



International
Labour
Organization

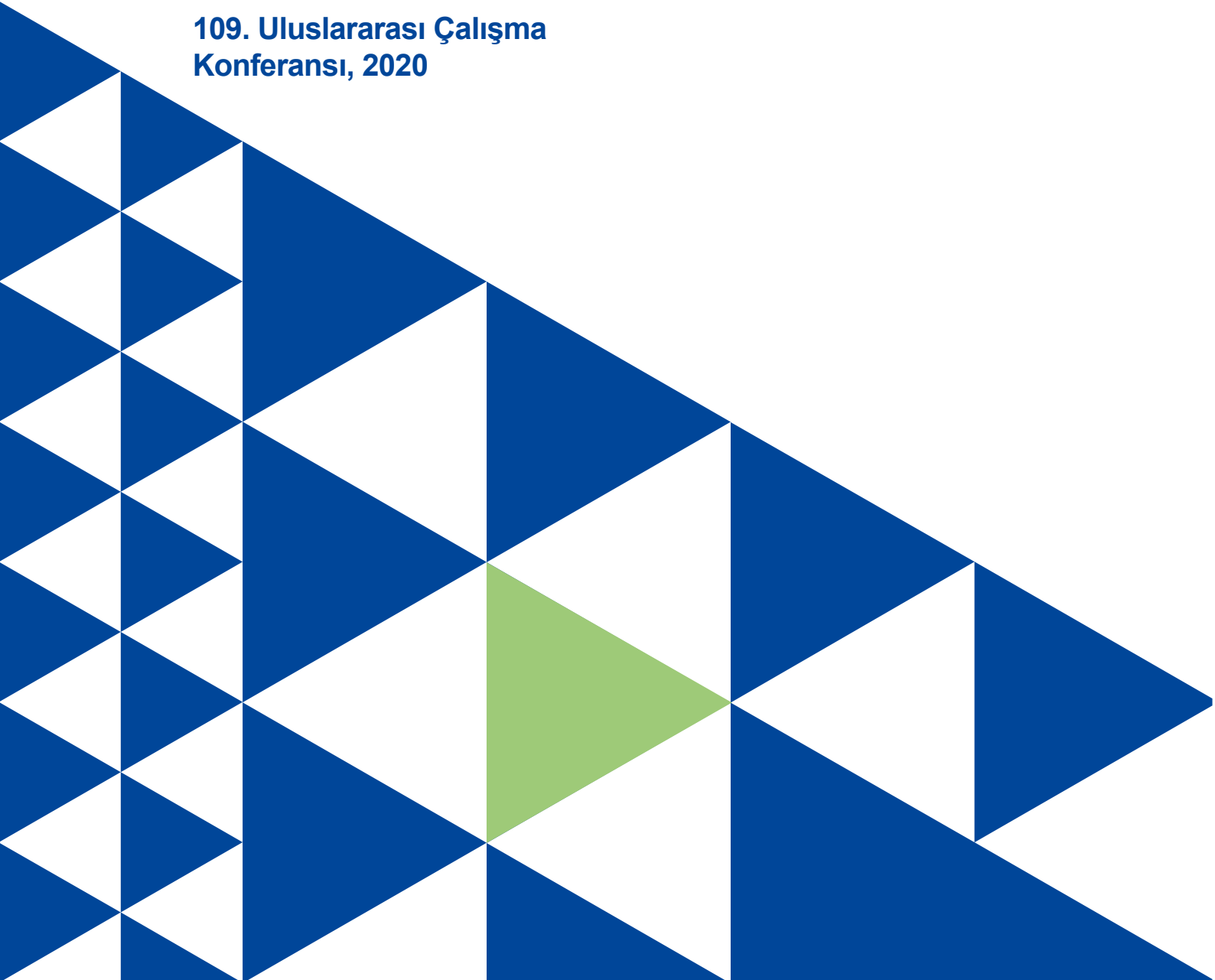
► Report III (Part A)

► Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanması 2020

Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması

Uzmanlar Komitesi'nin Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanması Hakkındaki 2020 Yılı Raporu

109. Uluslararası Çalışma Konferansı, 2020



87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (Onay tarihi: 1993)

Komite, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) tarafından 1 Eylül 2019 tarihlerinde sunulan ve aşağıda Komite tarafından incelenen gözlemleri kaydetmektedir. Ayrıca, kendi raporu aracılığıyla Hükümet tarafından iletilen Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'nun (KESK) gözlemlerini kaydetmektedir. Komite, bunların içeriklerini çevirileri hazır olduğunda inceleyecektir. Buna ek olarak Komite, Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu (ITF) tarafından 4 Eylül 2019 tarihinde sunulan ve ITUC tarafından gönderilen bilgiye atıfta bulunan gözlemleri kaydetmektedir. Komite, aynı zamanda, 2 Eylül 2019 tarihinde sunulan TİSK gözlemlerini kaydetmektedir.

Komite, Hükümet'in 2018 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (TÜRK-İŞ) özel istihdam büroları tarafından geçici olarak işe alınan işçilerin sendikal haklardan yararlanamadıklarını iddia ettiği gözlemlere ve ayrıca özellikle kamu sektöründeki işçilerin işverenler tarafından belirlenen sendikalara katılmaları konusunda baskıya maruz kaldıkları iddialarına yanıt vermesini talep ettiğini hatırlatmaktadır. Komite, Hükümet'in "Üçgen iş sözleşmesi" düzenlemesi (işçinin geçici istihdam bürosu tarafından işe alındığı ve farklı bir işveren için çalıştığı durumlar) içinde işçilerin geçici istihdam bürosunun faaliyet gösterdiği faaliyet dalında örgütlenme hakkına sahip oldukları yönünde beyanını kaydetmektedir. **Komite Hükümet'in bu konuya yönelik, üçgen iş sözleşmesi düzenlemesi kapsamında işçilerin haklarının pratikte nasıl uygulandığı konusunda somut örnekler içerecek şekilde, daha fazla bilgi vermesini talep etmektedir.**

Hükümet, kamu sektöründe işçilere baskı uygulandığı iddiası konusunda ise sendikalaşma özgürlüğüne hanel getirmeye yönelik ayrımcılığa karşı korumayı garanti eden yasal hükümlere değinmekte ve sendikalarla işçilerin bu tür eylemlere itiraz etmek için idari ve hukuki haklara sahip olduklarını belirtmektedir. Özellikle de Ceza Kanunu'nun 118nci Maddesinin birinci fıkrasına değinmektedir, buna göre, bir insanı bir sendikaya katılmaya, katılmamaya veya sendikal faaliyetlere katılmaya veya katılmamaya zorlamak için güç veya tehdit kullanan her kişi altı aydan iki yıla kadar hapis cezasına çarptırılır. Buna ek olarak, Hükümet'e göre bu tür davalarda kanun en az bir senelik maaşa denk gelen tazminat ve işten çıkarılma durumlarında ise işe iadeyi sağlamaktadır. Kamu sektörü işverenlerinin görevlerini yerine getirme konusunda kanuna saygı gösterme sorumlulukları vardır ve böylelikle kamu hukuku kapsamında ilave yükümlülükleri vardır.

Standartları Uygulama Komitesi'nin sonuçlarının takibi (Uluslararası Çalışma Konferansı, 108. Oturum, Haziran 2019)

Komite, Konferans Komitesi'nde Haziran 2019'da Sözleşme'nin uygulanmasıyla ilgili gerçekleşen tartışmayı kaydetmektedir. Komite, Konferans Komitesi'nin sendikaların kurulması, sendikalara katılım ve işleyişle ilgili kısıtlamalara yönelik iddiayı kaygıyla kaydetmektedir ve Hükümet'i i) sendika üyeliğine bakılmaksızın örgütlenme özgürlüğünün sivil özgürlüklere saygı gösterilen normal koşullarda ve şiddet, baskı ve tehditlerden arınmış bir çevrede sürdürüldüğünü garanti edecek tüm uygun tedbirleri almaya; (ii) işçi ve işveren örgütlerine ve bu örgütlerin üyelerine normal yargı ve hukuk sürecinin sağlanacağını garanti etmeye; (iii) 4688 sayılı Kanun'u ayırım gözetmeksizin, kamu sektörü işçileri de dahil olmak üzere tüm işçilerin hem yasal olarak hem de uygulamada Sözleşme kapsamındaki örgütlenme özgürlüğüne sahip olmalarını sağlamak için en çok üyeye sahip işçi ve işveren örgütlerine danışarak incelemeye; (iv) 5 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin işçi ve işveren

örgütlerini kapsam dışı bırakacak şekilde yeniden gözden geçirmeye; ve v) sendikaların kapatılmasının yargı kararıyla yapılması ve yargı sürecindeki savunma hakkının bağımsız yargıçlar tarafından tümüyle garanti edilmesini sağlamaya çalışmaktadır.

Sivil Özgürlükler. Komite, birkaç senedir Türkiye’deki sivil özgürlüklerin durumu hakkında yorum yapmakta olduğunu hatırlatmaktadır. Komite, Hükümet’in, idarenin tüm işlemlerine karşı iç hukuk yollarının açık olduğu ifadesini kaydederek, Hükümet’ten iç hukuk yollarına başvurulup başvurulmadığı ve hangi sonuçların alındığını bildirmesini talep etmiştir. Komite ayrıca Hükümet’in işçilerin ve işverenlerin Sözleşme kapsamındaki haklarını bütünüyle kullanmalarını sağlamak adına her türlü şiddet, baskı ve tehditten arındırılmış bir ortam yaratmak için alınan tedbirlerle ilgili bilgi vermesini talep etmiştir.

Komite, Hükümet’in Türkiye’nin demokratik bir ülke olduğu, hukukun üstünlüğünü koruduğu ve hiçbir işçi sendikasının kapatılmadığı, hiçbir sendika yetkilisinin meşru faaliyetleri nedeniyle görevden uzaklaştırılmadığı veya alınmadığına dair tekrar beyanını kaydetmektedir.

Hükümet belirtmektedir ki: (i) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun çıkarılması ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda 2013 yılında yapılan önemli değişikliklerle, sendikalaşma hızı istikrarlı biçimde artarak kamu ve özel sektör birlikte (yüzde 66.79 kamu sektörü; yüzde 13.76 özel sektör) toplamda yüzde 22’ye ulaşmıştır. Şu anda, özel sektörde dört adet işçi sendikası konfederasyonu varken, on adet memur sendikası konfederasyonu mevcuttur. Bütün demokratik ülkeler gibi Türkiye de toplantı ve gösteri yürüyüşlerine yönelik düzenleyici çerçeveye sahiptir. İşçi sendikaları üyeleri kanunları çiğnediklerinde, kamu ve özel mala zarar verdiklerinde ve toplantı ve gösterilerde kendi kurallarını kabul ettirmeye çalıştıklarında kamu düzeni ve güvenliğini sağlamak için güvenlik güçlerinin müdahale etme zorunlulukları bulunmaktadır. Hükümet, yürüyüş ve gösterilerin bütün işçi sendikaları ve konfederasyonları tarafından barışçıl bir biçimde, 1 Mayıs kutlamaları örneğinde de görülebileceği üzere, ve ön bildirimle düzenlenebileceğini belirtmektedir. Ayrıca Hükümet, bütün temel hak ve özgürlüklerin Anayasa’yla korunduğunu tekrarlamaktadır. İdarenin eylemlerine karşı yargısal denetim talep etme hakkına ek olarak her kişi anayasal hak ve özgürlüklerinin ihlal edilmesi durumunda kamu yetkililerine karşı Anayasa Mahkemesi’ne gidebilmektedir. Hükümet buna ek olarak, iddiaların çoğunlukla darbe girişimini takiben 2016 Temmuz ve 2018 Temmuz tarihleri arasında gerçekleşen olağanüstü hal dönemiyle ilgili olduğunu ve olağanüstü hal gerekliliklerinin kimi işçi sendikaları ve üyeleri tarafından mütemadiyen görmezden gelindiği ve ciddiye alınmadığı zaman sorunlar yaşandığını bildirmektedir. Grev hakları olmamasına rağmen, kimi memur sendikaları ve üyeleri tarafından grev çağrıları yapılmış; ve 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu’nun hükümlerini ihlal eden açık hava toplantıları ve gösterileri düzenlenmiştir. Sonuç olarak siyasete karışan devlet memurlarıyla ilgili kimi disiplin usulleri uygulanmış olabilir.

Güvenlik güçleri tarafından aşırı güç kullanımına yönelik iddialarla ilgili olarak Hükümet, bu tür olayların olmasını engellemek için tüm tedbirleri aldığını bildirmektedir. Bu olayların büyük ölçüde iki sebeple meydana geldiğini açıklamaktadır: (1) yasadışı terörist örgütlerin işçi sendikaları tarafından düzenlenen yürüyüşlere ve gösterilere sızmaları ve (2) kimi işçi sendikalarının böyle toplantıları bu amaç için belirlenmemiş bölgelerde düzenleme konusundaki ısrarları. Hükümet, güvenlik güçlerinin 2016 yılında gerçekleşen 40.016 eylem ve faaliyet içinden yalnızca vakaların yüzde 2’sine; 2017’de 38.976 eylemden yalnızca yüzde 0.8’ine ve 2018’de 40.016 eylemden yalnızca 0.7’sine müdahale ettiğini bildirmektedir. Hükümet’e göre 7 Mayıs 2019 itibarıyla, güvenlik güçlerinin müdahalesi yüzde 0.8’dir ve bu müdahale yalnızca güvenlik güçleri ve vatandaşlara karşı şiddet ve saldırı olduğunda ve vatandaşların yaşamları dayanılmaz biçimde etkilendiğinde meydana gelmektedir.

Son olarak Hükümet, T.C. Cumhurbaşkanı tarafından 30 Mayıs 2019 tarihinde Yargı Reformu Stratejisi'nin açıklandığını belirtmektedir. Bu reformun ana amacı hukukun üstünlüğünün güçlendirilmesi, hak ve özgürlüklerin etkin biçimde korunması ve yaygınlaştırılması, yargının bağımsızlığının güçlendirilmesi ve tarafsızlığının iyileştirilmesi, sistem şeffaflığının artırılması, yargı süreçlerinin basitleştirilmesi, adalete erişimin kolaylaştırılması, savunma hakkının güçlendirilmesi ve makul bir sürede adil yargılanma hakkının etkin biçimde korunmasıdır. Hükümet anlaşılır ve ölçülebilir bir Eylem Planı'nın da hazırlanacağını ve Adalet Bakanlığı'nın yıllık izleme raporları yayınlayacağını bildirmektedir.

