

**SOSYAL-İŞ SENDİKASI
GENEL MERKEZİ**

**ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ
(UÇÖ-ILO)**

TÜRKİYE İLİŞKİLERİ

BELGELER

**Kamil ATEŐOĞULLARI
Sosyal-İŞ Sendikası
Genel Başkanlık DanıŐmanı**

EĞİTİM YAYINLARI:2

İÇİNDEKİLER

Tarihçe

UÇÖ'nün Kuruluş Çalışmaları

UÇÖ'nün Kuruluşu

UÇÖ'nün 1. Dönemi ve Dernek Hakkı Sözleşmesi

11 Sayılı Sözleşme Türkiye

Sözleşme Gereksinimi-Olaylar

Büyüme Dönemi

UÇÖ'nün 2. Dönemi

Filadelfiya Bildirgesi

UÇÖ'nün Organları

• Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK)

• Yönetim Kurulu (YK)

• Uluslararası Çalışma Bürosu (UÇB)

• Diğer Organlar

Bölgesel Yapı (Konferans)

UÇÖ'nün Temel İlke ve Kararları ile Dayanakları

UÇÖ Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

UÇÖ'nün Denetimi

Denetim Biçimleri

• Hükümet Raporlarının İncelenmesine Dayalı Denetim

• Yakınlara Dayalı Genel Denetim

• Yakınlara Dayalı Özel Denetim

UÇÖ ve Sendika Özgürlüğü

87 Sayılı Sözleşme ve Getirdiği Güvenceler

UÇÖ Sözleşmelerinin Kabulü ve Onayı ile İç Hukuk Açısından Durumu

UÇÖ Sözleşmelerinin Tescili

UÇÖ Sözleşmelerinin Feshi

Türkiye-UÇÖ İlişkileri

12 Eylül Sonrası UÇÖ-Türkiye İlişkileri

- 1983 Öncesi

- 1983-1984 yılları

- 1985-1986 yılları

- 1987 yılı

- 1988 yılı

- 1989 yılı

- 1990 yılı

- 1991 yılı

- 1992 yılı

Sonuç

Ekler

UÇÖ Anayasası

Filadelfiya (Philadelphia) Bildirgesi

UÇÖ'nün Kabul Ettiği Sözleşmeler (1992 sonu itibariyle)

TARİHÇE

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), çalışma yaşamına ilişkin “Uluslararası Çalışma Standartlarını” oluşturan ve Birleşmiş Milletlerin uzmanlık kuruluşu olarak görev yapan, sürekli yapısı bulunan bir örgüttür. Uluslararası yazışmalarda ve kamuoyunda daha çok ILO (International Labour Organisation) olarak bilinir.

İşçilerin, özellikle sanayinin geliştiği ülkelerde, çalışma ve yaşama koşullarını düzeltme uğruna giriştikleri mücadele, kısa zaman içinde ulusal sınırları aştı. Benzer koşullarda yaşama, zaman içinde işçilerin mücadelesinin uluslararasılaşma düşüncesinin de temelini atıyordu. ILO’nun ilk Genel Müdürü Albert THOMAS “... işçilerin örgütlenmelerine ilişkin anılarını topladığı bir kitabında Uluslararası İşçiler Derneği’nin (1. Enternasyonal) 28 Eylül 1864’de Londra’daki toplantısına katılan işçi temsilcilerinin, işçilerin uluslararası bir kuruluş aracılığıyla korunmasına yönelik nasıl ateşli söylevler verdiklerini anlatır.”(1)

Sanayi Devrimi yeni, ancak her türlü hak ve sosyal güvenceden, iş güvenliğinden yoksun bir sınıf yarattı. Çocukların ve kadınların durumu daha da kötüydü. Ne var ki aldıkları düşük ücretin aile bütçesi için önemi büyüktü.

Emekçi sınıfın bu durumunun düzeltilmesi yönündeki insancıl düşünceler ise ilgi görmüyordu. 19. yüzyıl ortalarında sosyal mevzuatta enternasyonalizm önemli bir amaç durumuna geldi. Gösterilen çabalar ise, bazı alanlardaki köktenci olmayan çözümlere yönelikti.

“İşçinin korunmasına uluslararası bir sorun olarak yaklaşan öncülerden herhalde ilki 18. yüzyıl sonlarına doğru Jacques Necher (1732/1804); İsviçreli bankacı; (Fransız Devrimi öncesi ve sonrasında Maliye Bakanı olmuştur.) 19. yüzyıl başlarında İngiliz Sosyalist Robert Owen değirmeninde çalışan işçilerin çalışma saatlerini kısaltmış ve çalışma koşullarını iyileştirmiş ve işçilere boş zamanları ile çocuklarının eğitimi için parasal yardımda bulunmuştur. Bu deneyimin kazandırdığı başarı ve kazandığı giderek artan ünden aldığı cesaretle görüşlerini 1818’de (Avusturya, Fransa, Prusya, Rusya ve Birleşik Krallığın Katıldığı) Aixla-Chapelle Kongresi’nde ortaya koymuş fakat pek ilgi ile karşılanmamıştır. Ancak, Birleşik Krallıkta çalışma yaşamı ile ilgili mevzuatın başlangıcı sayılabilecek olan, pamuk fabrikalarında çalışma saatlerinin sınırlandırılmasına yönelik yasanın 1819’da İngiliz Parlamentosu’ndan geçişinde büyük rol oynamıştır.

Uluslararası çalışma mevzuatı fikrinin ilk kararlı savunucusu ve ILO’nun ilk habercisi, çalışma mevzuatı konusunda uluslararası bir anlaşmaya varılması için 1840 ile 1853 yılları arasında İngiliz, Fransız, Alman ve İsviçreli devlet adamları ile kamu görevlilerine sürekli çağrıda bulunan Fransız sanayici Daniel Le Grand, bir ülkenin refahının, çalışan sınıfın fiziksel rahatlığı ve morali ile yakından bağlantılı olduğunu savunmuştur. Çalışma saatleri, haftada bir gün dinlenme, gece işi, sağlıksız yada tehlikeli işler ve çocuk istihdamı gibi konuları kapsayan uluslararası çalışma yaşamına ilişkin önerilerini hazırlarken Le Grand (uluslararası standartlara ilişkin önerilerini hazırlarken bugün ILO’nun izlediği yola çok benzer bir biçimde) farklı ülkelerdeki mevzuatı incelemiş ve taslaklarını titiz bir biçimde kaleme almıştır. Le Grand hükümetleri bu tür anlaşmalara varılmaması durumunda, giderek artan bir genel hoşnutsuzlukla karşı karşıya kalacakları yolunda uyarmıştır.”(2)

Bunların dışında, işçi sağlığı ile ilgili konularda Dr. Villerme, bir uluslararası konferans düşüncesini İsviçre Hükümeti’ne kabul ettiren İsviçreli Milletvekili Froy, bu konferansı onaylayan Papa Leon XIII.’nin çabaları olmuştur.

Ancak bu çaba ve çalışmalarda SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜK diye bir amaç görülmemektedir.

“Tarihsel gelişimin başlarında dernek hak ve özgürlüğünün özel bir biçimi olarak düşünülen Sendika Hak ve Özgürlüğü, Sanayi Devrimi ertesinde burjuvazinin yasaklarıyla karşılaştıktan sonra, işçi sınıfının uzun ve zorlu, kimi zaman da kanlı savaşım ve baskıları sonucu, 19. yüzyılın ilk çeyreğinden başlayıp sonlarına doğru bir hak olarak ulusal yasalara girmişse de, genel ilkeleriyle uluslararası belgelerle düzenlenmesi ancak 2. Dünya Savaşı sonrasında gerçekleşmiştir.”(3)

“Bu fikirler, önce 1850’lerdeki sınıai işgücünün düzenlenmesi ve işçilerin korunması için ortak uluslararası önlemler geliştirilmesini savunan Uluslararası Benevolen Kongreleri gibi özel girişimler ve ardından giderek kendi uluslararası bağlantılar kurmaya başlayan ve hızla gelişen sendikal hareket kanalıyla başka taraflarda da bulunmuştur. 19. yüzyılın son çeyreğinde, baştan beri, tütün, maden, ulaştırma, matbaa, dokuma ve metal işçileri olmak üzere belirli ticaret yada sanayi dallarında birkaç uluslararası sendika örgütü kurulmuştur. Ortak sorunlar ve madencilik yada denizcilik gibi tehlikeli alanlarda çalışanlar arasındaki neredeyse içgüdüsel yakınlıktan kaynaklanan bağlar son derece kalıcı olmuştur. Başarısızlığa uğrayan pek çok girişime karşın, yüzyılın sonuna kadar yaklaşık 20 kalıcı örgüt kurulmuş ve bunlardan çoğu da kuruldukları gibi bağımsız örgütler olarak yada daha geniş federasyonlara dönüşmüş olarak günümüze kadar varlıklarını istihdamı, gençlerin ve kadınların çalışmasının düzenlenmesi yada yasaklanması gibi konularda ayrıntılı tasfiye kararları alınmış, fakat herhangi bir uluslararası taahhütte bulunmamıştır.

Doğrudan etkisi pek az olmakla birlikte Berlin Konferansı çalışma standartlarını görüşmek üzere hükümetleri bir araya getiren ilk forum olarak tarihsel bir nitelik kazanmış ve gerçekten de ileride atılacak adımlar için bir başlangıç olmuştur.”(4)

1890 yılında toplanan 2. Enternasyonalde 1 MAYIS’in, işçilerin uluslararası dayanışma günü olarak kabul edildiği açıklanmıştır.

İLK ULUSLARARASI ÇALIŞMA BÜROSU

“Ağustos 1897’de 14 ülkeden Hıristiyan işçi örgütlerini temsil eden yaklaşık 400 delege “Birinci Uluslararası İşgücü Koruma Kongresi” adı altında toplanan bir konferans için Zürih’te bir araya gelmiştir. Kongre, İsviçre Hükümetinden uluslararası çalışma mevzuatının geliştirilmesi çabalarına yeniden başlaması ve özellikle “bir çalışma bürosu kurmak üzere çeşitli hükümetlere çağrıda bulunması”ni isteyen bir karar almıştır.

Berlin Konferansı’nın sağladığı ilerlemeyi değerlendirmek ve uluslararası çalışma bürosunun dayanacağı ilkeleri araştırmak üzere Eylül 1897’de Brüksel’de bir başka konferans toplanmıştır. Konferansa Avrupa ve Amerika’dan önde gelen bilim adamları ve parlamenterler katılmıştır. Konferansın yıldızı daha sonra ILO Yönetim Kurulu başkanı olan Belçikalı Prof. Ernest Mahaim’dir.

Brüksel Konferansının somut bir sonucu olarak uluslararası çalışma bürosu fikrini çeşitli ülkelerde tanıtmak üzere bir komite görevlendirilmiştir. Aynı amaca yönelik olarak birkaç ulusal örgüt kurulmuştur. Bu örgütler Temmuz 1890’da Paris’te bir araya gelerek ILO’nun selefi olan Uluslararası Çalışma Mevzuat’ı Birliği’ni (IALL) kurmuşlardır. İsviçre’nin Basel Kantonu birliğe bir merkez sağlamış ve ilk Uluslararası Çalışma Bürosu 1 Mayıs 1901’de faaliyete geçmiştir.

Uluslararası Çalışma Mevzuatı Birliği hükümetler arası bir kuruluş değildi. Üyeleri uluslararası eylem için çalışan çeşitli ulusal kuruluşlardı, fakat amaçlarını benimseyen hükümetler de iki yılda bir toplanan uluslararası komitede temsil edilebiliyorlardı. Nitekim Fransız, İtalyan, Hollanda ve İsviçre hükümetleri ilk günden başlayarak temsil edilmişler ve

Birinci Dünya Savaşı nedeniyle Komite çalışmaları askıya alınıncaya dek birliğe katılan hükümet sayısı 22'yi bulmuştur.”(5)

Birlik 1905'te TEKNİK, 1906'da da DİPLOMATİK olmak üzere Bern'de iki uluslararası konferans düzenlenmiş olup, konferansa 13 devlet katılmıştır. Bern Konferansı'nda iki uluslararası sözleşme kabul edilmiştir.

- Kibrit sanayinde beyaz fosforun yasaklanması
- Sanayide kadın işçilerin gece çalışmasının yasaklanması

“İşçilerin Yasal Korunması Uluslararası Derneği'nin 1910'da düzenlenmesini istediği konferansın konusu yine bireysel iş ilişkilerinin ivedi sorunlarına ilişkin uluslararası sözleşmeler kabul edilmeseydi sanayide çocukların gece çalışmasının yasaklanması ve gençler ile kadınların günlük iş süresinin on saat olarak sınırlandırılması.”(6)

Sözleşme taslakları Dernekçe hazırlanmış, temel ilkeleri 1913 yılında Bern'de yapılan Teknik Konferansta belirlenmiş, Eylül 1914'de toplanması kararlaştırılan Diplomatik Konferans, 28 Haziran 1914'te 1. Dünya Savaşı'nın çıkması nedeniyle yapılamadığından sözleşme tasarıları da kabul edilememiş, derneğin kuruluşu da sona ermiştir.

UÇÖ'NÜN KURULUŞ ÇALIŞMALARI

“Savaşı önleyemeyen sendikalar bu kez de savaştan hiç olmazsa sosyal adalet açısından olumlu bazı sonuçlar almak için var güçleriyle çalışmışlardır. Savaş sona erdiğinde toplanacağına inanılan barış konferansı görüşmelerini etkilemek için ulusal ve uluslararası sendika kuruluşları taleplerini dile getiren kararlar ve bildirimler hazırlamışlardır.

Daha Kasım 1914'de Filedelphiya'da toplanan bir kongrede Amerikan İşçi Federasyonu, “kardeşçe ilişkilerin onarılmasına, işçilerin çıkarlarının korunmasına ve dolayısıyla daha kalıcı bir barışın temellerinin atılmasına yardımcı olacak önerilerin ve bunların uygun önlemlerin alınabileceği... çeşitli devletlerin işçi kuruluşlarından temsilcileri aynı zamanda ve yerde bir araya getirecek (savaş sona erdiğinde toplanması beklenen barış konferansına benzer) bir toplantı” için çağrıda bulunan bir kararı kabul etmiştir.

İki yıl sonra 1916'da İngiltere'nin Leeds kentinde İngiliz ve Fransız işçi hareketleri ortaklaşa bir konferans düzenlenmiştir. Konferansa Belçika ve İtalya'dan da heyetler katılmıştır. Konferansa katılan ünlü kişiler arasında daha sonra uzun yıllar boyunca ILO'daki işçi temsilcilerinin önderliğini yapan ve 1951 Nobel Barış Ödülünü kazanan **Leon Jouhaux**'da yer almıştır. **Leeds Konferansı** çalışma saatleri, sosyal güvenlik ve iş emniyeti gibi konularda belirli güvencelerin de yapılacak barış anlaşmasında yer almasını istemiştir. Konferans ayrıca söz konusu güvencelerin (hükümetlerin) uygulanmasını denetlemek, uluslararası çalışma standartlarının kapsamını genişletmek üzere ileride yeni uluslararası konferanslar düzenlemek üzere bir uluslararası komite kurulması çağrısında bulunmuştur. Burada üzerinde durulması gereken nokta; komitenin işçi ve işveren temsilcilerinden oluşması hükmüdür. Üçüncü olarak **Leeds Konferansı** daimi bir uluslararası çalışma bürosu kurulmasını istemiştir. Bugün bildiğimiz biçimiyle ILO'nun tohumları da bu kararla atılmıştır.

1917'de ABD'nin savaşa katılması, Amerikan İşçi Federasyonu'nun da bu önerilere ağırlığını koyabileceği anlamına gelmiştir. Aynı yıl, Orta Avrupa ülkeleri ile tarafsız ülkelerden işçi temsilcileri Leeds Konferansı kararlarını çağrıştırır taleplerini formüle etmek amacıyla Bern'de toplanmışlardır. Bir başka deyişle, bir yandan savaş sürerken çeşitli ülkelerin işçi örgütleri aynı amaçlar doğrultusunda ilerlemiştir.

Savaşın sonu yaklaşırken bu örgütlerin önerilerini daha da geliştirdikleri yeni toplantılar yapılmıştır. Londra’da Şubat ve Eylül 1918’de yapılan iki konferansta İngiliz İşçi Partisi ve Sendikalar Birliğinin girişimleriyle müttefik güçlerin işçi temsilcileri bir araya gelmiştir. Bunlar, barış konferansından işçilerin de temsil edilmesini ve eşzamanlı olarak bir de emek ve sosyalizm konferansı toplanmasını talep etmişlerdir. Amerikan İşçi Federasyonu’nun girişimleriyle de Eylül Konferansı dünya ölçeğinde sosyal adaletin temellerini oluşturacak bir uluslararası çalışma şartı olarak barış anlaşmasına dahil edileceği umulan bir dizi ilke belirlenmiştir. Bunlardan bir bölümü daha sonra Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kuruluş ilkeleri arasında yer almıştır.”(7)

ULUSLARARASI ÇALIŞMA MEVZUATI KOMİSYONU

“Paris Barış Konferansı 1919’da toplandığı zaman bir yerde sendika taleplerinin de ötesinde kararlar aldı. Yaptığı ilk işlerden biri barış anlaşmasına katılacak öneriler hazırlamak üzere Uluslararası Çalışma Mevzuatı Komisyonunu görevlendirmek oldu. Hükümet içi sendikaları ve işveren temsilcilerinden oluşan Komisyona atanan üyelerden dördü işçi hareketinden gelen kişilerdi: George Barnes (İngiltere), Samuel Gompers (ABD), Leon J. (Fransa) ve Emile Vandervelde (Belçika). Hükümet ve işveren temsilcileri ise çeşitli Avrupa ülkeleri, ABD ve iki genişlemekte olan, Küba ve Japonya’dandı. Komisyonun iki ay süren çalışmalarına Amerikalı sendika yöneticisi Saueel Gompers başkanlık etti. Özellikle Barış Konferansına paralel olarak kendi uluslararası konferanslarını toplayarak etkili bir baskı grubu şeklinde seslerini duyurmak istediklerinden komisyona atanmayı beklemlerine karşın, bu üyeler Barış Konferansında aktif bir rol oynadılar. Bu arada komisyon raporunda yukarıda değinilenlerden mümkün olduğu kadar çoğunun yer alması için de ellerinden geleni yaptılar. Sorunları kendi aralarında tartıştılar, kadın örgütlerinden ve komisyonda temsil edilmeyen ülkelerden delegelerle görüştüler ve öngörülen kuruluş ile onun temel ilkeleri doğrultusunda öneri tasarıları geliştirilmesi için çaba harcadılar. Komisyonun el aldığı sorunlar arasında farklı sanayileşme düzeylerindeki ülkelerin ILO üyeliği de vardı; örneğin Hindistan ve Japonya Batı Avrupa ülkelerinden çok farklı bir düzeyde bulunuyordu; bir başka sorun, çalışma standartlarının uygulanması açısından Avrupa ülkelerinin sömürgelerinin durumuydu. Çözüm olarak uluslararası Çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiyelerinin, ülkelerin sanayileşme düzeyleri ve yerel koşullarını da dikkate alarak değiştirilmesi önerildi.

Komisyon ayrıca bu ülkelerle ILO’nun politikalarına yön gösterecek dokuz ilkeden oluşan ve barış anlaşmasında yer alan bir çalışma şartı ilen etti:

- Emeğe yalnızca bir mal yada ticaret metaı gözüyle bakılmaması
- Örgütlenme hakkı;
- Makul bir yaşam düzeyi sağlamak üzere yeterli ücret ödenmesi;
- Günde 8 saat yada haftada 48 saat çalışma;
- En az 24 saatlik dinlenme izni
- Çocuk istihdamının yasaklanması;
- Eşit işe eşit ücret;
- Bir ülkedeki tüm işçilere adil ekonomik muamele (yani göçmen işçilerle yerli işçilere eşit muamele); ve
- İşçinin korunmasına yönelik yasaların uygulanmasını sağlayacak bir denetim sistemi.

Komisyon üyeleri arasında da zaman zaman görüş ayrılıkları çıktı. Başkan daha sonra yaptığı açıklamada ister öteki üç işçi temsilcisi, ister hükümet ve işveren temsilcileri ile bu tür güçlükler yaşadığı zamanlarda üzerinde görüş birliğine varılmış çözümler arama çabalarında cayma noktasına geldiğini belirtti. Gene de görevine dört elle sarıldı ve aldıkları biçimde hoşnutsuzluk da duyulsa Komisyon tavsiyelerinin kabulünde ısrarlı oldu.

Hoşnutsuzluk duyan yalnızca Samuel Gompers değildi. Daha sınırlı olmakla birlikte öteki işçi temsilcileri de kendisinin kaygılarını paylaşıyordu. Sonuçta rapor ulusal ve uluslararası sendika konferanslarında tartışmaya açıldığında pek çok insan yeni ILO'nun potansiyel yararlılığı konusunda kuşkuyla düşerken başkaları onu ilerleme önünde bir engel olarak görüp karşı çıkacak kadar ileri gittiler. Ancak büyük çoğunlukla daha ileri görüşlüydü. Bunlar hükümet ve işveren temsilcileri ile anlaşmaya varmadaki kaçınılmaz güçlüklerle dikkat çektiler ve tarihte ilk kez işçilerin yalnızca konuşma değil oy verme hakkına da sahip olacağı bir örgütün kurulmasının taşıdığı önemi vurguladılar. Bu üçlülük ilkesi ILO'nun temel taşı oldu.”(8)

UÇÖ'NÜN KURULUŞU

1. Dünya Savaşı sonrasında en önemli sorun evrensel ve kalıcı bir barışı sağlamak olmuştur. “Barış Konferansı'nın 28 Nisan 1919 tarihli oturumunda barışı sağlamak ve savaşı önlemek amacıyla Milletler Cemiyeti (Cemiyet-i Akvam) adlı uluslararası bir örgüt kurulması kararlaştırıldı. Milletler Cemiyeti, Versay (Versailles) Antlaşması ile birlikte 10 Ocak 1920'de yürürlüğe girdi.”(9)

“... İttifak Devletlerinin, özellikle Fransız ve İngiliz hükümetlerinin Barış Antlaşması'na eklenecek kurullarla çalışmanın (emeğin) uluslararası bir düzenlemesinin yapılmasını amaçlayan tasarılar hazırlanmasıyla başlayan girişimler, Barış Konferansı'nın ilk oturumunda bu sorunu incelemek üzere bir özel komisyonun görevlendirilmesiyle sürmüştür. Uluslararası Çalışma Mevzuatı Komisyonu adını taşıyan onbeş üyeden oluşan bu komisyonun çalışmaları, emek sorunlarına ayrılan ve UÇÖ'nün kurulmasını öngören ÇALIŞMA başlıklı XIII. Bölümün, Versailles Barış Antlaşması'na eklenmesiyle noktalanmıştır. Böylece de SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ İLKESİNİN DOĞRULANMASI, UÇÖ Anayasasını oluşturan Barış Antlaşması'nın XIII. Bölümünün ÇALIŞMANIN DÜZENLENEMESİ başlıklı altbölümünün önsözünde yer almıştır.(10)

“Komisyon çalışmaları oldukça uzun sürdü ve sonuçta ortaya yasa yapıcı bir kuruluş yerine hükümetlerin kabul edeceği tavsiyeleri oluşturulacak bire örgüt çıkarıldı.”(11)

UÇÖ, ilk Genel Konferansını (UÇK) Ekim/1919'da Washington'da yaptı ve toplantıya kırk ülke katıldı. Bu konferansta;

- Çalışma saatleri,
- İşsizlik,
- Analık Haklarının Korunması,
- Kadınlar ve Gece İşleri,
- Sınai İstihdamda Alt Yaş Sınırı,
- Gençlerin Gece İşleri

konularında ilk uluslararası sözleşmeler kabul edildi.

UÇÖ'nün kurulmasıyla ve sendika özgürlüğünün “anayasal” bir ilke olmasıyla sonuçlanan bu gelişmelerde rol oynayan birçok etken vardır: “Özellikle, Birinci Dünya Savaşı sırasında Batı Avrupa ülkelerinde sendika yöneticileri ile hükümetler arasında KUTSAL

İTTİFAK denilen toplumsal uzlaşma ve işbirliği yapılmış olması, çalışanların savaş sırasında büyük özverilerde bulunmuş olması, siyaset adamlarının savaş sonrası için çalışanlara YENİ BİR DÜNYA sözü vermiş olması, 1917 Sovyet devriminin etkisi ve işçi örgütlerinin çalışanların daha iyi yaşam koşullarıyla ilgili özelemlerinin Barış Antlaşması'nda yer alması için gösterdikleri çaba ve baskılar..."(12)

Kuruluş aşamasında komisyonda tartışılan en önemli konulardan birisi de örgütteki oylama biçimiyle ilgilidir. Konferansa katılan devletlerin temsilcileri, UÇÖ'nde hükümetlerin işçi ve işveren temsilcileri karşısında eşit sayıya sahip olmasını istemişler ve sonunda da, tüm kurullarda işçi ve işveren kuruluşları birer kişi ile temsil (%50) esası kabul edilmiştir. Böylece hükümet-işçi-işveren temsiline dayalı ÜÇLÜ YAPI içinde çalışacak bir UÇÖ ortaya çıktı. UÇÖ Anayasası'nın 7. maddesinde bu durum açıkça görülmektedir.

