da bağımsız olarak kurulan uluslararası örgütlerin sayılarında bir çoğalma olmuştur. *Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü* (UNESCO), *Dünya Sağlık Örgütü* (WHO), *Gıda ve Tarım Örgütü* (FAO) bu çerçevede yer alır. *Avrupa Konseyi*, *Amerika Devletleri Örgütü*, *Afrika Birliği Örgütü*, *Arap Birliği*, *Kuzey Atlantik Andlaşması Örgütü*, *Varşova Paktı*, *Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü* (OECD) gibi bölgesel düzeyde faaliyette bulunan örgütler bu alandaki gelişmelere örnek olarak gösterilebilir. Yine 2. Dünya Savaşı'ndan sonra, 1945 yılında BM andlaşmasını imzalayan devletler, insanlığa ve insan haklarına yapılagelen saldırıların önlenebilmesi amacı ile tüm halk ve ulusların benimseyeceği kuralların saptanması yönünde yeni bir çaba içine girmişlerdir (Gözübüyük, s.284). *İnsan Hakları Bildirgesi*, işte böyle bir arayışın ürünü olarak, 10 Aralık 1948'de BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir.

1950'li yıllarda, ekonomik yönden işbirliğine ve siyasal bütünleşmeye yönelik çalışmalar başlar. Örneğin;1950'li yıllarda *Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu* (AKÇT) kurulmuştur. daha sonra bu örgüt *Avrupa Ekonomik Topluluğu* (AET) adı altında yeniden örgütlenmiş ve *Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu* (EURATOM) kurulmuştur. Ardında da 1992 yılında imzalanan *Maastricht Andlaşması* ile her iki örgüt *Avrupa Birliği* (AB) çatısı altında biraraya gelmiştir.

Bir başka yönden Batı ve Doğu Avrupa ülkeleri arasındaki soğuk savaş dönemini sonlandırmayı amaçlayan girişimler, BM dışında da yeni yapılanmalara yol açmıştır. 33 Avrupa devleti ile ABD ve Kanada'nın katıldığı ilk kapsamlı uluslararası belge, 01 Ağustos 1975'te Helsinki'de imzalanmıştır. *Helsinki Bildirgesi* olarak adlandırılan bu belge ve *Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı* (AGİK) *Son Senedi* ile birlikte, BM dışında bir başka hukuksal kurumsallaşma süreci başlamıştır (Pazarıcı, s.62).

4. ULUSLARARASI ÇALIŞMA NORMLARININ HUKUKİ NİTELİĞİ VE ULUSAL HUKUK DÜZENİ İLE ARASINDAKİ İLİŞKİ

4.1. Uluslararası Çalışma Normlarının Hukuki Niteliği

Devletler arasında ya da uluslararası örgütler tarafından benimsenen çalışma ilkeleri ve bu ilkeler doğrultusunda yapılandırılan normlar, ancak

uluslararası hukukun araçlarından yararlanılarak hukuki bir nitelik kazanabilir. *Uluslararası Adalet Divanı Statüsü*'nün 38. maddesi, başta *uluslararası andlaşmalar* olmak üzere *gelenek ve görenekleri (teamülleri)*, *genel hukuk ilkelerini*, *yargı kararlarını (kazai içtihatları)* ve *öğretiyi (bilimsel içtihatları)* uluslararası hukukun biçimsel kaynakları olarak kabul etmektedir. Bu çerçevede andlaşmalar, uluslararası çalışma normlarına büyük ölçüde temel oluşturur. Bu yüzden andlaşmaların uluslararası hukukun kaynakları içinde özel bir yeri ve geniş bir uygulama alanı bulunur.

