



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü

100  
1919-2019

# OYUNUN KURALLARI

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün  
çalışma hayatına ilişkin  
standartlarına giriş



CENTENARY EDITION  
2019

## OYUNUN KURALLARI

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışma hayatına ilişkin standartlarına giriş

Telif Hakkı © Uluslararası Çalışma Örgütü 2024  
İlk yayın tarihi 2024



Uluslararası Atıf 4.0 (CC BY 4.0)

Bu eser, Creative Commons Attribution 4.0 Uluslararası Lisansı altında lisanslanmıştır. Bu lisansın bir kopyasını görmek için lütfen (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) adresini ziyaret ediniz. Kullanıcı, Lisans kapsamında belirtilen şekilde bu orijinal eseri yeniden kullanabilir, paylaşabilir (çoğaltabilir ve yeniden dağıtabilir) ve uyarlayabilir (yeniden düzenleyebilir yapabilir, dönüştürebilir ve üzerine ekleme yapabilir). Kullanıcı, orijinal eserin kaynağı olarak ILO'yu açıkça göstermeli ve orijinal içerikte değişiklik yapıldıysa bunu belirtmelidir. ILO'nun amblem, isim ve logosunun bu eserin çevirileriyle, uyarlamalarıyla veya bu eserden türetilmiş diğer eserlerle ilişkilendirilerek kullanılmasına izin verilmez.

**Çeviri:** Bu çeviri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserin çevirisidir. Bu çeviri ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş veya onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir çevirisi olarak kabul edilmemelidir. Bu çevirinin içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca çeviriyi yapan yazara aittir.

Üçüncü taraf materyalleri-Bu Creative Commons lisansı, bu yayında yer alan ILO dışı telifli materyal için geçerli değildir. Materyal, üçüncü bir tarafa aitse, bu materyalin kullanıcısı, ilgili hak sahibinden ilgili izinlerin alınmasından ve herhangi bir telif ihlali durumunda münhasıran sorumludur.

Bu lisans kapsamında ortaya çıkan ve dostane biçimde çözilemeyen her türlü ihtilaf, Birleşmiş Milletler Uluslararası Ticaret Hukuku Komisyonu (UNCITRAL) Uzlaşma Kuralları'na göre tahkime götürülecektir. Taraflar, tahkim prosedürü sonucunda ulaşılan tahkim kararını ihtilafın kesin çözümü olarak kabul edecek ve bağlı olacaktır.

Haklar ve lisanslamaya ilişkin tüm sorular, [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org) e-posta adresinden ILO Publishing Unit (Rights and Licensing) birimine gönderilmelidir. ILO yayınları ve dijital ürünleri için bkz. [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

ISBN 9789220407721 (web PDF)

**Yayınlandığı diğer diller:** İngilizce: *Rules of the game. An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization* (978-92-2-132185-9 (Print); 978-92-2-132186-6 (Web pdf)) Geneva, 2019, Fransızca: *Les règles du jeu. Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail* (ISBN 978-92-2-132188-0(print); ISBN 978-92-2-132189-7 (pdf web)), Geneva, 2019 ve İspanyolca: *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*: ISBN 978-92-2-132191-0 (print); ISBN 978-92-2-132192-7 (Web pdf), Geneva, 2019

---

ILO yayınlarında ve veri tabanlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlar ya da hudutlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde ILO'nun görüşünü yansıtmaz.

Bu yayında yer alan fikir ve görüşler yazara(lara) ait olup, ILO'nun fikir, görüş ve politikalarını yansıtmamaktadır. İmzalı makale, araştırma ve diğer katkılarda ifade edilen fikirlerin sorumluluğu yalnızca yazarlarına aittir ve yayın içinde ifade edilen fikirlerin ILO tarafından desteklendiğini göstermez.

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların ILO tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez. ILO yayınları ve dijital ürünleri için bkz. [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Türkiye'de basılmıştır.

|                                                           |     |
|-----------------------------------------------------------|-----|
| 1 Uluslararası çalışma standartları                       |     |
| Küresel bir ekonomi için oyunun kuralları                 | 6   |
| Sosyal adalet ile birlikte bir küresel ekonomi oluşturmak | 8   |
| Uluslararası çalışma standartları nelerdir?               | 18  |
| Uluslararası çalışma standartları nasıl oluşturulur?      | 20  |
| Uluslararası çalışma standartları nasıl kullanılır?       | 25  |
| 2 Uluslararası çalışma kurallarının kapsadığı alanlar     | 31  |
| Örgütlenme özgürlüğü                                      | 33  |
| Toplu Pazarlık                                            | 36  |
| Zorla çalıştırma                                          | 39  |
| Çocuk işçiliği                                            | 42  |
| Fırsat eşitliği ve eşit işlem görme                       | 45  |
| Üçlü danışma                                              | 49  |
| İşgücü piyasalarının yönetimi                             | 51  |
| İş teftiş                                                 | 53  |
| İstihdam politikası                                       | 56  |
| İstihdam sağlanması                                       | 59  |
| Mesleki rehberlik ve eğitim                               | 63  |
| İş güvencesi                                              | 65  |
| Sosyal politika                                           | 66  |
| Ücretler                                                  | 67  |
| Çalışma süreleri                                          | 70  |
| İş sağlığı ve güvenliği                                   | 73  |
| Sosyal güvenlik                                           | 79  |
| Analık durumunda korunma                                  | 84  |
| Ev işçileri                                               | 86  |
| Göçmen işçiler                                            | 88  |
| Deniz adamları                                            | 91  |
| Balıkçılar                                                | 95  |
| Liman işçileri                                            | 97  |
| Yerli halklar ve kabileler                                | 99  |
| Diğer özel işçi kategorileri                              | 101 |

**İÇİNDEKİLER**

|                                                                                              |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3 Uluslararası çalışma kurallarının uygulanması ve geliştirilmesi                            | 104 |
| Olağan denetim sistemi                                                                       | 106 |
| Temsil sistemi                                                                               | 110 |
| Şikayetler                                                                                   | 112 |
| Örgütlenme özgürlüğü                                                                         | 114 |
| Onaylanmamış sözleşmelerin uygulanması                                                       | 117 |
| Teknik destek ve eğitim                                                                      | 118 |
| ILO Çalışma Hayatına İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve<br>bunun izlenmesi (1998) | 120 |
| ILO Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Deklarasyonu (2008)                             | 121 |
| Yüzüncü yıl Kurallar İnisiyatifi                                                             | 123 |
| 4 Kaynaklarve geliştirilmesi                                                                 | 124 |
| Temel ILO organları ve belgeleri                                                             | 126 |
| Notlar                                                                                       | 129 |

*Oyunun Kuralları: ILO'nun standartlarla ilgili çalışmalarına giriş,* ILO geleneksel paydaşlarının, alanın uzmanı olmayanların ve geniş anlamda kamuoyunun hem Birleşmiş Milletler sistemini hem de ILO'nun çalışma standartlarına dair politikasını anlamalarını ve benimsemelerini kolaylaştıracak bir bakış açısıyla kısa bir açıklama sunmaktadır. Yayının ilk bölümünde, ILO'nun standartlarla ilgili çalışmalarının hem ulusal düzeyde hem de mevcut küreselleşme bağlamındaki temel nedenleri ve faydası hatırlatılmaktadır. Daha sonra ikinci bölümde uluslararası çalışma standartlarının içeriği tematik olarak sunulmaktadır. Üçüncü bölüm, uluslararası çalışma standartlarının ILO üyesi devletler tarafından uygulanmasına ilişkin denetim mekanizmalarının tanımını içermektedir. İlk baskısı 2005 yılında yapılan ve en son baskısı 2014 tarihli olan bu başvuru kaynağının güncellenmesi, ILO'nun standartlar politikasının dinamik doğasına tanıklık etmektedir. 2019 tarihli yeni baskı, ILO'nun yüzüncü yılına denk gelmekte, yaşanan son gelişmeleri aktarmakta, yeni kabul edilen kuralları içermekte, denetim mekanizmasının güçlendirilmesini amaçlayan ve Standartların Gözden Geçirilmesi Mekanizmasını kuran Yüzüncü Yıl Standartlar İnisiyatifi tanıtmaktadır. Bu çalışma aynı zamanda, 2015 yılında BM üye ülkeleri tarafından kabul edilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne çalışma standartlarının önemli katkısını ve daha geniş bir açıdan İşin Geleceği kavramını inceleme alanına yerleştirmektedir. Uluslararası Çalışma Standartları Departmanından Eric Gravel tarafından hazırlanan bu baskı, ILO'nun standartlarla ilgili çalışmalarını ve standartlarla ilgili gündemi hakkında daha geniş bilgi yaymaya katkı sağlamaktadır.

Corinne Vargha  
Direktör, Uluslararası Çalışma Standartları Departmanı,  
ILO, Geneva

Sosyal adalet ile birlikte bir küresel ekonomi oluşturmak  
Uluslararası çalışma standartları nelerdir?  
Uluslararası çalışma standartları nasıl oluşturulur?  
Uluslararası çalışma standartları nasıl kullanılır?

# 1

## **ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI: KÜRESEL BİR EKONOMİ İÇİN OYUNUN KURALLARI**

ILO'nun çalışma dünyasındaki herkes için daha iyi bir gelecek için çabalama görevi, onun halihazırda faaliyette olan değişimin dönüştürücü itici güçlerini anlamasını ve öngörmesini gerektirir; ve makul olarak tahmin edilemeyen olaylara ve zorluklara hızla yanıt vermeye hazır olmalıdır. [...] Örgüt en savunmasız kişilere ulaşmaya devam etmeseydi, ILO'nun sosyal adalet arayışının tatmin edici bir şekilde gerçekleştirilmesi düşünülemezdi. [...] ILO [...] haklı olarak, bizlerin en zayıflar ve en dezavantajlı olanlar için, yoksulluk içinde olanlar için, işsizler için, fırsatları, beklentileri ve umudu olmayanlar için, temel hak ve özgürlüklerden yoksun olanlar için yaptıklarımıza göre değerlendirilecektir.<sup>1</sup>

Guy Ryder, ILO Genel Direktörü, 2016

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919'dan bu yana, kadın ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik ve onur koşullarında insana yakışır ve üretken iş bulma fırsatlarını teşvik etmeyi amaçlayan bir uluslararası çalışma standartları sistemi oluşturmuş ve geliştirmiştir. Günümüzün küreselleşmiş ekonomisinde, uluslararası çalışma standartları, küresel ekonominin büyümesinin herkes için faydalı olmasını sağlayan uluslararası çerçevenin önemli bir bileşenidir.

## SOSYAL ADALET İLE BİRLİKTE BİR KÜRESEL EKONOMİ OLUŞTURMAK

Günümüzde çalışan her erkek ve kadının, yaratılmasına katkıda bulunduğuları zenginlikten adil şekilde paylarını almayı, özgürce ve fırsat eşitliği temelinde talep edebilmelerini ifade eden sosyal adalet beklentisi, 1919 yılında ILO'nun kurulduğu dönemdeki kadar büyüktür. ILO, 2019 yılında 100. yılını kutlarken, sosyal uyum, ekonomik büyüme ve insanlığın ilerlemesi için tehdit oluşturan eşitsizlik ve dışlanmanın artmasıyla birlikte sosyal adalete ulaşmanın önemi konusundaki baskı da artmaktadır. İklim değişikliği, demografik değişiklikler, teknolojik gelişme ve daha genel anlamda küreselleşmeyle birlikte, çalışma dünyasının benzeri görülmemiş bir hız ve ölçekte değiştiğine tanık oluyoruz. Giderek daha karmaşık hale gelen çalışma dünyasında sosyal adaletin sağlanmasına yönelik olanaklar sunmak için bu zorluklarla nasıl başa çıkmalıyız?

### Adil bir küreselleşmeye doğru

Son yıllarda küresel ekonominin en belirgin özelliği muhtemelen küreselleşme olmuştur. Yeni teknoloji, kişilerin, malların ve sermayenin ülkeler arasında her zamankinden daha hızlı hareket etmesi anlamına gelmekte ve bu da Dünya üzerindeki hemen hemen herkesi etkileyen, birbirine bağımlı bir küresel ekonomik ağına ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Günümüzde küreselleşme, üretimin, finansın, ticaretin ve aynı zamanda göçün uluslararasılaşması anlamına gelmektedir.

Çağdaş küreselleşmenin bir refah kaynağı mı olduğu, yoksa eşitsizliği ve adaletsizliği mi artırdığı konusuhala hararetle tartışılmaktadır. ILO, daha adil ve eşitlikçi bir küreselleşmeyi teşvik etme misyonu nedeniyle bu tartışmada her zaman önemli bir yer işgal etmiştir. Hükümetler, işçiler ve işverenler tarafından Haziran 2008'de kabul edilen Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet ILO Bildirgesi (aşağıdaki 3. bölüme bakınız), ILO'nun İnsana Yakışır İş Gündemini destekleme kapasitesini güçlendirmek ve giderek artan sorunlara etkili bir yanıt oluşturmak için tasarlanmıştır. İnsana Yakışır İş Gündemi, dört ana eksen (iş yaratılması, çalışma yaşamındaki hakların güvence altına alınması, sosyal korumanın yaygınlaştırılması ve sosyal diyalogun geliştirilmesi) üzerine kurulu olup, bunlar ILO'nun kuruluşundan beri karşı karşıya olduğu pek çok sorunu kapsamaktadır. İnsana Yakışır İş Gündemi, herkes için sosyal diyalogun ve sosyal korumanın sağlandığı, iş yaratırken aynı zamanda uluslararası çalışma standartlarına da saygılı insana yakışır iş sağlamayı amaçlamaktadır.

Küreselleşme nedeniyle, küresel üretim yapılarında meydana gelen karışıklığın, işletmeler ve istihdam üzerinde de önemli etkileri bulunmaktadır. Dünya çapında her beş işten birinden ait olduğu küresel tedarik zincirlerinde üretim çeşitliliği giderek artmaktadır. İstihdam yaratmış ve ekonomik büyüme için fırsatlar yaratmış olsa da, istihdam ilişkileri ve üretim hızı belli bazı durumlarda çalışma koşulları üzerinde olumsuz etkiler de yaratmıştır. Örneğin, 2012 yılında Pakistan ve Bangladeş'teki fabrikalarda çıkan yangınlar ve 2013 yılında 1500'den fazla kişinin hayatına mal olan Rana Plaza binasının çökmesi sonrasında, özellikle yerel denetim ve yönetim alanlarındaki başarısızlıklara da işaret ederek küresel düzeyde eylem çağrısında bulunulmuştur. Çalışma dünyasındaki taraflar için önemli olan husus, tedarik zincirlerinin yönetimini iyileştirmek ve uluslararası çalışma standartlarına, özellikle de temel haklara saygı gösterilmesini sağlamaktır. Bu bağlamda, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 105. Oturumu'nda "Küresel Tedarik Zincirlerinde İnsana Yakışır İş"e ilişkin bir karar kabul edilmiştir.

Çağdaş ekonominin bir diğer sembolik yönü ticaretin finansallaşmasında yatmaktadır ve reel bir yatırımdan ziyade finansal getiri vurgusu yapılmaktadır. Uygun düzenlemelerin yokluğunda, bu tür bir finansallaşma, kısa vadeli kârlara odaklanılması yoluyla ekonominin ve işgücü piyasasının oynaklığını ve kırılganlığını artırma etkisine sahiptir ve istihdam yaratma, üretkenlik ve kurumsal sürdürülebilirlik açısından sonuçlarıyla birlikte yeniden dağıtım üzerinde zararlı etkilere sahiptir. 2008 mali ve ekonomik krizinin bilinen nedenleri ve reel ekonomi üzerindeki yıkıcı etkileri arasında özellikle mali piyasaların yönetim ve düzenlemelerindeki eksiklikler yer almıştır. Ancak buradan alınması gereken derslerin gerçekten alınıp alınmadığı hala belirsizdir.

## İş dünyasındaki kırılganlık

İnkâr edilemez faydalarına rağmen, küreselleşme herkes için refah getiren yeni bir çağı başlatmadı. Kalkınma ve aşırı yoksulluğun azaltılması, kadınların işgücü piyasasındaki varlığının artması, sosyal koruma sistemlerinin geliştirilmesi, özel sektörde sürdürülebilir işlerin yaratılması vb. hakların tanınması konusunda bazı ilerlemeler kaydedildi. Ancak günümüzün küreselleşmiş ekonomisi aynı zamanda dünyanın belirli yerlerinde yüksek işsizlik, işçilerin ve işletmelerin yerinden edilerek başka yerlere gitmesine ve finansal istikrarsızlık gibi büyük toplumsal çalkantılara da yol açtı. Küresel istihdam piyasasındaki mevcut durumun da kırılgan olmaya devam etmektedir.

2008 küresel mali ve ekonomik krizi de dahil olmak üzere çeşitli ekonomik durgunluklara rağmen, 2016 yılında dünya çapındaki toplam iş sayısının 3,2 milyara ulaşmış (ya da 1990’dakinden neredeyse bir milyar daha fazla) olması, küreselleşmenin istihdam yaratmadaki olumlu eğilimi vurgulamaktadır. Ancak işsizlik oranları da yüksek kalmaya devam etmiştir: 2017 yılında dünya genelinde aktif olarak iş arayan yaklaşık 198 milyon kişi vardı ve bunların dörtte üçü geliştirmekte olan ülkelerde yaşamaktaydı. Aynı zamanda istihdamın kırılganlığı da artmış (2017’de neredeyse 1,4 milyar işçi kırılgan işlerde çalışmakta olup bu durum geliştirmekte olan ülkelerdeki dört işçiden üçünü etkilemekte idi), dünyanın birçok bölgesinde gelir eşitsizliği de çarpıcı biçimde artmıştır.<sup>2</sup>

Günümüz dünyasının temel özelliklerinden biri, eşitsizliğin derinleşmesi olacak gibi görünmektedir. Bireysel düzeyde ücretlerin dağılımı da daha eşitsiz hale gelerek, ücret skalasının en yüksek yüzde 10’u ile en düşük yüzde 10’u arasındaki fark büyümüştür. Uygulamada, Latin Amerika hariç diğer tüm bölgelerde, emekten elde edilen gelirin oranında bir düşüşle birlikte, gelir eşitsizliğinde bir artış yaşanmıştır. Eşitsizlikler yalnızca verimliliğin düşmesine yol açmakla kalmıyor, aynı zamanda yoksulluğa, sosyal istikrarsızlığa ve hatta çatışmalara da neden olmaktadır. Tam da bu nedenle uluslararası toplum, küreselleşmenin herkese refaha ulaşmak için aynı fırsatı vermesini sağlamak amacıyla, oyunun temel kurallarını oluşturmaya ihtiyacın devam ettiğini kabul etmiştir.

## İşin Geleceği Tehlikede

1980’lerden bu yana, bir dizi küresel değişiklik istihdamı ve çalışmayı derinden dönüştürdü: ticaretin küreselleşmesinin hızlanması, teknolojik değişim, kadınların üretimde faal olma oranındaki artış, üretim zincirlerinin bölünmesi ve taşeronluk, talepteki değişiklikler, bireysel istekler, faal nüfusun yetenek ve becerileri vb. Ancak bugün iklim değişikliği, demografik büyüme ve teknolojik dönüşümle birlikte herkes ve özellikle çalışma dünyası için yeni zorluklar ortaya çıktı; bunlar arasında istihdam türlerinin çeşitlenmesi, dijital ekonominin, özellikle platformların gelişmesi, işin anlamı ile yeni bir ilişkinin kurulması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması yer almaktadır.

İşin geleceğine ilişkin en sembolik tartışmalardan biri, teknolojik ilerlemenin istihdamın yok olmasına mı yoksa yaratılmasına mı yol açacağı meselesidir. ILO, 20. yüzyıl boyunca çeşitli şekillerde yeniden ortaya çıkan, ancak robotlaşma ve yapay zekâ çağında yeni bir boyut kazanan bu tartışma konusunda oldukça bilgilidir. Kötümser ve iyimser senaryoların ötesinde, teknik ilerlemenin yol açtığı gerçek zorluk, muhtemelen bir kişinin çalışma hayatı boyunca devam edecek ve dinamik bir süreç olacak bu geçiş bağlamında işletmelere ve işçilere yeni işlere (hem fiziksel hem de beceriler açısından) uyum sağlamalarına yardımcı olmak için nasıl destek olunabileceğini belirlemektir.

ILO, bu yeni zorlukları anlamak ve bunlara etkili bir yanıt sunmak için bir “[Çalışmanın Geleceği Girişimi](#)” başlattı ve Ağustos 2017’de Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu’nu kurdu. Altı tematik grup, çalışmanın gelecekte güvenlik, eşitlik ve refah sağlaması için dikkate alınması gereken ana konulara odaklanmıştır: çalışmanın bireyler ve toplum için rolü; küresel düzeyde çalışma yaşamında kadınların karşı karşıya kaldığı yaygın eşitsizlik; sosyal, çevresel ve ekonomik kalkınma için teknoloji; yaşam döngüsü boyunca beceri gelişimi; kapsayıcı büyümenin yeni modelleri ve işin gelecekte nasıl yönetileceği. Küresel Komisyon raporunu Ocak 2019’da sunmuştur.

### Enerji dönüşümü bir fırsat mı?

İklim değişikliğiyle mücadeleyle yönelik eylemler artık uluslararası gündemin üst sıralarında yer almakta ve 2015 Paris Anlaşması’nın uzun vadeli hedefi olan sanayileşme öncesi dönemle kıyaslandığında küresel sıcaklık artışını 2°C’nin altında tutmaya odaklanmış durumdadır. ILO’nun önündeki zorluk ise, ticaretin bozulması, işyerlerinin yok olması ve bunun bireylerin geçim kaynakları üzerindeki etkisini olumsuz şekillerde hissettirmeye başlayan, iklim değişikliğinin çalışma dünyası üzerindeki yansımalarına yanıt vermektir. Şu anda toplam 1,2 milyar iş doğrudan sağlıklı bir çevrenin etkin yönetimine ve sürdürülebilirliğine bağlıdır.<sup>3</sup> İklim değişikliğinin işletmeler ve işçiler, işgücü piyasaları, gelir, sosyal koruma ve yoksulluk üzerindeki potansiyel etkisi, iklim değişikliğinin hafifletilmesi ve uyum sağlanmasının ILO’nun görev ve eylemleri arasında yer alan önemli bir unsuru olduğu anlamına geliyor. Yeşil ekonomiye geçiş, kaçınılmaz olarak belirli sektörlerde iş kayıplarına yol açacaktır, ancak bu kayıplar, insana yakışır işlere ve işçilerin yeniden istihdamına olanak sağlayan politikaların benimsenmesi koşuluyla, yeni iş fırsatları yaratılarak fazlasıyla telafi edilecektir.

## Uluslararası çalışma standartlarının her zaman hayati önem taşıyan rolü

Mevcut zorlukları perspektife oturtmak için, 1919'da Versailles Antlaşması'nı imzalayan ülkelerin, "Çok sayıda insan için, dünyadaki barışı ve uyumu tehlikeye düşürecek ölçülerde adaletsiz, zorlu ve yoksullaştırıcı çalışma koşulları söz konusu olduğundan ve bu koşulların ivedilikle düzeltilmesi gerektiği" gerçeğini kabul ederek Uluslararası Çalışma Örgütü'nü (ILO) kurduklarını hatırlamak önemlidir. Bu sorunu çözmek için, yeni kurulan Örgüt, işle ilgili tüm konuları kapsayan (dünyanın dört bir yanından hükümet, işveren ve işçi temsilcileri tarafından hazırlanan uluslararası Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarından oluşan) bir uluslararası çalışma standartları sistemi kurdu. ILO'nun kurucularının 1919'da fark ettiği şey, ekonomik ilerlemenin herkes için sosyal adalet, refah ve barışla el ele gitmesini sağlamak için küresel ekonominin açık kurallara ihtiyacı olduğuydu. Bu ilke geçerliliğinden hiçbir şey kaybetmedi: Gelecekte, işi etkileyen büyük değişikliklerin olduğu bir çağda, çalışma standartları, bugünden çok daha fazla, sosyal uyum ve ekonomik istikrarın kaynağı olacaktır.

Uluslararası çalışma standartları, ulusal düzeyde de uygulanmaları sırasında ortaya çıkan her türlü sorunu ele alacak bir denetim sistemiyle desteklenen, çalışma ve sosyal politikaya ilişkin küresel bir araçlar sistemi sağlamak üzere de geliştirilmiştir. Bunlar, ILO'nun küreselleşmeyi yönetme, sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etme, yoksulluğu ortadan kaldırma ve herkesin onur ve güvenlik içinde çalışabilmesini sağlamaya yönelik stratejisinin yasal bileşenleridir. Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi, ILO'nun küreselleşme bağlamındaki hedeflerine ulaşabilmek için, Örgüt "ILO'nun standart belirleme politikasını iş dünyası ile uyumlu hale getirmek suretiyle ILO faaliyetlerini bir köşe taşı olarak teşvik etmeli ve standartların rolünü Örgüt'ün anayasal hedeflerine ulaşmada faydalı bir yol olarak" garanti altına almalıdır.

Küreselleşmenin getirdiği zorluklar uluslararası çalışma standartlarını her zamankinden daha geçerli hale getirdi. Uluslararası çalışma standartları bugün ne gibi faydalar sağlıyorlar?

## Herkes için tam ve üretken istihdama ve insana yakışır işe giden yol: 2030 hedefleri

Uluslararası çalışma standartları her şeyden önce insanın insan olarak gelişmesiyle ilgilidir. Philadelphia Bildirgesi'nde (1944) uluslararası toplum "emeğin bir meta olmadığını" kabul etti. Emek, elma ya da televizyon gibi, en yüksek kar ya da en düşük fiyat için pazarlık yapılabilecek cansız bir ürün değildir. İş, herkesin günlük yaşamının bir parçasıdır ve kişinin insan olarak onuru, refahı ve gelişimi için hayati öneme sahiptir.

Ekonomik kalkınma, insanların özgür, güvenli ve onurlu bir şekilde çalışabilecekleri işlerin ve çalışma koşullarının yaratılmasını içermelidir. Kısacası ekonomik kalkınma, ekonomik kalkınmanın kendisi için değil, insan yaşamının iyileştirilmesi için yapılmaktadır. Uluslararası çalışma standartları, ekonomik kalkınmanın kadın ve erkeklerin yaşamını ve onurunu iyileştirmeye odaklanmasını sağlamak için mevcuttur.

İnsana yakışır iş, insanların çalışma yaşamındaki özlemlerini yansıtmaktadır. Kastedilen, üretken ve adil bir ücret getiren, işyerinde güvenli ve ailelere sosyal konuma sağlayan, kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunan, insanların kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenerek yaşamalarını etkileyen kararların alınmasına katılabildikleri, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işlerdir.

İnsana yakışır iş yalnızca bir amaç değil, aynı zamanda yeni uluslararası sürdürülebilir kalkınma programının belirli hedeflerine ulaşmanın bir yoludur. Eylül 2015'te yapılan Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda, insana yakışır iş ve İnsana Yakışır İş Gündemi'nin dört stratejik hedefi (istihdam yaratma, sosyal koruma, çalışma yaşamındaki haklar ve sosyal diyalog) yeni Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi 2030'un temel unsurları haline gelmiştir. 2030 Gündeminin 8. Hedefi, sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomik büyüme, tam ve üretken istihdam ve insana yakışır çalışmanın herkes için sağlanması çağrısında bulunuyor. Bunun da ötesinde, insana yakışır işin temel unsurları, Birleşmiş Milletler'in yeni kalkınma vizyonunu ifade eden 16 Hedefinin amaçlarının büyük kısmına geniş ölçüde dahil edilmiştir.

## Adil ve istikrarlı küreselleşme için uluslararası yasal çerçeve

Küreselleşen ekonomide insana yakışır iş hedefine ulaşmak, uluslararası düzeyde eylem gerektirmektedir. Uluslararası topluluk, bu zorluğa kısmen ticaret, finans, çevre, insan hakları ve çalışma konularında uluslararası yasal araçlar geliştirerek yanıt vermektedir. ILO, ekonomik büyüme ve kalkınmanın insana yakışır iş yaratılmasıyla el ele gitmesini sağlamayı amaçlayan uluslararası çalışma standartlarını geliştirerek ve teşvik ederek bu yasal çerçeveye katkıda bulunmaktadır. ILO'nun benzersiz üçlü yapısı, bu standartların hükümetler, işverenler ve işçiler tarafından desteklenmesini sağlamaktadır. Bu nedenle uluslararası çalışma standartları, küresel ekonomideki tüm oyuncuların üzerinde mutabakata vardığı temel asgari sosyal standartları belirlemektedir.

## Herkes için eşit bir oyun alanı

Sosyal standartlara ilişkin uluslararası bir yasal çerçeve, küresel ekonomide eşit bir oyun alanı sağlar. Uluslararası yasal çerçeve, hükümetlerin ve işverenlerin, uluslararası ticarete onlara daha büyük karşılaştırmalı üstünlük sağlayacağı umuduyla, çalışma standartlarını düşürmenin cazibesinden kaçınmalarına yardımcı olur. Uzun vadede bu tür uygulamaların kimseye faydası yoktur. Çalışma standartlarının düşürülmesi, düşük ücretli, düşük vasıflı ve yüksek işgücü devrinin görüldüğü endüstrilerin yayılmasına neden olur ve bir ülkenin daha istikrarlı, yüksek vasıflı istihdam geliştirmesini engellerken aynı zamanda ticari ortaklarının ekonomik büyümesini de yavaşlatabilir. Uluslararası çalışma standartları, hükümetler ve sosyal ortaklar tarafından benimsenen asgari standartlar olduğundan, bu kuralların genel olarak uygulanması herkesin çıkarına; böylece bunları uygulamayanlar, uygulayanların çabalarını faydasız hale getiremezler.

## Ekonomik performansı iyileştirmenin bir aracı

Uluslararası çalışma standartları bazen maliyetli olarak algılanmakta ve bu nedenle ekonomik kalkınmayı engellediği düşünülmektedir. Ancak giderek artan sayıda araştırma, uluslararası çalışma standartlarına uyuma genellikle üretkenlik ve ekonomik performanstaki iyileşmelerin eşlik ettiğini gösteriyor.

Asgari ücret, çalışma süresi standartları ve eşitlik ilkesine saygı, işçiler için daha fazla memnuniyete ve verimi artırmaya yararken işyerleri için de daha az işgücü devri yaratabilir. Mesleki eğitime yatırım, daha iyi eğitilmiş işgücü ve daha yüksek istihdam düzeyleriyle sonuçlanabilir. Güvenlik standartları maliyetli kazaları ve sağlık hizmetleri harcamalarını azaltabilir. İstihdamın korunması, çalışanları risk almaya ve yenilik yapmaya teşvik edebilir. İşsizlik programları ve aktif işgücü piyasası politikaları gibi sosyal koruma mekanizmaları, işgücü piyasasının esnekliğini kolaylaştırabilir, ekonomik liberalleşme ile özelleştirmeyi sürdürülebilir kılar ve toplum tarafından daha kabul edilebilir hale getirebilir. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık, çalışanlar ve işverenler arasında danışma ve işbirliğinin daha iyi olmasını sağlayabilir, böylece çalışma koşulları iyileştirilebilir, maliyetli iş uyuşmazlıklarının sayısı azaltılabilir ve sosyal istikrar geliştirilebilir.

Çalışma standartlarının faydalı etkileri yabancı yatırımcıların gözünden kaçmamaktadır. Araştırmalar, yabancı yatırımcıların yatırım yapacakları ülkeleri seçerken işgücü kalitesi ile politik ve sosyal istikrarı, düşük işgücü maliyetlerine üstün tuttuklarını göstermektedir. Aynı zamanda, çalışma standartlarına uymayan ülkelerin küresel ekonomide daha rekabetçi olduğuna dair de çok az kanıt bulunmaktadır. Uluslararası çalışma standartları, yalnızca çalışanların korunması amacıyla çalışma dünyasındaki değişikliklere yanıt vermekle kalmamakta aynı zamanda sürdürülebilir işletmelerin ihtiyaçlarını da dikkate almaktadır.

## Ekonomik kriz zamanlarında güvenlik ağı

Yüksek vasıflı işçilere sahip hızlı büyüyen ekonomiler bile öngörülemeyen ekonomik gerilemeler yaşayabilir. 1997'deki Asya mali krizi, 2000'deki dot-com balonunun patlaması ve 2008'deki mali ve ekonomik kriz, dramatik para devalüasyonları veya düşen piyasa fiyatları nedeniyle onlarca yıllık ekonomik büyümenin etkisinin nasıl geri alınabileceğini gösterdi. Örneğin, 1997 Asya krizi sırasında ve 2008 krizinden etkilenen birçok ülkede işsizlik önemli ölçüde arttı. Bu krizlerin işçiler üzerindeki yıkıcı etkileri, bu ülkelerin çoğunda başta işsizlik ve sağlık sigortası olmak üzere sosyal koruma sistemlerinin, aktif işgücü piyasası politikalarının ve sosyal diyalogun çok az gelişmiş olması gerçeğiyle daha da arttı.

Makroekonomik ve istihdam hedeflerini dengelerken aynı zamanda sosyal etkileri de hesaba katan bir yaklaşımın benimsenmesi, bu zorlukların aşılmasına yardımcı olabilir.

### Yoksulluğu azaltmaya yönelik bir strateji

Ekonomik kalkınma her zaman kuralların kabulüne bağlı olmuştur. Mevzuat ve işleyen yasal kurumlar, mülkiyet haklarını, sözleşmelerin uygulanmasını, prosedürlere saygıyı ve suçtan korunmayı sağlar; bütün yasal unsurlar ve iyi yönetim olmadıkça hiçbir ekonomi işleyemez. Adil kurallar ve kurumlarla yönetilen bir piyasa daha verimli olur ve herkese fayda sağlar. İşgücü piyasasında da durum farklı değildir. Uluslararası çalışma standartlarında belirlenen ve ulusal yasal sistem aracılığıyla uygulanan adil çalışma uygulamaları, hem işçiler hem de işverenler için verimli ve istikrarlı bir işgücü piyasası sağlar.

Gelişmekte olan ve geçiş ekonomilerinin çoğunda işgücünün büyük bir kısmı kayıt dışı ekonomide çalışmaktadır. Üstelik bu tür ülkeler genellikle etkili sosyal adaleti sağlama kapasitesinden yoksundur. Ancak uluslararası çalışma standartları bu durumlarda da etkili araçlar olabilirler. Çoğu ILO standardı yalnızca kayıtlı istihdam kapsamında çalışanlar için değil, tüm çalışanlar için geçerlidir. Evden çalışanlar, göçmen ve kırsal işçiler, yerli halklar ve kabile halklarıyla ilgili standartlar gibi bazı standartlar, özellikle kayıt dışı ekonominin belirli alanlarıyla ilgilidir. Örgütlenme özgürlüğünün güçlendirilmesi, sosyal korumanın genişletilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi, mesleki eğitimin geliştirilmesi ve uluslararası çalışma standartlarının gerektirdiği diğer tedbirlerin, yoksulluğun azaltılması ve işçilerin kayıtlı ekonomiye geçirilmesinde etkili stratejiler olduğu kanıtlanmıştır. Ayrıca uluslararası çalışma standartları, işçi haklarını uygulayabilecek kurum ve mekanizmaların oluşturulmasını da gerektirmektedir. İşleyen yasal kurumlar, tanımlanmış bir dizi hak ve kuralla birlikte kayıtlı ekonomiye geçişe katkı sağlayabilir, ekonomik büyüme ve kalkınma için gerekli olan güven ve düzen ortamının yaratılmasına yardımcı olabilir.<sup>4</sup>

## Uluslararası deneyim ve bilginin toplamı

Uluslararası çalışma standartları, dünyanın dört bir yanından uzmanlara danışılarak hükümetler, işverenler ve işçiler arasında yapılan tartışmaların sonucudur. Bunlar, belirli bir işgücü sorununun küresel düzeyde nasıl ele alınabileceğine ilişkin uluslararası fikir birliğini temsil etmekte ve dünyanın her köşesinden gelen bilgi ve deneyimi yansıtmaktadır. Hükümetler, işveren ve işçi örgütleri, uluslararası kurumlar, çok uluslu şirketler ve sivil toplum kuruluşları, bu standartları politikalarına, operasyonel hedeflerine ve günlük eylemlerine dahil ederek bu bilgiden yararlanabilirler. Standartların hukuki niteliği ise, ulusal düzeydeki hukuk sistemlerinde ve idarelerde kullanılabilecek ve uluslararası düzeyde de uluslararası hukuk külliyatının bir parçası olarak uluslararası toplumun daha fazla bütünleşmesini sağlayabilecek olmalarıdır.

### ILO Hakkında

1919'da kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü 1946'da Birleşmiş Milletler'in uzman kuruluşu haline gelmiştir. Şu anda 187 üye devlet vardır. ILO, çalışma ve sosyal politikayla ilgili konuları ele almak üzere hükümet, işveren ve işçi temsilcilerini eşit düzeyde bir araya getiren benzersiz bir "üçlü" yapıya sahiptir. ILO'nun geniş politikaları, yılda bir kez toplanan ve bileşenlerini bir araya getiren **Uluslararası Çalışma Konferansı** tarafından belirlenmektedir. Konferans aynı zamanda yeni uluslararası çalışma standartlarını ve ILO'nun çalışma planını ve bütçesini de kabul etmektedir.