UÇK üçlü yapıyla ilgili olarak değişik tarihlerde kararlar almışsa da, bunlardan 1971 kararında UÇÖ'nün tüm çalışmalarda üçlü yapı ilkesinin güçlendirilmesi, 1977 kararında ise üçlü yapı, UÇÖ standartları bağlamında ele alınmıştır.

Milletler Cemiyeti'nin (Cemiyet-i Akvam) amacının evrensel ve sürekli bir barışı yerleştirmek olduğunu, böyle bir barışın da ancak toplumsal adalet temeli üzerinde kurulabileceğini vurgulayan önsöz aynı zamanda"... örgütün bir tür eylem programının özünü içeriyor; siyasal insancıl ve ekonomik temellerini ortaya koyuyordu."(13)

Kabul edilen 40 maddelik UÇÖ Anayasası, çalışanların durumunu düzeltmek ve barış sağlamada en elverişli araçlardan birinin SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ olduğunu ilen etmiş oluyor. Sendika özgürlüğü ANAYASAL BİR İLKE olmuş ve "... 2. Dünya Savaşı öncesinde ve sonrasında, gerek sendikal hakların uluslararası hukuksal çerçevesinin belirlenmesi yolundaki girişim ve çabaların, gerekse sendika özgürlüğünü korumaya yönelik özel denetim mekanizmalarının anayasal kaynağını ve dayanağını oluşturmuştur."(14)

"ILO bu çerçeve içinde 1919 yılında Milletler Cemiyeti ile birlikte ondan bağımsız olarak kuruldu. Kurulduğu sırada ILO'nun üye sayısı 45 idi."(15)

1946 yılında Birleşmiş Milletler'in uzmanlık kuruluşu durumuna gelen örgüte, kuruluşunun 50. yılında (1969) Nobel Barış Ödülü verilmiştir.

İKİ SAVAŞ ARASI DÖNEM

"İki savaş arası dönemde genel çalışma koşullarından belirli sanayicilere be belirli sorunlara kadar çeşitli konuları kapsayan çok sayıda Uluslararası Çalışma Sözleşme ve Tavsiyeleri kabul edilmiştir. Örneğin bu dönemde geliştirilen çalışma mevzuatının eğildiği en önemli alanlardan biri sömürgelerdeki çalışma koşulları olmuştur. Köleliğin lağvedilmesinden sonra sömürgeci ülkeler (özellikle Çin ve Hindistan'dan) yabancı işçi göçünü teşvik etmiş ve bu işçileri Afrika, Karayipler, Endonezya ve Pasifik Adalarına göndermiştir. Aynı zamanda yalnızca nakit olarak ödenmesi gereken yeni vergiler, (kamu işlerini de kapsayacak biçimde) zorunlu askerlik, çeşitli zorunlu çalışma yöntemler ve benzeri yollardan yerli halkı kendi geleneksel toplum yapısından uzaklaştırıp sömürge ekonomisine kaydırarak sömürge ülkelerindeki işgücü de artırılmıştır.

ILO sömürge ülkelerindeki zorunlu çalışma sorunu ile ilgilenmeye başladığında sömürgeci çevrelerin tepkisi düşmanca olmuştur. Ancak Albert Thomas ILO'nun gerekli çalışma mevzuatının bulunmayışı ve suistimale karşı işçileri korumak istediğini ve bu nedenle sömürge ülkelerindeki özel koşulları dikkate alan sözleşmeler hazırlamayı amaçladığına işaret etmiştir. Böylece ILO sömürgelerdeki göç istihdam, sağlık, kaza, kadın ve çocuk işçiler

sanayileşmenin sonuçları, kamu işleri, büyük ölçekli tarım mesleki ve genel eğitim sorunları üzerindeki çalışmaya başlamıştır.

Bunun sonucu, her ne türden olursa olsun zorunlu yada zorla çalışmanın mümkün olan en kısa zamanda yasaklanmasını amaçlayan zorla çalıştırma sözleşmesi (1930) ile göçmen işçilerin istihdamının daha iyi denetlenmesini, bu işçilere sağlık hizmetleri sağlanması ve yol giderlerinin karşılanması ve aileleri ile birlikte olma olanaklarının araştırılmasını öngören Yabancı İşçi İstihdam Sözleşmesi (1936) olmuştur.

ILO çalışma yaşamı ile ilgili araştırma dokümantasyon ve yayın alanında daha önce benzeri görülmemiş bir kapasite geliştirmiş ve 1930'dan itibaren Çin, Küba, Mısır, Yunanistan, Fas, ABD ve Venezuela dahil çeşitli ülkelerde teknik yardım sağlamaya başlamıştır. 1929'da başlayan Ekonomik Bunalım döneminde ILO işsizlik ve ekonomik durgunluk sorunlarının üstesinden gelinmesi için kamu hizmetleri projeleri yada çalışma saatlerinin kısaltılması gibi programlar aracılığıyla çaba harcamıştır. Ne var ki 1930'ların sorunlu uluslararası ortamında 1920'ler ölçüsünde başarı sağlanamamış ve İkinci Dünya Savaşı yaklaştıkça çalışma sorunlarına ilişkin uluslararası antlaşma olanakları da giderek daralmıştır.”(16)

UÇÖ 1919-1939 döneminde, etkinliklerini daha çok bireysel çalışma ilişkileri alanında yoğunlaştırarak, çalışma yaşamının güncel sorunlarına ilişkin sosyal haklar alanında sözleşme ve tavsiyeler oluşturmuştur.

UÇÖ'NÜN 1. DÖNEMİ VE DERNEK HAKKI SÖZLEŞMESİ

UÇÖ'nün birinci dönemi denebilecek kuruluş ve onu izleyen yıllarda kabul ettiği 12 Kasım 1921'de kabul edilerek 11 Mayıs 1923 tarihinde yürürlüğe giren 11 sayılı Dernek Hakkı Sözleşmesi (Tarım) üzerinde durmak gerekir. Türkiye bu sözleşmeyi 24.10.1960 gün ve 110 sayılı yasa ile onaylamıştır.

UÇÖ Genel Konferansı, kuruluşundan iki yıl sonra Cenevre'de yapılan üçüncü toplantısında, tarım çalışanlarının dernek ve ittifak (birleşme) haklarına ilişkin 11 sayılı sözleşmeyi kabul etmiştir.

Örgütlenme hakkına ilişkin ilk uluslararası sözleşme olan 11 sayılı sözleşme, dernek hakkını tanımlamamış ve hiçbir sendikal özgürlüğü güvence altına almamıştır.

Bu sözleşme;

- Tarım alanında yalnızca işçileri değil çiftlik sahipleri, kiracı, yarıcı ve ortakçıları da kapsamına almıştır.
- Sanayi kesiminde çalışanlara tanınan hakların hiçbir ayırım gözetmeksizin tarım alanında çalışanlara da aynen uygulanmasını hükme bağlandığından, bu sözleşmeyi imzalayan bir üye devlet, sanayide çalışanlara örgütlenme hakkı tanınmıyorsa bu sözleşmenin bir pratik değeri de olmayacaktır.

11 SAYILI SÖZLEŞME VE TÜRKİYE

“1 Ocak 1987 tarihi itibarıyla 107 üye devletçe onaylayan 11 sayılı sözleşmenin onaylanmasının tarım işçilerinin sendika hakkı açısından olumlu bir etkisi olmamıştır. Çünkü bilindiği gibi tarım işçileri, 20.2.1947 tarihli ve 5018 sayılı işçi ve işveren sendikaları ve sendika birlikleri hakkında kanun'un yürürlüğe girmesinden beri sendika hakkından yararlanmaktadırlar. 274 sayılı Sendikalar Yasası da HİZMET SÖZLEŞMESİ uyarınca

çalışan tarım işçilerini kapsamı dışında bırakmıştır... Dolayısıyla 11 sayılı sözleşmenin onaylanması tarım işçilerinin sendikalaşmasına hiçbir olumlu katkıda bulunmamıştır. Sanıyoruz ki onaylama nedeni budur.”(17)

SÖZLEŞME GEREKSİNİMİ-OLAYLAR

Sendika özgürlüğüne ilişkin bazı sorunlar UÇÖ'nün kurulmasından başlayarak Genel Konferans ve Yönetim Kurulunda (konseyi) çoğu kez tartışma konusu olmuştur. 1919 yılında Washington'da toplanan ilk Genel Konferansta, daha çok yakınmalar dile getirilmiş, diğer sorunlar tartışılmıştır.

Çok geçmeden artan yakınma olayları SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ İLKESİNİN VE DERNEK HAKKININ ancak bir uluslararası sözleşmeyle işlerlik, geçerlilik kazanacağını ve güvence altına alınacağını göstermiştir.

1920 Macaristan ve İspanya olaylarından sonra, "... sendika özgürlüğünün temel ilkelerini düzenleyen uluslararası bir sözleşme yokluğunun, UÇÖ'nün görevini yerine getirmekten alıkoyma sonucu doğurduğu açıkça görülmüş ve Yönetim Konseyi'nin bundan böyle sorunla bu bağlamda ilgilenmesi gerektiği anlaşılmıştır.”(18)

Bu iki olaydan sonra, Yönetim Konseyi (1923) Fransız sendikacı Jouhaux'un sendika özgürlüğü ilkesinin uygulanması konusunda Büro'ca genel bir soruşturma (anket) açılmasına ilişkin isteğini kabul etmiştir. Çalışmalar sürdürülürken Japon delege Suzuki 1924'de sendika özgürlüğünü konu alan bir karar tasarısını Genel Konferans'a sunmuştur. Konferans'ın 6. toplantısında (1924) kabul ettiği kararda iki önemli noktaya yer verilmiştir:

- Sendika hakkı ile ilgili olarak başlatılan belgesel soruşturmanın (bilgi derleme) bu hakkın çeşitli ülkelerde gerçek uygulanışını da kapsayacak biçimde sürdürülmesi için Büro'yu görevlendirmesi,
- Yönetim Kurulu'nun, bu soruşturma bittikten sonra, konunun ileride yapılacak bir konferans toplantısı gündemine alınması.

1926'da Yönetim Konseyi sorunun kesin olarak Konferans gündemine alınmasına karar vermiş, 1927 Genel Konferansının gündemine de alınmıştır.

Kuşkusuz ki iki savaş arasındaki 30 yıllık dönem, sendika özgürlüğü ilkesinin yaşama geçirilmesi, üye devletler için hukuksal bağlayıcılığı olan uluslararası bir düzenlemeye konu olması açısından tam bir başarısızlık dönemidir.

Bu dönemdeki başarısızlıkların temel nedeni, sendikaların devlete karşı bağımsızlığını ön plana çıkaran Wersailles Barış Antlaşması'nın benimsediği sendikacılık anlayışı ile, sendikaları kamu hukuku örgütü ve organı olarak düşünen ve düzenleyen rejim anlayışlarının karşı karşıya gelmesiydi.

Örgüt, ya faşist ve nazist sendika kavramını benimseyen üye devletlerin örgütten çekilmelerini göze alarak başlangıçtaki kuruluş felsefesine bağlı kalacaktı yada korumak amacıyla yeni ortam ve koşullara kendini uyduracaktı. İşçi kesimi 1. anlayışı, işveren ve hükümet temsilcileri de 2. anlayışı yeğlemişlerdir.

Sendika hakkına uluslararası bir hukuksal çerçeve çizme yolundaki 1927 girişiminin sonuçsuz kalması üzerine, UÇÖ sorunu daha ölçülü bir çerçevede yeniden ele almaya karar verdi. Gerçi Yönetim Kurulu, SÖK raporunu onaylamıştır ama aynı zamanda İtalyan hükümet temsilcisinin düşünülen sendika özgürlüğü kavramına açıkça ters önerisini de onaylamıştır.

Sorun 1927’de gündeme alınınca UÇB hükümetlere gönderilmek üzere bir Soru Kağıdı Tasarısı hazırlamıştır. Soru kağıtları 5 maddeden oluşmuş ve sendika özgürlüğüne ilişkin uluslararası düzenlemenin genel çerçevesini çizmekle yetinilmiştir.

10. UÇÖ Genel Konferansınca oluşturulan SÖK, Büroca hazırlanan Soru Kağıdı Tasarısının 1,2 ve 4. maddelere bu özgürlüğü sınırlandırmaya olanak veren eklemler yapmıştır.

Bu eklemler işçi grubunun sert tepkisine neden olmuştur. Soru Kağıdı Tasarısı Genel Konferans’ın 11.6.1927 tarihli 16. oturumunda görüşülmeye başlanmış, 15.6.1927 tarihli 21 oturumda yapılan oylama ile sonuçlanmıştır.

Japon işçi delege Suzuki

Belçikalı işçi delege Mertens

Hollandalı işçi delege Serrarens

Fransız işçi delege Jouhaux

İngiliz işçi delege Poulton

konusmuşlardır. Fransız iş delegesi Jauhaux : “Uzun bir deney bize şunu öğretti. Özgürlük yalnızca savaşla, bedelle değer kazanır.” demiştir.

BÜYÜME DÖNEMİ

“İkinci Dünya Savaşı sırasında ILO merkezini Kanada’nın Montreal kentine taşıdı. 1944’de Filedelfiya’da toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı örgütün kendisini savaştan sonra bekleyen sorunlara hazırlamasına yardımcı oldu ve bugün ILO Yasasının bir eki olan Filedelfiya Bildirgesini kabul ederek ILO’nun amaç ve hedeflerini saptadı. Bildirge ırk, soy yada cinsiyetine bakılmaksızın tüm insanların “özgürlük içinde ve onurlu bir biçimde, ekonomik güvence ve fırsat eşitliğine sahip olarak, maddi refahları ve manevi gelişimlerini sağlama hakkını” ilan etmiştir. Bildirge ayrıca “herhangi bir yerdeki yoksulluğun, her yerdeki refah için bir tehlike” oluşturduğunu kaydetmektedir.

Toplumsal alanda ILO, İkinci Dünya Savaşı sonrasının en çarpıcı değişikliklerinden birinde, uluslararası teknik işbirliğinin geniş ölçekli gelişiminde rol oynamıştır. ILO’nun çabaları öncelikle temel insan haklarının korunması, çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi ve tam istihdamın sağlanmasına yöneliktir. Ancak, teknolojik ekonomik ve toplumsal değişik yeni sorunlar yaratmakta ve bunun sonucu olarak ILO bugün yeni teknoloji, çok uluslu şirketler ve çalışma ortamı gibi sorunlara da çözüm aramaktadır.

ILO’nun standart belirleyici kimliği sürmekle birlikte, günümüzde uygulamalı programların ve eğitim çalışmalarının ağırlığı da giderek artmaktadır.

ILO’nun uygulamalı programlarının özellikle de Dünya İstihdam Programının genişlemesi, sorumluluklarını Cenevre’deki merkezden dünyanın çeşitli bölgelerine kaydırılması çabalarının hızlandırılmasına büyük katkıda bulunmuştur. Bugün teknik işbirliği harcamaları toplam ILO kaynaklarının yaklaşık yarısını oluşturmaktadır. Örgütün üye sayısı 1919’da kuruluşundaki 45’ten ve İkinci Dünya Savaşı ertesindeki 58’den bugün 150’ye yükselmiş bulunmaktadır.”(19)

UÇÖ'NÜN 2. DÖNEMİ

1930'lu yılların ortasından başlayarak kimi üye devletlerin Milletler Cemiyeti ve UÇÖ üyeliğinden çekilmeleriyle üye sayısı 1942'de 48'e düşen örgütün organları, toplantılarını yapamaz duruma düşmüş, UÇB'da 1940'da az bir personeli ile Cenevre'den Montreal'e taşınmıştır. Herşeye karşın Genel Konferans ve Yönetim Kurulu 33 ülke delegasyonunun katıldığı toplantıyı 1941 yılı Ekim ayında Newyork'ta 1941 yılı Kasım ayında Washington'da gerçekleştirmiştir.

Totaliter rejimlerin yenilgisiyle biten bu dönemde, sendikal hak ve özgürlükler alanında günümüzde de geçerliliğini koruyan iki ana sözleşme kabul edilmiştir. Ayrıca sözleşme, tavsiye ve kararlarla sendikal hak ve özgürlüklerin uluslararası düzeyde yaşama geçirilmesi, gerçeklik kazanmasının sağlanması için denetim ve koruma mekanizması oluşturma çabaları görülmektedir.

Bu dönemde, 1. döneme göre çok daha geniş kapsamlı bir sendika özgürlüğü anlayışı ve ilkesi yanında, toplu pazarlık hakkı ile çalışan ve çalıştırılanların üretimin düzenlenmesine, ekonomik ve toplumsal politikaların oluşturulması ve uygulanmasına katılmaları anayasal bir ilke olmuştur.

FİLEDELFIYA BİLDİRGESİ

2. Dönemdeki önemli olaylardan, gelişmelerden birisi de hiç şüphesiz ki, Philedelphia'da 26. toplantısını yapan UÇK'nın ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN AMAÇ VE HEDEFLERİ BİLDİRGESİ'ni 10 Mayıs 1944'de kabul etmesidir. Bu bildirge daha çok Philedelphia (Filedelphiya) Bildirgesi olarak adlandırılmış ve literatüre geçmiştir.

4 bölümlük bu bildirge aynı zamanda üye devletlerin izleyeceği toplumsal politikaya kaynaklık eden ilkeleri de içerdiğinden iki yıl sonra da UÇÖ Anayasası'nın eki kimlik ve niteliğini kazanmıştır.

Emeğin bir "mal-meta" olmadığı açıklanan bildirgede, düşünce ve örgütlenme özgürlüğüne yer verilmesinin dışında, bu özgürlüklerin sürekli bir ilerlemenin kaçınılmaz koşulu olduğu yine birinci bölümde vurgulanmış olup Philadelphia Bildirgesi'nin 4temel amacı vardır:

- “1. Özgürlük (emek ve sendika özgürlüğü)
2. Eşitlik (fırsat eşitliği, ayrımcı uygulamaların yok edilmesi)
3. Ekonomik Güvenlik (çalışma, sosyal güvenlik ve asgari ücret hakları)
4. Saygınlık (yeterli çalışma ve yaşama koşulları hakkı, hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi)”(20)

UÇÖ'NÜN AMACI VE ÇALIŞMA ALANI

“Barış, savaşı yok etmenin ötesinde bir anlam taşır. Gerçek ve sürekli bir barış, aynı zamanda, dünya halklarının sağlıklı bir ekonomiye, düzgün yaşam standartlarına elverişli çalışma ve ücret koşulları ile yeterli iş olanaklarına kavuşabilmelerine bağlıdır.”(21)

UÇÖ'NÜN ÇALIŞMA ALANLARI

“Çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmeye, iş bulma olanaklarını artırmaya ve insan temel haklarını daha ileri düzeylere oturtmaya yönelik katkılarda bulunacak, uluslararası politika esaslarını ve faaliyet programlarını hazırlamak,

- Bu politikaların ulusal yetkililer tarafından onaylanarak uygulanabilmesi için, uluslararası düzeyde çalışma standartları oluşturmak,
- Bu politikaların etkinlikle uygulanabilmesinde hükümetlere yardımcı olacak, içerikli bir uluslararası teknik işbirliği programı hazırlamak,
- Bu çabaların tümünü daha etkin bir çerçeve içinde ilerletebilmek amacı ile öğretim, eğitim, araştırma ve yayın faaliyetlerinde bulunmak.”(22)

ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI

UÇÖ'nün en eski ve en önemli işlevlerinden biri, uluslararası çalışma standartlarını düzenleyen Sözleşme ve Önerilerin, üçlü yapıya sahip (hükümetler-işverenler-işçiler) Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabulünü sağlamaktır. Sözleşmeler, üye devletlerce onaylandıktan sonra, bağlayıcıdır. Tavsiye kararları (Öneriler) politikalara, mevzuata ve uygulamalara yön verir.

1919 ve 1980 yılları arasında 153 Sözleşme ve 162 öneri kabul edilmiştir. Bu sözleşmeler ve öneriler, dernek kurma özgürlüğünün gerçekleştirilmesi, zorunlu çalışma yasaları ve istihdam alanlarındaki ayrıcalıkların kaldırılması gibi belirli temel hakları, çalışma yönetimi, endüstriyel ilişkiler, istihdam politikası, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlığı, kadınların istihdamı, çocukların istihdamı ve göçmen işçilerle gemi adamları gibi, özel kategorilere giren istihdam durumları ile birlikte pek çok konuyu içermektedir.

UÇÖ, 1992 yılı sonuna kadar 173 sözleşme, 180 tavsiye kararını kabul etmiştir.

“Üye devletlerden her biri, konferans oturumları sırasında onaylanan sözleşme ve önerileri, gereği yapılarak karara bağlanabilmesi için, kendi yetkili makamlarına sunmak zorundadır. Bu sözleşmelerle ilgili olarak, zamanımıza kadar yapılan uluslararası bağlantıların sayısı 5000'i aşmaktadır. UÇÖ, bu sözleşmelerin güvence altında uygulanabilmesi için, günümüze kadar hazırlanmış örnekleri arasında, en ileri düzeyde olan bir denetim esası getirmiştir. Bu denetim, vecibelerin ne yolda yerine getirildiğinin objektif bir değerlendirmesini bağımsız uzmanlara yaptırmak ve olayları, örgüte bağlı üçlü komitelere incelemek esasına dayanmaktadır. İşçi sendikalarının anlaşmazlıklar konusundaki şikayetleri özel bir yöntemle incelenmektedir.”(23)

UÇÖ'NÜN ORGANLARI

UÇÖ'nün sürekli organları, UÇÖ Anayasası'nın 2. maddesinde belirtilmiştir.

Madde : 2 – SÜREKLİ ÖRGÜT

- a) Üyelerin temsilcilerinden bir Genel Konferansını,
- b) 7. maddede yazılı şekilde oluşan bir Yönetim Kurulunu ve
- c) Yönetim Kurulunun yönetimi altında bir Uluslararası Çalışma Bürosu'nu içine alacaktır.

A) ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI (UÇK)

UÇK yılda bir kez Haziran ayında olmak üzere üç hafta süre ile toplanır. Uluslararası bir formdur. UÇÖ'nün genel politikası her iki yılda bir UÇB'nun çalışma programı ile bütçesini saptar. "Uluslararası çalışma standartlarını" saptarken bir yasama organı gibi çalışır.

UÇK'na her üye devlet 2 hükümet temsilcisi, bir işçi, bir de işveren temsilcisi olmak üzere 4 temsilci ile katılır. Hükümetler, kendi temsilcilerini atamada serbesttirler. İşçi ve sahip işçi konfederasyonu ve işveren kuruluşlarına danışılarak hükümet tarafından atanırlar. Toplantıya delegeler danışmanlarıyla katılabilirler. Danışmanların oy hakkı yoktur. Ayrıca çeşitli uluslararası kuruluşlardan da gözlemciler katılabilirler.

"Konferansın genel görüşmesi tüm delegelerin katılma ve oy kullanma hakkına sahip olduğu genel kurulda gerçekleşir. Yalnızca hükümet temsilcilerinden oluşan mali komite dışında gündemdeki tüm önemli konular için üçlü komiteler kurulur. Her delege çalışmak istediği komite yada komiteleri seçme hakkına ve üyesi olduğu komitenin toplantılarında konuşma ve oy kullanma hakkına sahiptir. Bu sistem nedeniyle herhangi bir komitede grupların temsil oranı eşit olmayabilir; dolayısıyla, oylama yapılırken her grubun oyları eşit temsili yansıtacak biçimde ağırlıklı olarak hesaplanır. Bir başka deyişle, genel kurulda temsil ve oylama oranı iki hükümet temsilcisine karşı bir işveren ve bir işçi temsilcisi şeklinde iken, komitelerde bu oran her grup için eşittir ve genel kurulda delegasyonlar iki hükümet temsilcisi ile birer işveren ve işçi temsilcisinden oluşurken, üyelik delegelerin kendi seçimlerine bağlı olduğu için komitelerde aynı kompozisyonun korunması şart değildir ve nitekim sık rastlanan bir durum da değildir. Komite üyelerinin delegelerin yanısıra danışmanlara da açık olması temsil oranını etkileyen bir başka unsurdur; dolayısıyla herhangi bir komitede belirli bir ülkenin üç grubundan birinin hiçbir temsilcisi olmayabileceği gibi, gruplardan herhangi biri birden çok temsilci ile de temsil edilebilir. Her Komite kendi görevlilerini seçer (bir başkan - ki genellikle hükümet temsilcisidir- ile işveren ve işçi gruplarından birer başkan yardımcısı). Gündemde yer alan konulara ilişkin tavırlarını belirlemek üzere işçi ve işveren grupları (Konferans genelinde de olduğu gibi) ayrı ayrı toplanırlar; işçi grubu toplantılarında görüşülecek konuda uzmanlaşmış (genellikle uluslararası) sendika kuruluşlarından gözlemcilerin de serbestçe katılması gelenekselleşmiştir. Söz konusu gözlemcilerden birinin grup sekreteri seçilmesi ve dolayısıyla komite toplantılarında gayri resmi olarak özel bir konunun olması da gelenektendir.

