



International
Labour
Organization

► Rapor III (Bölüm A)

Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanması, 2023

Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına ilişkin Uzmanlar
Komitesi Raporu

Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 111nci Oturumu, 2023

Rapor III (Bölüm A)

► **Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının
Uygulanmasına ilişkin Uzmanlar
Komitesi Raporu**

(Anayasa'nın 19, 22 ve 35nci Maddeleri)

Üçüncü gündem maddesi:

Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının uygulanmasına ilişkin bilgi ve raporlar

Belirli ülkeler hakkında Genel Rapor ve gözlemler

Okuyucuya not

ILO denetim mekanizmalarına genel bakış

1919'da kuruluşundan bu yana, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) görevi, amaçlarına ulaşmanın temel bir yolu olarak uluslararası çalışma standartlarının benimsenmesini, bunların Üye Devletlerde onaylanmasını ve uygulanmasını teşvik etmeyi ve uygulamalarının denetlenmesini içermektedir. ILO, uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasında Üye Devletlerin kaydettiği ilerlemeleri izlemek amacıyla uluslararası düzeyde benzersiz denetim mekanizmaları geliştirmiştir.¹

ILO Anayasası'nın 19ncu Maddesi kapsamında Üye Devletler için, uluslararası çalışma standartlarının benimsenmeleri üzerine yeni kabul edilen standartları ulusal yetkili makamlara sunma koşulu ve onaylanmamış Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında yer alan hükümlerin yürürlüğe konması için alınan önlemlere ilişkin periyodik raporlama yapma yükümlülüğü gibi birtakım yükümlülükler doğmaktadır.

Üye Devletlerin onaylanan Sözleşmelerden doğan, standartlarla ilgili yükümlülüklerinin Örgüt tarafından incelendiği birtakım denetim mekanizmaları mevcuttur. Söz konusu denetim hem periyodik raporlama yoluyla olağan usul bağlamında (ILO Anayasası'nın 22nci Maddesi),² hem de ILO ortakları tarafından Yönetim Kurulu'na yapılan başvurular veya şikayetlere dayalı özel usuller yoluyla gerçekleştirilmektedir (sırasıyla Anayasa'nın 24ncü ve 26nci Maddeleri). Bunun yanı sıra, 1950'den bu yana, örgütlenme özgürlüğüne ilişkin şikayetlerin Yönetim Kurulu'nun Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne (CFA) iletildiği özel bir usul mevcuttur. CFA aynı zamanda, örgütlenme özgürlüğü hakkındaki ilgili Sözleşmeleri onaylamamış Üye Devletlere ilişkin şikayetleri de inceleyebilmektedir.

İşveren ve işçi örgütlerinin görevi

ILO, üçlü yapısının doğal sonucu olarak, faaliyetlerinde sosyal ortaklarını kendi faaliyetlerine doğrudan dahil eden ilk uluslararası örgüttür. İşveren ve işçi örgütlerinin denetim mekanizmalarına katılımı, Anayasa'nın 23ncü Maddesinin ikinci fıkrası kapsamında tanınmaktadır; buna göre, hükümetler tarafından 19 ve 22nci Maddelelere uygun olarak sunulan raporlar ve bilgiler temsilci örgütlere gönderilir.

Uygulamada, işveren ve işçileri temsil eden örgütler, uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasıyla ilgili raporlar hakkındaki gözlemlerini hükümetlerine sunabilir. Örneğin, onaylanmış bir Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin hukuki veya uygulamaya yönelik çelişkilere dikkat çekebilir. Bunun yanı sıra tüm işveren ve işçi örgütleri, uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasına ilişkin gözlemlerini doğrudan Ofis'e de sunabilmektedir. Bu durumda Ofis, bu gözlemleri ilgili hükümete iletir; ilgili hükümet ise, istisnai durumlar dışında, söz konusu gözlemler Uzmanlar Komitesi tarafından incelenmeden bunlara yanıt verme fırsatı elde eder.³

¹ Denetleyici usullerin tamamı hakkında ayrıntılı bilgi için: *Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations*, Uluslararası Çalışma Standartları Departmanı, Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre, 2019.

² Temel Sözleşmeler ve yönetimle ilgili Sözleşmeler için üç yılda bir, diğer Sözleşmeler için ise altı yılda bir rapor talep edilmektedir. Yönetim Kurulu 334ncü Oturumu'nda, diğer Sözleşmeler kategorisine yönelik raporlama döngüsünün süresini beş yıldan altı yıla çıkarma kararı almıştır (GB.334/INS/5). Raporların, konularına göre Sözleşme gruplarına yönelik olarak hazırlanması gerekmektedir. 1998 tarihli Bildirge'de yapılan değişikliği müteakiben, Yönetim Kurulu, 2024'ten itibaren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel Sözleşmeler için üç yıllık döngü uygulama kararı almıştır (GB.346/INS/3/3).

³ Genel Rapor, 127–136nci paragraflar.

Standartları Uygulama Konferans Komitesi ve Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına ilişkin Uzmanlar Komitesi'nin Kökenleri

ILO'nun ilk yıllarında hem uluslararası çalışma standartlarının kabulü hem de düzenli denetim çalışmaları, her yıl gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansı'nın genel kurulu çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Ancak Sözleşmelerin onaylanma sayılarının önemli ölçüde artması, sunulan yıllık raporların sayısı da hızla ve önemli ölçüde artırmıştır. Konferans genel kurulunun, tüm bu raporları standartların kabul edilmesi ve diğer önemli konuların tartışılması ile aynı anda inceleyemeyeceği kısa sürede anlaşılmıştır. Konferans ise bu duruma yanıt olarak 1926 yılında, Konferans Komitesi'nin (sonradan Standartları Uygulama Konferans Komitesi adı verilmiştir) yıllık olarak oluşturulması ve Yönetim Kurulu'nun, Konferans için rapor oluşturulmasından sorumlu bir teknik komite (sonradan Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına ilişkin Uzmanlar Komitesi adı verilmiştir) görevlendirmesini talep etmeye yönelik kararı⁴ kabul etmiştir. Bu iki komite, ILO'nun düzenli denetim sisteminin iki ana direği haline gelmiştir.

Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına ilişkin Uzmanlar Komitesi

Oluşum

Uzmanlar Komitesi, ulusal ve uluslararası düzeylerde önde gelen hukuk uzmanlarının yer aldığı 20 üyeden oluşmaktadır. Komite üyeleri, Görevlilerinin tavsiyesi ve Genel Direktör'ün teklifi üzerine Yönetim Kurulu tarafından atanmaktadır. Atamalar farklı hukuki, ekonomik ve sosyal sistemlere ilişkin ilk elden deneyimlerin Komite'nin tasarrufunda bulundurulabilmesi amacıyla, dünyanın dört bir yanından gelen tarafsız ve bağımsız yetkin kişiler arasından, kişisel kapasiteye dayalı olarak yapılmaktadır. Yenilenebilir üç yıllık dönemler için görevlendirme yapılmaktadır. 2002 yılında Komite, tüm üyeleri için 15 yıllık hizmet sınırı getirme kararı almıştır; buna göre, ilk üç yıllık atamadan sonra en fazla dört kez yenileme yapılabilecektir. Komite 79ncü Oturumu'nda (Kasım-Aralık 2008) ise Komite Başkanı'nın üç yıllık dönem için seçilmesine ve bu dönemin ancak bir kez daha üç yıllığına yenilenebilmesine karar vermiştir. Komite aynı zamanda her oturum başlangıcında bir Raportör seçecektir.

Komite'nin Çalışmaları

Uzmanlar Komitesi her yıl Kasım-Aralık aylarında toplanmaktadır. Komite, Yönetim Kurulu'nun kendisine verdiği göreve uygun olarak,⁵ aşağıdakileri incelemek üzere çağrılır:

- Anayasa'nın 22nci Maddesi kapsamında, taraf oldukları Sözleşmelerin maddelerini yürürlüğe koymak üzere Üye Devletler tarafından alınan önlemler hakkındaki periyodik raporlar;
- Sözleşme ve Tavsiye Kararlarına ilişkin, Anayasa'nın 19ncü Maddesine uygun olarak Üye Devletler tarafından iletilen bilgi ve raporlar;
- Anayasa Madde 35'e uygun olarak Üye Devletler tarafından alınan önlemlere ilişkin bilgi ve raporlar.⁶

Uzmanlar Komitesi'nin görevi, her Üye Devletin mevzuatı ve uygulamalarının onaylanmış Sözleşmeler ile ne ölçüde uyumlu olduğunu ve her Üye Devletin, ILO Anayasası kapsamındaki standartlarla ilgili yükümlülüklerini ne ölçüde yerine getirdiğini belirtmektir. Komite bu görevi yürütürken bağımsızlık, nesnellik ve tarafsızlık ilkelerine sadık kalmaktadır.⁷ Uzmanlar Komitesi, Üye Devletlerin standartlarla ilgili yükümlülüklerinin yerine getirilmesine ilişkin yorumlarını gözlem ya da doğrudan talepler şeklinde yapmaktadır. Gözlemler genellikle yükümlülüklerin yerine getirilmemesine ilişkin daha ciddi veya uzun süreli durumlarda kullanılmaktadır. Bu gözlemler Uzmanlar Komitesi'nin hazırladığı, her yılın Haziran ayında Standartları Uygulama Konferans

⁴ Uluslararası Çalışma Konferansı Sekizinci Oturum Tutanakları, 1926, Birinci Cilt, Ek VII.

⁵ Uzmanlar Grubu iş tanımı, Yönetim Kurulu'nun 103ncü Oturum Tutanakları (1947), Ek XII, 37nci paragraf.

⁶ 35nci Madde Sözleşmelerin büyükşehir olmayan bölgelerdeki uygulamasını ele almaktadır.

⁷ Genel Rapor, 33ncü paragraf.

Komitesi'ne sunulan yıllık raporunda tekrarlanmaktadır. Doğrudan talepler ise Uzmanlar Komitesi raporunda yayınlanmamak yerine doğrudan ilgili hükümete iletilmektedir ve çevrimiçi ortamda mevcuttur.⁸ Uzmanlar Komitesi bunların yanı sıra, Genel Anket bağlamında, Yönetim Kurulu tarafından seçilen belirli sayıda Sözleşme ve Tavsiye Kararı'nın kapsadığı spesifik bir alanla ilgili yasama ve uygulamanın durumunu incelemektedir.⁹ Genel Anket, Anayasa'nın 19ncu ve 22nci Maddelerine uygun olarak sunulan raporlar temelinde gerçekleştirilmekte ve ilgili Sözleşmeleri onaylamış olup olmadıklarına bakılmaksızın tüm Üye Devletleri kapsamaktadır.

Uzmanlar Komitesi Raporu

Komite çalışmaları sonucunda yıllık rapor oluşturmaktadır. Bu rapor iki ciltten oluşmaktadır.

Birinci cilt (Rapor III (Bölüm A))¹⁰ iki bölüme ayrılır:

- **Bölüm I: Genel Rapor** bir yandan Uzmanlar Komitesi'nin çalışmalarında kaydedilen ilerlemeleri ve bu çalışma ile ilgili olarak Komite tarafından ele alınan spesifik konuları, diğer yandan ise Üye Devletlerin uluslararası çalışma standartlarına ilişkin anayasal yükümlülüklerini ne ölçüde yerine getirdiğini açıklamaktadır.
- **Bölüm II:** Raporların sunulmasına ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmesi; konusuna göre gruplanmak üzere, onaylanmış Sözleşmelerin uygulanması, ve belgeleri yetkili makamlara sunma yükümlülüğü hakkında **belirli ülkelere yönelik gözlemler**.

İkinci cilt (Rapor III(Bölüm B)) **Genel Anket'i** içermektedir.

⁸ Genel Rapor, 106ncı paragraf. Gözlemler ve doğrudan taleplerin yer aldığı NORMLEX veritabanı için: www.ilo.org/normes.

⁹ ILO'nun 2008 tarihli Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi'nin eki gereğince, Örgüt'ün, üyelerinin istihdam, sosyal koruma, sosyal diyalog ve üçlü yapı, ve çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar olmak üzere dört stratejik ILO hedefine ilişkin durumunu ve değişken ihtiyaçlarını daha iyi anlayabilmesi için, Konferans çerçevesinde sürekli tartışmalardan oluşan bir sistem oluşturulmuştur. Yönetim Kurulu, Konferans'ta tartışılması amacıyla Ofis tarafından hazırlanan sürekli raporların, Üye Devletlerin yasa ve uygulamalarına ilişkin olarak Genel Anketlerde yer alan bilgilerin yanı sıra Konferans Komitesi'nin Genel Anket tartışmalarının sonuçlarından yararlanması gerektiğini değerlendirmiştir. Dolayısıyla, ilkesel olarak, Genel Anketlerin konuları ILO'nun dört stratejik hedefi ile uyumlu hale getirilmiştir. Genel Anketler ile sürekli tartışmalar arasındaki koordinasyonun önemi, Kasım 2016'da Yönetim Kurulu tarafından, sürekli tartışmaların beş yıllık döngüler halinde yapılmasının kabul edilmesi çerçevesinde teyit edilmiştir.