Yukarıda sözü geçenleri kaydederken, Komite, ITUC'un darbe girişiminden ve sivil özgürlüklerin sert bir biçimde Hükümet tarafından kısıtlanmasından beri işçilerin özgürlük ve haklarının daha da kısıtlandığını (ITUC özellikle de protestolara karşı polis kısıtlamalarını ve örgütlenmeye yeltenen işçilerin sistematik biçimde işten çıkarılmalarını kınamaktadır) iddia eden gözlemlerini **kaygıyla** kaydetmektedir. Komite ayrıca kauçuk ve kimya sanayii işçileri sendikası Lastik-İş Başkanı'nın 13 Kasım 2018 tarihinde gerçekleşen cinayeti iddiasını ve 2 Kasım 2018'de 28 işçi sendikası üyesinin Mart 2016'da özel bir şirkette sendikalaşma hakkının tanınmasını talep eden bir protestoda (ITUC protestonun polis tarafından şiddet kullanılarak dağıtıldığını iddia etmektedir) yer aldıktan sonra "toplantı ve gösterilerde kanuna karşı gelme" gerekçesiyle, tecil edilen beş ay hapse mahkûm edilmelerini **kaygıyla** kaydetmektedir. Komite aynı zamanda sayılan işçi sendikası liderlerinin meşru sendikal eylemleriyle ilgili olarak cezai kovuşturma iddiasını **kaygıyla** kaydetmektedir: (1) Öğretmenler sendikası EĞİTİM-SEN'in Genel Sekreteri bir basın toplantısına katıldığı gerekçesiyle Mayıs 2019'da tutuklanmış ve böylelikle ILO Konferansı'na katılması engellenmiştir; (2) Tüm Taşıma İşçileri Sendikası TÜMTİS Başkanı Kenan Öztürk ve dört diğer sendika yetkilisi 2017 yılında Gaziantep ilindeki bir kargo şirketindeki işlerine haksız yere son verilen işçileri ziyaret ettikleri ve basın toplantısı gerçekleştirdikleri gerekçesiyle 2911 sayılı Kanun uyarınca tutuklanmışlardır; onlar ceza davalarını beklerlerken bir diğer TÜMTİS lideri Nurettin Kılıçdoğan hala hapistedir; (3) Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) Başkanı Arzu Çerkezoğlu 2016 yılında Türkiye'nin muhalefet partisi tarafından düzenlenen bir halk panelinde konuştuğu için ceza davasıyla karşı karşıyadır; ve (4) Tarım Orman-İş Sendikası Başkanı'na karşı işçilerin kamu imkanlarından yararlanma haklarını alenen savunduktan sonra Hükümet'i eleştirdiği gerekçesiyle kovuşturma başlatılmıştır.

Komite, ITUC'un, örgütlenme özgürlüğü ihlallerinin ciddiyeti ve devamlılığı, Hükümet'in işçi sendikası işlerine müdahale etmeye yönelik otoriter tedbirleri ve sendikalaşmaya karşı ağır kısıtlamalar dayatmasıyla ilgili olarak kaygılarını ifade ettiğini kaydetmektedir. ITUC, Türkiye'de işçi sendikalarının faaliyet göstermesinin neredeyse imkansız olduğunu iddia etmektedir. Hükümet'in 2016'dan itibaren bu husustaki sivil özgürlük ihlallerini ilgili kararnameler aracılığıyla olağanüstü hal kisvesi altında haklı gösterdiğini belirtmektedir. Sonuç olarak 110.000 kamu çalışanı ve 5.600 akademisyenin işine son verilmiş, özel eğitim kurumlarındaki yaklaşık 22.500 işçinin çalışma izinleri iptal edilmiş, 19 sendika kapatılmış ve 24.000 işçi protestolarına bağlı olarak çeşitli disiplin süreçleriyle karşı karşıya bırakılmıştır. 11.000'den fazla KESK temsilcisi ve üyesi, sendikal faaliyetleri yüzünden milli güvenlik ve olağanüstü hal yetkileri gerekçe gösterilerek görevden alınmış veya işlerine son verilmiştir. Dahası, ITUC, Hükümet'in halen daha; işçi örgütlerinin sebepsiz yere kapatılmasına izin veren olağanüstü hal kanunlarını uygulamayı sürdürmekte olduğunu belirtmektedir. 2016 yılında yürürlüğe giren 667 Sayılı KHK uyarınca "Milli güvenliğe tehdit oluşturduğu tespit edilen yapı, oluşum veya gruplara veya terör örgütlerine üyeliği veya iltisakı veya bunlarla irtibatı belirlenen sendikalar, federasyonlar ve konfederasyonlar, ilgili bakanlıklarda bakan tarafından oluşturulacak komisyonun teklifi üzerine bakan onayı ile kapatılır." Buna ek olarak ITUC, kanunun sendikaların nesnel kamu yararına ve bireysel aktörlere sahip bir örgüt olduğu farkını

gözetmediği ve sendikanın kapatılması durumunda bütün sendika üyelerini yardım ve yataklıktan suçlu bulduğunu da iddia etmektedir. Hükümet, işçi sendikalarının kapatma davaları da dahil olmak üzere eylemlerini gözden geçirmek için bir OHAL İşlemleri İnceleme Komisyonu kurmuş olsa da süreç, Komisyon'un kuruluş biçimi ve şimdiye kadarki süreçlerin sonucu yüzünden (ITUC, sürecin kurumsal bağımsızlık eksikliği, uzun bekleme süreleri, bireylerin iddiaları çürütmelerine izin verecek himayenin sağlanmaması ve işten çıkarmaları sürdürmek için verilen kararların ardındaki zayıf kanıtlar nedeniyle bozulmuş olduğunu iddia etmektedir) mağdurlar ve işçi sendikaları tarafından güvenilir bulunmamaktadır. **Komite, Hükümet'in bu iddialardan bazılarına yönelik yanıtlarını kaydetmekte olsa da, sivil özgürlüklerin ve sendikal hakların ihlalleriyle ilgili uzun ve ciddi iddialara yönelik ayrıntılı yorumlarını talep etmektedir.**

Sözleşmenin 2nci Maddesi. Ayrım gözetmeksizin işçilerin örgüt kurma ve örgütlere katılma hakkı. Komite, önceki yorumlarında 4688 sayılı Kanun'un 15nci Maddesi'nin 2012 yılında değiştirildiği şekliyle, üst düzey kamu çalışanları, hakimler ve ceza infaz kurumu gardiyanlarını örgütlenme hakkından mahrum bıraktığını kaydetmektedir. Komite, Hükümet'in, 15nci Madde uyarınca geçerli olan kısıtlamaların güvenlik, adalet ve yüksek kıdemli devlet memurları gibi yalnızca hizmet kesintilerinin telafi edilemeyeceği kamu hizmetleriyle sınırlı olduğuna dair yinelemesini not etmektedir. **Komite, ayrım gözetmeksizin bütün işçilerin sendika kurma ve kendi seçtikleri sendikalara katılma hakkına sahip olduklarını ve Sözleşme'nin bu açıdan uygulanmasında tek istisnanın silahlı kuvvetler ve polisle alakalı olduğunu hatırlatarak, Hükümet'i 4688 sayılı Kanun'un 15nci Maddesi'ni, düzenlenmiş şekliyle, bütün devlet memurlarının sendika kurma ve istedikleri sendikaya katılma hakkını göz önünde bulunduracak şekilde gözden geçirmeye yönelik gerekli tedbirler alma konusunda teşvik etmektedir. Komite, Hükümet'in bu bağlamda aldığı veya tasarladığı tüm tedbirlerle ilgili olarak bilgilendirme yapmasını talep etmektedir.**

Madde 3. İşçi örgütlerinin kendi faaliyetlerini düzenleme ve programlarını belirleme hakkı. Komite, önceki yorumlarında, 6356 sayılı Kanun'un 63ncü Maddesi'nin birinci fıkrasının; çağrıda bulunulan veya başlatılan ve hukuka uygun olan bir grev veya lokavtın, kamu sağlığı veya milli güvenlik açısından sakıncalı olduğu gerekçesiyle Bakanlar Kurulu kararıyla 60 gün süresince askıya alınabileceğini ve bu askıya alınma dönemi boyunca bir anlaşmaya varılamaması halinde uyuşmazlığın zorunlu tahkime götürüleceğini öngördüğünü kaydettiğini hatırlatmaktadır. Komite, birkaç senedir Hükümet'in 6356 sayılı Kanun'un 63ncü Maddesi'nin işçi örgütlerinin faaliyetlerini Hükümet müdahalesinden uzak bir şekilde düzenleme hakkını ihlal edecek şekilde uygulanmamasını sağlamasını talep etmektedir. 22 Ekim 2014 tarihli kararında Anayasa Mahkemesi'nin 62nci Maddenin birinci fıkrası kapsamında bankacılık hizmetleri ve belediye toplu taşıma hizmetlerine ilişkin grev ve lokavtların yasaklanmasının anayasaya aykırı olduğuna hükmettiğini gözlemlese de, Komite, 678 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) uyarınca Bakanlar Kurulu'nun belediye toplu taşıma şirketleri ve bankacılık kuruluşlarındaki grevleri 60 gün süresince erteleyebildiğini belirttiğini kaydetmektedir. Komite ayrıca, 2015 yılında T.C. Anayasa Mahkemesi'nin cam sektöründe yapılan bir grevin durdurulmasını anayasaya aykırı bulmasından sonra 2017 yılında milli güvenliğe tehdit oluşturduğu gerekçesiyle cam sektörüyle de ilgili olmak üzere 5 grevin askıya alındığını kaygıyla kaydetmektedir. Komite, grev hakkının yalnızca Devlet adına yetki kullanan, kelimenin tam anlamıyla temel hizmetlerde bulunan kamu görevlilerine yönelik olarak veya ağır ulusal veya yerel krizlerde kısıtlı bir süre için ve yalnızca durumun gerekliliklerini yerine getirecek kapsamda kısıtlanabileceğini veya yasaklanabileceğini hatırlatmaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin bu sektörlerdeki grevlerin askıya alınmasını anayasaya aykırı bulduğu kararını hatırlatarak Komite, Hükümet'in 6356 sayılı Kanun'un 63ncü Maddesinin ve 678 sayılı KHK'nın uygulanmasında yukarıdaki ilkeleri dikkate almasını talep etmektedir. Ayrıca,

Hükümet'in 678 sayılı KHK'nın bir kopyasını sunmasını da talep etmiştir. Komite, kararnamenin bir kopyasını kaydetmektedir ve çeviri hazır olduğunda inceleyecektir. Komite ayrıca, Hükümet'in grev eylemi genel sağlığa ve ulusal güvenliğe veya büyükşehir belediyelerinin toplu taşıma araçlarına veya bankacılık hizmetlerinin ekonomik veya finansal istikrarına zarar verdiğinde grevi 60 gün boyunca askıya alma gücünün Cumhurbaşkanı'na ait olduğunu beyanını kaydetmektedir. Hükümet, grevin askıya alındığı yerde Yüksek Hakem Kurulu'nun taraflar arası anlaşma sağlamak için azami çaba sarf ettiğini beyan etmektedir. Kurul'un kararına karşı yürütmeyi durdurma talebiyle yargı yolu açıktır. Hükümet, Anayasa'nın "Mahkemelerin Bağımsızlığı" ile ilgili 138nci Maddesi uyarınca, hiçbir organ, makam, kurum veya birey mahkemelere veya hakimlere yargısal güçlerini kullanmaya yönelik emir veya talimat veremeyeceğini, genelge gönderemeyeceğini veya tavsiye verip öneride bulunamayacağını beyan etmektedir. Komite, ITUC'a göre, mevzuatın grevleri askıya alma tedbirinin kamu sağlığına veya ulusal güvenliğe sakıncalı olabilecek grevlerle sınırlı olması gerektiğini beyan etse de bunun çok geniş bir çerçevede yorumlandığını ve temel olmayan hizmetlerdeki grevlerin bile fiilen yasaklandığını kaydetmektedir. ***Komite Hükümet'in bu konuyla ilgili yorumlarını sunmasını talep etmektedir. Komite, grevlerin kelimenin tam anlamıyla yalnızca temel hizmetlerde, Devlet adına yetki kullanan kamu hizmetlileri için veya ağır ulusal kriz durumunda askıya alınabileceği göz önüne alınarak Hükümet'in 6356 sayılı Kanun'un 63ncü Maddesi ve 678 sayılı KHK'nın uygulanmasında yukarıdaki ilkelerin göz önüne alınmasını sağlamasını talep etmektedir.***

Komite, ITUC'un, Temmuz 2018 tarihinde kabul edilen 5 sayılı Kararname'nin, doğrudan Cumhurbaşkanlığı'na karşı sorumlu bir kurum olan Devlet Denetleme Kurulu'na (DDK) sendikaları, meslek kuruluşlarını, vakıfları ve dernekleri istediği zaman soruşturma ve denetleme yetkisi verildiği yönündeki eski iddiasını hatırlatmaktadır. ITUC'a göre, sendikaların tüm dokümanları ve faaliyetleri mahkeme emri olmaksızın soruşturulabilmektedir ve DDK, sendikaların yöneticilerini görevden alma veya değiştirme takdirine sahiptir. Yetkili makamlara sendikaların iç işleyişiyle ilgili, yıllık finansal rapor sunma yükümlülüğünün ötesine geçen, genişletilmiş kontrol yetkileri sağlayan herhangi bir kanunun Sözleşme'ye aykırı olduğunu hatırlatarak Komite, Sözleşme'ye uygunluğun kapsamlı bir şekilde incelenmesi için Hükümet'in 5 sayılı Kararname'nin bir kopyasını iletmesini talep etmiştir. Komite ayrıca, Hükümet'in 5 sayılı Kararname uyarınca gerçekleştirilen soruşturmalar veya denetimlere ve sonuçlarına ilişkin olarak, varsa sendika yöneticilerinin işten çıkarılması veya görevlerinin askıya alınması durumları da dahil olmak üzere spesifik bilgi sunmasını talep etmiştir. Komite, Hükümet'in daha önce 5 Sayılı Kararname uyarınca Devlet Denetleme Kurulu (DDK) tarafından sendikalara inceleme veya denetleme yapılmadığı veya sendika görevlilerinin görevlerinin askıya alınmadığı yönündeki beyanını kaydetmektedir. Hükümet, Kurum'un soruşturma yetkisinin; hukuka uygunluğu, düzenli ve verimli işleyişi ve idareyi geliştirmeyi sağlamak amacıyla Anayasa'nın 108nci Maddesinden doğduğunu açıklamaktadır. Ayrıca, Kurum'un sendika görevlilerini işten çıkarma gibi bir yetkisi olmadığını, sendikaların iç işleyişlerine hiçbir zaman müdahale etmediği ve böyle bir niyetinin de olmadığını beyan etmektedir. İşten çıkarma yalnızca mahkemeler tarafından, var olan yasal düzenlemeler çerçevesinde gerçekleştirilebilmektedir. Buna ek olarak, askıya alma, idari soruşturma sırasında kamu hizmetinin böyle bir şeyi gerektirdiği vakalarda kamu görevlilerine uygulanan bir tedbirdir. Askıya alma tedbiri, örneğin sendika görevlisi gibi seçimle işbaşına gelmiş görevliler için uygulanması söz konusu olduğunda, Devlet Denetleme Kurulu bu tedbirin uygulanmasını yetkili makamlara yalnızca teklif edebilir ki sendikalar örneğinde bu yetkili makamlar sendikanın kendi denetleme kurulları ve disiplin komiteleridir. Komite, Hükümet tarafından iletilen 5 Sayılı Kararname'nin kopyasını kaydetmektedir ve çevirisi hazır olduğu anda inceleyecektir. ***Komite, Hükümet'in Kurul tarafından 5 Sayılı Kararname veya Anayasanın 108nci Maddesi uyarınca yapılan tüm soruşturmaları veya denetimleri ve***

bunların belirlenen yaptırımları da dahil olmak üzere sonuçlarına yönelik bilgi sağlamaya devam etmesini talep etmektedir.

