

# ILO'DA SANAL ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI

18 Mayıs 2021

Yıldırım Koç



1919 yılında kurulan ve günümüzde Birleşmiş Milletler ailesinin bir üyesi olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 109. Toplantısı bu yıl sanal ortamda yapılacak. Uluslararası Çalışma Konferansı geçen yıl covid-19 salgını nedeniyle toplanamamıştı. İlk beklenti, bu yıl yüzyüze toplantının gerçekleştirilebilmesiydi. Ancak ILO Yönetim Kurulu'nun 27 Mart 2021 günlü toplantısında alınan karar doğrultusunda, bu yılki 109. Toplantı, 20 Mayıs'ta açılış oturumuyla başlayacak. 28 Mayıs ile 19 Haziran arasında ve ardından 25 Kasım ile 11 Aralık arasında iki tur görüşmeler sanal ortamda gerçekleştirilecek.

Uluslararası Çalışma Örgütü 1919 yılında kurulduğunda ILO Anayasası Birinci Dünya Savaşı'nın galipleri ile yenik Almanya arasında imzalanan Versay Antlaşması'nın bir parçasıydı. Genellikle bilinmeyen diğer nokta ise, galiplerle Osmanlı Devleti arasında 10 Ağustos 1920 tarihinde imzalanan Sevr Antlaşması'nda bu ILO Anayasasının yer aldığıdır. (Seha L.Meray-Osman Olcay, **Osmanlı İmparatorluğu'nun Çöküş Belgeleri, Mondros Bırakışması, Sevr Andlaşması, İlgili Belgeler**, A.Ü.S.B.F. Yay.No.409, Ankara, 1977, Bölüm XII, Madde 374-414, s.168-178).

Türkiye 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne ve böylece Uluslararası Çalışma Örgütü'ne katıldı.

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

## ÖNEMSİZ BİR ÖRGÜT

187 devletin üye olduğu ILO, "Sözleşme" adı verilen uluslararası standartlar koyuyor. 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, 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 yapılabilmeli. 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.

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.

158 sayılı ILO sözleşmesi ise işçilere uygulanan iş güvencesinin alanını ve kapsamını genişletecek hükümler içermektedir.

Türkiye’nin Uluslararası Çalışma Örgütü’ne üyeliği ve onaylamış bulunduğu Sözleşmeleri uygulaması son derece önemlidir. Sendikalarımız, iç mevzuatımızla onaylanmış ILO Sözleşmeleri (ve bu sözleşmeleri tamamlayan yetkili organ kararlarını) sendikal hak özgürlüklerin ve diğer bazı işçi haklarının genişletilmesi için kullanılmalı.