Her komitenin raporu kabul edilmek üzere genel kurula iletilir. Dolayısıyla işçilerin konferans gündemindeki her madde üzerinde etkili olma ve oy kullanma olanağı vardır. Bunun tek istisnası yukarıda da belirtildiği gibi, yalnızca hükümet temsilcilerinden oluşan Mali Komitedir."(24)

UÇK'da sözleşmeleri kabul kararları 2/3 çoğunlukla alınır.

YÖNETİM KURULU (YK) – KONSEYİ (GUVERNÖRLER KURULU)

YÖNETİM KURULU

"Her üç yılda bir Uluslararası Çalışma Konferansı Yönetim Kurulu üyelerini seçer. Yasa hükümetleri temsil eden 28 kişiden 10'unun "özel sınaî önem taşıyan ülkelerce", bir başka deyişle önde gelen sanayileşmiş ülkelerce seçilmesini öngörmektedir. Geri kalan 18 hükümet temsilcisi ise öteki hükümet delegeleri tarafından gizli oyla seçilir. Benzer biçimde Yönetim Kurulunun 14 işçi temsilcisi ile 14 işveren temsilcisi de konferansa katılan işçi ve işveren delegeleri tarafından gizli oyla seçilir. Bir başka deyişle, üç gruptan her birinin kendi seçmen kitlesi vardır.

Yönetim Kurulu normal olarak Şubat/Mart'ta, Haziran'daki konferansın hemen öncesi ve sonrasında ve Kasım'da olmak üzere yılda üç kez toplanır. 56 daimi üye ek olarak (genel konferansa katılan gruplarca seçilen) yedek üyeler de katıldığı için kurul toplantıları küçük ölçekli bir genel kurulu andırır. Yukarıda üçlü yapıya ilişkin bölümde belirtildiği gibi, Yönetim Kurulu ve Komite toplantılarından önce grup toplantıları yapılır. Dolayısıyla, işçi grubu toplantılara çoğunlukla üzerinde önceden görüş birliğine varılmış bir politikayla katılır ve üyelerinden birinin -ki bu genellikle (aynı zamanda Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığına seçilen) grup Başkanı yada bir komite raporu görüşülecekse söz konusu komitedeki işçi grubunun başkanıdır- işçi kanadı adına konuşması yeterlidir. İşveren grubunca da izlenen bu yöntem, zaman içinde giderek karmaşıklaşan ve hacim olarak büyüyen herhangi bir dönem toplantısında 1000 sayfayı bulan raporların incelenmesini içeren Yönetim Kurulu çalışmalarını büyük ölçüde kolaylaştırmaktır.

Yönetim Kurulu, Uluslararası Çalışma Konferansı ile tüm bölgesel konferansların, üçlü komite toplantılarının ve uzmanlar grubu toplantılarının yerini, tarihini ve gündemini belirler. İki yıllık Çalışma Programı ve Bütçeyi tartışır karara bağlar ve onay için Konferansa sunar ve Örgüt çalışmalarını izler. Yönetim Kurulu çalışma usulünü kendi belirler (Madde 7 paragraf 8) dışında yasa Yönetim Kurulu'nun işlevleri hakkında pek az şey söylemekle birlikte kurulun bugün uğradığı sorunlar zamanının büyük bölümünü komitelere ayırmasını gerektirmektedir. Bunların arasında en önemlileri program, mali ve idari sektörel etkinlikler Sözleşme ve Tavsiye kararları uygulamaları uluslararası kuruluşlarla ilişkiler ve örgütlenme özgürlüğü komiteleridir. Her komite doğrudan Yönetim Kuruluna rapor vermekte ve Komite büyük ölçüde bir görüş birliğine varmışsa Yönetim Kurulu o komitenin raporunu kısaca değerlendirmektedir.

Yönetim Kurulu toplantılarına tam danışmanlık statüsündeki uluslararası sendikal kuruluşların temsilcileri de katılmakta ve (yöneticilerin izniyle) kuruluşların görüşlerini yazılı yada sözlü olarak ifade edebilmektedir. Ancak söz konusu temsilciler işçi grubunun toplantılarına katılarak politika kararlarını etkileme olanağına sahip oldukları için bu çok sık başvurulan bir yol değildir.

Konferansta olduğu gibi, uluslararası sendikal kuruluşlardan bir temsilcinin Yönetim Kurulundaki işçi kanadı sekreteri seçilmesi gelenekselleşmiştir. "İşçi grubu sekreteri Cenevre'de ikamet eden bir kişi olagelmıştır ve dolayısıyla Büro, iki Yönetim Kurulu toplantısı arasında işçi grubunun görüşlerini almak istediği, fakat görevlileri arasında danışabileceği bir daimi temsilci vardır. Bu tek yönlü bir bağlantı da değildir; işçi grubu temsilcisi Büroya ve hatta Genel Müdüre herhangi bir zamanda ve herhangi bir konuda görüş bildirme yetkisi vardır. Aynı düzenleme işveren grubu için de geçerlidir."(25)

ULUSLARARASI ÇALIŞMA BÜROSU

UÇÖ Anayasası'nın 8. maddesindeki esaslara göre oluşturulan ve çalışan Büro, Yönetim Kurulu'na seçilir, oluşumunda üçlü yapı aranmaz. UÇB'nun, Cenevre'deki sürekli sekreterliği, merkez bürosu, araştırma ve soruşturma merkezi ile yayınevi vardır. Gerekli belge ve raporları hazırlar, programları gerçekleştirir.

UÇÖ Genel Müdürü yada Yardımcısı Yönetim Kurulu'nun bütün toplantılarına katılır (UÇÖ Anayasası Madde:8).

UÇB'nun İşçi İlişkileri Bölümü, işçiler için özel önem taşıyan bir birimdir.

UÇÖ'nün ilk Genel Müdürü Albert THOMAS'tır. (1878/1932) A. Thomas L'Humanite'de yazılar yazmış, sendikacılık üzerine araştırmaları bulunan, Fransız Sosyalist

Partisi'nden Milletvekilliği ve 1. Dünya Savaşından sonra Milli Savunma Bakanlığı yapmış bir kişidir.

DİĞER ORGANLAR

- Bölgesel Konferanslar,
- Endüstri Komiteleri,
- Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi (Aplikasyon Komitesi),
- Sosyal Güvenlik Uzmanlar Komitesi,
- Tarımsal Eğitim, Bilim ve Öğretime İlişkin Ortak Danışma Komitesi,
- Ortak Uzmanlar Komitesi,
- Kırsal Gelişme Danışmanlar Komitesi,
- Kamu Hizmetleri Ortak Komitesi, Ortak Denizcilik Komisyonu,
- Sendika Özgürlüğüne İlişkin Gerçekleri Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonu,
- Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK).

BÖLGESEL YAPI (KONFERANS)

Cenevre'nin coğrafya ve kavram olarak pek çok yere uzak olması nedeniyle BÖLGESEL YAPI ve KONFERANSLAR düzenlenmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için UÇÖ'nün Adis Ababa, Bangkok, Beyrut, Lima ve Cenevre'de bölgesel büroları bulunmaktadır. Gerek bu bürolar, gerekse bu bürolara bağlı alt bürolar aracılığı ile hükümetler, işçi ve işveren kuruluşları ile doğrudan ilişkiler sürdürülmektedir. Ayrıca bu bürolar aracılığı ile yerel toplumsal sorunlar, gelişmeler ve politikalar da izlenmektedir. Bu büroların önde gelen sorumluluklarından en önemlisi "teknik işbirliği programının" işleyişini izlemektir.

"Her üç yada dört yılda bir Afrika, Asya (Pasifik bölgesi de dahil olmak üzere) yada Amerika'da ve daha uzun aralıklarla Avrupa'da bir bölgesel konferans toplanır. Bu konferansların amacı bölgeyi etkileyen ve ILO'nun ilgi alanına giren sorunların ayrıntılı bir biçimde ele alınmasıdır. Doğal olarak bu konferanslarda da üçlü yapı ilkesine uyulur..."

Bölgesel konferansların UÇK'dan farkı, bu konferanslarda SÖZLEŞME ve TAVSİYE KARARLARI kabul edilemez. Konferans sonucu Yönetim Kurulu'na rapor halinde sunulur. Gönderilen raporlar, YK'da görüşülerek UÇÖ'nün gelecekteki çalışmalarında göz önüne alınır.

UÇÖ'NÜN TEMEL İLKE VE KARARLARI İLE DAYANAKLARI

UÇÖ'nün sendika özgürlüğü ve diğer sosyal haklara ilişkin temel ilke ve uluslararası standartlarının dayanağı kaynaklar şunlardır:

- UÇÖ Anayasası,
- Philadelphia Bildirisi,
- Uluslararası Tavsiye Kararları,
- UÇK Karar ve Bildirileri,

- Bölgesel Konferans Kararları,
- Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) Kararları

UÇÖ SÖZLEŞMELERİ VE TAVSİYE KARARLARI

“ILO’nun temel işlevlerinden biri, kabul ettiği sözleşme (convention) ve tavsiye kararları (recommendation) ile uluslararası çalışma ilkelerini ve standartlarını saptamaktır.

ILO sözleşmeleri kısıtlı ve soyut görünseler de işçiler için büyük önem taşımaktadır. Şu anda çalışma hayatına sendikal mücadeleye ilişkin uluslararası hukukun en önemli kaynağı ILO sözleşmeleridir.

Üye devletler açısından ILO sözleşmelerinden etkilenme, daha sözleşmelerin taslak metinlerinin hazırlanması sırasında hükümetlerin görüşü alınırken başlar, sözleşmelerin onaylanmasından sonra bağlayıcı olarak devam eder. Üye devletler sözleşmeleri onaylamasalar bile, onlardan etkilenirler.

ILO’nun uluslararası araçları olarak kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları birbirlerinden farklıdır. Sözleşmeler her üye tarafından onaylanması gereken ve onaylanınca ulusal yasa gücü kazanan belgelerdir. Sözleşmeleri onaylayan devletler sözleşmenin gerekli gördüğü yasal yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerin yerine getirilmesini denetleyen uluslararası sistemi kabul ederler.

Tavsiyelerin ise onaylanma gereği yoktur. Tavsiyeler herhangi bir yükümlülük getirmez. Tavsiyeler çalışma mevzuatına yol gösteren, sosyal politikalara ışık tutan uluslararası metinlerdir. Genel olarak sözleşmeleri tamamlayıcı ve sözleşmelerin uygulanmasında yol gösterici işleve sahiptir.”(26)

UÇÖ’NÜN ÇALIŞMA YÖNTEMİ

“UÇK’nın bir konuyu görüşüp karara bağlaması için konunun şu yada bu biçimde ILO YK’ya ulaştırılması gerekmektedir. Bir işçinin ulusal sendikal merkezin bir konuyu uluslararası sendikal bir merkez kanalıyla YK İşçi Komitesine iletmesi son derece kolaydır.

Bugün ILO bünyesinde yeni ilkelerin saptanmasında, yeni sözleşmelerin yapılmasında, eskilerin geliştirilmesinde en etkin olan kesim işçi kesimidir. Ancak bu da sonuçta uluslararası çalışma kurallarından en çok yararlananların işçiler olması nedeniyle çok doğaldır.

ILO çalışmalarında, örneğin bir ILO sözleşmesinin kabulünde şöyle bir yol izlenir: YK konuyu UÇK’nın gündemine almayı kabul edince önerilen konularda üye devletlerin mevzuatlarını ve görüşlerini öğrenmek üzere uzmanlara görev verir. Uzmanların gerekli incelemeleri yapmalarından sonra bir taslak metin hazırlanır ve üye devletlere gönderilir.

Üye devletler konuyu işçi ve işveren kuruluşlarıyla tartıştıktan sonra cevaplarını UÇK toplantı tarihinden en az 8 ay önce UÇB’ye göndermek zorundadırlar. Ortaya çıkan yeni bilgiler ile birlikte uzmanlar yeni bir taslak hazırlayıp bunu en az 4 ay önce hükümetlere gönderirler.

UÇK toplanınca bu konudaki önerileri inceleyerek bir komisyon kurulur. Gerekli düzeltmelerden sonra Komisyonda anlaşma olursa UÇK’nın oylarına sunulur. Oylama olumlu olduğu takdirde bir yıl önceki işlem yinelenir ve iki yıldır incelenmekte olan konu UÇK Komisyonunda kabul edilirse, üye tam sayısı ile toplanan UÇK’ye sunulur. Orada üçte iki çoğunluk ile onanırsa sözleşme yada tavsiye kararı olarak ilan edilir.

Bir yasama meclisi gibi çalışan UÇK'de ilkeler hazırlanırken, ILO üyeleri arasındaki sosyo-ekonomik biçimlenme, ekonomik, sosyal ve kültürel farklılıklar dikkate alınarak ilkelere genel bir esneklik verilmektedir. Böylece daha çok sayıda devletin ILO sözleşmelerini kabul edeceği umulmaktadır. Üye devletlerin onaylamayacakları açıkça anlaşılan sözleşmeleri kabul etmek yerine, onları tavsiye biçiminde hazırlamanın daha faydalı olduğu düşünülmektedir.

ILO'nun temel ilkesi olan üçlü yapı ilkesi gerçekte kapitalist sisteme uygundur. Bilindiği gibi sosyalist ülkeler de ILO üyesidirler. Örneğin sosyalist ülkelerden işveren temsilcisi olarak kim gelecektir? Bu gibi sorunlar ILO içinde tartışılmakta, çeşitli sorunlar incelenirken bu durum da dikkate alınmaktadır. (27)

UÇÖ'NÜN DENETİMİ

“ILO'nun oluşturduğu uluslararası ilkeler ve standartlar, koşulları ne olursa olsun, üye devletlerin uymaları gerekli asgari çerçevedir. ILO Anayasası'nı imzalayan her ülke bu asgari çerçeveye uymayı baştan kabullenmiştir. ILO Anayasası'nın ilgili maddelerinde belirtildiği gibi üye devletler ILO ilke ve standartlarına uymadıkları takdirde sorumluluklarının ne olacağını da yine kendileri ortaklaşa saptamışlardır.”(28)

“UÇÖ Anayasası'nın 19, 22, 23 maddeleri gereğince üye devletler;

1. Yeni kabul edilen ilkeler ve sözleşmeler,
2. Tavsiyeler ve onaylanmamış sözleşmeler hakkında, mevzuatların durumu ve uygulamalar hakkında,
3. Onaylanan sözleşmeleri yürütmek için alınan önlemler hakkında ILO'ya rapor vermekle yükümlüdürler.”(29)

DENETİM BİÇİMLERİ

- A) Hükümet Raporlarının İncelenmesine Dayalı Denetim
- B) Yakınmalara (Şikayet) Dayalı Genel Denetim
- C) Yakınmalara (Şikayet) Dayalı Özel Denetim

A) HÜKÜMET RAPORLARININ İNCELENMESİNE DAYALI DENETİM

UÇÖ Genel Müdürü, UÇÖ üyesi ülkelere verilen yıllık raporun bir örneğini, o ülkeyi UÇK'da temsil eden işçi ve işveren örgütlerine gönderir. Hükümetlerce sunulan yıllık raporlar iki komisyonda ayrı ayrı incelenir:

“a. UZMANLAR KOMİSYONU

Yıllık raporlar önce Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komisyonu'na incelenir. Bu komisyon, iş hukuku alanındaki uluslararası birikim ve uzmanlıklarıyla tanınmış yirmi yetkin üyeden oluşur.

Uzmanlar Komisyonu hükümet raporları üzerinde “hukuksal ve teknik” bir denetim yapar. Çalışmalarını belgeler üzerinde yürütür. Onaylanan sözleşmenin üye devletçe yerine getirilmesinin doyurucu görünmediği durumlar için yorumlar yapar. Bu yorumlar iki biçimdedir. Komisyon “gözlemler”ini her yıl hazırladığı “yeşil kitap” olarak bilinen raporunda yayımlar “istemler”ini ise, izleyen yıllık raporunda yanıtlaması için doğrudan

doğruya ilgili hükümete gönderir. Bu isteme yanıt verilmezse yada uygun bir süre içinde sözleşmeye uygunluk sağlayıcı olumlu önlemler alınmazsa, Komisyon izleyen toplantısında sorunu “açık bir gözlem” ile ortaya koyar.

b. KONFERANS KOMİSYONU

Hükümetlerce sunulması zorunlu yıllık raporları inceleyen ikinci özel komisyon, Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Konferans Komisyonu’dur. “Aplikasyon Komitesi” olarak da anılan komisyon ILO’nun her toplantı döneminde Genel Konferans’ca oluşturulur. İşçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin yer aldığı üçlü yapıda bir denetim organıdır.

Konferans Komisyonu, çalışmalarında Uzmanlar Komisyonu’nun raporunu temel alır. İlgili hükümetleri, Uzmanlar Komisyonu’nun belirttiği ayrılıklar ve bunların kaldırılması için aldıkları yada almayı düşündükleri önlemler Hükümetin yazılı yada sözlü yanıtları üzerine zorlu ve çekişmeli tartışmalar yapılır.

İşçi ve işveren temsilcileri görüş ve eleştirilerini açıklar. Tartışmaların ve üzerinde uzlaşılan sonuçların özetlendiği bir rapor Genel Konferans’a sunulur ve Konferans’ca kabul edilir.

Konferans Komisyonu’ndaki tartışmalar, Uzmanlar Komisyonu’nun gözlemlerinden en önemli görülenler üzerinde yoğunlaşır. Konferans Komisyonu raporunda kimi durumlar özel olarak belirtilir. Onaylanmış sözleşmelerin uygulanmasında karşılaşılan ve daha önce de tartışılan ciddi ayrılıkların sürekli biçimde kaldırılmaması durumunda, “özel paragraf” (kara liste) yaptırımı uygulanır. Komisyon bununla özel olarak önem verdiği bir konuda Konferans’ın dikkatini çekmek ister. Konferans Komisyonu’nun rolü, hükümetle diyalogu sürdürmek ve inandırma yada baskı yoluyla onaylanmış sözleşmelerin en iyi biçimde uygulanmasını sağlamaktır.”(30)

B) YAKINMALARA (ŞİKAYET) DAYALI GENEL DENETİM

Kaynağını UÇÖ Anayasası’ndan alan yakınmalara dayalı “genel” denetim, sendikal örgütlerce yada üye devletlerce yapılır. (Anayasa, madde:24-34)

“a. Sendikal Örgütlerin Yakınmaları

Sendikal örgütler, üye devletlerden birinin onayladığı bir sözleşmeyi doyurucu biçimde uygulamadığı konusunda ILO’ya yakınmada bulunabilir.

Bu denetim yolu çok seyrek olarak işletilmiştir. Yakınma sendika özgürlüğüne ilişkin bir sözleşmeye uyulmamasıyla ilgili ise, Sendika Özgürlüğü Komitesi’ne gönderilmektedir.

b. Üye Devletlerin Yakınmaları

Bir ILO sözleşmesini onaylayan üye devlet, yine bu sözleşmeyi onaylayan başka bir üye devlete karşı sözleşmenin doyurucu biçimde uygulanmadığı gerekçesiyle yakınmada bulunabilir.(Anayasa, madde:26)

Bu denetim yoluna da çok seyrek başvurulmuştur ve yakınmalar da çoklukla sendika özgürlüğü konusundaki sözleşmelere uyulmasıyla ilgilidir.”(31)

26. maddeden doğan şikayet hakkı bazı delegeler tarafından sendikal özgürlüklere ilişkin olarak UÇK’nın 1968 tarihli oturumunda Yunanistan Hükümet aleyhinde kullanıldı. 1967 Albaylar Cuntası’nın Yunanistan’da sendikal özgürlükleri yok etmesi nedeniyle yapılan şikayetten sonra Yunanistan Hükümeti Soruşturma Komisyonu raporunda sözü edilen tavsiyelere uymayı kabul etti.(32)

Şikayet üzerine YK ilgili hükümetle ilişkiye geçebilir, olumlu bir cevap alamazsa, konuyu incelemek ve bir rapor sunmak üzere bir Soruşturma Komisyonuna gönderebilir. ILO

Anayasası'nın 29. maddesinin 2. fıkrası gereğince konu gerektiğinde Uluslararası Adalet Divanına götürülebilir.(33)

C) YAKINMALARA (ŞİKAYET) DAYALI ÖZEL DENETİM

“Yıllık hükümet raporlarının incelenmesine dayalı denetim ile yakınmalara dayalı genel denetim yolları siyasal dinamizmden yoksundur ve teknik konularda uygulanmak üzere tasarlanmıştır. İşletilmesi de sözleşmelerin “onaylanmış olması” koşuluna bağlıdır. Sendikal hak ve özgürlüklerin çok sık biçimde çığnemesi olgusu karşısında, onay koşuluna bağlı olmaksızın işletilecek özel bir denetim mekanizmasına gereksinme duyulmuştur. Yakınma (şikayet) temeline dayalı bir mekanizma, sendikal hak ve özgürlüklerin uluslararası ilkelerini düzenleyen 87 ve 98 sayılı iki temel Sözleşme'nin kabul edilmesini izleyen yıllarda oluşturulmuştur. Amaç, üye devletlerce onaylanmamış olsa da, bu sözleşmelere uyulmasını sağlamaktır.

Bu denetim mekanizmasının üç organı vardır: Sendika Özgürlüğü Komitesi, Yönetim Konseyi ve Sendika Özgürlüğü Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonu. Ancak temel ve sürekli yakınma inceleme etkinliği birincisinde yoğunlaşır. Komisyon, hükümetlerin olurunun alınması koşuluyla devreye girebilen bir organdır. Bu nedenle de çok az sayıda yakınma incelemiştir.”

“SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KOMİTESİ (SÖK)

Yakınmalara dayalı özel denetim mekanizmasının temel organı Sendika Özgürlüğü Komitesi'dir.

Hükümet, işçi ve işveren kesimlerin üçer temsilcisinin yer aldığı, dokuz asıl ve dokuz yedek üyeden oluşur. Bu üyeler, ILO'nun üç temel organından biri olan Yönetim Konseyi'nce ve kendi üyeleri arasından seçilir. Yılda üç kez Cenevre'de toplanır ve Kasım, Şubat ve Mayıs aylarında toplantı sonuç raporlarını yayımlar.

Komite, sendikal hakların kullanımı ile ilgili olmayan yakınmalarda yetkili değildir. Komite, salt siyasal nitelik taşıyan, sendikal çerçeveyi aşan, sendikal hakların kullanımını tartışma konusu yapmayan sorunlarda kendisini yetkili görmemektedir.

Komite saptadığı ayrılıklar ve sendika özgürlüğüne yönelik saldırılar konusunda ilgili hükümetin dikkatini çeker. Ayrılıklara uluslararası kurallara uygun çözüm bulması için hükümete önlemler alma çağrısında bulunur. Yönetim Konseyi de Komite'nin ulaştığı sonuçları onaylayarak ilgili hükümete iletir. Komite ayrıca, raporun sonuç paragrafında, ulusal yasalar yada uygulama ile sözleşme kurallarının bağdaşmazlığı konusunda Uzmanlar Komisyonu'nun dikkatini çekebilir. Uzmanlar Komisyonu, yakınılan ülkenin onayladığı sözleşmeye uygun değişiklikler yapmasına değin sorunu izler. SÖK raporlarının, UÇÖ Aplikasyon Komitesi tartışmalarında önemli bir yeri vardır.

YAKINMA (ŞİKAYET) NASIL YAPILIR

“Yakınmaların hükümet yada çalışan (işçi) ve işveren örgütlerince yapılması zorunludur. Yakınmaların kabul edilebilmesi için, yalnızca sorunla doğrudan doğruya ilgisi bulunan ulusal bir örgütçe yapılması gerekir. Öte yandan, ILO nezdinde danişsal statüden yararlanan uluslararası işçi örgütleri de (örneğin, Uluslararası Sendikalar Federasyonu ve Dünya Emek Federasyonu) yakınmada bulunabilir.

Bir saldırı olayı için birden çok örgütün yakınması olanaklıdır.

Sürgündeki yada feshedilmiş sendikal örgütlerin yaptığı yakınmalar da geçerlidir. Anatüzüğünü verme koşulunu yerine getirmeyen yada hükümetlerce resmen tanınmayan, fiili bir varlığı bulunan sendikal örgütlerin yakınmaları kabul edilebilir. Ancak sürekli bir örgüt niteliği taşımayan, salt geçici bir varlığı olan toplantı yada kurullardan alınan yakınmalar kabul edilebilir nitelikte değildir.