Madde 4. Sendikaların kapatılması. Komite, 15 Temmuz 2016 tarihinde gerçekleşen darbe girişimi sonrasında Türkiye'nin ağır bir ulusal kriz durumunda olduğunu ve olağanüstü hal sırasında kararnamele ile sendikaların kapatılmasına karşı başvuruların yapılabildiği bir OHAL İşlemleri İnceleme Komisyonu kurulduğunu hatırlatmaktadır. Komite, İnceleme Komisyonu'nun incelemesini talep eden tüm örgütler açısından erişilebilir olduğunu ve Komisyon'un ve temyiz edilen kararlarını inceleyen idari mahkemelerin, örgütlenme özgürlüğü ilkelerine de gereken özeni göstererek sendikaların kapatılmasına ilişkin gerekçeleri dikkatli bir şekilde inceleyeceğini güçlü bir şekilde ummuştur. Komite, Hükümet'in kapatılan örgütler tarafından yapılan başvuru sayısı ve Komisyon tarafından yapılan incelemelerin sonuçları hakkında bilgi sunmasını talep etmiştir. Komite ayrıca Hükümet'in, kapatılan sendikalarla ilgili olarak Komisyon'un aldığı olumsuz kararlara ilişkin yapılan temyiz başvurularının sayısı ve sonuçları hakkında da bilgi sunmasını talep etmiştir. Komite, Hükümet'in yalnızca Cihan-Sen ve Aksiyon-İş Konfederasyonlarının vakalarına değindiğini gözlemlemektedir. Hükümet'e göre bu örgütler, bağlı sendikalarla birlikte, demokratik biçimde seçilmiş hükümeti devirmek için darbe girişiminde bulunan FETÖ terör örgütüyle bağlantıları gerekçesiyle kapatılmıştır.

Hükümet yukarıda sözü geçen örgütlerin dosyalarının halen İnceleme Komisyonu'nda incelenmeyi beklediğini beyan etmektedir. ***Komite, sendikaların kapatılması veya askıya alınmasının, yetkili makamların örgütlerin faaliyetlerine müdahalesinin aşırı bir biçimi olduğunu ve dolayısıyla beraberinde tüm gerekli teminatların sağlanması gerektiğini hatırlatarak, Hükümet'in kapatılan işçi örgütleri tarafından yapılan başvuru sayısı ve Komisyon tarafından yapılan incelemelerin sonuçları hakkında bilgi sunmasını bir kez daha talep etmektedir. Komite ayrıca, kapatılan sendikalarla ilgili olarak Hükümet'in Komisyon'un aldığı olumsuz kararlara ilişkin yapılan temyiz başvurularının sayısı ve sonuçları hakkında da bilgi sunmasını talep etmektedir.***

Komite, doğrudan Hükümet'e yöneltilen bir talepte diğer konuları gündeme getirmektedir.

98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949 (Onay tarihi: 1952)

Komite, Hükümet raporunda iletilen Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'nun (KESK) ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) gözlemlerini kaydetmektedir. Komite, bunların içeriklerini çevirileri hazır olduğunda inceleyecektir.

Sosyal tarafların önceki gözlemleri. Komite, daha önce Hükümet'in Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (TÜRK-İŞ) Yüksek Hakem Kurulu uygulamalarında taraflılık olduğu ve sendika üyelerinin bir toplu pazarlık temsilcisi olarak bir örgütün yetkilendirilmesine ilişkin karar beklenirken, sendikalaşma özgürlüğüne hanel getirmeye yönelik ayrımcılığa karşı yeterince korunmadığı iddialarıyla ilgili olarak gözlemlerini sunmasını talep etmiştir. Komite, Hükümet'in Kurul'un oluşumuyla ilgili sunduğu bilgileri ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356 sayılı Kanun) kapsamındaki işçilerin büyük bir kısmını temsil eden bir örgüt olan TÜRK-İŞ'in iki üye tarafından temsil edildiği yönündeki beyanını kaydetmektedir. Hükümet, Kurul'un karar verme sürecinde Anayasa'nın 54ncü Maddesi, 6356 sayılı Kanun ve ilgili yönetmeliklerin hükümlerine uygun olarak, ülkenin ekonomik durumunu, geçim endekslerini, fiilen ödenen ücretleri, benzer iş yerlerinde ödenen ücretleri, diğer çalışma

şartlarını ve gelir bileşenlerini dikkate aldığı bilgisini sunmaktadır. Hükümet aynı zamanda Kurul'un, işçilerin ve işverenlerin durumuyla birlikte kendi emsallerini de söz önünde bulundurduğu dengeli toplu sözleşmeler düzenlendiğini de belirtmektedir. Sendika üyelerinin sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığa karşı yeterince korunmadıkları iddialarıyla ilgili olarak ise Hükümet, yürürlükteki mevzuatın başta 6356 sayılı Kanun'un 23 ila 25inci Maddelerinin böyle bir koruma sağladığına, Ceza Kanunu'nun 118 ve 135nci Maddelerinde güç, tehdit veya diğer yasadışı fiillerle sendikal faaliyetleri engellemeye ve sendika bağlantısı da dahil olmak üzere kişisel verilerin yasadışı biçimde kaydedilmesine karşı cezalar sağladığına değinmektedir. Komite, sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılık eylemlerine karşı mevzuat korumasıyla ilgili bilgileri kaydetmekte ve bu korumanın uygulamadaki etkinliğine dair kaygılarıyla ilgili olarak aşağıdaki yorumlara değinmektedir.

Sözleşme Kapsamı. Komite, önceki yorumlarında, ceza infaz kurumu personelinin, diğer tüm kamu görevlileri gibi kamu hizmetleri alanında imzalanan sözleşmeler tarafından kapsansa da 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 15nci Maddesi uyarınca sendikalaşma hakkına sahip olmadığını kaydetmektedir. Komite, Hükümet'in mevzuat incelemesi de dahil olmak üzere, ceza infaz kurumu personelinin kendilerini etkileyen pazarlıklarda istedikleri örgütler tarafından etkili bir şekilde temsil edilmelerini garanti altına almak amacıyla gerekli önlemleri almasını talep etmiştir. Komite, Hükümet'in, 4688 sayılı Kanun'u kabul ederken Meclis'in görevlerini yerine getirirken tarafsız kalmalarını, felsefi görüşleri, dinleri, dilleri, ırkları, ait oldukları gruplar, partiler veya sendika iltisakları sebebiyle ayrımcılık yapmamalarını sağlamak için ceza infaz kurumlarında çalışanlara sendika kurma hakkı vermeyi uygun görmediği yönündeki beyanını kaydetmektedir. Hükümet, bir kamu çalışanının sendika kurma hakkı olmamasının ilgili toplu sözleşmelerin hükümlerinden yararlanamayacakları anlamına gelmediğini ve Türkiye'deki bütün kamu çalışanlarının sendika üyesi olup olmamalarından bağımsız olarak ilgili toplu sözleşmenin bütün hükümlerinden yararlandıklarını yinelemektedir. ***Komite, Devlet idaresine dahil olmayan tüm kamu görevlilerinin Sözleşme tarafından sağlanan hakları kullanabilmeleri gerektiğini hatırlatarak bir kez daha Hükümet'in 4688 sayılı Kanun'un 15nci Maddesine ilişkin mevzuat incelemesi de dahil olmak üzere, ceza infaz kurumu personelinin kendilerini etkileyen pazarlıklarda istedikleri örgütler tarafından etkili bir şekilde temsil edilmelerini garanti altına almak amacıyla gerekli önlemleri almasını talep etmektedir.***

Sözleşme'nin 1 ve 3ncü Maddeleri. sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığa karşı yeterli koruma. Haziran 2013 tarihinde toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı Standartları Uygulama Komitesi (Konferans Komitesi) tavsiyelerini takiben, Komite, Hükümet'ten hem özel sektörde hem de kamu sektöründe sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığa ilişkin veri toplanabilmesi için bir sistem oluşturmasını talep etmektedir. Hükümet'in "Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Güçlendirilmesi" projesi kapsamında bu tür bir veri toplama sistemi kurulması için hazırlıkların sürdüğü yönündeki beyanını kaydetmekte olan Komite, Hükümet'ten bu sistemin oluşturulmasındaki ilerlemeye dair bilgi sunmasını talep etmiştir. Komite, Hükümet'in "Özel Sektör ve Kamu Sektöründe Sendikal Ayrımcılığın Tespitine Yönelik Veri Toplama Sistemi Oluşturma Yöntemleri ve Türkiye için Model Önerisi" başlıklı raporu hazırlanmış ve 3 Ekim 2018 tarihinde ILO Ankara Ofisi'nde bu soruna katkıda bulunması beklenen kurumların, sosyal ortakların ve temsilcilerin katılımıyla bir çalıştay düzenlenmiş olsa da sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığın tespitine yönelik veri toplama sistemine ilişkin somut bir model bulunamadığı beyanını ***üzüntüyle*** kaydetmektedir. ***Komite böylelikle Konferans Komitesi'nin Haziran 2013 tarihli talebini tekrar etmek durumundadır ve Hükümet'in bir sonraki raporunda bu alanda alınan veya öngörülen tedbirlere dair bilgi sunmasını beklemektedir.***

Madde 1, 2 ve 3. Olağanüstü hal kararnameleeri kapsamında kamu sektöründeki toplu işten çıkarmalar. Komite, bir önceki yorumunda olağanüstü hal kapsamında çok sayıda sendika üyesi ve görevlisinin işten çıkarılma ve askıya alınmasıyla ilgili bilgiyi kaydetmiştir. Bu açıdan, olağanüstü halin siyasi iktidar tarafından kimi sendikaları hedef alıp cezalandırmak ve muhalif sendikaların üyelerini işten çıkarmak yoluyla baskı uygulamak için kullanıldığı yönündeki iddiaları kaydetmektedir. İnceleme Komisyonu'nun (böyle işten çıkarmaları incelemek için kurulmuş olan) ilgili olguları incelemek için gerekli imkanlara sahip olduğunu güçlü bir şekilde ummakta olan Komite, Hükümet'ten Komisyon'un işleyişi hakkında bilgi sunmasını ve sendika üyeleri ve görevlilerinden kaç başvuru alındığını bilgisini ve incelemelerinin sonucunu beyan etmesini talep etmiştir. Komite aynı zamanda, Hükümet'in Komisyon'un sendika üyeleri ve görevlilerine verdiği olumsuz kararlara karşı temyiz başvurularının sayısı ve sonuçlarıyla ilgili de bilgi sunmasını talep etmiştir. Komite, Hükümet'in 29 Ağustos 2019 itibariyle İnceleme Komisyonu'na yapılan 126.200 başvuru olduğuna dair beyanını kaydetmektedir. Komisyon, 22 Aralık 2017'den beri içlerinden 6.700'ünün kabul edildiği ve 77.600'ünün reddedildiği 84.300 başvurunun kararını vermiş bulunmaktadır ve 41.900 başvuru halen karara bağlanmamıştır. Hükümet, Komisyon'un hızlı ve kapsamlı bir inceleme sonucunda bireysel ve gerekçeli kararlar verdiğini beyan etmektedir. Buna ek olarak, Hükümet, KESK kendisinin hedef alındığını veya ayrımcılığa maruz kaldığını iddia etmiş olsa da yine kendi iddialarına göre 125.678 işten çıkarılma arasında bizzat kendi üyelerinden 4.000'inin işten çıkarıldığını ve İnceleme Komisyonu'nun KESK üyeleriyle ilgili 588 kararın içinden 199'unun işe iadesinin kabul edildiğini beyan etmektedir. Hükümet, KESK üyelerine ilişkin olarak olumlu karar oranının üçte bir olduğuna ve bunun ortalamanın üstünde olduğuna dikkat çekmektedir. Komite, 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948, başvurusuna yönelik kendi gözlemlerine değinerek Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'na göre, 1.000'den fazla KESK temsilcisi ve üyesinin sendikal faaliyetleri sebebiyle askıya alındığı veya işlerine son verildiğini kaydetmektedir. **Komite, Hükümet'in bu konular üzerinde yorumlarını sunmasını talep etmektedir.**

Komite, Hükümet tarafından sunulan genel istatistikleri kaydederken, KESK üyeleri hariç olmak üzere, ilgili sendika üyeleri ve görevlilerin sayısı hakkında spesifik bilginin yokluğunu **üzüntüyle** karşılamaktadır.

Komite, KESK'le ilgili olarak, Hükümet'e göre üyeleriyle ilgili vakaların yalnızca yüzde 15'inin incelenmiş olmasıyla ilgili kaygılarını ifade etmekte ve bunlar arasından yalnızca üçte birinin işe iadesinin kabul edildiğini gözlemlemektedir.

Komite, bir önceki incelemede, olumsuz bir karar çıkması durumunda başvuranların Ankara'daki yetkili idari mahkemelere müracaat edebileceğini hatırlatmaktadır. Komite, İnceleme Komisyonu'nun sendika üyeleri ve görevlileriyle ilgili olumsuz kararlarının sayısı ve sonucuna yönelik bilgi eksikliğini **üzüntüyle** karşılamaktadır. **Komite, İnceleme Komisyonu'nun ve onun kararlarını gözden geçiren idari mahkemelerin kamu sektöründeki sendika üyelerinin veya görevlilerinin işten çıkarma gerekçelerini dikkatle inceleyeceğine ve sendika dışı sebeplerle işten çıkarılan sendikalıların işe iadesi emrini vereceğine dair güçlü umudunu tekrarlamaktadır. Komite, Hükümet'in sendika üyeleri ve görevlilerinden alınan başvuranların sayısı, bu başvuruların İnceleme Komisyonu tarafından incelenmesinin sonucu ve Komisyon'un sendika üyeleri ve görevlilerine yönelik olumsuz kararlarına karşı aldığı temyiz başvurularının sayısı ve sonuçlarıyla ilgili spesifik bilgi sunmasını bir kez daha talep etmektedir.**