Konferans toplantıları arasında ILO, 28 Hükümet üyesinin yanı sıra 14 İşveren üye ve 14 İşçi üyeden oluşan **Yönetim Organı** tarafından yönlendirilmektedir. ILO Sekreteryası Uluslararası Çalışma Ofisi'nin genel merkezi İsviçre'nin Cenevre kentindedir ve 40'tan fazla ülkede saha ofisleri bulunmaktadır. ILO, 1969 yılında 50. kuruluş yıldönümünde Nobel Barış Ödülü'ne layık görülmüştür. ILO'nun mevcut Genel Direktörü, 2017 yılında ikinci beş yıllık dönem için yeniden seçilen Guy Ryder'dir. ILO 2019 yılında 100. yılını kutlamaktadır.

## ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI NELERDİR?

Uluslararası çalışma standartları, ILO’nun bileşenleri (hükümetler, işverenler ve işçiler) tarafından hazırlanan ve çalışma yaşamındaki temel ilkeleri ve hakları belirleyen yasal belgelerdir. Bunlar, üye Devletler tarafından onaylanabilen ve yasal olarak bağlayıcı uluslararası anlaşmalar olan *Sözleşmeler (veya Protokoller)* veya bağlayıcı olmaya, kılavuz ilkeler olarak hizmet eden Tavsiyelerdir. Çoğu durumda, bir Sözleşme, onaylayan ülkeler tarafından uygulanacak temel ilkeleri belirlerken, ilgili bir Tavsiye Kararı, Sözleşmenin nasıl uygulanabileceğine ilişkin daha ayrıntılı rehberlik sağlayarak tamamlayıcı bir görev üstlenir. Tavsiyeler bir Sözleşmeye bağlı olmaksızın özerk de düzenlenebilirler.

Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları hükümet, işveren ve işçi temsilcileri tarafından hazırlanır ve yıllık Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilirler. Bir standart kabul edildikten sonra, ILO Anayasası’nın 19(6) maddesi uyarınca üye Devletlerin, bunu değerlendirilmek üzere on iki aylık bir süre içinde yetkili makamlarına (normalde Parlamenta) sunmaları gerekmektedir. Sözleşmeler söz konusu olduğunda bu işlem Sözleşmenin onaylanmasının değerlendirilmesi anlamına gelir. Sözleşmenin onaylanması halinde, genellikle ilgili ülkenin iç hukuku açısından onay tarihinden bir yıl sonra yürürlüğe girer. Sözleşmeyi onaylayan ülkeler, ulusal hukuklarını ve uygulamalarını Sözleşme ile uyumlu hale getirmeyi ve Sözleşmenin uygulamasına ilişkin düzenli aralıklarla rapor vermeyi taahhüt ederler. Gerekğinde ILO tarafından teknik yardım da sağlanmaktadır. Ayrıca onayladıkları bir Sözleşmenin ihlali nedeniyle ülkelere karşı temsil ve şikayet prosedürleri başlatılabilir (bkz. bölüm 3).

### Temel Sözleşmeler

ILO Yönetim Kurulu, çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar olarak kabul edilen konuları kapsayan sekiz “temel” Sözleşme belirlemiştir: örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkili bir şekilde tanınması; her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğinin etkili bir şekilde ortadan kaldırılması; ve istihdam ve meslek açısından ayrımcılığın ortadan kaldırılması. Bu ilkeler aynı zamanda ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998) kapsamında da yer almaktadır (bkz. bölüm 3). 1 Ocak 2019 itibarıyla bu Sözleşmelerin onay sayısı 1.376 olup bu sayı, olası onay sayısının yüzde 92’sine karşılık gelmektedir. Anılan tarih itibarıyla, tüm temel Sözleşmelerin evrensel olarak onaylanması hedefine ulaşmak için hâlâ 121 onaya daha ihtiyaç bulunmakta idi.

Sekiz temel Sözleşme şunlardır:

- [Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 \(No. 87\)](#)
- [Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 1949 \(No. 98\)](#)
- [Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 \(No. 29\) \(ve 2014 Protokolü\)](#)
- [Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, 1957 \(No. 105\)](#)
- [Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 \(No. 138\)](#)
- [En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, 1999 \(No. 182\)](#)
- [Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 \(No. 100\)](#)
- [Ayrımcılık \(İş ve Meslek\) Sözleşmesi, 1958 \(No. 111\)](#)

#### Yönetişim Sözleşmeleri (öncelikli)

ILO Yönetim Kurulu ayrıca dört Sözleşmeyi daha yönetim (veya öncelik) aracı olarak belirleyerek, uluslararası çalışma standartları sisteminin işleyişi açısından taşıdığı önem nedeniyle üye Devletleri bunları onaylamaya teşvik etmiştir. Adil Küreselleşme için Sosyal Adaletle İlişkin ILO Bildirgesi, Bildirgenin ekinde yer alan ve Bildirgenin amaçlarına ulaşması için yapılacakları içeren Takip bölümünde, bu Sözleşmelerin yönetim açısından önemini vurgulamaktadır.

Dört Yönetişim Sözleşmesi şunlardır:

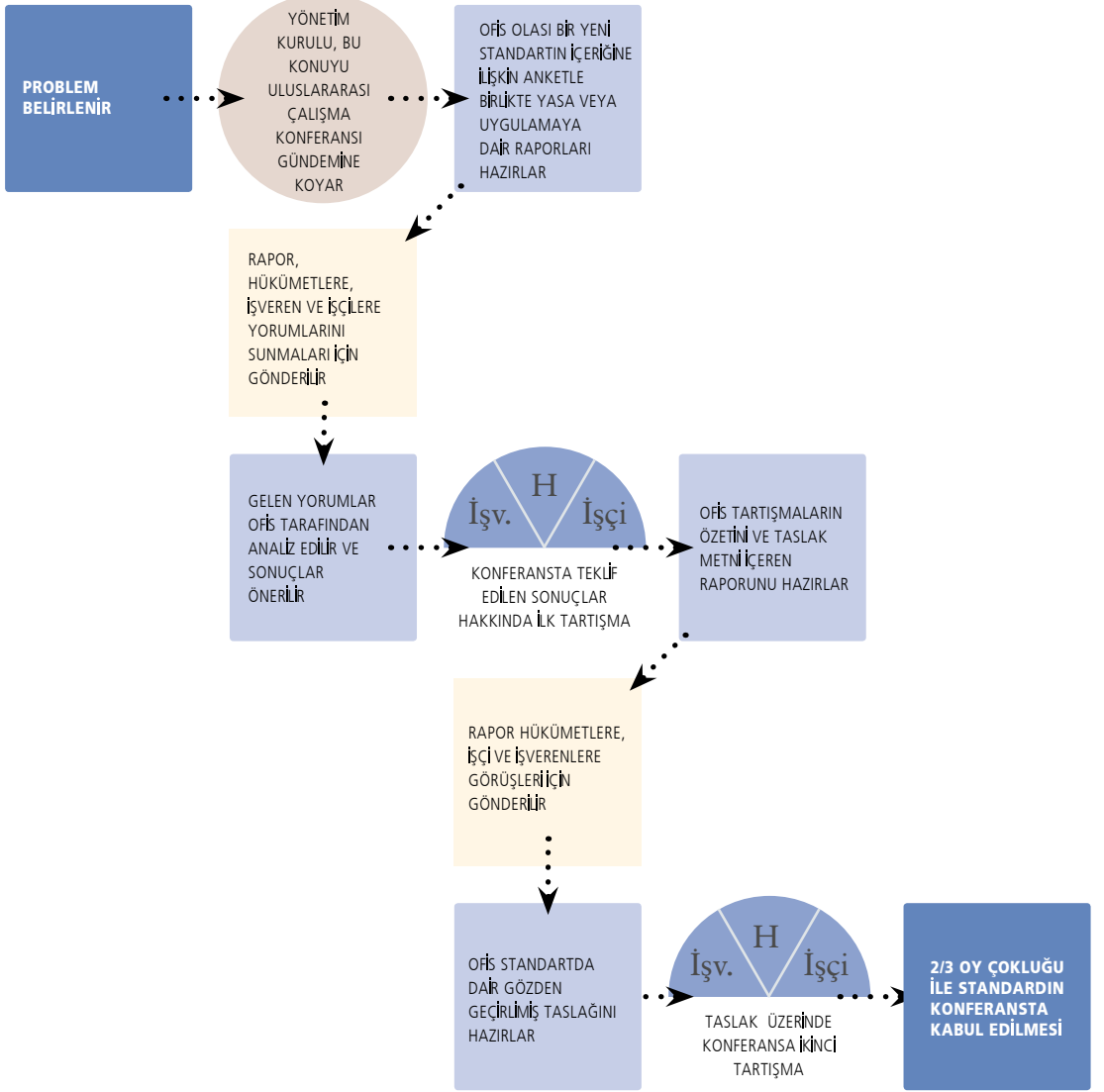
- [İş Teftişi Sözleşmesi, 1947 \(No. 81\) \(ve 1995 Protokolü\)](#)
- [İş Teftişi \(Tarım\) Sözleşmesi, 1969 \(No. 129\)](#)
- [Üçlü Danışma \(Uluslararası Çalışma Standartları\) Sözleşmesi, 1976 \(No. 144\)](#)
- [İstihdam Politikası Sözleşmesi, 1964 \(No. 122\)](#)

## ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI NASIL OLUŞTURULUYOR?



Uluslararası çalışma standartları, çalışan kadınlara analık durumun koruması sağlanması veya tarım işçileri için güvenli çalışma koşullarını sağlanması gibi belirli bir konuda eyleme geçilmesi gerektiğine dair artan uluslararası kaygıdan doğmaktadır. ILO’da uluslararası çalışma standartlarının geliştirilmesi, dünyanın her yerinden hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinin katıldığı benzersiz bir yasama sürecidir. İlk adım olarak Yönetim Kurulu, bir konuyu gelecekteki bir Uluslararası Çalışma Konferansı gündemine almayı kabul eder. ILO Ofis, söz konusu konuya ilişkin olarak üye devletlerin yasa ve uygulamalarını analiz eden bir rapor hazırlar. Rapor, görüşlerini almak üzere üye Devletlere, işçi ve işveren örgütlerine iletilir ve ardından ilk görüşmenin yapılması için Uluslararası Çalışma Konferansına sunulur. Daha sonra Ofis tarafından bir taslak belgeyle birlikte ikinci bir rapor hazırlanır ve bu rapor da görüşlerin alınması için gönderilir, ardından Konferansın bir sonraki oturumunda, taslak belgenin tartışılması, gerekli görülürse değiştirilmesi ve kabul edilmesi için tartışmaya sunulur. Bu “ikili tartışma” prosedürü, Konferans katılımcılarına taslak belgeyi incelemeleri ve üzerinde yorum yapmaları için yeterli zaman tanır. Bir standardın kabul edilebilmesi için oyların üçte iki çoğunluğu gerekmektedir.

## Uluslararası bir çalışma standardının kabulü



### Uluslararası çalışma standartlarını kim kabul ediyor?

Uluslararası Çalışma Konferansı tüm ILO üye devletlerinden delegasyonları bir araya getirir. Her delegasyon aşağıdakilerden oluşur:

2 Hükümet delegesi

1 İşveren delegesi

1 İşçi delegesi

Hükümet, İşveren ve İşçi delegelerinin her birinin genel kurulda oy hakkı vardır.

## Sözleşme ve Protokollerin Onaylanması

ILO üyesi Devletlerin, Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilen herhangi bir Sözleşme veya Protokolü, ilgili mevzuatın yürürlüğe girmesi veya onaylanması da dahil olmak üzere diğer tedbirlerin alınması için yetkili ulusal makamlarına sunmaları gerekmektedir. Kabul edilen bir Sözleşme veya Protokol normalde iki üye Devlet tarafından onaylandıktan 12 ay sonra yürürlüğe girer. Onaylama, bir Devletin Sözleşmeyi veya Protokolü yasal olarak bağlayıcı bir belge olarak kabul ettiğini ifade eden resmi bir prosedürdür. Bir Sözleşme veya Protokolü onaylayan ülke, bu standardın uygulanmasını sağlamaktan sorumlu olan ILO düzenli denetim sistemine tabi olur. ILO denetim sistemi hakkında daha fazla bilgi için 3. bölüme bakın.

## Evrensellik ve esneklik

Standartlar, ILO bileşenlerinin üçte iki çoğunluğuyla kabul edilir ve bu nedenle evrensel olarak kabul edilen ilkelerin bir ifadesidir. Standartlar, aynı zamanda ülkelerin farklı kültürel ve tarihi geçmişlere, hukuk sistemlerine ve ekonomik gelişmişlik düzeylerine sahip olduğu gerçeğini de yansıtırlar. Aslında standartların çoğu, bu farklılıklar dikkate alınarak ulusal yasa ve uygulamaya aktarılabilecek kadar esnek olacak şekilde formüle edilmiştir. Örneğin, asgari ücrete ilişkin standartlar, üye Devletlerin belirli bir asgari ücret belirlemesini gerektirmez; ancak asgari ücret oranlarını ekonomik kalkınma düzeylerine uygun olarak belirleyecek bir sistem ve mekanizma oluşturmalarını gerektirir. Diğer standartlar, Devletlerin normalde öngörülenlerden daha düşük geçici standartlar belirlemesine, belirli işçi kategorilerini Sözleşmenin kapsamı dışında bırakmasına veya standardın yalnızca belirli bölümlerini uygulamasına olanak tanıyan ve “esneklik maddeleri” olarak ifade edilen düzenlemeler içerir. Onaylayan ülkelerin esneklik seçeneklerinden herhangi birini kullanmaları halinde genellikle ILO Genel Direktörü’ne bildirimde bulunmaları ve bu tür maddeleri yalnızca sosyal taraflara danıştıktan sonra uygulamaları gerekir. Ancak ILO Sözleşmelerine çekince konulmasına izin verilmemektedir.

## Uluslararası çalışma standartlarının güncellenmesi

Şu anda bazılarının tarihi 1919'a kadar uzanan 189 Sözleşme ve 205 Tavsiye Kararı ve altı Protokol bulunmaktadır. Tahmin edilebileceği gibi bu araçların bir kısmı artık günümüzün ihtiyaçlarına cevap vermemektedir. Bu sorunu çözmek için ILO, eski Sözleşmelerin yerini alan revize Sözleşmeleri veya eski Sözleşmelere yeni hükümler ekleyen Protokolleri kabul etmektedir.

## Standartları Gözden Geçirme Mekanizması (Standards Review Mechanism-SRM)

SRM, ILO'nun işçilerin korunması ve sürdürülebilir işletmelerin ihtiyaçlarının dikkate alınması amacıyla, çalışma dünyasının değişen kalıplarına yanıt veren açık, sağlam ve güncel bir standartlar bütününe sahip olmasını sağlamak amacıyla, ILO'nun standartlar politikasının ayrılmaz parçası olan bir mekanizmadır.

SRM, Yönetim Kurulu tarafından Kasım 2011'de kurulmuş, ancak daha sonra, 2015'te alınan iki kararın sonucunda işler hale gelmiştir:

- Mart 2015'te Yönetim Kurulunun, SRM kapsamında 32 üyeden oluşan (16'sı hükümetleri, sekizi işverenleri ve sekizi işçileri temsil eden) üçlü bir çalışma grubu kurma kararı;
- SRM'nin Üçlü Çalışma Grubunun görev tanımının onaylanması için Kasım 2015'te alınan bir karar.

SRM'nin Üçlü Çalışma Grubu, Yönetim Kurulu'na aşağıdaki konularda tavsiyelerde bulunmak amacıyla ILO'nun uluslararası çalışma standartlarını gözden geçirmekle görevlendirilmiştir:

- güncel standartlar, revizyon gerektiren standartlar ve güncelliğini yitirmiş standartlar dahil olmak üzere incelenen standartların durumu;
- yeni standartlar gerektirenler de dahil olmak üzere kapsamdaki boşlukların gözden geçirilmesi;
- uygun olması halinde uygulamaya dönük ve zaman sınırı olanı takip eylemi.

SRM Üçlü Çalışma Grubu yılda bir kez toplanır ve tematik bir yaklaşım dayalı olarak farklı standartları gözden geçirir. SRM'nin başlatılmasına paralel olarak, 1997 tarihli Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası Değişiklik Belgesinin yürürlüğe girmesi, ILO'nun küresel bir referans noktası olarak net ve güncel uluslararası çalışma standartları bütününe sahip olmasını sağlama çabalarını güçlendirmiştir. Anayasa Değişiklik Belgesinin yürürlüğe girmesiyle birlikte, Konferans artık üçte iki çoğunlukla ve Yönetim Kurulunun tavsiyesi üzerine, yürürlükte bulunan ancak amacını yitirmiş olan veya Örgütün amaçlarına ulaşılmasında artık yararlı bir katkı sağlamayan bir Sözleşmeyi yürürlükten kaldırma yetkisine sahiptir. Konferans, Haziran 2017'deki Oturumunda, Değişiklik Belgesinin yürürlüğe girmesinin ardından ilk tartışmasını gerçekleştirmiş ve iki uluslararası çalışma sözleşmesini inceleyerek yürürlükten kaldırılmasına (ilgasına) karar vermiştir. Konferans, Haziran 2018'deki Oturumunda diğer altı Sözleşmeyi yürürlükten kaldırmaya ve üç Tavsiye Kararını geri çekmeye karar verdi. Bunlara ek olarak, Yönetim Kurulu, SRM'nin çalışmalarına dayanarak, çıraklık konusunda uluslararası düzeyde ortaya çıkacak boşluğu doldurmak amacıyla, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 2021 gündemine, bu konuda yeni bir standartın oluşturulması olasılığına dair bir madde koymaya karar vermiştir.

## ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI NASIL KULLANILIR?

### İş hukuku modelleri ve hedefleri

Uluslararası çalışma standartları, öncelikle, işverenler ve işçilerle istişarede bulunarak, uluslararası kabul görmüş standartlara uygun iş kanunu ve sosyal politika oluşturmak ve uygulamak isteyen hükümetler için araçlardır. Pek çok ülke için bu süreç, bir ILO Sözleşmesinin onaylama kararıyla başlar. Ülkeler, onaylamak istedikleri belgeye uyum sağlayabilmek için genellikle mevzuatlarını ve politikalarını inceleme ve gerekirse değişiklik yapma döneminden geçerler. Dolayısıyla uluslararası çalışma standartları, belirli bir alandaki ulusal yasa ve uygulamaların uyumlaştırılmasına yönelik hedefler olarak hizmet ederler; onaylama safhası, standardın uygulanması yolunda daha sonra da gerçekleşebilir. Bazı ülkeler bir Sözleşmeyi onaylamamayı ancak mevzuatlarını yine de onunla uyumlu hale getirmeyi tercih edebilmektedirler; bu tür ülkeler için ILO standartları, ulusal yasa ve politika önerilerini oluştururken model olarak kullanılır. Diğerleri ILO Sözleşmelerini oldukça hızlı bir şekilde onaylayıp, onaylandıktan sonra ulusal yasa ve uygulamalarını Sözleşme ile uyumlu hale getirmek için çalışabilirler. ILO denetim organlarının yorumları ve teknik yardım (bkz. bölüm 3) bu süreçte onlara yol gösterebilir. Bu tür ülkeler için onaylama, bir standardın uygulanmasına giden yolda ilk adımı oluşturur.

### Ulusal düzeyde uygulanan uluslararası hukuk kaynakları

Birçok ülkede, onaylanan uluslararası anlaşmalar kendiliğinden ulusal düzeyde de uygulanır. Bu ülkelerin mahkemeleri, uyumsuzlukları incelerken, ulusal hukukun yetersiz veya sessiz kaldığı konularda uluslararası çalışma standartlarını uygulayabilmekte veya uluslararası standartlarda “zorla çalıştırma” veya “ayrımcılık” gibi kavramların tanımlarından yararlanabilmektedirler. Gönüllü girişimler ve bağlayıcı olmayan kural-ların yanı sıra hukuk sistemi de uluslararası standartların yaygınlaştırılmasının araçlarından biridir. ILO’nun on yılı aşkın bir süredir gözlemlediği üzere, bu standartların belirli ülkelerin en yüksek mahkemeleri tarafından kullanılması, bunların ulusal düzeyde artan kabulüne ve kullanımına da etki etmektedir.

Bu şekilde çalışma hayatının düzenlenmesine yönelik ulusal ve uluslararası sistemler karşılıklı olarak birbirlerini etkilemektedir. Uluslararası çalışma standartları, uluslararası düzeyde giderek artan sayıda paydaş için evrensel bir referans noktası olmaktadır. Böylelikle, çalışma dünyasındaki eşitsizliklerin ortaya konulması, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi, koşullarının belirlenmesi ve uyuşmazlıkların çözümünde esaslı bir rol oynayan uluslararası iş hukuku güçlenmektedir. Bu durum, ILO tarafından savunulan değerlere daha fazla saygı gösterilmesi olarak da uygulamaya yansımaktadır.

### Sosyal politika yönergeleri

Uluslararası çalışma standartları, hukuku şekillendirmenin yanı sıra istihdam, iş ve aile politikaları gibi ulusal ve yerel politikaların geliştirilmesinde de rehberlik sağlayabilir. Ayrıca iş teftişi, sosyal güvenlik ve istihdam hizmetleri gibi çeşitli çalışma hayatının düzenlenmesine dair görevleri üstlenen idari yapıların geliştirilmesi için de kullanılabilirler. Standartlar aynı zamanda iş uyuşmazlıklarını çözmekle görevli organlar tarafından iyi uygulama kaynakları ve toplu iş sözleşmeleri için model olarak da kullanılabilirler.

### Diğer etki alanları

ILO bileşenleri uluslararası çalışma standartlarının ana kullanıcıları olsa da, diğer aktörler de bunları yararlı araçlar olarak görmektedirler. Aslında yeni aktörler uluslararası çalışma standartlarını kullanarak bunların uluslararası düzeyde yayılmasına katkı sağlamaktadırlar.

- **Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) – işyerinde kapsayıcı, sorumlu ve sürdürülebilir uygulamaların teşvik edilmesi**

ILO, KSS'yi işletmelerin faaliyetlerinin toplum üzerindeki etkisini özenle dikkate almaları ve hem kendi iç yöntem ve prosedürlerinde hem de diğer aktörlerle etkileşimlerinde ilke ve değerlerini tasdik etmenin yolu olarak tanımlamaktadır.

Ürünlerin etik boyutuna ve bunların üretildiği çalışma koşullarına yönelik artan tüketici ilgisi, çok uluslu şirketleri, üretim tesisleri ve tedarik zincirlerindeki çalışma koşullarını düzenleyen davranış kurallarını, tamamen kendi isteklerine dayalı olarak benimsemelerine yol açmıştır. Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık'taki en büyük 500 şirketin çoğunluğu, birçoğu ILO standartlarından türetilen ilkelere atıfta bulunan davranış kurallarını benimsemişlerdir. Bu kurallar, yasal olarak bağlayıcı uluslararası belgelerin yerine geçmese de uluslararası çalışma

standartlarında yer alan ilkelerin yayılmasına yardımcı olmada önemli bir rol oynamaktadırlar.

ILO, iki ana referans noktası aracılığıyla KSS konusunda önemli bir rol oynayabilir: [ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi \(1998\)](#) ve revize edilmiş [Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi](#) (“MNE Bildirgesi”). Revize edilmiş MNE Bildirgesi, 2017 yılında Yönetim Kurulu tarafından yeni ekonomik gerçeklere, özellikle uluslararası yatırım ve ticaretteki artışa ve küresel tedarik zincirlerindeki büyümeye yanıt olarak kabul edildi. Bu revizyon, sosyal güvenlik, zorla çalıştırma, kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçiş, ücretler, mağdurların telafi ve tazminata erişimi gibi insana yakışır işin belirli yönlerini ele alan ilkelerin dahil edilmesi yoluyla MNE Bildirgesi’ni güçlendirmiştir.

Aynı zamanda, Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinden 8. Hedefe ulaşılabilmesi ile doğrudan ilgili olan, insana yakışır işlerin sağlanması, insana yakışır işlerin yaratılması, sürdürülebilir işletmeler, daha kapsayıcı büyüme ve doğrudan yabancı yatırımın faydalarının daha iyi paylaşılması için, “gerekli özen yükümlülüğü” (due diligence) süreci hakkında rehberlik içermektedir. Ayrıca, kapsayıcı, sorumlu ve sürdürülebilir kurumsal uygulamaları teşvik eden birçok girişim, İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri de dahil olmak üzere ILO araçlarına atıfta bulunmaktadır: Birleşmiş Milletler “Koru, Saygı Göster ve Çözüm Sağla” Çerçevesinin Uygulanması, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve OECD Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri.

ILO, 2009 yılında kurumsal uygulamaları uluslararası çalışma standartlarıyla uyumlu hale getirmek amacıyla paydaşlara ve işletmelere yönelik olarak, KSS ve çalışma standartlarının uygulanmasına ilişkin bilgilere, yardıma, yönlendirmeye ve tavsiyeye kolay erişim sağlamak için bir Yardım Masası başlattı.<sup>5</sup>

- Diğer uluslararası kuruluşlar

[Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet ILO Bildirgesi](#), birbiriyle yakından ilişkili alanlarda görev alan diğer uluslararası ve bölgesel kuruluşların, özellikle İnsana Yakışır İş Gündemi hedeflerinin hayata geçirilmesinde önemli bir katkı sağlayabileceğini vurgulamaktadır. Diğer uluslararası kuruluşlar faaliyetlerinde düzenli olarak uluslararası çalışma standartlarını kullanmaktadır.

Uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasına ilişkin raporlar düzenli olarak Birleşmiş Milletler insan hakları organlarına ve diğer uluslararası kuruluşlara sunulmaktadır. Dünya Bankası, Asya Kalkınma Bankası ve Afrika Kalkınma Bankası (AfDB) gibi uluslararası finans kurumları, çalışma standartlarının belirli yönlerini bazı faaliyetlerine entegre etmişlerdir. Örneğin, 2013 yılında AfDB, çevresel ve sosyal koruma politikasına, çalışma koşulları ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda (Operasyonel koruma 5), AfDB'nin borçluları ve müşterilerine yönelik olarak gereklilikleri düzenleyen ve ILO uluslararası çalışma standartlarına açıkça atıf yapan koşullar getirmiştir. AfDB, bunu yaparak kendi koruma önlemleri politikalarında veya diğer strateji belgelerinde benzer yaklaşımları benimseyen diğer uluslararası finans kuruluşlarına katılmaktadır: Yoksulluğu Azaltma Strateji Belgeleri sürecinde Dünya Bankası ve Uluslararası Finans Kurumunun (IFC) (Dünya Bankası Grubu'nun parçası), Performans Standardı 2 belgelerinde, istihdam yaratılması yoluyla ekonomik büyümenin sağlanmasının aynı zamanda işçilerin temel haklarının korunmasıyla da uyumlu olması gerektiğini kabul edilmiştir. Bunların yanı sıra, deniz taşımacılığı gibi küreselleşen sektörler üzerinde uluslararası çalışma standartlarının doğrudan etkisi bulunmaktadır. Bunlar, yalnızca üye Devletlerdeki ulusal denizcilik mevzuatının düzenlenmesi için değil, aynı zamanda liman Devletleri tarafından gemilerin denetlenmesi için de referans olarak kullanılmakta ve Uluslararası Denizcilik Örgütü gibi diğer uluslararası kuruluşların düzenlemeleri ve kuralları üzerinde doğrudan etkili olmaktadır.

- Serbest ticaret anlaşmaları

Giderek artan sayıda ikili ve çok taraflı serbest ticaret anlaşmalarının yanı sıra bölgesel ekonomik entegrasyon anlaşmaları da sosyal haklar ve çalışmanın düzenlenmesine dair işçi haklarıyla ilgili hükümler içermektedir. Aslında, işçi haklarına dair hükümleri içeren serbest ticaret anlaşmalarının sayısı son yirmi yılda önemli ölçüde artmıştır: 2016'da 70 ticaret anlaşması işçi haklarını düzenleyen hükümleri içeriyordu; bu sayı 2013'te 58, 2005'te 21 ve 1995'te dört idi.<sup>6</sup> Serbest ticaret anlaşmaları, işçi haklarına dair maddelerinde, özellikle Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998) olmak üzere ILO düzenlemelerine artan oranda atıfta bulunmaktadır. Ayrıca yakın tarihli Avrupa Birliği anlaşmalarında da ILO Sözleşmelerine atıflar görülmektedir. 2013 yılından bu yana Avrupa Birliği, ABD ve Kanada'yı kapsayan anlaşmalar başta olmak üzere yürürlüğe giren anlaşmaların yüzde 80'i bu tür hükümler içermektedir. Aslında bu tür hükümler çok erken zamanlarda ortaya çıkmıştır. Örneğin, Avrupa Birliği bağlamında, sürdürülebilir kalkınma ve iyi yönetişime yönelik özel teşvik düzenlemesi (Genelleştirilmiş Tercihler Sistemi/GSP+), insan ve çalışma haklarıyla ilgili belirli uluslararası standartları uygulayan ülkelere ek faydalar sağlamaktadır.

Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA) 1992’de imzalandığından ve 1994’te Kuzey Amerika Çalışma İşbirliği Anlaşması (NAALC) ile desteklendiğinden (bu anlaşma Ekim 2018’de tamamen yeniden müzakere edildi), Amerika Birleşik Devletleri ile Şili, Ürdün, Kore Cumhuriyeti, Fas, Singapur ve Orta Amerika ülkeleri çeşitli ülkelerle serbest ticaret anlaşmaları imzalandı. Bu anlaşmalarda imzacı ülkeler, ILO’ya bağlılıklarını bir kez daha teyit etmekte ve özellikle ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’ne saygı gösterilmesi ve bu Bildirgenin desteklenmesini beyan etmektedirler. Daha yakın bir zamanda, Japonya ile Avrupa Birliği arasında 2017 yılında imzalanan serbest ticaret anlaşması, İnsana Yakışır İş Gündemi ve ILO’nun Adil Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi’ne (2008) taraflar açısından bağlayıcı standartlar olarak atıfta bulunmakta, aynı zamanda sekiz temel ILO Sözleşmesinin onaylanması için de çaba harcanmasına dair düzenleme içermektedir. Sözleşmede ayrıca MNE Bildirgesi’ne atıf yapılarak kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin maddelere de yer verilmiştir.

- **Sivil toplum**

Savunuculuk grupları ve sivil toplum kuruluşları politika, yasa veya uygulamalarda değişiklik çağrısında bulunmak için uluslararası çalışma standartlarından yararlanıyor.

## İşveren ve işçi örgütlerinin rolü

Temsil kabiliyetine sahip işveren ve işçi örgütleri, yalnızca sistemin kullanıcıları olarak değil, aynı zamanda Örgütün bileşenleri olarak da uluslararası çalışma standartları sisteminde önemli bir rol oynamaktadırlar. Yeni ILO standartları hazırlanması için konu seçimine ve metinlerin hazırlanmasına katılırlar ve onların oyları, hazırlanan taslağın Uluslararası Çalışma Konferansı’nda standart olarak kabul edip etmeyeceğini belirler. Bir Sözleşme kabul edildiğinde, işverenler ve işçiler, bir hükümeti bunu onaylamaya teşvik edebilirler. Sözleşme onaylanırsa, hükümetlerin iç hukukta ve uygulamada, bu Sözleşmeyi nasıl uyguladıklarına ilişkin periyodik olarak ILO’ya rapor vermeleri gerekmektedir (aynı durum Protokoller için de geçerlidir). Hükümet raporları, içerikleri hakkında yorum yapabilecek temsil gücü en yüksek işveren ve işçi örgütlerine de sunulmak zorundadır. İşveren ve işçi örgütleri ayrıca, ILO Anayasası’nın 23(2) maddesi uyarınca Sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin bilgileri doğrudan ILO’ya sağlayabilir. ILO Anayasası’nın 24. maddesi uyarınca temsil prosedürünü başlatabilirler. Örgütün bileşenleri olarak temsil prosedürü kapsamında başlatılan süreci incelemek üzere kurulan üçlü komitelere de katılırlar. Ayrıca Uluslararası Çalışma Konferansı’na katılan bir İşveren veya İşçi delegesi de Anayasa’nın 26. maddesi uyarınca şikâyetle bulunabilir.

Bir üye Devlet, 1 Ocak 2019 tarihi itibarıyla 145 ülkenin yaptığı gibi, 1976 tarihli Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesini (No. 144) onaylamışsa, Konferansta önerilen yeni standartlara ilişkin yapılacak görüşmeler, belgelerin yetkili makamlara sunulması, onaylanan Sözleşmelere ilişkin raporlar, onaylanmamış Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarına ilişkin tedbirler ve Sözleşmelerin feshine ilişkin önerilerle ilgili olarak ulusal üçlü danışma prosedürünü işletmelidir.

Örgütlenme özgürlüğü  
Toplu Pazarlık  
Zorla çalıştırma  
Çocuk işçiliği  
Fırsat eşitliği ve eşit işlem görme  
Üçlü danışma  
İşgücü piyasalarının yönetimi  
İş teftiş  
İstihdam politikası  
İstihdam sağlanması  
Mesleki rehberlik ve eğitim  
İş güvencesi  
Sosyal politika  
Ücretler  
Çalışma süreleri  
İş sağlığı ve güvenliği  
Sosyal güvenlik  
Analık durumunda korunma  
Ev işçileri  
Göçmen işçiler  
Deniz adamları  
Balıkçılar  
Liman işçileri  
Yerli halklar ve kabileler  
Diğer özel işçi kategorileri

## ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARININ KAPSADIĞI KONULAR

Uluslararası çalışma standartları, küresel ekonomide çalışanların ve işverenlerin karşılaştığı sürekli artan ihtiyaçlara ve zorluklara yanıt vermektedir. Bu bölümde uluslararası çalışma standartlarının kapsadığı konular sunulmakta ve bazı Sözleşme ve Tavsiye Kararları tanıtılmaktadır. Ayrıca günümüzde belirli bir alanda mevcut olan sorunları ve uluslararası çalışma standartlarının bu soruna çözüm sağlamaya nasıl yardımcı olabileceği de açıklanmaktadır. Son olarak, uluslararası çalışma standartlarının veya bunların içerdiği ilkelerin uygulanmasının belirli bir durumda olumlu katkı sağladığı bazı örnekler vurgulanmaktadır.

Bu bölüm, ilgili ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri arasından seçilen bir kısmını özetlemektedir. Özetler bilgilendirme amaçlıdır ve yetkili metne başvurmanın yerine geçmez. Pek çoğu konuyla ilgili ve yürürlükte olmasına rağmen çok sayıda diğer Sözleşme ve Tavsiye Kararı özetlenmemiştir. Konu ve duruma göre ILO standartlarının tam listesine [www.ilo.org/normes](http://www.ilo.org/normes) adresindeki ILO web sitesinden ulaşılabilir. Örnekler açıklama amacıyla seçilmiştir ve belirli bir ülkeyi veya durumu işaret etme amacı taşımamaktadır.



Örgütlenme özgürlüğü ilkesi ILO'nun değerlerinin merkezinde yer alır: ILO Anayasası'nda (1919), ILO Philadelphia Bildirgesi'nde (1944) ve ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde (1998) koruma altına alınmıştır. Bu aynı zamanda İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde (1948) tanınan bir haktır. İşveren ve işçi örgütlerini oluşturma ve kurma hakkı, sağlıklı toplu pazarlığın ve sosyal diyalogun ön koşuludur. Bununla birlikte, birçok ülkede bu ilkelerin uygulanmasında zorluklar yaşanmaya devam etmektedir. Bazı ülkelerde, belirli işçi kategorilerinin (örneğin kamu görevlileri, denizciler, ihracat yapılan bölgelerdeki işçiler) örgütlenme hakları reddedilmekte, işçi ve işveren örgütlerinin faaliyetleri yasa dışı olarak askıya alınmakta veya engelleme eylemlerine maruz bırakılmakta ve bazı aşırı durumlarda sendikacılar tutuklanmakta veya öldürülmektedir. ILO standartları, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ve diğer denetim mekanizmalarının (bkz. bölüm 3) çalışmaları ile birlikte, bu zorlukların çözülmesine ve bu temel insan hakkına dünya çapında saygı gösterilmesinin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.

### İlgili ILO düzenlemeleri

#### Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No. 87)

Bu temel Sözleşme, işçi ve işverenlerin önceden izin almaksızın kendi seçtikleri örgütleri kurma ve bunlara katılma haklarını düzenlemektedir. İşçi ve işveren örgütleri özgürce kurulur ve idari makamlarca kapatılmaz veya faaliyetleri durdurulamaz, uluslararası işçi ve işveren örgütleri kurma veya bunlara üye olma hakkını da içerecek şekilde federasyon ve konfederasyonlar kurma ve bunlara üye olma hakkına sahiptirler.

#### Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No. 98)

Bu temel Sözleşme, işçilerin istihdam edilebilmek için bir sendikaya katılmaması veya sendika üyeliğinden vazgeçmesi veya bir işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlere katılması nedeniyle işten çıkarılması da dahil olmak üzere sendika karşıtı ayrımcılık eylemlerine karşı yeterli korumadan yararlanmasını öngörmektedir. İşçi ve işveren örgütleri, özellikle işveren veya işveren örgütlerinin egemenliği altında işçi örgütlerinin kurulması veya işçi örgütlerinin işveren veya işveren kuruluşlarının kontrolü altına alınması amacıyla mali veya başka yollarla desteklenmesi başta olmak üzere, birbirlerinin her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır. Sözleşme ayrıca toplu pazarlık hakkını da güvence altına almaktadır (ayrıca bkz. toplu pazarlık başlığı).

**İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 1971 (No. 135)**

Bir işyerindeki işçi temsilcileri, mevcut yasalar veya toplu sözleşmeler veya ortaklaşa kabul edilen diğer düzenlemelere uygun davrandıkları sürece, işçi temsilcisi olmaları veya işçi temsilciliğinden doğan faaliyetleri veya sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerine katılmaları nedeniyle işten çıkarılma da dahil olmak üzere kendilerine zarar verecek her türlü eyleme karşı etkili bir korumadan yararlanacaklardır. İşçi temsilcilerine, görevlerini hızlı ve verimli bir şekilde yerine getirebilmelerini sağlamak amacıyla işyerinde uygun olanaklar sağlanacaktır.

**Kırsal İşçilerin Örgütleri Sözleşmesi, 1975 (No. 141)**

İster ücretli ister serbest meslek sahibi olsun, tüm kırsal çalışan kategorileri, önceden izin almaksızın kendi seçtikleri kuruluşlar kurma ve yalnızca ilgili kuruluşun kurallarına bağlı olarak bunlara katılma hakkına sahiptirler. Örgütlenme özgürlüğü ilkelerine tam olarak saygı gösterilmelidir; kırsal işçilerin örgütleri bağımsız ve ihtiyari nitelikte olmalı ve her türlü müdahale, zorlama veya baskıdan uzak kalmalıdır. Ulusal politika, kırsal sektör işçilerinin ekonomik ve sosyal kalkınmaya katılımını sağlamanın etkili bir yolu olarak, tarım işçilerine yönelik güçlü ve bağımsız örgütlerin isteğe bağlı olarak kurulmasını ve büyümesini kolaylaştırmalıdır.

**Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi, 1978 (No. 151)**

Sözleşmede tanımlandığı şekliyle kamu çalışanları, istihdamlarıyla ilgili olarak sendika karşıtı ayrımcılık eylemlerine karşı yeterli korumadan yararlanacak ve sendikal kuruluşları, kamu makamlarından tam bağımsız olmanın yanı sıra, kuruluşları, işleyişleri veya idareleri bakımından bir kamu idaresinin herhangi bir müdahale eylemine karşı yeterli korumadan yararlanacaktır. (ayrıca bkz. toplu pazarlık başlığı).

### **Tehdit altındaki örgütlenme özgürlüğü<sup>7</sup>**

Örgütlenme özgürlüğü çalışma yaşamında temel bir hak olarak kabul edilse de sendikalar ve üyeleri hâlâ ciddi hak ihlallerine maruz kalmaktadır. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), sendikacıların haklarının ihlallerine ilişkin son yayınında (2017), sendika üyelerinin 139 ülkeden 59’unda şiddete maruz kaldığını tahmin ediyor (bu konuda bilgi edinilmiş olan). 2017 yılında sendikacılar şu 11 ülkede öldürülmüşlerdir: Bangladeş, Brezilya, Kolombiya, Guatemala, Honduras, İtalya, Moritanya, Meksika, Peru, Filipinler ve Bolivarcı Venezuela Cumhuriyeti. Ayrıca 2017 yılında 50 ülkede ifade ve toplanma özgürlüğü ciddi biçimde kısıtlanmıştır. Bunlara ek olarak, 84 ülkede belirli işçi kategorileri çalışma mevzuatının dışında tutulmaktadır. ITUC, 2014 yılında, işçi haklarının yasa ve uygulamada en iyi korunduğu yerleri değerlendirmek amacıyla 139 ülkeyi uluslararası kabul görmüş 97 göstergeye göre sıralayan bir “Küresel Haklar Endeksi” başlattı. Bu sıralamaya göre, 2014’teki 32 ülkeyle karşılaştırıldığında 46 ülkede, örneğin yasal bir düzenleme olmayışı nedeniyle, sendikal haklar güvence altına alınmamakta ve işçiler adil olmayan uygulamalara maruz kalmaktadır. Örgütlenme özgürlüğü hiçbir şekilde sadece işçilerin meselesi değildir. İşverenler de yıllar içinde ILO Sendikal Özgürlükler Komitesi’ne, örneğin kuruluşlarının faaliyetlerine hukuka aykırı müdahalelerde bulunulduğu konusunda şikayette bulunmuşlardır.

## TOPLU PAZARLIK

Örgütlenme özgürlüğü, çalışanların ve işverenlerin çalışma ilişkilerini etkili bir şekilde müzakere etmek için bir araya gelmelerini sağlar. Güçlü örgütlenme özgürlüğüyle birleşen sağlam toplu pazarlık uygulamaları, işveren ve işçilerin müzakerelerde eşit söz hakkına sahip olmasını ve sonuçların adil ve hakkaniyete uygun olmasını sağlar. Toplu pazarlık, her iki tarafın da adil bir çalışma ilişkisi müzakere etmesine olanak tanır ve maliyetli iş uyuşmazlıklarını önler. Aslında bazı araştırmalar, toplu pazarlığın yüksek düzeyde görüldüğü ülkelerde, toplu pazarlığın daha az görüldüğü ülkelere kıyasla ücretlerde daha az eşitsizlik, daha düşük oranda ve daha kısa süreli işsizlik ve daha az ve daha kısa grevler görüldüğünü ortaya koymuştur. Bazen iyi toplu pazarlık uygulamaları, bazı ülkelerin geçici mali krizlerin üstesinden gelmesine olanak sağlayan bir unsur da olmuştur. ILO standartları toplu pazarlığı teşvik eder ve iyi iş ilişkilerinin herkesin yararına olmasını sağlamaya yardımcı olur.

### İlgili ILO düzenlemeleri

#### Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No. 98)

Bu temel Sözleşme, istihdam koşullarının toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmesini sağlamak amacıyla, işverenler veya işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasında gönüllü müzakere mekanizmasının tam olarak geliştirilmesini ve kullanılmasını teşvik etmek için ulusal koşullara uygun ve gerekli önlemlerin alınmasını öngörmektedir. (ayrıca bkz. örgütlenme özgürlüğü).

#### Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi, 1978 (No. 151)

Sözleşme, kamu çalışanları için toplu pazarlığın yanı sıra, kamu çalışanlarının temsilcilerinin istihdam koşullarının belirlenmesine katılmalarına olanak tanıyan diğer yöntemleri de desteklemektedir. Anlaşmazlıkların taraflar arasında müzakere yoluyla veya arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalar yoluyla çözülmesini de öngörmektedir.



### Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1981 (No. 154)

Sözleşme, toplu pazarlığı tanımlamakta ve kamu hizmeti de dahil olmak üzere ekonomik faaliyetin tüm dallarında bunun teşvik edilmesi çağrısında bulunmaktadır.

#### Ürdün’de hazır giyim sektöründe toplu pazarlık<sup>8</sup>

Ürdün’de hazır giyim sektöründe yaklaşık 65.000 işçi çalışmakta ve bunların dörtte üçü çoğunlukla Güney ve Güneydoğu Asya’dan gelen göçmen işçilerden oluşmaktadır. Yaşam ve çalışma koşullarına ilişkin bir dizi toplu anlaşmazlığın ardından, Mayıs 2013’te sektörel bir toplu sözleşme imzalanmıştır. 98 No’lu Sözleşme’yi onaylayan Ürdün’de türünün ilk örneği olan bu iki yıllık sektörel sözleşme, hazır giyim sektöründeki çalışma koşullarını belirlemek için gönüllü toplu pazarlığın kullanılması açısından önemli bir ilerlemedir. Toplu sözleşme, ilki 2015 ve ardından 2017’de olmak üzere iki kez revize edilmiş ve yenilenmiştir.

İki işveren sendikası (Ürdün Hazır Giyim, Aksesuarlar ve Tekstil Sendikası (JGATE) ve Fabrikalar, Atölyeler Sahipleri ve Hazır Giyim Sendikası) ile Tekstil, Konfeksiyon ve Giyim Endüstrisi İşçileri Genel Sendikası arasında imzalanan anlaşma, hazır giyim sektöründe önemli ve somut değişikliklere yol açmıştır; bunlar arasında kıdem ikramiyesinin getirilmesi, Ürdün vatandaşları ile göçmen işçiler arasında temel çalışma ve istihdam koşullarının uyumlaştırılması (ücretler, sosyal güvenlik yardımları, ve fazla mesai ücretlerinin ödenmesi) ve acil tıbbi bakımın sağlanması yer almaktadır. Sözleşmede sendikaların fabrikalara ve yatakhanelere erişimine izin veren hükümlerin yer alması, işçi komitelerinin kurulmasını, liderlerin seçilmesini ve işçilerin eğitimini, hakları ve sorumlulukları konusunda bilgilendirilmesini kolaylaştırdı. Sektörel bir sözleşme olarak hazır giyim sektöründeki tüm çalışanları ve tüm işletmeleri kapsamaktadır.<sup>9</sup>

### Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) ve Kırsal işçi örgütleri: Kırsal işçilerine söz hakkı vermek

2015 yılında Uzmanlar Komitesi tarafından hazırlanan Genel Araştırma, 1921 tarihli Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi (No. 11) ve 1975 tarihli Tarım İşçilerinin Örgütlenmesi Sözleşmesi (No. 141) ve Tavsiye Kararını (No. 149) kapsıyordu. ILO, Genel Araştırmayı bu düzenlemelerle ilgili olarak yapmaya karar vererek, tarım işçilerinin örgütlenme ve toplu pazarlık hakkından sıklıkla mahrum bırakıldığını, tarım işçilerin yasalarla yeterince korunmadıkları ve toplu eylem mekanizmalarına erişim konusunda sınırlı haklara sahip oldukları için özellikle savunmasız olduklarını hatırlatmak istemiştir. Tarımın ve kırsal ekonominin küresel düzeydeki belirgin önemine rağmen, doğası gereği, yapısı, ekonomik önemi ve gerçek durumu, hatta kapsamı hakkında çok az güvenilir ve karşılaştırılabilir bilgi (özellikle yaş ve cinsiyete göre ayrıştırılmış veri) bulunmaktadır. Özellikle kırsal ekonomi, tarım ve kırsal ya da tarım işçilerinin tanımları bir ülkeden diğerine önemli ölçüde farklılık göstermesi sonucunda ülkeler arasındaki karşılaştırmalar da çoğu zaman pek güvenilir olmamaktadır. ILO verilerine göre, ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunmakla birlikte, çalışma çağındaki nüfusun yaklaşık yüzde 40'ı kırsal alanlarda yaşamaktadır.

Bu işçilerin çoğu kayıtlı ekonomide ücretli bir işte çalışmamakta, bağımsız hesaplarına ya da örneğin tarımda ve özellikle geçimlik tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. Kırsal alanlarda kayıt dışı çalışma, toplam kırsal istihdamın yüzde 82,1'ini, tarımsal istihdamın ise yüzde 96'sını temsil etmektedir. Kentsel alanlardaki işçilerle karşılaştırıldığında, bunların yalnızca yüzde 24,5'inin kayıt dışı işlerde çalıştığı görülmektedir. Günde 1,25 ABD dolarının altında geçinen on yoksul işçiden neredeyse sekizi kırsal alanlardadır; bu da kırsal alanlardaki işlerin çoğunun, işçilerin ailelerini yeterince beslemeleri için yeterli gelir sağlamadığını gösterirken, ücretli çalışanların ücretlerinin de kentsel alandakilerle kıyaslandığında genellikle daha düşük olduğunu göstermektedir. Son olarak, tarım işçilerinin yüzde 20'sinden azının temel sosyal korumaya erişimi bulunmaktadır.



Zorla çalıştırma evrensel olarak kınansa da, ILO tahminleri dünya çapında 24,9 milyon insanın hâlâ buna maruz kaldığını gösteriyor. Zorla çalıştırma mağdurlarının toplam sayısının 20,8 milyonu (yüzde 83'ü) özel sektörde, bireyler ya da işletmeler tarafından sömürülmekte ve geri kalan 4,1 milyonu (yüzde 17'si) devletin dayattığı zorla çalıştırma biçimlerinde çalışmaktadır. Özel şahıslar veya işletmeler tarafından sömürülenlerin 8 milyonu (yüzde 29'u) zorla cinsel istismar mağduru, 12 milyonu (yüzde 64'ü) ise zorla çalıştırma sömürüsünün kurbanıdır. Özel sektörde, zorla çalıştırmadan her yıl yaklaşık 150 milyar ABD Doları yasadışı kâr elde edilmektedir: Tahmini toplamın üçte ikisi (veya 99 milyar ABD Doları) ticari cinsel sömürüden gelirken, diğer 51 milyar ABD Doları da ev işlerinde, tarımda ve diğer ekonomik faaliyetlerde zorla ekonomik sömürüden kaynaklanmaktadır.<sup>10</sup>

Afrika'nın bazı bölgelerinde hâlâ köleliğin izlerine rastlanırken, Latin Amerika'nın birçok ülkesinde, Karayipler'in belirli bölgelerinde ve dünyanın diğer yerlerinde zorla askere alma şeklindeki zorunlu çalıştırma görülmektedir. Pek çok ülkede ev işçileri zorla çalıştırma koşulları altında sıkışıp kalmakta ve çoğu durumda tehdit veya şiddet yoluyla işverenlerin evini terk etmeleri de engellenmektedir. Güney Asya'da, milyonlarca erkek, kadın ve çocuk borç kısır döngüsüyle işlerine bağlı tutulmaktadır. Avrupa ve Kuzey Amerika'da önemli sayıda kadın ve çocuk, kendilerini zorla fuhuş ağlarına veya kayıt dışı atölyelerde çalıştırmak için satan tacirlerin kurbanı olmaktadır. Son olarak, zorla çalıştırma hâlâ siyasi görüşlerin ifade edilmesi nedeniyle bir ceza olarak kullanılmaktadır.

Dünyanın dört bir yanındaki birçok hükümet için zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması 21. yüzyılda önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Zorla çalıştırma yalnızca temel bir insan hakkının ciddi bir ihlali olmakla kalmıyor, aynı zamanda yoksulluğun başlıca nedeni ve ekonomik kalkınmanın önünde bir engel olmaktadır. İyi hedeflenmiş teknik yardımla birlikte, ILO'nun zorla çalıştırmaya ilişkin standartları, bu belayla mücadelede uluslararası düzeyde temel araçlardır.

## İlgili ILO düzenlemeleri

### **Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (No. 29)**

Bu temel Sözleşme, “herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler” olarak tanımlanan her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmayı yasaklamaktadır. Zorunlu askerlik hizmeti, normal yurttaşlık yükümlülükleri, mahkeme verilen bir mahkumiyet sonucu (söz konusu iş veya hizmetin bir kamu otoritesinin gözetimi ve kontrolü altında yürütülmesi ve bu işi gören kimsenin özel sektörde faaliyet gösteren gerçek kişi, şirket ya da kuruluşlarca işe alınması ya da bunların hizmetine verilmesi engellenerek), acil durumlarda ve bir topluluğun doğrudan çıkarına olan ve topluluk üyeleri tarafından gerçekleştirilen küçük toplumsal hizmetler için istisnalar tanınmıştır. Sözleşme aynı zamanda zorla çalıştırmanın bir suç olarak düzenlenmesini ve Sözleşmeyi onaylayan Devletlerin bu suçla karşılık gelen cezaların caydırıcı olmasını ve sıkı bir şekilde uygulanmasını sağlamasını öngörmektedir.

### **Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957 (No. 105)**

Bu temel Sözleşme, siyasi bir baskı veya eğitim aracı olarak veya yerleşik siyasi sosyal veya ekonomik sisteme ideolojik olarak karşıt siyasi görüş veya görüşlere sahip olmanın veya bunları ifade etmenin bir cezası olarak; ekonomik kalkınma amacıyla emeği harekete geçirme ve kullanma yöntemi olarak; çalışma disiplininin bir aracı olarak; grevlere katılmanın cezası olarak ve ırk, sosyal, tabiiyet veya dine dayalı ayrımcılık aracı olarak zorla veya zorunlu çalıştırmayı yasaklar.

Bu iki sözleşmenin en çok onaylanan sözleşmeler arasında yer almalarına rağmen, zorla çalıştırma uygulamalarının büyük ölçekte devam etmesi, bunların uygulanmasında boşlukların varlığını ortaya koymaktadır. Bu durum, Yönetim Kurulunun Haziran 2014'te Uluslararası Çalışma Konferansı'ndan 29 No'lu Sözleşme'ye ek olacak bir belgenin kabul edilmesini incelemek üzere bir oturum düzenlemesini talep etmesine yol açmıştır. Sonuç olarak, 1930 tarihli Zorla Çalıştırma Sözleşmesine Dair Protokol (2014) ve Zorla Çalıştırma (Ek Tedbirler) Tavsiye Kararı (No. 203) kabul edilmiştir.

Zorla çalıştırmaya ilişkin 2014 Protokolü, önleme, koruma ve tazminat tedbirlerini geliştirmeyi ve köleliğin çağdaş biçimlerini ortadan kaldırmaya yönelik çabaları yoğunlaştırmayı amaçlayan yasal olarak bağlayıcı bir belgedir. Protokol Kasım 2016'da yürürlüğe girmiş olup, 30 Kasım 2018 itibarıyla halihazırda 27 ülke tarafından onaylanmıştır.

### Uygulamada zorla çalıştırma

ILO denetim organları, özellikle iş teftişi, emniyet teşkilatı ve soruşturma yürüten makamları açıkça ifade ederek, çeşitli yetkili kamu kurumları tarafından, konularında kapsamlı ve uyumlu eylemlerde bulunulmasını sağlamak amacıyla, zorla çalıştırmayla mücadeleyle yönelik kapsayıcı bir ulusal stratejinin benimsenmesinin önemini birçok kez vurgulamıştır. Zorla çalıştırmaya karşı açık bir ulusal politika, zorla çalıştırmanın önlenmesi, bastırılması ve mağdurlarının korunması için temel bir hareket noktası sağlar ve özellikle öncelikli sektörlerin ve mesleklerin belirlenmesine, kamuoyu farkındalığının artırılmasına, kurumsal kapasite ve koordinasyonun geliştirilmesine, mağdurların korunmasına, adalete ve tazminata erişimlerini güvence altına alınmasına önem verir. Tüm bu hususlar 2014 Protokolü'nde geliştirilmiştir ve Devletler bu çeşitli alanlarda alınan önlemleri raporlamaya başlamaktadır. Uzmanlar Komitesi, çok sayıda ülkede, özellikle insan ticaretiyle mücadelede, eşgüdümlü çok sektörlü bir yaklaşımın uygulanmasına yönelik olarak başlatılan girişimlere halihazırda dikkat çekmiştir; örneğin:

- El Salvador'da, insan ticaretiyle mücadeleyle yönelik özel bir Kanunun kabul edilmesi (16 Ekim 2014 tarih ve 824 sayılı Karar). Kanun, insan ticareti suçunun geniş bir tanımını içermekte ve insan ticaretiyle mücadeleyle yönelik ulusal politikanın aşağıdaki stratejik unsurlara dayanmasını öngörmektedir: insan ticareti suçunun tespiti, önlenmesi ve cezalandırılması, yardım mağdurların korunması ve kapsamlı bir destek verilmesi, haklarının geri verilmesi ve koordinasyon ile işbirliği.
- Birleşik Krallık'ta, kölelik, kulluk, zorla ve zorunlu çalıştırma ve insan ticareti suçlarını oluşturan durumları tanımlayan Modern Kölelik Yasası'nın 2015 yılında kabul edilmesi. Kanun aynı zamanda bağımsız bir Kölelik Karşıtı Komiserliğin kurulmasını da öngörmektedir; mahkemelerin önleme kararları vermesine, malvarlıklarına el koymasına ve suçluların mağdurlara tazminat ödemesini gerektiren tazminat kararları vermesine yönelik düzenlemeleri ile kolluk kuvvetlerinin yetkilerini güçlendirmekte; işletmelerin, modern köleliğin kendi kuruluşlarında veya tedarik zincirlerinde yer almamasını sağlamak için atılan adımlara ilişkin yıllık bir beyan yayınlama zorunluluğunu düzenlemektedir.

## ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

Çocuk işçiliği temel insan haklarının ihlalidir ve çocukların gelişimini engellediği, potansiyel olarak yaşam boyu fiziksel veya psikolojik hasara yol açtığı kanıtlanmıştır. Kanıtlar, hane halkı yoksulluğu ile çocuk işçiliği arasında güçlü bir bağlantıya işaret etmekte ve çocuk işçiliğinin, yoksulların çocuklarını okuldan uzak tutarak ve onların sosyal açıdan yukarıya doğru hareketlilik olanaklarını sınırlayarak yoksulluğun nesiller boyunca devam etmesine neden olduğunu göstermektedir. Beşeri sermayedeki bu eksilme, yavaş ekonomik büyüme ve sosyal kalkınmayla da bağlantılıdır. Son ILO çalışmaları, geçiş ve gelişmekte olan ekonomilerde çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasının, çoğunlukla daha iyi eğitim ve sosyal hizmetlere yapılan yatırımlarla ilişkilendirilen maliyetlerden çok daha büyük ekonomik faydalar yaratabileceğini göstermiştir. Çocuk işçiliğine ilişkin temel ILO standartları, çocuk işçiliğiyle mücadeleyle yönelik küresel eylemin iki yasal dayanağını oluşturmaktadır.

### İlgili ILO araçları

#### Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 (No. 138)

Bu temel Sözleşme, istihdama veya çalışmaya kabul için genel asgari yaşı 15 (hafif işler için 13), tehlikeli işler için asgari yaşı ise 18 (belirli katı koşullar altında 16) olarak belirlemektedir. Ülke ekonomisinin ve eğitim olanaklarının yeterince gelişmediği durumlarda, başlangıçta genel asgari yaştan 14 (hafif işler için 12) olarak belirlenmesi olanağını sağlar.

#### Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi, 1999 (No. 182)

Bu temel Sözleşme, “çocuk”u 18 yaşın altındaki herhangi bir kişi olarak tanımlamaktadır. Sözleşmeyi onaylayan Devletlerin, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini ortadan kaldırmasını gerektirir: çocukların satışı ve ticareti, borç esareti ve serflik, silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere zorla askere alınma gibi her türlü kölelik veya köleliğe benzer uygulamalar; çocuk fahişeliği ve pornografisi; özellikle uyuşturucu üretimi ve ticaretinde kullanılması başta olmak üzere çocukların yasadışı faaliyetlerde ve genel olarak çocukların sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verebilecek işlerde çalıştırılmaları. Sözleşme, Sözleşmeyi onaylayan Devletlerin, çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinden uzaklaştırılması, rehabilitasyonları ve sosyal entegrasyonları için gerekli ve uygun doğrudan yardımı sağlamalarını gerektirmektedir. Sözleşme, ayrıca Devletlerin, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden uzaklaştırılan çocukların ücretsiz temel eğitime ve mümkün ve uygun olduğutakdirde mesleki eğitime erişimini sağlaması gereğini de düzenlemektedir.



1 Ocak 2019'da 171 ülke 138 No'lu Sözleşme'yi, 182 ülke ise 182 No'lu Sözleşme'yi onaylamıştır. Bu nedenle, 182 No'lu Sözleşme'nin evrensel olarak onaylanması için yalnızca beş onay daha gerekmektedir.

### Rakamlarla çocuk işçiliği

ILO, dünya çapında 152 milyon çocuğun çocuk işçiliği kapsamında çalıştığını, bunun da toplam çocuk nüfusunun neredeyse yüzde 10'unu oluşturduğunu tahmin ediyor. Yaşları 5 ile 17 arasında değişen yaklaşık 73 milyon çocuk tehlikeli işlerde çalıştırılmakta, bunun 35,4 milyonu 5 ile 14 yaşları arasındaki çocuklardan ve 37,1 milyonu 14 ile 17 yaşları arasındaki çocuklardan oluşuyor. Çocuk işçiliği en çok tarım sektöründe görülmekte ve toplam çocuk işçiliğinin yüzde 71'ini, yaklaşık 108 milyon çocuğu ifade ediyor. Daha yapılacak çok şey olsa da ilerleme kaydedilmektedir: 2000 ile 2016 yılları arasında çocuk işçi sayısı üçte birden fazla düşerek yaklaşık 94 milyon çocuk işçiliği azaltılmıştır.<sup>11</sup>

Bölgelere göre devam eden çocuk işçi sayıları şöyledir:

Afrika'da **72,1 milyon** çocuk işçi (5 ila 17 yaş arası)

Asya ve Pasifik'te **62,1 milyon**

Amerika kıtasında **10,7 milyon**

Arap Devletlerinde **1,2 milyon**

Avrupa ve Orta Asya'da **5,5 milyon**



Çocuk işçiliğine karşı mücadele yalnızca en yoksul ülkelerle sınırlı değildir. Çocuk işçiliği görülme sıklığı en yoksul ülkelerde en yüksek olmakla birlikte (düşük gelirli ülkelerdeki çocukların yüzde 19.4'ü çocuk işçiliğiyle uğraşırken, bu oran alt orta gelirli ülkelerde yüzde 8.5, üst orta gelirli ülkelerde ise yüzde 6.6'dır ve yüksek gelirli ülkelerde yüzde 1.2'dir), orta gelirli ülkeler en fazla sayıda çocuk işçiyi barındırmaktadır.

ILO'nun küresel çocuk işçiliği oranlarına ilişkin en son tahminleri, orta gelirli ülkelerde toplam 84 milyon çocuk işçiyi gösterirken, düşük gelirli ülkelerde bu sayı 65 milyondur. Bu istatistikler açıkça gösteriyor ki, daha yoksul ülkeler özel ilgi gerektirirken, çocuk işçiliğiyle mücadele yalnızca en yoksul ülkelere odaklanılarak kazanılamaz.

### Uygulamadaki çocuk işçiliği standartları: Özbekistan ve Brezilya’da çocuk işçiliğiyle mücadele eylemi

182 Sayılı Sözleşme, çocukların silahlı çatışmalarda kullanılması da dahil olmak üzere, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik bir taahhüt oluşturmaktadır. Özbekistan 2008 yılında 182 No’lu Sözleşmeyi onayladı. Birkaç yıl boyunca hem Uzmanlar Komitesi hem de Aplikasyon Komitesi (Standartların Uygulanmasına İlişkin Konferans Komitesi), Hükümet’in dikkatini pamuk üretiminde tehlikeli koşullar altında zorla çalıştırılan çocukların durumuna çekmiştir. 2013 yılında Hükümet, 29 ve 182 Sayılı Sözleşmelerin uygulanmasına yönelik ek önlemler planı kabul etmiş ve uygulamıştır. 2015 yılında Çocuk İşçiliği Ulusal Koordinasyon Konseyi, şikayetleri alan ve araştıran bir izleme mekanizması kurmuştur. 18 yaşın altındaki öğrencilerin pamuk hasadında çalıştırılması da Bakanlar Kurulu’nun Haziran 2016’daki toplantısında yasaklanmıştır. ILO ve Özbekistan Hükümeti tarafından 2013’ten bu yana yürütülen ortak izleme ve işletme denetiminin sonuçları Sözleşmenin tam olarak uygulanmasına yönelik ilerlemeyi göstermektedir. Genel olarak pamuk hasadında artık çocuk işçiliği söz konusu değildir. Özbekistan Hükümeti de bu duruma karşı özellikle dikkatli olmayı taahhüt etmiştir. 182 No’lu Sözleşme artık neredeyse evrensel olarak onaylanmıştır; bu, çocuk işçiliğinin belirli biçimlerinin, bunların ortadan kaldırılması için hızlı ve acil eylem gerektirdiği yönündeki yoğun fikir birliğini yansıtmaktadır.

Brezilya, 2000 yılında 182 No’lu Sözleşme’yi ve 2001 yılında 138 No’lu Sözleşme’yi onayladığından bu yana, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik çok büyük ilerlemeler kaydetti. 7 ila 17 yaş arasındaki çocukların ekonomik faaliyet oranı 1992 ile 2015 arasında yüzde 19’dan yüzde 5’e düşerken, okula devam oranı yüzde 80’den yüzde 95’e yükseldi.<sup>12</sup> Bu ilerleme, politika reformlarını, okula devam koşulluna bağlı başarılı bir nakit transferi programını ve özel gezici denetim gruplarının kurulması da dahil olmak üzere donanımlı ve eğitilmiş bir iş müfettişliğinin güçlendirilmesini içeren sistematik ve entegre bir yaklaşımla sağlandı.

Hiçbir toplum ayrımcılıktan uzak değildir. Aslında istihdam ve meslekte ayrımcılık evrensel ve sürekli gelişen bir olgudur. Dünya çapında milyonlarca kadın ve erkeğin yetenekleri ve becerileri dikkate alınmaksızın, sadece cinsiyetleri, ten renkleri, etnik kökenleri veya inançları nedeniyle işe ve eğitime erişimleri engellenmekte, düşük ücretler almakta veya belirli mesleklere girişleri engellenmektedir. Örneğin, bazı gelişmiş ülkelerde kadın işçiler, eşit iş veya eşit değerde iş yapan erkek meslektaşlarından hâlâ yüzde 20 ila 25 daha az kazanmaktadır; bu durum geçen yıllara rağmen bu konuda ne kadar yavaş ilerlemekayedildiğini göstermektedir.

Ayrımcılığa maruz kalmama temel bir insan hakkıdır ve işçilerin işlerini özgürce seçebilmeleri, potansiyellerini sonuna kadar geliştirebilmeleri ve liyakat temelinde ekonomik kazanımlar elde edebilmeleri için gereklidir. İşyerinde eşitliğin sağlanmasının aynı zamanda önemli ekonomik faydaları da vardır. Eşitliği uygulayan işverenler daha büyük, daha çeşitli ve daha kaliteli bir işgücüne erişebilir. Eşitlikten yararlanan işçiler eğitime daha fazla erişebilirler ve genellikle daha yüksek ücret alırlar. Küreselleşmiş bir ekonominin faydaları, eşitlikçi bir toplumda daha adil bir şekilde dağıtılır, bunun sonucunda daha fazla sosyal istikrar ve ekonomik kalkınmanın devamı için daha geniş kamuoyu desteği sağlanır.<sup>13</sup> ILO'nun eşitlikle ilgili standartları, çalışma hayatının her alanında ve bir bütün olarak toplumda ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik araçlar sağlar. Ayrıca çalışma alanında toplumsal cinsiyet eşitliği stratejilerinin uygulanabileceği temeli de sağlarlar.

### İlgili ILO araçları

#### Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100)

Bu temel Sözleşme, onaylayan ülkelerin, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçilere eşit ücret ilkesinin uygulanmasını yükümlülüğü getirmektedir. “Ücret” terimi genel olarak, işveren tarafından işçiye doğrudan veya dolaylı olarak nakdi veya ayni olarak ödenen ve işçinin çalışması nedeniyle olağan, temel veya asgari ücret veya maaşı ve her türlü ek ücreti kapsayacak şekilde tanımlanmaktadır.



Uzmanlar Komitesi, [2008 ILO Adil Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi](#) ışığında çalışma yaşamında haklara ilişkin temel Sözleşmelere ilişkin 2012 Genel Araştırmasında, 1951 tarihli Eşit Ücret Sözleşmesine ilişkin 2007 Genel Gözleminde “eşit değerde iş” kavramıyla ilgili olarak ortaya konan ilkeleri yinelemiştir ve şu esasları hatırlatmıştır: “Eşit değerde iş için kadın ve erkeklerle eşit ücret verilmesi yaygın olarak kabul edilen bir ilke olmakla birlikte, kavramın kapsamı ve pratikte uygulanması bazı ülkelerde anlaşılması ve uygulanması daha zor olmuştur. [...] Komite, Sözleşme’nin uygulanmasında hukukta ve uygulamada karşılaşılan zorlukların özellikle ‘eşit değerde iş’ kavramının anlaşılmasından kaynaklandığını belirtmiştir. [...] ‘Eşit değerde iş’ kavramı, eşit değerde iş için kadın ve erkeklerle eşit ücret ödenmesi ve eşitliğin sağlanması temel hakkının merkezinde yer alır.”

Uzmanlar Komitesi, pek çok ülkenin, “eşit değerde iş” kavramını iç hukukta düzenlememeleri nedeniyle, Sözleşme’de ortaya konan ilkeden daha dar yasal hükümleri hâlâ muhafaza ettiğini ve bu tür hükümlerin cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını ortadan kaldırma yönünde ilerlemeyi engellediğini kaydederek bu ülkelerin hükümetlerini mevzuatlarında değişiklik yapmak için gerekli adımları atmaya bir kez daha çağırmıştır.

Bu tür mevzuat sadece eşit, aynı veya benzer işe eşit ücret sağlamakla kalmamalı, aynı zamanda kadın ve erkeklerin “eşit değerde” farklı işler yaptıkları durumları da ele almalıdır. İki işin eşit değerde olup olmadığını belirlemek için beceri, çaba, sorumluluklar ve çalışma koşulları gibi faktörleri dikkate alarak göreceli değerlerini ölçecek ve karşılaştıracak bir yöntem benimsemek gerekir. Ancak Sözleşme, bu objektif iş değerlendirmesinin gerçekleştirilmesi için özel bir yöntem öngörmemektedir.

### Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111)

Bu temel Sözleşme, ayrımcılığı “İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal düşünce, milliyet veya sosyal köken bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı” ifade eder. Sözleşme ayrıca, işveren ve işçi örgütleri ve ilgili kurumlarla istişarede bulunulduktan sonra yasaklanmış ayrımcılık sebepleri listesinin genişletilmesi olanağını da mümkün kılmaktadır. Son yıllarda ulusal mevzuat, gerçek veya varsayılan HIV durumu, yaş, engellilik, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği de dahil olmak üzere geniş bir yelpazede yasaklanmış ayrımcılık gerekçelerini de içermeye başlamıştır. Sözleşme, eğitim ve mesleki eğitime erişim, istihdama ve belirli mesleklerle erişim ile istihdam şart ve koşullarına ilişkin ayrımcılığı kapsamaktadır. Sözleşmeyi onaylayan Devletlerin, istihdam ve meslek açısından fırsat ve muamele eşitliğini, bu alanlardaki her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla, ulusal koşullara ve uygulamalara uygun yöntemlerle teşvik etmek üzere tasarlanmış bir ulusal politika beyan etmesini ve izlemesini gerektirir. Bu politika ve benimsenen önlemler, düzenli olarak değişen bağlamda uygun ve etkili kalmalarını sağlamak amacıyla sürekli olarak değerlendirilmeli ve gözden geçirilmelidir.

Uzmanlar Komitesi 2012 yılı Genel Araştırmasında, “Sözleşme uyarınca ulusal eşitlik politikası etkili olmalıdır. Bu nedenle, tüm ayrımcı kanunların ve idari uygulamaların yürürlükten kaldırıldığı veya değiştirildiği, kalıplaşmış davranışlar ve önyargılı tutumların ele alındığı ve hoşgörü ortamının teşvik edildiği ve izlemenin uygulamaya konduğu programların kurulması veya kurulmuş olması gerektiği açıkça ifade edilmelidir. Yasal düzenlemelerde ve uygulamada ayrımcılığa karşı alınacak önlemler somut ve spesifik olmalıdır. Bu önlemler, Sözleşmenin kapsadığı tüm alanlar dikkate alınarak, istihdamın ve mesleğin tüm boyutlarında doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına, tüm işçi kategorileri için fırsat ve muamele eşitliğinin desteklenmesine etkili bir katkıda bulunmalıdırlar. Sözleşme kapsamındaki tüm gruplar için kalıcı eşitliğe ulaşılabilmesi için ayrımcılığın ortadan kaldırılması amacıyla belirli gruplara farklı muamele edilmesi gerekebilir.”

**Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 1981 (No. 156)**

Sözleşme, erkek ve kadın işçiler için etkin fırsat ve muamele eşitliği sağlamak amacıyla onaylayan Devletlerin, ailevi sorumlulukları olan, istihdam edilen veya çalışmak isteyen kişilerin çalışma haklarını kullanmalarını, bunu ayrımcılığa maruz kalmadan ve mümkün olduğu ölçüde iş ve aile sorumlulukları arasında çatışma olmadan gerçekleştirebilmelerini ulusal politikalarının bir hedefi haline getirmelerini düzenlemektedir. Sözleşme aynı zamanda hükümetlerin sosyal planlamalarında aile sorumlulukları olan çalışanların çocuk bakımı ve aile hizmetleri/tesisleri gibi ihtiyaçlarını dikkate almalarını ve bunları kamu veya özel sektör aracılığıyla geliştirmesini veya teşvik etmesini de gerektirir.

Bu standartlara ek olarak çok sayıda diğer ILO standardı da kapsadıkları spesifik konuya ilişkin olarak eşitlikle ilgili hükümler içermektedir.