Andlaşma; *uluslararası hukukun kendilerine bu alanda yetki tanıdığı kişiler arasında yapılan, uluslararası hukuka uygun biçimde hak ve yükümlülükler doğuran, bunları değiştiren ya da sona erdiren yazılı irade uyuşması* olarak tanımlanır (Pazarcı, s.103). Ancak hemen eklenilmesi gerekir ki; *anlaşma* ile *andlaşma* sözcükleri yakın, ancak farklı anlamlar taşır. *Anlaşma* (agreement), iki ya da daha çok tarafın aralarındaki irade uyuşmasını ifade eder. *Anlaşma*, *andlaşmaya* göre daha genel ve üst bir kavramdır. Yazılı ya da sözlü olabilir. Genellikle resmi niteliği yoktur ve ayrıntılı işlemler içermez. *Andlaşmalar*(treaty) ise yazılı olmak zorundadır. Resmi ve ayrıntılı işlemleri içerir. Bu özelliği nedeniyle öğretilerde *andlaşmanın*, *yazılı anlaşma* olarak ifade edilerek de adlandırıldığı görülür. *Andlaşma* sözcüğüne, T.C. Anayasası'nın daha sonra değinilecek hükümlerinde de bu niteliği ile yer verilmiştir.

Yukarıdaki tanımdan yola çıkarak, bir anlaşmanın uluslararası hukuk açısından *andlaşma* olarak nitelendirebilmek için;

- i. *uluslararası hukukun kendilerine bu alanda yetki tanıdığı kişiler arasında,*
- ii. *irade uyuşmasının uluslararası hukuk kurallarına uygun olarak ve uluslararası hukuk çerçevesinde hukuksal sonuçlar doğurmak üzere,*
- iii. *yazılı biçimde yapılmış olması ve*
- iv. *önceden varolan hak ve yükümlülüklerden farklı hak ve yükümlülükler doğurması ya da bunları sona erdirmesi gerekir.*

Kabul edilme usulleri ve hukuki işlevleri arasında farklılıklar olmakla birlikte, uygulamalarda *sözleşme* (convention), *pakt* (covenant), *şart* (charter), *protokol* (protocol), *senet* (act), *genel senet* (general act), *sonuç belgesi* (final

act) vb. yazılı belgeler de andlaşmalar kapsamında irdelenmektedir (Çelik, s.103, Pazarcı, s.108-109). Bazen de andlaşma sözcüğü ile anılan tüm bu belgelere hukuki dayanak oluşturan temel belge ifade edilmeye çalışılır. Andlaşmalar gereği gibi imzalandıkları ve onaylandıkları takdirde, bunlara taraf olan devletleri bağlar ve uluslararası hukukun kuralları haline gelir (Gönlübol, s.379).

Öğretide andlaşmaların *düzenledikleri konular, taraflarının niteliği ve sayıları, onaylama ve katılım biçimleri* gibi kriterlerden hareket edilerek sınıflandırıldığı görülür.

Şöyle ki; andlaşmaların *konuları* birbirinden farklı olabilir. Sözgelimi andlaşmalar *siyasal, ekonomik, kültürel, ticari, askeri* alanlarda olduğu gibi, *çalışma yaşamı* ile ilgili düzenlemeleri de içerebilir. Bu çerçevede uluslararası çalışma normları, iş ilişkileri ve çalışma yaşamıyla ilgili ilkelerin ve kuralların yer aldığı andlaşmaları konu alır.

Andlaşmalar *taraflarının niteliğine ya da sayılarına* göre de ayrımlaştırılabilir.

Öğretide uluslararası hukukun üzerinde uzlaşmış bir tanımını bulabilmek güç olmakla birlikte, uluslararası hukuk kuralları tarafından düzenlenen ilişkilerin tarafları yönünden bir görüş birliği bulunur (Çelik, s.10). Andlaşmalar, uluslararası hukukun kendilerine bu alanda yetki tanıdığı kişiler arasında, ve çoğu kez de devletler ya da uluslararası tüzel kişiliğe sahip örgütler tarafından düzenlenerek imzalanır. Bu çerçevede andlaşmaların tarafları; *egemen devletler, egemen devletlerle uluslararası örgütler ya da uluslararası örgütlerdir* (Pazarcı, s.112).