¹⁰ Bu gönderme, Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının uygulanmasına ilişkin bilgiler ve raporlarla ilgili madde III'ü kalıcı madde olarak içeren Uluslararası Çalışma Konferansı gündemini yansıtmaktadır.

Uluslararası Çalışma Konferansı Standartları Uygulama Komitesi

Oluşum

Standartları Uygulama Konferans Komitesi, Konferans bünyesinde yer alan iki daimi komiteden biridir. Komite üçlü yapıda olduğundan hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşmaktadır. Komite her oturumda Başkan (Hükümet üyesi), iki Başkan Yardımcısı (bir İşveren bir İşçi örgüt üyesi) ve Raportör'ü (Hükümet üyesi) içeren Görevlileri seçmektedir.

Komite'nin Çalışmaları

Standartları Uygulama Konferans Komitesi genellikle Haziran ayında gerçekleştirilen Konferans'ta yıllık olarak toplanmaktadır. Konferans İçtüzüğü Madde 10 uyarınca, Komite aşağıdakileri değerlendirir:

- Onaylanmış Sözleşmelerin yürürlüğe konulmasına yönelik alınan önlemler (Anayasa'nın 22nci Maddesi);
- Anayasa'nın 19ncu Maddesine uygun olarak iletilen raporlar (Genel Anketler);
- Anayasa'nın 35nci Maddesine uygun olarak alınan önlemler (büyükşehir olmayan bölgelerde).

Komite'nin kendi raporunu Konferans genel kuruluna sunması gerekmektedir.

Uzmanlar Komitesi tarafından gerçekleştirilen bağımsız teknik incelemenin ardından Standartları Uygulama Konferans Komitesi'nin uyguladığı işlemler, hükümet, işçi ve işveren temsilcilerine, Üye Devletlerin standartlarla ilgili yükümlülüklerini nasıl uyguladığını hep birlikte inceleme fırsatı sağlamaktadır. Hükümetler daha önceden Uzmanlar Komitesi'ne temin edilen bilgileri ayrıntılı olarak inceleyebilmekte, Uzmanlar Komitesi'nin en son oturumundan bu yana alınan veya önerilen ilave önlemleri belirtebilmekte, yükümlülüklerin yerine getirilmesinde karşılaşılan güçlükler dikkat çekebilme ve bu güçlüklerin nasıl aşılabacağına yönelik rehberlik talep edebilmektedir.

Standartları Uygulama Konferans Komitesi, Uzmanlar Komitesi raporunu ve hükümetler tarafından sunulan belgeleri tartışmaktadır. Konferans Komitesi'nin çalışmaları, esas olarak Uzmanlar Komitesi Genel Raporu'na dayalı genel tartışma ile başlamaktadır. Daha sonra Genel Anket'i görüşen Konferans Komitesi aynı zamanda raporlama ve standartlarla ilgili diğer yükümlülüklerin ciddi ölçüde yerine getirilmemesine ilişkin durumları incelemektedir. Konferans Komitesi son olarak, Uzmanlar Komitesi'nin gözlemlerine konu olan, onaylanmış Sözleşmelerin uygulanmasına yönelik birtakım münferit durumları incelemektedir. Her münferit duruma ilişkin tartışmanın ardından, söz konusu duruma ilişkin sonuçlar Konferans Komitesi tarafından kabul edilmektedir.

Konferans'ın genel kurulunun kabulüne sunduğu raporda¹¹, Standartları Uygulama Konferans Komitesi, durumu tartışılan Üye Devlet'i yükümlülüklerini yerine getirme kapasitesini artırmak amacıyla Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından verilecek teknik destek görevini kabul etmeye davet edebilir veya başka türlü görevler önerebilir. Konferans Komitesi, bir hükümetten, Uzmanlar Komitesi'ne sunacağı sonraki raporunda ek bilgi sunmasını veya belirli kaygıları ele almasını da talep edebilir. Konferans Komitesi aynı zamanda Konferans'ın dikkatini, ilerleme vakaları ve onaylanmış Sözleşmelere ciddi ölçüde uyumsuzluk vakaları gibi belirli vakalara çekmektedir.

¹¹ Rapor, Konferans Tutanakları'nda yayınlanmıştır. 2007'den bu yana ayrı yayın olarak da yayınlanmıştır. Son rapor için bkz: *Conference Committee on the Application of Standards: Extracts from the Record of Proceedings*, Uluslararası Çalışma Konferansı, 110ncu Oturum, Cenevre, 2022.

Uzmanlar Komitesi ve Standartları Uygulama Konferans Komitesi

Uzmanlar Komitesi birçok raporunda, Uzmanlar Komitesi ile Konferans Komitesi ilişkilerinde daima süregelen karşılıklı saygı, işbirliği ve sorumluluk ruhunun önemini vurgulamıştır. Bu doğrultuda, Uzmanlar Komite Başkanı'nın Konferans Komitesi genel görüşmesine ve Genel Anket görüşmelerine, genel görüşme açılışında Konferans Komitesi'ne hitap etme ve Genel Anket tartışması sonunda açıklamalarda bulunma fırsatına sahip gözlemci olarak katılması uygulama haline gelmiştir. Benzer biçimde, Konferans Komitesi'nin İşveren ve İşçi Başkan Yardımcıları da oturumları boyunca Uzmanlar Komitesi ile bir araya gelerek bu amaç doğrultusunda düzenlenen özel oturum çerçevesinde ortak çıkar konularını tartışmaya davet edilmektedir.

Örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, ve endüstri ilişkileri

Türkiye

1948 tarihli ve 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (Onay tarihi: 1993)

Önceki yorum

Komite, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) tarafından 31 Ağustos 2022 tarihinde, ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ile Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) tarafından 1 Eylül 2022 tarihinde sunulan, bu yorumda incelenen konulara ilişkin gözlemleri ve Hükümet tarafından bunlara verilen yanıtı kaydetmektedir. Komite, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) Hükümet raporu ile iletilen gözlemlerini de kaydetmektedir.