Madde 1. İstihdam sırasında sendikalaşma özgürlüğüne haled getirmeye yönelik ayrımcılık. Komite, KESK ve Türkiye Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası'nın (EGİTİM-SEN), başta eğitim sektöründe olmak üzere yüzlerce üyenin 2016 (ağırlıklı olarak sendikal faaliyet ve

etkinliklerine katılımdan dolayı en az 122 transfer) ve 2017 (1.190'ı eğitim sektöründe olmak üzere 1.267 transfer) yıllarında kendi istekleri dışında iş yerlerinin değiştirildiği iddiasına yönelik gözlemlerini hatırlatmaktadır. Komite ayrıca, KESK'in 4688 sayılı Kanun'un 32nci Maddesi uyarınca imzalanan sosyal denge tazminatı sözleşmeleri denilen sözleşmelerin daha yüksek ücretler talep ederek ve yardımların dağıtımını çalışanın temiz disiplin siciline bağlı olarak gerçekleştirerek azınlık sendikaların üyelerine karşı ayrımcılık yapan hükümler içerdiğini iddia eden gözlemlerini de hatırlatmaktadır. KESK bu bağlamda, Hükümet yanlısı olduğu iddia edilen MEMUR-SEN'e bağlı olan Bem-Bir-Sen'in çoğunluk, KESK'e bağlı olan TÜM BEL SEN'in ise azınlık sendikasını temsil ettiği Gaziantep ve Kocaeli'de imzalanan sözleşmelere değinmiştir. KESK, bu durumdan etkilenen birtakım çalışanların ayrımcı hükümlere karşı dava açtığını beyan etmektedir. Komite, Hükümet'in gelecekte sendikalaşma özgürlüğüne halel getiren transferler ve tenzili rütbelerin engellenmesi için gerekli önlemleri almasını ve sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığa neden olan önlemlerin halen uygulamada olması halinde bunların derhal kaldırılmasını sağlamasını talep etmiştir. Komite ayrıca Hükümet'in belirli sosyal denge tazminatı sözleşmelerinde ayrımcı hükümlerin yer alması konusunda KESK tarafından ileri sürülen iddialara da cevap vermesini talep etmiştir. Komite, Hükümet'in bu konuyla ilgili olan mahkeme kararlarının bir sonucu olarak sosyal denge üyelik katkılarının şimdi sendika bağlantıları gözetilmeksizin bütün çalışanlardan eşit olarak toplandığı ve sosyal denge tazminat ödemelerinin de aynı şekilde eşit olarak yapıldığı yönündeki beyanını kaydetmektedir. Ayrıca, yukarıda belirtilen belediyelerde, disiplin geçmişi olan çalışanlar, sosyal denge tazminatı ödemelerinden eşit biçimde yararlanmaktadır. İddia edilen sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığa yönelik olarak ise, Hükümet, 4688 sayılı Kanun'un 18nci Maddesinin yeterli korunma sağladığının ve sendika yöneticisi veya üyesi olan kamu çalışanlarını garanti altına aldığının altını çizmektedir. Bu Madde uyarınca, kamu işverenleri kamu çalışanlarını sendika üyelikleri gerekçesiyle ayrımcılığa maruz bırakamamaktadırlar. Kamu çalışanları, sendikaların veya konfederasyonların meşru faaliyetlerine katılımlarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı davranışa maruz bırakılamazlar. Dahası, kamu işverenleri, açık ve kesin bir sebep belirtmeksizin sendika yöneticilerinin (örn. sendika temsilcileri, sendikanın işyeri temsilcileri, sendikanın il ve ilçe temsilcileri, sendikaların çalışanları ve şubeleri) iş yerleri değiştiremez. ***Komite, sendika karşıtı eylemlere karşı mevzuat korumasıyla ilgili sunulan bilgiyi kaydederken, Hükümet'ten sendikalaşma özgürlüğüne halel getiren transferler ve tenzili rütbelerin engellenmesi için gerekli önlemleri almasını ve sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığa neden olan önlemlerin halen uygulamada olması halinde bunların derhal kaldırılmasını sağlamasına yönelik talebini tekrarlamaktadır.***

Madde 4. Toplu pazarlığın desteklenmesi. Sektörler arası pazarlık. Komite önceki yorumlarında, "kamu toplu iş sözleşmesi çerçeve protokolleri" ile sonuçlanan sektörler arası pazarlık kamu sektöründe mümkün olsa da özel sektör için durumun aynı olmadığını kaydetmiştir. Ancak, Komite 6356 sayılı Kanun'un 34ncü Maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesinin aynı faaliyet dalında faaliyet gösteren bir veya birden fazla iş yerini kapsayabileceğini ve böylece özel sektörde pazarlığı imkansız kılacağını kaydetmiştir. Komite, Hükümet'in sosyal taraflara danışarak, 6356 sayılı Kanun'un 34ncü Maddesinin özel sektördeki tarafların eğer arzu ederlerse bölgesel veya ulusal sektörler arası sözleşmeler yapabilmelerini sağlayacak şekilde değiştirilmesini değerlendirmesini talep etmiştir. Komite, Hükümet'in, 6356 sayılı Kanun'un 2012 yılında sosyal taraflarla gerçekleştirilen müzakereler sonucunda yürürlüğe girdiği; Kanun'un 34ncü Maddesininse tarafların düşünceleri göz önüne alınacak şekilde oluşturulduğu ve bu kanunun uygulanmasına yönelik hiçbir sorun yaşanmadığını ve sosyal taraflarca bu kanunun değişikliğiyle ilgili olarak herhangi bir talep alınmadığı yönündeki beyanını kaydetmektedir. ***Sözleşme'nin 4ncü Maddesi uyarınca, toplu pazarlığın her seviyede yaygınlaştırılması gerektiğini hatırlatan Komite, Hükümet'in sosyal***

tarafllara danışarak 6356 sayılı Kanun'un 34ncü Maddesinin, özel sektördeki sektörler arası bölgesel veya ulusal sözleşmeler yapmak isteyen tarafların bunu engel olmadan yapabilmesi için değiştirilmesinin değerlendirmesini bir kez daha talep etmektedir. Komite, Hükümet'in bu alanda attığı adımlar hakkında bilgi sunmasını talep etmektedir.

Pazarlık temsilcisi olmak için gerekler. Komite, önceki yorumlarında, 6356 sayılı Kanun'un 41nci Maddesinin birinci fıkrasının toplu iş sözleşmesi yapmak için ilk olarak şu şartı ortaya koyduğunu kaydettiğini hatırlatmaktadır: Sendikanın, toplu iş sözleşmesi kapsamında olmaları için, bahsi geçen işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini (kademeli olarak yüzde 3), işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını ve işletmedeki işçilerin yüzde kırkını temsil etmesi gerekmektedir. Komite ayrıca 10 Eylül 2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanun ile yüzde 3'lük barajın yüzde 1'e düşürüldüğünü ve buna ek olarak, yüzde 1 üyelik barajının Ekonomik ve Sosyal Konsey'e katılan konfederasyonların üyesi olmayan sendikalarla ilgili olarak yüzde 3 olarak uygulanmasını şart koşan 6356 sayılı Kanun'un ek 1. fıkrasının Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildiğini hatırlatmaktadır. Bu nedenle, yüzde 3'lük iş kolu barajı, tüm sendikalar bakımından yüzde 1'e indirilmiştir. Ayrıca Komite, 6 Eylül 2018 tarihine kadar daha önceden yetkilendirilen üç sendika kategorisine, toplu pazarlık yetkilerini kaybetmelerinin önlenmesi amacıyla işkolu barajına ilişkin yasal muafiyet sağlandığını hatırlatmaktadır. Çifte baraj uygulamasının devamına ilişkin birçok işçi örgütü tarafından dile getirilen endişeleri hatırlatarak ve önceden yetkilendirilmiş sendikalara tanınan muafiyetin geçici olduğunu kaydederek, Komite Hükümet'in bu muafiyetin 6 Eylül 2018 tarihinden sonra da geçerli olacak şekilde uzatılıp uzatılmadığını ve bu bağlamda verilen kararının önceden yetkilendirilmiş sendikaların toplu pazarlık yapma kapasitesi üzerindeki etkisini belirtmesini talep etmiştir. Komite ayrıca Hükümet'in işkolu barajının uygulanmaya devam etmesinin sendika hareketleri ve bir bütün olarak ulusal toplu pazarlık mekanizması üzerindeki etkisini, sosyal taraflarla tam bir danışma içinde incelemeye devam etmesini ve yüzde 1'lik barajın devam ettirilmesinin ulusal toplu pazarlık mekanizmasının kapsayıcılığı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunun doğrulanması halinde, bu barajın kaldırılması için kanunun gözden geçirilmesini talep etmiştir.

Komite, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin (CFA) 3021 No'lu Vaka'nın sendika hareketleri ve bir bütün olarak ulusal toplu pazarlık mekanizması üzerindeki etkilerine ilişkin olarak mevzuatla ilgili kısımlarını kendisine yönlendirdiğini (bkz 391. Rapor, Ekim-Kasım 2019, paragraf 71) hatırlatmaktadır. Komite, Hükümet'in 6356 sayılı Kanun'un 6 Eylül 2018'de sonra eren geçici 6ncı Maddesi kapsamında sendikalara tanınan muafiyete ilişkin beyanını kaydetmektedir. 6356 sayılı Kanun'un gereklilikleri uyarınca, muafiyetleri sona eren sendikalar eğer üyelerin sayısı, bahsi geçen işyeri veya işletmenin ait olduğu işkolunda çalışan işçilerin toplam sayısının en az yüzde birini aşıyorsa ve işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını ve işletmedeki işçilerin yüzde kırkını temsil ediyorsa toplu iş sözleşmesi yapabilmek için bir yetki belgesi alacaklardır. Hükümet, 6356 sayılı Kanun'un sosyal taraflara danışarak, sendika hak ve özgürlüklerine yönelik evrensel ilkeler göz önünde bulundurularak oluşturulduğunu belirtmektedir. Hükümet, Kanun'da belirlenen düzenlemelerin yürürlüğe girmesini takiben sosyal tarafların görüşlerini ve değerlendirmelerini elde etmeye başlamıştır. Sosyal taraflardan bazıları işkolu seviyesindeki barajın devamlılığını istese de diğerleri bunun azaltılması veya sonlandırılması görüşündedir. şu anda bu konuda herhangi bir anlaşmaya varılamamıştır. Ancak Hükümet, bu konuda bir fikir birliğine varıldığı durumda gerekli düzenlemelere yönelik adımların atılacağını beyan etmektedir. ***Geçici muafiyetin Eylül 2018 tarihinden itibaren uzatılmadığını kaydeden Komite, Hükümet'in uzatma olmamasının daha önceden yetkilendirilen örgütlerin toplu pazarlık kapasiteleri üzerindeki etkisiyle ilgili bilgi sunmasını ve bunlar tarafından yapılan toplu sözleşmelerinin durumuyla ilgili beyanda bulunmasını talep etmektedir. Komite ayrıca, Hükümet'in işkolu barajının uygulanmaya devam etmesinin sendika hareketleri ve bir bütün olarak ulusal toplu pazarlık mekanizması***

üzerindeki etkisini, sosyal taraflarla tam bir danışma içinde incelemeye devam etmesini ve bu konuda bilgi sunmasını talep etmektedir.

İşyeri ve işletme temsilciliği barajları ile ilgili olarak, Komite önceki yorumlarında toplu pazarlık yetkisi almak için gereken şartları yerine getiren bir sendika bulunmadığının belirlenmesi halinde bu bilginin yetki tespiti başvurusunda bulunan tarafa bildirilmesini öngören 6356 sayılı Kanun'un 42nci Maddesinin üçüncü fıkrasını kaydetmektedir. Buna ek olarak, bir yetki belgesi olmaksızın yapılan sözleşmenin geçersiz olduğunu belirten 45nci Maddesinin birinci fıkrasını kaydetmektedir. Türk mevzuatında kabul edilen “tek işyeri veya işletme için tek sözleşme” ilkesini kaydederken, Komite özel bir pazarlık temsilcisinin görevlendirildiği bir sistemde, hiçbir sendikanın özel pazarlık temsilcisi olmak için temsil etmesi gereken işçi sayısına ulaşamaması halinde, birimdeki tüm sendikaların, ortaklaşa veya ayrı ayrı, en azından kendi üyeleri adına toplu pazarlığa girme hakkı olması gerektiğini bir kez daha hatırlatmaktadır. Komite, kanunun azınlık sendikalarının ortak pazarlık yapmasına izin vererek “tek işyeri veya işletme için tek sözleşme” ilkesinden de taviz vermeden toplu pazarlığın gelişmesi için daha elverişli bir yaklaşım benimseyebileceğini vurgulamıştır. Komite, Hükümet'in sosyal taraflara da danışarak mevzuat değişikliği yapılması için gereken önlemleri almasını ve bu bağlamda bilgi sunmasını talep etmiştir. Komite, Hükümet'in toplu pazarlık sisteminin değiştirilmesi konusunun “Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Güçlendirilmesi” projesi kapsamında sosyal taraflarla tartışıldığı ancak hiçbir modelin herkes tarafından kabul görmediği yönündeki beyanını kaydetmektedir. Hükümet, mevzuat değişikliği önerisini, eğer sosyal taraflar tarafından öne sürülürse ve böyle bir öneri fikir birliği temsil ederse dikkate almaya hazır olduğunu beyan etmektedir. ***Onayladığı Sözleşme'nin uygulanmasını sağlamanın Hükümet'in sorumluluğunda olduğunu hatırlatan Komite, Hükümet'ten mevzuatı, hiçbir sendikanın özel pazarlık temsilcisi olmak için temsil etmesi gereken işçi sayısına ulaşamaması halinde birimdeki tüm sendikaların, ortaklaşa veya ayrı ayrı, en azından kendi üyeleri adına toplu pazarlığa girme hakkı olacak şekilde değiştirmesini bir kez daha talep etmektedir. Hükümet'in bu konuda alınan veya tasarlanan tüm tedbirler hakkında bilgi sunmasını talep etmektedir.***

Bir önceki yorumunda, Komite Hükümet'ten pazarlığa yönelik yetki belgesinin makamlar tarafından geri alınabileceği çeşitli durumlar (yetki belgesinin alınmasından sonra 15 gün içinde müzakerelere başlamak üzere karşı tarafı çağırmamak; ilk toplu pazarlık toplantısına katılmamak veya çağrı yapıldıktan sonra 30 gün içerisinde toplu pazarlığa başlamak; bir uyuşmazlık hakkında ilgili makamı 6 iş günü içerisinde bilgilendirmemek; Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmak; mevzuat gereklerine uygun olarak bir grev kararı almamak veya grev başlatmamak; ve grevin ertelendiği dönem sonunda bir anlaşmaya varmamak) öngören 46(2), 47(2), 49(1), 51(1), 60(1) ve (4), 61(3) ve 63(3)ncü maddelerin kullanımına yönelik bilgiler sunmasını ve tarafların arzuladığı yerlerde toplu pazarlık lehine olası değişiklikler yapılması amacıyla ilgili sosyal taraflarla birlikte uygulamalarını gözden geçirmeye devam etmesini de talep etmiştir. Komite aynı zamanda Hükümet'in yukarıda sözü geçen hükümlerin gerçekte uygulanmasına yönelik hiçbir sorun olmasa da eğer bu yönde bir öneri sosyal taraflarca getirilirse hükümlerin değiştirilmesi konusunu göz önünde bulunduracağına yönelik beyanını kaydetmektedir.

