



Yıldırım KOÇ

TÜRK-İŞ

Genel Başkan Danışmanı

Sayın Başkan, sayın konuklar, değerli öğretim üyeleri, değerli katılımcılar; bu toplantının düzenlenmesinin temel amaçlarından biri de, Uluslararası Çalışma Konferansı öncesinde, özellikle o konferansa katılacak değerli sendika yöneticilerinin o vesileyle girecekleri uluslararası ilişkilerde "Türkiye'nin dış politikası" konusunda temel bilgilendirilmelerinin sağlanmasıydı. Temel konularımızdan biri, bu bağlamda da Uluslararası Çalışma Konferansı.

Uluslararası Çalışma Örgütü, Türkiye'de çok eskiden pek bilinmezdi; 12 Eylül öncesinde. 12 Eylül askerî müdahalesi sonrasındaki yaygınlaşan sendikal hak ihlallerinin ardından, Türkiye, uluslararası çalışma konferanslarında ve diğer platformlarında eleştirilmeye başlanınca, Türkiye kamuoyu, bu Uluslararası Çalışma Örgütü, "ILO" olgusuyla ilgilenmeye başladı.

TÜRK-İŞ'in politikası; 1986'ya kadar iç sorunları pek ILO'ya taşımamak biçimindeydi. İlk kez, o dönemki Genel Başkan Sayın Şevket Yılmaz, Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, 1986 yılında, Türkiye'deki sıkıntıları Uluslararası Çalışma Konferansı'na taşıdı ve sorunları dile getirdi. Ve özellikle 86'dan itibaren de, her yıl Nisan sonundan itibaren Türkiye kamuoyu, basınımız; "Uluslararası Çalışma Konferansı'nda ele alınacak konular, Türkiye'nin hangi konularda eleştirildiği" gibi temel bazı noktalarla ilgilenmeye başladı.

1989 eylemleriyle ILO, eski önemini yitirdi ama, hâlâ kamuoyu, özellikle Haziran öncesinde bu gelişmeleri yakından izliyor. O nedenle, bu vesileyle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1999 yılında yapılacak olan 87. konferansında neler görüşülecek, bu konularda Türkiye hangi açılardan eleştiriliyor; bunları kabaca bir özetlemek istiyorum.

Birincisi; Türkiye kamuoyuna yansıyan bir "kara liste" var. Bu, "Kara Liste" adı verilen, gerçekte Uluslararası Çalışma Konferansı'nın, yasamanın yanısıra gerçekleştirdiği ikinci işlevin, yargı işlevinin bir unsuru. Ama, genellikle basında, "Kara listeye girdik-girmedik" tartışması biçiminde sürüyor genel bilgilendirme. O nedenle, önce ILO'nun iki ana işlevinden söz etmekte yarar var.

ILO'nun iki ana işlevinden birincisi, yasama görevi. Yani, her yıl, "Uluslararası Çalışma Konferansı" adı verilen yapı Cenevre'de toplanıyor; Haziran'ın ilk haf-

tasında toplanır. Bu yıl 1 Haziran'da toplanacak ve 17 Haziran'a kadar çalışmalarını sürdürecektir.

Bu çalışmalar sırasında, Genel Kurulda 4 temsilciden oluşan, 4 delegeden oluşan, her ülke delegasyonunun katılımıyla yasama görevi yerine getirilecek. Yani, uluslararası yasalar, -ki onlara "ILO sözleşmeleri" diyoruz- sözleşme kabul edilecek, onun ötesinde, sözleşmeleri; yani uluslararası yasaları destekleyen tavsiye kararları kabul edilecek.

Bu yıl gündemde iki sözleşme var. Bunlardan birincisi; "Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin önlenmesi"ne yönelik bir sözleşme. Uluslararası Çalışma Örgütü'nde üst üste iki yıl görüşülerek yasalaşıyor, sözleşme hâlini alıyor. Bu, geçen yıl görüşüldü. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, "Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin engellenmesi" yolunda bir sözleşmenin kabul edilmesi yönünde ilke kararı alındı, temel taslak biçimlendi. Bu yıl ikinci görüşme yapılacak ve işveren kanadının ve hükûmet kanadının da desteğiyle, "Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin önlenmesi"ne yönelik bir sözleşme kabul edilecek; bu, yasama görevinin ilk unsuru.