İnsan Hakları. Komite önceki yorumunda Hükümet'ten, insan hakları ve sendikal hak ihlalleriyle ilgili 2016 tarihine dayanan uzun ve ciddi iddialara yönelik ayrıntılı yorumlarını talep etmiştir. Komite, Hükümet'in, Ceza Kanunu'nun, bir insanı bir sendikaya katılmaya veya sendikadan ayrılmaya veya sendikal faaliyetleri engellemeye zorlama suçuna ilişkin 118nci Maddesi başta olmak üzere örgütlenme özgürlüğünü garanti altına alan birtakım anayasal ve yasal hükme atıfta bulunan genel beyanlarını tekrarladığını ve sendikal faaliyetleri her türlü şiddet ve baskıya ve tehditkar ortamlara karşı korumayı hedefleyen bu hükümleri ihlal edenlere yönelik hem idari hem de cezai yaptırımların mevcut olduğunu ifade ettiğini kaydetmektedir. Hükümet ayrıca Türkiye'de toplantı özgürlüğünü düzenleyen anayasal ve tüzel çerçeveye bir kez daha atıfta bulunarak, herkesin önceden izin almadan -ancak, idari makamlara önceden bildirimde bulunmak suretiyle- silahsız ve saldırsız toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına sahip olduğunu ve bu hakkın ancak milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlığın ve genel ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla ve kanunla sınırlanabileceğini ifade etmektedir. Bu hakkın kullanılmasına yönelik yasal çerçeve 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu ve ilgili Yönetmelik ile belirlenmiştir. Bu kapsamda, gereken güvenlik önlemlerinin alınmasını sağlamak amacıyla idari makamlara bildirimde bulunularak, belirlenen yerlerde toplantılar ve gösteri yürüyüşleri düzenlenebilir. Güvenlik önlemleri, toplantı veya gösteri yürüyüşünü düzenleyenlerin ve diğer vatandaşların canını ve malını korumak amacıyla, düzenleyenlerin nereye mensup olduğuna bakılmaksızın planlanır ve uygulanır. Hükümet, her türlü saldırsız toplantı ve gösteri yürüyüşünün güvenli ve özgür ortamda gerçekleştirildiğini; ancak bazı sendika üyelerinin toplantılar ve gösteri yürüyüşleri sırasında yasaları ihlal ettiği, kamuya ait ve özel mallara zarar verdiği ve kendi kurallarını dayatmaya çalıştığı durumlarda güvenlik güçlerinin kamu düzeni ve güvenliğini korumak amacıyla müdahale etmekle yükümlü olduğunu belirtmektedir. Hükümet, geçtiğimiz 1 Mayıs'ta ülke genelindeki tüm sendikalar ve konfederasyonlar tarafından kutlamalar düzenlendiğini eklemektedir. Hükümet'e göre, gösteri yürüyüşü ve toplantılara müdahale oranı 2015'te yüzde 3,2 iken 2021'de yüzde 0,6'ya düşmüştü; aynı dönemde adli ve idari işleme tabi tutulan kişilerin sayısı ise 11.330'dan 2.640'a düşmüştür. Hükümet son olarak, 6356 sayılı Kanun'un yasalaşması ve 4688 sayılı Kanun'da önemli değişiklikler yapılmasından bu yana, sendikalaşma oranının istikrarlı biçimde artarak kamu sektöründe yüzde 72,36 ve özel sektörde yüzde 14,32'ye ulaştığını eklemektedir. Şu anda ülkede yedi sendikalar konfederasyonu ve on iki kamu görevlileri sendikaları konfederasyonu mevcuttur. Komite bu bilgiyi kaydederek, Hükümet'in, geçmiş yıllarda sosyal ortaklar tarafından öne sürülen, insan hakları ihlalleriyle ilgili çok sayıda spesifik ve son derece ciddi iddialara yanıt olarak hiçbir somut bilgi sunmadığını **derin üzüntüyle** kaydetmektedir. Komite en son gözlemlerinde KESK, DİSK ve ITUC'un, tutuklama, gözaltı ve kovuşturma ile karşı karşıya kalan sendikacı sayısının arttığını bildirdiğini kaydetmekte; bunların içinde hapse atılan, aralarında 3 Haziran 2022'de tutuklanan ve hala, kendisine yönelik suçlamalar veya duruşma tarihi hakkında bilgilendirilmeksizin, yargılama öncesi gözaltında tutulan, KESK'e bağlı Yapı-Yol-Sen Genel TİS ve Hukuk Sekreteri Mehmet Ali Köseoğlu'nun da bulunduğu altı KESK üyesi ve yöneticisi; ve 25 Mayıs 2021'de Ankara'da, haklarındaki suçlamalar belirtilmeksizin tutuklanan sekiz Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) lideri yer almaktadır. Komite, bu vakalara ilişkin olarak Çalışma Bakanlığı'nın kayıtlarında hiçbir bilgi olmadığına dair beyanını kaydetmektedir. Komite, toplantı ve gösteri yürüyüşü özgürlüğünün engellendiği iddia edilen durumların şunları içerdiğini yeniden hatırlatmaktadır: 21 Kasım 2016'da Van kentinde her türlü halka açık toplantıya yönelik mutlak yasak ilan edilmesi ve o tarihten bu yana Valilik tarafından yasak süresinin düzenli olarak uzatılması; İstanbul'da Taksim Meydanı'nda 1 Mayıs kutlamalarının Hükümet tarafından yasaklanması; İstanbul'da COVID-19 genel tecrit kurallarına rağmen 1 Mayıs gösterisi düzenleme teşebbüsünde bulunmaları nedeniyle, aralarında DİSK'e bağlı çeşitli örgüt üyelerinin de yer aldığı 212 göstericinin tutuklanması; 22 Kasım 2021'de Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü'nde, KESK lideri kadınlar tarafından düzenlenen farkındalık artırma faaliyetine güvenlik güçlerinin