Madde 4 ve 6. Devlet idaresine dahil olmayan kamu görevlilerinin toplu pazarlık hakları. Toplu pazarlığın somut kapsamı. Komite daha önce 2012 yılında değiştirilen 4688 sayılı Kanun'un 28nci Maddesinin toplu sözleşmelerin kapsamını “sosyal ve mali haklar” ile sınırlandırdığını ve dolayısıyla çalışma süreleri, terfi ve kariyer gibi konuları ve aynı zamanda disiplin yaptırımlarını kapsam dışında bıraktığını kaydetmiştir. Komite, Hükümet'in sendikaların ve konfederasyonlarının mali ve sosyal haklar kapsamına girmeyen taleplerinin alınarak toplu pazarlık dışında, daha uygun platformlarda değerlendirildiği yönündeki bir

önceki beyanını tekrar ettiğini kaydetmektedir. Böylelikle Komite, Devlet idaresine dahil olmayan kamu görevlilerinin Sözleşme'nin sağladığı garantilerden faydalanmaları gerektiğini ve dolayısıyla istihdam koşulları ile ilgili olarak toplu pazarlık yapabilmeleri gerektiğini ve pazarlık edilebilir konuların kapsamını kısıtlamak üzere yetkili makamlar tarafından alınan tek taraflı önlemlerin genellikle Sözleşme'ye aykırı olduğunu bir kez daha hatırlatmak durumundadır. Ancak Komite, yetkili makamlar kabul edilen sözleşmeye uyduğu sürece, Sözleşme'nin kamu sektörü ile ilgili toplu sözleşmelerin belirli çalışma koşulları veya mali hükümlerine ilişkin yetkili makamların onayını gerektiren sistemlerle uyumlu olduğunu da ayrıca hatırlatmak istemektedir. ***Sözleşme'nin yukarıda bahsedilen kamu sektöründeki özel pazarlık biçimlerine uyumluluğunu dikkate alarak, Komite, Hükümet'in Devlet idaresine dahil olmayan kamu görevlilerinin toplu pazarlık haklarının somut kapsamının Sözleşme ile tam uyum içinde olmasını sağlamak amacıyla, toplu pazarlığa tabi olan konulara ilişkin kısıtlamaların kaldırılması için gerekli önlemleri almasını bir kez daha talep etmektedir.***

Kamu sektöründe toplu pazarlık. İşkolunda temsil düzeyi en yüksek sendikaların katılımı. Bir önceki yorumunda Komite, 4688 sayılı Kanun'un 29ncu Maddesi uyarınca, Kamu İşveren Heyeti (KİH) ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'nin (KGSH) kamu hizmetlerinde yapılan toplu sözleşmelere taraf olduklarını kaydetmiştir.

Bu bağlamda, toplu sözleşmenin genel kısmı için yapılan teklifler KGSH'nin konfederasyon üyeleri tarafından, her hizmet kolundaki toplu sözleşmeler için teklifler ise ilgili koldan sendika temsilcisi KGSH üyesi tarafından hazırlanmıştır. Komite ayrıca Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu'nun (Türkiye KAMU-SEN) bu bağlamda, işkolundaki yetkili sendikaların verdiği tekliflerin çoğunun sözleşmenin genel kısmına ilişkin teklifler olarak kabul edildiği ve bunun da 29ncu Madde uyarınca bir konfederasyon tarafından temsil edilmeleri gerektiği anlamına geldiği ve bu mekanizmanın işkolu sendikalarını doğrudan teklif sunma haklarını kullanma kapasitelerinden mahrum bıraktığı yönündeki gözlemini de kaydetmiştir. Her ne kadar işkolundaki temsil düzeyi en yüksek sendikalar KGSH'de temsil edilmiş olsa da ve işkoluna özgü teknik komiteler içindeki pazarlıklarda yer almış olsalar da, KGSH içinde sahip oldukları rolün, özellikle de taleplerinin genel veya birden fazla hizmet koluyla ilişkili olarak değerlendirildiği durumlarda toplu sözleşmeler için teklif sunma haklarının olmaması şeklinde kısıtlandığını kaydederek, Komite, Hükümet'in bu sendikaların genel teklifler sunmalarını sağlamasını talep etmiştir. Komite, Hükümet'in hizmet kollarına yönelik sorunları ve genel sorunları birlikte tartışabilmek için iki yılda bir toplu pazarlığın yapıldığına yönelik beyanını kaydetmektedir. Bu durumda toplu pazarlık teklifleri, bütün hizmet kollarının o hizmet kolunda en yüksek sayıda üyeye sahip yetkili sendikalar tarafından ayrı ayrı belirlenmektedir. Doğal olarak, sendikaların önerileri hizmet kollarındaki farklar nedeniyle o kolların kapsamında hizmet kollarına münhasıran belirlenmekte ve KİH ve KGSH'nin Başkanları tarafından ayrıca kurulan özel komitelerde tartışılmaktadır. ***Toplu sözleşmelerin yapılacağı ortak organların belirlendiği ve bu organlara katılma konusunda yasalar tarafından öngörülen şartların, kendi işkolunda en yüksek temsil düzeyine sahip bir sendikanın bu organların çalışmalarıyla bağlantılı olmasının engellendiği durumda Sözleşme ilkelerinin ihlal edildiği dikkate alınarak, Komite, Hükümet'in 4688 sayılı Kanun'un ve uygulanmasının, Devlet idaresine dahil olmayan kamu görevlileri açısından, her koldaki en yüksek temsil düzeyine sahip sendikaların toplu sözleşmeler için, birden fazla hizmet kolu ile ilgili konular da dahil olmak üzere, teklif sunabilmesini sağlamasını bir kez daha talep etmektedir.***

Kamu sektöründe toplu pazarlık. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu. Bir önceki yorumunda Komite, 4688 sayılı Kanun'un 29, 33 ve 34ncü Maddeleri uyarınca, kamu sektöründe müzakerelerin sonuçsuz kalması halinde, kamu idaresi adına KİH Başkan'ı (Çalışma Bakanı) ve kamu görevlileri adına KGSH Başkanı'nın Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na

başvurabildiğini kaydetmiştir. Kurul kararları nihaidir ve toplu sözleşme ile aynı etki ve yürürlüğe sahiptir. Komite, başkan da dahil olmak üzere Kurul'un 11 üyesinden yedisinin Cumhurbaşkanı tarafından atandığını kaydetmektedir ve bu seçim sürecinin Kurul'un bağımsızlığı ve tarafsızlığı konusunda şüphelere yol açabileceğini düşünmüştür. Dolayısıyla Komite, Hükümet'in Kamu Görevlileri Hakem Kurulu üyeliklerinin veya üyelerin görevlendirilmesinde kullanılan yöntemin bağımsızlığını ve tarafsızlığını daha net bir şekilde gösterecek ve tarafların güvenini kazanacak şekilde yeniden yapılandırılması için gerekli önlemleri almasını talep etmiştir. Komite, Hükümet'in Kurul Başkanı'na ek olarak, kamu yönetimi, kamu finansmanı, kamu personeli yönetimi alanında bilgi sahibi beş üyesi ve yetkili konfederasyonlar tarafından önerilen akademisyenler arasından bir tanesiyle birlikte Cumhurbaşkanı tarafından atandığına dair teyidini kaydetmektedir. ***Komite, Hükümet'in sosyal taraflara danışarak, Kurul üyelerinin görevlendirilmesinde kullanılan yöntemin bağımsızlığını ve tarafsızlığını daha net bir şekilde gösterecek ve tarafların güvenini kazanacak şekilde yeniden yapılandırılması için gerekli önlemleri almasını talep etmektedir. [Hükümet'in 2020 yılında mevcut yorumlara tam cevap vermesi istenmektedir.]***

135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi , 1971 (onay tarihi: 1993)

Komite, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) Hükümet'in raporuyla iletilen gözlemlerini kaydetmektedir.

Sözleşme'nin İnci Maddesi. Kamu çalışanlarının toplu işten çıkarılması. Komite daha önce, 2016 yılındaki darbe girişimini takiben, bilinmeyen sayıda sendika temsilcisi de dahil olmak üzere yüksek sayıda kamu çalışanının olağanüstü hal kararnameleri gereğince işten çıkarıldığını kaydetmiştir. Bu koşullar altında, Komite, Hükümet'in işçi temsilcilerinin mevcut yasalara uygun hareket ettikleri sürece, statüleri veya sendikal faaliyetlere katılımlarıyla ilgili işten çıkarılmamalarının sağlamasını talep etmiştir. İşçi temsilcilerinin yasadışı faaliyetlere dahil olduklarına inanmayı gerektirecek gerekçelerin olduğu durumlarda Komite, Hükümet'in adil yargı sürecinin sağladığı garantilerin bütünüyle karşılanmasını sağlamasını talep etmektedir.

Komite ayrıca, Hükümet'in olağanüstü hal kararnameleri kapsamında gerçekleşen işten çıkarmalar veya askıya alınanlardan etkilenen sendika temsilcileriyle ilgili istatistiksel bilgi sağlamasını talep etmiştir. Komite, iki senelik süre içinde olağanüstü hal kararnameleri kapsamında yapılan işten çıkarmaları gözden geçirmek için geçici bir İnceleme Komisyonu'nun kuruluşunu kaydetmiş ve bu bakımdan Komisyonu'nun görece kısa bir süre içinde ciddi bir vaka sayısı ile başa çıkması gerekeceğini kaygıyla kaydetmiştir. Komite, Hükümet'in İnceleme Komisyonu'nun işten çıkarılmalarının gözden geçirilmesini isteyen tüm işten çıkarılan işçi temsilcilerince erişilebilir olmasını ve gözden geçirme süreçlerini zamanında, tarafsız olarak ve hızlı bir şekilde tamamlayacak kapasite ve kaynaklara sahip olmasını sağlamasını talep etmiştir. Komite ayrıca, Hükümet'in işverenlerin veya ilgili yetkililerin onları işten çıkarma kararlarının başka gerekçelere dayandığını kanıtlamalarını talep ederek, işten çıkarılan işçi temsilcilerinin işten çıkarılmaların ayrımcı olduğunu kanıtlama zorunluluğunu yalnız başlarına üstlenmemelerini sağlamasını talep etmiştir. Son olarak, Komite, Hükümet'in etkilenen işçi temsilcileri tarafından İnceleme Komisyonu'na ve idari mahkemelere arz edilen ve işleme alınan başvuru sayısı ile ilgili istatistiksel bilgi sağlamasını ve bu işlemlerin sonucunu beyan etmesini talep etmiştir.

Komite, Hükümet'in, aralarında kimi sendika temsilcilerinin de bulunabileceği kamu çalışanlarının olağanüstü hal kararnamelerince kamu hizmeti alanındaki işlerinden

ıkarılmalarının, bu kişilerin 2016 yılındaki darbe girişimini takiben terör örgütlerine üyelik, iltisak veya bunlarla irtibat gerekçesiyle gerçekleştiği beyanını kaydetmektedir. Darbe girişiminden sonra Hükümet'in FETÖ, PKK veya İşİD (DAİş) gibi terör örgütlerinin etkisini ortadan kaldırmak için olağanüstü hal kararnameleri çıkardığını yinelemektedir. Hükümet'e göre, özellikle de Türkiye'deki demokratik yollarla seçilmiş meşru hükümeti devirmek için sözü geçen darbe girişimini gerçekleştiren örgüt olmak üzere bu terör örgütleri, özellikle de silahlı kuvvetler, polis, adli kurumlar ve eğitim kurumları olmak üzere merkezi ve yerel resmi kuruluş ve kurumların devlet yapısına yerleşmiştir. Hükümet ayrıca kamu çalışanlarının görevlerini bir yandan Anayasa'ya ve mevcut yasalara sadakat içinde tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine saygı göstererek sürdürürken bir yandan da yasadışı faaliyetler gerçekleştiren herhangi bir hareketi, grubu, örgütü veya derneği desteklemeden sürdürmekle yükümlü olduklarını yinelemektedir. Kamu alışanı veya sendika üyesi veya temsilcisi hatta sendika görevlisi olmanın bile yasadışı faaliyetlerden kaynaklı kovuştırmaya karşı dokunulmazlık sağlamadığını belirtmektedir. Hükümet ayrıca Milli Güvenlik Kurulu tarafından Devlet'in milli güvenliğinin aleyhine çalışır şekilde nitelendirilen terörist örgüt, yapı, kuruluş veya gruplara üyeliği veya bu iltisak olduğu sayılan veya bunlara destekçi sayılan kamu çalışanlarının işten çıkarılması veya askıya alınmasının 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Kanun Hükmünde Kararnamelere uygun biçimde yapıldığını açıklamaktadır. Hükümet, T.C. Anayasa Mahkemesi'nin kendi iki üyesinin düşürölmesine ilişkin şu kararına atıf yapmaktadır: "Darbe girişimi *fiilen* engellenmiş olsa da, demokratik anayasal düzene, temel hak ve özgürlüklere ve milli güvenliğe karşı tehlikeleri, gelecekteki girişimleri ortadan kaldırmak için tedbirler almak yalnızca devletin yetkisi kapsamında olmakla kalmayıp ayrıca, bireylere ve topluma karşı ertelenemeyecek bir görev ve sorumluluktur [...] kimi vakalarda, devletin anayasal düzene, temel hak ve özgürlüklere ve milli güvenliğe karşı tehditleri sıradan idari usuller aracılığıyla ortadan kaldırması mümkün olmayabilmektedir. Buna uygun olarak, tehditler ortadan kaldırılana kadar olağanüstü idari usuller koymak gerekli olabilmektedir."

Hükümet, İnceleme Komisyonu'nun olağanüstü hal kararnamelerinden etkilenenlerin adil yargı sürecinden yararlanmalarını sağlamak için oluşturulduğunu açıklamaktadır. Doğrudan kanun hükmünde bir kararnameyle işten çıkarılan kamu alışanları Komisyon'a başvurabilmektedir ve başvuruları Komisyon tarafından reddedilen adaylar da davalarını yetkili idari mahkemelere taşıyabilmektedirler. Hükümet, kanun hükmünde kararname nedeniyle işten çıkarılmanın yalnızca olağanüstü hal sırasında uygulanan bir tedbir olduğunu ve T.C. Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de dahil olmak üzere İnceleme Komisyonu'nun kararlarına karşı bütün hukuki müracaat yollarının adalet sistemi aracılığıyla açık olduğunu yinelemektedir. İnceleme Komisyonu'nun görev süresi, ilk iki senelik süreden sonra bir yıl uzatılabilmektedir. Dolayısıyla, Komisyon'un işleyişi görevi tümüyle tamamlanana kadar devam edecektir. Sendika temsilcileri de olmak üzere işten çıkarılan bütün kamu çalışanları işten çıkarılmalarının gözden geçirilmesi için İnceleme Komisyonu'na başvurma hakkına sahiptir; buna tek istisna, başvuruları ilgili kararname ve kanunda beyan edilen yargı organlarına yapılması gereken yargı üyeleridir. Komisyon'un faaliyetleri kamu tarafından internet sitesindeki duyurular aracılığıyla takip edilebilmektedir. Yedi üyesi dışında Komisyon, 80'i hakim, uzman ve raportör olarak görev yapan müfettişler olmak üzere toplamda 250 kişi çalıştırmaktadır. Başvuru süreci için bir bilgi işlem altyapısı oluşturulmuştur ve bütün bilgiler sistemde kaydedilmektedir. Komisyon, vakaları ilgili kamu kuruluşları tarafından sağlanan belgelere dayanarak incelemektedir. Adli makamlar tarafından verilen kararlar Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi (UYAP) aracılığıyla takip edilmektedir.