İkinci bölümü; 1952 yılında "Analığın korunması"na ilişkin bir sözleşme çıkarılmıştı; 103 Sayılı Sözleşme. Dönem dönem koşulların değişmesine bağlı olarak bu sözleşmeler gözden geçiriliyor. Bu yıl da "Analığın korunması"na ilişkin Sözleşme, 103 Sayılı Sözleşme, kabul edilmişinden 50 yıla yakın bir dönem sonra yeniden ele alınacak, günün koşullarına, özel-

likle kadınların, işgücüne giderek artan biçimde katılımının yarattığı yeni sorunlara çözüm bulmak amacıyla yeniden değerlendirilecek ve yeniden bir sözleşme ve onu destekleyen bir tavsiye kararı biçiminde, Uluslararası Çalışma Konferansı'ndan, büyük olasılıkla geçecek.

"Analığın Korunması Sözleşmesi" de iki yıl görüşülecek. Bu yıl ilke olarak bir sorun çıkmayacağı tahmin ediliyor.

Bu, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın, her yıl Haziranda toplanan konferansın birinci görevi.

Türkiye kamuoyu, genellikle bu yasama göreviyle çok fazla ilgilenmiyor. Esas ilgilenilen; genellikle yargı, yani bir ülkenin onayladığı sözleşmelerin yerine getirilmemesi, hükümlerinin, gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda, o ülkenin eleştirildiği plâtlarından biri olması. Bu yanı, kamuoyumuzun daha fazla dikkatini çekiyor.

O zaman, bu olay ne, yargı olayı ne ve bu bizi, Türkiye'yi bugüne kadar nasıl etkiledi?

Sözleşmeler kendiliğinden yürürlüğe girmiyor. Yani, Uluslararası Çalışma Konferansı, belirli ILO sözleşmelerini kabul ettikten sonra, o ülkenin kendi yasama sürecinde bir onaydan geçtikten sonra ilgili sözleşme, bizim iç mevzuatımıza dahil oluyor.

Anayasamızın bir ünlü 90. maddesi var, bu maddede, "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir" diyor ve kanunlar

hıyerarşisinde de kanunların bir parça üstüne koymuş uluslararası sözleşmeleri, "Bunların iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulamaz" diyor. Bu nedenle, hiyerarşide bir sıralama gerekirse; Anayasa, Anayasının altında Parlamentoca onaylanmasına yetki verilen ve Bakanlar Kurulunca onaylanan ILO sözleşmeleri, onun altında da yasalar var.

1980'li yıllara kadar biz bu süreci çok fazla işletmedik.

ILO sözleşmeleri ilk başta, demin dediğim gibi, 80'li yıllarda uygulanmaması nedeniyle, uluslararası plâtıformlardan Türkiye'nin eleştirisiyle gündeme geldi ama, 1985 Aralık'ından sonra çok önemli bir biçimde kullanmaya başladık bu sözleşmeleri.

Kamu çalışanları sendikacılık hareketinin başlaması bu yolla oldu.

Alpaslan Işıklı Hocamız; o tarihlerde, 1402 ile Siyasal Bilgiler Fakültesinden atıldığı için, YOL-İŞ Sendikasında Genel Başkan Danışmanıydı. 1985 Aralık'ında ilk kez, böyle bir toplantıda, "Türkiye'de memurların sendikalaşması konusunda Anayasada ve yasalarda bir yasak olmadığını, bu nedenle uluslararası sözleşmelere ve ILO'nun, özellikle o tarihte onaylanmış olan 98 sayılı Sözleşmesine dayanılarak, memurların sendikalar kurabileceğini" ortaya attı. 5 yıl tartıştık biz bu konuyu. Gerçekten, Anayasada eskiden var olan bir yasak, 82 Anayasasında yer almamıştı, 657 sayılı Devlet Memurları Yasasında ve diğer mevzuatta sendikalaşmayı yasaklayan düzenlemeler