ILO, çalışma sorunlarıyla ilgili standart ve politikaların oluşturulmasında üçlü yapı (hükümetler, işverenler ve işçiler arasındaki diyalog ve işbirliği) ilkesine dayanmaktadır. Uluslararası çalışma standartları, ILO'yu Birleşmiş Milletler sisteminde benzersiz kılan üçlü bir yapı aracılığıyla oluşturulmakta ve denetlenmektedir. Standartların benimsenmesine yönelik üçlü yaklaşım, bunların tüm ILO bileşenlerinden geniş bir destek almasını sağlamaktadır.

ILO standartları açısından üçlü yapı ulusal düzeyde de önemlidir. Hükümetler, düzenli üçlü danışma yoluyla, ILO standartlarının işveren ve işçilerin katılımıyla formüle edilmesini, uygulanmasını ve denetlenmesini sağlayabilir. Üçlü danışmaya ilişkin ILO standartları, etkili ulusal üçlü danışmanın çerçevesini ortaya koymaktadır. Bu tür danışma mekanizmaları, sosyal ortaklar arasında daha fazla işbirliği ve uluslararası çalışma standartlarıyla ilgili konularda daha güçlü farkındalık ve katılım sağlayabilir ve daha kapsamlı sosyal ve ekonomik konularda daha iyi yönetişime ve daha güçlü bir sosyal diyalog kültürüne yol açabilir.

Üçlü yapının önemi nedeniyle ILO, 1976 tarihli (No.144) Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesinin onaylanmasını ve uygulanmasını öncelikli hale getirmiştir. 2008 Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet ILO Bildirgesi, bu aracın (81, 122 ve 129 Sayılı Sözleşmelerle birlikte) yönetim açısından kilit rolünü vurgulamaktadır.



## İlgili ILO aracı

### Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, 1976 (No. 144)

Bu Yönetişim Sözleşmesi, “işveren ve işçilerin temsilci kuruluşları” kavramını tanımlamakta ve Sözleşmeyi onaylayan Devletlerin, Uluslararası Çalışma Konferansı gündemindeki maddelerle ilgili konularda, yeni kabul edilen ILO standartlarının yetkili ulusal makamlara sunulması, onaylanmamış Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının yeniden incelenmesi, onaylanan Sözleşmelere ilişkin raporlar ve onaylanan Sözleşmelerin feshedilmesine ilişkin teklifler ile ilgili olarak hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında etkili istişareleri sağlayacak prosedürleri uygulamasını gerektirmektedir. İşverenler ve işçiler, istişarelerin gerçekleştirildiği tüm organlarda eşit şartlarda temsil edilmeli ve istişareler yılda en az bir kez gerçekleştirilmelidir.

### Uygulamadaki ILO standartları: Tunus, Cibuti ve Filipinler’de sosyal diyalog

Tunus, Şubat 2013’te, yeni Anayasanın kabul edilmesinden kısa bir süre sonra ve Tunus Hükümeti, Tunus Sanayi, Ticaret ve El Sanatları Birliği (UTICA) ve Tunus Genel İşçi Sendikası (UGTT) arasında sosyal sözleşmenin imzalanmasından bir yıldan biraz fazla bir süre sonra, 144 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan 136. ILO üyesi ülke oldu. “Arap Baharı” olaylarından birkaç yıl sonra, bu onay, ülke demokrasisinin temel unsurlarından biri olan üçlü yapının sosyal diyalogun geliştirilmesi için yeni bir dönemin başlangıcının habercisi oldu. 2016 yılındaki üçlü istişarelerin ardından, Cibuti’deki üçlü ortaklar, her ikisi de 2018’de onaylanan Denizcilik Çalışma Sözleşmesi 2006’yı (MLC, 2006) ve Zorunlu Çalışma Sözleşmesi 1930’a ilişkin 2014 Protokolünü oybirliğiyle onaylama kararı aldı. Filipinler’de geniş üçlü istişare, 1978 tarihli Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesinin (No. 151) 2017 yılında onaylanmasına yol açtı.

Uluslararası çalışma standartları genellikle ulusal yasa ve politikalar aracılığıyla uygulanır. Bu nedenle, her ülkenin, ulusal işgücü politikasının oluşturulması ve uygulanmasının tüm yönlerinden sorumlu, uygun ve aktif bir çalışma yönetimi sistemini sürdürmesi hayati önem taşımaktadır. ILO standartları, çalışma yönetimi sistemlerini çeşitli biçimlerde teşvik etmenin yanı sıra hem ulusal hem de uluslararası düzeyde ihtiyaçların belirlenmesinde ve çalışma politikasının formüle edilmesinde eşsiz değere sahip olan çalışma istatistiklerinin toplanmasını da teşvik etmektedir. Dünyadaki çoğu ülkede çalışma hayatının yönetimini üstlenen idareler mevcut olsa da, bunların çoğu mali ve maddi zorluklarla karşı karşıyadır. Bu nedenle, bu önemli kalkınma aracının sürdürülmesi ve güçlendirilmesi için çalışma yönetimi sistemlerinin yeterli finansmanı gereklidir.

### İlgili ILO araçları

#### Çalışma İdaresi Sözleşmesi, 1978 (No. 150)

Sözleşmeyi onaylayan ülkelerin, ulusal koşullara uygun bir şekilde, kendi topraklarında, işlevleri ve sorumlulukları uygun şekilde koordine edilmiş bir çalışma yönetimi sisteminin organizasyonunu ve etkili bir şekilde işleyişini sağlaması gerekmektedir. Çalışma yönetimi sistemi, ulusal çalışma standartlarının oluşturulmasından, uygulanmasından ve denetlenmesinden; istihdam ve insan kaynaklarının geliştirilmesi, işgücüne ilişkin çalışmalar, araştırmalar ve istatistiklerden sorumlu olacak ve çalışma ilişkilerine destek sağlayacaktır. İşçi ve işverenlerin ve bunların ilgili kuruluşlarının ulusal işgücü politikasına katılımı da sağlanacaktır. Çalışma yönetimi personeli, görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli statüye, maddi olanaklara ve mali kaynaklara sahip olacaktır.

#### Çalışma İstatistikleri Sözleşmesi, 1985 (No. 160)

Onaylayan ülkeler, kaynaklarına uygun olarak aşamalı olarak genişleyecek şekilde aktif nüfus, istihdam, işsizlik ve mümkün olduğu durumlarda gözle görülür eksik istihdam, aktif nüfusun yapısı ve dağılımı; ortalama kazanç ve çalışma saatleri (fiili olarak çalışılan saatler veya ücret ödenen saatler) ve uygun olduğu durumlarda ücretlerin zamana oranları ve normal çalışma saatleri; ücret yapısı ve dağıtımı; işgücü mali-

yeti; tüketici fiyat endeksleri; hane halkı harcamaları veya uygun olduğu durumlarda aile harcamaları ve mümkün olduğu durumlarda hane halkı geliri veya uygun olduğu durumlarda aile geliri; iş kazaları ve mümkün olduğu ölçüde meslek hastalıkları ve endüstriyel anlaşmazlıkları kapsayacak şekilde temel işgücü istatistiklerini düzenli olarak toplayacak, derleyecek ve yayınlayacaktır.

İş mevzuatının doğru şekilde uygulanması etkili bir iş müfettişliği sisteme bağlıdır. İş müfettişleri, ulusal çalışma standartlarının işyerinde nasıl uygulandığını inceler ve işverenlere ve işçilere, çalışma süresi, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği ile çocuk işçiliği gibi alanlarda ulusal yasaların uygulanmasının nasıl iyileştirilebileceği konusunda tavsiyelerde bulunur. Ayrıca, iş müfettişleri ulusal mevzuattaki boşlukları ve eksiklikleri ulusal makamların dikkatine sunar. İş hukukunun tüm işveren ve işçilere eşit şekilde uygulanmasının sağlanmasında önemli bir rol oynarlar. Uluslararası toplum iş teftişinin önemini kabul ettiğinden, ILO iki iş teftişi sözleşmesinin (No. 81 ve 129) onaylanmasının teşvik edilmesini bir öncelik haline getirmiştir. 1 Ocak 2019'da 146 ülke (ILO üye devletlerinin neredeyse yüzde 80'i) 1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesini (No. 81) onaylamış ve 53 ülke de 129 Sayılı Sözleşmeyi onaylamıştır.

Bununla birlikte, iş teftiş sistemlerinin yeterince finanse edilmediği ve personel sayısının yetersiz olduğu ve dolayısıyla işlerini yapamadıkları ülkelerde sorunlar devam etmektedir. Bazı tahminler, gelişmekte olan ülkelerin bir kısmında ulusal bütçenin yüzde 1'inden daha azının çalışma hayatının yönetimine tahsis edildiğini ve iş teftiş sistemlerinin bu tahsisin yalnızca küçük bir kısmını aldığını göstermektedir. Diğer araştırmalar iş kazaları ve meslek hastalıkları, işe devamsızlık, çalışanların istismarı ve iş anlaşmazlıklarından kaynaklanan maliyetlerin çok daha yüksek olabileceğini göstermektedir. İş teftişi bu sorunların önlenmesine yardımcı olabilir ve böylece üretkenliği ve ekonomik kalkınmayı artırabilir.

### İlgili ILO araçları

#### İş Teftişi Sözleşmesi, 1947 (No. 81)

Bu Yönetişim Sözleşmesi, onaylayan Devletlerin sanayi ve ticaret sektöründeki işyerleri için bir iş teftişi sistemi oluşturmalarını gerektirir; Devletler madencilik ve taşımacılıkla ilgili istisnalar yapabilirler. İş teftişinin kapsamına giren mevzuat alanlarının belirlenmesi, teftiş sisteminin görev ve organizasyonu, işe alım kriterleri, iş müfettişlerinin statü ve hizmet şartları ile yetki ve yükümlülüklerine ilişkin bir dizi ilkeyi düzenlemektedir. İş teftiş sistemi, belirli konularda faaliyetlerinin genel işleyişini gösteren yıllık bir rapor yayınlamalı ve bunu ILO'ya iletmelidir.



**İş Teftişi Sözleşmesine İlişkin 1995 Protokolü, 1947**

Bu protokolü onaylayan her Devlet, İş Teftişi Sözleşmesinin (1947, No. 81) hükümlerinin uygulanma alanını, Sözleşme anlamında ne sanayi ne de ticari olarak değerlendirilemeyen, yani ticari olmayan olarak kabul edilen işyerlerine genişletmeyi taahhüt eder. Aynı zamanda, onaylayan Devletlere, sayılan kamu hizmetlerinin denetimi için özel düzenlemeler yapma olanağı tanır.

**İş Denetimi (Tarım) Sözleşmesi, 1969 (No. 129)**

İçerik olarak 81 No'lu Sözleşme'ye benzeyen bu Yönetişim Sözleşmesi, onaylayan Devletlerin tarımda bir iş teftiş sistemi kurmasını ve sürdürmesini gerektirir. İş teftişinin kapsamı aynı zamanda dışarıdan yardım almayan kiracıları, ortakçıları ve benzer tarım işçisi kategorilerini, kooperatif üyeleri veya ulusal yasa veya yönetmeliklerde tanımlandığı şekliyle tarımsal faaliyette bulunan kişinin aile üyeleri gibi kolektif bir ekonomik girişime katılan kişileri de kapsayacak şekilde genişletilebilir.

### **İş denetimi ve kayıt dışı ekonomi**

Kayıt dışı ekonomi, küresel işgücünün yarısından fazlasını ve dünya çapındaki mikro ve küçük işletmelerin yüzde 90'ından fazlasını oluşturmaktadır. Kayıt dışı ekonomi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, çoğu geçimlik ekonomide yer alan, yasal düzenlemelerle sağlanan korumanın uygulanmadığı veya bu korumanın pratikte kayıt dışı ekonomik faaliyetlere uygulanmadığı çok çeşitli durumları, işverenleri ve işçileri kapsar. Denetim hizmetlerinin kıt kaynakları ve kayıt dışı ekonomiyle ilgili belirli zorluklar, hükümetlerin çabalarını yalnızca kayıtlı işletmelere odaklamasına da neden olabilir. Haziran 2015'te, ILO'nun bileşenleri, kayıt dışı ekonominin büyüklüğü göz önüne alındığında, tüm kayıt dışı çalışma biçimlerinin işçilerin hakları açısından, çalışma yaşamındaki temel ilkeler ve haklar, sosyal koruma, insana yakışır iş koşulları, kapsayıcı kalkınma ve hukukun üstünlüğünü de kapsayacak şekilde esaslı bir engel olduğunu, ve bunun sürdürülebilir işletmelerin gelişimi, kamu gelirleri, özellikle ekonomik, sosyal ve çevre politikası ve kurumsal sağlamlık ile ilgili devlet programları, ulusal ve uluslararası pazarlarda adil rekabet üzerinde zararlı bir etkisi olduğunu belirterek Uluslararası Çalışma Konferansı'nda Kayıt Dışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı'nı (2015, No. 204) kabul etmiştir.

### **İş teftişi hizmetlerine ilişkin deontolojik ilkelerin formüle edilmesi**

Fransa'da Kamu İş Teftiş Hizmetlerine İlişkin Deontolojik Kanun'u düzenleyen Kararname 2017 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanun, müfettişler için geçerli olan mesleki etik kurallarını güçlendirmekte ve özellikle 81 ve 129 Sayılı Sözleşmelere atıfta bulunmaktadır. Herhangi bir kamu görevlisinin tabi olacağı etik ilkeler ve kuralları hatırlattıktan sonra, doğası gereği iş teftişi düzenleyen kuralların ve kamu hizmetinin yürütülmesi için verilen yetkinin, kullanıcıların güvenini sağlamak, hizmetin meşruiyetini güçlendirmek ve vatandaşların korunmasını sağlamak amacıyla olduğunu ifade etmektedir.

## İSTİHDAM POLİTİKASI

Çoğu insan için yoksulluktan kurtulmanın yolu bir işe sahip olmaktır. İstihdama değinmeden çalışma standartlarının geliştirilmesinin anlamsız olacağının bilincinde olan ILO, programının büyük bir bölümünü kadın ve erkeklerin insana yakışır istihdam ve gelir elde etmeleri için daha fazla fırsat yaratmaya ayırmaktadır. Bu amaca ulaşmak için, teknik işbirliği programlarıyla birlikte tam, üretken ve serbestçe seçilmiş istihdama ulaşmayı amaçlayan istihdam politikasına ilişkin uluslararası standartları teşvik eder. Bu hedefe ulaşmak için tek bir politika belirlenemez. Gelişmekte olan, gelişmiş veya geçiş sürecindeki her ülkenin, tam istihdama ulaşmak için kendi politikalarını geliştirmesi gerekmektedir. ILO'nun istihdam politikasına ilişkin standartları, bu tür politikaların tasarlanması ve uygulanması için bir çerçeve oluşturmakta, böylelikle insana yakışır iş sağlamak için gereken işlere azami erişimi sağlamaktadır.

### İlgili ILO araçları

#### İstihdam Politikası Sözleşmesi, 1964 (No. 122)

Bu Yönetişim Sözleşmesi, Sözleşmeyi onaylayan Devletlerin tam, üretken ve özgürce seçilen istihdamı teşvik etmek için tasarlanmış aktif bir politika ilan etmelerini ve izlemelerini gerektirmektedir. Böyle bir politika, çalışmak için uygun olan ve iş arayan herkese iş sağlanmasını amaçlayacak; işlerin mümkün olduğu kadar üretken olması; iş seçme özgürlüğünün bulunması; ve ne olursa olsun, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken veya sosyal köken fark etmeksizin her işçiye kalifiye olması ve yeteneklerini ve donanımlarını uygun olduğu bir işte kullanması için mümkün olan en geniş fırsatın tanınmasını sağlama amacını taşıyacaktır. 1984 tarihli İstihdam Politikası (Ek Hükümler) Tavsiye Kararı, (No. 169), tam, üretken ve özgürce seçilen istihdamı teşvik etmek için tasarlanan ekonomik ve sosyal politika, plan ve programların, tüm işçilere istihdama erişim, istihdam koşulları, mesleki rehberlik ve eğitim ile kariyer gelişiminde fırsat ve muamele eşitliği sağlamayı amaçlaması gerektiğini eklemektedir. Tavsiye Kararı, ayrıca dezavantajlı bazı grupların iş bulmada karşılaştığı zorluklar göz önüne alınarak, Devletlere, kadınlar, genç işçiler, engelliler, yaşlılar, uzun süredir işsiz olanlar ve kendi sınırlarında yasal olarak yaşayan göçmen işçiler gibi kalıcı iş bulmakta sık sık zorluk yaşayan tüm kategorilerdeki kişilerin ihtiyaçlarına yanıt verecek önlemler almaya yönelik çağrıda bulunmaktadır.



İstihdam politikası aynı zamanda ekonomik kalkınmanın aşama ve düzeyini ve istihdam hedefleri ile diğer ekonomik ve sosyal hedefler arasındaki karşılıklı ilişkileri gerektiği gibi dikkate almalı ve ulusal koşullar ve uygulamalara uygun yöntemlerle izlenmelidir. Sözleşme ayrıca, Sözleşmeyi onaylayan Devletlerin, işçi ve işveren temsilcileri ile alınacak tedbirlerden etkilenen kişilerin temsilcilerine danışarak bir istihdam politikasının uygulanmasına yönelik tedbirler almasını da gerektirmektedir.

#### İstihdam İlişkisi Tavsiye Kararı, 2006 (No. 198)

Bu Tavsiye Kararının amacı, ilgili tarafların hak ve yükümlülüklerinin açık olmadığı, iş ilişkisinin muvazaalı olarak gizlenmeye çalışıldığı veya yasal düzenlemelerde, bunların yorumunda ya da uygulanmasında yetersizlik veya sınırlamalar bulunduğu için ortada bir iş ilişkisinin mevcudiyetinin belirlenmesinde zorlukların olduğu durumlarda işçileri korumaktadır. Tavsiye Kararı, bir istihdam ilişkisi bağlamında iş yapan işçiler için etkili bir koruma sağlayacak ulusal bir politikanın benimsenmesini öngörmektedir.

ILO'nun bileşenleri, Haziran 2017'de Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, istihdamın ve insana yakışır işin, barışı teşvik etmek, çatışma ve felaketlerden kaynaklanan kriz durumlarını önlemek, iyileşmeyi sağlamak ve dayanıklılığı güçlendirmek için önemini vurgulayarak ve insan hakları, uluslararası çalışma standartları ve çalışma yaşamında temel ilke ve hakları da kapsayacak şekilde hukuk kurallarına saygı duyulması gereğini ifade ederek **Barış ve Dayanıklılık için İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı'nı (2017 No. 205)** kabul etmiştir.

#### Küresel İstihdam Gündemi ve 2008 Bildirgesinin Takibi

2003 yılında ILO Yönetim Kurulu, istihdamı artırmaya yönelik küresel bir stratejinin geliştirilmesine yönelik on temel unsuru ortaya koyan Küresel İstihdam Gündemini kabul etti. Bunlar, gelişmekte olan ülkeler için verimli istihdam ve pazar erişimi için ticaret ve yatırımın teşvik edilmesi, sürdürülebilir kalkınma için sürdürülebilir geçim olanakları ve makro-ekonomik politikaya uygun politikaların dahil edilmesi gibi ekonomik stratejileri içerir.

Diğer temel unsurlar arasında kooperatiflerin, küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklenmesi, eğitim ve öğretim, sosyal koruma, iş sağlığı ve güvenliği ile eşitlik ve toplu pazarlık gibi uluslararası çalışma standartlarıyla desteklenen stratejiler yer almaktadır.<sup>14</sup> 2008 Adil Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi'nin takibine ilişkin çabalar Uluslararası Çalışma Konferansı'nda tekrarlanan tartışmalar örgüsünü de içermektedir. Üye Devletlerin ILO hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak amacıyla Bildirge'de ortaya konulan bütünsel bir yaklaşım benimsemeleri gereğine yanıt olarak, Uluslararası Çalışma Konferansı'nda tartışılmak üzere Ofis tarafından programı içeren bir rapor hazırlanmasına karar verilmiş idi. Kasım 2008'de Yönetim Kurulu, programlı olarak stratejik hedeflerden ilkinin tartışılmasını kararlaştırdı. Şu ana kadar Uluslararası Çalışma Konferansı'nda istihdam stratejik hedefi konusunda iki programlı tartışma gerçekleştirilmiştir. İlk programlı tartışma 2010 yılında "sosyal adalet ve adil küreselleşme için istihdam politikaları" üzerine yapıldı. İstihdama ilişkin ikinci programlı tartışma, Konferansın "sürdürülebilir toparlanma ve kalkınma için istihdam politikaları"nın tartışıldığı 2014 yılında gerçekleşti. İstihdama ilişkin bir sonraki tekrarlanan tartışma 2021'de gerçekleşecektir.

122 Sayılı Sözleşme tam, üretken ve özgürce seçilmiş istihdam hedefini ortaya koyarken, diğer ILO belgeleri de bu amaca ulaşmaya yönelik stratejiler ortaya koymaktadır. İstihdam hizmetleri (kamu ve özel), engellilerin istihdamı, küçük ve orta ölçekli işletmeler ve kooperatiflerin tümü istihdam yaratmada rol oynamaktadır. Bu alanlardaki ILO standartları, iş yaratmak amacıyla bu araçların etkili bir şekilde kullanılması konusunda rehberlik sağlamaktadır.

### İlgili ILO araçları

#### İş ve İşçi Bulma Hizmeti Sözleşmesi, 1948 (No. 88)

Sözleşme, Sözleşmeyi onaylayan Devletlerin, ulusal bir makamın yönetimi altında, ücretsiz bir ulusal iş ve işçi bulma servisi kurmasını ve bunu işletmesini gerektirmektedir. 88 ve 122 Sayılı Sözleşmeler arasındaki yakın ilişki, 88 Sayılı Sözleşmenin 1(2) Maddesinde açıkça görülmektedir; bu madde şunu öngörmektedir: “İş ve işçi bulma servisinin temel görevi, gerektiğinde diğer kamu ve özel kuruluşlarla işbirliği içinde olarak tam istihdamın sağlanması ve sürdürülmesine ilişkin kaynakların geliştirilmesi ve bunların kullanılmasına ilişkin ulusal programın ayrılmaz bir parçası olarak istihdam piyasasının mümkün olan en iyi şekilde organize edilmesini sağlamaktır.” Kamusal nitelikli iş ve işçi bulma kurumu, işçilere uygun iş, işverenlere de uygun işçi bulma konusunda yardımcı olmalıdır. Sözleşme, engelli kişiler ve gençler gibi belirli işçi kategorilerinin ihtiyaçlarına yanıt vermek için özel tedbirlerin benimsenmesini öngörmektedir.

#### Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Engelliler) Sözleşmesi, 1983 (No. 159)

Sözleşme, engelli kişilerin mesleki rehabilitasyonu ve istihdamına ilişkin ulusal politika ilkelerini ortaya koymakta ve engelli kişilere yönelik mesleki rehberlik, mesleki eğitim, yerleştirme ve işsizlik hizmetlerinin oluşturulmasını ve değerlendirilmesini sağlamaktadır. Ulusal politika, tüm engelli kategorileri için uygun mesleki rehabilitasyon tedbirlerinin sağlanmasını ve engelli kişiler için açık işgücü piyasasında istihdam fırsatlarının desteklenmesini amaçlayacaktır. Politika, engelli işçiler ile genel olarak işçiler arasında fırsat eşitliği ilkesine dayanacaktır. Sözleşme aynı zamanda işveren ve işçileri temsil eden kuruluşlar ile engellileri temsil eden ve engellileri temsil eden kuruluşlara danışılmasını da gerektirmektedir.



**Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi, 1997 (No. 181)**

Onaylayan Devletlerin, özel istihdam bürolarının ayrımcılık yasağı ilkelerine saygı duymasını sağlamasını gerektirir. Sözleşme, iş arayanları etik olmayan veya uygunsuz uygulamalara karşı korumaya yönelik genel ilkeler konusunda, taşeronluk düzenlemeleri kapsamındaki işçilerin ve yurt dışından işe alınan işçilerin korunmasını sağlamak için özel ve kamu istihdam hizmetleri arasında işbirliğini öngörmektedir. Bu esaslar aynı zamanda geçici istihdam büroları için de geçerlidir.

**Yaşlı İşçiler Tavsiye Kararı, 1980 (No. 162)**

Yaşlı çalışanların, yaşları nedeniyle ayrımcılığa uğramadan, diğer işçilerle birlikte fırsat ve muamele eşitliğinden yararlanmaları gerektiğini tavsiye eder.

**Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İş Yaratılması Tavsiye Kararı, 1998 (No. 189)**

Üye Devletlere, istihdamın ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin teşvik edilmesindeki önemi göz önünde bulundurularak, küçük ve orta ölçekli işletmeleri teşvik etmek için ulusal koşullara uygun ve ulusal uygulamalarla tutarlı önlemler almalarını tavsiye eder.

**Kooperatiflerin Teşviki Tavsiye Kararı, 2002 (No. 193)**

Bu Tavsiye Kararının amacı, özellikle iş yaratma, kaynakları harekete geçirme ve yatırım yaratmadaki rolleri açısından kooperatifleri teşvik etmektir.

### Engelli çalışanlar için istihdamın güvenceye alınması

159 No'lu Sözleşmeyi onaylayan birçok Devlet, sosyal ortaklar ve engelli kişileri temsil eden kuruluşlarla yapılan istişarelerin ardından, engelli kişilerin mesleki rehabilitasyonu ve istihdamına ilişkin ulusal politika ve yasaları kabul etmiştir. Örneğin İrlanda 2015 yılında engellilere yönelik bütüncül bir istihdam stratejisini benimsedi. Japonya ve Moğolistan da engelli kişilere karşı ayrımcılığı ortadan kaldıracak mevzuatı kabul etti. İrlanda Workway (Çalışma Yolu) programı, Avrupa'da engelli insanlar arasındaki yüksek işsizliğe yanıt olarak ortaklık yaklaşımını benimseyen ilk projeydi. 2001 yılında Refah ve Adalet Programı kapsamında kuruldu. Workway, farkındalığı artırmayı ve engelli kişilerin özel sektörde istihdamını teşvik etmeyi amaçlar. Bunu gerçekleştirmek için program, ülkenin dört bölgesinde kurulan üçlü yerel ağlar aracılığıyla faaliyet göstermektedir. Program İrlanda Hükümeti ve Avrupa Komisyonu tarafından ortaklaşa finanse edilmektedir. Üçlü yapı ve sosyal diyalog, İzlanda'nın engelliliğe ilişkin özel mevzuatın kabul edilmesi ve bir mesleki rehabilitasyon fonunun (VIRK) oluşturulması yoluyla gösterdiği çabaların da merkezinde yer aldı. Mevzuatın kökeni, uzun süre hasta kalan veya çalışma kapasitelerinin azalmasına neden olan kazalara maruz kalan işçiler için yeni rehabilitasyon düzenlemelerinin geliştirilmesine ilişkin hükümleri içeren 2008 yılı toplu sözleşmelerine dayanmaktadır. VIRK ayrıca sosyal tarafların işverenlerin özel mali katkısına ilişkin vardığı anlaşmayı yürürlüğe koymak amacıyla da kuruldu.

**Genç istihdamı: Zorluklar ve beklentiler**

2012 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'ndaki genel tartışmada genç istihdamı krizinin büyüklüğü ve özellikleri gözden geçirildi. Özellikle yüksek düzeydeki işsizlik ve eksik istihdam, gençler için mevcut işlerin kalitesindeki düşüş, gençlerin işgücü piyasasından kopmaları ve insana yakışır işe geçişin yavaş ve zor olması dikkate alındı. Tartışmanın ardından, genç istihdamı krizine çözüm bulmak için acil, hedefe yönelik ve yenilenmiş eylem çağrısında bulunan bir karar kabul edildi. Karar, uluslararası çalışma standartlarının genç işçilerin haklarının korunmasında önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir. Ayrıca çalışma yaşamı ve gençlerle ilgili uluslararası çalışma standartlarını listeleyen bir ek de içermektedir.

Küresel İstihdam Eğilimleri 2017 raporundaki veriler, gençlerin işsiz kalma olasılığının yetişkinlere göre üç kat daha fazla olduğunu doğruluyor. Genç kadınlar ve erkekler iş bulduğunda işin niteliği endişe kaynağı oluyor ve gençlerin güvencesiz istihdam içinde olma olasılığı iki kat artıyor. Uzmanlar Komitesi, gençlerin kalıcı iş bulma konusunda karşılaştığı zorlukların, genellikle genç erkeklerle göre daha yüksek işsizlik oranlarından etkilenen genç kadınlar ve engelli gençler de dahil olmak üzere insana yakışır iş açıklarına en çok maruz kalan diğer kategorilerdeki işçilerle kıyaslandığında daha da kötü olduğunu vurguladı. Ancak Uzmanlar Komitesi, belirli ülkelerde genç istihdamını teşvik etmek ve nitelikli işler yaratmak amacıyla politika ve programlar aracılığıyla gösterilen çabalara dikkat çekti.

Eğitim ve öğretim, insanları istihdam edilebilir hale getirmenin, dolaşısıyla insana yakışır işlere erişmelerine ve yoksulluktan kurtulmalarına olanak sağlamanın anahtarıdır. Günümüzün küresel ekonomisinde rekabet edebilmek için işçi ve işverenlerin özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri, yeni iş organizasyonu biçimleri ve uluslararası pazarların işleyişi konusunda iyi eğitilmiş olmaları gerekmektedir. Tam istihdama ve sürdürülebilir ekonomik büyümeye ulaşmayı hedefleyen toplumların bu nedenle eğitime ve insan kaynaklarının geliştirilmesine yatırım yapması gerekmektedir. Ülkeler, çalışan nüfuslarının tamamı için temel eğitim, temel iş becerileri ve yaşam boyu öğrenme fırsatları sağlayarak, çalışanların istihdam edilebilirliklerini koruyabilmelerini ve geliştirebilmelerini sağlamaya yardımcı olabilir, bu da daha vasıflı ve üretken bir işgücü oluşması sağlar. Ne var ki, ülkeler arasında ve ülke içinde eğitim ve bilgi teknolojisine erişimde büyük farklılıklar devam etmektedir. ILO standartları, ülkeleri tüm sosyal taraflara fayda sağlayacak sağlam insan kaynakları uygulamaları ve eğitim politikaları geliştirmeye teşvik etmektedir. Bu konunun devam eden önemi nedeniyle, 2004 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı eğitim, öğretim ve yaşam boyu öğrenmeye odaklanan güncellenmiş İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Tavsiye Kararını (2004 No. 195) kabul etti.

### İlgili ILO araçları

#### Ücretli Eğitim İzni Sözleşmesi, 1974 (No. 140)

Sözleşmeyi onaylayan Devletlerin, ulusal koşullara ve uygulamalara uygun yöntemlerle ve gerektiğinde aşamalar halinde, genel, sosyal, demokratik hayata katılım ve sendikal alanlarında her düzeyde eğitim amacıyla ücretli eğitim izni verilmesini teşvik etmek için tasarlanmış bir politika oluşturmalarını ve uygulamalarını gerektirmektedir.

#### İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 1975 (No. 142)

Bu Sözleşme, onaylayan Devletlerin, özellikle kamu istihdam hizmetleri aracılığıyla, istihdamla yakından bağlantılı mesleki rehberlik ve mesleki eğitim politika ve programları geliştirmeleri gereğini düzenlemektedir. Bu amaçla, tamamlayıcı genel, teknik ve mesleki eğitim, eğitimsel ve mesleki rehberlik ve mesleki eğitim sistemleri geliştirmeleri ve bunları, engelli kişilere yönelik uygun programlar da dahil olmak üzere kademeli olarak gençleri ve yetişkinleri kapsayacak şekilde genişletmeleri gerekmektedir.



## Uygulamada eğitim ve öğretim

İşletmeler insan kaynaklarına yatırım yaparak verimliliği artırabilir ve dünya pazarlarında daha başarılı bir şekilde rekabet edebilir. Danimarka'da yürütülen bir çalışmada, üretime dair inovasyonları hedefe odaklı eğitimle birleştiren işletmelerin, bu tür stratejiler izlemeyen şirketlere kıyasla üretimde, işlerde ve işgücü verimliliğinde büyüme bildirme olasılığının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Almanya, İtalya, Japonya ve ABD'de yapılan araştırmalar da benzer sonuçlara ulaştı. Eğitim sadece çalışana bireysel düzeyde fayda sağlamakla kalmamakta, çalışanın verimliliğini ve beceri düzeyini artırarak işverenin de bundan fayda elde etmesini sağlamaktadır.<sup>15</sup>

İstihdam araçlarına ilişkin 2010 Genel Araştırması, 195 Sayılı Tavsiye Kararı ile tamamlanan 142 Sayılı Sözleşme ile tam istihdam ve insana yakışır işlerin sağlanması ve herkes için eğitim hakkının gerçekleştirilmesi arasındaki kritik ilişkiye değinmektedir. Genel Araştırma, 142 Sayılı Sözleşme'nin ayrımcılıkla mücadelede önemli rolüne de değinmektedir. Uzmanlar Komitesi, eğitimli işçiler arasında, özellikle de beceri düzeylerine uygun güvenli iş bulma konusunda giderek artan zorluklarla karşılaşan genç üniversite mezunları arasında artan bir işsizlik sorununun olduğunu gözlemlemiştir. Bu hem gelişmiş piyasa ekonomilerini hem de gelişmekte olan ülkeleri ilgilendiren bir konudur. Uzmanlar Komitesi, hükümetleri eğitimli işsizlerden oluşan bu yeni kategoriyi hedef alan iş yaratma ve kariyer rehberliği politikaları geliştirmeye teşvik etmiştir.



Bir iş ilişkisinin sona ermesi, bir çalışan için muhtemelen travmatik bir deneyim olacaktır ve gelir kaybı, onun veya ailesinin refahını doğrudan etkileyecektir. Daha fazla ülke istihdamda esneklik arayışına girdikçe ve küreselleşme geleneksel istihdam kalıplarını istikrarsızlaştırdıkça, daha fazla sayıda işçinin mesleki yaşamlarının bir noktasında iradeleri dışında iş sözleşmelerinin feshi ile karşı karşıya kalmaları muhtemeldir. Aynı zamanda, personeli azaltma ve yetersiz çalışanları işten çıkarma esnekliği, işverenlerin işletmeleri üretken tutması için gerekli bir önlemdir. ILO'nun iş akdinin feshine ilişkin standartları, işverenin işçileri geçerli sebeplerden dolayı işten çıkarma hakkının korunması ile bu tür işten çıkarmaların adil olması, son çare olarak kullanılması ve bunların işçi üzerinde orantısız derecede olumsuz bir etkiye sahip olmamasını sağlamak arasında bir denge kurmayı amaçlamaktadır.

### İlgili ILO aracı

#### Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi, 1982 (No. 158)

Bu Sözleşme, işçinin kapasitesi veya davranışıyla bağlantılı ya da işletmenin, kuruluşun ya da hizmetin gerekliliklerine dayalı geçerli bir fesih nedeni olmadıkça, bir işçinin iş ilişkisine son verilmemesi gerektiği ilkesini ortaya koymaktadır. Geçerli sayılmayan fesih nedenleri arasında sendika üyeliği veya sendika faaliyetlerine katılım, işverene karşı şikâyetle bulunulması, ırk, renk, cinsiyet, medeni durum, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken, hastalık nedeniyle işe geçici devamsızlık veya doğum izni sırasında işe devamsızlık gibi nedenler yer almaktadır. İşçinin işten çıkarılması durumunda, bu kişinin kendisini her türlü iddiaya karşı savunma hakkı olacaktır. Toplu işten çıkarma durumlarında hükümetler, işverenleri işçi temsilcilerine danışmaya ve toplu işten çıkarmalara alternatifler geliştirmeye (işe alımların dondurulması veya çalışma süresinin kısaltılması gibi) teşvik etmelidir. Sözleşmede ayrıca kıdem tazminatı, ihbar süresi, işten çıkarmaya karşı itiraz prosedürleri, işsizlik sigortası ve toplu işten çıkarmalarda yetkililere yapılacak bildirimlere ilişkin hususlar da yer almaktadır.<sup>16</sup>

## SOSYAL POLİTİKA

ILO Anayasası, Philadelphia Bildirgesi'nde şu ifadelerle yer veriyor: “İrk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence ve fırsat eşitliği altında sürdürmek hakkına sahiptirler” ve bu hedefin gerçekleştirilmesi “ulusal ve uluslararası politikanın temel amacını oluşturmaktadır”. Sosyal taraflar arasındaki diyalog yoluyla formüle edilen sosyal politika, uluslararası toplum tarafından üzerinde anlaşılan hedeflere ulaşma şansı en yüksek olanıdır. İlgili ILO standartları, ekonomik kalkınmanın ona katılan herkesin yararına olmasını sağlayacak sosyal politikaların oluşturulmasına yönelik bir çerçeve sağlar.

### İlgili ILO araçları

#### Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi, 1949 (No. 94)

Bu Sözleşme, kamu sözleşmelerinin yürütülmesinde asgari çalışma standartlarına uygunluğun sağlanmasını amaçlamaktadır.