Andlaşmalar, andlaşmalara taraf olan devletlerin ya da uluslararası örgütlerin sayıları esas alınarak da bir ayrıma tabi tutulabilir. Eğer bir andlaşma uluslararası hukukun andlaşma yapma yetkisi verdiği iki uluslararası hukuk sujesi arasında yapılmışsa *iki taraflı andlaşma* (convention bilaterel), ikiden çok uluslararası hukuk sujesi arasında yapılmışsa *çok taraflı andlaşma* (convention multilateral) olarak nitelendirilir (Çelik, s.63). Çok taraflı andlaşmalar, ya bir konferans ya da uluslararası örgütler katında ele alınarak hazırlanır. BM sözleşmelerinde olduğu gibi; hazırlanan metinde, andlaşma hükümlerinin ancak düzenlenecek uluslararası bir konferans da üye devletler tarafından onaylandıktan sonra andlaşma niteliği kazanabileceği öngörülmüş olabilir.

Andlaşma metninin kabul edilmesiyle kongre ya da konferansın görevi de son bulur (Çelik, s.69). Veyahut da hazırlanan tasarı örgütün yasama organı tarafından kabul edilerek üye devletlerin onayına açılır ve kabulü halinde andlaşma niteliği kazanır.

Andlaşmaları, onaylanma biçimlerinden yola çıkarak da sistematize edebiliriz. Uluslararası kişiler yönünden andlaşmalar iki halde bağlayıcı olabilir. Bir andlaşmanın bağlayıcılığı, bir devlet ile üyesi olduğu uluslararası örgüt arasında önceden yapılmış olan bir andlaşmadan kaynaklanabildiği gibi, bu andlaşmaya taraf olmayan bir hukuk kişinin bu andlaşmaya sonradan katılmasıyla da gerçekleşebilir. Bu çerçevede andlaşmalar, *açık andlaşmalar*, *kapalı andlaşmalar* olarak başlıklandırılabilir. Açık andlaşmalar sınırsız olarak tüm devletlerin ya da sadece statülerinde belirtilen koşullara sahip olan devletlerin katılımına açıktır. Kapalı andlaşmalar ise, başka devletlerin taraf olabilmesine ya da taraf devletlerin kabul koşuluna bağlı tutulur. Uluslararası hukuk sükeleri, her hangi bir konuda aralarında anlaşarak bir andlaşmanın tarafları olabilecekleri gibi, örneğin başka bir devlet ya da devletler yapılan bu andlaşmanın öngördüğü hukuki işlemi *zımni* iradeleri ile örtülü olarak kabul ederek de uygulamaya koyabilirler.

Uluslararası düzeyde geçerliliği bulunan çalışma normları, sadece andlaşmalardan kaynaklanmaz. *Gelenek ve görenekler*, *genel hukuk ilkeleri*, *yargı kararları* ve *öğreti* de bu alanda hukuki sonuçlar doğuran kaynaklar kapsamında yer alır.

4.2. Uluslararası Çalışma Normları ile Ulusal Hukuk Düzeni Arasındaki İlişki

Uluslararası çalışma normları ile iç hukuk düzenleri arasındaki ilişkiyi, önce genel olarak ve ardından da ülkemiz yönünden ele alarak açıklamaya çalışalım.

Uluslararası çalışma normlarının iç hukukta işlerlik kazanabilmesi için, taraf devletler tarafından onaylanması değil, ulusal mevzuat hükümleri ile yürürlüğe konulması da gerekir. Bu nedenle andlaşmalarda yer alan çalışma ilkeleri ve kuralları, taraf devletlerin ulusal çalışma hukukunun kuralları ile çelişmemelidir. Andlaşmaları ya da andlaşmalara dayalı hukuki belgeleri onaylayan ülkeler, iç hukuk düzenlemelerini bu belgelerde yer alan çalışma

ilkeleri ve kurallarıyla uyumlu hale getirme yükümlülüğü altına girmeyi ve bu bağlamda uluslararası denetime tabi olmayı kabul etmiş sayılırlar (Şen, s.VII). Bu anlayış, uluslararası hukukun üstünlüğü ilkesinin de temelini oluşturur.