yoktu. Ve ilk kez, -dünyada da her hâlde bunun çok az örneği var- 1990 yılı Mayıs ayında Eğitim-İş Sendikası kurulurken dayandığı tek yasal destek, tek temel dayanak, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesiydi. İlk başta yargı, bu konuda pek lehte davranmadı ama, iki-üç yıllık bir mücadele sonucunda, "bir uluslararası sözleşmenin iç mevzuatta da uygulattırılabilmesi" anlayışı yargıya da kabul ettirildi. Ve açıkçası bugün, eğer üç konfederasyon çatısı altında örgütlenmiş memur ve sözleşmeli personeli kapsayan kamu emekçileri sendikalarımız varsa, biz bunu 1985'ten 90'a kadar, ilk başta memur sendikalarının kurulabileceği konusundaki 98 sayılı Sözleşmeye dayandırarak verdiğimiz mücadele sayesinde sağladık; 1990'dan 93'e, 94'e kadar da, uluslararası sözleşmeleri yargıya ve son olarak da Yargıtay'a kabul ettirebildiğimiz için sağladık.

Bu anlamda, ilk başta sadece eleştirel açıdan önem kazanan ILO, 1985-90 döneminde de, 90'dan sonra da, Türkiye kamu emekçileri sendikacılık hareketinin temel dayanaklarını bize sağladı.

Bazı başka açılardan da, bu birazdan anlatacağım denetim süreci etkili oldu.

Örneğin; 1995 yılında 2821 sayılı Sendikalar Yasası, 4101 Sayılı Yasayla değiştirilerek, bazı demokratikleşmeler getirdi.

Bu 4101'deki değişikliklerin önemli bir bölümü, TÜRK-İŞ'in yaptığı başvurular sonucunda, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye'ye yaptığı öneriler-

dir. Yani, bu anlamda bizim TÜRK-İŞ olarak 93-94 yıllarında yaptığımız şikâyet başvuruları, 1995 yılında 4101 sayılı Yasayla 2821 sayılı Sendikalar Yasasının değiştirilmesi sonucunu doğurdu.

Yine anımsayacaksınız; 1995 yılında Anayasa değiştirildi. Anayasanın 52. maddesi, "sendikaların siyasî faaliyetini yasaklayan" maddeydi; tümüyle kaldırıldı. Anayasanın 53. maddesine, "kamu çalışanlarının sendikalaşmasına cevaz veren" bir hüküm kondu. Bu da; TÜRK-İŞ'in yaptığı başvuru sonrasında, ILO Uzmanlar Komitesinin ve ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesinin Türkiye'ye getirdiği öneriler temel alınarak, bu değişiklikler yapılmıştı.

İki yıl önce önemli bir değişiklik daha var; 1997 Haziran'ında. 4277 Sayılı Yasayla, yine 2821 Sayılı Yasa değiştirildi. Burada da, "sendikalar üzerindeki siyasî faaliyet yasağı", Anayasanın 82. maddesinde bir yasak dışında, tümüyle ortadan kaldırıldı. Ve şöyle bir karşılaştırma yapmak gerekirse; siyasî faaliyet açısından, 12 Eylül öncesinden çok daha geniş hak ve özgürlüklere sahibiz. Bugün sendikalar siyasî parti kurabilir, siyasî partilere maddî destek sağlayabilir, bağımsız aday çıkarabilir. 12 Eylül öncesinde sahip olmadığımız bazı siyasî hak ve özgürlüklere, 97 Haziranındaki 4277'yle kavuştuk. Ve bu konudaki değişiklikte de, Türkiye'nin onaylamış olduğu, birazdan da değineceğim, 87 Sayılı ILO Sözleşmesine ilişkin TÜRK-İŞ'in yaptığı başvuru sonrasında, ILO'nun Türkiye'ye yönelttiği eleştirilerin de etkili olduğunu düşünüyoruz.