Komisyon, incelemeyi takiben başvuruyu kabul veya reddedebilmektedir. Kabul durumunda kamu hizmeti, mesleği veya kurumundan çıkarılanların başvurularına yönelik kararlarla ilgili

adayın en son çalıştığı kamu kurumu/kuruluşu işe iadesi için 15 gün içinde bilgilendirilmektedir. Ret durumunda aday yetkili idari mahkemelere müracaat edebilmektedir. Kanıtlama zorunluluğu konusundaysa, Komisyon, ilgili kuruluştan adayın terörist örgüte üyeliği, iltisakı veya irtibatını gösteren belge ve bilgileri ibraz etmesini şart koşmaktadır. Eğer böyle bir belge veya bilgi sağlanmamışsa ve adayla ilgili bir soruşturma veya kovuşturma mevcut değilse o zaman Komisyon işe iade için başvuruyu kabul etmektedir. Komisyon'un kararları daha sonra işe iade kararı verilmiş kişiyi atayan ilgili kurum veya kuruluşa iletilmektedir. Hakimler ve Savcılar Kurulu, Komisyonu'nun ve ilgili kurum veya kuruluş kararına karşı kararının bildirildiği tarihten itibaren 60 gün içinde Ankara İdari Mahkemesi'nde iptal davası açabilmektedir.

Hükümet, Komisyon'un haftada yaklaşık 1.200 başvuruyla ilgili olarak bireysel ve gerekçeli kararlar verdiğini beyan etmektedir. Olağanüstü hal kararnameleri aracılığıyla, 125.678 kişinin kamu hizmetlerinden çıkarılması da dahil olmak üzere 131.922 tedbir alındığı bilgisini sunmaktadır. 29 Ağustos 2019 tarihi itibarıyla Komisyon, 126.200 başvuru arasından 84.300 başvuru hakkında karar açıklamıştır. İncelenen 84.300 başvuru arasından 77.600'ü reddedilmiştir. Mevcut durumda halen karara bağlanmamış 41.900 başvuru vardır. Hükümet 6.700 kişinin işe iadesinin gerçekleştiğini belirtmektedir. Hükümet, etkilenen sendika temsilcilerinin ve mahkemelere yapılan başvuruların sayısı ile ilgili istatistiksel bir bilginin mevcut olmadığını beyan etmektedir. Hükümet, Komisyon'un işini demokratik anayasal düzeni, hukukun üstünlüğünü ve bireylerin haklarını korumak ve bireylerin haklarına saygı duyan şeffaf bir biçimde çalışmak dışında hiçbir niyetle yürütmediğinin altını çizmektedir. Hükümet'e göre, adil yargı süreci iyi işlemektedir ve işten çıkarılan her kamu çalışanı kanun yoluna başvurabilmektedir.

Komite, Hükümet tarafından sunulan bilgiyi kaydetmektedir. Komite, Sözleşme'nin 1nci Maddesinin işçi temsilcilerinin mevcut yasalara ve toplu sözleşmelere veya ortaklaşa kabul edilen düzenlemelere uyumlu hareket ettikleri sürece işçi temsilcisi olarak faaliyetleri veya sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlere katılım nedeniyle işten çıkarımlara karşın etkin korunmasını gerektirdiğini hatırlatmaktadır. Komite ayrıca, bu konuyla ilgili olarak Hükümet'in işten çıkarılan işçi temsilcilerinin işten çıkarmaların ayrımcı olduğunu kanıtlama zorunluluğunu yalnız başlarına üstlenmemelerini sağlamasını talep ettiğini hatırlatmaktadır. ***Bu konuda Hükümet tarafından sunulan bilgileri kaydederken, Komite, Hükümet'in, işçi temsilcilerinin İnceleme Komisyonu'na veya idari mahkemeye meşru sendikal faaliyetleri veya sendika üyelikleri nedeniyle işten çıkarılmaya maruz kaldıklarını iddia ettikleri davaların ele alımıyla ilgili daha fazla bilgi vermesini talep etmektedir.*** Komite, etkilenen sendika temsilcilerinin ve onlar tarafından mahkemelere yapılan başvuruların sayısı ile ilgili istatistiksel bir bilgi olmadığını üzüntüyle kaydetmekte ve bu bilginin Sözleşme tarafından işçi temsilcilerine sağlanan korumanın etkin biçimde sağlanıp sağlanmadığını değerlendirmek için hayati önem taşıdığını belirtmektedir. ***Hükümet tarafından sunulan, İnceleme Komisyonu amacıyla kurulan bilgi işlem sistemi hakkında ayrıntılı bilgiyi kaydederken, Komite, etkilenen sendika temsilcilerinin sayısı ile ilgili bilgiye erişime imkan tanınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almak konusunda Hükümet'i teşvik etmektedir.***

Komite, Hükümet'in bu bilgiyi sağlamasını bir kez daha talep etmekte ve özellikle de Komisyon'un kararını takiben kaç sendika temsilcisinin işlerine iade edildiğini, idari mahkemelere yapılan temyiz başvuruların sayısını ve bu temyiz başvurularının sonuçlarını beyan etmesini talep etmektedir.

100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (Onay tarihi: 1967)

Komite, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun (TİSK) Hükümet’in raporu aracılığıyla bildirilen gözlemlerini kaydetmektedir. Ayrıca, 31 Ağustos 2017’de aldığı bildirimde bulunan TİSK’in gözlemlerinin Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE) tarafından desteklendiğini belirtmektedir.

Sözleşme’nin 1 ve 3ncü Maddesi. Kadın istihdamı ve mesleki ayrışma. Cinsiyete dayalı ücret açığı. Komite, önceki yorumlarında Hükümet’ten mesleki ayrışmayı gidermeyi hedefleyen proaktif önlemler almasını ve sektöre göre istihdam istatistikleri ve cinsiyete göre ayrıştırılmış meslek istatistikleri sunmasını istemiştir. Komite Mart 2019’da Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayınlanan İşgücü İstatistikleri’ne göre 15 yaş üstü kadınların istihdam oranının 2018 yılında yüzde 29,1 ve 2019 yılında ise yüzde 28,8 (erkeklerde sırasıyla yüzde 65,5 ve yüzde 62,4) olduğunu kaydetmektedir. Komite, Hükümet tarafından sunulan 2016 istatistiklerinin hem sektörel faaliyete göre mesleki cinsiyet ayrışması – yatay mesleki ayrışma gösterdiğini (2016 yılında, kadınlar toptan ve perakende, taşıma ve depolama, bilgi ve iletişim, sanat, eğlence ve rekreasyon ve imalat çalışan işçilerin yüzde 24’ünü temsil ederken; insan sağlığı ve sosyal çalışma faaliyetlerinde çalışan işçilerin yüzde 70,8’sini ve eğitimde çalışanların ise yüzde 52,8’ini oluşturmaktaydı) hem meslek seviyesine göre –dikey mesleki ayrışma (2016 yılında kadınlar, yöneticilerin yüzde 15’ini ve nitelik gerektirmeyen mesleklerdeki işçilerin yüzde 41,2’sini temsil ediyorlardı) gösterdiğini kaydetmektedir. Kamu istihdam ile ilgili olarak ise Komite, Hükümet tarafından sunulan istatistiklere göre 2016’da kadınların tüm kamu personelinin yalnızca yüzde 37,31’ini temsil ettiğini kaydetmektedir. Komite ayrıca Hükümet tarafından sunulan istatistiklere göre kamu istihdamında cinsiyet ayrışmasının yüksek düzeyde olduğunu; kadınların, “Eğitim ve Öğretim” (yüzde 51,44) ve “Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri” (yüzde 69,29) dışında, bütün hizmet sınıflarında azınlıkta olduklarını kaydetmektedir. Komite, ILO tarafından yürütülen, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) tarafından finanse edilen “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler” Programı kapsamında sunulan bilgilerden, ücretli istihdamla meşgul erkek ve kadınların ortalama ücretleri arasındaki farkın toplamda yüzde 12,9 olduğunu ve feminizasyon oranının yüksek olduğu sektörlerde saatlik cinsiyete dayalı ücret açığının daha yüksek olduğunu (örneğin sağlıkta yüzde 56,6 ve bakım hizmetlerinde yüzde 60,5) kaydetmektedir. Komite, ücret eşitsizliğinin temelinde yatan nedenler olarak şu sayılanların belirlendiğini hatırlatmaktadır: Kadınların terfi imkanları olmaksızın düşük ücretli iş veya mesleklerde yatay veya dikey mesleki ayrışması; daha düşük, daha az uygun veya daha az kariyer odaklı eğitim, eğitim ve beceri düzeyleri; evle veya aileyle ilgili sorumluluklar; kadınları istihdam etmenin algılanan maliyetleri ve ödeme yapıları (Temel Sözleşmelere ilişkin 2012 Genel Anketi, paragraf 712).

Komite, TÜRK-İŞ’in gözlemlerine göre, kadın ve erkek çalışanların ücretlerindeki farklılaşmanın, kadınların çoğunlukla çalıştıkları sektörlerdeki (tekstil, yiyecek, turizm) düşük ücretlerle ve kadınların eğitim seviyeleri, okuma yazma oranları ve istihdama düşük katılımlarıyla açıklanabileceğini kaydetmektedir. Komite, Hükümet’in kadınların mesleki eğitim kurslarından, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işbaşı eğitimi ve girişimcilik eğitimi programlarından, ve “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler”, “Türkiye’nin Mühendis Kızları”, “Kadın Ustalar Projesi” (2016-17) ve “Kadınların Ekonomik Faaliyetlere Katılımını Artırmak” dahil olmak üzere, kadınlar için istihdam fırsatlarını ve nitelikli istihdama erişimlerini artırmak ve bu konuda somut çözümler ve yasalar geliştirmek için uygulanmakta olan veya uygulanmış programlardan faydalandıkları yönündeki raporunu kaydetmektedir.

Komite ayrıca iş ve aile sorumluluklarını daha iyi dengeleyebilmek için çocuk bakımı konusunda araştırma ve faaliyetlerin gerçekleştirilmekte olduğunu kaydetmektedir. Komite bu bakımdan, Hükümet'in dikkatini, Komite'nin 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958) kapsamındaki yorumlarına çekmektedir. Ayrıca Komite, elde edilen sonuçları düzenli olarak izleme ve değerlendirmenin var olan cinsiyete dayalı ücret açığını azaltmaya yönelik önlemleri ve stratejileri gözden geçirmek ve düzeltmek bakımından öneminin de altını çizmektedir. ***Kadınların düşük ücretli işlerde veya sektörlerde yer alması şeklinde olan mesleki ayrışmanın, ücret açıklarının altında yatan neden olduğunu hatırlatarak ve bu konuda halihazırda alınmış adımları kaydederek, Komite, Hükümet'ten şunları istemektedir: (i) işgücü piyasasındaki kadın ve erkeklerin hem yatay hem dikey mesleki ayrışmasını ve aynı zamanda da toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını etkili biçimde ele alma çabalarını artırması; (ii) hayat boyu öğrenmenin geliştirilmesi yoluyla da olmak üzere kadınların hem kamu hem özel sektörde daha geniş yelpazede mesleklere ve daha yüksek pozisyonlara erişiminin yaygınlaştırılması; ve (iii) bu önlemlerin kadınların istihdam oranı ve faaliyet sektörü ve meslek seviyesine göre mesleki cinsiyet ayrışması üzerindeki etkisiyle ilgili bilgi sunması.***

Komite ayrıca, Hükümet'in sektöre göre meslek ve cinsiyete göre ayrıştırılmış meslek seviyesine yönelik istatistiklerle ilgili bilgi sunmaya devam etmesini ve eğer mümkünse sektöre göre, cinsiyete dayalı ücret açığıyla ilgili yakın zamandaki çalışmalar veya istatistikleri sunmasını istemektedir.

Sözleşme'nin İnci Maddesinin a fıkrası. Ek ücretler. Aile yardım ödenekleri. Kamu hizmeti. Komite, 1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu'nun karı ve kocanın her ikisi de memur ise bu ödeneğin yalnızca kocaya verildiğini belirten 203ncü Maddesinin gözden geçirildiğini ve daha önceki yorumlarda Hükümet'in yeni hükmün Sözleşme'yi layıkıyla göz önünde bulundurmasını ve aile yardımı ödeneğini eşlerden hangisinin alacağına dair kararın her vakada eşlere bırakılmasını sağlamasını talep ettiğini hatırlatmaktadır.

Komite, Hükümet'in bu Maddede hiçbir değişiklik yapılmadığına yönelik beyanını ***üzüntüyle*** kaydetmektedir. Komite, eşit değerdeki iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlamak için, Sözleşme tarafından belirlenen ücret tanımının, işverenin nakdi veya ayni olarak doğrudan veya dolaylı yoldan ödemesinden bağımsız olarak, işçilerin işleri karşılığında alabilecekleri ve istihdamlarından kaynaklanan tüm unsurları içermesi gerektiğini hatırlatmaktadır. Komite, Hükümet'in dikkatini, Temel Sözleşmelere ilişkin 2012 Genel Anketi'nin aile yardım ödeneklerinin sistematik biçimde kocaya ödeneceği ilkesini tesis etmek yerine eşlerden ikisinin de aile yardım ödeneğini hangisinin alacağını seçmesi imkanının olduğu 693ncü paragrafına çekmektedir. ***Komite, Hükümet'in 1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu'nun 203ncü Maddesinin erkek ve kadın devlet memurlarının aile yardım ödeneklerinde eşit düzeyde hak sahibi olmalarını sağlayacak şekilde değiştirilmesi için gerekli önlemleri almasını istemektedir. Komite Hükümet'in bu uğurdaki ilerlemesiyle ilgili bilgi sağlamasını istemektedir.***

Madde 3. Objektif iş değerlendirmesi. Komite, TİSK tarafından sunulan, 35 yıldır kullanımda olan Metal Sanayi İş Gruplandırma Sistemi'ne (MIDS) yönelik bilgiyi ve sektördeki işletmelerin ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kaldığı için sistemin tekrar gözden geçirilmesini kaydetmektedir. Komite bu bakımdan, TİSK'e göre MIDS'in işleri dört ana faktör (örn. beceri, sorumluluk, çaba ve işletme koşulları) kapsamındaki 12 farklı faktöre göre değerlendiren "eşit işe eşit ücret" ilkesine dayanan bir sistem olduğunu kaydetmektedir. Komite, "eşit değerde iş" kavramının eşit ücret için "eşit", "aynı" veya "benzer" iş de dahil olmak üzere bunları aşan ve tamamen farklı tabiata sahip ancak yine de eşit değerde olan (bkz. 2012 Genel Anketi'nin

673ncü paragrafı) işleri de geniş kapsamlı bir kıyasa imkan tanıdığı için, neredeyse her ülkede var olan işgücü piyasasındaki mesleki cinsiyet ayrışmasıyla mücadele için temel ilke olduğunu hatırlatmaktadır. ***Komite, Hükümet'in bütün sektörlerde objektif iş değerlendirme yöntemlerinin kullanılması ve yaygınlaştırılması için adımlar atmaya devam etmesini ve erkek ve kadınlar için yalnızca "eşit iş" için değil "eşit değerde iş" için de eşit ücret ilkesinin böyle bir değerlendirme yönteminin açık hedefi haline getirilmesini sağlamasını istemektedir. Komite ayrıca, Hükümet'in TİSK'in sözünü ettiği Metal Sanayi İş Gruplandırma Sistemi'ne yönelik, ölçütler ve ücret düzenlemeleri açısından elde edilen tüm sonuçların yanında, mevcut durumda ekonominin diğer sektörlerinde kullanılan başka iş değerlendirme sistemleri hakkında da olmak üzere bilgi sunmasını istemektedir.***

Komite, doğrudan Hükümet'e yöneltilen bir talepte diğer konuları gündeme getirmektedir.