Yakınmaların yapılmasında aşırı bir biçimcilik yoktur. Bir telgraf, hatta bir “kartpostal” da yakınma için yeterlidir. Yakınmanın “yazılı” olarak yapılması ve örgütün yetkili bir temsilcisince imzalanması zorunludur. Yakınmaların, sendikal hakların çiğnendiği açık ve somut durumlara ilişkin savları güçlendirici kanıtlarla desteklenmesi gerekir. ILO Genel Müdürü, yakınmada bulunan örgütten yakınmasını destekleyici tüm ek bilgilerin bir ay içinde iletilmesini ister. Komite de, yakınmadaki açıklamalar ile hükümetin gözlemlerinin çelişmesi durumunda, yakınıcıdan yazılı olarak tamamlayıcı bilgiler istemeye yetkilidir. Yakınmanın geri alınmak istenmesi, Komite’nin olayı incelemekten otomatik olarak vazgeçmesini gerektirmez.”(34)

“Komite, 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü Sözleşmesini imzalasın, imzalamasın tüm üye devletler üzerinde inceleme yapmaktadır. Ayrıca incelemeleri yapmak için ilgili hükümetlerden izin alma gereğini duymaktadır.

Komitenin çalışmaları, Soruşturma Komisyonunun yada Sendika Özgürlüğüne İlişkin Gerçekleri Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonundaki gibi ilgili tarafları, tanıkları dinlemeyi içermeyebilir. Komite ilgili taraflardan rapor ister, bunlar üzerindeki kararını bildirir. Bazı durumlarda Komite ilgili ülkeye o ülke hükümetinin izni ile doğrudan ilişki heyeti gönderebilir. Nitekim Sendika Özgürlüğü Komitesi 1982, 1983 ve 1984 yıllarında Türkiye’ye bu tür heyetler gönderdi.

Sendika Özgürlüğü Komitesine kurulduğu günden buyana yaklaşık 1200 olay getirildi. Komiteye getirilen olayların arasında en çok yer tutanlar şunlardır: Sendika ve grev hakkına müdahaleler: Kamu çalışanlarına sendika ve grev hakkı tanınmaması; yöneticilerin seçimi ve görevden alınmaları; sendikaların çalışmadan alıkonması yada feshedilmesi; sendikacıların tutuklanması yada yargılanması; sendika toplantı yada gösterilerinin, bu arada 1 Mayıs’ın yasaklanması; anti-sendikal ayrımcı tutum ve davranışlar; sendikal haklar ile kişi hak ve özgürlükleri arasındaki ilişkiler.”(35)

SÖK VE TÜRKİYE

“SÖK raporlarında Türkiye iki temel açıdan eleştirilmektedir: Bunlardan birincisi başta DİSK ve bağlı sendikal örgütlerin etkinliklerinin durdurulması, yöneticilerinin tutuklanması, sendikal haklarının ellerinden alınması, DİSK ve bağlı sendikaların mal varlıklarına el konulması ile Türkiye’de sendikal haklara yapılan ve sürdürülen saldırılardır. İkincisi de, başta 2821 ve 2822 sayılı yasalar olmak üzere Anayasa ve Yasalarla sendikal hak ve özgürlüklere getirilen kısıtlamalardır.

SÖK, 1989 Kasım raporunda son inceleme dönemi olan Mayıs 1989’dan beri bu konularda herhangi bir iyileşme olmadığını ifade etmektedir.

SÖK, Şubat/Mart 1990 raporunda şikayet konularını 1981 yılından beri 16 kez incelediğini ifade ederek Anayasa’da ve Yasalarda yapılması gereken değişikliklerle, DİSK davasına ilişkin SÖK eleştirilerine ve taleplerine bir kez daha dikkati çektikten sonra, 2821 sayılı Yasa’da 3587 sayılı Yasa ile Kasım 1989’da yapılan değişikliğin SÖK taleplerini karşılamaktan uzak olduğunu ve Ağustos 1989’da çıkarılan grev ve lokavt yapılan işyerleri ile

ilgili Tüzüğün bazı hükümleriyle Kamu otoritelerine çok geniş yetkiler verildiğini ve sendikal özgürlüklerin ciddi bir tehlike altına girdiğini de belirtmiştir.

SÖK'ün Mayıs/Haziran 1990 raporu ise, dokuz seneden beri verilen raporlarda 17 kere yapılmış olan, özü açısından hemen hemen aynı incelemelere ve eleştirilere ek olarak, yeni bir konuyu, daha doğrusu SÖK raporlarında ve 1989'a kadar Uzmanlar Komitesi Raporlarında, şimdiye kadar eksiksiz ve doğru bir biçimde irdelenmemiş olan bir konuyu gündeme getirdiği için özel bir önem taşımaktadır. Bu konu sözleşmeli personelin (ve memurların) sendikal haklara sahip olmamaları nedeniyle Türkiye'deki sendikal hak ihlalleri sorunudur.”(36)

SÖK'ÜN ÖNERİLERİ (TAVSİYELERİ)

“Komitenin Tavsiyeleri;

Yukarıda vardığı sonuçlar ışığında Komite, Yönetim Kurulunu aşağıdaki tavsiyeleri onaylamaya davet eder.

a) Komite, kamu işletmelerinde “memur” ve sözleşmeli personel statüsünde çalışanların sendika kurma ve diledikleri sendikaya üye olmalarını sağlayacak şekilde Hükümetin, yürürlükteki ve çıkarılması düşünülen mevzuatta değişiklik yapmasını ve bu konudaki gelişmeleri Komite'ye bildirmesini ister.

b) Komite, yalnızca devletin önemi ile ilgili işlerde görev yapan memurların 98 sayılı Sözleşme kapsamı dışında tutulduğunu hatırlatarak, kamu işletmelerinde “memur” ve “sözleşmeli personel” statüsünde çalışanların 98 sayılı sözleşmenin 4. maddesi uyarınca istihdam ve ücret koşullarını toplu olarak pazarlık etmelerini sağlayacak şekilde, hükümetin yürürlükteki ve çıkarılması düşünülen mevzuatta değişiklik yapmasını ister. Komite Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının uygulanması ile ilgili Uzmanlar Komitesi'nin dikkatini olayın bu yönü üzerine çeker.

c) Komite, örgütlenme özgürlüğü ilkeleri uyarınca, yalnızca kelimenin tam anlamıyla gerekli hizmetleri yerine getiren işçilerin grev hakkından yoksun bırakılabileceğini hatırlatarak Hükümetin şehriçi demiryolu ve diğer raylı taşımacılıkta grevi yasaklayan ulusal mevzuat hükümlerini değiştirmesini ve bu konudaki gelişmeleri Komite'ye bildirmesini ister.”

Komitenin bu temel konulardaki önerileri ILO Yönetim Organı tarafından da onaylanmış bulunmaktadır.

SÖK'ün memurların sendikal haklarının ihlali açısından dikkatini çektiği ILO Uzmanlar Komitesi, 1989 gözleminde şöyle demektedir.”

Bu konuda belirsizliğin sürüp gitmesi nedeniyle, Komisyon (98 sayılı) Sözleşme bağlamında Sözleşmenin kapsadığı kamu görevlilerinin, yani devlet yönetiminin görevlileri olmayan kamu görevlilerinin, sendikalaşma ve çalışma koşullarını özgürce görüşme hakkından yararlanıp yararlanmadıklarını belirtmesini ve gelecek raporunda buna ilişkin yasa ve yönetmelik metinlerini göndermesini hükümetten ister. “Bu talep, Uzmanlar Komitesi'nin 98 sayılı sözleşmeyi onaylamış olan Türkiye'de memurların “sendikalaşma hakkını varsayarak” toplu sözleşme hakkı konusunda bilgi istediğini göstermektedir.”(37)

UÇÖ VE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

UÇÖ'nün kurulduğu 1919 yılında bir çok sanayileşmiş ülkede sendika özgürlüğü zaten kabul edilmişti. Geri kalmış ülkeler içinse durum farklıydı. 2. Dünya Savaşı sonrasında

sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin ilkelerin belgeye dayandırılması istemlerinin yoğunlaşmasıyla Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi 1947’de UÇÖ3ne başvurarak ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ konusunun ele alınmasını istemiş, UÇÖ’nde gerekli çalışmalar yaparak sonuç bir rapor halinde Birleşmiş Milletlere sunulmuştur. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu da Aralık/1947’de SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ilkelerini benimsediğini açıklamıştır.

Bu çalışmalar sonunda “... 9.7.1948 tarihinde 87 sayılı SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ İLKESİ 10 Aralık 1948’de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’na kabul edilen İnsan Hakları Bildirisinde yer aldı.(Madde:23)

ILO 1949 yılında da 87 sayılı sözleşmeyi tamamlayan 98 sayılı Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi’ni kabul etti.

87 Sayılı Sözleşme sendikaların siyasi iktidarlar karşısında özgürce çalışmalarının esaslarını saptarken, 98 sayılı sözleşme ise işçi sendikalarını işverenler karşısında koruyacak esasları dile getirmektedir.”(38)

87 SAYILI SÖZLEŞME VE GETİRDİĞİ GÜVENCELER

* İşçilerin ve işverenlerin önceden izin almadan, kendi istençleriyle diledikleri sendikayı kurma ve diledikleri sendikaya üye olma hakkı,

* İşçi ve işveren örgütlerinin özgür bir biçimde kendi anatüzük ve yönetmeliklerini oluşturma, temsilcilerini ve yönetimlerini seçme etkinliklerini düzenleme ve programlarını oluşturma hakkı,

* İşçi ve işveren örgütlerinin idari makamlarca çalışmadan alıkonmama ve kapatılmaya karşı korunma hakkı,

* İşçi ve işveren örgütlerinin federasyon yada konfederasyon biçiminde örgütlenme ve özgürce uluslararası kuruluşlara üye olma hakkı.

87 sayılı sözleşme, 25 Kasım 1992 tarih ve 3847 sayılı yasa ile Türkiye tarafından onaylanmış olup yasanın yürürlük tarihi 11 Aralık 1992’dir.

98 sayılı sözleşme ise 1.7.1949 tarihinde kabul edilmiş, 18.7.1949 tarihinde yürürlüğe girmiş, 8.8.1951 tarih ve 5834 sayılı yasa ile Türkiye tarafından onaylanmıştır.

UÇÖ’nün Sendika Özgürlüğü konulu 87 sayılı sözleşmenin onaylanmasından iki yıl sonra Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi ile UÇÖ arasında sendika özgürlüğünün denetlenmesine yönelik özel bir anlaşma gereğince, sendika özgürlüğünün çiğnenmesi durumunda kullanılacak özel usuller geliştirildi.

Sendikal hakların çiğnenmesine ilişkin şikayetleri incelemek amacıyla Birleşmiş Milletler ile UÇÖ arasında 1950 yılında Sendika Özgürlüğüne İlişkin Gerçekleri Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonu kuruldu.

UÇÖ SÖZLEŞMELERİ VE ANAYASA

1982 Anayasası’nın 90. maddesinde uluslararası antlaşmalarla ilgili olarak hüküm bulunmakta ve şöyle denilmektedir.

“Madde 90- Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve Milletlerarası kuruluşlarla yapılacak antlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin onaylamayı bu kanunla uygun bulmasına bağlıdır.

Ekonomik, ticari veya teknik ilişkileri düzenleyen ve süresi bir yılı aşmayan antlaşmalar, Devlet Maliyesi bakımından bir yüklenme getirmemek, kişi hallerine ve Türklerin yabancı memleketlerdeki mülkiyet haklarına dokunmamak şartıyla, yayımlanma ile yürürlüğe konabilir. Bu takdirde bu antlaşmalar yayımlarından başlayarak iki ay içinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin bilgisine sunulur.

Milletlerarası bir antlaşmaya dayanan uygulama antlaşmaları ile kanunun verdiği yetkiye dayanılarak yapılan ekonomik, ticari veya özel kişilerin haklarını ilgilendiren antlaşmalar yayımlanmasan yürürlüğe konulamaz.

Türk kanunlarına değişiklik getiren her türlü antlaşmaların yapılmasında birinci fıkra hükmü uygulanır.

Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz.”

UÇÖ SÖZLEŞMELERİNİN KABULÜ VE ONAYI İLE İÇ HUKUK AÇISINDAN DURUMU

UÇÖ Sözleşmelerinin her biri UÇK'da kabul edildikten sonra, en az iki üye devletin onaylanmasından sonra yürürlüğe girer ve bundan sonra onaylanan her devlet için sözleşme yürürlüğe girmiş olur. Örneğin Türkiye açısından, 87 sayılı sözleşme yürürlüğe girmiş bir sözleşme olduğundan; 87 sayılı sözleşmeyi TBMM'de bir yasa ile onaylayıp yasanın Resmi Gazete'de yayınlanmasından itibaren, 87 sayılı sözleşme yürürlüğe girmiş olur.

UÇÖ Sözleşme metinlerinde yer alan 12 ay sonra yürürlüğe gireceğine ilişkin hüküm, sözleşmeyi onaylayan ülkelerde 12 ay sonra yürürlüğe gireceği anlamında olmayıp, sözleşmenin yükümlülüklerinin UÇÖ tarafından yapılacak izleme ve denetimlerin en son sınırını anlatır.

Sözleşmeyi imzalayan üye devletlerin, iç hukukunu bu sözleşme hükümlerine uygun duruma getirmeleri bir zorunluluktur. Ancak bu zorunluluğun yerine getirilmemesi, iç hukukta yasa hükmü, hatta yasadan da üstün bir duruma gelmiş olan sözleşme hükümlerinin (ulusal yasalara karşı Anayasa'ya ileri sürülmesine karşın, usulüne uygun olarak yürürlüğe giren uluslararası sözleşmelere karşı Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamayacağı bir Anayasa hükmüdür.) esas alınması hukuksal zorunluluğu da ortadan kaldırmaz.

Danıştay 5. Dairesi'nin 22.5.1991 gün ve E.1986/1723,K.1991/933 sayılı kararında da "... söz konusu hükme göre iç hukukta doğrudan hukuksal sonuçlar yaratan uluslararası sözleşmelerin yukarıda belirtilen niteliği ve bunlara karşı Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmaması ve böylece bu sözleşmelerin sonradan yapılacak ulusal yasal düzenlemelerle etkisiz kılınması yolunun kapatılmış olması, bu sözleşmelerin iç hukukta yasalar üstü bir konumda olduğunu ve yürütme ve yargı organları için bağlayıcı nitelik taşıdığını apaçık ortaya koymaktadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi pek çok kararında, örneğin 274 sayılı Sendikalar Yasası ile ilgili 26-27.9.1967 günlü E.1963/336, K.1967/29 sayılı kararında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesini bir Anayasa kuralı olarak değerlendirmiş ve böylece sözleşmenin Anayasal değer taşıdığını kabul etmiştir." denilmektedir.

UÇÖ SÖZLEŞMELERİNİN TESCİLİ

UÇB Genel Müdürü, üye devletler tarafından kendisine bildirilen bütün onay ve fesihlerle ilgili tescil işlemlerini bütün üye devletlere bildirir. Onay ve fesihle ilgili işlemlerin tümünü ayrıca Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine bildirir.

UÇÖ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ

Ayrıca, onaylanmış bir sözleşmenin hangi koşullarda feshedileceği, yine sözleşme metinlerinde yer alır. Bir sözleşmeyi onaylayan üye devlet, sözleşmenin ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir dönemin sonunda, UÇB Genel Müdürü'ne göndereceği ve Genel Müdürün tescil edeceği bir ihbarname ile feshedebilir. Fesih, fesih tarihinden itibaren bir yıl sonra geçerli olur. Bu sözleşmeyi onaylamış olup da, sözü edilen süre içinde fesih hakkını kullanmayan her üye devlet, yeniden on yıllık bir süre için kendini bağlamış olur ve bundan sonraki on yıllık dönemin sonunda yukarıdaki koşullara uyarak sözleşmeyi feshedebilir.

TÜRKİYE – UÇÖ İLİŞKİLERİ

Türkiye, 9 Temmuz 1932'de Milletler Cemiyeti'ne üye olmayı kabul etmekle, doğrudan UÇÖ üyesi oldu. 1927 yılında UÇÖ'ne gözlemci gönderen Türkiye'nin üye olması, ülkede kimseyi pek ilgilendirmemiş ve 1961 yılına değin ilişkiler pek sağlıklı yürümemiştir.

1947 yılına değin Türkiye'de sendika bulunmadığından üçlü yapı nedeniyle UÇÖ'ne yalnızca hükümet temsilcileri gönderilmiştir. 1946-1952 döneminde gönderilen işçi temsilcilerinin işçiyi ne denli temsil ettiği bir yana, sonraki yıllarda da hükümetler kendisine yakın gördüğü sendikacıları UÇÖ'ne göndermiştir.

1946 yılında Çalışma Bakanlığı kurulunca, Araştırma Kurulu adlı bir örgütte öngörülmüş ve bu kurula UÇÖ'ne üye olmaktan doğan sorumlulukları yerine getirme görevi verilmiştir.

1952 yılında UÇB ile T.C. Hükümeti arasında imzalanan bir anlaşmayla Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü kurulmuş olup, 1947'de İstanbul'da UÇÖ Yakın ve Ortadoğu Bölgesel Toplantısı yapılmıştır.

1949 yılında UÇÖ'den ülkemize gelen bir kurul incelemeler yapmış ve "Türkiye'de Çalışma Sorunları" adlı bir rapor hazırlamıştır. 1962 yılında hükümetin istemiyle Türkiye'ye gelen bir uzmanlar kurulu, toplu sözleşme ve grev konularına ilişkin bir rapor hazırlayarak hükümete sunmuştur.

UÇÖ, 1919-1939 döneminde 67 uluslararası sözleşme kabul etmiş olup, bu dönemde Türkiye yalnızca bir UÇÖ sözleşmesini kabul etmiştir. UÇÖ'nce 1935 yılında kabul edile 45 sayılı Yer altı İşleri sözleşmesini (Kadınlar) 9 Haziran 1937 tarih ve 3229 sayılı yasa ile onaylamıştır.

Türkiye, UÇK'da görüşülürken kabulü için olumlu oy kullandığı 87 sayılı sözleşmeyi ancak 44 yıl sonra onaylamıştır. (25 Kasım 1992) Buna karşılık 98 sayılı sözleşmeyi 8 Ağustos 1951 tarih ve 5834 sayılı yasa ile onaylamıştır.

Türkiye UÇÖ Uzmanlar Komisyonu'nun gündemine 1977, 1978 ve 1980 yılı raporlarında kamu görevlilerinin sendika hakkıyla ilgili olarak yer almıştır. Yerleşlerin nedeni, 1961 Anayasası'nda 1971 yılında 1488 sayılı yasayla değişiklik yapılarak 624 sayılı yasaya göre kurulmuş Sendikalara kamu kesimi çalışanlarının üye olamaması ve 98 sayılı sözleşmeye aykırılıklarıdır.

12 EYLÜL SONRASI UÇÖ-TÜRKİYE İLİŞKİLERİ

Bilindiği gibi Türkiye 12 Eylül sonrası, UÇÖ denetim organlarının gündeminde sürekli olmuştur. Bunun iki temel nedeni vardır:

“Birincisi, sendika özgürlüğü ve gönüllü toplu pazarlık konusundaki uluslararası kural ve ilkelere aykırı uygulamalara girişilmiş olmasıdır.”

“Sorunun ikinci boyutuysa, YASAL niteliktedir. Başka bir anlatımla, sendikal hak ve özgürlükler alanında yapılan düzenlemelerin, Türkiye’yi bir yandan ILO ÜYESİ DEVLET olması, öbür yandan da kimilerini onaylayarak iç hukukun bir parçasına dönüştürmüş bulunması nedeniyle bağlayan uluslararası kurallara uygunluğunun sağlanması ile ilgili yönüdür.”(39)

“Sorunun her iki boyutuyla, uluslararası sendikal örgütlerin düzenli olarak iletmiş olduğu yakınmalara dayanarak sürekli biçimde izleyen ILO denetim organları (Uzmanlar Komisyonu ve Konferans Komisyonu ile Sendikal Özgürlüğü Komitesi) yakınmalar ve bu yakınmalara ilişkin T.C. hükümetince bildirilen gözlemler ve sunulan bilgiler konusundaki görüş, eleştiri ve önerilerini usanmaksızın yinelemiştir. Böylece dünya çalışma ve uluslararası sendikal kamuoyu Türkiye’de 12 Eylül sonrasındaki gelişmeleri hem uygulama hem de yasal yönüyle, belki de Türk kamuoyuna oranla daha yakından ve eksiksiz biçimde izlemiştir.”(40)

1983 ÖNCESİ

Bu dönem kısaca, Türkiye’nin UÇÖ ile işbirliğinden kaçtığı ve ayrılıkları yadsıdığı dönem olarak nitelenebilir. Bu dönem “... sendikal yapının Anayasal ve yasal çerçevesinin oluşturulmasından önceki ilk evresinde, ILO’nun diyalog ve işbirliği önerilerini geri çevirme, yeni sendikal düzenin biçimlenmesinde ILO’nun teknik yardımını yadsıma ile başlamıştır.”(41)

“Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) , Dünya Sendikalar Konfederasyonu (WFTU-DSF) ve Dünya İş Konfederasyonu (WCL-DİK) ve bazı uluslararası işkolu federasyonlarının şikayeti ve Norveç İşçi Sendikaları Konfederasyonunun ILO Anayasası’nın 24. maddesi gereğince onayladığı 11 ve 98 sayılı sözleşmelere uymadığı gerekçesiyle Türkiye aleyhine yaptığı itirazı niceleyen ILO Yönetim Kurulu Sendika Özgürlüğü Komitesi 1981 yılından buyana Türkiye’deki sendikal yaşamı incelemeye devam etmektedir.”(42)

“her şeyden önce Hükümet, yeni Anayasa’nın ve sendikal yasaların hazırlanması öncesinde UÇÖ ile işbirliği yapmaktan özenle kaçınmıştır.

Dünya Emek Konfederasyonu’nun (DEK) istemi üzerine gerçekleştirilmek istenen DOĞRUDAN İLİŞKİ MİSYONU önerisi Ulusu Hükümetince geri çevrilmiş, Sendika Özgürlüğü Komitesi’nin direnmesi üzerine doğrudan ilişki misyonunu kabul etmeye hazır olduğunu ancak 7 Mayıs 1982 tarihinde bir yazı ile ILO’ya bildirmiştir.

Tutuklu olarak ölüm cezası istemiyle yargılanan DİSK Yöneticileriyle görüşülmesine izin verilmeyen 1. LAGERGREN MİSYONU, 12-22 Temmuz 1982 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Ağustos/1982 tarihli misyon raporunda; Anayasa’nın sendika ve grev haklarına getireceği yasak ve kısıtlamalara değinilmiş, yeni sendikal yasaların hazırlanması aşamasında hükümetçe ILO’nun teknik yardım ve işbirliği önerisinin geri çevrildiği de vurgulanmıştır.

Uzmanlar Komisyonu, 1981 yılında yapılan 67. Genel Konferans için hazırladığı raporunda; toplu pazarlığın askıya alınması ve 6364 sayılı yasa ile oluşturulan Yüksek Hakem Kurulu uygulamasının 98 sayılı sözleşmenin 4 maddesiyle bağdaşmadığını saptamıştır.

Uzmanlar Komisyonu 1983 tarihinde yapılan 69. Genel Konferans dönemi için hazırladığı raporunda da aynı şeyleri yinelemiştir.

Bütün bunlara karşı hükümet, 26 Ocak 1983 günlü yazısında “Olağanüstü koşullarda geçici olarak kabul edilen istikrar önlemlerinin hiçbir biçimde 98 sayılı sözleşmeye aykırı olmadığını” öne sürmüş, 29 Ocak 1983 günlü başka bir yazısında da “...ulusal mevzuatın ulusal koşulları ve gereksinimleri göz önünde bulundurularak yetkili ulusal organlarca hazırlanmasının doğal olduğunu...” belirtmiştir.(43)

SÖK'nün çeşitli istem ve tavsiyeleri olmuş, hazırlanan tasarıların ivedi olarak ILO'ya iletilmesini istemesine karşın hükümet bu isteği sendikal yasaların kabul edilmesinden birkaç ay önce yerine getirmiş, birkaç gün önce de danişsal teknik misyon istemiştir.

1983-1984 YILLARI

Bu dönem MİSYONLU YILLAR'dır. Hükümet, SÖK'nin Mart/1983'teki isteğine uyarak 274 ve 275 sayılı yasaları değiştiren iki yasa tasarısı metnini Mart/1983'de UÇÖ'ye göndermiş, UÇÖ'de tasarılarla ilişkin görüşlerini 11 Nisan 1983'te hükümete iletmıştır. Daha sonra hükümet 2821 ve 2822 sayılı yasaların çıkarıldığını (Kabul Tarihi: 5 Mayıs 1983, Yayın Tarihi: 7 Mayıs 1983) 24 Mayıs 1983 günlü UÇÖ'ne bildirmiş, bunun üzerine Komite 26 Mayıs 1983 günlü raporunda duyduğu derin kaygıyı dile getirmiştir.

111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi'nin uygulanmasıyla ilgili sorunların, özellikle de 1402 sayılı yasaya göre görevden alınanların durumunun ele alındığı 1983 Konferans Komisyonu, Türkiye'nin ÖZEL PARAGRAFA (KARA LİSTE) alınmasına karar vermiş, 95, 98 ve 111 sayılı sözleşmeler yönünden de Uygulama Komisyonu raporunda doğrudan ilişki misyonu yinelenmiştir.