Ayrıca; 657 Sayılı Devlet Memurları Yasasında 97'de bir değişiklik yapıldı; memurların sendikalaşmasına izin veren bir hüküm kondu 22. maddeye. Bu da sürekli olarak; birazdan da yine değineceğim biçimde, ILO'nun eleştirilerinde yer alan bir noktaydı.

Bütün bu değişikliklerde ILO belirleyici olmadı ama, bizim ülke içindeki mücadelemiz sonucunda, dengeyi değiştiren etmenlerden biri olduğunu düşünüyoruz.

İki noktada ancak yeterince etkili olmadı bu. Biri; Türkiye 1960 yılında önemli bir sözleşmeyi onaylamış. Bu, o zaman çok önemli değilmiş ama, günümüzde çok önem kazandı. "Kamu tarafından yapılan bir ihalede bir işveren bir iş alırsa, bu işte çalıştırdığı işçilere, onların sendikalı olup olmadıklarına bakmaksızın, o iş kolunda geçerli olan toplu iş sözleşmesindeki ücret ve diğer hakları ödeme" yükümlülüğü getiren bir düzenleme; 94 Sayılı Sözleşme. Bunu 91 yılından beri hükûmete kabul ettirmeye çalışıyoruz, ama başarılı olmadık.

Bu 94 Sayılı Sözleşme, 1988 yılında da bir Bakanlar Kurulu kararıyla desteklenmiş, ama buna karşın, ILO'yu etkili biçimde kullanamadığımız alanlardan biri bu 94. Taşeronluğa karşı kullanabileceğimiz bir araç, kamu ihalelerinde sendikasız işçi çalıştırılmasına karşı kullanabileceğimiz bir araç; ama çok başarılı olmadık.

İkincisi; Sayın Özal'ın veto etmesine karşın, daha sonra onaylanan iş ve iş güvencesi getiren 158 Sayılı Sözleşme.

158 Sayılı Sözleşmeye uygun bir iç düzenleme yapılmadı, iş güvencesi sağlanmadı. Bu konudaki sıkıntımız devam ediyor. ILO, bu konuda da gereken etkinliği gösteremedi.

Şimdi, ILO'nun etkinlik göstermesindeki temel araç, denetim mekanizması. Denetim mekanizmasında da şöyle bir süreç işliyor: Yürürlükteki sözleşmeler; eğer onaylanmış sözleşmeler uygulanmıyorsa, bir işçi ya da işveren örgütü çeşitli kanallardan Uluslararası Çalışma Bürosuna, ILO Genel Müdürlüğüne, ILO'daki oluşturulmuş bazı organlara şikâyet başvurularında bulunabiliyorlar. Bunun farklı kanalları var. Anayasasının 24. maddesine göre ayrı işletilen bir süreç var, doğrudan, "Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi" adı verilen bir komiteye yöneltilebilen eleştiriler var.

Onun ardından, bizi bugün genellikle ilgilendiren şöyle bir mekanizma işliyor: ILO Yönetim Kurulu işçi-işveren hükûmet temsilcilerinden oluşur. Zaten, ILO'ya kimlik kazandıran, bu üçlü temsil niteliğidir. ILO Yönetim Kurulunda 14 işçi temsilcisi, 14 işveren temsilcisi ve 28 hükûmet temsilcisi vardır. Bayram Başkanımız yedek üyedir orada. Bu yıl seçimler yenilenecek; bu vesileyle söyleyeyim. Bu ILO Yönetim Kurulu, dünyaca ünlü hukukçulardan bir uzmanlar komitesi oluşturur. 20 tane uzmandan; iş hukuku ve sosyal güvenlik alanında dünyaca tanınmış uzmanlardan bir komite oluşturur, buna "Uzmanlar Komitesi" deniliyor. Bu Uzmanlar Komitesi, kendisine iletilen şikâyet başvurularını değerlendirir ve her yıl, -bu