111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'ne (1958) (Onay tarihi: 1967)

Komite, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) 31 Ağustos 2017'de sunulan, Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE) tarafından desteklenen gözlemlerini ve Hükümet'in buna yanıtını kaydetmektedir. Komite ayrıca, Eğitim Enternasyonal (EI) ve Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası'nın (EĞİTİM-SEN) 1 Eylül 2017'de sunulan gözlemlerini ve Hükümet'in buna yanıtını kaydetmektedir. Komite ayrıca, Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu'nun (Türkiye Kamu-Sen) ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (TÜRK-İŞ), Hükümet'in raporuna ilişik gözlemlerini de kaydetmektedir.

Sözleşme'nin 1 ve 4ncü Maddeleri. Siyasi görüşe dayalı ayrımcılık. Devlet'in güvenliğine sakıncalı faaliyetler. Komite önceki yorumlarında, Hükümet'in, siyasi görüşlerini ifade eden gazeteciler, yazarlar ve yayıncılarla ilgili davalarda, Ceza Kanunu ve Terörle Mücadele Kanunu'nun uygulanmasıyla ilgili olarak hiçbir bilgi sunmamış olmasını derin üzüntüyle kaydetmiştir. ***Hükümet'in talep edilen bilgileri sunmadığını kaydederek, Komite, Hükümet'in, siyasi görüşlerini ifade eden gazeteciler, yazarlar ve yayıncılarla ilgili davalarda, Ceza Kanunu ve Terörle Mücadele Kanunu'nun uygulanmasıyla, ve bunun yanı sıra bu kişilerin aleyhine açılan davalar, suçlamalar ve sonuçlarıyla ilgili olarak bilgi sunmasını güçlü bir şekilde teşvik etmektedir.***

Kamu sektöründe toplu işten çıkarmalar: Devlet memurları, öğretmenler ve yargı mensupları. Komite, EĞİTİM-SEN'in yüzlerce üyesinin (Ağustos 2017 itibarıyla 1.546) keyfi olarak, hiçbir kanıt ve hiçbir yargılama olmadan öğretmenlik işlerinden çıkarıldığını; 300'den fazlasının Hükümet'e karşı eleştirel olduğu ve bu konuda dilekçe imzaladığı gerekçesiyle üniversitedeki işlerinden çıkarıldıklarını iddia eden gözlemlerini kaydetmektedir. Ayrıca, Türkiye Kamu-Sen'e göre, 2015 yılında 75.000 okul müdürünün (bunlardan 50.000'i EĞİTİM-SEN üyesiydi) bir gecede işlerini kaybettiklerini kaydetmektedir. Komite, Hükümet'in kendi raporunda devlet memurları, yargı mensupları ve öğretmenlerinin işten çıkarılmalarının Temmuz 2016'daki darbe girişiminden sonra "bir terör örgütüne üyelik, iltisak veya bunlarla irtibat" gerekçesiyle gerçekleştiğine yönelik beyanını kaydetmektedir. Hükümet, Ceza Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında, terör örgütüne üyelik veya anayasal düzen ihlali suçundan soruşturma altında olan kamu görevlilerinin görevden el çektirilebileceğini çünkü "kamu hizmeti sürdürmelerinin kamu hizmetlerinin güvenliğine büyük bir tehdit oluşturduğu ve bu hizmetlerin kesintiye uğramasına neden olduğunu" eklemektedir. Hükümet, Devlet'e sadakat ölçütünün devlet memurları tarafından karşılanması

gerektiğinin altını çizmektedir. Ayrıca, olağanüstü hal kapsamında alınan önlemlerle ilgili olarak “Milli Güvenlik Kurulu tarafından Devlet’in milli güvenliğine karşı faaliyetler içinde olduğu belirlenen terörist örgüt, oluşum, yapı veya gruplarına iltisak ve üyeliği olduğu veya bunlara destekçi ve irtibat halinde kabul edilen, Anayasa Mahkemesi de dahil olmak üzere, yargı mensupları ve bütün Devlet görevlilerinin meslek veya kamu hizmetinden çıkarılacakları”nı bildiren 667 sayılı KHK da dahil olmak üzere birkaç olağanüstü hal kararnamesini de kabul ettiğini beyan etmektedir. Meslekten atılmış yargı mensupları Danıştay’a şikayette bulunabilmektedirler. Hükümet, 685 sayılı Olağanüstü Hal Kanun Hükmünde Kararnamesi uyarınca, olağanüstü hal kapsamında yapılan işlemleri gözden geçirecek bir komisyonun; kamu görevlileri tarafından meslekten atılma, üyelik iptali, örgütlerin kapatılması veya emekli personelin rütbesinin düşürülmesine karşı arz edilen başvuruları valilikler ve çalıştırıldıkları en son kurum aracılığıyla incelemek ve karar vermek amacıyla iki yıllık bir görev süresi için kurulduğunu eklemektedir. Hükümet’e göre, şikayetlerin incelenmesi dosyadaki belgelerin incelenmesi temeline dayanmaktadır ve İnceleme Komisyonu’nun kararı mahkemelerce gerçekleştirilecek yargı denetimine tabidir.

Komite, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği’nin (OHCHR) olağanüstü halin Türkiye’deki insan haklarına (Ocak-Aralık 2017) etkisine ilişkin Raporu’ndan, “[Temmuz 2016’daki] darbe girişimini takiben olağanüstü hal kararnamelerine bağlı listelerde ismi geçen 107.944 birey dahil olmak üzere 152.000 devlet memurunun darbeye bağlantıları iddialarıyla işten çıkarıldığı, kiminin ayrıca tutuklandığı ve 4.200 hakim ve savcının işten çıkarıldığı” bilgisini kaydetmektedir. OHCHR’nin raporu aynı zamanda “ek olarak 22.474 kişinin vakıf, sendika, basın kuruluşu gibi özel kuruluşların kapatılması nedeniyle işlerini kaybettiklerini” (paragraf 8) belirtmektedir. Komite, OHCHR’nin “kararnameler veya kararnamelerce belirlenen prosedürler tarafından işten çıkarılmış olan gerçek kişilere ek yaptırımların uygulandığı,” buna ömür boyu kamu sektöründe ve özel güvenlik şirketlerinde çalışma yasağı ve mallara sistematik olarak el konulması ve pasaportların iptali gibi yaptırımların da dahil olduğu gözleminde bulunduğunu kaydetmektedir (paragraf 68). OHCHR’nin raporuna göre, “işten çıkarılan insanlar sağlık sigortaları ve emeklilik hakları da dahil olmak üzere gelirlerini ve sosyal haklarını kaybetmişlerdir.” Son olarak Komite, OHCHR tarafından “bir terör örgütüyle bağlantısı olduğu yönünde değerlendirilme utancının insanların iş bulma fırsatlarını tehlikeye attığına” yönelik kaygısını da kaydetmektedir (paragraf 70).

Komite, Hükümet’in dikkatini, 2018 yılındaki 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949 kapsamında, olağanüstü hal kararnameleri kapsamında kamu sektöründe gerçekleşen toplu işten çıkarmalara ve 2019 Haziran’da Standartları Uygulama Komitesi’nde (CAS) gerçekleşen Türkiye’de 87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi’nin, 1948 uygulanaşıyla ilgili tartışmalara yönelik gözlemine çekmektedir.

Komite, Sözleşme’nin İnci Maddesinin a fıkrası kapsamında siyasi görüş gerekçesiyle ayrımcılığın istihdam ve meslekte yasaklanmış olduğunu hatırlatmaktadır. Ayrıca, 2012 Genel Anketi’nin 805nci paragrafında, Komite’nin siyasi görüş gerekçesiyle ayrımcılığın yerleşik siyasi ilkelere ve fikirlere karşıtlığı ifade eden veya gösteren eylemler ve siyasi aidiyet bakımından korumayı kastetmekte olduğunu beyan ettiğini hatırlatmaktadır. Sözleşme, Madde 4 kapsamında istisna getirerek, Devlet’in güvenliğinin gerektirdiği önlemlerin ayırım sayılmayacağını ve kesinlikle ayrımcılığa karşı korumayı haksız yere kısıtlamadan kaçınacak biçimde yorumlanması gerektiğini belirtmektedir. Komite ayrıca, 2012 Genel Anketi 833 ila 835nci paragraflarında, bu türden önlemlerin “gerekçeli olarak şüphe edilen veya yaptığı kanıtlanan faaliyetleri nedeniyle bireyi etkilemesi gerektiği” ve önlemlerin “belirli bir grup veya topluluğa üyelik nedeniyle alındıklarında ayrımcı olacaklarını” belirtmiş olduğunu

hatırlatmaktadır. “Önlemler, Devlet’in güvenliğine halel getirecek nitelikte faaliyetlere ilişkin olduğundan, salt görüş açıklama, dini, felsefi veya siyasi inançlar, bu istisnanın uygulanması için yeterli dayanak değildir. Şiddet içermeyen yollarla yerleşik siyasi ilkelere karşıtlığı ifade eden veya gösteren faaliyetlere giren kişiler, Sözleşme’nin 4ncü Maddesine dayanılarak koruma dışı bırakılamaz. ... Devlet güvenliğine ilişkin tüm önlemler, Sözleşme’de tanımlanan herhangi bir gerekçeye dayalı olarak ayrımcılık aracı olmayacak biçimde, yeterince açık tanımlanmalı ve kesin olmalıdır. “Sadakatsizlik”, “kamu çıkarı,” demokrasi karşıtı davranış,” veya “topluma zarar” gibi geniş tabirlerle ifade edilen hükümler, söz konusu faaliyetlerin, ilgili kişinin işi, görevleri veya mesleğinin fiilen icrası bakımından sahip olabileceği etki ışığında titiz biçimde incelenmelidir. Aksi halde, bu türden önlemler, Sözleşme’ye aykırı olarak, ... siyasi görüşe dayanan ayırım ve dışlamaları getirebilecektir.” Buna ek olarak Komite, “bu istisnanın meşru uygulamasının önlemlerden etkilenen kişinin ulusal uygulamaya uygun olarak tesis edilmiş olan yetkili makama başvurma hakkını korumak zorunda” olduğunu hatırlatmaktadır. Komite ayrıca, “başvuru makamının, idari veya hükümet yetkisinden ayrı olması, ... nesnellik ve bağımsızlık güvencesi sağlaması, ... itiraz edene karşı uygulana önlemlerin gerekçelerini dinlemesi ve itiraz edenin kendi iddialarını eksiksiz olarak sunma imkanını tanıması”nın önemli olduğunu hatırlatmaktadır.

Komite, Hükümet’i, yukarıda sayılan çeşitli kriterleri dikkate alarak, Sözleşme’nin gereklerine eksiksiz uyum sağlamak için gerekli önlemleri almaya teşvik etmektedir. Komite, Hükümet’in, Devlet’in güvenliğiyle ilintili gerekçelerle, öğretmenler dahil kamu sektöründen çıkarılan kişilerin sayısı hakkında bilgi vermeye devam etmesini istemektedir. Komite ayrıca, Hükümet’in, İnceleme Komisyonu veya mahkemeler tarafından incelenen başvurularının toplam sayısı ve sonuçları hakkında bilgi sağlamaya devam etmesini, ve bu işlemler sırasında, işten çıkarılmış çalışanların kendi sunumlarını şahsen veya temsilci yoluyla yapma hakkına sahip olup olmadıklarını belirtmesini istemektedir. Komite ayrıca, Hükümet’in, siyasi görüş nedeniyle ayrımcılığa uğradıklarını iddia eden işten çıkarılan çalışanların yaptıkları başvuru sayısı hakkında bilgi vermesini istemektedir.

Kamu sektöründe işe alım. Komite, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu’nun (KESK) devlet memurları aleyhine ayrımcılık (personel dosyalarına uygunsuz veri kaydedilmesi, terfi ve atamaların ve ödül sisteminin ayrımcı biçimde kullanılması) ve ayrımcılık yapılması durumunda yeterli yaptırımların olmamasına ilişkin iddialarını içeren daha önceki başvurusuna cevaben, Hükümet’in kamu sektöründe personel alımına ilişkin beyanlarını kaydetmektedir. Komite, Hükümet’in kamu sektöründe ilk atama veya yeniden atama için, her aşamada mutlak gizlilik içinde “güvenlik soruşturması” ve “arşiv araştırması” yapılmak zorunda olduğuna ilişkin beyanını kaydetmektedir. Hükümet’e göre, bu nedenle, bireylere veya soruşturmayı talep eden kurum dışındaki kurumlara bilgi vermek mümkün değildir. Hükümet ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarına alımların, liyakate dayalı merkezi sınav ve yerleştirme usulüyle yapıldığını eklemektedir. Komite, Türkiye Kamu-Sen tarafından, sözlü sınav veya mülakat yoluyla atama ve terfi uygulamalarının Hükümet’e yakın sendikaların lehine işlediği ve diğer sendika üyelerine ayrımcılık yaptığına dair gözlemlerini kaydetmektedir. Anılan sendika, “mülakatların adil değerlendirme yöntemleri olmadığının mahkeme kararlarıyla tespit edildiği”ni ve “Hükümet’in anılan mahkeme kararlarını hala uygulamadığını ve ayrımcılığa devam ettiğini” eklemektedir. **Komite, Hükümet’in, kamu sektöründe işe alımların, başta siyasi görüş olmak üzere Sözleşme’de belirtilen gerekçelere dayalı olarak ayrımcılık olmaksızın yapılmasını sağlayacak uygun önlemleri almasını istemektedir. Komite ayrıca Hükümet’in, kamu sektöründe işe alım ve seçimde ayrımcılığa uğrayanların, vakalarının gözden geçirilmesi için yeterli prosedürlere ve uygun çarelere etkili erişime sahip olmalarını sağlamasını istemektedir. Hükümet’in ayrıca, varsa, işe alım sürecinde olumsuz karar aleyhine itiraz yolu sağlayan mevcut**

prosedürler, bu türden itirazların sayısı ve sonucu, kamu sektöründe işe alım ve seçimde ayrımcılığa ilişkin mahkeme kararlarının etkili biçimde uygulanması hakkında bilgi sağlamasını istemektedir.