Hükümet, sonunda 2. DOĞRUDAN İLİŞKİ MİSYONU'nu kabul etmek zorunda kalmıştır. Lagergren misyonununun 232. raporunu esas alan Komite, yalnız 2821 ve 2822 sayılı yasaların niteliği değil, Sıkıyönetim uygulamaları, grev hakkının askıya alınması, çalışması durdurulan ve yöneticileri tutuklanan DİSK'i de kapsayan değerlendirmeler yapmıştır.

Hükümetin raporlara yanıtına Komite 31 Mayıs 1984 tarihli raporuyla yanıt vermiş ve telkinde bulunmuştur. Komite, Mayıs 1983 tarihli raporunda saptadığı 2821 sayılı yasadaki altı 2822 sayılı yasadaki yedi aykırı kuralı yineleyerek"... ve sendika özgürlüğünün uluslararası ilkelerine ve normlarına aykırı olan bu maddelerin değiştirilmesinin zorunlu olduğu konusunda bir kez daha direndiğini vurgulamıştır.(44)

Uzmanlar Komisyonu ise, yeni yasaları 70. Genel Konferans için hazırladığı 1984 tarihli raporunda değerlendirmiş, özellikle de 98 sayılı sözleşmenin 4. maddesine aykırılıkları dile getirmiştir.

Bu dönemde Simpson'un gerçekleştirdiği 3. Doğrudan İlişki Misyonu, Türkiye'nin ÖZEL PARAGRAFA (Kara liste) alınmasını önleyen bir çözüm yolu olmuştur. 24 Eylül-5 Ekim 1984 tarihleri arasında gerçekleştirilen bu misyon sırasında DİSK yöneticileri ile de görülmüş olup SÖK iki konu üzerinde duyarlılık göstermiştir.

- Toplu İş Sözleşmesi bağtılamaya yetkili sendikaların belirlenmesi sistemi ve sistemin yarattığı sorunlar,

- Çalışma Bakanlığı'na yayımlanan çalışma istatistikleri.

Ayrıca, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın Geçici 5. maddesinin kaldırılması ve kapsamındaki sendikalarca sendikal hakların yeniden tanınması isteminde direnmiştir.

1985-1986 YILLARI

Bu dönemde, denetim organlarının istediği uluslararası kurallara tam uygunluk sağlayıcı yasa değişikliklerini gerçekleştirmeye yanaşmayan hükümet, vaatlere dayanan, üçlü görüşmeleri aksayan alan yada savsaklayan bir oyalama politikası izlemiştir.

Hükümet 2821 ve 2822 sayılı yasalarda değişiklik yapılmasını öngören tasarılar hazırladığını bildirmiş, ancak tasarıların içeriği konusunda hiçbir bilgi vermemiş, parlamentoca onaylayacak yasa metinlerini UÇÖ'ye göndereceğini bildirmiş, komite de bu bildirimini ciddiye alarak not etmiştir.

Bu oylama taktiği Haziran/1985'te toplanan 71. Genel Konferansta oluşturulan Komisyonunda da sürdürülmüştür.

Hükümetin çağrısı üzerine Nisan/1986 da gerçekleşen 2. Danışsal Teknik Misyon 2822 sayılı yasa ile sınırlı tutulmuştur. Misyon sonrasında dönemin Çalışma Bakanı ILO Genel Müdürü'ne bir mektup göndererek 98 sayılı sözleşmeye "tam uygunluk" sağlama sözü vermiş ve hükümetin niyetini beş maddede toplayarak bildirmiş, UÇÖ'de bu gelişmeleri iyi niyetle ve sevinerek karşılamış, sendikal haklara getirilen kısıtlamaların kaldırılacağı umudunu dile getirmiştir.

Hükümet aynı sözleri 72. Genel Konferansta oluşturulan Uygulama Komisyonuna da vermiştir. Fakat, kısa zaman içinde, 3.6.1986 tarih ve 3299 sayılı yasa ile yapılan değişikliklerin "tam uygunlukla" hiçbir ilgisinin bulunmadığı görülmüştür. Ayrıca üçlü görüşmelerin savsaklandığının ortaya çıkmasıyla Komite, 26 Şubat 1987 tarihli raporunda hükümetin tutumunu eleştirmiş, ayrıntılı bir rapor istemiştir. Uzmanlar Komisyonu da 73. Genel Konferans için hazırladığı raporda 3299 sayılı yasayla yapılan değişikliğin verilen sözlerle hiçbir ilgisinin olmadığını vurgulamıştır.

1987 YILI

Bu dönem, "UÇÖ'ne selam misyona ve Vaade Devam" dönemidir.

"1987, gerek yeni bir teknik misyon çağrılması, gerekse yeni bir tam uygunluk sağlama sözü verilmesi yönlerinden, 1986 yılında sergilenen ve başarıya ulaşan oyalama politikasının yeniden sahnelendiği bir yıldır. Ancak, 1987'nin bir başka önemli özelliği de, Türkiye'nin sorgulandığı denetim organları önünde, belki de yabancılar (!) önünde ulusal birlik ve bütünlüğümüz adına yedi yıldır sesini çıkarmayan TÜRK-İŞ'in sonunda sendikal yasalardaki ayrılıkları ilk kez dile getirebilmiş olmasıdır.(45)

T.C. Hükümeti, 98 sayılı sözleşmenin uygulanmasına ilişkin olarak uzmanlar komisyonu'nun sunduğu yıllık rapor ile SÖK raporundaki istekleri yanıtladığı yazısında üçlü görüşmeler hakkında bilgi vermiş ve yeni bir danışsal misyon isteyeceklerini de eklemiştir. 22-29 Nisan 1987'de Simpson'un gerçekleştirdiği teknik misyondan sonra oylama ve zaman kazanma yollarına yeniden başvurulmuştur.

98 ve 111 sayılı sözleşmelerin uygulanmasıyla ilgili sorunların birlikte tartışıldığı ve Türkiye'nin sorgulandığı 73. Genel Konferans döneminin en önemli özelliği "... Uygulama Komisyonu'nun Türkiye'yi eleştiren işçi kanadı üyeleri arasında TÜRK-İŞ'i temsil eden üyenin de ilk kez yer almasıdır. Hükümetin 1986 yılında verdiği sözü tutmadığını, bu yıl da hiçbir ilerleme gerçekleştirilememiş olmasının üzücü olduğunu belirten Türk-İş'çi üye ÖNDER AKER, 2821 ve 2822 sayılı yasalarda yer alan uluslararası kurallara aykırı tüm düzenlemelere 233 sayılı KHK'nin getirdiği kısıtlamalara değinmiştir."(46)

Konferans Komisyonu'nun işçi kanadı üyeleri Türkiye'yi eleştirmişler ve AET'nin yalnızca ekonomik bir yapı olmadığını, aynı zamanda demokrasinin geleneksel öğelerinin üye devletlerde uygulanmasını gerektiren siyasal nitelikli bir bütün olduğunu dile getirmişlerdir.

Sonuçta, var olan ciddi ayrılıklar dile getirilmiş, 1988'de olumlu gelişmeler sağlanacağı umudu yinelenmiştir.

1988 YILI

1988 yılı, oyalama ve savaçklama döneminden sonra uygulamaya konulan yeni bir dönemin başladığı yıldır. Çünkü 3449 ve 3451 sayılı yasalarda yapılan değişikliklerin UÇÖ denetim organlarının saptadığı ayrılıkları ortadan kaldırmadığı, 1988 Genel Konferansında vurgulanmıştır.

Hükümet, 12 Mayıs 1988 günlü yazısında 2821 ve 2822 sayılı yasaların değiştirilmesine ilişkin yasa tasarılarını TBMM'ne sunduğunu açıklamış, tasarı hakkında bilgi vermiştir. Yasaların kabul ve yürürlüğe girmesinden önce gönderilen raporda da yapılan değişiklikler sıralanmış ve böylece Haziran/1988'de, Uzmanlar Komisyonunda 1989 Genel Konferansı için hazırlayacağı raporlarda ele alacakları bu değişiklikler, önce Konferans Komisyonunda tartışılmış, işçi kanadı üyelerince eleştirilmiş ve Türkiye'nin ÖZEL PARAGRAFA alınması istenmiştir. Komisyonun işveren kanadı üyelerinin ILO geleneklerine aykırı biçimde Uzmanlar Komisyonu'nca henüz incelenmemiş olan yeni yasalar konusunda bir değerlendirme içerdiği gerekçesiyle "karşı çıkmaları sonucu benimsenmemiş, dolayısıyla 1988 yılında Türkiye, ÖZEL PARAGRAFA alınmaktan kurtulmuştur.

1989 YILI

Bu dönem, Haziran/1989'da toplanan Genel Konferans'ta KAMU GÖREVLİLERİNİN sendikal hakları konusunda 98 sayılı sözleşmenin yeniden gündeme gelmesi ve 111 sayılı sözleşmenin uygulanmaması yönünden ÖZEL PARAGRAF yaptırımına başvurulmuş olması nedeniyle önemli bir dönemdir.

Uzmanlar Komisyonu Haziran/1989'da toplanan 76. Genel Konferans için hazırladığı raporunda eski raporlarına yollama yapmış, 3449 ve 3451 sayılı yasalara değinilmiş, yetki, grev ertelemesi ve zorunlu hakem konularında bir değişiklik olmadığını saptamış, 98 sayılı sözleşmenin 4. maddesine uyulmasını bir daha istemiştir.

Sonuçta Konferans Komisyonu ÖZEL PARAGRAF'tan kaçınmış, yine hükümetten 98 sayılı sözleşmeye "tam uygunluk" sağlaması istenmiştir.

Bu konferansın en önemli bir özelliği de "... çok gecikerek de olsa Kamu görevlilerinin sendikal haklarına değinilmiş olmasıdır..."(47)

1990 YILI

6-27 Haziran 1990 tarihlerinde yapılan UÇÖ 77. Dönem Çalışma Konferansı'na Türkiye'den işçi kesimi adına TÜRK-İş Genel Başkanı Şevket Yılmaz başkanlığında bir kurul katılmıştır.

Bu dönemde de yine gündemde bulunan Türkiye'nin durumu 19 Haziran 1990 tarihinde görüşülmüş ve prosedür gereği ilk sözü alan hükümet temsilcisi şu bilgileri vermiştir:

“* 1402’liklerin bir kısmı emekli olmuş, bir kısmı çoktan başka iş bulmuş ve çalışabilir durumda olanlar ise toplam mağdur olanların %8’ini oluşturmaktadır,

* Danıştay 7 Aralık 1989 tarihinde bir karar vererek, bu kişilerin mağduriyetini giderebilecektir,

* YÖK tarafından Danıştay kararını müteakip yayınlanan genelge ile de işten uzaklaştırılan 1402’liklerin yeniden eski işlerine dönmelerinin sağlandığı,

* Güvenlik Soruşturması Yönetmeliğinin yürürlükten kaldırılması ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından TBMM Adalet Komisyonu’na gönderildiği ileri sürülen mektup ki bu mektup ile bahse konu Komisyonun değiştirilmek için Meclis’e sunulan ve 1402’nin yeni şeklini oluşturacak tasarının bir an önce sonuçlandırılmasını istemesi...”(48)

Hükümet temsilcisinin konuşmasından sonra söz alan TÜRK-İŞ temsilcisi Uzmanlar Komitesi raporunda yer alan konulardaki aykırılık ve eksikleri özetlemiştir:

“* Danıştay, 7 aralık 1989 tarihinde olumlu bir karar vermiştir. Kararın amacı Uzmanlar Komitesi raporunda yer alan mağdur insanların maddi ve manevi zararlarını tazmin etmeyi amaçlamaktadır. Ancak söz konusu Danıştay kararı hala uygulanmamaktadır. Bu kararın uygulanabilmesi için, Hükümetin tüm ilgili makamlara bir genelge göndermesi gerekmektedir. Ama bu genelge maalesef bugüne kadar yayınlanmamıştır.

* Geçen yıl komiteye 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanununun değiştirileceği, bu nedenle yeni tasarının Meclis’e sevk edildiği beyan edilmiştir. Bu tasarının Meclis’ten geri çekildiği söylentileri vardır. Ayrıca Sayın Hükümet sözcüsü, 1402 sayılı yasanın yürürlükten kaldırıldığını söyledi. Yani şu an Türkiye’de Sıkıyönetim Kanunu diye bir kanun yok mu? Eğer öyleyse, bu fevkalade sevindirici bir olgudur. Ancak bizim edindiğimiz bilgilere göre Hükümetin böyle bir tasarrufu yoktur ve mutlaka değiştirileceği kanısı yaygındır. Onun için Sayın Hükümet Sözcüsünün bahse konu yasanın akıbetini bildirmesini rica ediyoruz. Yani son durum ne? Eğer parlamentodan geri çekilmişse, ne zaman ve hangi değişikliklerle yeniden parlamentoya sevk edilecek?

* Kısa adı YÖK olan Yüksek Öğretim Kurulu da bahse konu Danıştay Kararı çerçevesinde tüm üniversitelere bir genelge yayınlamıştır. Bu genelge ile mağdur olan tüm öğretim görevlilerinin/üyelerinin eski görevlerine iadeleri istenmektedir. Ancak gerçekler daha başka. İş için, yani eski işine iade için başvuruda bulunan kişilerin hiç birisi işine iade edilmemiş olup, üniversite yetkilileri de “şu an boş kadromuz yoktur. Siz başvurunuzu yapınız. Yer boşalması halinde sizi haberdar ederiz...” diyerek konuyu savsaklamaktalar.

* Uzmanlar Kurulu raporunda yer alan Güvenlik Soruşturması Yönetmeliğinin yürürlükten kaldırıldığına işaret edilmektedir. Evet bu ifade doğrudur. Ancak, iki ay sonra yani 13.4.1990 tarihinde, yeni bir Güvenlik Soruşturması Yönetmeliği yürürlüğe konmuştur. Bu konuda uzman olan kişilere göre, bu yeni yönetmeliğin eskisinden hemen hiçbir farkı olmadığı belirtilmektedir.”(49)

İşçi kesimi temsilcileri de söz alarak Türk Hükümetinin tutumunu eleştirmişler, Komite, Sonuç kararında: “...geçen yıl belirttiği endişeyi, bu yıl da kısmen duyduğu endişeye karşı Hükümetin verdiği bilgileri not eder. Kanun hazırlıkları, koşulları ve uygulamasının sözleşme doğrultusunda olup olmadığını değerlendirebilmesi için ilave bilgilere ihtiyacının olduğunu belirtir. Komite, kabul edilen Kanun maddeleri ve verilen hükümler hakkında ILO denetim ve gözetim organlarına, Hükümetin en kısa zamanda gerekli bilgileri vereceğini kuvvetle ümit eder.” demiştir.(50)

“Aplikasyon Komitesi, Türk Hükümeti tarafından sunulan bilgilerin yeterli olmadığını belirterek, 111 sayılı ILO sözleşmesinin ihlal konusunun çözüme kavuşmamış olduğunu, bu nedenle de ILO denetim mekanizmasının işletilmesi gerektiğine karar vermiştir.”(51)

1991 YILI

78. dönem UÇK, 5-26 Haziran 1991 tarihlerinde yapılmıştır. Konferansa 149 ILO üyesi ülkeden toplam 2000’e yakın delege katılmıştır.

“TÜRK-İŞ, yıllardan beri ILO normlarına uymayan çalışma yasasını değiştireceğini muhtelif mekanlarda açıklayan Hükümetin, bu yıl da ILO Aplikasyon Komitesinin gündemine alınması için hemen 77. Konferanstan sonra girişimlerini sürdürmüştür.”(52)

Çeşitli uluslararası işçi örgütleri (ICTFU, ETUC gibi) yöneticileri ile görüşmeler yapılmış, mektuplar yazılarak Türkiye’nin 98 sayılı sözleşmeye aykırı davranmasından dolayı da ÖZEL PARAGRAFA (KARA LİSTE) alınması istenmiş, sonucun sağlanması için de, Türkiye’nin ÖNCELİK OYLAMASINDA (Priorite) mutlaka görüşülecek ülkeler arasında yer almasının sağlanmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

“Öncelik oylamasında gündeme alınan Türkiye, hükümetin isteğiyle 14 Haziran 1991 günü görüşülmüştür. Ancak Türkiye’den önce Küba’nın görüşülmesi aşırı derecede zaman almış ve 14 Haziran günü ancak 98 sayılı sözleşme görüşmeleri tamamlanmış, 111 sayılı sözleşme, 15 Haziran 1991 Cumartesi gününe sarkmıştır.”(53)

“111 Sayılı ILO Sözleşmesini ihlal etmekten Türkiye 15 Haziran 1991 günü görüşülmüştür. Bu konuda TÜRK-İŞ, ICFTU temsilcisine bir daktilo sayfası uzunluğunda bilgi vermiş ve Hükümetin üç ana konuda iyi niyetli olmadığını belirtmiştir. Şöyle ki;

a) 1402 sayılı yasa değişecek diye 3 yıldır Meclis’te bekliyor ve ne zaman sonuçlanacağı da bilinmiyor,

b) Güvenlik Soruşturması Yönetmeliği, aynı sertliğiyle uygulanıyor, yani geçen sene belirtildiği gibi,

c) Hükümet raporunda da belirtildiği gibi 358 kişi hala mağdur.”(54)

Görüşmelerden sonra Komite şu kararı almıştır:

“... Komite, Hükümet temsilcisinin Uzmanlar Komitesine sunduğu detaylı bilgiyi dikkate alır. ILO sözleşmesindeki noksanları tamamlamak için yapılan muhtelif çalışmaları yasal değişiklikleri ilgiyle izler. Sözleşmeye ters düşen tüm yasal değişiklikleri Hükümetin tam olarak yerine getireceği güçlü bir ümitle vurgular. Yapılan ve yapılacak her türlü yasal tasarrufların bir an önce ILO makamlarına iletilmesini ve engellerin bertaraf edilmesini ümit eder.”(55)

Gelecek UÇK’na değin Hükümetin UÇÖ’ne karşı yükümlülük altına girdiği konular şunlardır:

“* Barajın kaldırılması için kanun değişikliği,

* Mecburi tahkimin, dolayısıyla memurların örgütlenmesi ve toplu pazarlık yapmalarının sağlanması için tasarruflar,

* 1402 sayılı yasanın ILO’ya da kontrol ettirilerek değiştirilmesi,

* Güvenlik Soruşturması Yönetmeliğinin kaldırılması/değiştirilmesi.”(56)

1992 YILI

Haziran/1992'de Cenevre'de toplanan UÇK'na Türkiye'den işçi kesimini temsilen katılan TÜRK-İŞ temsilcilerinin yanı sıra, ilk kez 7 DİSK temsilcisi de PSI (Uluslararası Genel Hizmetler Federasyonu) listesinde toplantıya katılmışlardır.

Türk-İş temsilcileri, ICTFU Cenevre Müdürü E.LAURİJSEN ve diğer örgüt temsilcileriyle görüşerek Türkiye'nin (PRİYORİTE) öncelikli görüşülecek ülkeler arasında yer almasını istemiş ise de; hükümetin olumlu bir tutum içinde olduğu, 87, 135, 151 ve 158 sayılı ILO Sözleşmelerinin imzalandığı ve onay için TBMM'ne sevkettiği söylenmiştir.

DİSK temsilcileri de 98 sayılı sözleşmenin uygulanmaması ve barajın kaldırılması yönünde çalışmalar yapmışlarsa da çabalar sonuçsuz kalmıştır.

UÇK'nda egemen olan düşünce şudur:

“Gelecek yıl Türkiye'nin gündeme alınması daima mümkündür. Eğer Türk Hükümeti taahhütlerini yerine getirmese, o zaman haklı olarak Sosyal Demokrat-Muhafazakar Koalisyon Hükümetinin de ILO'yu 10 yıldan fazla bir süredir oyalayan önceki hükümetle aynı kefeye konulabilir. Ama bu yıl hak ettiği şansı kullanmalıdır.”(55)

Ancak hükümetlerin verdiği sözü yerine getirmemeleri durumunda gelecek yıl gündeme alınmaları yönünde Aplikasyon Komitesi tutanağına; Romanya, Bulgaristan, Almanya ve Çekoslovakya'nın 111, Türkiye ve Endonezya'nın 98, Japonya'nın 87 sayılı sözleşmelere aykırı davranmaktan gündeme alınacağı “not düşülmüştür.”

Türkiye 1981 yılından buyana ilk kez UÇÖ Aplikasyon Komitesinin listesine girmemiştir.

T.C. Hükümeti, TBMM'ne sunduğu 7 adet sözleşmeyi 25/26 Kasım 1992 tarihlerinde onaylanmış olup bu sözleşmeler şunlardır:

- 1- 59 Sayılı Asgari Yaş Sanayi Sözleşmesi,
- 2- 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi,
- 3- 135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi,
- 4- 142 Sayılı İnsan Haklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi,
- 5- 144 Sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi,
- 6- 151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmetleri) Sözleşmesi,
- 7- 158 Sayılı Hizmet İlişisine İşverence Son Verilmesine İlişkin Sözleşme.

7 sözleşmeden altısı Cumhurbaşkanı'nca da onaylanmış, 158 sayılı sözleşme veto edilerek TBMM'ne geri gönderilmiştir.

SONUÇ

“Türkiye 12 Eylül sonrasında ILO denetim organlarının tüm toplantılarının gündeminde yer alan KRONİK MÜŞTERİ niteliği kazanmış ve geçmişte görülmemiş biçimde, denetim organları önünde tartışılmış ve sorgulanmıştır.”(58)

Bu nedenle de UÇÖ kamuoyunda çok sık sözü edilen bir örgüt olmuştur. Ancak, bu örgütün niteliği hakkında bilgi azdır. Daha çok UÇÖ'nün bir uluslararası işçi kuruluşu olduğu sanılmaktadır. UÇÖ, bir işçi kuruluşu değil, devlet-işçi-işveren üçlüsünün oluşturduğu Birleşmiş Milletler'in bir yan kuruluşu olup böylesi bir üçlü yapıya sahiptir.

“Gerçekte tüm ILO organlarından hükümet temsilcileri tek tek işveren yada işçi temsilcileri karşısında hep çoğunluktadır. Çok uluslu tekeller sorunu başta olmak üzere birçok konu açısından hükümet ve işveren temsilcileri ILO’da koalisyon yapmakta, birlikte yapmaktadır.”(59)

“Elbette ILO içinde her şey mükemmel gitmemektedir. Özellikle işçi sendikalarının ILO’nun çalışma biçimine yönelik eleştirileri yoğunlaşmaktadır. İşçi temsilcileri ILO’nun kendini yenileyerek değişen dünya koşullarına uymasını, işlevsel ve yapısal olarak dönüştürülmesini, soruşturma ve denetimlerin daha hızlı ve etkin olmasını, hükümetlerin sözleşmeleri onaylamaları ve yaşama geçirmelerini sağlamak için daha etkin yolların denenmesini istiyorlar.”(60)

Ne var ki:

“... Anayasanın ve Sendikal Yasaların uluslararası ilke ve kurallara eksiksiz uygunluğunun sağlanması, ancak bu hakları kullanan, kısıtlama ve yasakların yarattığı güçlükleri yaşayan işçilerin ve örgütlerin özgüçüyle olanaklıdır.”(61)

Sendikal alanı, çalışma yaşamını devletin hak verme alanı olmaktan çıkartan, bu alanı özgürlükler alanı durumuna getiren bir anlayış siyasal iktidarda, işverenlerde ve hepsinden önemlisi işçi sınıfında, tüm çalışanlarda egemen olmalıdır.

Bu çalışmamızın amacı da UÇÖ’nün tanınması ve ülkemizle olan ilişkilerinin bilinmesi için bir kaynak oluşturmaktadır.

EKLER:

UÇÖ ANAYASASI

SUNUŞ

Dünyada geçerli ve devamlı bir barış, ancak sosyal adalet esası üzerine kurulabileceği cihetle:

Bir çok kişiler için adaletsizliği, sefaleti ve yoksulluğu gerekli kılacak çalışma koşulları mevcut bulunduğu ve bunun ise dünya barışını ve ahengini tehlikeye koyacak şekilde bir memnunsuzluk meydana getirdiği ve bu koşulların örneğin çalışma saatlerinin düzenlenmesi, günlük ve haftalık en az çalışma süresinin belirlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı savaş, uygun yaşama normları sağlayacak bir ücretin garanti edilmesi, işçilerin genel yahut mesleki hastalıklara ve iş kazalarına karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, ihtiyarlık ve iş görememezlik maaşları bağlanması, yabancı memleketlerde çalışan işçilerin çıkarlarının savunulması, “eşit işe eşit ücret” prensibinin güçlendirilmesi, sendika bağımsızlığı prensibinin güçlendirilmesi, mesleki ve teknik öğretimin teşkilatlandırılması ve bunlara benzer daha başka önlemler bakımından düzeltilmesi ivedilik gösterdiği cihetle:

Gerçekten insancıl olan bir çalışma usulünü herhangi bir ulus tarafından kabul edilmemesi, kendi ülkelerinde çalışanların durumunu iyileştirmeyi arzu eden başka milletlerin çabalarına engel oluşturduğu cihetle:

Adalet ve insaniyet hisleri, aynı zamanda sürekli bir dünya barışı sağlamak arzusu ve bu sunuşta belirtilen amaçlara ulaşmak gayesiyle hareket eden Yüksek Sözleşmeci Taraflar Uluslararası Çalışma Örgütünün bu anayasasını onaylarlar.