yıl komiteye sunacağı şu rapor gibi- bir rapor hâline getirir. Buna "Uzmanlar Komitesi Raporu" deniyor. Bu Uzmanlar Komitesi raporunda, bütün ülkelerin onayladıkları tüm sözleşmelere ilişkin eleştiriler uzmanlarca süzgeçten geçirilir, dikkate değer görülenler, bu metinde "Uzmanlar Komitesinin gözlemleri" olarak ifade edilir. ILO, Uluslararası Çalışma Konferansında herhangi bir ülkenin gündeme alınıp tartışılmasının ön koşulu, bu raporda belirli noktalar itibariyle "Uzmanlar Komitesi gözlemi" olarak yer almaktan geçiyor.

Türkiye, bu yıl "11 sözleşmeyi ihlâl ettiği" konusunda "Uzmanlar Komitesinin gözlemleri" nedeniyle bu raporda yer alıyor. Ona daha sonra geleceğim.

İlk aşama budur. Bu raporda yer almak, bir ayıplanma vesilesidir. Çünkü ILO'nun, bir örgütten atma, bir örgütün çeşitli biçimlerde cezalandırma süreçleri ya da yaptırımları yoktur; ILO'nun yaptığı, ayıplamaktır. Fakat, bu öyle bir ayıplamaktır ki; insanların, kendi arkadaşları arasındaki ayıplanmakta olduğu gibi, ayıplandığınızda sıkıntıya girersiniz, başka platformlarda sıkıntıya girersiniz. Bu nedenle, bir ülkenin ayıplanmasının ilk adımı, Uzmanlar Komitesinin bu yeşil kitabında; "standartların uygulanmasına ilişkin" olarak Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunduğu bu raporda yer almaktır.

İkinci adım; Uluslararası Çalışma Konferansı'nda ILO'nun vicdanı olarak kabul edilen; genellikle böyle isimlendirilen Standartların Uygulanması Komitesi'nde incelemeye alınmaktır. Çok eskiden; bu rapo-

run daha kısa olduğu, ince olduğu, sendikal hak ihlallerinin az olduğu durumlarda, genellikle bütün ülkeler incelemeye alınmış; fakat daha sonra malî sıkıntılar nedeniyle Uluslararası Çalışma Konferansı'nın çalışma süresi daraltıldı, dört haftadan üç haftaya indirildi. İkincisi; o kadar çok ihlâl, o kadar çok yeni sözleşme onayı ve o kadar çok yeni ülke üye ki ILO'ya, son 20-25 yıllık dönemi düşünürseniz; ILO Standartların Uygulanması Komitesi, bütün ülkeleri ve bütün sözleşmeleri incelemeye alamıyor. Bu nedenle, bir ön eleme yapıyor; en kötü durumda olan ülkeler öncelikle incelemeye alınıyor. Geçmişte bir ülke, 1'den fazla sözleşmeyi ihlâlden de ele alınabilirdi. Örneğin; 3 yıl önce Türkiye, hem 98 Sayılı toplu pazarlık hakkına ilişkin Sözleşmeyi, hem de 26 Sayılı asgarî ücrete ilişkin Sözleşmeyi ihlâl ettiği gerekçesiyle Komitede ele alınmıştı; ancak son yıllarda, son 2 yıldır bir ilke kararı alındı, "Çok istisnai durumlar dışında her ülke, ancak tek bir sözleşmenin ihlâlinden ele alınabilecek" diye. Bu nedenle, Türkiye, örneğin 11 sözleşmeyi ihlâl ettiği için "Uzmanlar Komitesi gözlemleri"yle eleştirilse bile, eğer ikinci kez ayıplanma noktasına gelecekse, bir sözleşmeden gelebilir.