Ancak, uluslararası hukuk ile iç hukuk arasındaki ilişkiler konusunda öğreti ikiye ayrılır. Bazı düşünce sahipleri, her iki hukuk düzeninin birbirlerinden ayrı ve bağımsız olduklarını, birinin diğerine göre üstünlüğünden söz edilemeyeceğini savunur (*düalist*). Bazı görüşler ise; hukukun birliği, bütünlüğü ilkesinden yola çıkarak, her iki hukuk düzeninin bir bütünün parçaları olduğunu (Pazarcı, s.17)ve bu iki hukuk düzeni arasında hiyerarşik bir bağın var olduğunu (*moniste*) ileri sürer (Çelik, s. 40). Bu tartışmalar büyük ölçüde, uluslararası hukuku uygulayacak zorunlu bir yargı ve yürütme organının bulunmayışından ve bu nedenle uluslararası hukuk kurallarının ihlal edilmesi durumunda yeterli bir yaptırım gücü yaratılamamasından kaynaklanmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki; her toplumun doğal ve zorunlu olarak nasıl bir hukuk düzeni ve her hukuk düzeninin de bir yaptırım gücü varsa, uluslararası toplumun ilişkilerini düzenleyen hukuk düzeninin de bir yaptırım gücünün olması gerekir (Çelik, s.9). Uluslararası hukukun üstünlüğü, pozitif hukuk açısından günümüzde hiç kuşkusuz tartışılmaz. Çünkü böyle bir kuşkuya yol açmak, uluslararası hukukun bu güne dek sağladığı kazanımları reddetmek, işlevlerini küçümsemek anlamı taşır (Toluner, s.48).

Uluslararası çalışma normlarını onaylama politikaları ve iç hukuk kuralı haline getirme yöntemleri arasında ülkelere özgü bazı farklılıkların olacağı açıktır. Öğretide karşıt görüşlere rastlanmakla birlikte, ulusal hukuk kuralları ile düzenlenen yasama yetkisi ve sürecinin, uluslararası çalışma normlarının işlerlik kazanmasında da aynen geçerli olacağını savunan görüşler ağırlık kazanmaktadır.

Bir başka yönden, bir ülkede yürürlükte olan mevzuat hükümleri de uygulanma önceliği açısından aynı derecede ve güçte değildir. Bu nedenle iç hukukun kaynakları hiyerarşik olarak sıralanır. Yine öğretilerde; uluslararası hukuk ile ulusal hukuk düzenlerinin birbirinden ayrı ve bağımsız olduklarını, birinin diğerine göre üstünlüğünden söz edilemeyeceğini savunan görüşlere rastlanılmakla birlikte, her iki hukuk düzeni arasında hiyerarşik bir bağın bulunduğu genelde kabul görmektedir (Pazarcı, s. 40).

T.C. Anayasası, uluslararası andlaşmaları onaylama ile onaylamayı uygun bulma aşamalarını birbirinden ayırmıştır. Cumhurbaşkanı'nın yürütme ile ilgili yetkilerini düzenleyen Anayasa'nın 104/b-5. maddesinde “*uluslararası andlaşmaları onaylamak ve yayımlamak*” denilerek onaylama yetkisi Cumhurbaşkanı'na verilmiştir. Ancak, andlaşmaların, Cumhurbaşkanı tarafından onaylanmadan önce, TBMM tarafından uygun bulunarak onaylanması gerekir. Bu onaylamanın hangi durumlarda, nasıl yapılacağı, yine Anayasa'nın 90. maddesinde yer alan hükümlerde gösterilmektedir.

Türkiye'de hukuk kuralları, bir yandan bunları yaratan organlar ve oluşturulmalarındaki biçim, öte yandan da konuları ve içeriklerine göre kademelendirilmiştir. T.C. Anayasası, Anayasa Mahkemesi Kararları ve teamülleri hiyerarşik olarak birinci kademede bulunur. Usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmuş uluslararası andlaşmalar ise kanunlar ile birlikte ikinci kademede yer alır. Ancak Anayasamız, bu kademelenmeyi, *olağan* ve *olağanüstü* dönemler bakımından farklı biçimde düzenlemektedir (Teziç, s.82). Anayasa'da getirilmiş olan *özel* düzenlemeler ayrı tutulacak olursa, ilke olarak Türk hukuku andlaşmaları yasalarla eşdeğerde görmekte, birini diğerine göre üstün tutmamaktadır (Pazarıcı, s.32).