#### Sosyal Politika (Temel Amaçlar ve Standartlar) Sözleşmesi, 1962 (No. 117)

Sözleşme, tüm politikaların öncelikle nüfusun refahına, kalkınmasına ve toplumsal ilerleme arzusunun desteklenmesine yönelik olması gerektiği yönündeki genel prensibi ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, ekonomik kalkınmanın planlanmasında yaşam standartlarının iyileştirilmesi temel amaç olarak kabul edilecektir. Aynı zamanda göçmen işçiler, tarımsal üreticiler, bağımsız üreticiler ve ücretli çalışanlar, asgari ücretin belirlenmesi ve ücretlerin ödenmesi, ayrımcılık yapılmaması, eğitim ve mesleki eğitim ile ilgili ek gereklilikleri de ortaya koymaktadır.



Çalışma süresiyle birlikte ücretler, çalışanların günlük yaşamları üzerinde en doğrudan ve somut etkiye sahip çalışma koşullarından biridir. Ücretler, işçilerin ve ailelerinin geçinmesi için gerekli olmasına rağmen dünyanın birçok yerinde yeterli ve düzenli ücretlere erişim garanti edilmemektedir.

Aslında bazı ülkelerde ücretlerin ödenmemesi sorun olmaya devam etmektedir. Bazı durumlarda, işletmenin iflası nedeniyle ücretlerini alamayan işçilere hiçbir zaman ödeme yapılmamaktadır. Ücretlerin bir kısmının, bazen de büyük bir kısmının aynı olarak ödenmesi durumunda da sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu tür durumlar söz konusu işçileri yoksulluğa itmektedir. Bazı durumlarda, bu uygulamalar onları borç esareti veya zorla çalıştırma riskine bile maruz bırakabilmektedir.

Yeterli yaşam ücretinin sağlanması ilkesi Versailles Antlaşması'nda belirlenmişti. 2008 ekonomik krizinin bir sonucu olarak satın alma gücündeki erozyonun ardından ILO, asgari ücretin belirlenmesi ile yoksullukla mücadele eylemi arasındaki bağlantıyı vurgulamanın önemli olduğunu düşündü. Bu doğrultuda, 2009 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilen Küresel İş Paketi, uluslararası ekonomik krize yanıt verme araçlarından biri olarak asgari ücrete çeşitli atıflarda bulunmaktadır. Ücretlerin sosyal taraflarla istişarede bulunularak düzenli olarak ayarlanması, Pakt'ta eşitsizliği azaltmanın, talebi artırmanın ve ekonomik istikrara katkıda bulunmanın araçlarından biri olarak tanımlanmaktadır.

Ücretlere ilişkin ILO standartları tüm bu konuları ele almaktadır. Ücretlerin düzenli ödenmesini, işverenin iflası durumunda ücretlerin korunmasını ve asgari ücret seviyelerinin belirlenmesini düzenlerler.



## İlgili ILO araçları

### Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, 1949 (No. 95)

Ücretler düzenli aralıklarla yasal ödeme yöntemiyle ödenecektir; ücretlerin bir kısmının aynı olarak ödendiği durumlarda, bunların maddi değerinin adil ve makul olması gerekir. İşçiler ücretlerini diledikleri gibi kullanmakta özgür olacaklardır. İşverenin iflası durumunda, tasfiye edilen varlıkların dağıtımında ücretler öncelikli olacaktır.

### Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi, 1970 (No. 131)

Sözleşme, onaylayan Devletlerin, kanun gücünde bağlayıcı olacak şekilde, asgari ücret oranlarını belirlemek, periyodik olarak gözden geçirmek ve ayarlamak için asgari ücret belirleme mekanizması kurmasını gerektirmektedir.

### İşçi Alacaklarının Korunması Sözleşmesi, 1992 (No. 173)

Sözleşme, aciz ve iflas davalarında ücret alacaklarının imtiyaz veya garanti kurumu aracılığıyla korunmasını öngörmektedir.

Ayrıca alakalı:

### Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100)

Sözleşme, eşit değerde iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ilkesini ortaya koymaktadır.

### Ücret politikaları ve sürdürülebilir kalkınma

ILO, İnsana Yakışır İş Gündemi kapsamında, üye Devletleri yoksulluğu azaltmak ve işçilere sosyal koruma sağlamak için asgari ücreti benimsemeye teşvik etmektedir.

Uygun ücret politikalarının benimsenmesi aynı zamanda 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin uygulanmasının bir yolu olarak da tanımlanmaktadır.

8.Hedef, herkes için eşit değerde iş için eşit ücret ödenmesine vurgu yaparak “İstikrarlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamı ve herkes için insana yakışır işleri desteklemek”tir. 10. Hedef, “Ülkeler içindeki ve arasındaki eşitsizliği azaltmayı” amaçlamaktadır ve daha fazla eşitliğin aşamalı olarak sağlanmasına vurgu yapmaktadır. ILO, dünya çapındaki ücret eğilimlerini analiz etmekte ve düzenli olarak Küresel Ücret Raporu yayınlamaktadır. Raporun [2016/17 baskısı](#), 2008-09 mali krizinin ardından dünyadaki reel ücret artışının 2010 yılında toparlandığını, ancak o zamandan bu yana yavaşladığını ve hatta bazı ülkelerde tersine döndüğünü ortaya koymuştur. Raporun verdiği sonuçlardan biri ortalama olarak ücret artışının işgücü verimliliği artışının (işçiler tarafından üretilen mal ve hizmetlerin ortalama değeri) gerisinde kaldığıdır. Raporda ayrıca son yıllarda birçok ülkenin düşük ücretli çalışanları destekleme ve ücret eşitsizliğini azaltma aracı olarak asgari ücreti uygulamaya koyduğu veya güçlendirdiği belirtilmiştir. Rapora göre asgari ücretler yeterli seviyeye getirildiğinde, istihdam üzerinde önemli bir olumsuz etki yaratmadan, çoğu kadın olan düşük ücretli çalışanların gelirini artırma etkisine sahip olabilmektedir. Raporda son olarak ücret politikasının son G20 toplantılarının gündemine alınmasının olumlu bir gelişme olduğu tespit edilirken, G20’nin işgücü piyasası kurumlarının ve politikalarının güçlendirilmesi için asgari ücret ve toplu sözleşme de dahil olmak üzere sürdürülebilir ücret politikası ilkelerinin oluşturulması böylelikle ücret artışlarının üretkenlik artışını daha iyi yansıtacağı yönünde çağrıda bulunduğu hatırlatılmaktadır.

2016 yılında ILO, ulusal tercihlere ve durumlara göre uygulama çeşitliliğini açıklayan ve çeşitli seçenekleri belirleyen bir [Asgari ücret politikası rehberi](#) yayınladı. Rehber, belirli bir modeli teşvik etmeye çalışmadan, asgari ücretin belirlenmesine ilişkin temel ilkeleri ve iyi uygulamaları vurgulamakta ve çeşitli seçeneklerin avantaj ve dezavantajlarına ilişkin örnekler sunmaktadır. Rehber, Uzmanlar Komitesi’nin 131 No’lu Sözleşme’de ortaya konulan hedeflerin, ilkelerin ve yöntemlerin, Sözleşme’nin kabul edildiği 1970’de olduğu kadar 2014’de de geçerli olduğu ve ekonomik kalkınma hedeflerini sosyal adalet ilkeleriyle uzlaştırmayı amaçlayan kamu politikalarına uyarlandığı sonucuna vardığı Genel Araştırmanın (2014) hazırlanmasının ardından yayımlanmıştır.

## ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çalışma süresinin düzenlenmesi iş mevzuatının en eski konularından biridir. Daha 19. yüzyılın başlarında aşırı çalışma saatlerinin işçilerin sağlığı ve aileleri için tehlike oluşturduğu kabul edilmişti. 1919'da kabul edilen ilk ILO Sözleşmesi (aşağıya bakınız), çalışma saatlerini sınırlandırmıştı. Bugün ILO'nun çalışma süresine ilişkin standartları, düzenli çalışma saatleri, haftalık dinlenme süreleri, yıllık tatiller, gece çalışması ve yarı zamanlı çalışma için bir çerçeve sunmaktadır. Bu araçlar, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını korurken yüksek üretkenlik sağlar. Yarı zamanlı çalışmaya ilişkin standartlar, iş yaratılması ve kadın-erkek eşitliğinin desteklenmesi gibi konuların ele alınmasında giderek daha önemli araçlar haline gelmiştir.

### İlgili ILO araçları

**Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi, 1919 (No. 1)**

**Çalışma Saatleri (Ticaret ve Bürolar) Sözleşmesi, 1930 (No. 30)**

Bu iki Sözleşme, günde en fazla sekiz saat olmak üzere, haftada 48 saatlik genel çalışma esasını belirlemektedir.

**Haftada Kırk Saat Sözleşmesi, 1935 (No. 47)**

**Çalışma Saatlerinin Azaltılması Tavsiye Kararı, 1962 (No. 116)**

Bu araçlar haftada 40 saatlik çalışma prensibini ortaya koymaktadır.

**Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi, 1921 (No. 14)**

**Haftalık Dinlenme (Ticaret ve Bürolar) Sözleşmesi, 1957 (No. 106)**

Bu düzenlemeler, işçilerin her yedi günde bir kesintisiz en az 24 saat dinlenme süresine sahip olması gerektiği yönündeki genel esası belirlemektedir.

**Ücretli Tatiller Sözleşmesi, 1970 (No. 132)**

Bu Sözleşme, kapsamına giren herkesin bir yıllık hizmet karşılığında en az üç haftalık yıllık ücretli tatilden yararlanmasını öngörmektedir.



## 21. yüzyılda çalışma süresi

Çalışma dünyasındaki mevcut dönüşümler bağlamında çalışma süresi konularının önemini göz önünde bulunduran Yönetim Kurulu, 2018 Genel Araştırmasının ILO'nun çalışma süresi standartlarını kapsamasına karar verdi. Uzmanlar Komitesi, bu geniş Genel Araştırmada, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma ve platform ekonomisi gibi yeni çalışma süresi düzenlemelerinin hem işçiler hem de işverenler için avantajlar sunabileceğini, ancak bunların aynı zamanda işin dinlenme sürelerine tecavüz etmesi, çalışma saatlerinin öngörülemezliği, gelir güvensizliği ve sürekli olarak işe bağlı kalma ihtiyacının yarattığı stres gibi dezavantajlar içerdiğini gözlemlemektedir. Bu nedenle bu konuların, hem çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıkları hem de iş-yaşam dengesine ilişkin ihtiyaçları ve işletmelerin esneklik gereksinimleri dikkate alınarak ulusal mevzuatla düzenlenmesi önemlidir. Uzmanlar Komitesi ayrıca, incelenen ülkelerin ulusal mevzuatında çalışma saatlerine ilişkin haftalık sınırlamalar genel olarak kabul edilse de, birçok ülkede günlük sınırların açıkça belirlenmediği ve normal yasal çalışma saatlerine ilişkin istisnalara başvurulmasını haklı kılan koşulların tam olarak açıkça belirlenmediği veya ILO standartlarında tanınanların ötesine geçtiği gözlemlenmiştir. Ayrıca, yasa ve uygulamada izin verilen fazla çalışma saatlerine ilişkin sınırlamalar çoğu zaman Sözleşmeler tarafından gerekli görülen makul sınırların ötesine geçmektedir ve fazla çalışma saatleri çoğunlukla ne mali açıdan ne de izin yoluyla telafi edilmemektedir. Uzmanlar Komitesi ayrıca, haftalık tatil ilkesinin ulusal mevzuatta geniş çapta tanınmasına rağmen, sıklıkla hafta tatiline alternatif olarak, hafta tatili boyunca yapılan işler için telafi edici boş zaman sağlanması yerine maddi olarak karşılığının sağlanması eğiliminin bulunduğu da belirtmiştir. Ayrıca, ücretli yıllık izin ilkesi genel olarak kabul edilmekle birlikte, hak kazanma sürelerinin çok uzun olması ve yıllık izinlerin ertelenmesi ve parçalara bölünmesi yönünde bir eğilimin bulunduğunu, bunun da yıllık ücretli izinlerin sağlanması amacı olan, işçiye dinlenmek ve yorgunluktan kurtulmak için yeterli bir izin süresinin sağlanması gereği ile çeliştğini belirtmiştir. Son olarak Uzmanlar Komitesi, birçok ülkedeki ulusal mevzuatın gece çalışmasına ilişkin koruyucu tedbirleri henüz belirlemediğini kaydetti.

**Gece Çalışması Sözleşmesi, 1990 (No. 171)**

Sözleşmeyi onaylayan Devletlerin, gece çalışanlarının sağlığını korumak, aile ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olmak, mesleki ilerleme fırsatları sağlamak ve uygun şekilde karşılığının ödenmesi de dahil olmak üzere gece çalışmasının doğası gereği gerekli önlemleri almasını gerektirmektedir. Ayrıca hamilelik sırasında ve sonrasında kadınlara belirli dönemlerde gece çalışmasına alternatifler sunulması da gerekmektedir.

**Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi, 1994 (No. 175)**

Sözleşme, kısmi süreli çalışanların, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, iş sağlığı ve güvenliği ile istihdam ve meslekte ayrımcılık konularında tam süreli çalışan benzer işçilere sağlanan korumanın aynısından yararlanmasını öngörmektedir. Ayrıca analığın korunması, iş akdinin feshi ve diğer istihdam şart ve koşullarına ilişkin eşdeğer koşullardan da yararlanmalıdırlar.

ILO Anayasası, işçilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan hastalık ve yaralanmalardan korunması gerektiği ilkesini ortaya koymaktadır. Ancak milyonlarca işçi için gerçek çok farklıdır. ILO'nun en son küresel tahminlerine göre, her yıl işle ilgili 2,78 milyon ölüm gerçekleşmekte ve bunların 2,4 milyonu meslek hastalıklarından kaynaklanmaktadır. İşçiler ve ailelerinin çektiği büyük acıların yanı sıra, bunun ekonomik maliyeti de işletmeler, ülkeler ve dünya için çok büyüktür. Tazminat, kayıp iş günleri, kesintiye uğrayan üretim, eğitim ve işe geri dönüş ile sağlık harcamaları anlamındaki kayıplar, dünyanın yıllık GSYİH'sının yaklaşık yüzde 3,94'üne karşılık gelmektedir. İşverenler yüksek maliyetli erken emeklilik, vasıflı personel kaybı, devamsızlık ve yüksek sigorta primleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Ancak bu trajedilerin birçoğu, doğru önleme, raporlama ve denetim uygulamalarının hayata geçirilmesiyle önlenabilir. ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin standartları, hükümetlere, işverenlere ve işçilere bu tür uygulamaları oluşturmaları ve işyerlerinde maksimum güvenliği sağlamaları için gerekli araçları sağlar.

### İlgili ILO standartları

ILO, özellikle iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili 40'tan fazla Sözleşme ve Tavsiye Kararının yanı sıra 40'tan fazla uygulama kuralını benimsemiştir. Üstelik ILO araçlarının neredeyse yarısı doğrudan veya dolaylı olarak iş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgilidir.

### İş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkeleri

**İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, 2006 (No. 187)**  
İş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeye yönelik bir çerçeve sunan bu Sözleşme, iş sağlığı ve güvenliği konularının tutarlı ve sistematik bir şekilde ele alınmasını sağlamak ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevcut Sözleşmelerin tanınmasını teşvik etmek üzere tasarlanmıştır. Sözleşme, hükümet, işçi ve işveren kuruluşları arasındaki diyalog yoluyla iş sağ-



lığı ve güvenliği konusunda tutarlı ulusal politikaların oluşturulmasını, uygulanmasını ve ulusal koruyucu güvenlik ve sağlık kültürünün teşvik edilmesini amaçlamaktadır. 2008'in başında yürürlüğe girmiştir ve 2019 yılı itibarıyla yaklaşık 50 üye devlet tarafından onaylanmıştır.

#### **İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 1981 (No. 155) ve 2002 Protokolü**

Sözleşme, tutarlı bir ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikasının benimsenmesini ve iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için hükümetler ve işletmeler tarafından atılacak adımları öngörmektedir. Bu politika ulusal koşullar ve uygulamalar dikkate alınarak geliştirilecektir. Protokol, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt altına alınması ve bildirimi ile ilgili yıllık istatistiklerin yayınlanmasına ilişkin gereklilik ve prosedürlerin oluşturulması ve periyodik olarak gözden geçirilmesi çağrısında bulunmaktadır.

#### **Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 1985 (No. 161)**

Bu Sözleşme, esasen önleyici işlevlerle görevlendirilen ve işverene, işçilere ve işletmedeki temsilcilerine güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sürdürülmesi konusunda tavsiyelerde bulunmaktan sorumlu olan işletme düzeyinde iş sağlığı hizmetlerinin kurulmasını düzenlemektedir.

### **Ekonomik faaliyetin belirli dallarında sağlık ve güvenlik**

#### **Hijyen (Ticaret ve Bürolar) Sözleşmesi, 1964 (No. 120)**

Bu sözleşmenin amacı, ticari işletmelerde, kuruluşlarda, kurumlarda ve idari hizmetlerde esas olarak ofis işleri ve diğer ilgili işlerde çalışan işçilerin sağlık ve refahını, güvenlik gereksinimlerine yanıt verebilecek temel hijyen önlemleri yoluyla korumaktır.

#### **Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme, 1979 (No. 152)**

Liman işçileri bölümüne bakın.

### **İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1988 (No. 167)**

Sözleşme, sektörün özel gerekliliklerini dikkate alarak ayrıntılı teknik önleyici ve koruyucu tedbirleri ortaya koymaktadır. Bu önlemler işyerlerinin, kullanılan makine ve ekipmanların güvenliği, yüksekte çalışma ve basınçlı havada yapılan çalışmalarla ilgilidir.

### **Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1995 (176)**

Bu sözleşme, teftiş, özel çalışma cihazları ve işçiler için koruyucu ekipman da dahil olmak üzere, madenlerdeki çalışmanın özelliklerinden kaynaklanan sağlık ve güvenliğin çeşitli yönlerini düzenler. Aynı zamanda madenlerde kurtarmaya ilişkin gereklilikleri de belirler.

### **Tarımda Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 2001 (No. 184)**

Bu Sözleşmenin amacı, tarım ve ormancılık işlerinden kaynaklanan, bunlarla bağlantılı veya bu işler sırasında meydana gelen kazaların ve yaralanmaların önlenmesidir. Bu nedenle Sözleşme, makine güvenliği ve ergonomisi, malzemelerin taşınması ve taşınması, kimyasalların doğru yönetimi, hayvanların taşınması, biyolojik risklere karşı korunma, güvenlik ve konaklama tesisleriyle ilgili önlemleri ortaya koymaktadır.

## **Belirli risklere karşı koruma**

### **Radyasyondan Korunma Sözleşmesi, 1960 (No. 115)**

Sözleşmenin amacı, işçilerin iyonizan radyasyonlara maruz kalmayla ilişkili risklere karşı korunmasına yönelik temel gereklilikleri ortaya koymaktır. Alınacak koruyucu önlemler arasında, işçilerin iyonizan radyasyona maruz kalmasının mümkün olan en düşük seviyeyle sınırlandırılması ve gereksiz maruziyetten kaçınılmasının yanı sıra işyerinin ve işçilerin sağlığının izlenmesi yer almaktadır. Sözleşme ayrıca ortaya çıkabilecek acil durumlara ilişkin gereklilikleri de ortaya koymaktadır.

### **Mesleki Kanser Sözleşmesi, 1974 (No. 139)**

Bu belge, işyerinde mevcut çeşitli türdeki kimyasal ve fiziksel ajanlara genellikle uzun bir süre boyunca maruz kalmanın neden olduğu meslek ilişkili kanser risklerini önlemeye yönelik tedbirlerin benimsenmesine yönelik bir mekanizma oluşturulmasını amaçlamaktadır.

Bu amaçla, onaylayan Devletlerin mesleki maruziyetin yasaklanacağı veya düzenleneceği kanserojen maddeleri ve ajanları periyodik olarak belirlemeleri, bu madde ve ajanları kanserojen olmayan veya daha az kanserojen olmayanlarla değiştirmek için her türlü çabayı göstermeleri, koruyucu ve denetleyici tedbirleri belirlemeleri ve maruz kalan işçilere gerekli tıbbi muayenelerin yapılmasını sağlamaları gerekmektedir.

**Çalışma Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim) Sözleşmesi, 1977 (No. 148)**

Sözleşme, çalışma ortamının mümkün olduğu ölçüde hava kirliliği, gürültü veya titreşimden kaynaklanan tehlikelerden arındırılmasını öngörmektedir. Bunu sağlamak için işletme veya üretim süreçlerine teknik tedbirler uygulanacak, bunun mümkün olmadığı durumlarda ise işin organizasyonuna ilişkin ek tedbirler alınacaktır.

**Asbest Sözleşmesi, 1986 (No. 162)**

Sözleşme, mesleki asbest maruziyetini en aza indirmek için makul ve uygulanabilir yöntem ve teknikleri belirleyerek, asbest maruziyetinin çalışanların sağlığı üzerindeki zararlı etkilerini önlemeyi amaçlamaktadır. Bu hedefe ulaşmak amacıyla Sözleşme, esas olarak asbeste mesleki maruziyetten kaynaklanan sağlıkrisklerinin önlenmesi ve kontrolüne ve işçilerin bu tehlikelere karşı korunmasına dayanan çeşitli ayrıntılı önlemleri sıralamaktadır.

**Kimyasallar Sözleşmesi, 1990 (No. 170)**

Sözleşme, kimyasalların üretimi, taşınması, depolanması ve taşınmasının yanı sıra atık kimyasalların bertarafı ve işlenmesini, iş faaliyetleri dolayısıyla kimyasalların salınmasını, iş ekipmanları ve kimyasal madde kaplarının bakımı, onarımı ve temizliğini de içerecek şekilde, işyerinde kimyasalların kullanımında güvenlik konusunda tutarlı bir politikanın benimsenmesini ve uygulanmasını düzenler. Ayrıca tedarikçilere ve ihracatçı Devletlere belirli sorumluluklar da yüklemektedir.

### **İş sağlığı ve güvenliği açısından mevcut durum**

2017 yılında Uzmanlar Komitesi, inşaat, maden ve tarımda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik çerçeveye ilişkin önemli bir Genel Araştırma yayınladı. Genel Araştırmada Uzmanlar Komitesi, genel olarak işyerinde ve özel olarak inşaat, madencilik ve tarım sektörlerinde güvenli ve korunaklı koşulların sağlanmasının öneminin neredeyse evrensel olarak kabul edildiğine dikkat çekti. Üye Devletlerin tamamı, iş sağlığı ve güvenliğini teşvik etmek ve çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumak için yasa veya uygulamada adımları önlemleri bildirmişlerdir ve birçoğu, bu bağlamdaki çabaları yeniden canlandırmaya ve yoğunlaştırmaya yönelik aldıkları son önlemleri açıklamışlardır.

### **Genç işçilerin sağlığı ve güvenliği**

ILO, 2018 Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü münasebetiyle genç işçilerin sağlığı ve güvenliği konusuna dikkat çekti. Tehlikeli çocuk işçiliğinde çalıştırılan 37 milyon çocuk da dahil olmak üzere dünya çapında 541 milyon genç işçi (15-24 yaş arası), dünyadaki işgücünün yüzde 15'inden fazlasını oluşturmakta ve 25 yaş üstü yetişkin işçilere kıyasla yüzde 40'a kadar daha yüksek oranda ölümcül olmayan iş kazalarına maruz kalmaktadırlar. Gençlerin fiziksel ve psikolojik gelişim aşamaları, iş deneyimi ve eğitim eksikliği, işle ilgili tehlikelere ilişkin sınırlı farkındalık ve toplu pazarlık gücünün eksikliği gibi pek çok faktör, gençlerin iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı savunmasızlığını artırabilir, bu da genç işçilerin tehlikeli veya kötü çalışma koşullarına sahip işleri kabul etmeleri ile sonuçlanabilir. ILO, yalnızca gençler için insana yakışır işleri teşvik etmek için değil, aynı zamanda bu çabaları başta tehlikeli olanlar dahil tüm çocuk işçiliği biçimleriyle mücadeleyle yönelik eylemlerle ilişkilendirmek amacıyla bu zorluklarla mücadele etmenin ve genç işçiler için güvenlik ve sağlığı iyileştirmenin kritik önemine vurgu yapmıştır.

## Uygulama kuralları

ILO uygulama kuralları, kamu makamları, işverenler, işçiler, işletmeler ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlaşmış kuruluşlar (işyeri güvenlik birimleri gibi) için pratik kılavuzlar ortaya koymaktadır. Bunlar yasal olarak bağlayıcı belgeler değildir ve ulusal yasa veya düzenleme hükümlerinin veya kabul edilen standartların yerine geçmeyi amaçlamazlar.

Uygulama kuralları, belirli ekonomik sektörlerde (inşaat, açık ocak madenleri, kömür madenleri, demir ve çelik endüstrileri, demir harici metal endüstrileri, tarım, gemi inşaatı ve onarımı ile ormancılık dahil) işyerinde güvenlik ve sağlık konusunda rehberlik sağlamakta; çalışanları belirli risklere (radyasyon, lazerler, görsel görüntüleme üniteleri, kimyasallar, asbest ve hava yoluyla solunan maddeler gibi) karşı korumakta ve belirli sağlık ve güvenlik önlemleri (örneğin iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri; işçi sağlığı gözetimi için etik kurallar; iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydedilmesi ve bildirilmesi) ; çalışanların kişisel verilerinin korunması; gelişmekte olan ülkelere teknoloji transferinde güvenlik, sağlık ve çalışma koşulları) öngörmektedir.



Sosyal güvenlik, belirli yaşam risklerine ve sosyal ihtiyaçlara karşı korunmaya ilişkin evrensel ihtiyaca yanıt veren bir insan hakkıdır. Etkili sosyal güvenlik sistemleri, gelir güvencesini ve sağlığın korunmasını garanti eder, böylece yoksulluğun ve eşitsizliğin önlenmesine ve azaltılmasına, sosyal içermenin ve insan onurunun desteklenmesine katkıda bulunur. Bunu, tıbbi bakım ve sağlık hizmetlerine erişimin yanı sıra yaşam döngüsü boyunca, özellikle hastalık, işsizlik, iş kazası, analık, aile sorumlulukları, malullük, ailenin geçimini sağlayan kişinin kaybı, emeklilik ve yaşlılık gibi durumlarda gelir güvenliğini sağlamaya yönelik nakdi veya ayni yardımların sağlanması yoluyla gerçekleştirirler. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemleri, çalışanların ve bir bütün olarak toplumun refahına önemli bir yatırım oluşturur ve eğitim, mesleki eğitim, beslenme ve temel mal ve hizmetlere erişimi kolaylaştırır. Diğer politikalarla birlikte sosyal güvenlik, üretkenliğin ve istihdam edilebilirliğin artırılmasına ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunur. İşverenler ve işletmeler için sosyal güvenlik, değişikliklere uyum sağlayabilen istikrarlı bir işgücünün korunmasına yardımcı olur. Son olarak, sosyal birlikteliği güçlendirir ve dolayısıyla herkes için makul yaşam koşulları sağlayarak sosyal barışın, kapsayıcı toplumların ve adil bir küreselleşmenin inşasına katkıda bulunur.

ILO'nun sosyal güvenliğe ilişkin standartlar çerçevesini oluşturan Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları benzersizdir: Dünyanın tüm bölgelerindeki iyi uygulamaları temel alarak, yardım programlarının ve ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin geliştirilmesine rehberlik edecek asgari koruma standartlarını belirlerler. Bu nedenle, sosyal güvenlik konusunda tek bir modelin olmadığı ve her ülkenin gerekli korumayı geliştirmesi gerektiği ilkesine dayanmaktadırlar. Bu amaçla, yeterli sigorta yardımları sağlanması yoluyla nüfusun ve sosyal risklerin evrensel olarak kapsanması hedefine aşamalı olarak ulaşılması için bir dizi seçenek ve esneklik modelleri sunarlar. Ayrıca hak temelli bir yaklaşıma uygun olarak sosyal güvenlik planlarının ve sistemlerinin tasarlanması, finansmanı, uygulanması, yönetimi ve değerlendirilmesine ilişkin rehberlik de sağlarlar. Bireylerin giderek daha büyük ekonomik risklere maruz kaldığı küreselleşen dünyada, önemli bir ulusal sosyal koruma politikasının krizlerin pek çok olumsuz etkisini hafifletmeye katkıda bulunabileceği açıktır. Bu nedenle Uluslararası Çalışma Konferansı 2012 yılında yeni bir belgeyi kabul etti: Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı (No. 202).

Ayrıca, Uzmanlar Komitesi tarafından hazırlanan ve 2019 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nda ILO bileşenleri tarafından incelenecek olan, onurlu ve sağlıklı yaşam için evrensel sosyal korumaya odaklanan 2019 Genel Araştırması da bu Tavsiye Kararını kapsamaktadır.

### İlgili ILO araçları

#### **Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, 1952 (No. 102)**

Bu Sözleşme, sosyal güvenlik yardımlarının düzeyine ve bu yardımlara hak kazanma koşullarına ilişkin asgari standartları ortaya koymaktadır. Sosyal güvenliğin dokuz ana dalını, yani tıbbi bakım, hastalık, işsizlik, yaşlılık, iş kazası, aile, analık, malullük ve ölüm (geride kalanlar) yardımlarını kapsar. Sözleşmenin tüm ulusal koşullarda uygulanabilmesini sağlamak için, Sözleşme, onaylayan Devletlere, başlangıçta dokuz branştan en az üçünü kabul etmelerini ve daha sonra diğer branşlar kapsamındaki yükümlülükleri kabul ederek onaylama olanağı sunmakta ve böylece belirlenen tüm hedeflere aşamalı olarak ulaşmalarına olanak tanımaktadır. Asgari yardımların düzeyi ilgili ülkedeki ücret düzeyine göre belirlenebilir. Ekonomisi ve sağlık tesisleri yeterince gelişmemiş olan ülkeler için de, Sözleşmenin kapsamını ve sağlanan yardımların kapsamını kısıtlamalarına olanak sağlayacak şekilde geçici istisnalar da öngörülebilir.

#### **Sosyal Koruma Zeminleri Tavsiye Kararı, 2012 (No. 202)**

Bu belge, ILO sosyal güvenlik standartlarında belirlenen ilkelere uygun olarak, sosyal koruma zeminlerinin uygulamaya konulması veya sürdürülmesi ve mümkün olduğu kadar çok insana daha yüksek düzeyde sosyal güvenlik sağlanmasına yönelik stratejilerin bir parçası olarak sosyal koruma zeminlerinin uygulanması konusunda rehberlik sağlar.

#### **Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi, 1962 (No. 118)**

#### **Sosyal Güvenlik Haklarının Sürdürülmesi Sözleşmesi, 1982 (No. 157)**

Bu belgeler, menşe ülkelerinde yararlandıkları sosyal güvenlik yardımlarından yararlanma haklarını kaybetme riskiyle karşı karşıya olan göçmen işçilere belirli sosyal güvenlik hakları ve yardımları sağlar.

## Diğer sosyal güvenlik araçları

Daha sonraki kuşakta yer alan Sözleşmeler, 102 Sayılı Sözleşmenin sağladığı korumanın kapsamını genişletmektedir. Bu belgeler, sağlanacak hakların kapsamı ve düzeyi açısından daha yüksek düzeyde koruma sunarken, esneklik sağlayan bazı istisnalara da izin vermektedir.

102 Sayılı Sözleşme ve sonraki Sözleşmeler kapsamında sağlanan faydalar aşağıda özetlenmiştir. Bu bilgi, yardımlara hak kazanmanın süresi ve koşullarına, bu araçlar kapsamında izin verilen istisnalara veya ilgili Tavsiyeler tarafından sağlanan daha yüksek yardım düzeylerine ilişkin hükümleri içermemektedir.<sup>18</sup>

### Tıbbi bakım

- 102 No'lu Sözleşme: koruyucu bakım, ev ziyaretleri de dahil olmak üzere pratisyen hekim bakımı, uzman bakımı, reçete edilen temel ilaç malzemeleri, tıp doktorları veya vasıflı ebeler tarafından doğum öncesi, doğum ve doğum sonrası bakım ve gerektiğinde hastaneye kaldırılmayı sağlar.
- 130 No'lu Sözleşme: 102 No'lu Sözleşme ile aynı faydaların yanı sıra diş bakımı ve tıbbi rehabilitasyon da sağlar.

### Hastalık ödeneği

- 102 No'lu Sözleşme: Referans alınan ücretin en az yüzde 45'ine karşılık gelen periyodik ödemeler.
- 130 Sayılı Sözleşme: Referans alınan ücretin en az yüzde 60'ına karşılık gelen periyodik ödemeler. Ayrıca sigortalının ölümü durumunda cenaze masrafları da karşılanır.

### İşsizlik ödeneği

- 102 Sayılı Sözleşme: Referans alınan ücretin en az yüzde 45'ine karşılık gelen periyodik ödemeler.
- 168 Sayılı Sözleşme: Referans alınan ücretin en az yüzde 50'sine karşılık gelen periyodik ödemeler. Başlangıç periyodundan sonra özel hesaplama kurallarını uygulama imkanı. Bununla birlikte, işsizlerin hak kazanabileceği toplam sosyal yardımlar, onlara ulusal standartlara uygun olarak sağlıklı ve makul yaşam koşullarını garanti etmelidir.

**Yaşlılık yardımı**

- 102 Sayılı Sözleşme: Referans alınan ücretin en az yüzde 40'ına karşılık gelen periyodik ödemeler. Genel kazanç düzeyinde ve/veya yaşam maliyetinde meydana gelen önemli değişiklikler sonrasında ilgili yardımların oranları revize edilmelidir.
- 128 Sayılı Sözleşme: Referans alınan ücretin en az yüzde 45'ine karşılık gelen periyodik ödemeler. Oranların revizyonuna ilişkin 102 Sayılı Sözleşme ile aynı koşullar.

**İş kazası tazminatı**

- 102 Sayılı Sözleşme: tıbbi bakım, iş göremezlik veya malullük durumlarında referans alınan ücretin en az yüzde 50'sine karşılık gelen periyodik ödemeler. Geçimi sağlayan kişinin ölümü halinde dul eşler ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklar için, referans alınan ücretin en az yüzde 40'ına karşılık gelen periyodik ödemelerle sağlanan yardımlar. Belirli koşullar altında periyodik ödemeleri toplu ödemeye dönüştürme imkanı. İş göremezlik durumu hariç, yaşam maliyetinde meydana gelen önemli değişiklikler nedeniyle dönemsel ödeme oranlarının revize edilmesi zorunluluğu.
- 121 No'lu Sözleşme: 102 No'lu Sözleşme ile aynı olup, ayrıca iş yerinde belirli bakım türleri de mevcuttur. Geçici iş göremezlik veya malullük durumunda referans alınan maaşın en az yüzde 60'ına karşılık gelen periyodik ödemeler, geçimi sağlayan kişinin ölümü durumunda dul eşler, engelli ve bakmakla yükümlü olunan dullar ve bakmakla yükümlü olunan çocuklar için referans alınan ücretin en az yüzde 50'sine karşılık gelen ödemeler. Bu ödemeler için asgari bir tutar belirleme zorunluluğu, belirli koşullar altında ödemelerin toplu ödemeye çevrilme olanağı ve üçüncü bir kişinin sürekli yardımına ihtiyaç duyan kişiler için ek yardımlar öngörülmesi.

**Aile yardımı**

- 102 No'lu Sözleşme: periyodik ödemeler ya da yiyecek, giyecek, barınma, tatil ya da ev işlerinde yardım sağlanması ya da bunların bir kombinasyonunun sağlanmasını sağlar.

### **Annelik yardımları**

- 102 Sayılı Sözleşme: tıp doktorları veya vasıflı ebeler tarafından en azından doğum öncesi, lohusalık ve doğum sonrası bakımı içeren tıbbi bakım ve gerektiğinde hastaneye yatırma; Referans alınan ücretin en az yüzde 45'ine karşılık gelen periyodik ödemeler.
- 183 Sayılı Sözleşme: doğum öncesi, doğum ve doğum sonrası bakımın yanı sıra gerektiğinde hastaneye kaldırılma dahil olmak üzere tıbbi yardımlar; kadının kendisini ve çocuğunu uygun sağlık koşullarında tutması ve uygun bir yaşam standardı sürdürmesini sağlamak için önceki kazancının en az üçte ikisine veya buna eşdeğer bir miktara karşılık gelen nakdi yardımlar.

### **Malullük yardımı**

- 102 Sayılı Sözleşme: referans alınan ücretin en az yüzde 40'ına karşılık gelen periyodik ödemeler; genel kazanç düzeyinde ve/veya yaşam maliyetinde meydana gelen önemli değişiklikler sonrasında ilgili yardımların oranları revize edilmelidir.
- 128 Sayılı Sözleşme: referans alınan ücretin en az yüzde 50'sine karşılık gelen periyodik ödemeler; genel kazanç düzeyinde ve/veya yaşam maliyetinde meydana gelen önemli değişiklikler sonrasında ilgili yardımların oranları revize edilmelidir. Rehabilitasyon hizmetleri sunma ve engelli kişilerin uygun istihdama yerleştirilmesini kolaylaştıracak tedbirleri alma yükümlülüğü.