Mekanizma şöyle işliyor: Her yıl Uluslararası Çalışma Konferansı toplandığında, isteyen ülke, kendi temsilcilerini "Standartların Uygulanması Komitesi" adı verilen bir komiteye öneriyorlar. Bu Komite, aşağı yukarı 400-450 kişilik bir komitedir, ILO Yönetim Kurulu toplantı salonunda toplanır. İşçi grubu ayrı oturur; sol tarafta oturur, ortada hükümet tarafı otu-

rur, sağ tarafta da işveren kanadı oturur. İşçi grubu yaklaşık 100-150 kişidir, hükümetler biraz daha kalabalıktır, işveren grubu daha azdır.

Hangi ülkelerin, hangi sözleşmeleri ihlâlden incelemeye alınacağı, önce işçi grubunun ve işveren grubunun kendi iç tartışmalarında değerlendirilir. Çeşitli ölçütler kullanılır burada. Belirli bir sözleşmeye yığılma engellenir; ülkeler arası bir dağılım sağlanır, "gelişmiş ülkeler, az gelişmiş ülkeler" diye; kıtalar arası bir dağılım sağlanır; yeni sözleşmelerin tartışmaya açılması için bazı sözleşme ihlâlleri, çok önemli olmasa bile, yeni bir sözleşmeyle, incelemeye alınabilir. İşçi grubu, önce kendi içinde tartışır, işveren grubu da kendi içinde tartışır. Bir ülkenin Standartların Uygulanması Komitesi'nde incelemeye alınabilmesi için, işçi ve işveren gruplarının onay vermesi gerekiyor. Türkiye; örneğin son 6 yıldır 5 kez, 98 Sayılı toplu pazarlık hakkına ilişkin Sözleşmeyi, bir kez de, 87 sayılı örgütlenme ve grev haklarını içeren Sözleşmeyi ihlâl ettiği için ele alındı.

"Özel paragraf" dediğimiz, üçüncü düzeyde ayıplama noktasına son 6 yılda hiç gelmedi; daha önce 2 kez gelmişti. Bir; 1402'likler nedeniyle, 111 Sayılı, "İşte ve meslekte ayrımcılık" nedeniyle, 1980'li yılların sonlarında 1 kez üçüncü düzeyde ayıplanmıştı. Ama, Türkiye ne yazık ki, 1980 sonrasında, 2 yıl dışında, Komitenin, inceleme listesine alınan ülkeler arasında yer alarak, bu raporda yer alarak, ilk düzeyde ayıplanmanın ötesinde, ikinci düzeyde ayıplandı ve birkaç kez de, -son olarak da yanılmıyorsam 1989'du

"İşte ve meslekte ayrımcılık" konusunda "Özel paragraf"a, basında geçen tabiriyle, "Kara Liste"ye girerek, üçüncü düzeyde ayıplandı.

Nasıl olur çalışma?.. Burada her sözleşmeye ilişkin belirli gözlemler vardır. Hükûmete sorarlar; Komite der ki, "Hangi günler, bu Komite raporunda yer alan gözlemlerdeki eleştirilere yanıt vereceksiniz?" Hükûmet tarafı bir gün belirler, o gün geldiğinde önce hükûmet kanadına söz verilir, hükûmet temsilcileri bu raporda yer alan eleştirileri yanıtlarlar. Ardından, işçiler adına, önce işçi grubunun sözcüsü, daha önce o ülke temsilcisiyle görüşmüş olarak, eleştirileri işçi grubu adına ele alır, ardından işveren grubu sözcüsü eleştirileri, işveren grubu adına ele alır ve ardından tartışmaya açılır. Genel teamül, genel alışkanlık; o ülkenin işçi temsilcisine ilk sözün verilmesidir ve ardından, bu tartışmaların sonrasında, Komiteden oybirliğiyle, o ülkeye yönelik bazı tavsiyeler, bazı öneriler getirilir, formüle edilir ve bunlar rapor hâline getirilir.