Bu alanda aykırı görüşler bulunsa da, niteliği ne olursa olsun, usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmuş olan bir andlaşmanın ya da andlaşmaya dayalı sözleşmenin yasa hükmünde olacağını kabul eden düşünceler daha çok öne çıkmaktadır. Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasında “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz*” denilmektedir. Madde hükmünde “*kanunların üzerindedir*” değil, “*kanun hükmündedir*” ifadesi yeğlenilmiştir. Yasa koyucunun bu yaklaşımı da, Anayasamızda uluslararası andlaşmalarla kanunların eşdeğerde görüldüğünü doğrular (Tunç, s.180). Bu anlamda andlaşmalar ve andlaşmalara dayalı sözleşmeler, aynen yasalar gibi yürütme ve yargı organlarını bağlar. Öğretide farklı görüşler olsa da (Gözübüyük, s.215), Anayasamız'ın 90. maddesi hükmünde de belirtildiği gibi, usulüne göre yürürlüğe konulmuş olan uluslararası andlaşmalar hakkında anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz.

Ayrıca eklemek gerekir ki; uluslararası sözleşmelerin iç hukukumuzu etkileyebilmesi, öncelikle bir kanun ile kabul edilmeleri ve çoğu kez de o

konuda uyum yasalarının çıkarılmasına bağlıdır (Any. m.1/1). Devletlerin bu bağlamdaki yükümlülüğü, uluslararası örgütlere üye olurken akdettikleri anlaşma hükümleri çerçevesinde salt *hukuki* değil, *ahlaki* bir boyut da taşır.

5. ULUSLARARASI ÇALIŞMA NÖRMLARI GÜNÜMÜZDE HANGİ KURULUŞLAR TARAFINDAN TAŞINMAKTA VE NEDEN GİDEREK DAHA DA ÖNEM KAZANMAKTADIR?

UÇÖ, *yönetim biçimi, ekonomik sistemi ve gelişmişlik düzeyi* ne olursa olsun, her ülkenin üye olma talebinde bulunabileceği bir uluslararası kuruluştur. Örgüt, spesifik olarak iş ilişkileri ve yaşamına ilişkin alanlarda, Örgüt'e üye ülkeler katında uygulamaya konulacak temel ilkeler ve kuralları sorgulayarak yaratır ve bunların uygulamaya konulması için çalışır. Hedefleri, apolitik niteliği ile birlikte değerlendirilecek olursa, UÇÖ'nün konumuz yönünden taşıdığı önem daha da belirginleşir. Nitekim, bazı basılı çalışmalarda UÇÖ'nün normları ile uluslararası çalışma normlarının birbiri ile özdeşleştirildiği gözlenir (Kaya, s.XII-XIII).

Ancak günümüzde uluslararası çalışma normları ile doğrudan ya da dolaylı biçimde ilgilenen, bu alanda yasama çalışmaları olan başka örgütler de bulunur. İnsanın ve işgücünün korunup geliştirilmesini doğrudan ya da dolaylı olarak hedefleyen başta BM ve AB olmak üzere başka uluslararası örgütlerin iş ilişkileri ve çalışma yaşamı ile ilgili normları da bu çerçevede uluslararası çalışma politikaları yönünden kaynak niteliği taşır.

Bu çerçevede; *Dünya Sendikalar Federasyonu* (WFTU), *Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu* (ICFTU), *Dünya İş Konfederasyonu* (WCL), *Asya Amerika İşçi Sendikaları Birliği* (AAFLI), *Avrupa Sendikalar Konfederasyonu* (ETUC) gibi işçi ve *Uluslararası İşverenler Örgütü* (IOE), *Avrupa İşverenler Konfederasyonu* (UNICE) gibi işveren örgütlerinin de, uluslararası çalışma politikalarına olan katkılarını ifade etmek gerekir.