müdahale etmesi; 12 Aralık 2021’de Antalya’da, KESK ve başka sendika temsilcilerinin Meclis’te tartışılmakta olan yıllık bütçe konusuna ilişkin görüşlerini bildirmek amacıyla planladığı halka açık toplantının yasaklanması; 1 Temmuz 2022’de Türkiye İstatistik Kurumu binasının önünde, düşük ücretleri protesto amacıyla bir araya gelen KESK lider ve üyelerini dağıtmak için göz yaşartıcı gaz ve fiziksel şiddet kullanılması; 26 Temmuz 2022’de Ankara’da, Türkiye’nin Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi’nden (İstanbul Sözleşmesi) çekilmesini protesto etmek üzere KESK’in kadın temsilcileri tarafından düzenlenen gösteri yürüyüşüne göz yaşartıcı gaz ve şiddet ile müdahale edilmesi; ve 31 Ocak 2022’de, yaklaşık 150 işçinin işten çıkarılmasını protesto etmek amacıyla Farplas Otomotiv fabrikasında yaptığı oturma eylemine polis şiddeti ile müdahale edilmesi. Protesto eden işçileri bulmak için fabrikanın çatısına çıkan polis onları burada göz altına almış; bu esnada şiddete başvurmuş, biber gazı kullanmış, işçileri çatıdan düşme tehlikesine maruz bırakmış, kadınlara karşı küfürlü ifadeler kullanarak saçlarından sürüklemiş ve kemiklerini kırmıştır. 106 işçi ve sendika üyesi ile iki DGD-SEN memurunun polis tarafından tutuklandığı ve ifade verdikten sonra serbest bırakıldığı bildirilmiştir. **Komite, Hükümet’in insan hakları ihlalleriyle ilgili bu ciddi iddialara ilişkin ayrıntılı yorumlarını sunmasını talep etmektedir.**

Üçlü Komite’nin önerilerinin takibi (ILO Anayasası’nın 24ncü Maddesi kapsamında yapılan başvuru)

Komite, Mart 2021’de Yönetim Kurulu’nun, Aksiyon İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Aksiyon-İş) tarafından ILO Anayasası Madde 24 kapsamında sunulan başvuruyu incelemek üzere kurulan üçlü komitenin raporunu onaylamıştır (GB.341/INS/13/5). Komite, üçlü komite tarafından şunlarla ilgili sonuçları yayınladığı ve önerilerde bulunduğunu kaydetmektedir: (i) 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) uyarınca sendikaların kapatılması; (ii) Kapatılan sendikalarındaki üyelikleri nedeniyle misilleme eylemlerine maruz kalan işçilerin durumu; ve (iii) Kapatılan sendikaların hapsedilen lider ve üyelerinin durumu. Komite, üçlü komitenin aşağıda yer verilen önerileri hakkında Hükümet tarafından alınan önlemleri inceleyecektir.

Komite, üçlü komitenin, kapatılan sendikalara üyelikleri nedeniyle işten çıkarılan işçilerin, bireysel durumlarının gözden geçirilme imkanı olmaksızın, Sözleşme’nin 2nci Maddesi ile güvence altına alındığı üzere kendi seçtikleri sendikalara katılma haklarını kullanmaları nedeniyle cezalandırıldığını hatırlatmaktadır. Olağanüstü hal kararnamele kapsamında işten çıkarılan işçilerin başvurularını incelemekle görevli İnceleme Komisyonu, ilgili sendikanın kapatılmasının veya kişilerin kendi faaliyetlerinin hukuka uygunluğunu gözden geçirmemiştir; kapatılmış bir sendikaya üye olmayı, işten çıkarılmaya karşı yapılan başvurunun reddedilmesi için yeterli neden olarak değerlendirilmiştir. Üçlü komite bunun, işten çıkarılan işçilerin etkili başvuru hakkının reddi anlamına geldiğine karar vermiştir. Aksiyon-İş başkanı ve PAK MADEN İŞ, PAK TEKSTİL İŞ, PAK EĞİTİM İŞ, PAK TAŞIMA İŞ, PAK SAĞLIK İŞ, PAK HİZMET İŞ başkanlarının yanı sıra idari komitelerin birçok üyesinin hapis cezası alması iddiası konusunda, üçlü komite, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi hükümlerine uygun olarak, kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkı ve keyfi tutuklama ve alıkonmalara karşı özgürlüğünün yanı sıra bağımsız ve tarafsız mahkeme tarafından adil yargılanma hakkının önemini vurgulamıştır. Üçlü komite, ilgili sendikalara üyeliklerinden bağımsız olarak, kişilerin işten çıkarılmasını haklı çıkaracak herhangi bir yasa dışı faaliyet yürütüp yürütmediklerini belirlemek amacıyla, kapatılan sendikalara üye olmaları nedeniyle misilleme eylemlerine maruz kalan tüm işçilere yönelik eksiksiz, bağımsız ve tarafsız inceleme yapılmasını sağlama konusunda Hükümet’i teşvik etmiştir. Üçlü komite aynı zamanda, hapis cezası alan sendikacıların hızlı ve tarafsız yargılamaya tabi tutulmasını ummuş ve Hükümet’in, ilgili hükümlerin nüshalarını bu Komite’ye sunmasını talep etmiştir. Komite, İnceleme Komisyonu’nun gözden geçirme mekanizması hakkında Hükümet tarafından şu bilgilerin verildiğini kaydetmektedir: (i) Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonu ilgili üyenin, Milli Güvenlik Kurulu tarafından Devlet’in milli güvenliğinin aleyhine çalışır şekilde nitelendirilen terörist örgüt, yapı, kuruluş veya gruplara üyeliği, mensubiyeti, bağlantısı veya irtibatı olması gerekçesiyle soruşturmalarını başlatmaktadır; (ii) KHK’lar ile kapatılan konfederasyonlar ve sendikalardan başvuruda bulunanlara yönelik soruşturmalar devam etmektedir; (iii) Komisyon, etkili çözüm yolu olarak, hızlı ve kapsamlı inceleme sonrasında kişiye bağlı ve gerekçeli kararlarını sunmaktadır; inceleme süreçleri devam eden tüm başvuru dosyalarının, Komisyon’un görev dönemi sırasında sonuçlandırılması hedeflenmektedir.