Madde 1 ve 2. İşe alımda ayrımcılığa karşı korunma. Mevzuat. Komite, birkaç yıldan beri, istihdam ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç, din ve mezhep, veya diğer temellere dayalı ayrımcılık yapılmasını yasaklayan İş Kanunu'nun 5nci Maddesinin birinci fıkrasının, işe alım aşamasında ayrımcılığı yasaklamadığına dikkat çekmektedir. Komite, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun Nisan 2016'da kabul edilmesini memnuniyetle kaydetmektedir. Bu Kanun'un 6ncı Maddesi, işe başvuru, alım ve seçim süreçlerinde, istihdam ve işe son verme, iş ilanları, çalışma koşulları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim, yeniden eğitim ve işbaşı eğitime erişim, "sosyal ilgi ve benzer konular" bakımından cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Kanun'un 6ncı Maddesinin üçüncü fıkrasına göre, işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez. Komite, iş mevzuatı kapsamı dışında tutulan iş sözleşmeleri veya hizmet sözleşmelerinin ve kendi hesabına çalışmanın, 6701 sayılı Kanun'un 6ncı Maddesi hükümleri kapsamına girdiğini kaydetmektedir. Komite ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarında istihdamın da bu madde kapsamına girmesini memnuniyetle karşılamaktadır. **Komite, Hükümet'in 6701 sayılı Kanun'un 6ncı Maddesinin uygulanması hakkında bilgi sağlamasını, ve özellikle, 6ncı Madde kapsamında işçiler tarafından yapılan başvurular veya iş teftiş raporları olup olmadığını ve bunların sonuçlarını belirtmesini istemektedir.**

Madde 2. Kadın-erkek eşitliği. Mesleki eğitim ve öğretim, kamu ve özel sektörde istihdam. Komite, önceki yorumlarında, kadınların yeterli eğitim ve mesleki eğitime erişmesini destekleme ve işgücüne ve kamu sektörüne katılımlarını artırma gereğinin altını çizmiş olduğunu hatırlatmaktadır. Komite, kadınların kamu sektöründe istihdamı bakımından, Hükümet'in ana ve babalar için çalışma süresi ve ücretsiz izin imkanlarına ilişkin geçici düzenlemeler nedeniyle kadınların katılımlarının büyük ölçüde artmış olduğuna ilişkin beyanını kaydetmektedir. Komite ayrıca, özel sektör bakımından, Şubat 2019 işgücü istatistiklerine göre, kadınların işgücüne katılım oranının yüzde 34 (Şubat 2018'de ise yüzde 33,3) olduğunu kaydetmektedir. Komite, sonuçlarında, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi'nin (CEDAW), "kadınların ana ve eş olarak geleneksel rolünü aşırı biçimde vurgulayan, bu şekilde kadınların sosyal statüsü, özerklik, eğitim fırsatları ve kariyerlerin baltalayan, aile ve toplumda kadın ile erkeklerin görev ve sorumluluklarına ilişkin yerleşik ayrımcı kalıpyargıların sürekliliği"ne ilişkin kaygılarını ifade ettiğini kaydetmektedir. CEDAW ayrıca, "Devlet makamları ve toplumda ataerkil tutumların artmakta olduğu"nu kaygıyla kaydetmekte ve "özellikle yoksul kırsal kesimler ve mülteci topluluklarda, mesleki eğitim ve yükseköğretimde kız çocukları ve kadınlar bakımından eğitimden ayrılma oranının yüksekliği ve katılımın düşüklüğü" hakkında kaygılarını ifade etmektedir (CEDAW/C/TUR/CO/7, 25 Temmuz 2016, paragraf 28 ve 43). Komite, Hükümet'in kendi raporunda, toplumsal cinsiyet kalıpyargılarıyla ve kadına yönelik şiddetle mücadele etmek için farkındalık artırma, kreş ve çocuk bakımı sağlanması gibi iş ve aile sorumluluklarını dengeleyecek stratejiler, kadınlar için geleneksel olmayan alanlarda mesleki eğitim programları, işbaşı eğitimi ve girişimcilik eğitimi dahil olmak üzere, toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye yönelik olarak geliştirilen ve uygulanan çok sayıda program, proje, önlem ve faaliyet hakkında sağladığı bilgileri memnuniyetle karşılamaktadır. Komite, Hükümet'in aynı zamanda, ILO ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülen ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) tarafından finanse edilen "Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de Kadınların İnsana Yakışır İşlerle Güçlendirilmesi" programı

kapsamında Kadın İstihdamı Eylem Planı'nın (2016-18) kabul edildiği beyanını kaydetmektedir. Hükümet, Eylem Planı'nın kadınların mesleki becerilerini ve işgücü piyasasına erişimlerini artırmayı hedeflediğini ve 81 ilde İl Toplumsal Cinsiyet Temsilcilerinin atandığını, toplumsal cinsiyet eğitimi aldıklarını ve İŞKUR personeli ile birlikte, planın uygulanmasını izleyeceklerini ve raporlayacaklarını bildirmektedir. Komite ayrıca, TİSK'in gözlemlerine dayanarak, işgücü istatistiklerine göre, kadınların işgücü piyasasına erişimini kolaylaştırmak için ele alınması gereken ihtiyaçlardan birinin eğitim olduğunu kaydetmektedir. TİSK ayrıca, başta tarım olmak üzere kayıtdışı ekonomide çok sayıda kadının çalıştığı göz önüne alındığında, "çalışan kadınların kayıtsız çalışması veya kayıtsız istihdamını azaltacak politikalara öncelik verilmesi gerektiği"ni belirtmektedir. TİSK ayrıca, kadınların istihdama girişleri ve kariyerlerinde ilerlemelerinin önündeki başlıca engellerden birinin, iş ve aile hayatını dengelemekte karşılaştıkları zorluklar olduğunu, yapılan çalışmalara rağmen, yeterli düzeyde çocuk bakım kurumu olmadığını bildirmektedir. ***Toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesine ilişkin cesaret verici gelişmeleri ve aynı zamanda kadınların işgücüne katılım oranlarındaki yavaş artışı da kaydederek, Komite, Hükümet'in, kadınların yeterli öğrenim ve mesleki eğitime, yüksek mevkiler dahil kayıtlı ve ücretli işlere erişimlerinin artırılması için, ILO-İŞKUR-SIDA programı çerçevesindekiler dahil olmak üzere, çabalarını artırmasını ve özel önlemler almaya devam etmesini istemektedir. Komite ayrıca, Hükümet'in, hem kamu hem de özel sektörde kadın istihdamının nasıl evrildiğini gösteren cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistikler dahil olmak üzere, Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-18) yoluyla elde edilen sonuçlar hakkında bilgi sağlamasını istemektedir. Komite, Hükümet'in, yerleşik toplumsal cinsiyet kalıpyargılarıyla ve kadınların hedef, tercih ve yeteneklerine ve belirli işler için "uygunlukları"na ve toplumdaki rollerine ilişkin kalıpyargısal varsayımlarla aktif biçimde mücadele etmek için proaktif önlemler almasını; ve aile sorumluluklarında eşit olmayan yükü taşımaya devam eden kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengeleyebilmeleri için, çocuk bakım ve aile tesislerinin geliştirilmesi ve destek sağlanması, ve ayrıca Hükümet'in atıf yaptığı idari engellerin kaldırılması suretiyle, adımlar atmaya devam etmesini istemektedir.***

Kıyafet Kuralları. Komite, Hükümet'in, kamu kurumları, emniyet teşkilatı ve silahlı kuvvetlerde çalışan personelin kılık ve kıyafetine dair yönetmeliklerde 2013 ve 2016 yılında yapılan değişiklikleri memnuniyetle karşılamaktadır; bu kurum ve kuruluşlarda çalışan kadınlar artık başörtüsü takarak çalışabilmektedir. Komite, Hükümet'in, kamu kurumları, emniyet teşkilatı ve silahlı kuvvetlerde çalışan personelin kıyafet kuralları temelinde dinsel ayrımcılığa karşı korunmaya devam etmesini sağlamayı sürdüreceğini ümit etmektedir.

Komite, doğrudan Hükümet'e yöneltilen bir talepte diğer konuları gündeme getirmektedir.

Radyasyondan Korunma Sözleşmesi, 1960 (No. 115) (Onay tarihi: 1968)

Makinaların Korunma Tertibatı ile Teçhizi Sözleşmesi, 1963 (No. 119) (Onay tarihi: 1967)

Azami Ağırlık Sözleşmesi, 1967 (No. 127) (Onay tarihi: 1975)

İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 1981 (No. 155) (Onay tarihi: 2005)

Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 1985 (No. 161) (Onay tarihi: 2005)

İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1988 (No. 167) (Onay tarihi: 2015)

Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1995 (No. 176) (Onay tarihi: 2015)

İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, 2006 (No. 187) (Onay tarihi: 2014)

Onaylanmış iş sağlığı ve güvenliği (İSG) Sözleşmeleri'nin uygulanmasına ilişkin sorunlar hakkında kapsamlı bir görüş sağlamak amacıyla, Komite, 115 (Radyasyondan Korunma), 119 (Makinaların Korunma Tertibatı ile Teçhizi), 127 (Azami Ağırlık), 155 (İSG), 161 (Sağlık Hizmetleri), 167 (İnşaat İşlerinde İSG), 176 (Madenlerde İSG) ve 187 (İSG Geliştirme Çerçevesi) No'lu Sözleşmeleri birlikte incelemenin uygun olduğunu düşünmektedir.

Komite, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK), Hükümet'in 115, 119, 127, 155, 161 ve 187 No'lu Sözleşmelere ilişkin raporuyla birlikte iletilen gözlemlerini kaydetmektedir.

187 No'lu Sözleşme'nin 2, 3, 4(3)(a) ve 5nci Maddeleri, 155 No'lu Sözleşme'nin 4, 7 ve 8nci Maddeleri, 115 No'lu Sözleşme'nin 1nci Maddesi, 119 No'lu Sözleşme'nin 16ncı Maddesi, 127 No'lu Sözleşme'nin 8nci Maddesi, 161 No'lu Sözleşme'nin 2 ve 4ncü Maddeleri, 167 No'lu Sözleşme'nin 3ncü Maddesi ve 176 No'lu Sözleşme'nin 3ncü Maddesi. En yüksek temsil oranına sahip işveren ve işçi örgütleri ve ulusal üçlü danışma kuruluna danışarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli iyileştirilmesi. Ulusal İSG politikası ve programı. Komite daha önce, Hükümet'in, üçlü Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin (Ulusal İSG Konseyi) yılda iki kez toplandığına ve Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hükümet'e İSG koşullarını iyileştirmeye yönelik politika ve stratejilerin geliştirilmesinde tavsiyelerde bulunma hedefini güttüğüne dair beyanını kaydetmektedir. Komite ayrıca, iş kazası ve hastalığı istatistiklerinin geliştirilmesi ve iş sağlığı hizmetlerinin iyileştirilmesine ilişkin hedefler içeren Ulusal İSG Politikası (III) ve Ulusal Eylem Planı 2014-18'in kabul edilmesini kaydetmektedir.

Komite, Hükümet'in, Ulusal İSG Konseyi'nin son toplantısının Haziran 2018'de yapıldığı ve Ulusal İSG Politikası ve Ulusal Eylem Planı 2014-18'in gözden geçirilmesinin ve yeni Ulusal İSG Politikası ve Ulusal Eylem Planı 2019-23'ün kabulünün tamamlanmadığına ilişkin beyanını **kaygıyla** kaydetmektedir. Komite, önceki 2013 tarihli Ulusal İSG Konseyi Yönetmeliği'nin, sosyal ortaklardan 13 temsilci (ve kamu kurumlarından 13) öngördüğünü hatırlatmaktadır ve Hükümet'in, 2018 tarih ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca, Ulusal İSG Konseyi'nin yeniden yapılandırılacağı ve üyelerinin Cumhurbaşkanını

tarafından atanacağına ilişkin beyanını kaydetmektedir. Hükümet ayrıca, Komite'nin isteğine yanıt olarak, Ulusal Eylem Planı 2014–18'de belirlenen yedi hedefin her birinde yıllık performans göstergelerinde kaydedilen ilerleme bakımından bilgi sağlamaktadır. Komite ayrıca, Hükümet'in inşaat ve madencilik sektörlerindeki üçlü toplantılara ve TİSK'in İSG alanında sosyal diyalogun iyileştirilmesi için adımlar atıldığını ifade eden 155 No'lu Sözleşme'nin uygulanması hakkındaki gözlemlerine atfını kaydetmektedir. **Komite, Hükümet'in, performans göstergeleri bakımından kaydedilen ilerlemenin değerlendirilmesi dahil olmak üzere Ulusal İSG Politikası ve Eylem Planı 2014–18'in gözden geçirilmesi ve bunun yanı sıra müteakip dönem için yeni İSG politikası ve programının hazırlanması hakkında bilgi sağlamasını istemektedir. Bu bakımdan, Hükümet'in en yüksek temsil oranına sahip işveren ve işçi örgütleriyle yapılan istişareler hakkında bilgi vermesini istemektedir. Komite ayrıca, Hükümet'in Ulusal İSG Konseyi'nin yeniden yapılandırılması hakkında bilgi sağlamasını ve işveren ve Konsey'in işçi örgütlerinin temsilcilerini içerip içermediğini bildirmesini istemektedir.**

187 No'lu Sözleşme'nin 2 ve 3ncü Maddeleri ve 155 No'lu Sözleşme'nin 4ncü Maddesi. Ulusal İSG politikasının hedefi olarak önleme. Komite, önceki yorumlarında, Ulusal İSG Politikası Belgesi III (2014–18)'de metal, inşaat ve madencilik sektörlerinde kazaları azaltmaya yönelik önlemleri kaydetmişti.

Komite, talebine yanıt olarak Hükümet tarafından, iş kazası sayısı ve ölümle sonuçlanan iş kazası sayısı dahil olmak üzere, 167 ve 176 No'lu Sözleşme'lerin uygulanması hakkında verdiği bilgileri memnuniyetle karşılamaktadır. Komite, Hükümet'in, Ulusal İSG Politikası Belgesi III (2014–18)'de performans göstergelerinde arzu edilen düzeye ulaşılmamış olmakla birlikte, iş kazaları ve mesleki hastalıkları azaltma çabalarının sürdüğüne dair beyanını kaydetmektedir. Hükümet, Ulusal İSG Konseyi'nin yeniden yapılandırılmasını müteakip, daha etkin eylemler sağlamak amacıyla, 2019–2023 Eylem Planı hazırlanırken ilgili hedefleri ve göstergeleri revize etme planlarının mevcut olduğunu beyan etmektedir. Bu bakımdan, Komite ayrıca, iş kazalarını azaltmak için inşaat sektöründe bazı faaliyetlere ilişkin olarak Hükümet tarafından verilen bilgileri ve Hükümet'in, madencilik sektöründe İSG'yi iyileştirmek için yakında başlatılacak büyük bir proje yaptığı bilgisini memnuniyetle karşılamaktadır. Komite ayrıca, Hükümet'in 2017 yılında inşaat sektöründe 587 ölümlü iş kazası ve madencilik sektöründe ise 86 ölümlü iş kazası olduğuna dair beyanını kaygıyla kaydetmektedir. **Komite, Hükümet'in (başta metal, madencilik ve inşaat sektörleri ve işçilerin makine kullandığı yerler olmak üzere) işçilerin özellikle risk altında olduğu sektörler ve işyerlerinde iş kazalarını azaltmak üzere önlemler almaya devam etmesini istemektedir. Komite, Hükümet'in, tüm sektörler ve işyerlerinde, ölümle sonuçlanan iş kazaları dahil olmak üzere iş kazalarının sayısı hakkında ayrıntılı bilgi vermeye devam etmesini istemektedir. Komite ayrıca, Hükümet'in, mümkünse sektör, yaş grubu ve cinsiyete göre ayrıştırılmış olarak kaydedilen meslek hastalığı vaka sayısı dahil olmak üzere meslek hastalıkları hakkında bilgi vermesini istemektedir.**

Komite, doğrudan Hükümet'e yöneltilen bir talepte diğer konuları gündeme getirmektedir.

[Hükümet'in 2021 yılında bu yorumlara tam cevap vermesi istenmektedir.]