Uluslararası çalışma normlarının gelişmişlik düzeyleri ve uygulanma alanının genişliği açısından karşılaştırmalı bir değerlendirme yapılırsa; BM çalışma normlarının daha genel bir nitelik taşıdığı ve geniş bir uygulanma alanına sahip olduğu, UÇÖ çalışma normlarının ise bu bağlamda BM çalışma normlarının önünde, AB çalışma normlarının ise gerisinde kaldığı söylenebilir.

Yaşadığımız dönemde uluslararası örgütler, uluslararası ilişkilerde devletlerden ayrı olarak giderek çoğalan bir rol oynarken, bu örgütler tarafından benimsenen ilkeler ve normlar ulusal hukuki düzenlemeleri büyük ölçüde yönlendirip, biçimlendirmektedir. Nitekim bu nedenle bazı düşünce sahipleri, 20. yüzyılda insan hakları alanında kaydedilen en önemli gelişmenin, bireyin ulusal hukuk öznesi olmaya başlaması olduğunu ileri sürer (Gözübüyük, s.283). Uluslararası çalışma normlarının artık salt çalışma politikalarının değil, temel hak ve özgürlüklerin bir bütün olduğu düşüncesinden hareket edilerek, insan haklarının da uluslararası dayanaklarını oluşturduğu kabul edilmektedir (Taşkent, s.3 vd.).

Uluslararası hukuk normları, dünya ülkelerinin küresel bir coğrafyada bütünleşebilmelerinin hem vazgeçilmez unsurlarından ve hem de ön koşullarından birisidir. Uluslararası çalışma normlarını yaratan devletler arasında ya da örgütlerin çatıları altında yer almasalar bile, uluslararası çalışma normları pek çok ülkenin çalışma politikaları üzerinde etkili olabilmektedir. Bu güne dek sadece UÇÖ sözleşmeleri ile ilgili olarak bugüne dek yapılan uluslararası onay sayısının 6 000'i aştığı (ilo.org/public/turkish/region/eurpo/ankara/about/index.htm) ve sözleşmelerle getirilen ilke ve kuralların bir çok ülkenin iç hukukuna yansıtıldığı düşünülecek olursa, uluslararası çalışma normlarının önemi daha kolay algılanabilir.

Uluslararası çalışma normlarının, küreselleşme sürecinin ekonomik yönden az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde yol açtığı sosyal olumsuzlukların giderilebilmesi yönünden de ayrı bir işlevi ve özel bir önemi vardır.

Şöyle ki; teknolojik gelişmeler ve serbest rekabete dayalı piyasa ekonomisi koşulları altında ivme kazanan küreselleşme olgusu, yaşadığımız dönemde ülkeleri, uluslararası pazarlardan daha çok pay alabilmek doğrultusunda kıyasıya bir rekabet ortamına sürüklemektedir. Yetersiz sermaye birikimi, kalifye olmayan işgücü, konjonktürlere açık ve kurumsallaşmamış piyasa yapıları ile az gelişmiş ülkeler, *düşük standartlı sosyal koruma rejimini* kısa ve orta vadede uluslararası piyasalarda rekabet edebilmenin tek seçeneği olarak görmektedir. Bu koşullar altında; iş ilişkileri ve yaşamında yeterli bir koruma rejimi kuramamış, sağlıklı işleyen, kökleşmiş bir endüstri ilişkileri ve yeterli güvenceler sağlayan bir sosyal güvenlik sistemine sahip bulunmayan devletler, uluslararası pazarlarda üstünlük sağlayabilmek için, işgücü

maliyetlerinin olabildiğince düşük tutulmasına göz yummakta ve bu yolla ülkelerinin ekonomik yönden zenginleşeceğini ummaktadır.