### **Hak sahiplerine yönelik ödemeler**

- 102 Sayılı Sözleşme: referans alınan ücretin en az yüzde 40'ına karşılık gelen periyodik ödemeler; genel kazanç düzeyinde ve/veya yaşam maliyetinde meydana gelen önemli değişiklikler sonrasında ilgili yardımların oranları revize edilmelidir.
- 128 Sayılı Sözleşme: referans alınan ücretin en az yüzde 45'ine karşılık gelen periyodik ödemeler; genel kazanç düzeyinde ve/veya yaşam maliyetinde meydana gelen önemli değişiklikler sonrasında ilgili yardımların oranları revize edilmelidir.

## ANNELİK DURUMUNDA KORUNMA

Bir aile kurmak, çalışan birçok insan için değerli bir hedeftir. Ancak hamilelik ve doğum, çalışan kadınlar ve aileleri için özellikle hassas bir dönemdir. Hamile ve emziren annelerin, kendilerinin veya bebeklerinin sağlığına zarar gelmesini önlemek için özel korumaya ve doğum yapmak, iyileşmek ve çocuklarını emzirmek için yeterli zamana ihtiyaçları vardır. Aynı zamanda hamilelik veya doğum izni nedeniyle işlerini kaybetmemelerini sağlamak için de korumaya ihtiyaç duyarlar. Bu tür bir koruma yalnızca kadınların istihdama eşit erişimini sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda tüm ailenin refahı için hayati önem taşıyan gelirin devamını da sağlamaktadır. Hamile ve emziren annelerin sağlığının güvence altına alınması ve onları çalışma yaşamında ayrımcılığa karşı korumak, işyerinde kadın ve erkekler için gerçek fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanması ve işçilerin ailelerini ekonomik güvence koşullarında yetiştirmelerine olanak sağlanmasının bir önkoşuludur.

### İlgili ILO aracı

#### Anneliğin Korunması Sözleşmesi, 2000 (No. 183)

Bu Sözleşme, anneliğin korunmasına ilişkin en güncel uluslararası çalışma standardıdır; ancak daha önceki sözleşmeler - Anneliğin Korunması Sözleşmesi, 1919 (No. 3) ve Anneliğin Korunması Sözleşmesi (Revize), 1952 (No. 103) - bazı ülkelerde halen yürürlüktedir.

183 Sayılı Sözleşme, Sözleşmenin kapsamına giren kadınlara 14 haftalık doğum yardımı sağlamaktadır. Analık izninde çalışmayan kadınlar, kendilerinin ve çocuklarının uygun sağlık koşullarında ve uygun bir yaşam standardında geçinmelerini sağlayacak ve önceki kazançlarının veya karşılaştırılabilir bir miktardaki ücretin üçte ikisinden az olmamak üzere nakdi yardıma hak kazanır. Sözleşme ayrıca, sözleşmeyi imzalayan devletlerin, hamile kadınların ve emziren annelerin kendilerinin veya çocuklarının sağlığına zararlı olduğu tespit edilen işleri yapmak zorunda kalmamalarını sağlayacak ve onları analık nedeniyle ayrımcılığa karşı koruyacak önlemler almasını da gerektirmektedir.



Ayrıca, işverenlerin, hamilelik sırasında, doğum izni nedeniyle işte bulunmadığı süre boyunca veya işe döndükten sonraki dönemde bir kadının işine son vermesini, hamilelik, doğum ve doğuma bağlı sonuçlar veya emzirme ile ilgisi olmayan gerekçeler hariç, yasaklamaktadır. İşe dönen kadınların aynı veya eşdeğer bir pozisyona geri döndürülmesi ve aynı oranda ücret ödenmesi gerekmektedir. Sözleşme aynı zamanda kadınların çocuklarını emzirmeleri için bir veya daha fazla günlük mola veya günlük çalışma saatlerinin azaltılması hakkını da düzenlemektedir.

#### **Doğum izni: ILO standartlarına uyan ülkeler<sup>19</sup>**

Küresel olarak incelenen ülkelerin yüzde 52'si (99 ülke), 183 Sayılı Sözleşme tarafından belirlenen standart olan en az 14 haftalık bir doğum izni süresi sağlamaktadır. Bunlar arasında 48 ülke, 191 Sayılı Tavsiye Kararında önerilen 18 haftalık izni karşılamakta veya aşmaktadır; 49 ülke 12 ila 13 hafta arası izni sağlamaktadır - 183 Sayılı Sözleşme'de belirtilen süreden daha kısa, ancak 102 ve 103 Sayılı Sözleşmeler'de belirlenen en az 12 haftalık düzeyle tutarlıdır. Yalnızca yüzde 16 oranında ülke (30 ülke), 12 haftadan az doğum izni sağlamaktadır. Hakkında bilgi bulunan 192 ülkeden ikisi dışında tümü, doğum izni sırasında kadınlara nakit yardım sağlamaktadır. Bunun iki istisnası Papua Yeni Gine ve Amerika Birleşik Devletleri'dir; bunlar bir tür doğum izni sağlamaktadırlar ancak nakit yardımlara ilişkin genel bir yasal düzenlemeleri yoktur. Küresel olarak, bilgilerin mevcut olduğu 192 ülkenin yüzde 38'i (73 ülke), en az 14 hafta boyunca kazançların en az üçte ikisi oranında nakit yardım sağlamaktadır. Aslında yüzde 14'ü (26 ülke), en az 18 hafta boyunca önceki kazançlarının yüzde 100'ünü sağlayarak bu standardın ötesine geçmektedir. Ancak yüzde 44'ünde (84 ülke) doğum izni ücretsiz olarak verilmekte ya da önceki kazancın üçte ikisinden daha az bir tutarda veya 14 haftadan kısa bir süre için ödenmektedir.

## EV İŞÇİLERİ

Ev işçileri, kayıt dışı istihdamda küresel işgücünün önemli bir bölümünü temsil etmekte ve en savunmasız işçi grupları arasında yer almaktadır. Çoğunlukla gerçek bir iş sözleşmesi olmadan, kayıt altına alınmadan ve çalışma mevzuatının kapsamı dışında tutularak evlerde çalışmaktadırlar. Şu anda dünya çapında çocuk ev işçileri hariç tutulduğunda en az 67 milyon ev işçisi bulunmaktadır ve bu sayı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde giderek artmaktadır. Ev işçilerinin yüzde 80'i kadınlardan oluşmaktadır.

Kötü çalışma koşulları, emek sömürüsü ve insan hakları ihlalleri, ev işçilerinin karşılaştığı başlıca sorunlar arasındadır. Ev işçilerinin yalnızca yüzde 10'u genel çalışma mevzuatı kapsamında diğer işçilerle aynı kapsamda yer almaktadır. Buna karşılık, dörtte birinden fazlası ulusal çalışma mevzuatı kapsamının tamamen dışında kalmaktadır. Ev işçileri genellikle çok düşük ücretlere, aşırı çalışma saatlerine, haftalık dinlenme günleri olmaksızın çalışmakta ve bazı durumlarda fiziksel, psikolojik veya cinsel istismarın ya da seyahat özgürlüklerine ilişkin kısıtlamaların kurbanı olmaktadır.

### İlgili ILO araçları

#### Ev İşçileri Sözleşmesi, 2011 (No. 189)

Bu Sözleşme, beraberindeki 201 No'lu Tavsiye Kararı ile birlikte, aşağıda sayılan konularda dünyanın her yerinde ev işçilerinin diğer işçilerle aynı temel çalışma haklarına sahip olması gerektiğini öngörmektedir: makul çalışma saatleri, haftada en az 24 saat aralıksız dinlenme, aynı ödemelerde sınırlama, istihdam şart ve koşulları hakkında açıkça bilgilendirilme ve ayrıca örgütlenme özgürlüğü ile toplu pazarlık hakkı da dahil olmak üzere çalışma yaşamındaki temel ilke ve haklara saygı duyulması.



1 Ocak 2019'da 27 ülke 189 No'lu Sözleşmeyi onayladı ve bunların çoğu Sözleşme hükümlerini yürürlüğe koymak için ek önlemler aldı. Örneğin, Kosta Rika sosyal güvenliğe erişimi tüm ev işçilerini kapsayacak şekilde genişletti. Bir dizi ülkede, hane halkının haklarına saygı korunarak (Kosta Rika, Uruguay) iş teftişine izin veren önlemler alınmıştır. Ev işçileri için ulusal asgari ücretin altında bir asgari ücretin belirlendiği diğer ülkelerde, ücret seviyelerinin yükseltilerek kendilerinin ve ailelerinin insana yakışır bir yaşam sürmesini sağlayacak önlemler alınmıştır (Arjantin).

#### Rakamlarla ev işleri

Ev işleri önemli bir istihdam kaynağıdır ve dünya çapındaki toplam istihdamın yaklaşık yüzde 1,7'sini, ücretli istihdamın ise yüzde 3,6'sını oluşturmaktadır. Ev işlerine ilişkin verilerin toplanması özellikle zordur. ILO ev işçiliğine ilişkin ilk tahminlerini 2013 yılında yayınladı (Dünya Çapında Ev İşçileri Raporunda, [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_200962/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_200962/lang--en/index.htm)). Metodoloji, 2016 yılında iyileştirildi ve dünya çapındaki göçmen işçi sayısına ilişkin tahminler bağlamında yayınlandı. Bu temel kaynaklara, çocukların yaptığı ev işlerine ilişkin nitel ve nicel araştırmalara ve ev işlerinin sosyal ve ekonomik değerini ölçme araçlarına ilişkin kılavuzlar eşlik etmektedir.<sup>20</sup>

## GÖÇMEN İŞÇİLER



Ekonomik küreselleşmenin artan hızı, her zamankinden daha fazla göçmen işçi yarattı. İşsizlik ve artan yoksulluk, gelişmekte olan ülkelerdeki birçok işçinin başka yerlerde iş aramasına neden oldu. Göçmenlerin yüzde 73'ünün işçi olduğu tahmin ediliyor. Sanayileşmiş ülkelerde işgücüne, özellikle de vasıfsız işgücüne olan talep arttı. Bunun sonucunda milyonlarca işçi ve ailesi iş bulmak için kendi ülkeleri dışındaki ülkelere seyahat etmektedir. Son yıllarda işgücü göçüne ilişkin güvenilir ve karşılaştırılabilir veriler elde etmek için önemli girişimler başlatılmıştır. Ancak ILO ve uluslararası toplumun da belirttiği gibi hâlâ önemli boşluklar vardır. Bu durumdan hareketle ILO, göçmen işçilere ilişkin küresel ve bölgesel tahminler yayınlamıştır. Bu tahminlere göre, bugün dünya çapında yaklaşık 244 milyon göçmen bulunmaktadır ve bu sayı dünya nüfusunun yüzde 3,3'ünü temsil etmektedir. Kadınlar göçmenlerin neredeyse yarısını oluşturmaktadır.<sup>21</sup> Göçmen işçiler, ev sahibi ülkelerin ekonomisine katkıda bulunurken yakınlarına gönderdikleri paralar ile menşe ülkelerinin ekonomisini canlandırmaya da yardımcı olmaktadır. Ancak göçmen işçiler sıklıkla yetersiz sosyal korumadan yararlanmakta; sömürü ve insan kaçakçılığına karşı savunmasız durumda kalmaktadır. Vasıflı göçmen işçiler sömürüye karşı daha korunaklıdır ancak bu işçilerin yurtdışına çıkışı bazı gelişmekte olan ülkeleri kendi ekonomilerini ihtiyaç duydukları vasıflı işgücünden mahrum bırakmaktadır. ILO'nun göçle ilgili standartları hem menşe hem de varış ülkelerine, göç dalgalarını yönetme ve bu hassas kategorideki işçiler için yeterli koruma sağlama konusunda araçlar sağlamaktadır.

### İlgili ILO araçları

#### İstihdam Amaçlı Göç Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş), 1949 (No. 97)

Sözleşme, onaylayan Devletlerin göçmen işçiler için bir taraftan ücretsiz yardım ve bilgi hizmeti kurup tesis ederek ve bir taraftan da göç ve göçle ilgili yanıltıcı propagandaya karşı önlemler alarak istihdam amaçlı uluslararası göçü kolaylaştırmalarını hükme bağlamaktadır. Göçmen işçilere yönelik uygun tıbbi hizmetlerin sunulması ile kazanç ve tasarrufların transferine ilişkin hükümleri de içermektedir. Devletler, istihdam koşulları, örgütlenme özgürlüğü ve sosyal güvenlik de dahil olmak üzere birçok konuda kendi vatandaşlarına uygulananandan daha az elverişli olmayan bir çerçevede muamelede bulunmakla yükümlü tutulmuştur.

### Göçmen İşçiler (Ek Hükümler) Sözleşmesi, 1975 (No. 143)

Sözleşme, kayıt dışı ve yasa dışı göçle mücadeleyle yönelik önlemleri belirlerken aynı zamanda tüm göçmen işçilerin temel haklarına saygı gösterilmesi yönünde genel bir yükümlülük de getirmektedir. Ülkede yasal olarak ikamet eden göçmen işçiler ve aile üyeleri ile kendi uyruğundaki işçiler arasındaki eşit davranma ilkesi açısından, istihdam ve meslek, sosyal güvenlik, sendikal ve kültürel haklar gibi bireysel ve kolektif haklara da genişleterek 97 sayılı sözleşme hükümlerinin ötesine geçmiştir. Ayrıca, sözleşmeyi onaylayan Devletlerin kendi topraklarında yasal olarak ikamet eden göçmen işçiler ile ailelerinin yeniden birleşmesine destek olmasını da gerektirmektedir.

### Günümüzün çalışma dünyasında göçmenler: Küresel ve bölgesel eğilimler

Her ne kadar göç, işin geleceğine ilişkin tartışmanın hayati bir boyutu olsa da teknolojik değişim, istihdam ilişkisindeki değişiklikler ve Devlet ile diğer aktörler arasındaki sosyal sözleşmenin aşınması gibi faktörler, istihdam amaçlı göçün yönetilmesini giderek zorlaştırmaktadır. Gerçekten de istihdam amaçlı göç dünya genelinde hem bölgeler içinde hem de bölgeler arasında giderek daha karmaşık ve dinamik hale gelmektedir. Belirli göç yollarında, örneğin Asya ile Arap Devletleri arasında veya Güney Doğu Asya’da, büyük çoğunluğu işçi olan uluslararası göçmenlerin sayısı 1990’dan bu yana üç kat artmıştır. Özellikle de düşük vasıflı işçilerin içinde olduğu istihdam için geçici göç akışları, bu kategorideki göçmen işçiler için insana yakışır işlerin nasıl sağlanacağı ve göç maliyetlerinin nasıl azaltılacağı konularında, yönetimle ilgili olarak kalıcı göç olgusundan daha fazla soruna yol açmaktadır.

ILO, kuruluşundan bu yana göçmen işçilerin haklarını korumaya önem vermiş ve sosyal, ekonomik ve politik açıdan gereken karmaşık dengeyi tam olarak dikkate alırken, göçmen işçilerin bazen maruz kaldıkları usulsüzlükleri ve sui-istimalleri azaltacak önlemler de benimsemiştir. İstihdam amaçlı göçe yönelik düzenlemeler hak temelli bir yaklaşımın desteklenmesi için uluslararası işbirliğini gerektirmektedir. Uzmanlar Komitesi, göçmen işçilere ilişkin standartlara dair 2016 Genel Araştırma Raporunda, her ne kadar 1949 ve 1975 yıllarında kabul edilmiş olsalar da, ILO Sözleşmelerindeki amaçların hâlâ geçerliliğini koruduğunu, ancak günümüzdeki göç akımlarını tahmin edilememesinden ötürü, Sözleşme hükümlerindeki bazı detayların güncelliğini yitirdiğini ifade etmiştir. Sözleşmelerin, üye devletlerin yaşadığı güncel göç sorunlarının çoğuna yanıt verme potansiyelinin bulunduğunu ve doğası gereği esnek normlar içerdiğini vurgulayan Uzmanlar Komitesi, Adil Göç Gündemi bağlamında 97 ve 143 Sayılı Sözleşmelerin yanı sıra 86 ve 151 Sayılı Tavsiyelerin uygulanması ve farkındalığını geliştirmek için ILO'nun kapsamlı bir kampanya başlatmasını teşvik etmiştir. Uzmanlar Komitesi bu bağlamda, kadınların yanı sıra etnik ve dini azınlıklar, kırsal ve yerli halklar, gençler, engelli bireyler ve HIV/AIDS'le yaşayan gruplar gibi belirli göçmen işçi gruplarının ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik önlemlerin önemini vurgulamıştır.

Dünya ticaretinin tahminen yüzde 90'ı deniz veya nehir taşımacılığıyla bağlantılı olup, gemi adamlarının sunduğu hizmetler ticaretin devamı için zaruri niteliktedir. Bu nedenle gemi adamları uluslararası ticaret ve uluslararası ekonomik sistem için hayati öneme sahiptir. Deniz taşımacılığının gerçek anlamda küreselleşen ilk sektör olduğu vurgulanmalıdır. Bu durum, çoğu zaman farklı ülkelerden gelen denizcilerin, başka bir ülkeye kayıtlı veya o ülkenin bayrağını taşıyan bir gemide ya da gemiyle veya denizcilerden herhangi biriyle aynı uyruğa sahip olmayan armatörlerin mülkiyetinde olan bir gemide birlikte çalışmaları anlamına gelmektedir. Uluslararası hukuka göre, bir geminin bayrağını taşıdığı ülke, başka bir deyişle geminin kayıtlı olduğu ülke, denizcilerin veya gemi sahibinin uyruğuna bakılmaksızın, özellikle çalışma koşullarıyla ilgili olarak denizde güvenliğin sağlanması için gerekli önlemlerin tesisi ve uygulanmasından uluslararası alanda sorumludur.

Uluslararası hukukta öngörülenin aksine, etkili bir idari yetki ve denetim uygulamayan ülkelerin bayraklarını taşıyan gemilerde, denizciler çoğu zaman kabul edilemez koşullar altında, kendi esenliklerine, sağlıklarına ve güvenlikleri ile geminin emniyetine zarar verecek koşullar altında çalışmak zorunda kalmaktadır. Denizciler çoğunlukla kendi ülkelerinin sınırları dışında çalıştıkları ve işverenleri de genellikle yabancı uyruklu olduğu için, sektörde etkili uluslararası standartlar hayati önem taşımaktadır. Doğal olarak söz konusu standartların ulusal düzeyde de, özellikle gemi siciline sahip olan ve gemilere kendi bayrağını taşıma yetkisi veren devletler tarafından uygulanması gerekmektedir. Bu durum, gemilerin güvenlik ve emniyetinin sağlanması ile deniz yaşamının korunması konularıyla bağlantılı olarak uygulamada bilinen bir gerçektir. Birçok gemi sahibi, gemilerinde denizcilere insana yakışır çalışma ve yaşam koşulları sağlamalarına rağmen, söz konusu gemi sahipleri ve bağlı oldukları ülkeler, standartların altında gemi işleten armatörler nedeniyle haksız rekabetle karşı karşıya kalmaktadır.

Gemi, uzun süreler boyunca gemi adamlarının hem evi hem de işyeri olduğundan, denizcilerin çalışma şartları ve yaşam koşulları büyük önem taşımaktadır. Üstelik denizciler pek çok kendine özgü mesleki riske maruz kalmaktadır. Zorlayıcı hava koşullarına maruz kalmanın yanı sıra, gemi sahibinin finansal veya başka zorluklarla karşılaşması durumunda yabancı bir ülkede terk edilme riskiyle de karşı karşıya kalmaktadırlar. Buna ek olarak, artan ulusal güvenlik ve sınır kontrollerine yönelik güncel eğilimler, denizcilerin sağlık ve esenlikleri için kısa süreliğine karaya çıkmalarını veya yolculuk sırasında başka bir gemi mürettebatına katılmak veya gemiden ayrılmak için seyahat özgürlüklerini kısıtlamıştır.



## İlgili ILO araçları

ILO, dünyadaki gemi adamları ve onların uluslararası ticarete katkılarını korumak amacıyla, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın denizcilik özel oturumlarında 70'in üzerinde çalışma standardını (41 Sözleşme ve ilgili Tavsiye Kararı) kabul etmiştir. ILO'nun bu sektöre yönelik uluslararası standartları, “insana yakışır iş” için asgari koşulları belirlemekte ve gemide çalışmaya ilişkin asgari gereklilikler (asgari yaş, tıbbi uygunluk ve eğitim gibi), istihdam koşullarına ilişkin hükümler, çalışma ve dinlenme saatleri, ücretler, izinler, kendi ülkesine geri dönüş, konaklama, dinlenme tesisleri, yiyecek ve yemek hizmeti, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması, refahlarının ve sosyal güvenliğin korunması gibi hususları düzenlemektedir. Buna ek olarak, emekli maaşları ve denizciler için sınır kontrolüne yardımcı olacak uluslararası kabul görmüş bir belge (denizci kimlik belgesi) gibi konuları da ele almaktadır.

### ILO denizcilik standartlarının birleştirilmesi

Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 94. Oturumu kapsamında Şubat 2006'da düzenlenen 10. Denizcilik Oturumunda 2006 tarihli Denizcilik Çalışma Sözleşmesi kabul edilmiştir (MLC, 2006). Bu Sözleşme, mevcut 37 Sözleşmeyi ve ilgili Tavsiye Kararlarını revize etmekte ve tek metin altında birleştirmektedir. MLC, 2006, modern koşulları ve güncel dili yansıtacak şekilde, gerektiğinde bazı güncellemelerle birlikte yeni bir format kullanmaktadır. Bu şekilde, dünyadaki 1,5 milyon denizcinin asgari yaş, iş sözleşmeleri, çalışma ve dinlenme saatleri, ücretlerin ödemesi, yıllık ücretli izin, kendi ülkelerine geri dönüş, gemide tıbbi bakım, işe alma ve yerleştirme hizmetlerinin kullanımı, konaklama, yiyecek ve yemek hizmeti, sağlık ve güvenliğin korunması, kazaların önlenmesi ve gemi adamları için şikayet prosedürleri de dahil olmak üzere çalışma ve yaşam koşullarının hemen her alanında insana yakışır çalışma koşullarına sahip olma hakkını tek bir belgede düzenlemektedir.<sup>22</sup>

MLC, 2006, münhasıran iç sularda veya sınır içi sularda ya da korunaklı suların yakınında veya liman düzenlemelerinin geçerli olduğu alanlarda seyreden gemiler; balıkçılık veya benzeri faaliyetlerle uğraşan gemiler; dhow ve jong gibi geleneksel yapıya sahip yelkenliler; savaş gemileri veya donanma yardımcı gemileri hariç olmak üzere uluslararası, ulusal veya yurt içi seferlerde çalışan farklı çeşitlere sahip gemileri uygulama kapsamına almaktadır.

MLC 2006'nın yürürlüğe girebilmesi için, dünyadaki deniz taşımacılığı gros tonajının en az yüzde 33'ünü temsil eden 30 ILO üyesi Devlet tarafından onaylanması gerekmektedir. 20 Ağustos 2012'de bu koşullar sağlandı ve Sözleşme, bu tarihten 12 ay sonra, 20 Ağustos 2013'te yürürlüğe girdi.

30 Kasım 2018 itibarıyla Sözleşme, dünya gros tonajının yüzde 90'ından fazlasını temsil eden 90 ülke tarafından onaylanmış olup, onay süreci hızla devam etmektedir.

Ulusal düzeyde daha geniş bir etki alanı sağlamak ve onay sayısını artırmak için ILO, ulusal üç taraflı seminerler gibi çeşitli kapasite geliştirme faaliyetleri düzenlemekte ve Sözleşme kapsamındaki faaliyetlere ilişkin güncel bilgileri içeren [MLC 2006'ya ilişkin özel bir web sitesi](#) ile ülkeye özgü bilgiler, mevzuat ve bunun uygulanması için alınabilecek tedbirler hakkında rehberlik içeren bir veri tabanı da dahil olmak üzere kaynaklar geliştirmiştir. Buna ek olarak, ILO'nun Torino'daki Uluslararası Eğitim Merkezi'nde bulunan Denizcilik Çalışma Akademisi, müfettişler ve denizcilik alanındaki iş müfettişlerinin eğitmenleri için kısa süreli yatılı eğitim kursları, gemi adamları ve gemi sahiplerini temsil eden uluslararası kuruluşlarla işbirliği içinde çalıştaylar, hukukçular için atölyeler de dahil olmak üzere Sözleşme ile ilgili seminerler düzenlemektedir.

Haziran 2013'te, ILO Yönetim Kurulu, Sözleşme'nin işleyişini sürekli inceleme altında tutmak amacıyla MLC 2006'nın XIII. maddesi kapsamında görevlendirilen Özel Üç Taraflı Komite'yi (STC) kurmuştur. Sözleşme uyarınca, Komite, Uluslararası Çalışma Konferansı'na Sözleşme Kuralları'nda yapılacak değişiklikleri değerlendirme ve teklif etme yetkisine sahip olup, aynı zamanda, gemi sahiplerinin ve gemi adamlarının ulusal düzeyde örgütlü olmadığı ülkeler için Madde VII kapsamında MLC 2006'yı uygularken önemli bir danışma görevini yerine getirmektedir. STC, ilk toplantısını Nisan 2014'te gerçekleştirmiş olup, bu toplantıda, uzun süreli yaralanma, ölüm ve geminin terki durumlarında denizcilerin zararlarını tazmin etmek için hızlı ve etkin mali güvence sağlanması için Sözleşme Kurallarında çok önemli değişiklikler kabul edilmiştir. Söz konusu değişiklikler, Haziran 2014'te Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından onaylanmış ve 18 Ocak 2017'de yürürlüğe girmiştir. 2016 ve 2018 yıllarında Sözleşme Kurallarında iki grup değişiklik daha kabul edilmiştir. Değişiklikler, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri kapsamında taciz ve zorbalığa karşı önlem alınması ile deniz korsanı veya silahlı soygun eylemleri sonucu esir tutulan denizcilerin durumuna müdahale edilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Soygun veya korsan saldırısı durumunda, gemi adamlarının alıkonulduğu süre boyunca iş sözleşmesi devam ettirilecek, ücretler ödenmeye devam edilecek ve ülkesine geri dönme hakkı korunacaktır. Söz konusu değişikliklerin önümüzdeki yıllarda yürürlüğe girecektir.

Buna paralel olarak, 2003 tarihli (Revize) Gemi Adamlarının Kimlik Belgeleri Sözleşmesi üzerinde, hükümlerinin modernleştirilmesi ve Sözleşme'nin kabul edilmesinden bu yana kimlik belgelerinin güvenliği alanında kaydedilen ilerlemelerle uyum sağlanması amacıyla, yoğun çalışmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmalar, Sözleşme'nin Eklerinde değişiklik yapılmasıyla sonuçlanmış olup, bu değişiklikler 8 Haziran 2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, terör tehditleriyle mücadele etmek ve özellikle bir gemi mürettebatına katılmak veya ülkelere geri gönderilmek üzere transit veya transfer seyahatindeki denizcilerin ihtiyaçlarına cevap vermek yoluyla deniz taşımacılığının güvenliğine hayati bir katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda, genellikle birkaç ay boyunca gemide kalan denizcilerin sağlığı ve esenliği için gerekli olan kıyı iznini de kolaylaştırmaktadır.

Son olarak, Standartları Gözden Geçirme Mekanizması çerçevesinde STC, Nisan 2018'de MLC 2006'dan önce kabul edilen denizcilik standartlarının uygunluğuna ilişkin bir değerlendirmeye başlamıştır. Değerlendirmenin amacı, güvenilir ve güncel denizcilik standartlarının gemi adamlarının korunması ve deniz taşımacılığı endüstrisindeki aktörler için adil rekabet koşullarının muhafaza edilmesine imkan sağlayacak şekilde uygulanmasına devam edilmesidir. Nisan 2018'de STC, deniz taşımacılığı sektöründe evrensel olarak kabul edilen bir referans belge olarak MLC 2006'nın tadil edilmiş şekliyle onaylanması gerektiği hususunu vurgulamıştır.

Balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği gibi ana sektörlerde 58 milyondan fazla kişinin çalıştığı tahmin edilmektedir. Bunların yüzde 37'si tam zamanlı, yüzde 23'ü yarı zamanlı ve geri kalanı da arızî balıkçı olarak ya da belirsiz statüde çalışmaktadır. 15 milyondan fazla kişi, balıkçı teknelerinde tam zamanlı çalışmaktadır. Balıkçılık, genellikle zorlu bir deniz ortamında uzun çalışma süreleri ve yoğun emek gerektirmektedir. Balıkçılar balıkları yakalamak, ayırmak ve depolamak için basit veya kompleks tehlikeli makineler kullanmaktadır. Balıkçılık sektöründeki yaralanma ve ölüm oranları, birçok ülkede tüm işçiler için geçerli ulusal ortalamalardan çok daha yüksektir. Denizde yaralanma veya hastalık durumunda balıkçılar profesyonel tıbbi bakımdan uzak olup, tıbbi bakım için gemideki diğer kişilere güvenmek zorunda kalmakta; tıbbi tahliye hizmetleri ülkeler ve bölgeler arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Balıkçı tekneleri uzak balıkçılık sahalarında çalışarak uzun süre denizde kalabilir. Balıkçılar sıklıkla yabancı limanlarda kıyı izni almakta zorluk yaşamakta ve yabancı ülkelere bir gemiye katılma veya gemiden ayrılmasına olanak tanıyan vize alma konusunda sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. İşverenler (çoğunlukla balıkçı teknesi sahipleri) ile işçiler arasındaki ilişkiler çeşitlilik göstermektedir. Sektörde iki temel ödeme sistemi bulunmaktadır: Sabit ücret ve pay sistemi. Sabit ücret, zamana dayalı olarak yapılan sabit bir ödemedir. Pay sistemine dayalı çalışma sözleşmesi kapsamında balıkçılar, belirli bir balıkçılık gezisinin brüt geliri veya kârının belli bir yüzdesine hak kazanmaktadır. Bazen balıkçılara düşük bir asgari ücret ödenebilir ve ücretlerinin geri kalanı avın belirli bir hissesine veya ikramiyelere (örneğin balığın bulunması için) dayalı olabilmektedir. Birçok ülkede bu tip anlaşmalar, balıkçıları “serbest meslek sahibi” kategorisine yerleştirmektedir. ILO, balıkçılıkla uğraşan işçilerin ihtiyaçlarına yanıt vermek amacıyla onların korunmasına yönelik özel standartlar geliştirmiştir. Balıkçılık endüstrisinin önemi ve balıkçılık standartlarının 1959 ve 1966'da kabul edilmesinden bu yana meydana gelen gelişmeler göz önüne alındığında ve balıkçı teknelerinin, 2006 tarihli Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'nden özellikle istisna tutulduğu dikkate alınarak, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 97. Oturumunda balıkçıların yaşam ve çalışma koşullarına yönelik kapsamlı standartlar belirlemeyi amaçlayan **Balıkçılıkta Çalışma Sözleşmesi, 2007 (No. 188)** ve **Balıkçılıkta Çalışma Tavsiye Kararı, 2007 (No. 199)** kabul edilmiştir. 188 No'lu Sözleşme 16 Kasım 2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir.



Özellikle balıkçılık sektörüne ilişkin daha önce kabul edilen standartların, yani sırasıyla Asgari Yaş (Balıkçılar) Sözleşmesi, 1959 (No. 112), Tıbbi Muayene (Balıkçılar) Sözleşmesi, 1959 (No. 113) , Balıkçıların Sözleşme Maddeleri Sözleşmesi, 1959 (No. 114) ve Mürettebatların (Balıkçıların) Barınması Sözleşmesi, 1966 (No. 126) hükümlerinin revize edilmesi ihtiyacını dikkate alan Uluslararası Çalışma Konferansı 188 No.lu Sözleşmenin kabulüyle bu belgeleri güncellemekte ve dünya çapında küçük teknelerde çalışanlar başta olmak üzere daha fazla sayıda balıkçıya ulaşmayı amaçlamaktadır. Sözleşmenin amacı, balıkçıların, gemide çalışmaya yönelik koşulları; barınma ve yiyecek; iş sağlığı ve güvenliğinin korunması; tıbbi bakım ve sosyal güvenlik gibi asgari gereklilikler açısından, balıkçı gemilerinde uygun çalışma koşullarına sahip olmalarını sağlamaktır. Sözleşme, geçimlik ve eğlence amaçlı balıkçılık haricindeki tüm ticari balıkçılık faaliyetleri için geçerli olup; büyüklüğüne bakılmaksızın tüm gemilere ve avdan hisse esasına göre ücret alanlar da dahil olmak üzere tüm balıkçılara uygulanmaktadır.

Sözleşmenin getirdiği belli başlı yenilikler şöyledir:

- balıkçı gemilerinde asgari çalışma yaşının 16'ya çıkarılması;
- sağlık sertifikasının maksimum geçerlilik süresinin iki yıl olarak belirlenmesi;
- Asgari mürettebat sayılarına ilişkin yasal düzenleme yapılmasının zorunlu kılınması ve üç günden fazla denizde kalan gemiler için asgari günlük ve haftalık dinlenme sürelerinin tanımlanması;
- masrafları balıkçı teknesi sahibine ait olmak üzere, balıkçılara ülkelere geri dönme hakkı tanınması ve
- son olarak, denizcilik sektöründe geçerli olduğu gibi liman Devletlerine denetim hükümleri tanınması.

## Daha eski ILO standartları

### Balıkçıların Yeterlilik Belgeleri Sözleşmesi, 1966 (No. 125)

Sözleşmeyi onaylayan Devletlerin, bir balıkçı teknesindeki kaptan, ikinci kaptan veya mühendis için yeterlilik sertifikaları için yeterlilik standartları oluşturmasını ve adayların gerekli niteliklere sahip olmalarını sağlamak amacıyla sınavları organize etmelerini ve denetlemelerini hükme bağlamaktadır. Her meslek için gerekli olan asgari yaş ve asgari mesleki tecrübeyi, belirli kategoriler için gerekli yeterlilikleri ve adayların yeterliliklerini kanıtlamaları gereken sertifika derecelerini belirlemektedir.



Pek çok ülke için liman endüstrisi, uluslararası ticaretin taleplerine cevap verebilmek amacıyla sürekli büyümek durumunda kalan ulaşım ağının önemli bir halkası haline gelmiştir. Artan taşıma hacmi, altyapının giderek karmaşık hale gelmesi, konteynerlerin yaygın kullanımı ve liman faaliyetlerinin geliştirilmesi için gereken sermaye yatırımının yoğunluğu sektörde köklü reformlara yol açmıştır. Bir zamanlar çoğunlukla geçici ve düşük vasıflı işgücüne dayanan liman işi, artık giderek daha fazla kayıtlı ve çok yüksek vasıflı işçilere ihtiyaç duyuyor. Aynı zamanda, genel anlamda liman işgücü azalırken liman işçilerinin daha üretken olmaları ve vardiyalı çalışmaları yönündeki talepler artmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler, giderek daha sofistike hale gelen limanların gelişimini finanse etmekte zorlanmaktadır. ILO standartları liman çalışmasının iki özelliğini ele alarak söz konusu zorlukların üstesinden gelmeye yardımcı oluyor: ilk olarak liman işçilerinin çalışmaları sırasında maruz kaldıkları güvenlik ve sağlık tehlikeleri nedeniyle özel olarak korunmaları gerekliliği ve ikinci olarak da teknolojik ilerleme ve uluslararası ticaretin liman işçilerinin istihdamı ve limanlarda işin organizasyonu üzerindeki etkisi.

### İlgili ILO araçları

#### Limanda Çalışma Sözleşmesi, 1973 (No. 137)

Bu Sözleşme, limanlarda çalışma yöntemleri ve bunların istihdam ve mesleğin organizasyonu üzerindeki etkilerini ele almaktadır. Sözleşmenin iki ana hedefi bulunmaktadır: birincisi, liman işçilerine, işe giriş ve çalışma koşullarıyla ilgili önlemler yoluyla profesyonel yaşamlarında koruma sağlamak; ikincisi, işteki ve bunun için gereken işgücündeki dalgalanmaları, uygun önlemlerle, mümkün olan en iyi şekilde öngörmek ve yönetmek.

#### Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme, 1979 (No. 152)

Bu Sözleşme, onaylayan Devletlere; güvenli ve sağlığa zarar verme riski olmayan işyerleri, ekipman ve çalışma yöntemleri sağlamak ve sürdürmek amacıyla önlemler alması; herhangi bir işyerine güvenli erişim araçlarının sağlanması ve sürdürülmesi; işçilere işyerinde kaza veya sağlık

sorunları risklerine karşı korunma sağlamak için gerekli bilgi, eğitim ve denetimin sağlanması; işçilere kişisel koruyucu ekipman ve kıyafetlerin yanı sıra makul olarak ihtiyaç duyulan her türlü can kurtarma ekipmanının sağlanması; uygun ve yeterli ilk yardım ve kurtarma olanaklarının sağlanması ve sürdürülmesi; ve ortaya çıkabilecek acil durumlar için uygun prosedürlerin geliştirilmesi ve oluşturulması yükümlülüğü getirmektedir.