Komite, Hükümet tarafından, üçlü komitenin kapatılan sendikaların üye ve liderlerinin etkili çözüm yolu ve adil yargılama haklarının reddedilmesine ilişkin kaygıları ve önerilerini ele almaya yönelik herhangi bir önlem alındığına atıfta bulunulmamasından **derin üzüntü duymaktadır**. Komite, Hükümetin, hapis cezası alan sendika liderlerinin durumuna ilişkin hiçbir bilgi sunmamasını da **derin üzüntüyle karşılamaktadır**. **Yukarıdaki hususlar göz önüne alındığında, Komite, üçlü komitenin önerilerini uygulamaya yönelik gereken tüm önlemlerin alınması ve kapatılan sendikaların üye ve liderlerinin, etkili çözüm yolu ve adil yargılama haklarına gereken saygının gösterilmesini sağlama konusunda Hükümet’i teşvik etmektedir. Komite, Hükümet’in bu konuda bilgi**

sağlamasını talep etmektedir.

Sözleşme'nin 2nci Maddesi. Ayrım gözetmeksizin işçilerin örgüt kurma ve örgütlere katılma hakkı. Kıdemli kamu çalışanları, hakimler ve ceza infaz kurumu personeli. Komite birkaç yıldır Hükümet'ten, kıdemli kamu çalışanları, hakimler ve ceza infaz kurumu personelini örgütlenme hakkından hariç tutan, 4688 sayılı Kanun'un 15nci Maddesinin değiştirilmesini talep etmekte olduğunu hatırlatmaktadır. Komite, Hükümet'e göre, 15nci Maddenin yasal düzenlemeler, yargı kararları ve ILO Sözleşmeleri ile uyumlu olarak tasarlanmış olduğunu kaydetmektedir. Komite, bu konuda daima şu değerlendirmelerde bulunduğunu hatırlatmaktadır: (i) Çıkarlarını savunmak üzere kendi örgütlerini kurma hakkına sahip olmaları koşuluyla, kıdemli kamu çalışanlarının, kamu sektöründeki diğer işçileri temsil eden sendikalara katılma hakkından men edilmesinin, örgütlenme özgürlüğüne her zaman bağdaşmaz değildir; ve (ii) Silahlı kuvvetler ve polis örgütlenme hakkından hariç tutulması Sözleşme'ye aykırı olmamakla birlikte, aynı ceza infaz kurumu personeli için geçerli değildir.

Geçici ikame işçiler (öğretmenler, hemşireler, ebeler, vb.), iş sözleşmesi olmadan çalışan kamu görevlileri, ve emekliler. Komite daha önce Hükümet'ten, MEMUR-SEN'in bu kategorideki işçilere yönelik örgütlenme özgürlüğünün sağlanması yönündeki ihtiyaca ilişkin gözlemleriyle ilgili yorumlarını sunmasını talep etmiştir. Hükümet bu konuda: (i) yalnız 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 3ncü Maddesi ile tanımlanan kamu görevlilerinin, bu Kanun kapsamında kurulan sendikalara katılabileceğini ve 3ncü Maddede belirtildiği üzere, geçici ikame işçilerin hiçbir kadro veya pozisyonda istihdam edilemeyeceğini; ve (ii) 4688 sayılı Kanun'un 6ncı ve 14ncü Maddeleri söz konusu hakları yalnız faal durumdaki kamu görevlileri ile sınırladığından, emekli kamu görevlilerinin kamu görevlileri sendikaları kuramayacağı veya bunlara katılamayacağını belirtmektedir. Bununla birlikte Hükümet'e göre, kendileriyle ilgili konuları Hükümet'in dikkatine sunacak birtakım örgütler kurmuşlardır. Komite bu konuda: (i) Örgüt kurma ve örgütlere katılma hakkı açısından, Sözleşme'nin, işçilerin daimi veya geçici olarak çalıştırılması, iş sözleşmelerinden kaynaklanan statüleri veya iş sözleşmelerinin olmamasına göre ayrım gözetilmesine izin vermediğini; ve (ii) Mevzuatın, arzu ettiklerinde ve özellikle sendika tarafından temsil edilen faaliyete katılmış olduklarında, eski işçiler ve emeklilerin sendikalara katılmasını engellememesi gerektiğini hatırlatmaktadır.

Komite Hükümet'ten, kıdemli kamu çalışanları, hakimler ve ceza infaz kurumu personeli, geçici ikame işçiler, iş sözleşmesi olmadan çalışanlar, ve emeklilerin örgüt kurma ve örgütlere katılma haklarını kullanmasını sağlamak amacıyla, mevzuatı gözden geçirmeye yönelik gerekli önlemleri almasını talep etmektedir. Komite, Hükümet'in bu konuda bilgi sağlamasını talep etmektedir.

Madde 3. İşçi örgütlerinin kendi faaliyetlerini düzenleme ve programlarını belirleme hakkı. Grevlerin askıya alınması ve yasaklanması. Komite, 6356 sayılı Kanun'un 63ncü Maddesinin birinci fıkrasının çağrıda bulunulan veya başlatılan ve hukuka uygun olan bir grev veya lokavtın, kamu sağlığı veya milli güvenlik açısından sakıncalı olduğu gerekçesiyle Cumhurbaşkanlığı kararıyla 60 gün süresince askıya alınabileceğini ve bu askıya alma dönemi boyunca bir anlaşmaya varılamaması halinde uyuşmazlığın zorunlu tahkime götürüleceğini öngördüğünü hatırlatmaktadır. Komite birkaç senedir Hükümet'in, 6356 sayılı Kanun'un 63ncü Maddesinin işçi örgütlerinin faaliyetlerini Hükümet müdahalesinden uzak bir şekilde düzenleme hakkını ihlal edecek biçimde 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 gözlemlemekle birlikte, Komite, 678 sayılı KHK uyarınca Bakanlar Kurulu'nun belediye toplu taşıma şirketleri ve bankacılık kuruluşlarındaki grevleri 60 gün süresince erteleyebildiğini kaydetmektedir. Hükümet bu konuda, grevin ertelenmesine ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararının kendi bağlamında alındığını ve gerekçesinin kararda açıkça ifade edildiğini, dolayısıyla bu yetkinin açıkça ifade edilmiş sınırlar çerçevesinde kullanıldığını belirtmektedir. Ayrıca, Anayasa'nın 125nci Maddesi uyarınca bu karar, bir idari karar olarak yargı denetimine tabidir. Hükümet, 2012'den bu yana 14 grevin ertelendiğini, düzenli raporlama döneminde yalnız bir erteleme kararının kabul edildiğini ve bunun sonucunda tarafların mutabakata vararak TİS imzaladığını ifade etmektedir. Komite DİSK'in, 2015 ile 2019 yılları arasında, 235 işyeri ve 169.705 işçi ile ilintili dokuz grevin kabine kararı ile ertelendiği yönündeki gözlemini de kaydetmektedir. ***Komite, grevlerin kelimenin tam anlamıyla yalnızca temel hizmetlerde, Devlet adına yetki kullanan kamu hizmetlileri için veya ağır ulusal kriz durumlarında askıya alınabileceğini hatırlatarak Hükümet'in, 6356 sayılı Kanun'un 63ncü Maddesi ve 678 sayılı KHK'nın uygulanmasında yukarıdaki ilkelerin göz önüne alınmasını sağlamasını talep etmektedir.***

