

# ILO HEM ÖNEMLİ, HEM ÖNEMSİZ

Aydınlık Gazetesi, 27 Mayıs 2019

Yıldırım Koç

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 108. Toplantısı 10-21 Haziran 2018 günleri Cenevre'de gerçekleşiyor.

ILO, Birleşmiş Milletler ailesi içinde yer alan hem çok önemli, hem çok önemsiz bir örgüt.

## ÖNEMSİZ BİR ÖRGÜT

187 devletin üye olduğu ILO, "Sözleşme" adı verilen uluslararası standartlar koyuyor. 1919 yılından 2018 yılına kadar 189 Sözleşme ve 205 Tavsiye Kararı kabul edildi. Bu uluslararası standartlar, bunları onaylayan ülkeler için bağlayıcı. Ancak onayladığı sözleşmeleri uygulamayan ülkelere karşı herhangi ciddi bir yaptırım yok. Bu açıdan bakıldığında, ILO etkisiz ve yetkisiz bir örgütlenme. Ayrıca, son yıllarda emperyalist ülkelerin hükümetlerinin ve bir bütün olarak ILO'daki işverenlerin politikası, ILO'yu sendikal hak ve özgürlükler ve temel işçi hakları konusunda daha da etkisiz kılmak.

Ancak, diğer taraftan ILO bizim açımızdan son derece önemli bir yapı.

## ÖNEMLİ BİR ÖRGÜT

7 Mayıs 2004 gün ve 5170 sayılı Yasayla Anayasamızın 90. maddesine "usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır" cümlesinin eklenmesiyle birlikte ILO sözleşmeleri büyük önem kazandı.

ILO sözleşmelerini ihlal etmenin ILO açısından bir yaptırımı yok; ancak Türkiye'de Yargıtay, Danıştay ve Anayasa Mahkemesi, Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri ile Anayasa dahil kendi kanunlarımızın çelişmesi durumunda, giderek artan sayıda kararında ILO sözleşmesini doğrudan uyguluyor; bu sözleşmeyle çelişen iç mevzuat hükümlerini yok ("zımnen mülga") sayıyor.

Ne yazık ki Türkiye'deki sendikal örgütler ILO sözleşmelerini ve bu sözleşmeleri tamamlayan birinci derecede içtihat niteliğindeki yetkili ILO organlarının kararlarını yeterince bilmiyor ve bunları yargıda gerektiği gibi kullanmıyor.

Ayrıca ILO'yu bir işçi örgütü sanma veya ILO'ya büyük övgüler düzme alışkanlığı da çok yaygın.

## SAĞLADIĞI HAKLARIN EN ÖNEMLİLERİ

87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri, çok geniş sendikal hak ve özgürlükler tanıyor. İşçiler için uygulanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile kamu çalışanları için uygulanan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, birçok açıdan bu iki ILO sözleşmesi ile çelişiyor.

Örneğin, ILO sözleşmelerine göre işçi ve memur statülerinde çalışanların aynı sendikal yapı içinde örgütlenebilmeleri mümkün olmalı. Sendikaların hangi alanda faaliyet göstereceğini sendikalar kendi yetkili organ kararlarıyla kendileri belirlemeli. İşkolu veya hizmet kolu ayrımı olmamalı. Bir işyerinde aynı anda birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Toplu iş sözleşmesi yapmak için herhangi bir kamu kuruluşundan yetki alınması zorunluluğu olmamalı. İşçi sendikalarının toplu sözleşme yapabilmek için işkolundaki işçi sayısının yüzde 1'ini geçmesi ve işyerinde çalışan işçilerden en az yarısını üye yapması zorunluluğu kaldırılmalı. Barışçıl olmak, salt siyasi amaçlar gütmemek ve temel hizmetlerde olmamak koşuluyla işçiler ve memurlar için her türlü eylem yasal olmalı. Her türlü eylem dendiğinde sayılanlar arasında genel grev, dayanışma grevi, iş yavaşlatma, işyeri işgali de bulunmaktadır. İşçiler, sendika kararı olmadan da greve çıkabilmeli. (Bu konuda ILO Yönetim Kurulu

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin kararları için bkz. Freedom of Association, Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 6th Edition, Cenevre, 2018)

94 sayılı ILO sözleşmesine göre, bir merkezi kamu kurumu tarafından yapılan ihalelerde iş alan şirketler, çalıştırdıkları işçilere, sendika üyesi olup olmadıklarına bakılmaksızın, işkolunda geçerli olan toplu iş sözleşmesinin hükümlerini uygulamak zorundadır.

Türkiye'nin onaylamış bulunduğu 158 sayılı ILO sözleşmesi ise 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca Türkiye'de işçilere uygulanan iş güvencesinin alanını ve kapsamını genişletecek hükümler içermektedir.