Eğer ülke, bazı ihlâlleri, yıllar boyu eleştirilmesine karşı ısrarla sürdürüyorsa, o takdirde, o Komitenin raporunda bu durum özel bir paragrafta belirtilir ve denir ki, "Bu ülke, tüm uyarılara, tüm iyi niyetli önerilere karşın, yıllardır aynı ihlâlleri ısrarla sürdürüyor." O zaman, bizim basında, "Kara Liste"ye girmiş olursunuz; teknik tabirle, Standartların Uygulanması Komitesi'nin raporunda "Özel Paragraf"ta yer almış olursunuz.

"Özel Paragraf"ta yer almak için, işçi ve işveren gruplarının ortak görüşü gereklidir; çünkü 2/3 çoğunluk gerekir orada. İşveren grubunun kabul etmediği bir ülkenin "Özel Paragraf"a girmesi mümkün değil.

Açıkçası, temel denetim mekanizması budur. Başka bazı mekanizmalar da var ama, bunlar, Türkiye kamuoyunu pek ilgilendirmiyor. Genellikle, bazı çok aşırı ihlallerin bulunduğu ülkelere karşı uygulanan denetim mekanizmaları. Şu anda bizim gündemimizde olan Uzmanlar Komitesi raporu çerçevesinde Standartların Uygulanması Komitesi'nde ele alınıp, alınmaması.

Bu yıl Türkiye, Uzmanlar Komitesi'nde, 11 sözleşmeyi ihlâl ettiği için ele alınıyor.

Bunların biri, hafta tatili sözleşmesi. Bu konudaki eleştiri; denetimlerin yetersiz olduğu ve özellikle evlerde çalışanların ve kaçak işçilerin hafta tatilinden yararlanamadığı.

26 Sayılı Asgarî Ücret Tespit Sözleşmesi. Bu konuda TÜRK-İŞ'in yaptığı başvuru geçmişte komitede ele alınmıştı. Bunun da temel eleştiri noktası; özellikle evlerde çalışanlar ve Türkiye'de son yıllarda yaygınlaşan "eve iş verme sistemi" içinde çalışanların asgarî ücret kapsamına alınması. Bu Sözleşme bunu öngörmesine karşın, bu konuda hükümet adım atmadı.

Kaçak işçilik de ciddi sorunumuz.

"Sanayide asgarî yaş" konusundaki Sözleşme önemli; teftişlerin yetersizliği nedeniyle eleştiriliyor.

81 Sayılı İş Teftişine İlişkin Sözleşme önemli. Kaçak işçiliğin ve iş yerlerinin yaygınlığı ve müfettişlerin sayısının ve yetkilerinin yetersiz olması eleştiriliyor.

95 Sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi; özellikle belediye işkolundaki ücret ödemelerindeki gecikmeler nedeniyle TÜRK-İŞ'in başvurusu üzerine Türkiye Hükûmeti bu konuda eleştiriliyor.

Küçük işyerlerinde ve evlerde çalışanların yararlanamaması; bu ücretlerin korunması Sözleşmesinden eleştiriliyor.

99 Sayılı, Tarımda Asgarî Ücret Tespit Mekanizması eleştiriliyor. Burada da gündeme getirilen konu; tarım ve orman işçilerin, Cumhuriyetin 76. yılında hâlâ İş Yasası kapsamına alınmamış olmaları, denetimin yetersiz olması ve asgarî ücreti vermeyenlerin karşı karşıya kaldıkları yaptırımların çok az olması nedeniyle Türkiye eleştiriliyor.

105 Sayılı "zorla çalıştırmanın önlenmesi" Sözleşmesinin ihlali eleştiriliyor. Burada da gündeme getirilen konu; bir, hükümlülerin zorla çalıştırılması, iki, 1987 yılında çıkarılan bir Bakanlar Kurulu Kararı vardır; "ihtiyaç fazlası askerlik yükümlülerinin kamu kurum ve kuruluşlarında asker olarak, ama işçi gibi çalıştırılması" diye. Türkiye'de pek bir yaygın uygulaması olmadı ama, potansiyel olarak bir tehdit-

tir bizim açımızdan. Bu konu, TÜRK-İŞ'in başvurusu üzerine iletilmişti; bu eleştiriliyor.