Devlet Denetleme Kurulu. Komite daha önce Hükümet'ten, Kurul tarafından 5 sayılı Kararname veya Anayasa'nın 108nci Maddesi uyarınca sendikalara yönelik yapılan tüm soruşturmalar veya denetimler, ve bunların belirlenmiş yaptırımları da dahil olmak üzere sonuçlarına ilişkin bilgi sağlamasını talep etmiştir. Komite

Hükümet'in, Devlet Denetleme Kurulu'nun kamu hizmetlerinin gerekleri yönünden görevi başında kalmasında sakınca görülün, her kademe ve rütbedeki görevliler hakkında görevden uzaklaştırma tedbirini uygulayabilmesini veya bu tedbirin uygulanmasını yetkili makamlara önerebilmesini öngören, 5 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 6ncı Maddesinin (ç) fıkrasında yer alan "tedbiri uygulayabilir" ifadesinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildiğine yönelik ifadesini kaydetmektedir. Hükümet, bu kararın ardından Devlet Denetleme Kurulu'nun artık hiçbir sendika görevlisini işten çıkarma veya görevden uzaklaştırma yetkisine sahip olmadığını, yalnız bu önlemlerin uygulanmasını yetkili makamlara önerebileceğini açıklamaktadır; sendikaların durumunda, yetkili makamlar, sendikanın kendi denetleme organları ve disiplin komitelerini ifade etmektedir. Komite Hükümet'in, Kurul tarafından hiçbir sendikaya yönelik soruşturma veya denetim gerçekleştirilmediği yönündeki ifadesini kaydetmektedir

Madde 4. Sendikaların kapatılması. Komite, üçlü komitenin yukarıda anılan, 667 sayılı KHK uyarınca kapatılan sendikaların durumuna ilişkin sonuçlarını kaydetmektedir. Üçlü komite, bu sendikaların Hükümet'in yürütme erki tarafından kapatıldığını kaydetmiştir; ancak Sözleşme'nin 4ncü Maddesi kapsamında, işçi ve veya işveren örgütlerinin kapatılması yalnız, savunma haklarını güvence altına alan yegane erk olarak yargı makamları tarafından gerçekleştirilir. Üçlü komite, Hükümet'e göre bu sendika temsilcilerinin davalarını incelemekle görevli İnceleme Komisyonu'na başvuruda bulunmamış olduğunu, diğer yandan ise kapatılan örgütlerin, liderleri ve üyelerinin hapse atılması ve olağanüstü hal dönemi KHK'ları uyarınca fonlarına el konulması nedeniyle dava açma kapasitelerinin sınırlı olduğunu da kaydetmiştir. Üçlü komite, sendikaların kapatılmasına itiraz başvurusunda bulunma süresi sona erdiğinden, artık sendikaların kapatılmasının normal yargı sürecine götürülmesinin imkansız görüldüğünü kaydetmiş ve Hükümet'in, 667 sayılı KHK'da yer alan ve bunların FETÖ/PDY ile bağlantılı olduğubelirtilen beyan dışında, sendikaların kapatılmasını haklı çıkaran faaliyetlerine ilişkin hiçbir açıklama veya bilgi sunmadığını eklemiştir. Üçlü yapı bu nedenle Hükümet'i, sendikaların 667 sayılı KHK uyarınca kapatılmasının normal yargı süreçleri izlenerek gözden geçirilmesini sağlamaya yönelik gereken önlemleri alma konusunda teşvik etmiştir; söz konusu süreçler aynı zamanda bu sendikaların, davalarını savunmak üzere tam olarak temsil edilebilmesini sağlayacaktır. Komite, Hükümet'in bu konuda, FETÖ terör örgütü ile bağlantıları nedeniyle kapatılan iki konfederasyon ve on sendikanın İnceleme Komisyonu'na başvurduğu ve davalarının görülmekte olduğunu ifade etmekle kalmasından **üzüntü duymaktadır. Komite, sendikaların kapatılması ve askıya alınmasının yetkili makamların örgütlerin faaliyetlerine aşırı biçimlerde müdahalesi anlamına geldiğini ve Sözleşme'nin 4ncü Maddesinin, bu tür önlemlerin idari makamlarca uygulanmasını yasakladığını hatırlatarak, üçlü komitenin önerilerine uymak için gereken tüm önlemleri alması ve bunlara ilişkin ayrıntılı bilgiler sunması konusunda Hükümet'i teşvik etmektedir. Komite ayrıca Hükümet'in, İnceleme Komisyonu'nda görülmekte olan, kapatılan sendika ve konfederasyonlarla ilgili davaların yanı sıra İnceleme Komisyonu tarafından verilen olumsuz kararlara karşı temyiz başvurularının sayısı ve sonuçlarıyla ilgili bilgi sunmasını talep etmektedir.**

[Hükümet'in 2023 yılında mevcut yorumlara tam cevap vermesi istenmektedir.]

1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (Onay tarihi: 1952)

Önceki yorum

Komite, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) tarafından 31 Ağustos 2022 tarihinde, ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ile Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) tarafından 1 Eylül 2022 tarihinde sunulan, bu yorumda incelenen konulara ilişkin gözlemleri ve Hükümet tarafından bunlara verilen yanıtı kaydetmektedir. Komite, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) Hükümet raporu ile iletilen gözlemlerini de kaydetmektedir.

Komite, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin, 3410 No'lu Vaka'nın yasamaya ilişkin yönlerine dikkat çektiğini de kaydetmektedir (bkz. 399. Rapor, Haziran 2022, paragraf 352). Bu konular aşağıda tartışılmıştır.