Yerli ve kabile halklarının kendi kültürleri, yaşam biçimleri, gelenekleri ve örf ve adetleri vardır. Ne yazık ki, tarih boyunca kabile ve yerli kültürlerine saygı gösterilmemesi, çok sayıda toplumsal çatışma yaşanmasına ve kan dökülmesine yol açmıştır. Bugün uluslararası toplum, yerli ve kabile halklarının kültürlerinin, yaşam biçimlerinin, geleneklerinin ve örf ve adetlerinin değerli olduğu, bunlara saygı duyulması ve korunması gerektiği, yerli ve kabile halklarının yaşadıkları ülkedeki karar alma süreçlerine katılması gerektiği ilkesini kabul etmiştir. Bu konudaki en güncel ILO standartları bu ilkeleri ortaya koymakta ve hükümetlere, yerli ve kabile halklarının teşkilatlarına ve sivil toplum kuruluşlarına, ilgili halkların ihtiyaçlarına ve arzularına tam saygı göstererek kalkınmalarını sağlamaları için bir çerçeve sunmaktadır.

### İlgili ILO araçları

Yerli ve Kabile Halkları Sözleşmesi, 1989 (No. 169) ve daha eski olan Yerli ve Kabile Nüfusları Sözleşmesi, 1957 (No. 107), yalnızca yerli ve kabile halklarının haklarıyla ilgilenen bugüne kadar düzenlenmiş yegane uluslararası anlaşmalardır. Güncel bir araç olarak kabul edilen ve 107 No'lu Sözleşme'yi revize eden 169 No'lu Sözleşme, yerli halkların ve kabile halklarının kendilerini etkileyebilecek politika ve programlara ilişkin istişare ve katılımlarını sağlamaktadır. Yerli ve kabile halklarının örf ve adetleri, toprak hakları, geleneksel topraklarda bulunan doğal kaynakların kullanımı, istihdam, mesleki eğitim, el sanatları ve kırsal endüstriler, sosyal güvenlik ve sağlık, eğitim ile sınır ötesi temaslar ve iletişim konularında temel haklardan yararlanmayı sağlar ve genel politikalar oluşturur.

### Uygulamada yerli ve kabile halklarının hakları

Yıllar geçtikçe birçok ülke 169 Sayılı Sözleşmeyi uygulamaya koyan mevzuatı kabul etmiş veya buna göre mevzuat değişiklikleri yapmıştır. Bolivya Çokuluslu Devleti, Kolombiya, Meksika, Nikaragua, Peru ve Bolivarçı Venezuela Cumhuriyeti dahil olmak üzere birçok Latin Amerika ülkesi, Anayasalarında kendi halklarının birden çok etnisite ve çok kültürlü karakterini tanımıştır. Bazı ülkeler özyönetim, katılım ve istişarede bulunmayı sağlayacak adımlar da atmıştır. Örneğin, 1987'de Norveç, Sami halkı için danışma ve sınırlı idari yetkiye sahip bir Parlamento olan Sameting'i kurdu. Danimarka, birçok yerel konunun Grönland'da-



ki Inuit halkları tarafından ve onlar adına yönetilebilmesi için Grönland özerk yönetim (home rule) makamını oluşturmuştur. Daha yakın bir tarihte, 30 Ağustos 2012’de Orta Afrika Cumhuriyeti, 169 Sayılı Sözleşmeyi onaylayan ilk Afrika ülkesi oldu. 2018’de Lüksemburg, Sözleşmeyi onaylayan 23. ülke oldu.

### **Yerli halklar ve iklim değişikliği: Mağdurlardan insana yakışır işler yoluyla değişimin temsilcilerine**

ILO, “*Yerli halklar ve iklim değişikliği: Mağdurlardan insana yakışır iş yoluyla değişim aktörlerine*” başlıklı raporunda yerli halkların durumunu iklim değişikliği bağlamında analiz etmiştir. Rapor, yerli halkların iklim değişikliğinden ve aynı zamanda iklim değişikliğine yönelik politika ve eylemlerden farklı şekillerde etkilendiğini öne sürmektedir. Aynı zamanda, değişimin aktörleri olarak yerli halkların, iklim değişikliğini hafifletmeye ve iklim değişikliğine uyum sağlamaya yönelik politikaların ve önlemlerin başarısı için, özellikle de sürdürülebilir ekonomik modelleri ve geleneksel bilgileri açısından hayati önem taşıdığını vurgulamaktadır. Rapor, yerli kadın ve erkeklerin güçlendirilmesi ile bunların sürdürülebilir kalkınma ve iklim eylemi sürecine daha etkin ortak bir taraf olabilmeleri için, 169 No’lu Sözleşme ve *Herkes İçin Çevresel Olarak Sürdürülebilir Ekonomilere Ve Toplumlara Doğru Adil Bir Geçiş İçin Hazırlanan ILO Kılavuzlarını ve İnsana Yakışır İşler Gündemi*’nin önemini vurgulamaktadır.

### **169 Sayılı Sözleşme ve barış anlaşmaları**

169 Sayılı Sözleşme’nin onaylanması, yerli toplulukların dışlanması ve kaynaklanan iki iç silahlı çatışmanın sona ermesinde imzalanan barış anlaşmalarının ayrılmaz bir parçası olarak tarihteki yerini aldı. Guatemala’da, Kesin ve Daimi Barış Anlaşması, Aralık 1996’da 36 yıllık iç savaşa son vermiştir. 1996 Anlaşması, Hükümet ve *Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca* (URNG) tarafından 31 Mart 1995’te imzalanan Yerli Halkların Kimliği ve Hakları Anlaşması gibi, altı yıllık bir süre içinde müzakere edilen daha önceki bir dizi anlaşmayı yürürlüğe koydu. Barış anlaşması, 169 No’lu Sözleşme’nin Guatemala tarafından 5 Haziran 1996’da onaylanmasını kolaylaştırdı. Nepal’de, Şubat 1996’da başlayan silahlı çatışma resmi olarak, Hükümet ile (Maoist) Nepal Komünist Partisi arasındaki Kapsamlı Barış Anlaşması’nın 21 Kasım 2006’da imzalanmasıyla son buldu. Barış süreci çeşitli anlaşmalardan oluşuyordu ve bunlardan bazıları Nepal tarafından 169 No’lu Sözleşme’nin onaylanması koşulunu içeriyordu. Bu süreç sonunda 169 No’lu Sözleşme, 14 Eylül 2007 tarihinde Nepal tarafından onaylandı.



Genelde, uluslararası çalışma standartları evrensel alanda geçerliliğe sahip olup, tüm çalışanlara ve işletmelere uygulanmaktadır. Daha önce bahsedilen bazı standartlar denizcilik gibi belirli endüstrileri kapsamaktadır. Son olarak, ekonomik faaliyetin çok spesifik sektörlerinde (tarlalar, oteller, restoranlar) veya belirli işçi gruplarıyla (bakım personeli, evde çalışanlar) ilgili konuları ele alan bir dizi standart vardır.

### İlgili ILO araçları

#### **Plantasyonlar Sözleşmesi, 1958 (No. 110) ve 1982 Protokolü**

Plantasyonlar birçok gelişmekte olan ülkede hala önemli bir ekonomik sektör oluşturmaktadır. Bu sözleşme, göçmen işçilerin işe alınmasını ve işe yerleştirilmesini kapsamakta ve plantasyon işçilerine iş sözleşmeleri, ücretler, çalışma süreleri, tıbbi bakım, analık koruması, iş kazası tazminatı, örgütlenme özgürlüğü, iş teftişi ve barınma konularında koruma sağlamaktadır.

#### **Hemşire Personel Sözleşmesi, 1977 (No. 149)**

Sağlık hizmetlerinin büyümesi nedeniyle birçok ülkede yeterli sayıda nitelikli hemşirelik personeli eksikliği yaşanmaktadır. Pek çok hemşire, belirli zorluklarla karşı karşıya kalan göçmen işçilerden oluşmaktadır. Bu Sözleşme, onaylayan her Devletin, mesleği cazip kılmak ve mesleki aidiyeti artırmak üzere hemşirelik personeline, eğitim ve meslek kursları sağlama ve kariyer beklentilerini karşılayacak ücret dahil çalışma koşullarını tesis etme noktasında ulusal koşullarına uygun önlemler almasını gerektirmektedir. Hemşireler, çalışma saatleri, haftalık dinlenme, ücretli yıllık tatiller, eğitim izni, doğum izni, hastalık izni ve sosyal güvenlik açısından en azından ülkedeki diğer işçilerle eşdeğer koşullardan yararlandırılacaktır.

#### **Çalışma Koşulları (Oteller ve Restoranlar) Sözleşmesi, 1991 (No. 172)**

Oteller, restoranlar ve turizm, dünyada en yüksek büyüme oranına sahip ekonomik sektörlerin başında gelmektedir. Aynı zamanda yüksek işgücü katsayısı ve ilgili diğer sektörlerdeki istihdam üzerindeki önemli çarpan etkisi nedeniyle en fazla istihdam yaratan sektörlerden biridir. Ancak, aşağıda sayılan bazı nedenlerden dolayı kötü çalışma koşulları sunma konusunda olumsuz bir üne sahiptir: parçalanmış bir yapıda özellikle çoğunluğun küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşması, sendikalaşma oranının düşük olması; düşük ücretler ve beceri gereksinimlerinin az olması; vardiyalı çalışma, gece çalışması ve mevsimlik çalışmanın yaygın

olması. Bu Sözleşme, söz konusu işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek ve onları diğer sektörlerdekilere yakınlaştırmak amacıyla makul çalışma saatleri öngörmekte, fazla mesai, dinlenme süreleri ve yıllık izinlere ilişkin hükümler içermektedir. Ayrıca otel ve restoranlarda işgücü alım ve satımı da yasaklanmaktadır.

#### **Evde Çalışma Sözleşmesi, 1996 (No. 177)**

Çoğunluğu kadın olan evden çalışanlar, genellikle enformel statüleri, yasal korumadan yoksun olmaları, izole olmaları ve zayıf pazarlık konumları nedeniyle özellikle savunmasız bir işçi kategorisindedir. Sözleşmenin amacı, özellikle örgütlenme özgürlüğü, ayrımcılığa karşı koruma, iş sağlığı ve güvenliği, ücretlendirme, sosyal güvenlik, eğitime erişim, işe kabul için asgari yaş ve annelik koruması ile ilgili olarak evde çalışanlar ve diğer ücretli çalışanlar arasında eşit muameleyi teşvik etmektir.

### Cinsel istismardan otelcilik sektöründeki bir işe geçiş<sup>23</sup>

Yoksulluk ve iş imkanlarının olmayışı, Madagaskar'ın kıyı bölgelerinde yaşayan gençlerin ve çocukların ticari amaçlı cinsel sömürü tuzağına düşmesine neden olmaktadır. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biriyle mücadele etmek için yerel düzeyde yürütülen çabalar bir ILO projesi tarafından desteklenmektedir. ILO, 2014-2016 yılları arasında UNICEF ile iş birliği yaparak bu ağa takılan gençlerin meslek öğrenme amacıyla tuzaktan kurtulmalarını sağlayacak bir proje başlattı. Söz konusu gençler, çoğunlukla kızlardan oluşuyor ancak aynı zamanda "tedarikçi" olarak hareket eden erkek çocuklar da var. Yerel işverenlerin vasıflı personel bulmakta zorluk yaşadığı bir sektör olan otelcilik (garson, temizlikçi, aşçı, bar personeli) konusunda kendilerine üç ay boyunca eğitim verildi. Teorik eğitim, işletmelerde üç aylık bir staj ile desteklendi ve bu da çok sayıda stajyerin işe alınmasıyla sonuçlandı. Şu anda 22 yaşında olan program yararlanıcılarından biri, 15-20 yaşları arasında ticari cinsel sömürünün tuzağına düştüğünü anlatıyor. Beş çocuklu fakir bir aileden gelen genç, gülünç meblağlar karşılığında yaşadığı zorlukları ve müşterileriyle yaptığı görüşmeleri anlatırken, bunlardan artık tamamen vazgeçtiğini vurguluyor. Aldığı eğitim sonucunda artık bir otelin restoranında garson olarak çalışan genç, mutlu olduğunu ve birkaç yıl içinde kendi küçük fast food restoranına (yerel olarak "gargote" olarak bilinir) sahip olmayı hayal ediyor.

### Sağlık sektöründe çalışma koşulları

ILO, tüm çalışanlar için sosyal sağlığın korunmasını teşvik etmenin yanı sıra, sektörel çalışma standartları ve sosyal diyalog yoluyla sağlık çalışanları için daha iyi çalışma koşullarını da desteklemektedir. Eğitimli sağlık çalışanlarının azlığı, daha uzun yaşam beklentisi, özel tıbbi teknolojinin artan kullanımı ile yeni ve ilaca dirençli hastalıkların ortaya çıkmasıyla eşzamanlı olarak karşımıza çıkıyor. Bununla birlikte hastaneler ve diğer sağlık tesisleri nadi-ren işyeri olarak değerlendiriliyor. Sağlık hizmetlerine olan talep arttıkça ve nitelikli sağlık personeli sıkıntısı arttıkça, çalışma koşulları kötüleşiyor ve sağlık hizmetlerinin kalitesi tehlikeye girebiliyor. Yoksul ülkelerdeki kritik işçi açığı, zengin ülkelerin göçmen sağlık çalışanlarına daha iyi çalışma koşulları sunmasıyla daha da kötüleşiyor. ILO, sağlık tesislerini benzersiz bir çalışma ortamı olarak kabul ederek ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini teşvik ederek bu zorlukların üstesinden gelmek için DSÖ ile işbirliği yapıyor; böylece sağlık çalışanları kendi toplumlarında yüksek kalitede bakım sağlamaya teşvik ediliyor ve destekleniyor.

Düzenli denetim sistemi

Temsiller

Şikayetler

Örgütlenme özgürlüğü

Onaylanmamış Sözleşmelerin Uygulanması

Teknik yardım ve eğitim

Çalışma Hayatında Temel İlkeler ve Haklara İlişkin ILO Bildirgesi ve Takibi

Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adaletle İlişkin ILO Bildirgesi

Yüzüncü Yıl Standartları Girişimi

3

## ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARININ UYGULANMASI VE TEŞVİK EDİLMESİ

ILO, neredeyse bir yüzyıldır gezegende sosyal adaletin sağlanmasında kaydedilen ilerlemeye katkıda bulunuyor. Söz konusu hedefi gerçekleştirmek için uluslararası kuruluşlar arasında kendine özgü bir karar alma süreci uygular. ILO faaliyetlerinin merkezinde yer alan ilke olarak “üçlü yapının” değeri geniş çapta kabul görmektedir ve bu ilke, Örgütün dünya çapında çalışma yaşamında hakların elde edilmesi üzerindeki benzersiz etkisinin nedeni olarak değerlendirilmektedir. Ancak işçi ve işverenlerin uluslararası düzeyde hukuki korunmasında ilk aşama çalışma standartlarının benimsenmesi olsa da, bunların uygulanmasının denetlenmesi de aynı derecede önemlidir. ILO denetim sistemi çok boyutlu olup, Örgütün standartlarına ve ilkelerine dayanmaktadır. Uluslararası ve bölgesel kuruluşlarda mevcut olan birçok denetim mekanizması arasında, ILO tarafından çalışma standartlarına uyumu teşvik etmek amacıyla kurulan özel sistem, en gelişmiş ve etkili olanlardan biri olarak kabul edilmektedir.

Uluslararası çalışma standartları aslında uluslararası düzeyde benzersiz olan ve ülkelerin onayladıkları Sözleşmeleri uygulamalarına yardımcı olan denetim organları tarafından desteklenmektedir. ILO, standartların üye devletlerdeki uygulamalarını düzenli olarak inceler ve bunların daha iyi uygulanabileceği alanlara işaret eder. Standartların uygulanmasında herhangi bir sorun olması durumunda ILO, ülkelere sosyal diyalog ve teknik yardım yoluyla yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

## OLAĞAN (DÜZENLİ) DENETİM SİSTEMİ

Bir ülkenin bir ILO Sözleşmesini onayladıktan sonra, bunun uygulanması için aldığı önlemleri düzenli olarak raporlaması gerekmektedir. Her üç yılda bir hükümetler, onayladıkları sekiz temel ve dört yönetim sözleşmesinden herhangi birini uygulamak için hukukta ve uygulamada at-tıkları adımların ayrıntılarını içeren raporlar sunmak zorundadır. “Rafa kaldırılan” (artık düzenli olarak denetlenmeyen) Sözleşmeler hariç, diğer tüm Sözleşmeler için, her altı yılda bir rapor sunulması gerekmektedir. Sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin raporlar daha kısa aralıklarla talep edilebilir. Hükümetlerin, hazırladıkları raporların kopyalarını işveren ve işçi örgütlerine göndermeleri gerekmektedir. Bu kuruluşlar, hükümet raporları hakkında yorum yapabilirler veya Sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin yorumlarını doğrudan ILO’ya gönderebilirler.

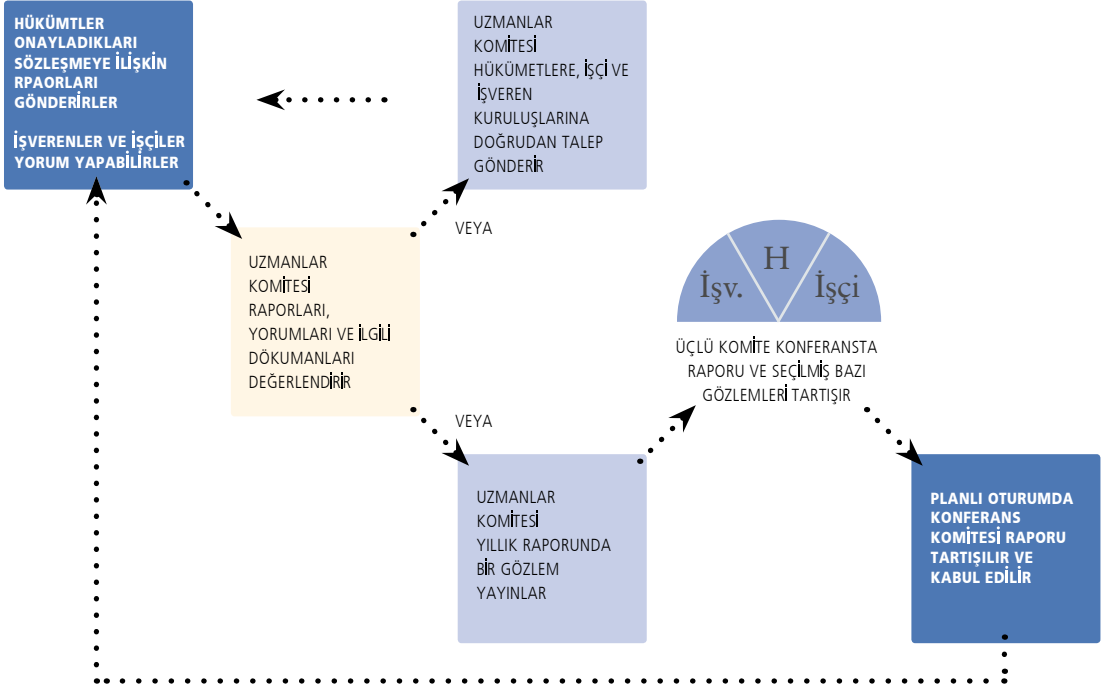
### Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi

Uzmanlar Komitesi, onaylanan Sözleşmelere ilişkin giderek artan sayıdaki hükümet raporlarını incelemek üzere 1926 yılında kuruldu. Bugün Yönetim Kurulu tarafından görev süreleri yenilenebilen üç yıllık görev süreleri için atanan 20 seçkin hukukçudan oluşmaktadır. Uzmanlar farklı coğrafi bölgelerden, hukuk sistemlerinden ve kültürlerden gelmektedir. Uzmanlar Komitesinin rolü, uluslararası çalışma standartlarının ILO üye devletlerinde uygulanmasına ilişkin tarafsız ve teknik bir değerlendirme sağlamaktır.

Uzmanlar Komitesi, uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasını incelerken hükümetlere iki tür yorumda bulunur: gözlemler ve doğrudan talepler. Gözlemler, belirli bir Sözleşmenin bir Devlette uygulanmasıyla ortaya çıkan temel sorunlara ilişkin yorumları içerir. Bu gözlemler Uzmanlar Komitesi’nin yıllık raporunda yayınlanmaktadır. Doğrudan talepler, daha teknik sorularla veya daha fazla bilgi talepleriyle ilgilidir. Bunlar raporda yayınlanmaz, doğrudan ilgili hükümetlerle paylaşılır.<sup>24</sup>

Uzmanlar Komitesinin yıllık raporu üç kısımdan oluşur. Kısım I, üye ülkelerin Anayasal yükümlülükleri ile birlikte uyumlarına dair yorumları içeren Genel Rapordur. Kısım II, uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasına yönelik gözlemlerden oluşruken Kısım III ILO Yönetim Kurulu tarafından seçilen özel bir konuya ilişkindir (Genel Araştırma kısmına bakınız).

## Uluslararası bir çalışma standardının kabulü



## Standartların Uygulanması Konferans Komitesi (Aplikasyon Komitesi)

Uzmanlar Komitesi'nin genellikle Aralık ayında kabul edilen yıllık raporu, bir sonraki yılın Şubat ayında yayınlanır ve bir sonraki Haziran ayında, Standartların Uygulanmasına İlişkin Konferans Komitesi (Aplikasyon Komitesi) tarafından inceleneceği Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunulur. Konferansın daimi komitesi olan Konferans Komitesi Hükümet, İşveren ve İşçi delegelerinden oluşur. Raporu üçlü bir ortamda inceler ve tartışmak üzere bir dizi gözlemi seçer. Bu yorumlarda adı geçen hükümetler, Konferans Komitesi huzurunda yanıt ve konu hakkında bilgi vermeye davet edilmektedir. Çoğu durumda Konferans Komitesi, hükümetlerin bir sorunu çözmek için belirli adımlar atmasını veya ILO misyonlarını veya teknik yardımını kabul etmesini tavsiye eden sonuçlar çıkarır. Konferans Komitesi tarafından incelenen bireysel vakalara (normalde 24 vaka) ilişkin tartışmalar ve sonuçlar, Komite raporunda yayınlanmaktadır. Özel önem taşıyan durumlar Genel Raporunun özel paragraflarında vurgulanmaktadır.

## Düzenli denetim sisteminin etkisi

### Uzmanlar Komitesinin Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının uygulanması konusunda kaydettiği ilerleme vakaları

1964'ten beri Uzmanlar Komitesi, onaylanmış bir Sözleşmenin uygulanmasını geliştiren yasa ve uygulamadaki değişiklikleri tespit ettiği ilerleme vakalarının sayısını takip etmektedir. Bugüne kadar 3.000'den fazla ilerleme vakası (Komitenin "memnuniyet" ifade ettiği vakalar) raporlanmıştır.

Uzmanlar Komitesi, raporlarında memnuniyet durumlarını ilk kez tespit ettiğinden bu yana, aynı genel kriterleri izlemeye devam etmektedir. Komite, belirli bir konu hakkında yaptığı yorumların ardından hükümetlerin yeni mevzuat kabul etmek, mevcut mevzuatta değişiklik yapmak veya ulusal politika veya uygulamada önemli bir değişiklik yapmak suretiyle önlemler alması ve böylece hedeflenen başarıya ulaşması durumundan duyduğu memnuniyeti ve ilgili Sözleşmeler kapsamındaki yükümlülüklerine tam uyum sağlandığını ifade etmektedir. Komite, memnuniyetini ifade ederken, hükümetlere ve sosyal ortaklara, söz konusu konunun çözülmüş olduğu sonucuna vardığını belirtmiş olur. Memnuniyet durumlarını tanımlamanın nedeni iki yönlüdür:

- Komitenin, yorumlarına yanıt olarak hükümetler tarafından gerçekleştirilen olumlu eylemlere ilişkin takdirini kayıtlara geçirmek; ve
- Benzer konuları ele alması gereken diğer hükümetlere ve sosyal ortaklara örnek oluşturmak.

Düzenli denetim sisteminin etkisi sadece ilerleme durumlarıyla sınırlı değildir. Uzmanlar Komitesi her yıl, üye Devletlerin kabul edilen standartları kendi yasama organlarına değerlendirmeye sunma yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini inceler. Bir ülke bir Sözleşmeyi onaylamamaya karar verse bile, mevzuatını Sözleşmeye uygun hale getirmeyi seçebilir. Üye Devletler, bir Sözleşmenin diğer ülkelerde uygulanmasına ilişkin Komite'nin yorumlarını düzenli olarak gözden geçirir ve bir standardın uygulanmasında benzer sorunları önlemek veya iyi uygulamaları uyarlamak amacıyla kendi yasalarını ve uygulamalarını değiştirebilir. Bir Sözleşmenin onaylandığı durumlarda, Komite sıklıkla

hükümetlerden doğrudan talepte bulunur, bir standardın uygulanmasındaki bariz sorunlara işaret eder ve ilgili ülkelere dair herhangi bir yorum raporunda yayınlanmadan önce bu konulara yanıt vermeleri ve bunları ele almaları için zaman tanır. Komitenin müdahaleleri, hükümetlerin bir standardın uygulamasını gözden geçirmesini ve bu bilgiyi, bilgi sağlayabilecek sosyal ortaklarla paylaşmasını teşvik ederek sosyal diyalogu kolaylaştırmaktadır. Bunu takip eden sosyal diyalog, daha fazla sorun çözmeye ve yeni sorunları önlemeye yol açabilmektedir.

Hem Uzmanlar Komitesi'nin hem de Aplikasyon Komitesi'nin raporları internette milyonlarca kullanıcıya ulaşmaktadır. Dolayısıyla hükümetler ve sosyal ortaklar, bu organların eleştirel yorumlarından kaçınmak amacıyla standartların uygulanmasındaki sorunları çözmek için daha fazla motive olmaktadır. Üye Devletlerin talebi üzerine Uluslararası Çalışma Ofisi, ulusal mevzuatın uluslararası çalışma standartlarına uygun olmasını sağlamak amacıyla taslakların hazırlanması ve revize edilmesi konusunda önemli teknik yardım sağlamaktadır. Bu sayede denetim organları, standartların uygulanmasında sorunların ortaya çıkmasının önlenmesinde ilk etapta önemli bir rol oynamaktadır.

## TEMSİL PROSEDÜRÜ

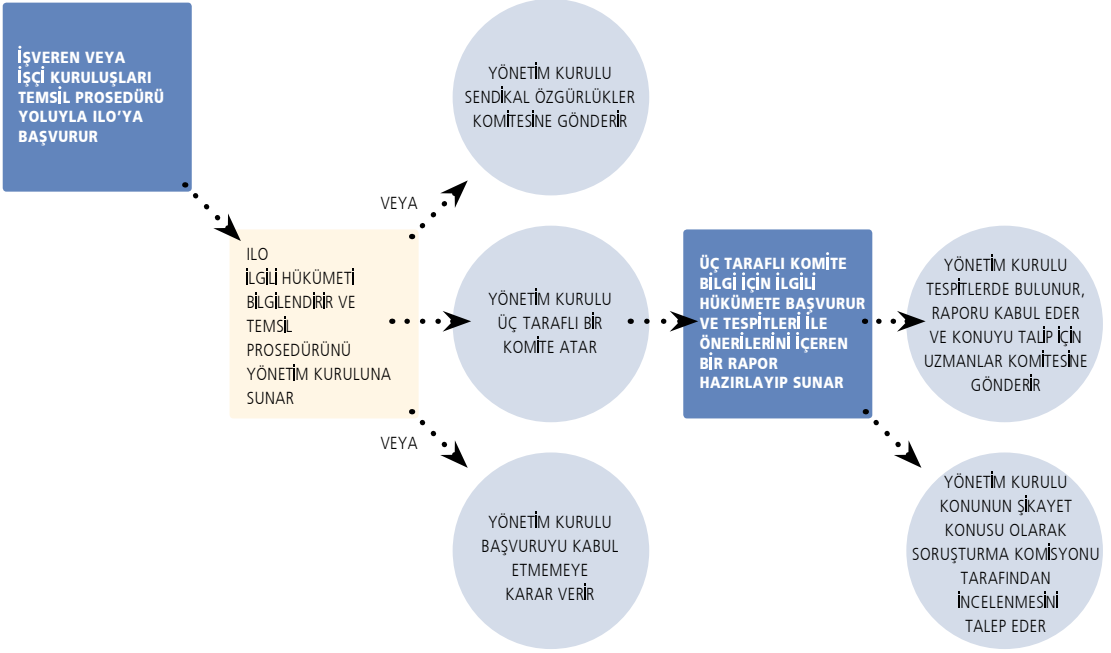
Temsil prosedürü, ILO Anayasası'nın 24 ve 25. maddelerine göre işletilir; bu maddelere göre, işveren veya işçi sendikaları, ILO Yönetim Kurulu'na, kendi görüşü uyarınca, “taraf olduğu herhangi bir Sözleşmenin kendi yargı yetkisi dahilinde etkin biçimde uygulanmasını her bakımdan güvence altına alma konusunda başarısız olan” herhangi bir üye devlet aleyhine temsile dayalı prosedürü başlatma hakkına sahiptir. Temsil prosedürü kapsamında yapılan başvuruyu ve hükümetin konuya ilişkin cevaplarını incelemek üzere Yönetim Kurulu, kendi bünyesinde üç üyeden oluşan üç taraflı bir komite oluşturulabilir. Komitenin, Yönetim Kuruluna sunduğu rapor, başvuru konusu uyumsuzlukların hukuki ve pratik yönlerini, sunulan bilgileri ve Komitenin tavsiyelerini ortaya koymaktadır. Hükümetin cevabının tatmin edici görülmediği durumlarda, Yönetim Kurulunun 2000’li yıllardan önce temsil prosedürü kapsamındaki başvuruyu ve cevabı yayınlama yetkisi vardı. Son yıllarda, üç taraflı komitelerin raporları [ILO’nun internet sitesinde](#) sistematik olarak kamuoyuna sunulmaktadır. Ayrıca, hükümetin gerekli önlemleri almaması durumunda, Uzmanlar Komitesi’nden konuya ilişkin iddiaları takip etmesi istenebilir veya durumun daha da ciddileşmesi halinde temsilcilik prosedürüne konu edilen iddialar şikayete yol açabilir; bu durumda Yönetim Kurulu, bir Soruşturma Komisyonu kurulmasına karar verebilir. Son olarak, 87 ve 98 No’lu Sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin başvurular, genellikle ilgili prosedüre uygun olarak Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi’ne incelenmek üzere havale edilmektedir

### Kimler temsil prosedürünü işletebilir?<sup>23</sup>

ILO Anayasası'nın 24. maddesi kapsamındaki başvurular, ulusal ve uluslararası işveren ve işçi örgütleri tarafından yapılabilir. Bireyler, doğrudan temsil prosedürü başlatamazlar ancak temsile konu edilen uyumsuzlukları kendi işçi veya işveren kuruluşlarına iletebilirler.



## Temsil prosedürü



### Uygulamada Temsil yöntemi

Yunanistan, 1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesini (No. 81) 1955'te onaylamıştır. Ancak 1994'te, iş müfettişliğini merkezi yönetimin dışına çıkararak, yerel yönetim olan valiliklerin sorumluluğu altına sokan bir yasayı kabul etmiştir. Daha sonra Yunanistan Çalışma Bakanlığı Kamu Görevlileri Dernekleri Federasyonu (FAMIT), yapılan yasal düzenlemenin 81 Sayılı Sözleşme'nin iş teftişinin merkezi bir kurumun denetimi ve kontrolü altına alınması gerektiğine dair kuralına aykırı olduğunu iddia ederek ILO'ya temsil mekanizması kapsamında bir başvuruda bulundu. Bu beyanı incelemek üzere kurulan üç taraflı komite beyanı kabul ederek Yunan Hükümeti'ne mevzuatını Sözleşme'ye uygun olacak şekilde değiştirmesi yönünde çağrıda bulunmuştur. 1998 yılında Hükümet, iş müfettişliğini yeniden merkezi hükümete bağlayan yeni kanunları kabul etmiştir. Aynı yıl Uzmanlar Komitesi, Yunan Hükümetini üç taraflı komitenin tavsiyelerine gösterdiği "gayret ve yakın ilgiden" ötürü takdirle karşılamıştır.

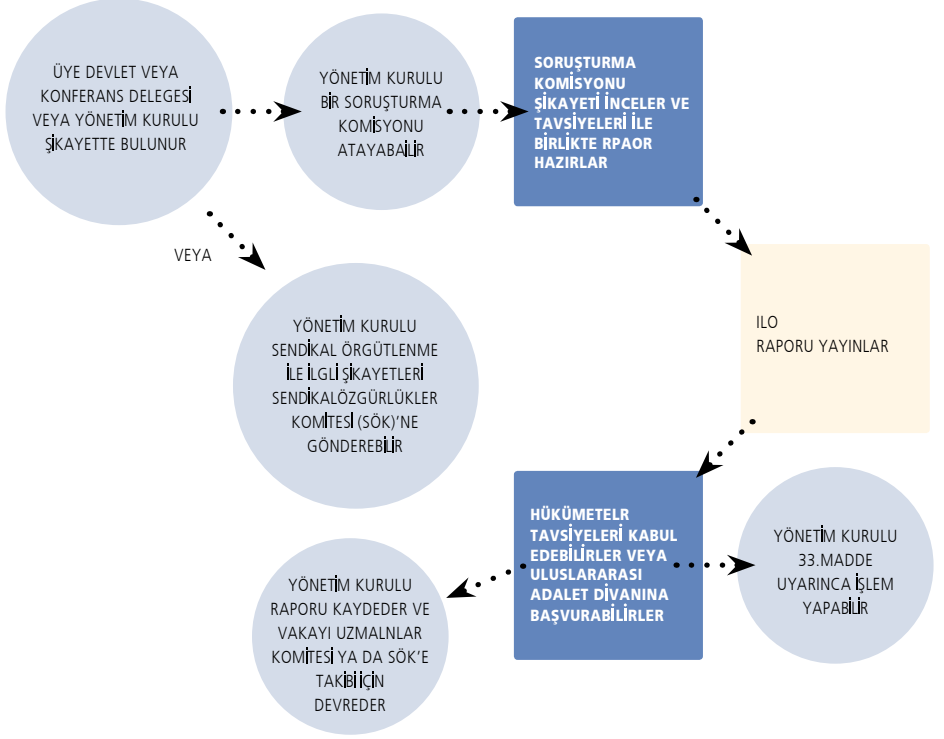
## ŞİKAYETLER

Şikayet prosedürü, ILO Anayasası'nın 26 ila 34. Maddeleri arasında düzenlenmiştir. Anılan maddeler uyarınca, bir üye Devlete karşı, aynı Sözleşmeyi onaylayan başka bir üye Devlet, Uluslararası Çalışma Konferansı delegesi ya da ILO Yönetim Kurulu Üyesi tarafından onaylanmış bir Sözleşmeye uymaması nedeniyle şikayette bulunulabilir. Bir şikayetin ulaşması üzerine, Yönetim Kurulu, şikayeti tam olarak araştırmak, olayla ilgili tüm maddi gerçekliği tespit etmek ve şikayetin ortaya çıkardığı sorunları çözmek için önerilerde bulunmakla sorumlu, üç bağımsız üyeden oluşan bir Soruşturma Komisyonu kurabilir. Soruşturma Komisyonu, ILO'nun en üst düzey soruşturma prosedürüdür ve genellikle bir üye Devletin ciddi ihlaller yapmakla suçlandığı ve bu ihlalleri gidermeyi ısrarlı bir şekilde reddettiği durumlarda kurulur. Bugüne kadar 13 Soruşturma Komisyonu kurulmuştur ve bunların en yenisi, Venezuela Bolivarcı Cumhuriyeti Hükümetine karşı 26. maddeye ilişkin bir şikayetin ardından Mart 2018'de Yönetim Kurulu tarafından kurulmuştur.

Bir ülke, Soruşturma Komisyonunun tavsiyelerini yerine getirmeyi reddettiğinde Yönetim Kurulu, ILO Anayasası'nın 33. maddesi uyarınca harekete geçebilir. Bu hüküm, “herhangi bir Üyenin, Soruşturma Komisyonu raporunda veya Uluslararası Adalet Divanı kararında yer alan tavsiyeleri, eğer varsa, belirtilen süre içinde yerine getirmemesi durumunda, duruma göre, Yönetim Kurulu, Konferansa, buna uyulmasını sağlamak için makul ve uygun göreceği bir eylemi önerebilir.” 33. madde, ILO tarihinde ilk kez 2000 yılında, Yönetim Kurulunun Uluslararası Çalışma Konferansından Myanmar'ın zorla çalıştırmayı sona erdirmesine yönelik önlemler almasını talep etmesiyle gündeme geldi. 1996 yılında, 1930 tarihli Zorunlu Çalıştırma Sözleşmesi'nin (No. 29) ihlali nedeniyle Myanmar'a karşı 26. maddeye ilişkin bir şikayette bulunulmuştu ve bunun sonucunda oluşturulan Soruşturma Komisyonu, ülkede zorla çalıştırmanın “yaygın ve sistematik bir şekilde kullanıldığını” tespit etmişti.