111 sayılı, "İşte ve Meslekte Ayrımcılık" eleştiriliyor.

Burada gündeme getirilen konular:

Birincisi; "1402'liklerin hâlâ durumu netliğe kavuşmadı. Bazı 1402'liklerin sorunları çözülmedi" noktası var.

İkincisi; "1402 sayılı Sıkıyönetim Yasasında gerekli değişiklikler yapılmamıştır" diye eleştiriliyoruz.

"Güvenlik soruşturmaları" nedeniyle ve Terörle Mücadele Yasasının, özellikle 8'inci maddesinin uygulanması nedeniyle bazı eleştiriler var.

Önümüzdeki yıllarda, 111'e ilişkin eleştirilerin artacağı kaygısını taşıyorum ben.

158 sayılı İş Güvencesini ilgilendiren Sözleşmenin; yani hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmesine ilişkin Sözleşmenin gerekleri yerine getirilmediği için eleştiriliyoruz.

87 sayılı, Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi. Bizim için çok önemli bir sözleşme; 93'te onaylamıştık bunu.

Burada çok kapsamlı bir eleştiri var. TÜRK-İŞ'in 94'te yaptığı eleştirilerin devam ettiğinden söz ediliyor.

4277 sayılı siyaset yasağına ilişkin düzenlemenin kalkmasının olumlu bir adım olduğu, fakat özellikle

"grev hakkı" üzerindeki kısıtlama ve yasaklamaların devam ettiği, bu konudaki kısıtlama ve yasakların kaldırılması gerektiği; bir de, kamu çalışanlarının sendikalaşma hakkı önündeki engellerin kaldırılması gerektiğinden söz ediliyor.

Son sözleşme en önemlisi; 98 Sayılı Sözleşme.

98 Sayılı Sözleşme; Örgütlenmede Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi. Burada da dört temel noktada eleştiri getirilmiş.

Geçen yıllardaki getirilen eleştirilerin kapsamı biraz daha genişletilmiş bu yıl.

Birincisi; sendikalaşma nedeniyle işten işçi atan işverenlere karşı uygulanacak yaptırımların, verilen cezaların çok az olduğundan yakınmıştık. Bu konu, Uzmanlar Komitesi Raporunda yeniden yer alıyor.

Bu konuda, -teknik tabir yerindeyse "sendika karşıtı ayrımcılığa karşı yeterli yaptırım yok" deniliyor.

İkincisi; toplu pazarlık hakkındaki kısıtlamalardan dem vuruluyor. Yani, 60 günlük süre; aynı anda 1'den fazla toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunmaması; aynı anda işletme ve işyeri sözleşmelerinin birlikte uygulanamaması; işkolu barajları; özellikle işyerinde yüzde 50 artı 1 ve yüzde 10 konuları eleştiriliyor. Kamu çalışanlarının toplu pazarlık hakkı eleştiriliyor. Bir de; sayıları şu anda yanılmıyorsam 11 olan serbest bölgelerde, biliyorsunuz, kuruldukları tarihten sonraki 10 yıllık dönem içinde grev yasağı vardır. Uyuşmazlıklarda konu, mecburî tahkim yoluyla,

zorunlu hâkeme başvurma yoluyla Yüksek Hâkem Kuruluna iletilir. Bu konu, yıllardır ILO'nun gündeminde. Bu eleştiri, tekrar gündeme getiriliyor.

Tabii bizim dileğimiz; Türkiye'nin, 2821 ve 2822 Sayılı Yasalarda, Anayasada ve diğer ilgili mevzuatta gerekli değişiklikleri yaparak, iç mevzuatımızın onaylanmış uluslararası sözleşmelerle uyumlu hâle getirilmesi ve bu tür uluslararası plâformlarda ayıplanmaktan kurtulması.

Teşekkür ediyorum.