BÖLÜM : 1

TEŞKİLAT

MADDE 1

1. Bu anayasanın sunuşunda ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hedef ve gayeleri hakkında 10.5.1944'te Filadelfiya'da kabul edilip metni bu anayasaya ek olan bildirmede açıklanan programın gerçekleşmesine çalışmakla görevli bir sürekli örgüt kurulmuştur.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün üyeleri 1 Kasım 1945'te örgüt üyesi bulunan devletlerle, bu maddenin 3. ve 4. fıkraları hükümleri gereğince üye niteliğini alacak diğer bütün devletler olacaktır.

3. Birleşmiş Milletlerin her ilk üyesi ile Genel Asamble Kararı ile Antlaşma hükümleri gereğince Birleşmiş Milletler üyeliğine kabul edilen her devlet Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'ndan doğan yükümlülükleri kesin şekilde kabul ettiğini Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne bildirmek suretiyle Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olabilir.

4. Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, oylamaya katılan hükümet temsilcilerinin üçte ikisinin dahil bulunduğu oturuma katılan delegelerin üçte ikisinin kabul oylarıyla örgüte üye kabul edilebilir. Böyle bir kabul yeni üyenin hükümetinin, Anayasa'nın getirdiği yükümlülükleri resmen kabul etmiş olduğunu, Uluslararası Çalışma Bürosu'na bildirmesi üzerine yürürlük kazanır.

5. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hiçbir üyesi Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne bu husustaki niyetini peşinen bildirmediği örgütten çekilemez. Bu bildirme Genel Müdür tarafından alındığı tarihten itibaren iki yıl sonra ve bu tarihte üyenin üyelik sıfatından doğan bütün mali yükümlülüklerini yerine getirmiş bulunması kayıt ve şartı ile geçerli olacaktır. Bir üye bir Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'ni onamış bulunuyor ise bu çekiliş sözleşmeden doğan ve onunla ilgili olan yükümlülüklerin sözleşmede yazılı süre içinde geçerli kalmasına engel oluşturmaz.

6. Bir devlet örgüt üyeliğinden çıkarsa onun tekrar üyeliğe kabul edilmesi durumu hakkında bu maddenin 3 ve 4. fıkraları hükümleri geçerli olur.

MADDE 2

Sürekli Örgüt:

- a) Üyelerin temsilcilerinin bir Genel Konferansı,
- b) 7. maddede yazılı şekilde oluşan bir Yönetim Kurulu'nun,
- c) Yönetim Kurulu'nun yönetimi altında bir Uluslararası Çalışma Bürosu'nu içine alacaktır.

MADDE 3

1. Üyelerin temsilcilerinin Genel Konferansı, gerekli görüldükçe ve en az yılda bir defa toplanacaktır. Bu konferans üyelerin her birinin dört delegesinden oluşacaktır. Bunlardan ikisi hükümet delegeşi olacak ve öteki ikisi karşılıklı olarak bir taraftan üyelerin herbirine mensup işverenleri ve diğer taraftan işçileri temsil edecektir.

2. Her delegeye, toplantının gündeminde yazılı bağımsız maddelerin her biri için en çok iki kişi olmak üzere teknik danışmanlar refakat edecektir. Kadınları özel surette ilgilendiren meseleler konferansta görüşüleceği zaman teknik danışman olarak görevlendirilen kimselerden en az birisi kadın olacaktır.

3. Anavatan dışındaki toprakların uluslararası ilişkilerden sorumlu olan her üye:

a) böyle bir ülke makamlarının yetkisi içinde bulunan bazı sorunlar için bu ülke temsilcisi olarak kendi tarafından seçilen kişileri;

b) Kendi kendilerini yönetemeyen ülkeleri ilgilendiren sorunlar hakkında delegelerine yardım etmek için kendi tarafından seçilen kişileri,

Delegelerden her birine ek teknik danışman sıfatıyla refakat etmek üzere gönderilebilecektir.

4. İki veya daha fazla üyenin ortaklaşa nüfuzu altına konulmuş bulunan bir ülke için bazı kişiler delegelerine refakat etmek üzere, bu üyeler tarafından seçilebilir.

5. Üyeler, hükümete mensup olmayan delege ve teknik danışmanların, mevcut olmaları kayıt ve şartı ile ülkelerindeki işveren ve işçi kuruluşlarından en kuvvetli surette temsil kudretine sahip bulunanlarla anlaşarak görevlendirmeyi kabul eder.

6. Teknik danışmanlar, ancak bağlı oldukları delege tarafından yapılan istek üzerine ve konferans başkanının izni ile söz alabilirler, kendileri oya katılamazlar.

7. Bir delege başkana vereceği bir yazı ile, teknik danışmanlarından birisini kendine vekil tayin edebilir ve vekil, bu sıfatla görüşmelere ve oylara katılabilir.

8. Delegelerin ve teknik danışmanlarının yetki belgesi konferansın incelenmesine tabi tutulur ve konferansta verilen oyların üçte ikisi ile konferans, bu maddeye uygun olarak aday gösterilmemiş addettiği delegeler ile danışmanların kabulünü reddedebilir.

MADDE 4

1. Her delege konferans görüşmelerine sunulan bütün meseleler hakkında şahsen oy vermek hakkına sahip olacaktır.

2. Üyelerden biri tayinine hakkı olduğu, hükümete mensup bulunmayan delegelerden birini atamadığı hallerde, hükümete mensup olmayan öteki delege konferans tartışmalarına katılmak hakkına sahip olacak ise de oy vermek hakkına sahip olmayacaktır.

3. Konferans, üçüncü maddenin kendisine verdiği yetkilere dayanarak üyelerden birinin delegesini kabul etmediği takdirde, bu madde hükümleri söz konusu temsilci atamış gibi uygulanacaktır.

MADDE 5

Konferans toplantıları bir önceki toplantıda konferansça verilecek herhangi bir karar saklı kalmak şartıyla Yönetim Kurulu'nca belirlenecek bir yerde yapılacaktır.

MADDE 6

Uluslararası Çalışma Bürosu'nun koltuk sayısında herhangi bir değişiklik konusundaki karar, verilen oyların üçte iki çoğunluğuyla alınır.

MADDE 7

1. Yönetim Kurulu'nda 112 koltuk bulunmaktadır: (*)

Hükümet temsil eden kişiler için 56 koltuk,

İşverenleri temsil eden kişiler için 28 koltuk,

İşçiler temsil eden kişiler için 28 koltuk,

2. Yönetim Kurulu, ilgili grupların tanınmış otonomilerini bozmamak şartıyla, kendisini meydana getiren üç grubun çeşitli coğrafik ekonomik ve sosyal çıkarlarını da dikkate alarak mümkün olduğu kadar her üç kesimi de temsil edecek şekilde olacaktır.

3. İşbu maddenin ikinci paragrafının gereklerinin yerine getirilmesi ve işin devamlılığının sağlanabilmesi için, hükümet temsilcilerine ayrılmış bulunan 56 koltuktan 54'ü aşağıdaki şekilde doldurulacaktır.

a) Bunlar, gerekirse ilgili tüm hükümetler arasında karşılıklı anlaşma yoluyla, 44 coğrafik bölge arasında açılacaktır (Afrika, Amerika, Asya ve Avrupa). Bu bölgelerden her birisine, bölgedeki üye devletlerin sayısına, toplam nüfuslarına ve uygun kriterlere (Gayrisafi Milli Hasıla yada teşkilat bütçesine yapılan katkılar gibi) tespit edilen ekonomik aktivitelerine eşit ağırlık uygulamak suretiyle koltuk sayısı ayrılır. Hiçbir üye 12'den daha az yada 15'den daha çok koltuk sahibi olamaz. Bu alt paragrafın uygulanmasında, koltukların ilk dağılımı şöyle olacaktır: Afrika 13 koltuk; Amerika 12 koltuk; Asya ve Avrupa sırasıyla 15 ve 14 koltuk.

b)

(i) Uluslararası Çalışma Konferansı sırasında, işbu paragrafın (a) alt paragrafında işaret edilen çeşitli bölgelere mensup üye devletleri temsil eden hükümet delegeleri, yada karşılıklı anlaşma yolu ile onlara bağlı bulunanlar yahut da aşağıdaki 4. paragrafta belirtilen şartlar altında, öteki bölge konferansına davet edilmiş bulunanlar, anılan bölgelerin her birine ayrılmış bulunan koltukları dolduracak üyeleri seçmekten sorumlu olan seçici kurulu meydana getirir. Batı Avrupa devletlerini temsil eden hükümet delegeleri ayrı birer seçici kurul oluşturacaklardır. Bunlar, bölgeye ayrılmış bulunan koltukların aralarında dağıtılması konusunda anlaşmaya vararak, Yönetim Kurulu'ndaki kendi temsilcilerini ayrıca seçeceklerdir.

(ii) Bir bölgenin, o bölgeye özel vasıfları gerektirdiği zaman bu bölgedeki hükümetler, ilgili alt bölgeye ayrılan koltukları dolduracak üyeleri alt bölge esasına göre atamak üzere alt gruplar oluşturması hususunda uyuşma sağlayabilirler.

(iii) Atamalar, sonuçların duyurulmasını sağlamak üzere konferanstaki hükümet temsilcilerinin oluşturduğu gruba bildirilir. Eğer bölgede yada bir alt bölgede, seçim işlemi yada bu işlemin sonuçları, o düzeyde çözümlenemeyecek bir anlaşmazlığa neden olursa, konferanstaki hükümet temsilcilerinin oluşturduğu seçici kurul ilgili protokolün hükümleri çerçevesinde karar alır.

c) Her seçici kurul, o bölgeye ayrılmış koltukları doldurmak üzere atanan üyelerin önemli bir kısmının nüfus büyüklüğü esas alınmak suretiyle tespit edilmesine, adil bir coğrafik dağılım yapılmış olmasına ve aynı zamanda bölgenin özelliklerine göre, ilgili üyenin ekonomik faaliyetleri gibi öteki faktörlerin de dikkate alınmış olmasına özen gösterir. Bu prensiplerin hangi vasıtalarla uygulanacağı, her seçici kurulda temsil edilen hükümetler tarafından anlaşma sağlanan ve Uluslararası Çalışma Bürosu'nun Genel Müdürü'ne sunulan protokollerde belirtilir.

4. Geriye kalan iki koltuktan her biri, bu bölgelerin her birisine coğrafik anlamda ait olan yada karşılıklı anlaşma yoluyla bağlı olan yada o bölgeye karşılık olan bölge konferansına davet edilmiş bulunan, ancak henüz o bölgeye herhangi bir protokolle dahil edilmemiş bulunan üye devletlerin, bölgede bulunan öteki devletlere kıyasla ayrıcalıklı bir duruma getirilmiş olmaları anlamı çıkarılmadan ve herhangi bir ayırım gözetilmeksizin seçim işlemine katılmalarını sağlamak için, dönüşümlü olarak, bir taraftan Afrika ve Amerika'ya, öteki taraftan Asya ve Avrupa'ya tahsis edilecektir. Ek koltuğun, yukarıdaki hükümlere uygun bir biçimde doldurulmadığı hallerde bu koltuk ilgili bölge tarafından, protokol çerçevesi içinde doldurulur.

5. İşveren temsilcisi olan kimseler ile işçi temsilcisi olan kimseler, karşılıklı olarak, konferansa katılan işveren delegeleri ve işçi delegeleri tarafından seçilir.

6. Yönetim Kurulu'nun görev süresi üç yıldır. Eğer herhangi bir nedenle, bu sürenin sonunda, Yönetim Kurulu seçimi yapılmazsa, bu seçimler yapılana kadar Yönetim Kurulu görevini sürdürür.

7. Boş yerlerin doldurulması, yedeklerin atamaları ve öteki benzeri meseleler hakkında konferansın onayı ile, Yönetim Kurulu karar verebilir.

8. Yönetim Kurulu, zaman zaman kendi arasından bir başkan ve iki başkan yardımcısı seçer, bunlardan biri hükümeti temsil eden bir kimse, biri işverenleri temsil eden bir kimse, öteki de işçileri temsil eden bir kimse olur.

9. Yönetim Kurulu, kendi çalışma yöntemini kendisi düzenler ve toplanacağı zamanları kendisi belirler. Yönetim Kurulu'ndaki temsilcilerin en az otuzikisinin toplantı yapılmasını isteyen yazılı başvurusu halinde özel toplantı yapılır.

MADDE 8

1. Uluslararası Çalışma Bürosu'nun Yönetim Kurulu tarafından atanan bir Genel Müdürü vardır. Yönetim Kurulu bu atama kararını onay için Uluslararası Çalışma Bürosu'na götürür.

2. Genel Müdür, Yönetim Kurulu tarafından verilen talimat uyarınca, büronun iyi bir şekilde yürütülmesinden ve kendisine verilecek görevlerin yürütülmesinden sorumludur.

3. Genel Müdür yada onun yardımcısı Yönetim Kurulu'nun bütün toplantılarına katılır.

MADDE 9

1. Uluslararası Çalışma Bürosu memurları, Yönetim Kurulu'nca uygun görülecek usuller dairesinde, Genel Müdür tarafından seçilecektir.

2. Genel Müdür tarafından yapılacak seçim, en iyi randıman almak gayesiyle bağdaştırılabilecek şekilde çeşitli milliyetlere mensup kişiler arasından yapılacaktır.

3. Bu kişilerden bazıları kadın olacaktır.

4. Genel Müdür ve memurları görevleri, öncelikle Uluslararası bir nitelik taşıyacaktır. Genel Müdür ve memurlar, görevlerinin yerine getirilmesi sırasında hiçbir hükümetten ve örgüt dışında hiçbir makamdan emir istemeyecekler ve kabul etmeyeceklerdir. Ancak örgüte karşı sorumlu olan bu müdür ve memurlar uluslararası memurluk durumlarıyla bağdaşmayacak herhangi bir hareketten çekineceklerdir.

5. Örgütün her üyesi, Genel Müdürün ve memurların görevlerinin öncelikle uluslararası niteliğine hürmet etmeye ve görevlerinin yapılması sırasında bunlar üzerinde bir etkide bulunmayı taahhüt eyler.

MADDE 10

1. Uluslararası Çalışma Bürosu'nun görevleri, işçilerin tabi olacakları koşulların ve çalışma rejiminin Uluslararası alanda düzenlenmesine ve özellikle Uluslararası Sözleşmeler akdi için konferans tartışmalarına sunulacak meselelerin incelenmesine ve aynı zamanda Konferansça veya Yönetim Kurulunca istenilecek özel anketlerin yapılmasına ait her türlü bilginin toplanıp dağıtılmasını kapsar.

2. Yönetim Kurulunun kendisine verebileceği direktifler saklı kalmak şartıyla

Büro;

a) Konferans toplantılarının gündemlerinin çeşitli maddeleri hakkında doküman hazırlayacak,

b) Hükümetlere, istekleri üzerine Konferans kararları esasında mevzuat hazırlamak hususunda ve idari uygulamanın ve denetleme usullerinin iyileştirilmesi için uygun ve elinde mevcut araçlar ölçüsünde her türlü yardımda bulunacaktır,

c) Bu Anayasa hükümlerine uygun şekilde, sözleşmelere fiili surette uyulması ile ilgili olmak üzere üstüne düşen ödevleri yerine getirecek,

d) Yönetim Kurulunun uygun göreceği dillerde, sanayi ve çalışma konularıyla ilgili olup, uluslararası bir önem gösteren meseleler hakkında yayınlar hazırlayıp yapacaktır.

3. Genel olarak büronun konferans veya Yönetim Kurulunun kendisine vermeyi uygun gördüğü daha başka her türlü yetkileri ve görevleri olacaktır.

MADDE 11

Üyelerin işçi meseleleriyle ilgilenecek olan bakanlıkları Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulundaki kendi hükümet temsilcileri aracılığı ile ve böyle bir temsilci bulunmadığı hallerde ilgili hükümetçe bu hususta gerektiği şekilde yetkili kılınan ve atanan diğer herhangi bir memuru aracılığı ile, Genel Müdürle doğrudan doğruya haberleşebilecektir.

MADDE 12

1. Uluslararası Çalışma Örgütü, özel görevleri bulunan Uluslararası Kamu Hukuku Örgütlerinin faaliyetlerini koordine etmekle görevli her türlü Uluslararası Genel Teşkilat ile ve bağlantılı alanlarda özel görevleri olan Uluslararası Kamu hukuku Örgütü ile bu Anayasa çerçevesi içinde işbirliği yapacaktır.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü Uluslararası Kamu Hukuku Örgütleri temsilcilerinin, kendi görüşmelerine, oy hakkı olmaksızın katılmaları için gerekli önlemleri alabilecektir.

3. Uluslararası Çalışma Örgütü arzuya uygun gördüğü takdirde, Uluslararası işverenler, işçiler, tarımcılar ve kooperatifçiler örgütü dahil hükümete mensup olmayan tanınmış uluslararası kuruluşlara danışmak için faydalı her türlü tedbirleri alabilecektir.

MADDE 13

1. Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler ile uygun görülecek maliye ve bütçe anlaşmaları yapabilir.

2. Böyle anlaşmaların yapılmasına kadar veyahut herhangi bir tarihte böyle anlaşmalar henüz yürürlükte değil ise:

a) Üyelerin her biri gerektiğinde, Konferans, Yönetim Kurulu toplantılarına katılan delegelerin, bunların teknik danışmanlarının ve keza temsilcilerinin yol ve oturma giderlerini ödeyecektir;

b) Uluslararası Çalışma Bürosu'nun Konferans yada Yönetim Kurulu toplantılarının bütün öteki giderleri, Uluslararası Çalışma Örgütünün genel bütçesinden ödenecektir.

c) Uluslararası Çalışma Örgütü bütçesinin onaylanması, tahsisi ve ödentilerin tahsili konusundaki kararı Konferans, verilen oyların üçte ikisi çoğunluğu ile alır ve bütçe ile giderlerin örgüt üyeleri arasındaki ayrımları ile ilgili düzenlemeleri onaylamak üzere hükümet temsilcilerinden oluşan bir komiteye sunar.

3. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün giderleri bu maddenin 1. ve 2. c numaralı fıkraları hükmünce yürürlükte olan anlaşmalar gereğince üyelerce yüklenilecektir.

4. Örgüte, mali katkılarının ödenmesinden gecikmiş borcu bulunan bir üye ülke, söz konusu gecikmiş borç tutarının o zamandan önceki iki tam yıl için tahakkuk etmiş bulunan ödenti tutarına eşit olması yada bu tutarı aşması halinde Konferansta, Yönetim Kurulunda

herhangi bir komitede yada Yönetim Kuruluna üye seçimlerinde oy kullanılamaz; ancak konferans, verilen oyların üçte iki çoğunluk kararıyla üyenin denetimi dışında bulunan koşullar nedeniyle ödemeyi yapamamış olduğuna inanması halinde, böyle bir üyenin oy kullanmasına izin verebilir.

BÖLÜM II

İŞLEYİŞ

MADDE 14

1. Yönetim Kurulu, üyelerden birinin hükümeti, üçüncü maddede yazılı herhangi bir temsili örgüt yahut öteki bir Uluslararası Kamu Hukuku Örgütü tarafından gündeme konulacak maddeler hakkında yapılan önerileri inceledikten sonra, konferansın toplantılarının gündemini saptayacaktır.

2. Yönetim Kurulu, konferansça bir sözleşmenin yahut bir önerinin kabulünden önce, bir teknik hazırlık konferansı yahut herhangi bir diğer araç ile ciddi bir teknik hazırlığın ve başlıca ilgili üyelerin uygun bir şekilde görüşlerinin alınmasının sağlanması için usuller saptayacaktır.

MADDE 15

1. Genel Müdür, konferansın genel sekreterlik görevini yapacak ve her toplantının gündemini, bu toplantıdan dört ay önce üyelerin her birine ve onlar aracılığı ile, atanmış olmaları halinde, hükümete mensup bulunmayan delegelere ulaştıracaktır.

2. Gündemdeki maddelerin her birine ait raporlar, onların konferansta önce iyice incelenmelerine olanak verecek surette üyelere gönderilecektir. Yönetim Kurulu, bu hükmün uygulanmasına ait usulleri saptayacaktır.

MADDE 16

1. Üyelerin hükümetlerinden her biri kararlaştırılan maddelerden birinin veya birkaçının gündeme konulmasına itiraz hakkına sahip olacaktır. Bu itirazı haklı gösterecek sebepler, Genel Müdüre gönderilecek bir muhtıradan belirtilecektir. Genel Müdür bu muhtırayı örgüt üyelerine bildirecektir.

2. Ancak, konferansın, verilen oyların üçte iki çoğunluğu ile örgüt görüşülmesine karar verilmesi halinde, böyle bir itirazla karşılaşılan maddeler, gündemden çıkarılamaz.

3. Konferansın, verilen oyların üçte iki çoğunluğu ile (bir önceki paragraftan farklı olarak) bir karar alarak herhangi bir konunun konferansta görüşüleceğini kararlaştırması halinde, o konu, sonraki oturumun gündemine alınır.

MADDE 17

1. Konferans, bir başkanla, üç başkan vekili seçecektir. Üç başkan vekili karşılıklı olarak bir hükümet delegesi ve bir işçi olacaktır. Konferans kendi işleme biçimi hakkında usuller saptayacak, incelemeye gerek gördüğü bütün meseleler hakkında raporlar vermekle görevli komisyonlar görevlendirecektir.

2. İşbu Anayasa'da aksine bir hüküm bulunmaması halinde veya herhangi bir sözleşmede konferansa yetkiler veren öteki bir sözleşmede yahut da 13. madde gereğince kabul edilmiş mali ve bütçe düzenlemelerinde aksine bir hüküm olmaması durumlarında konferans bütün konularda alacağı kararları oyların mutlak çoğunluğu ile alır. (Lehte ve aleyhte)

3. Anayasa uyarınca, basit çoğunluk şartının arandığı durumlarda, kararın, konferansın oturumuna katılmış bulunan delegelerden en az dörtte biri tarafından kabul edilmesi gerekir; Anayasanın, karar için üçte iki çoğunluk arandığı durumlarda, kararın, oturuma katılmış bulunan delegelerin en az üçte ikisi tarafından kabul edilmesi gerekir; Anayasanın, karar için dörtte üç oranında bir çoğunluk arandığı durumlarda, kararın oturuma katılmış bulunan delegelerin en az sekizde üçü tarafından kabul edilmesi gerekir.

4. Oturuma katılmış olan ve oy kullanma hakkı bulunan delegelerden en az yarısının oylamaya katılmış bulunduğu durumlarda oylama geçersiz sayılır.

MADDE 18

Konferans oluşturduğu komisyonlara, oy vermek hakkına sahip olamamak üzere teknik müşavirler verebilecektir.

MADDE 19

1. Eğer, konferans gündeme ait bazı önerilerin kabulüne karar verirse, bu önerilerin;

a) Bir Uluslararası Sözleşme,

b) Yoksa sözkonusu mesele yahut onun bazı unsurları, bir sözleşmenin derhal kabulünü olası kılmadığı hallerde bir tavsiye şeklini mi alacağını belirleyecektir.

2. Konferansta bir sözleşme yada tavsiye kararının kabul edilmesi için, yapılacak olan son oylamada verilen oyların her iki durumda da üçte iki çoğunluğuna gereksinim vardır.

3. Konferans uygulanması genel olacak bir sözleşme veyahut bir tavsiye hazırlarken iklim, sınai örgütün noksan bir halde gelişmiş bulunmasının yahut öteki özel hallerin, sanayi koşullarının esaslı bir surette farklı kıldığı ülkeleri göz önünde tutacak ve bu ülkelere özgü koşullara cevap verebilmek için gerekli gördüğü değişiklikleri önerecektir.

4. Sözleşmenin yahut tavsiyenin iki nüshası Konferans Başkanı ile Genel Müdür tarafından imzalanacaktır. Bu nüshalardan biri Uluslararası Çalışma Bürosu arşivine konulacak ve diğeri Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri'ne verilecektir. Genel Müdür sözleşmenin veya tavsiyenin onaylı bir nüshasını üyelere her birine gönderecektir.