Yine aynı nedenle küreselleşme sürecinin en önemli unsuru olan sermaye, çok uluslu ortaklıklar aracılığı ile ekonomik yönden gelişmiş ülkelere, az gelişmiş ülkelere yönelmektedir. İstihdam olanaklarını çoğaltacağı ve zenginlik taşıyacağı düşüncesiyle az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler, yabancı sermayeyi kendi ülkelerine çekebilmek için bu girişimleri; vergi indirimleri, muafiyetleri, yatırım indirimleri getirerek, serbest bölgeler kurarak desteklemektedir. Dahası işgücü ve enerji gücü ile ham maddenin bolluğu, ucuzluğu, çevre sorunlarının yeterince önemsenmemesi de yabancı sermayeyi bu ülkelere yönelmeye özendirilmektedir. Kısacası uluslararası çalışma normlarına evrensel düzeyde işlerlik kazandırılmaması, haksız rekabet koşullarını beraberinde taşıyan böyle bir ortamın yaratılmasına yol açmaktadır.

Bu koşullar altında az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere üretilerek, uluslararası piyasalara sunulan ürünlerle büyük karlar elde edilmektedir. Ne var ki, üretim maliyetinin düşüklüğü nedeniyle bu karın çok küçük bir bölümü az gelişmiş ülkelerin ekonomilerini beslemekte, kalan büyük bölümü ekonomik yönden gelişmiş ülkelere dönerek, özellikle hizmet kesimi tarafından paylaşılmaktadır. Bu döngü gelişmiş ülkeleri zenginleştirirken, gelişmekte olan ülkeleri daha da yoksullaştırmakta, aralarındaki uçurumun daha da derinleşmesine yol açmaktadır.

Uluslararası çalışma normlarına evrensel düzeyde işlerlik kazandırılması, küreselleşme olgusunun az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere uyardığı sosyal damping ve yol açtığı yoksullukla savaşımın kanımızca en etkili araçlarından birisidir. Bu alanda ve yöndeki kazanımlarla, küreselleşmenin bu bağlamda yol açabileceği sakıncalar kanımızca büyük ölçüde engellenebilecektir.

KAYNAKLAR

- ALPER, Y.-KAYA, P. A. (1995), **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- ALTAN, Ö. Z. (2003), **Sosyal Politika**, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi, AÖF Yayınları.
- ÇELİK, T. E. (1987), **Milletlerarası Hukuk**, İstanbul: Filiz Yayınevi.
- ERDUT, Z. (2002), **Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye**, İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- GÖNLÜBOL, M. (1979), **Uluslararası Politika (İlkeler-Kavramlar-Kurumlar)**, b. 2, Ankara: S.yayınları,
- GÖZÜBÜYÜK, Ş. (2000), **Anayasa Hukuku**, b.9, Ankara: Turhan Kitapevi.
- GÜLMEZ, M. (2000), **Uluslararası Sosyal Politika**, Ankara: TODAİE Yayın No 300.
ilo.org/public/turkish/region/eurpo/ankara/about/index.htm adresinden sağlanan rapor.
- KAYA, P. A. (1999), **Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri**, Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları.
- PAZARCI, H. (2001), **Uluslararası Hukuk Dersleri**, b.9, Ankara: Turhan Kitapevi.
- ŞEN, M. (2003), **Uluslararası Sözleşmeler**, Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları.
- TALAS, C. (1990), **Toplumsal Politikaya Giriş**, Ankara: İmge Kitapevi.
- TANÖR, B. (1978), **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, İstanbul: May Yayınları.
- TAŞKENT, S. (1995), **İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları**, İstanbul: Banka-Sigorta İşçileri Sendikası Yayınları.
- TEZİÇ, E. (2003), **Anayasa Hukuku**, b.8, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- TOLUNER, S. (1978), **Milletlerarası Hukuk ile İç Hukuk Arasındaki İlişkiler**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- TOKOL, A. (1995), **Uluslararası Sosyal Politika**, Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- TUNÇ, H. **Milletlerarası Sözleşmelerin Türk İç Hukukuna Etkisi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Türkiye ile İlgili Örnek Karar İncelemesi**, anayasa.gov.tr/anayargi/tunc.polf.