## Şikayet prosedürü



### Uygulamada şikayetler

Polonya, 1948 tarihli Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesini (No. 87) ve 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkı (No. 98) 1957'de onaylamıştır. 1981 yılında ülkede sıkıyönetim ilanı ile Hükümet, Solidarnosc sendikasının faaliyetlerini askıya almış ve birçok liderini ve üyesini gözaltına almış veya işten çıkarmıştır. Bu süreç, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından incelendikten sonra, 1982 Uluslararası Çalışma Konferansı delegeleri 26. madde uyarınca Polonya'ya karşı şikayette bulunmuştur. Sonuçta, kurulan Soruşturma Komisyonu her iki Sözleşmenin de ciddi şekilde ihlal edildiğini tespit etmiştir. Komisyon'un vardığı sonuçlara dayanarak, ILO ve çok sayıda ülke ve kuruluş, durumu düzeltmesi için Polonya'ya baskı yapmış ve 1989'da Polonya Hükümeti, Solidarnosc'a yasal statü vermiştir. Solidarnosc lideri ve daha sonra Polonya Devlet Başkanı Lech Walesa, "Ülkemde sıkıyönetim ilan edilmesinin ardından ILO tarafından oluşturulan Soruşturma Komisyonunun, Polonya'ya demokrasiyi getiren değişikliklere önemli katkılar sağladığını" belirtmiştir.<sup>25</sup>

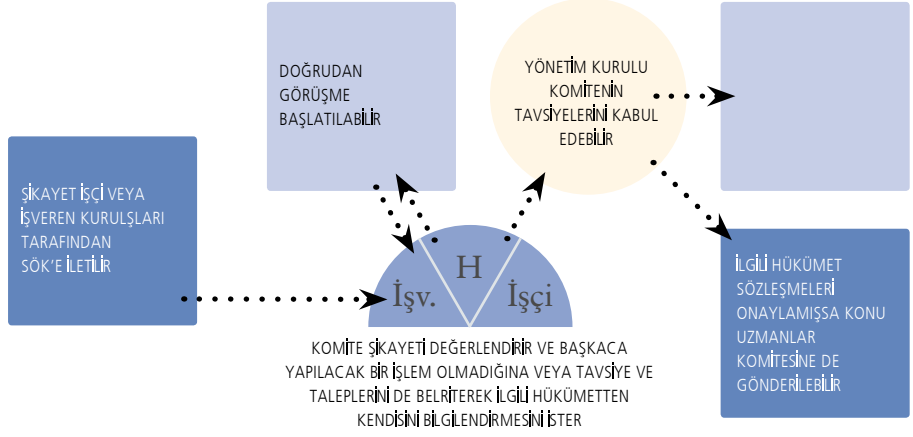
## ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

### Sendikal Özgürlükler Komitesi

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme ILO’nun kurucu ilkeleri arasındadır. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşmeye ilişkin 87 ve 98 Sayılı Sözleşmelerin kabul edilmesinden kısa bir süre sonra ILO, örgütlenme özgürlüğü ilkesinin, ilgili Sözleşmeleri onaylamamış ülkelerde de bu geçerli olmasını sağlamak için ilave bir denetim prosedürüne ihtiyaç duyduğu sonucuna varmıştır. Sonuç olarak, 1951 yılında ILO, ilgili ülke ilgili Sözleşmeleri onaylamış olsun veya olmasın, örgütlenme özgürlüğü ihlallerine ilişkin şikayetleri incelemek amacıyla Sendikal Özgürlükler Komitesi’ni (SÖK) kurmuştur. İşveren ve işçi örgütleri tarafından bir üye Devlete karşı şikâyetle bulunulabilir. SÖK bir Yönetim Kurulu komitesidir ve bağımsız bir başkan ile hükümet, işveren ve işçi kesimlerinden gelen üçer temsilciden oluşur. Komite, şikayeti almaya karar verirse, ilgili hükümetle diyalog halinde somut olguları ortaya koyar. Örgütlenme özgürlüğü standartlarının veya ilkelerinin ihlal edildiğini tespit etmesi halinde, Yönetim Kurulu aracılığıyla bir rapor yayınlar ve durumun nasıl düzeltilebileceği konusunda tavsiyelerde bulunur. Hükümetlerden daha sonra tavsiyelerinin uygulanmasına ilişkin rapor vermeleri talep edilir. Ülkenin söz konusu standartları onayladığı durumlarda, şikayete konu hususlar Uzmanlar Komitesine havale edilebilir. SÖK ayrıca, sorunu bir diyalog süreci yoluyla doğrudan hükümet yetkilileri ve sosyal ortaklarla ele almak üzere ilgili hükümete bir “doğrudan temas” misyonu önermeyi de seçebilir. Yaklaşık 70 yıllık çalışma boyunca SÖK 3.300’den fazla vakayı incelemiştir. Beş kıtada 60’tan fazla ülke bu tavsiyelere göre hareket etmiş ve son on yıllarda örgütlenme özgürlüğüne ilişkin olumlu gelişmeler konusunda Komiteyi bilgilendirmiştir.<sup>26</sup>



## Sendikal özgürlükler prosedürü



## Sendikal Özgürlükler Komitesi: Uluslararası hukukta yenilikçi bir prosedür

Örgütlenme özgürlüğünün ihlal edildiğine ilişkin şikayetlerin incelenmesine ilişkin Özel Prosedürler'in 14. paragrafı, Sendikal Özgürlükler Komitesi'nin görev alanının, "herhangi bir mevzuatın veya uygulamanın ilgili Sözleşmelerle ortaya konulan örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık ilkelerine uygun olup olmadığının belirlenmesinden ibaret olduğunu" belirtmektedir. Yönetim Kurulu bu yetkiyi düzenli olarak onaylamış ve 2009 yılında bunu Yönetim Kurulu için geçerli Kurallar Derlemesine dahil etmeye karar vermiştir. SÖK'ün işlevi, belirsiz genel açıklamalara dayanarak belirli ülkelerdeki sendikal duruma ilişkin genel sonuçlar formüle etmek değil, yalnızca örgütlenme özgürlüğü ilkelerine uyumla ilgili belirli iddiaları değerlendirmektir. SÖK şikayet prosedürünün amacı, hükümetleri eleştirmek değil, daha ziyade yasa ve uygulamada sendikal haklara saygıyı teşvik etmek için yapıcı bir üç taraflı diyalog kurmaktır.

Komiteye şikâyetle bulunulabilmesi için belirli koşullarının karşılanması gerekmektedir. Şikayetçi, şikayetin Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne yapıldığını açıkça belirtmelidir; şikayetin bir işveren veya işçi kuruluşu tarafından yapılmış olması gerekir; yazılı olarak yapılmalı ve şikayette bulunma hakkına sahip kuruluşun temsilcisi tarafından imzalanmalıdır. ILO nezdinde danışmanlık statüsüne sahip hükümet dışı kuruluşlarının da şikayette bulunma hakkı bulunmaktadır. Esas itibarıyla şikâyetle yer alan iddiaların salt siyasi nitelikte olmaması gerekir; iddialar açıkça ortaya konmalı ve usulüne uygun olarak delillerle desteklenmelidir. Tüm ulusal prosedürlerin tüketilmiş olması gerekli değildir, ancak SÖK, bir davanın ulusal yargı mercii tarafından incelenmekte olduğu gerçeğini dikkate alabilir. SÖK, her Yönetim Kurulu oturumundan önceki haftada olmak üzere yılda üç kez toplanır.<sup>27</sup>

**ILO tarafından desteklenen, uluslararası çalışma standartlarıyla ilgili anlaşmazlıkların önlenmesi ve çözümüne yönelik ulusal üçlü mekanizmalar.**

ILO, uzun yıllardan beri, aleyhine Sendikal Özgürlükler Komitesi'ne şikayette bulunulan hükümetlerin talebi üzerine, uluslararası çalışma standartlarıyla ve özellikle de örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlıkla ilgili anlaşmazlıkların önlenmesi ve çözümlenmesi için Latin Amerika'da ulusal üçlü mekanizmaları desteklemektedir. ILO denetim organları bu tür mekanizmaların kullanımını olumlu olarak kaydetmiş ve/veya desteklemiş ve Ofisi bu mekanizmaların uygun şekilde geliştirilmesini teşvik etme noktasında cesaretlendirmiştir. Bu mekanizmaların örgütlenme özgürlüğüne ilişkin birçok anlaşmazlığın önlenmesinde ve çözülmesinde çok yararlı olduğu kanıtlanmıştır ve toplu sözleşmelerin imzalanması için bir çerçeve sunmuştur. Kolombiya ve Panama, bu tür komisyonlar oluşturarak cesaret verici sonuçlar elde etmiştir. Dominik Cumhuriyeti'nde, uyuşmazlıklara çözüm bulma ve anlaşmalara varma amacıyla, onaylanmış ILO Sözleşmelerinin uygulanmasıyla ilgili her türlü anlaşmazlığın önlenmesi ve uygun şekilde ele alınmasını içeren sorumluluklara sahip bir yuvarlak masa oluşturulmasına karar verilmiştir. Bu tecrübeler, aşağıdaki kriterlerin bu tür organların etkili bir şekilde çalışmasına imkan sağladığını göstermektedir:

- Çalışma Bakanlıkları, uzlaştırma mekanizmalarının çalışmalarının koordinasyonu için gerekli beşeri ve mali kaynakları ayırmalı, diğer bakanlıklar ve kamu kurumlarıyla koordinasyon sağlanmalı ve bu kapsamdaki vakaların değerlendirilmesi amacıyla yapılacak toplantılara bu kişi ve kuruluşlar davet edilmelidir;
- Arabuluculuk mekanizmasının kabulü üç taraflı anlaşmaya dayalı olmalıdır;
- İşveren ve işçiler açısından en fazla temsil gücüne sahip örgütler ve hükümet, tüm tarafların güvenini taşıyan daimi bir ulusal arabulucu/moderatör atamalıdır;
- bu prosedür bağlamında kabul edilen uzlaşma teklifleri ve sonuçları, ilgili uluslararası çalışma standartlarına dayanmalı ve denetleyici organların yorumları dikkate alınmalıdır;
- Tarafların mekanizmaya olan güvenini güçlendirmek amacıyla, imzalanan anlaşmalara ilişkin bir izleme mekanizması oluşturulmalıdır;
- Arabuluculuk mekanizmalarının üyeleri aynı zamanda uluslararası çalışma standartları ve ILO denetim sistemi konusunda da özel eğitim almalıdır;
- Uzlaşma prosedürü ücretsiz ve isteğe bağlı olmalı ve ILO denetim organlarına başvuruyu engellememelidir.

Hiç şüphe yok ki, uluslararası toplum bu mekanizmalarda sosyal diyalogu güçlendirecek başka bir araç bulmuştur. Buradaki zorluk, bu araçları Latin Amerika'nın ötesine "ihraç etmektir". Bu girişim, uluslararası çalışma standartlarının evrensel düzeyde tam olarak uygulanmasına yönelik arayıştaki modern eğilime yanıt vermektedir.

## Genel Araştırma Raporları (madde 19)

Uluslararası çalışma standartları, uluslararası topluluk tarafından benimsenen ve çalışma hayatıyla ilgili konularda ortak değer ve ilkeleri yansıtan evrensel araçlardır. Üye Devletler Sözleşmeleri onaylayıp onaylamamayı tercih edebilirken ILO, Sözleşmeleri onaylamış olsun veya olmasın tüm ülkelerdeki gelişmeleri takip etmenin önemli olduğunu düşünmektedir. ILO Anayasası'nın 19. maddesi uyarınca, üye Devletlerin, Yönetim Kurulu'nun talebi üzerine, belirli Sözleşmeler veya Tavsiye Kararlarının hükümlerini uygulamada etkili kılmak için aldıkları önlemler hakkında düzenli aralıklarla rapor vermeleri ve belirli bir Sözleşmenin onaylanmasını engellediği veya geciktirdiği düşünülen zorlukları belirtmeleri gerekmektedir.

Anayasa'nın 19. maddesine dayanarak, Uzmanlar Komitesi, Yönetim Kurulu tarafından seçilen belirli Sözleşmeler ve/veya Tavsiye Kararlarına ilişkin üye Devletlerin ulusal mevzuatı ve uygulamalarına ilişkin yıllık kapsamlı bir Genel Araştırma Raporu yayınlamaktadır. Bu araştırma raporları esas olarak üye devletlerden alınan raporlar ile işveren ve işçi örgütleri tarafından iletilen bilgilere dayanılarak oluşturulmaktadır. Uzmanlar Komitesinin Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının etkisini incelemesine, hükümetlerin bunların uygulanmasında bildirdiği zorlukları analiz etmesine ve bu engelleri aşmanın yollarını belirlemesine olanak tanımaktadır.

En güncel [Genel Araştırma Raporları](#) şunları içerir:

- 2010 - İstihdam araçları
- 2011 - Sosyal güvenlik araçları
- 2012 - Temel Sözleşmeler
- 2013 - Çalışma ilişkileri (kamu hizmeti) ve toplu pazarlık
- 2014 - Asgari ücret belirleme araçları
- 2015 - Örgütlenme hakkı (tarım) ve kırsal işçi örgütleri
- 2016 – Göçmen işçilere ilişkin araçlar
- 2017 – İş güvenliği ve sağlığı araçları
- 2018 – Çalışma süresi araçları
- 2019 – Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı (No. 202)
- (2020'de çıkacak) – İstihdamın stratejik hedefiyle ilgili araçlar
- (2021'de çıkacak) – Hemşirelik personeli ve ev hizmetlilerine ilişkin belgeler



## TEKNİK YARDIM VE EĞİTİM

ILO yalnızca onaylanan Sözleşmelerin uygulanmasını denetlemez. Aynı zamanda, ILO yetkililerinin veya diğer uzmanların, ülkelerin mevzuat ve uygulamadaki sorunlarının onayladıkları sözleşmeler kapsamındaki yükümlülüklerle uyumlu hale getirilmesine yardımcı olduğu farklı teknik yardım biçimleri de sağlamaktadır. Teknik yardım biçimleri arasında, ILO yetkililerinin, çözüm bulmak ve standartların uygulanmasındaki sorunları tartışmak üzere hükümet yetkilileriyle bulunduğu danışma ve doğrudan temas misyonları; standartlara ilişkin farkındalığı artırmak, ulusal aktörlerin bunları kullanma kapasitelerini geliştirmek ve bunların herkesin yararına nasıl uygulanacağı konusunda teknik tavsiye sağlamak amacıyla seminerler ve ulusal çalıştaylar dahil olmak üzere tanıtım faaliyetleri bulunmaktadır. ILO aynı zamanda ulusal mevzuatın kendi standartlarına uygun olarak hazırlanmasına da yardım etmektedir.

### Uluslararası çalışma standartları uzmanlarından oluşan küresel bir ağ

Bu teknik yardım faaliyetlerinin birçoğu, dünya genelindeki ILO ofislerinde görevlendirilen ILO uluslararası çalışma standartları uzmanları tarafından yürütülmektedir. Standart uzmanları, bölgede ortaya çıkan sorunlar, yeni onaylanan Sözleşmeler ve raporlama yükümlülükleri konusunda yardım sağlamak, denetim organları tarafından gündeme getirilen sorunların çözümlerini tartışmak ve mevzuat taslaklarının uluslararası çalışma standartlarına uygunluğunu sağlamak üzere gözden geçirmek için hükümet yetkilileri, işveren ve işçi kuruluşlarıyla bir araya gelmektedir.

Uluslararası çalışma standartları uzmanları aşağıdaki bölgelerde görev yapmaktadır:

Afrika: Kahire, Dakar, Pretoria, Yaoundé

Amerika: Lima, San José, Santiago

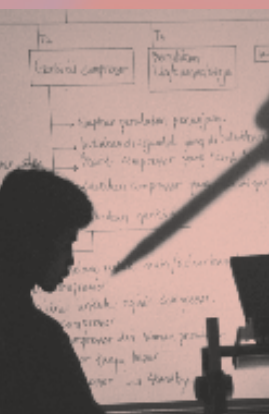
Karayipler: Port of Spain

Arap Devletleri: Beyrut

Doğu Asya: Bangkok

Güney Asya: Yeni Delhi

Doğu Avrupa ve Orta Asya: Budapeşte, Moskova



## ILO Uluslararası Eğitim Merkezi

İtalya'nın Torino kentinde bulunan ILO Uluslararası Eğitim Merkezi, insana yakışır iş ve sürdürülebilir kalkınmanın desteklenmesi amacıyla hükümetlere, işveren ve işçi örgütlerine ve diğer ulusal ve uluslararası ortaklara eğitim, öğretim ve kapasite geliştirme sunma görevine sahiptir. Merkez, her yıl 190 ülkeden yaklaşık 12.000 katılımcıya 450'nin üzerinde program ve proje düzenlemektedir. Merkez, özellikle hükümet yetkilileri, işverenler, işçiler, avukatlar, hakimler ve hukuk eğitimcileri için uluslararası çalışma standartları konusunda eğitimlerin yanı sıra çalışma standartları, verimliliğin artırılması, kurumsal gelişim, uluslararası çalışma standartları, küreselleşme ve kadın işçilerin hakları konularına odaklanan kurslar sunmaktadır.

Torino Merkezi ayrıca, 2006 tarihli Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'nin uygulanması konusunda hükümetlerin, gemi sahiplerinin ve gemi adamlarının kapasitelerini güçlendirmeyi amaçlayan özel kurslardan oluşan bir program olan Denizcilik Çalışma Akademisi'ne de ev sahipliği yapmaktadır.

## ILO ÇALIŞMA YAŞAMINDA TEMEL İLKELER VE HAKLAR BİLDİRGESİ VE İZLEME MEKANİZMASI (1998)

ILO, 1998 yılında sosyal adalet için temel kabul edilen dört ilkenin ve bunlarla bağlantılı hakların uygulanmasını güçlendirmek için özel bir teşvik önlemi oluşturmuştur. ILO üyesi [Devletler, Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesini ve İzleme Mekanizması](#)'nı kabul ederek, ILO'ya üyelik olgusundan kaynaklanan belirli temel değerler olan örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması; her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğinin etkili bir şekilde ortadan kaldırılması ve istihdam ve meslek açısından ayrımcılığın ortadan kaldırılması hususlarının gerçekleşmesi için çalışma yükümlülükleri olduğunu ilan etmektedirler. Bu yükümlülük, bu ilkeleri içeren sekiz temel Sözleşmeyi (Zorla Çalıştırma Sözleşmesine Ek 2014 Protokolü dahil) henüz onaylamamış olsalar bile geçerlidir. Aynı zamanda ILO'nun örgüt olarak hedeflere ulaşmak için gereken yardım ve desteği sağlama yükümlülüğü olduğunu ortaya koymaktadır.

Ayrıca Bildirge'nin 5. paragrafı, çalışma standartlarının ticari korumacılık amacı için kullanılmaması gerektiğini ve bu Bildirge ile İzleme Mekanizmasında yer alan hiçbir hükmün bu amaçlarla veya başka şekilde kullanılmayacağını vurgulamaktadır. Ayrıca, herhangi bir ülkenin karşılaştırmalı avantajının bu Bildirge ve izleme mekanizması çerçevesinde sorgulanamayacağını da vurgular.

Aynı zamanda, Devletlerin bu ilke ve hakların uygulanmasını iyileştirmeye yönelik ihtiyaçlarının belirlenmesine yardımcı olmak amacıyla Bildirgeye yönelik bir izleme mekanizması da kabul edildi. Üye Devletlerin, onaylamadıkları Sözleşmeler ile düzenlenen tüm temel hak ve ilkelere ilişkin yıllık raporlar sunmaları gerekmektedir. Raporlar, ILO Yönetim Kurulu tarafından incelenerek yeni gelişmelere ve eğilimlere odaklanarak, ilgili ülkelerde çalışma yaşamındaki temel ilke ve hakların uygulanmasını içeren yıllık değerlendirme raporunun giriş bölümünde yayınlanmaktadır.

Bildirge ve İzleme Mekanizması, içerdği ilke ve hakları teşvik etmek ve temel Sözleşmelerin diyalog ve teknik yardım yoluyla onaylanmasını kolaylaştırmak için tasarlanmıştır. Bildirgenin ve İzleme Mekanizmasının amacı, paralel bir standartlar dizisi oluşturmak değil, üye Devletlere, Zorla Çalıştırma Sözleşmesinin 2014 Protokolü de dahil olmak üzere tüm temel Sözleşmelerin onaylanması, çalışma yaşamındaki temel ilke ve haklara tam saygı göstermeleri için yardımcı olmaktır. Bu başarıldığında, tüm üye Devletler bu araçlarla ilgili olarak düzenli ILO denetim sistemi kapsamında olacaklardır.

## ADİL BİR KÜRESELLEŞME İÇİN SOSYAL ADALET İLO BİLDİRGESİ (2008)

Mali çalkantı ve ekonomik küçülmeden başlayıp artan işsizlik, kayıt dışılık ve yetersiz sosyal koruma seviyesine kadar bir dizi sonuçla tezahür eden çalışma hayatındaki yaygın belirsizliğin ortasında, Haziran 2008’de Uluslararası Çalışma Örgütü’nün parçası olan hükümetler, çalışanlar ve işverenler; ILO’nun İnsana Yakışır İş Gündemini destekleme kapasitesini güçlendirmek ve küreselleşme bağlamında çalışma dünyasının dönüşümünden kaynaklanan artan zorluklara etkili bir yanıt oluşturmak üzere tasarlanan [Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi](#)’ni kabul etmiştir. Bu, 1919 tarihli ILO Anayasasından bu yana Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilen üçüncü önemli ilke ve politika beyannamesidir. 1944 Philadelphia Bildirgesi ve 1998 Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi üzerine inşa edilmiştir. 2008 Bildirgesi, ILO’nun küreselleşme çağındaki görevine ilişkin çağdaş vizyonunu ifade etmektedir. Örgütün tüm Üyeleri, istihdam, sosyal koruma, sosyal diyalog ve çalışma hakları gibi stratejik hedeflere dayalı politikalar izlemelidir. Aynı zamanda, bu hedeflerin “ayrılmaz, birbiriyle ilişkili ve karşılıklı olarak destekleyici” olduğunu ve uluslararası çalışma standartlarının bu hedeflere ulaşmada yararlı bir araç olarak rolünü kabul ederek bütünsel ve bütünlük bir yaklaşımı vurgulamaktadır.

Bildirge aynı zamanda ILO’nun standartlar politikasının, çalışma dünyası ile olan ilişkisini artırarak ve standartların Örgütün anayasal hedeflerine ulaşmada yararlı bir araç olarak rolünü güvence altına alarak, ILO faaliyetlerinin temel taşı olarak tanıtılması ihtiyacını da vurgulamaktadır. Bildirge, üye Devletlerin ILO’nun stratejik hedeflerine nasıl ulaşacaklarını, her Üyenin mevcut uluslararası yükümlülüklerine ve çalışma yaşamındaki temel ilke ve haklara bağlı olarak, diğer hususların yanı sıra uluslararası çalışma standartlarının ilke ve hükümlerini de dikkate alarak belirlemeleri gereken bir husus olduğunu belirtir. Bildirge ayrıca, farklı gayelerle çalışma yaşamındaki temel ilke ve hakların ihlali-ne başvurulamayacağını veya başka bir şekilde meşru karşılaştırmalı üstünlük olarak kullanılamayacağını ve çalışma standartlarının korumacı ticaret amaçları için kullanılmaması gerektiğini de hatırlatmaktadır.

Son olarak Bildirge, ILO'nun kurumsal uygulamalarının ve yönetiminin gözden geçirilmesi de dahil olmak üzere, Örgüt'ün, **İnsana Yakınsır İş Gündemini** geliştirme çabalarında Üyelere yardımcı olacağı araçları güvence altına alacak şekilde, Üye Devletlerdeki durum ve ihtiyaçlara yanıt vermek ve ILO faaliyetlerinin sonuçlarını değerlendirmek amacıyla Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından düzenli olarak değerlendirme yapılması; gönüllülük bazında ülke incelemeleri yapılması; teknik yardım ve danışmanlık hizmetleri sunulması; araştırma kapasitelerinin, bilgi toplama ve paylaşımının güçlendirilmesi konularına ilişkin bir izleme mekanizması içermektedir.

## ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI KONUSUNDA YÜZÜNCÜ YIL GİRİŞİMİ

Standartlar Girişimi, ILO'nun 2019'daki yüzüncü yılına yaklaşırken uygulamaya konulan yedi adet Yüzüncü Yıl Girişiminden biridir. İki amacı vardır:

- Standartları gözden geçirme mekanizması aracılığıyla uluslararası çalışma standartlarının geçerliliğini artırmak; ve
- Etkin bir denetim sistemi üzerinde birleşen üç taraflı uzlaşma

### 1. Standartları Gözden Geçirme Mekanizması (SRM)

SRM, çalışanların korunması amacıyla ve sürdürülebilir işletmelerin ihtiyaçlarını dikkate alarak çalışma dünyasında ILO'nun değişen çalışma kalıplarına yanıt veren açık, sağlam ve güncel bir uluslararası çalışma standartları bütününe sahip olmasını sağlamak için ILO Standartlar Politikasının yerleşik bir mekanizmasıdır. (bkz. bölüm 1, Uluslararası çalışma standartlarının güncellenmesi).

### 2. Etkin bir denetim sistemi üzerinde birleşen üç taraflı uzlaşma

Bu sürecin uygulaması, Yönetim Kurulu'nun Mart 2015'teki talebiyle Uzmanlar Komitesi Başkanı ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Başkanının ILO Anayasası'nın 22, 23, 24 ve 26. maddeleri ve örgütlenme özgürlüğüne ilişkin şikayet mekanizmasıyla ilgili çeşitli denetim prosedürlerinin ilişkisi, işleyişi ve olası iyileştirmeleri konularına dair ortaklaşa bir rapor hazırlamasıyla başlamıştır.

Yönetim Kurulu, Mart 2017'deki oturumunda, denetim sisteminin güçlendirilmesine yönelik, dört odak alan altında gruplandırılmış on öneriyi içeren bir çalışma planı ve zaman çizelgesi kabul etmiştir. On teklif, ILO denetim organları arasındaki ilişkiler, raporlamanın kolaylaştırılması, kuruluşlarla bilgi paylaşımı ve hukuki kesinlik gibi çok çeşitli konuları kapsamaktadır. Şu anda çalışma planı hayata geçirilmektedir.

Standartlar Girişimi, mevcut uluslararası çalışma standartları politikasına öncülük etmektedir. Bu politika, Örgüt'ün insana yakışır işin teşviki yoluyla sosyal adaleti geliştirme temel hedefini daha ileriye taşıma noktasında uluslararası çalışma standartlarının rolünü güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaca ulaşmak için Standartlar Politikası ayrıca aşağıdaki çabalara da destek vermektedir:

- uluslararası çalışma standartlarının daha fazla görünürlüğünü sağlamak; ve
- teknik yardım, teknik işbirliği ve kapasite geliştirme yoluyla paydaşlara ulaşmak.

Temel ILO Organları ve  
belgeleri

# 4

**KAYNAKLAR**

“Sosyal adalet pahasına gelişemeyiz. Temel insani standartlar olmadan rekabet edemeyiz. Eğer bu, kendi toplumumuz içinde doğruysa, bir bütün olarak dünya için de doğrudur.”

Nelson Mandela, Afrika Ulusal Kongresi Başkanı, 1994<sup>28</sup>

**B**u kitapçığın göstermeye çalıştığı gibi, uluslararası çalışma standartları, küresel ekonominin herkese fayda ve fırsatlar sunmasını sağlamak için önemli araçlardır. Örgütlenme özgürlüğünden sosyal güvenliğe, çocuk işçiliğiyle mücadeleden mesleki eğitimin desteklenmesine kadar uluslararası çalışma standartları, ulusal düzeyde ve işletme düzeyinde onurlu ve insana yakışır çalışma koşulları ve bununla bağlantılı ekonomik faydalar sağlar. Denetleme sistemi, ülkelerin onayladıkları Sözleşmeler kapsamındaki yükümlülüklerine ve daha genel olarak ILO Anayasası kapsamındaki yükümlülüklerine saygı duyulmasını sağlamaktadır.

Uluslararası çalışma standartları sistemi, mevcut küresel ihtiyaçlara yanıt olarak büyümeye ve gelişmeye devam ediyor. Uluslararası çalışma standartları sisteminin katkıda bulunduğu birçok ilerleme kaydedilmiştir. Ancak daha yapılacak çok iş olduğu unutulmamalıdır. Uluslararası çalışma standartları sistemi öncelikle ulusal hükümetler ile işveren ve işçi örgütleri tarafından kullanılacak bir araç olsa da, daha geniş toplum için de önemli rol oynayabilir. Bireyler, sivil toplum kuruluşları, işletmeler ve aktivistler sistem hakkında farkındalık yaratabilir, hükümetlerini Sözleşmeleri onaylamaya teşvik edebilir ve standartların uygulanmasındaki sorunları tespit etmek için uygun işveren ve işçi örgütleriyle birlikte çalışabilir. ILO’nun standartlarla ilgili çalışmalarına yapılan bu girişin, yalnızca ILO bileşenlerini güçlendirmekle kalmayıp, aynı zamanda toplumun bir bütün olarak kalkınması için bu güçlü araçlardan yararlanmasına da olanak tanıyacağı umulmaktadır.

İlerleyen sayfalarda uluslararası çalışma standartlarına ilişkin en önemli belgelerden bazılarına ve daha fazla bilgi sağlayan kaynaklara genel bir bakış sunulmaktadır.

## TEMEL ILO ORGANLARI VE BELGELER

- Sözleşmeler Ve Tavsiye Kararları

- ILO Anayasası

- Uzmanlar Komitesi Raporları

Yıllık rapor aşağıdaki içerir:

*Genel rapor:* Üye ülkelerin uluslararası çalışma standartlarına uyum hakkındaki yükümlülükleri ve kaydettikleri ilerlemeler ile uluslararası çalışma standartları ile çok taraflı sistemin ilişkisi hakkındaki yorumları

*Gözlemler:* Sözleşmeleri onaylayan ülkelerin bunları uygulamaları hakkındaki yorumlar

*Genel araştırma:* Belirli bir konudaki ilgili Sözleşmeler çerçevesinde, bu Sözleşmeleri onaylayan ya da onaylamayan ülkelerdeki mevzuat ve uygulamanın incelenmesi

- Aplikasyon Komitesi Raporu

Rapor aşağıdaki içerir

*Genel Rapor*

*Bireysel durumların incelenmesi*

Uluslararası Çalışma Konferansı Geçici Tutanağında mevcuttur ve Uluslararası Çalışma Konferansı Tutanaklarından Alıntılar olarak ayrıca yayınlanmıştır.

- Sendikal Özgürlükler Komitesi Raporları

Yönetim Kurulu belgesi olarak ILO Resmi Bülteninde yılda 3 kere yayınlanır.

- Temsile dayalı başvuruları inceleyen komitelerin raporları (MD 24)

Yönetim Kurulu belgelerinde yayınlanır

- Soruşturma Komisyonlarının raporları (MD 26)

Yönetim Kurulu belgelerinde ve ILO Resmi Bülteninde yayınlanır

Yukarıdakilerin hepsine NORMLEX veri tabanından [www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex) ulaşım mümkündür.

- **Yönetim Kurulu belgeleri**, Hukuki Meseleler ve Uluslararası Çalışma Standartları Bölümü belgeleri dahil olmak üzere [www.ilo.org/gb/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/lang-en/index.htm)
- **Uluslararası Çalışma Konferansı belgeleri**, Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının kabulüne yönelik hazırlık raporlarını içerecek şekilde : [www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang--eng/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang--eng/index.htm)
- **Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi İzleme Sistemi belgeleri**:  
[www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/annualreports/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/annualreports/lang-en/index.htm)

Bu belgelere ILO ofisleri ve kütüphaneler aracılığıyla erişim de mümkündür.

### Seçilmiş yayınlar

Uluslararası çalışma standartları ve ILO denetim sistemi tarafından kapsanan çeşitli konulara ilişkin yayınlardan bir seçki, ILO'nun uluslararası çalışma standartlarına ilişkin web sitesinde mevcuttur. Bu yayınlar, diğerlerinin yanı sıra aşağıdaki konuları kapsamaktadır:

- Uluslararası çalışma standartları üzerine genel çalışmalar
- ILO standart belirleme faaliyetleri ve denetim sistemi
- Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü
- Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma
- Denizciler ve deniz işçiliği
- Annelik koruması
- Kayıt dışı ekonomi
- Ticaret ve işçi hakları
- İş idaresi ve teftişi
- Muamele eşitliği

- Yayınlar başlığı altında çalışma standartlarını incelemek için [www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/lang--en/index.htm)

### İnternet kaynakları

- NORMLEX, uluslararası çalışma standartları (onaylar, raporlama gereklilikleri, ILO denetim organlarının yorumları vb. bilgiler) ile ulusal çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatı hakkındaki bilgileri bir araya getiren üç dilli bir veri tabanıdır (İngilizce, Fransızca ve İspanyolca). Bu konularda tam ve kolay kullanılabilir bilgi sağlamak üzere tasarlanmıştır.
- NATLEX, iş, sosyal güvenlik ve insan hakları hukukuna ilişkin üç dilli bir veri tabanıdır (İngilizce, Fransızca ve İspanyolca - orijinal dilde çok sayıda metnin yanı sıra). Bu veri tabanı 196 ülkeden ve 160'tan fazla bölge, il ve diğer kuruluştan yaklaşık 90.000 mevzuat metnini içermektedir.

Bu veri tabanlarına şu adresteki uluslararası çalışma standartları web sitesinden erişilebilir:

[www.ilo.org/normes](http://www.ilo.org/normes)

- <sup>1</sup> ILO, *A vision statement by Guy Ryder*, Director-General of the ILO, Geneva, 2016.
- <sup>2</sup> ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*, Geneva, 2018.
- <sup>3</sup> ILO, *World Employment and Social Outlook: Greening with jobs*, Geneva, 2018; International Institute of Labour Studies (IILS), *World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric*, Geneva, ILO, 2013.
- <sup>4</sup> ILO, *Transitioning from the informal to the formal economy*, Report V(2), International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014.
- <sup>5</sup> See <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>
- <sup>6</sup> IILS, *Social dimensions of free-trade agreements*, ILO, 2013; see also, C. Doumbia-Henry and E. Gravel, "Free trade agreements and labour rights: Recent developments", *International Labour Review*, Vol. 145 (No. 3), pp. 185-206.
- <sup>7</sup> International Trade Union Confederation (ITUC), *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights*, Brussels, 2017.
- <sup>8</sup> ILO and International Finance Corporation (IFC), *Better Work Jordan Annual Report 2017: An industry and compliance review*.
- <sup>9</sup> Summary based on T. El-Rayyes, *Multi-employer collective bargaining in Jordan: The case of the garment industry* (forthcoming).
- <sup>10</sup> ILO, *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*, Geneva, 2017.
- <sup>11</sup> ILO, *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016*, Geneva, 2017.
- <sup>12</sup> Understanding Children's Work (UCW), *Understanding the Brazilian success in reducing child labour: Empirical evidence and policy lessons*, Rome, 2011.
- <sup>13</sup> M. Oelz, S. Olney and M. Tomei, *Equal pay: An introductory guide*, Geneva, ILO, 2013.
- <sup>14</sup> ILO, *Review of the core elements of the Global Employment Agenda*, GB.286/ESP/1(rev), Governing Body, 286th Session, Geneva, March 2003.
- <sup>15</sup> ILO, *Learning and training for work in the knowledge society*, Report IV(1), International Labour Conference, Geneva, 91st Session, 2003, p. 4; see also, World Bank, *World Development Report 2005: A better investment climate for everyone*, Washington DC, pp. 137-40.
- <sup>16</sup> See ILO, *Final report: Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)*, and the *Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)*, Geneva, 18-21 April 2011, available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_165165.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_165165.pdf); and *Report and outcome of the Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)*, Governing Body, 312th Session, November 2011, GB.312/LILS/6.
- <sup>17</sup> See the website of the World Day for Safety and Health at Work 2018, at: <https://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--en/index.htm>
- <sup>18</sup> R. Silva and M. Humblet, *Standards for the XXIst century: Social security*, Geneva, ILO, 2002.
- <sup>19</sup> ILO, *World Social Protection Report: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals, 2017-2019*, Geneva, 2017, pp. 27 et seq., and Annex IV, Table B.5.
- <sup>20</sup> ILO, *ILO Global estimates on migrant workers and migrant domestic workers: Results and methodology*, Geneva, 2015.
- <sup>21</sup> ILO, *Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape*, Report IV, International Labour Conference, 106th Session, Geneva, 2017.
- <sup>22</sup> See <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>
- <sup>23</sup> See the website of the ILO Sectoral Activities Department (SECTOR), hotels, catering and tourism, at: <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/hotels-catering-tourism/lang--en/index.htm>
- <sup>24</sup> See ILO, *Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations*, revised edition, Geneva, 2012.
- <sup>25</sup> ILO, *Promoting better working conditions: A guide to the international labor standards system*, ILO Office, Washington, DC, 2003, p. 29.
- <sup>26</sup> E. Gravel, I. Duplessis and B. Gernigon, *The Committee on Freedom of Association: Its impact over 50 years*, Geneva, ILO, 2001.
- <sup>27</sup> See ILO, *Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, sixth edition, Geneva, 2018, available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_632659.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf)
- <sup>28</sup> N. Mandela, "The continuing struggle for social justice", in *Visions of the future of social justice*, Essays on the occasion of the ILO's 75th anniversary, Geneva, ILO, 1994, p. 184.