5. Sözkonusu olan bu sözleşme ise:

a) Sözleşme üyeler tarafından onanmak üzere, onların hepsine gönderilecektir.

b) Üyelerden her biri konferans toplantısının kapanmasından itibaren 1 yıl içinde (yahut, olağanüstü bir durum sebebiyle bir yıl içinde olmazsa, olanak görülür görülmez, fakat konferans toplantısının kapanışından itibaren asla 18 aydan fazla bir süre geçmeden) sözleşmeyi kanun haline getirmek yahut başka türlü bir önlem almak üzere, bu hususta yetkili makama veya makamlara sunmayı yükümlenir.

c) Üyeler, sözleşmeyi yetkili makama veyahut makamlara sunmak hususunda bu madde gereğince alınan önlemler hakkında Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürünü bilgi sahibi kılacak ve ona yetkili sayılan makam veyahut makamlara bunların kararları hakkında her türlü bilgi verecektir.

d) Yetkili makamın yahut makamların onayını sağlayan üye, sözleşmeyi kesin olarak onadığını Genel Müdüre bildirecek ve bu sözleşmenin hükümlerini yerine getirmek için gerekli önlemleri alacaktır.

e) Bir sözleşme, meselede yetkili bulunan makamın veyahut makamların onayı ile karşılanmadığı takdirde, üyeye herhangi başka bir sorumluluk yüklenmeyecek ise de kendisi yönetim kurulunun kararlaştırdığı şekilde uygun görülecek dönemlerde, sözleşmeye konu

oluşturan meseleye ait kanuni mevzuatı ve uygulaması hakkında Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne raporlar göndermek zorunda olacak ve bunlarda teşrii, idari yollarla, genel sözleşmelerle veyahut diğer herhangi bir suretle sözleşmenin herhangi bir hükmünün ne dereceye kadar yerine getirildiğini veyahut yerine getirilmesinin tasarlandığını açıklığa kavuşturma ve böylece bir sözleşmenin onanmasını hangi güçlüklerin olanaksız ve geri bıraktığını açıklayacaktır.

6. Sözkonusu olan bir tavsiye ise:

a) Tavsiye ulusal bir kanun biçiminde veyahut başka bir biçimde yürürlüğe konulmak amacıyla incelenmek üzere bütün üyelere gönderilecektir.

b) Üyelerden her biri konferans toplantısının kapanmasından sonraki bir yıl içinde (yahut olağanüstü bir hal sebebiyle bir durum içinde olası değilse, imkan görülür görülmez, fakat konferans toplantısının kapanışından itibaren asla 18 aydan fazla bir süre geçmeden) tavsiyeyi kanun haline getirmek veyahut başka türlü önlem almak üzere, bunu bu hususta yetkili makam ve makamlara sunmayı yükümlenir.

c) Üyeler, tavsiyeyi yetkili makama veya makamlara sunmak hususunda bu madde gereğince alınan önlemler hakkında, Uluslararası Çalışma bürosu Genel Müdürünü bilgilendirecek ve ona yetkili sayılan makam veyahut makamlarla bunların kararları hakkında her türlü bilgiyi verecektir.

d) Üyeler, tavsiyeyi yetkili makam veyahut makamlara sunmaktan başka hiçbir yükümlülük getirmez ise de, kendileri yönetim kurulunun kararlaştırdığı biçimde, uygun görülecek derecelerde tavsiyeye konu oluşturan kanun mevzuatı ve soruna ait uygulamaları hakkında Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne raporlar göndermek zorunda olacaklar ve bunlar da, tavsiyenin herhangi bir hükmünün ne dereceye kadar yerine getirildiğini veyahut yerine getirilmesinin tasarlandığını açıklama ve tavsiyenin kendilerince kabulüne veyahut uygulanmasına olanak vermek için tavsiye hükümlerinde ne gibi değişiklikler yapılması gerekli görüldüğü veya görülebileceğini açıklayacaklardır.

7. Bir Federatif Devlet sözkonusu olduğu takdirde aşağıdaki hükümler uygulanacaktır.

a) Federal Hükümetin kendi esas örgüt sistemine göre, haklarında federal bir karar alınmasını uygun gördüğü sözleşmeler ve öneriler için Federatif Devletin yükümlülükleri, Federatif Devlet olmayan üyelerin yükümlülüklerinin aynısı olacaktır.

b) Federal Hükümetin kendi esas örgüt sistemine göre haklarında kurucu devletler, eyaletler ve kantonlar tarafından bir karar alınmasını bütün noktalar veya bazı noktalar bakımından, bir federal karara göre daha uygun gördüğü sözleşmeler ve tavsiyeler için sözkonusu hükümlere şu yükümlülükle gelecektir:

i) Yasama veyahut herhangi başka türlü bir karar alınmasını sağlamak amacıyla bu sözleşmelerin veyahut tavsiyelerin en geç konferans toplantısının kapanışını takip eden onsekiz ay içinde gerekli federal makamlara yahut ilgili kurucu devletlerin, eyaletlerin veyahut kantonların gerekli makamlarına sunulması için, kendi anayasasına ve kurucu devletlerin, eyaletlerin yahut kantonların anayasalarına uygun olarak fiili anlaşmalar yapmak;

ii) Federatif devlet içinde, bu sözleşmelerin ve tavsiyelerin uygulanmasını sağlamaya yönelik ortak bir hareketin geliştirilmesi amacıyla, bir taraftan federal makamlar, diğer taraftan kurucu devletler, eyaletler yahut kantonlar arasında belirli dönemlerde danışmalar yapılması için, ilgili kurucu devletler, eyaletler ve kantonlar hükümetlerinin izni ile önlemler almak;

iii) Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne yetkili sayılan makamlar ve bu makamların kararları hakkında her türlü bilgileri ulaştırmak suretiyle, kendisine bu sözleşmelerin ve tavsiyelerin bu madde gereğince yetkili federal makamlarca, kurucu devletlerin, eyaletlerin veyahut kantonların yetkili makamlarına sunulması için alınan önlemler hakkında bilgi vermek;

iv) Onamamış olduğu sözleşmelerden her biri hakkında sözleşmeye konu oluşturan sorun ile ilgili olarak, federasyon, kurucu devlet, eyaletler veya kantonların kanunlarına veya bunlardaki uygulamaya ait yönetim kurulunun kararlaştıracağı biçimde uygun aralıklarla Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne raporlar gönderip bunlarda kanun, yönetim önlemleri, genel sözleşmelerle yahut herhangi daha başka yollarla sözleşme hükümlerini ne dereceye kadar yerine getirilmiş yada getirilmesi düşünülmüş bulunduğunu açıklığa kavuşturmak;

v) Bu önerilerin her biri hakkında öneriye konu olan sorun ile ilgili olarak,

Federasyonda ve onu kuran devletlerde, eyaletlerinde yahut kantonlarında mevcut konulara veya uygulamaya ait yönetim kurulunun kararlaştıracağı biçimde uygun aralarla Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne raporlar gönderip, bunlardan öneri hükümlerini ne dereceye kadar yerine getirildiğini yahut getirilmesi tasarlandığını bildirmek ve öneri hükümlerini kabul veya uygulamak için onlarda ne gibi değişiklikler yapılması gerek görüldüğünü veya görüleceğini belirtmek.

8. Hiçbir halde, konferanşa bir sözleşmenin veya bir önerinin kabulü yahut bir üye tarafından bir sözleşmenin onanması durumuna sözleşme veya öneriye ilgili işçiler hakkında bildirilenlerden daha elverişli koşullar sağlayan herhangi bir kanun, karar, gelenek veya anlaşma hükümlerine etki edebilir gözüyle bakılamaz.

MADDE 20

Bu yolla onanmış olan herhangi bir sözleşme, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102. maddesi hükümleri gereğince kayıtlanmak üzere Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü tarafından Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine gönderilecek, fakat ancak onu onamış olan üyeleri bağlayacaktır.

MADDE 21

1. Son görüşme için konferansa sunulan herhangi bir sözleşme verilen oyların üçte ikisi tarafından desteklenmemiş olursa, bu şekilde kabul edilmemiş olan bir tasarı, örgüt üyelerinden isteyenler arasında özel bir sözleşme konusu oluşturabilir.

2. Bu yolla yapılan her sözleşme, ilgili üyeler tarafından, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne ve Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine gönderilecektir.

MADDE 22

Üyelerden her biri, katılmış olduğu sözleşmeleri yürürlüğe koymak için aldığı önlemler hakkında Uluslararası Çalışma Bürosuna yıllık bir rapor göndermeyi üstlenir. Bu raporlar, Yönetim Kurulu tarafından gösterilen şekilde yazılacak ve onun istediği açık bilgileri içerecektir.

MADDE 23

1. 19 ve 22. maddelere uyularak, üyeler tarafından kendisine gönderilecek bilgi ve raporların bir özetini Genel Müdür, konferansın en yakın toplantısına sunacaktır.

2. Her üye, 19 ve 22. maddeler gereğince, genel müdüre gönderdiği bilgi ve raporların suretini 3. maddede belirtilen şekilde temsili kuruluş olarak tanınmış bulunan örgüte yollayacaktır.

MADDE 24

Üyelerden herhangi birinin katılmış olduğu bir sözleşmenin memnuniyet verici şekilde uygulanmasını sağlamadığı beyanı ile mesleki bir işçi veya işveren kuruluşu tarafından sözkonusu hükümete ulaştırabilecek ve bu hükümet sorun hakkında uygun göreceği bildirimde bulunmaya davet edilebilecektir.

MADDE 25

Akılcı bir süre içinde sözkonusu hükümetten hiçbir bildirim alınmadığı veyahut alınan beyanat yönetim kurulunca yeterli görülmediği hallerde, bu kurul alınan bildirim ve gerekirse verilen cevabı açığa vurmaya hakkına sahip olacaktır.

MADDE 26

1. Üyelerden her biri bundan önceki maddeler gereğince kendisi ile beraber onanmış olduğu bir sözleşmenin uygulanmasını, kendi fikrinde memnuniyet verici bir şekilde sağlamayan diğer bir üye hakkında Uluslararası Çalışma Bürosu'na bir şikayet gönderebilir.

2. Yönetim Kurulu, yerinde gördüğü durumda ve aşağıda gösterilen usul uyarınca durumu bir anket komisyonuna havale etmeden önce 24. maddede yazılı şekilde sözkonusu hükümetle ilişkiye geçebilir.

3. Eğer yönetim kurulu şikayeti sözkonusu hükümete bildirmeyi gerekli görmezse veyahut bu bildirme yapıldığında uygun bir süre içinde kendisini tatmin edecek bir yanıt alamazsa ortaya atılan sorunu incelemek ve bu hususta bir rapor vermekle görevli bir anket komisyonu kurabilecektir.

4. Aynı usul gerek doğrudan doğruya gerek konferanstaki bir delegenin şikayeti üzerine kurul tarafından uygulanabilir.

5. 25. ve 26. maddelerin uygulanmasının ortaya koyduğu bir sorun yönetim kuruluna geldiği zaman sözkonusu hükümet, yönetim kurulunda esasen bir temsilciye sahip değilse yönetim kurulunun bu sorun hakkındaki görüşmelerine katılmak üzere bir delege atanması hakkına sahip olacaktır. Bu tartışmaların yapılacağı tarih sözkonusu hükümete zamanında bildirilecektir.

MADDE 27

Bir şikayet 26. madde gereğince bir adet komisyona havale edildiği takdirde doğrudan doğruya ilgili olsun veya olmasın üyelerden her biri şikayet konusu hakkında elinde mevcut her türlü bilgiyi komisyonun emrine hazır bulundurmaya yükümlenir.

MADDE 28

Anket komisyonu, şikayetin derince incelenmesinden sonra bir rapor kaleme alarak bunda şikayetin önemini belirtmeye yarayacak bütün fiili noktalara ait bulguları ile beraber şikayetçi hükümeti bilgilendirmek için alınması gereken önlemler ve bu önlemlerin alınması için verilmesi gereken süreler hakkında önerilerini bildirecektir.

MADDE 29

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü anket komisyonu raporunu yönetim kuruluna ve anlaşmazlık ile ilgili hükümetlerin her birine bildirecek ve onun yayınlanmasını sağlayacaktır.

2. İlgili hükümetlerden her biri, komisyon raporundaki önerileri kabul edip etmediğini ve bunları kabul etmediği takdirde anlaşmazlığı Uluslararası Adalet Divanı'na gönderme isteğinde olup olmadığını, üç aylık bir süre içinde Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne bildirecektir.

MADDE 30

Üyelerden biri bir sözleşme yahut öneri hakkında 19. maddenin 5(b), 6(b) yahut 7(b) fıkralarında yazılı önlemleri almadığı durumda öteki hakkında yönetim kuruluna başvurabilir.

Yönetim Kurulu, üyenin saptanan önlemleri almadığına inanırsa durumu konferansa bildirecektir.

MADDE 31

Uluslararası Adalet Divanının bir şikayete veya 29. madde gereğince kendisine gönderilen bir soruna ait kararı geri çeviremez.

MADDE 32

Anket Komisyonunun olası görüşleri sonuçları veya önerileri Uluslararası Adalet Divanınca doğrulanır, değiştirilebilir veya ortadan kaldırılabilir.

MADDE 33

Eğer herhangi bir üye, duruma göre Anket Komisyonu raporunda olsun, Uluslararası Adalet Divanı kararında olsun; olası mevcut önerilere tanınan süre içinde uymadığı takdirde Yönetim Kurulu bu önerilerin yerine getirilmesini sağlamak için uygun göreceği her türlü önlemleri konferansa önerebilecektir.

MADDE 34

Kusurlu bir hükümet gerek anket komisyonunun gerek Uluslararası Adalet Divanı kararının önerilerine uymak için gerekli önlemleri aldığı hakkında yönetim kuruluna her zaman bilgi verebilir ve ondan bildirimini doğruluğunu ispatlamak için bir anket komisyonu oluşturulmasını isteyebilir. Bu takdirde 27, 28, 29, 31 ve 32. maddeler hükümleri uygulanacak ve eğer anket komisyonu raporu yahut Uluslararası Adalet Divanının kararı, kusur etmiş olan hükümet yönünde ise, yönetim kurulu 33. madde gereğince alınmış olan önlemlerin geri alınmasını derhal önerecektir.

GENEL HÜKÜMLER

BÖLÜM III

MADDE 35

1. Üyeler, bu statü hükümleri gereğince onadıkları sözleşmeleri, vesayet altındaki bütün topraklar dahil uluslararası ilişkilerini kendileri sağlayıp yönetimlerini üzerine aldıkları anavatan dışındaki ülkelerde de, sözleşmeye konu olan sorunlar o ülke makamına verilen yetki dahilinde olmamak yahut sözleşmenin uygulanması bölgesel koşullar yüzünden olanaksız bir hal almamak koşulu ile veyahut sözleşmeleri bölgesel koşullara uydurmak için onlarda gerekli değişiklikler yapılmak kaydıyla uygulamayı yükümlenir.

2. Bir sözleşmeyi onayan her üye, onama durumundan sonra olası en kısa zaman içinde aşağıdaki 4 ve 5. fıkralarda sözkonusu edilenler dışındaki ülkeler hakkında sözleşme hükümlerini ne dereceye kadar uygulamayı yükümlendiğini bildiren ve sözleşmede istenilen bütün bilgileri veren bir bildirgeyi Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderecektir.

3. Bundan önceki fıkra gereğince bir bildiri gönderen her üye sözleşme hükümlerine göre daha önceki herhangi bir bildiri anlamını değiştiren ve yukarıdaki fıkroda sözü edilen ülkelere ait olan durumu gösteren yeni bir bildirgeyi, sözleşme hükümleri gereğince zaman zaman yollayabilecektir.

4. Sözleşmede sözkonusu olan sorunlar anavatan dışındaki makamlara verilmiş yetki çerçevesi içine girerse bu memleketin uluslararası ilişkilerinden sorumlu olan ülke, bir kanun yayınlanması veyahut başka türlü önlemler alınabilmesi için sözleşmeyi olası en kısa süre içinde adı geçen memleketin hükümeti ile anlaşmış bir halde sözleşmede yer almış olan yükümlülüklerin bu ülke adına kabulüne dair bir bildirgeyi, Uluslararası Çalışma Genel Müdürlüğüne gönderebilecektir.

5. Bir sözleşmedeki yükümlülüklerin kabulüne dair bildirge,

a) Ortaklaşa otoriteleri altına konulmuş bulunan bir memleket için iki veya daha fazla teşkilat üyesi tarafından,

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilebilir.

6. Bir sözleşmedeki yükümlülüklerin 4 ve 5. fıkralar gereğince kabulü, sözleşme hükümlerinden doğan yükümlülüklerle, örgüt statüsünün hükümleri gereğince, onanmış sözleşmelere uygulanabilen yükümlülüklerin ilgili ülke adına kabulünü gerekli kılacaktır. Kabul hakkındaki her bildirge, sözleşmenin bölgesel koşullara uydurulması için sözleşmede yapılması gereken değişiklikleri açıklığa kavuşturabilir.

7. Bu maddenin 4. ve 5. fıkraları gereğince bir bildirge göndermiş olan her üye yahut uluslararası makam, sözleşme hükümlerine uygun olarak herhangi önceki bildirgesinin anlamını değiştiren veyahut herhangi bir sözleşmedeki yükümlülüklerin kabulünü ilgili ülke adına ortadan kaldıran yeni bir bildirgesini zaman zaman yollayabilir.

8. Eğer bir sözleşmedeki yükümlülükler bu maddenin 4. ve 5. fıkralarında yazılı bir ülke adına kabul edilmemiş ise, üye yahut üyeler veyahut uluslararası makam, sözleşmeye konu olan sorunlar hakkında bu ülkede geçerli kanunlara ve uygulamaya ait Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne bir rapor gönderecekler ve bu rapor kanun, idari önlem genel sözleşme ile yahut daha başka önlemler yolu ile sözleşmenin herhangi bir hükmünün yerine getirilmiş veya getirilecek olduğunu, öteki taraftan bu sözleşmenin kabulünü olanaksız kılan veya geciktiren güçlükleri belirtecektir.

MADDE 36

1. Bu maddenin ikinci paragrafının hükümleri uygulanmak kaydıyla verilen oyların üçte iki çoğunluğu ile konferans tarafından kabul edilen işbu sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin kararlar örgüt üyelerinin üçte ikisinin onayı yada kabul ile yürürlüğe girer.

2. Herhangi bir değişikliğin aşağıdaki hususlarla ilgili olması halinde verilen oyların dörtte üçü oranında çoğunluğu sağlamadıkça kabul edilmiş sayılmaz ve örgüt üyelerinin dörtte üçü tarafından onaylanmadığı yada kabul edilmediği sürece yürürlük kazanmaz:

(i) Örgüt Anayasasının sunuşunda ve ona eklenen hedef ve amaçların ait deklarasyonda ortaya konulmuş bulunan örgütün temel amaçları;

(ii) Örgütün sürekli kuruluşu, ona bağlı organların yapısı ve görevleri, Anayasada belirtilen şekilde Genel Müdürün atanması ve sorumlulukları;

(iii) Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları ile ilgili Anayasal hükümler;

(iv) İş bu maddenin hükümleri.

Yukarıda verilmiş bulunan hükümler, Uluslararası Çalışma Örgütünü Cenevre’de yapılan ve 1986 yılı Haziran ayının yirmibeşinci günü kapanmış olduğu ilan edilen yetmişikinci oturumunda kabul edilmiş bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasında yapılan değişiklikle ilgili belge (1986)’nin resmi metnidir.

Doğruluğunu onaylama yönünden, 1986 yılı Haziran ayının yirmialtıncı günü olan bugün, imzaları ile onaylanmış metnin gerçek bir kopyasıdır.

MADDE 37

1. Bu Anayasanın ve bu Anayasa gereğince üyelerce daha sonra düzenlenecek sözleşmelerin yorumlanmasına ait her türlü sorunlar ve güçlükler Uluslararası Adalet Divanının kararına sunulacaktır.

2. Bu maddenin 1. fıkrası hükümleri dikkate alınmaksızın, Yönetim Kurulu bir sözleşmenin yorumlanmasına ait olup, kurul tarafından veya anılan sözleşme gereğince mahkemeye gönderilecek herhangi bir sorun veya güçlüğü çabuk çözümlenmesi amacıyla bir mahkeme oluşturulması hakkında birtakım usuller saptar ve bunu Konferansın onayına sunabilir. Uluslararası Adalet Divanını bütün kararları veya danışmaya dayalı görüşleri bu fıkra gereğince oluşturulan herhangi bir mahkemeyi bağlayacaktır. Böyle bir mahkeme tarafından verilecek her hüküm, örgüt üyelerine bildirilecek ve onların görüşleri konferansa bildirilecektir.

MADDE 38

1. Uluslararası Çalışma Örgütü, kendisinin amaç ve hedeflerine varmak için faydalı gördüğü her türlü bölge konferanslarını toplantıya davet ve bölge kuruluşları oluşturabilir.

2. Bölge konferanslarının yetki, görev ve görüşme usulleri Yönetim Kurulu tarafından saptanıp onaylanmak üzere genel konferansa sunulacak kurallara uyacaktır.

BÖLÜM IV

TÜRLÜ ÖNLEMLER

MADDE 39

Uluslararası Çalışma Örgütü tüzelkişiliğe sahip olacak ve özellikle aşağıdaki hususlarda yetkili bulunacaktır:

- a) Bağış yapabilmek,
- b) Taşınır ve taşınmaz mallara sahip ve onlara tasarruf etmek,
- c) Dava açmak.

MADDE 40

1. Uluslararası Çalışma Örgütü, üyelerin her birinin ülkesinde, amaçlarına ulaşmak için gerekli olan ayrıcalık ve dokunulmazlıklardan yararlanır.

2. Konferanstaki delegeler, yönetim kurulu üyeleri, büro genel müdürü ve memurları da örgüte ait görevlerini tam bir bağımsızlık ile yapmak için kendilerine gerekli olan ayrıcalık ve dokunulmazlıklardan yararlanırlar.

3. Bu ayrıcalıklar ve dokunulmazlıklar üye devletler tarafından kabul edilmek üzere örgütçe hazırlanacak ayrı bir anlaşmada belirtilecektir.

(*) 1986 yılında yapılan değişiklikle YK’nun 112 kişiden oluşması öngörülmüş ise de şu anda YK’nun 56 kişiden oluşması uygulamaları sürmektedir.

PHİLADELPHİA (FİLADELFİYA)
BİLDİRGESİ
ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN
AMAÇ VE HEDEFLERİNE AİT
BEYANNAME

Filadelfiya'da 26. toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Örgütünün amaç ve hedefleri ve üyelerinin siyasetlerinin esinlenmesi gereken prensipler hakkındaki bu beyannameyi 1944 yılı Mayıs'ının 10. günü kabul etmiştir.

-I-

Konferans, örgütün, başlıcaları aşağıda verilen temel prensiplerini yeniden ifade eder:

- a)** Emek bir meta değildir;
- b)** Söz ve cemiyetleşme serbestliği devamlı bir ilerlemenin vazgeçilmez bir koşuludur;
- c)** Her nerede olursa olsun, fakirlik, bütün insanların refahı için büyük bir tehlike oluşturur.
- d)** İhtiyaca karşı savaş, her ülke tarafından yorulmak bilmez bir azimle ve kamunun iyiliğini sağlamak üzere, işçi ve işveren kamunun iyiliğini sağlamak üzere, işçi ve işveren temsilcilerinin hükümet temsilcileriyle eşit koşullar içinde katılmalarıyla yapacakları serbest çalışmalara ve verecekleri demokratik kararlar hakim olacak sürekli ve ortak bir uluslararası gayretle yürütecektir.

-II-

Uluslararası Çalışma Örgütünün Anayasasında yazılı bulunup, sürekli bir barışın ancak sosyal adalet esasına dayanılarak sağlanabileceğine ait olan bildirim doğruluğunun deneme ile bütünüyle meydana çıktığına kanaat getiren konferans aşağıdaki noktaları ifade eder:

- a)** Irk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun..
- b)** Bu sonuca ulaştıracak koşulların gerçekleştirilmesi, her ulusa ve uluslararası siyasetin, ana hedefini oluşturmalıdır.
- c)** Ulusal ve uluslararası alanlardaki bütün hareket programları ve önlemler özellikle bunlardan ekonomik ve mali niteliğe sahip olanlar bu bakımdan tartılmalı ve bunlar ancak bu ana amacı baltalamaya değil fakat desteklemeye yaradıkları ölçüde kabul edilmelidir.
- d)** Uluslararası alanda bütün hareket programlarını, ekonomik ve mali tedbirleri bu ana amaç bakımından inceleme ve görüş bildirme, Uluslararası Çalışma Örgütüne düşen bir ödevdir.
- e)** Uluslararası Çalışma Örgütü kendisine verilen görevleri yerine getirirken, bütün akılcı ekonomik ve mali etkenleri dikkate aldıktan sonra kararları ve önerileri içine uygun göreceği hükümleri koyabilmek yetkisine sahiptir.

-III-

Konferans aşağıda yazılı bulunan hususların gerçekleşmesini sağlayacak programların uygulanması içinde çeşitli uluslara yardımın Uluslararası alışma Örgütü için önemli bir yükümlölük oluşturduğunu kabul eder.

a) Tam alıştırma ve yaşama seviyelerinin yükseltilmesi;

b) İşçileri, becerileri ve bilgilerini bütünüyle gösterebilmekle zevk duyacakları işlerde çalıştırmak ve genel refaha en iyi şekilde yardım etmek;

c) Bu amaca ulaşmak için bütün ilgililer hakkında uygun güvencelerle işçileri mesleklerinde yetiştirmek üzere olanaklar sağlamak ve onların bir yerden diğer bir yere nakillerini ve bu arada gerek kendilerinin gerek diğer halkın göerliğini kolaylaştırabilecek önlemlere başvurmak;

d) Ücret ve kazanç, çalışma süresi ve çalışma koşulları meselelerinde kaydedilen ilerlemelerin sonuçlarından herkes için adaletli bir şekilde yararlanmak olanağı ve bir işte çalışıp da böylece korunmaya muhtaç olan herkes için en az bir geçim ücreti;

e) Ortak görüşmeler yapmak hakkının fiili şekilde tanınması, üretim işlerinin düzenlenmesinin sürekli bir biçimde iyileştirilmesi için işverenle, işçilerin birbirine yardım etmeleri ve sosyal ve ekonomik politikanın saptanması ve uygulanması için işçilerle işverenin işbirliği yapmaları;

f) Korumaya muhtaç olan herkes için bir esas gelir sağlamak üzere, sosyal güvenlik önlemlerinin, öteki taraftan tam sağlık yardımlarının genişletilmesi;

g) Bütün mesleklerdeki işçilerin hayat ve sağlıklarının uygun bir biçimde korunması;

h) Çocukların ve anaların korunması;

i) Uygun bir gıda, mesken, iyi vakit geçirme ve kültür araçları düzeyi;

j) Terbiyevi ve mesleki alanda eşit şartlar sağlanması.

Bu beyannamede sayılı amaçların gerçekleşmesi için gerekli olan bütün dünya üretim kaynaklarının daha kusursuz ve daha geniş biçimde kullanılması durumunun, uluslararası ve ulusal alanlarda etkisi bir hareketle ve özellikle üretim ve tüketimin gelişmesini elde etmeye, vahim ekonomik değişmeleri önlemeye, henüz yetersiz derecede kıymetlendirilmemiş bölgelerin ekonomik ve sosyal ilerlemelerini sağlamaya hammaddelerin ve hububat dünya fiyatlarından daha büyük bir kararlılık meydana getirmeye, yüksek hacimden ve devamlı bir dünya ticaretini kurmaya yönelik önlemlerle sağlanabileceğine kanaat getiren konferans, Uluslararası alışma Örgütünün, bu büyük görevde, aynı zamanda bütün ulusların sağlık, terbiye ve refahının iyileştirilmesi hususunda kendisine bir sorumluluk payı ayırmış olan bütün uluslararası kuruluşlara tam bir işbirliği yapmaya söz verir.

Konferans, bu beyannamede sözü edilen prensiplerin, bütün dünya ulusları hakkında tam bir biçimde uygulanabileceğini ve şayet bunların uygulama tarzlarında, her ulusun sosyal ve ekonomik gelişme derecesinin gerekli şekilde hesaba katılması gerekirse bu prensiplerin henüz tabii durumda olan uluslara olsun, kendi kendilerini yönetebilecek bir hale gelenlere olsun aşamalı biçimde uygulanması hususunun bütün uygar dünyayı ilgilendirdiğini doğrular.

UÇÖ SÖZLEŞMELERİ

(Kabul Tarihine Göre)

1919 YILI

- 1 Sayılı Çalışma Saatleri Sözleşmesi (Sanayi)
- 2 Sayılı İşsizlik Sözleşmesi
Türkiye 16.2.1950/5543 sayılı yasa ile onaylandı.RG:
18.2.1950/7463
- 3 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi
- 4 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi (Kadınlar)
- 5 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (Sanayi)
- 6 Sayılı Gençlerin Gece Çalışması Sözleşmesi (Sanayi)

1920 YILI

- 7 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (Deniz)
- 8 Sayılı İşsizlik Tazminatı Sözleşmesi (Gemi batması)
- 9 Sayılı Gemi Adamlarının İşe Alınması Sözleşmesi

1921 YILI

- 10 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (Tarım)
- 11 Sayılı Dernek ve Sendika Hakkı Sözleşmesi (Tarım)
Türkiye 24.10.1960/110 sayılı yasa ile onayladı. RG: 28.10.1960/10641
- 12 Sayılı İşçi Tazminatı Sözleşmesi (Tarım)
- 13 Sayılı Beyaz Kurşun Sözleşmesi (Boya İşleri)
- 14 Sayılı Haftalık Dinlenme Sözleşmesi (Sanayi)
Türkiye 11.2.1946/4865 sayılı yasa ile onayladı.
RG: 16.2.1946/6234
- 15 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (Trimciler ve Ateşçiler)
Türkiye 25.5.1959/7292 sayılı yasa ile onayladı. RG: 1959/10220
- 16 Sayılı Gençlerin Tıbbi Muayenesi Sözleşmesi (Deniz)

1925 YILI

- 17 Sayılı İşçi Tazminatı Sözleşmesi (Kazalar)
- 18 Sayılı İşçi Tazminatı Sözleşmesi (Meslek Hastalıkları)
- 19 Sayılı İşlem Eşitliği Sözleşmesi (Kaza Tazminatı)

20 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi (Fırınlr)

1926 YILI

21 Sayılı Göçmenlerin Denetimi Sözleşmesi

22 Sayılı Gemi Adamlarının Sözleşme Hükümleri Sözleşmesi

23 Sayılı Gemi Adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesi Sözleşmesi

1927 YILI

24 Sayılı Hastalık Sigortası Sözleşmesi (Sanayi)

25 Sayılı Hastalık Sigortası Sözleşmesi (Tarım)

1928 YILI

26 Sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemleri Sözleşmesi

Türkiye 25.6.1973/1769 sayılı yasa ile onayladı. RG: 3.7.1973/14583

1929 YILI

27 Sayılı Ağırlığın İşaretlenmesi Sözleşmesi (Gemilerde Taşınan Yüklerde)

28 Sayılı Kazalara Karşı Korunma Sözleşmesi (Dok İşçileri)

1930 YILI

29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi

30 Sayılı Çalışma Saatleri Sözleşmesi (Ticaret ve Bürolar)

1931 YILI

31 Sayılı Çalışma Saatleri Sözleşmesi (Kömür Madenleri)

1932 YILI

32 Sayılı Kazalara Karşı Korunma Sözleşmesi (Dok İşçileri)

33 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (Sanayi Dışındaki Çalışmalar)

1933 YILI

34 Sayılı Ücretli İşbumla Büroları Sözleşmesi

Türkiye 11.2.1946/4866 sayılı yasa ile onayladı. RG: 16.2.1946/6234

35 Sayılı Yaşlılık Sigortası Sözleşmesi (Sanayi vs.)

36 Sayılı Yaşlılık Sigortası Sözleşmesi (Tarım)

37 Sayılı Maluliyet Sigortası Sözleşmesi (Sanayi vs.)

38 Sayılı Maluliyet Sigortası Sözleşmesi (Tarım)

39 Sayılı Ölüm Sigortası Sözleşmesi (Sanayi vs.)

40 Sayılı Ölüm Sigortası Sözleşmesi (Tarım)

1934 YILI

41 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi (Kadınlar)

42 Sayılı İşçi Tazminatı Sözleşmesi (Meslek Hastalıkları)

Türkiye 11.2.1946/4864 sayılı yasa ile onayladı. RG: 16.2.1946/6234

43 Sayılı Cam, Levha İşleri Sözleşmesi

44 Sayılı İşsizlik Yardımı Sözleşmesi

1935 YILI

45 Sayılı Yeraltı Çalışması Sözleşmesi (Kadınlar)

Türkiye 9.6.1937/3229 sayılı yasa ile onayladı.

46 Sayılı Çalışma Saatleri Sözleşmesi (Kömür Madenleri)

47 Sayılı Kırk Saatlik Çalışma Haftası Sözleşmesi

48 Sayılı Göçmenlerin Emeklilik Haklarının Korunması Sözleşmesi

49 Sayılı Çalışma Saatlerinin Azaltılması Sözleşmesi (Cam-Şişe İşleri)

1936 YILI

50 Sayılı Ücretli İşçilerin İşe Alınması Sözleşmesi

51 Sayılı Çalışma Saatlerinin Azaltılması Sözleşmesi (Kamu Hizmetleri)

52 Sayılı Ücretli Tatil Sözleşmesi

53 Sayılı Gemi Subaylarının Yeterlilik Sertifikası Sözleşmesi

54 Sayılı Tatil Ödemeleri Sözleşmesi (Deniz)

55 Sayılı Sahibinin Yükümlülüğü Sözleşmesi (Hasta yada Kaza Geçirenler)

56 Sayılı Hastalık Sigortası Sözleşmesi (Deniz)

57 Sayılı Çalışma Saatleri Mürettebat Sözleşmesi (Deniz)

58 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (Deniz)

Türkiye 25.5.1959/7293 sayılı yasa ile onayladı. RG: 2.6.1959/10220

1937 YILI

59 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (Sanayi)

Türkiye 26.11.1992/3849 RG: 12.12.1992/21493

60 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (Sanayi Dışındaki Çalışmalar)

61 Sayılı Çalışma Saatlerinin Azaltılması Sözleşmesi (Tekstil)

62 Sayılı Güvenlik Koşulları Sözleşmesi (Yapı İşleri)

1938 YILI

63 Sayılı Ücretler ve Çalışma Saatleri İstatistikleri Sözleşmesi

64 Sayılı İş akitleri Sözleşmesi (Yerli İşçiler)

65 Sayılı Cezai Yaptırımlar Sözleşmesi (Yerli İşçiler)

66 Sayılı İş Bulmak İçin Göçmenlik Sözleşmesi

67 Sayılı Çalışma Saatleri ve Dinlenme Süreleri Sözleşmesi (Kara Taşımacılığı)

1946 YILI

68 Sayılı Beslenme ve İhtiyaçları Temin Etme Sözleşmesi (Gemi Mürettebatı)

69 Sayılı Gemi Aşçılarının Sertifikası Sözleşmesi

70 Sayılı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi (Gemi Adamları)

71 Sayılı Gemi Adamlarının Emeklilik Ödenekleri Sözleşmesi

72 Sayılı Ücretli Tatil Sözleşmesi (Gemi Adamları)

73 Sayılı Tıbbi Muayene Sözleşmesi (Gemi Adamları)

74 Sayılı Vasıflı Gemi Adamları Sözleşmesi

75 Sayılı Mürettebatın Yaşam Standardı Sözleşmesi

76 Sayılı Ücretler, Çalışma Saatleri Mürettebat Sözleşmesi (Deniz)

77 Sayılı Çocukların ve Gençlerin Tıbbi Muayenesi Sözleşmesi (Sanayi)

Türkiye 16.8.1983/2878 sayılı yasa ile onayladı. RG: 18.8.1983/18139

78 Sayılı Gençlerin Tıbbi Muayenesi Sözleşmesi (Sanayi Dışındaki Sözleşmeler)

79 Sayılı Gençlerin Gece Çalışması Sözleşmesi (Sanayi Dışındaki Çalışmalar)

80 Sayılı Son Maddelerin Değiştirilmesi Sözleşmesi

Türkiye 24.5.1949/5393 sayılı yasa ile onayladı. RG: 28.5.1949/7218

1947 YILI

81 Sayılı İş Teftiş Sözleşmesi

Türkiye 16.12.1950/5690 sayılı yasa ile onayladı. RG: 22.12.1950/7689

82 Sayılı Sosyal Politika Sözleşmesi (Anaülke Dışı Topraklar)

83 Sayılı Çalışma Standartları Sözleşmesi (Anaülke Dışı Topraklar)

84 Sayılı Sendika Özgürlüğü Sözleşmesi (Anaülke Dışı Topraklar)

85 Sayılı İş Müfettişliği Sözleşmesi (Anaülke Dışı Topraklar)

86 Sayılı İş Akitleri Sözleşmesi (Yerli İşçiler)

1948 YILI

87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi

Türkiye 25.11.1992/3847 Sayılı Yasa ile onayladı.

RG: 11.12.1992/21432 M. Sayı

88 Sayılı İstihdam Hizmeti (İş ve İşçi Bulma) Sözleşmesi

Türkiye 30.11.1949/5448 Sayılı Yasa ile onayladı. RG: 7.12.1949/7373

89 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi (Kadınlar)

90 Sayılı Gençlerin Gece Çalışması Sözleşmesi

1949 YILI

91 Sayılı Ücretli Tatil Sözleşmesi (Gemi Adamı)

92 Sayılı Mürettebatın Barındırılması Sözleşmesi

93 Sayılı Ücretler, Çalışma Saati ve Mürettebat Sözleşmesi (Deniz)

94 Sayılı Çalışma Kayıtları Sözleşmesi (Taşeronluk ile ilgili Sözleşme)

Türkiye 14.12.1960/161 sayılı yasa ile onayladı. RG: 21.12.1960/10686

95 Sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi

Türkiye 24.10.1960/109 sayılı yasa ile onayladı. RG: 28.10.1960/10641

96 Sayılı Ücretli İşbuyla Büroları Sözleşmesi

Türkiye 8.8.1951/5835 sayılı yasa ile onayladı. RG: 14.8.1951/7884

97 Sayılı İstihdam İçin Göç Sözleşmesi

98 Sayılı Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi

Türkiye 8.8.1951/5834 sayılı yasa ile onayladı. RG: 14.8.1951/7884

1951 YILI

99 Sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemleri Sözleşmesi

Türkiye 25.6.1973/1769 sayılı yasa ile onayladı. RG: 1973/14583

100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi

Türkiye 13.12.1966/810 sayılı yasa ile onayladı. RG: 22.12.1966/12484

1952 YILI

101 Sayılı Ücretli Tatil Sözleşmesi (Tarım)

102 Sayılı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi (Asgari Standartlar)

Türkiye 29.7.1971/1451 sayılı yasa ile onayladı. RG: 10.8.1971/13922

103 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi

1955 YILI

104 Sayılı Cezai Yaptırımların Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (Yerli İşçiler)

1957 YILI

105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi

Türkiye 14.12.1960/162 sayılı yasa ile onayladı. RG: 21.12.1960/10686

106 Sayılı Haftalık Dinlenme Sözleşmesi (Ticaret ve Bürolar)

107 Sayılı Yerli ve Kabile Nüfusları Sözleşmesi

1958 YILI

108 Sayılı Gemi Adamlarının Kimlik Belgeleri Sözleşmesi

109 Sayılı Ücretler, Çalışma Saatleri ve Çalışan Sayısı Sözleşmesi (Deniz)

110 Sayılı Tarım İşletmeleri Sözleşmesi (Plantasyonlar)

111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi (İstihdam ve Meslek)

Türkiye 13.12.1966/811 sayılı yasa ile onayladı. RG: 22.12.1966/12484

1959 YILI

112 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (Balıkçılar)

113 Sayılı Tıbbi Muayene Sözleşmesi (Balıkçılar)

114 Sayılı Balıkçıların Sözleşme Hükümleri Sözleşmesi

1960 YILI

115 Sayılı Radyasyondan Korunma Sözleşmesi

Türkiye 7.3.1968/1033 sayılı yasa ile onayladı. RG: 23.3.1968/12856

1961 YILI

116 Sayılı Son Maddelerin Gözden Geçirilmesi Sözleşmesi

Türkiye 4.5.1967/862 sayılı yasa ile onayladı. RG: 13.5.1967/12597

1962 YILI

117 Sayılı Politika Sözleşmesi (Temel Amaçlar)

118 Sayılı Eşit İşlem Sözleşmesi (Sosyal Güvenlik)

Türkiye 29.7.1971/1453 sayılı yasa ile onayladı. RG: 10.8.1971/13922

1963 YILI

119 Sayılı Makinelerin Korunma Tertibatı Sözleşmesi

Türkiye 23.5.1967/872 sayılı yasa ile onayladı. RG: 2.6.1967/12611

1964 YILI

120 Sayılı Sağlık Sözleşmesi (Ticaret ve Bürolar)

121 Sayılı İş Kazası ve Meslek Hastalığı Yardımları Sözleşmesi

122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi

Türkiye 9.11.1976/2027 sayılı yasa ile onayladı. RG: 20.11.1976/15796

1965 YILI

123 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (Yeraltı Çalışması)

124 Sayılı Gençlerin Tıbbi Muayenesi Sözleşmesi (Yeraltı Çalışması)

1966 YILI

125 Sayılı Balıkçıların Yeterlilik Sertifikaları Sözleşmesi

126 Sayılı Mürettebatın Barındırılması Sözleşmesi (Balıkçı Tekneleri)

1967 YILI

127 Sayılı En Fazla Ağırlık Sözleşmesi

Türkiye 30.11.1972/1635 sayılı yasa ile onayladı. RG: 7.12.1972/15384

128 Sayılı Maliyet, Yaşlılık ve Ölüm Yardımları Sözleşmesi

1969 YILI

129 Sayılı İş Teftişi Sözleşmesi (Tarım)

130 Sayılı Tıbbi Tedavi ve Hastalık Yardımları Sözleşmesi

1970 YILI

131 Sayılı Asgari Ücret Sözleşmesi

132 Sayılı Ücretli Tatil Sözleşmesi

133 Sayılı Mürettebatın Barındırılması Sözleşmesi (Ek Hükümler)

134 Sayılı Kazaların Önlenmesi Sözleşmesi (Gemi Adamları)

1971 YILI

135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi

Türkiye 25.11.1992/3845 sayılı yasa ile onayladı. RG: 11.12.1992/21432

136 Sayılı Benzen Sözleşmesi

1973 YILI

137 Sayılı Dok İşçileri Sözleşmesi

138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi

1974 YILI

139 Sayılı Çalışmanın Neden Olduğu Kanser Sözleşmesi

140 Sayılı Ücretli Eğitim İzni Sözleşmesi

1975 YILI

141 Sayılı Tarım İşçileri Örgütleri Sözleşmesi

142 Sayılı İnsani Kaynakların Geliştirilmesi Sözleşmesi

Türkiye 26.11.1972/3850 sayılı yasa ile onayladı. RG: 12.12.1992/21433

143 Sayılı Göçmen İşçiler Sözleşmesi (Ek Hükümler)

1976 YILI

144 Sayılı Üçlü Danışma Sözleşmesi (Uluslararası Çalışma Standartları)

Türkiye 26.11.1992/3851 sayılı yasa ile onayladı. RG: 12.12.1992/21433

145 Sayılı Çalışmanın Sürekliliği Sözleşmesi (Gemi Adamları)

146 Sayılı Gemi Adamlarının Ücretli Yıllık İzni Sözleşmesi

147 Sayılı Ticaret Gemileri Sözleşmesi (Asgari Standartlar)

1977 YILI

148 Sayılı Çalışma Çevresi Sözleşmesi (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim)

149 Sayılı Hemşire ve Hastabakıcı Sözleşmesi

1978 YILI

150 Sayılı Çalışma Yöntemi Sözleşmesi

151 Sayılı Çalışma İlişkileri Sözleşmesi (Kamu Hizmetleri)

Türkiye 25.11.1992/3848 sayılı yasa ile onayladı. RG:11.12.1992/1432 M.Sayı

1979 YILI

152 Sayılı İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Sözleşmesi

153 Sayılı Çalışma Saatleri ve Dinlenme Süreleri Sözleşmesi (Kara Taşımacılığı)

1981 YILI

154 Sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi

155 Sayılı İş Güvenliği ve Sağlık Sözleşmesi

156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi

1982 YILI

157 Sayılı Sosyal Güvenlik Haklarının Korunması Sözleşmesi

158 Sayılı İşten Çıkarılma Sözleşmesi

1983 YILI

159 Sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Sözleşmesi (Özürlü Kişiler)

1985 YILI

160 Sayılı İşçi İstatistikleri Sözleşmesi

161 Sayılı Mesleki Sağlık Hizmetleri Sözleşmesi

1986 YILI

162 Sayılı Asbest Sözleşmesi

1987 YILI

163 Sayılı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi

164 Sayılı Sağlık Koruma ve Sağlık Sigortası Sözleşmesi

165 Sayılı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi (Denizciler)

166 Sayılı Denizcilerin Ülkelerine İadesi Sözleşmesi

167 Sayılı Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi (İnşaat)

168 Sayılı İşte Terfi ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi

1989 YILI

169 Sayılı Yerli ve Kabile İnsanları Sözleşmesi

1990 YILI

170 Sayılı Kimyasal Maddeler Sözleşmesi

171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi

1991 YILI

172 Sayılı Çalışma Koşulları Sözleşmesi (Oteller ve Lokantalar)

1992 YILI

173 Sayılı İşverenin İflası Durumunda İşçi Haklarını Koruma Sözleşmesi

KAYNAKLAR

- 1- Faruk Pekin – Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve sosyal Haklar
Alan Yayıncılık 1. Baskı İstanbul – 1985 Sayfa : 129
- 2- İşçi Sendikaları ve ILO Türk-İş Yayınları Sayfa : 8
- 3- Prof. Dr. Mesut Gülmez Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye
TODAİE Yayınları – 1988 Sayfa : 1
- 4- İşçi Sendikaları ve ILO Sayfa : 9
- 5- İşçi Sendikaları ve ILO Sayfa : 10
- 6- Doç. Dr. Mesut Gülmez, age Sayfa : 2
- 7- İşçi Sendikaları ve ILO Sayfa : 11,12
- 8- İşçi Sendikaları ve ILO Sayfa : 13, 14
- 9- F. Pekin age Sayfa : 132, 133
- 10- Doç. Dr. Mesut Gülmez age Sayfa : 4
- 11- F. Pekin age Sayfa : 133
- 12- Doç. Dr. Mesut Gülmez age Sayfa : 4
- 13- Doç. Dr. Mesut Gülmez age Sayfa : 4
- 14- Doç. Dr. Mesut Gülmez age Sayfa : 5
- 15- F. Pekin age Sayfa : 133
- 16- İşçi Sendikaları ve ILO Sayfa : 15-16
- 17- Doç. Dr. Mesut Gülmez age Sayfa : 16,17
- 18- Doç. Dr. Mesut Gülmez age Sayfa : 11
- 19- İşçi Sendikaları ve ILO Sayfa : 16,17
- 20- F. Pekin age Sayfa : 140,141
- 21- ILO Çalışmaları 1990-1992 Türk-İş Yayınları Ankara 1992 Sayfa : 97
- 22- ILO Çalışmaları 1990-1992 Türk-İş Yayınları Ankara 1992 Sayfa : 97-98
- 23- ILO Çalışmaları 1990-1992 Türk-İş Yayınları Ankara 1992 Sayfa : 98
- 24- İşçi Sendikaları ve ILO Sayfa : 37-38
- 25- İşçi Sendikaları ve ILO Sayfa : 38-40
- 26- Faruk Pekin age Sayfa : 139,140
- 27- Faruk Pekin age Sayfa : 140,141
- 28- Faruk Pekin age Sayfa : 154,155
- 29- Faruk Pekin age Sayfa : 154
- 30- Prof. Dr. Mesut Gülmez Memurların ve Öğretmenlerin Sendikal Hakları
Eğitim-İş Yayınları Ankara 1990 Sayfa : 50,51
- 31- Prof. Dr. Mesut Gülmez age Sayfa : 51

- 32- Faruk Pekin age Sayfa : 155,156
- 33- Faruk Pekin age Sayfa : 155
- 34- Prof. Dr. Mesut Gülmez age Sayfa : 52,54
- 35- Faruk Pekin age Sayfa : 157,158
- 36- Yol-İş 4. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu Sayfa : 431,432
- 37- Age Sayfa : 433,434
- 38- Faruk Pekin age Sayfa : 144
- 39- Prof. Dr. Mesut Gülmez Cahit Talas'a Armağan Sayfa : 247
- 40- Prof. Dr. Mesut Gülmez Cahit Talas'a Armağan Sayfa : 247
- 41- Prof. Dr. Mesut Gülmez Cahit Talas'a Armağan Sayfa : 248
- 42- Faruk Pekin age Sayfa : 266,267
- 43- Prof. Dr. Mesut Gülmez age Sayfa : 266, 267
- 44- Prof. Dr. Mesut Gülmez age Sayfa : 257
- 45- Prof. Dr. Mesut Gülmez age Sayfa : 267
- 46- Prof. Dr. Mesut Gülmez age Sayfa : 270
- 47- İşçi Dayanışması Türk-İş Yayınları Ankara 1988
- 48- ILO Çalışmaları Türk-İş Yayınları Ankara 1992 Sayfa : 11,12
- 49- age Sayfa : 12,13
- 50- age Sayfa : 13
- 51- age Sayfa : 14
- 52- age Sayfa : 40
- 53- age Sayfa : 48
- 54- age Sayfa : 49,50
- 55- age Sayfa : 51
- 56- age Sayfa : 69
- 57- age Sayfa : 79
- 58- Prof. Dr. Mesut Gülmez age Sayfa : 282
- 59- Faruk Pekin age Sayfa : 139
- 60- Faruk Pekin age Sayfa : 136
- 61- Prof. Dr. Mesut Gülmez age Sayfa : 283