Sözleşme'nin 1-6ncı Maddeleri. Sözleşme Kapsamı. Ceza infaz kurumu personeli. Komite önceki yorumlarında, tüm diğer kamu görevlileri gibi kamu hizmetlerinde yapılan toplu sözleşmelerin kapsamına girmelerine rağmen, kamu ceza infaz kurumu personelinin örgütlenme hakkından yararlanmadığını kaydetmiştir. Hükümet bu konuda şöyle belirtmiştir: (i) 4688 sayılı Kanun'un hazırlanmasında, onaylanan örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık sözleşmelerinin ilgili hükümleri dikkate alınmıştır; (ii) 15nci Madde, aralarında ceza infaz kurumu personelinin de yer aldığı, stratejik önem taşıyan örgütlerde ve Devlet'in polis ve istihbarat güçlerini kullanan pozisyonlarda çalışanları sendika kurma ve sendikalara katılma hakkının dışında tutmaktadır; ve (iii) Bu madde güvenlik, adalet ve üst düzey kamu görevlileri tarafından yürütülen kamu hizmetlerindeki kesintilerin telafi edilemeyeceği değerlendirilerek hazırlanmıştır. Komite, 87 ve 98 sayılı Sözleşmeler kapsamında eskiden beridir yaptığı yorumlara rağmen Hükümet'in, ceza infaz kurumu personelinin örgütlenme hakkının tanınmasına ilişkin hiçbir ilerleme bildirmediğini **kaygıyla** kaydetmektedir. Bu konuda, 98 sayılı Sözleşme koşulları çerçevesinde, ceza infaz kurumu personelinin, pazarlıklarda kendi seçecekleri örgüt tarafından temsil etme hakkını da içeren toplu pazarlık hakkına sahip olduğunu hatırlatmaktadır. Hükümet'in, 15nci Madde kapsamından hariç tutulan kategorilerdeki işçilerin yürüttüğü hizmetlerdeki olası "kesintiler" ile ilgili beyanını kaydeden Komite, örgüt kurma ve örgütlere katılma hakkı ve kişinin kendi seçeceği örgüt aracılığıyla toplu pazarlık hakkının grev hakkından ayırt edilmesi gerektiğini hatırlatmaktadır. **Komite, Hükümet'i 4688 sayılı Kanun'un 15nci Maddesine ilişkin mevzuat incelemesi de dahil olmak üzere, ceza infaz kurumu personelinin toplu pazarlıklarda istedikleri örgütler tarafından etkili bir şekilde temsil edilmelerini garanti altına almak amacıyla gereken önlemleri almaya teşvik etmektedir. Komite, Hükümet'in bu konudaki gelişmelerle ilgili bilgi sağlamasını talep etmektedir.**

Geçici ikame işçiler ve yazılı iş sözleşmesi olmadan çalışan kamu görevlileri. Komite önceki yorumunda, bu kategorideki çalışanların 4688 sayılı Kanun kapsamından hariç tutulduğunu kaydetmiştir ve Hükümet'in, bu kişilerin örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarına ilişkin ayrıntılı bilgi sunmasını talep etmiştir. Hükümet, Anayasa'nın 51nci Maddesinde sendikalaşma hakkının işçiler, işverenler ve kamu görevlilerinin anayasal hakkı olarak tanındığını belirtmektedir. Kamu görevlileri 4688 sayılı Kanun'un 3ncü Maddesinin (a) fıkrasında tanımlanmıştır ve kamu kurumlarında başkasının yerine geçici olarak çalışan kişiler (geçici ikame işçiler) 3ncü Maddenin (a) fıkrasında belirtildiği üzere hiçbir kadro veya pozisyonda çalıştırılmayacağından, 4688 sayılı Kanun kapsamında kurulan sendikalara üye olamaz. Komite Hükümet'in beyanlarını kaydederek ve başkasının yerine geçici olarak çalışma düzenlemelerinin, diğerlerinin yanı sıra, öğretmenler, ebeler ve hemşireler gibi, kamu eğitim ve sağlığı sektörlerinde çalışanları ilgilendirdiğini göz önüne alarak; Sözleşme'nin 5nci Maddesinin birinci paragrafı ve 6ncı Maddesi kapsamında yalnız "silahlı kuvvetler mensupları ve polisler" ve "Devlet idaresine dahil olan kamu görevlileri"nin Sözleşme'de belirtilen garantilerin dışında tutulacağını ve kamu sektörü çalışanlarının iş sözleşmelerinden kaynaklanan statüleri veya iş sözleşmelerinin olmamasının, bu kişilerin Sözleşme kapsamındaki haklarından yararlanmasını etkilememesi gerektiğini hatırlatmaktadır. **Komite Hükümet'ten, ya bu kişilerin 4688 sayılı Kanun kapsamında kurulan örgütlere katılmasına izin vererek ya da kendi örgütlerini kurabilecekleri bir çerçeve sağlayarak, bu kategorilerdeki işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kullanabilmesini sağlamaya yönelik, yasama önlemleri de dahil olmak üzere gereken tüm önlemleri almasını talep etmektedir. Komite ayrıca Hükümet'in bu konuda alınan önlemlere ilişkin bilgi sağlamasını talep etmektedir.**

Sözleşme'nin 1, 2 ve 3ncü Maddeleri. Olağanüstü hal kararnamele kapsamında kamu sektöründeki toplu işten çıkarmalar. Komite, önceki yorumlarında, 2016 tarihli darbe girişiminin ardından, çok sayıda sendika üyesi ve görevlisinin olağanüstü hal kapsamında askıya alındığı ve işten çıkarıldığını ve bu bağlamda alınan önlemlere karşı yapılan başvuruları gözden geçirmek üzere, kararları idari mahkemelerce temyiz edilebilir bir inceleme

Komisyonu'nun kurulduğunu kaydetmiştir. Komite Hükümet'ten, sendikacılardan alınan başvuruların sayısı ve İnceleme Komisyonu'nun bunlarla ilgili verdiği olumsuz kararlara karşı alınan temyiz başvurularının sayısı ve sonuçlarıyla ilgili bilgi sunmasını ve Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM-SEN) üyelerinin işten çıkarıldığı yönündeki iddialara yanıt vermesini talep etmektedir. Hükümet bu konuda şunları belirtmektedir: (i) Olağanüstü hal kararnameleri ile, aralarında bazı sendika temsilcilerinin de bulunduğu kamu görevlilerin işten çıkarılması bu kişilerin terör örgütlerine üyeliği, iltisakı veya bunlarla irtibatı gerekçesine dayalıdır; (ii) İnceleme Komisyonu kararları, Hakimler ve Savcılar Kurulu tarafından özel olarak yetkilendirilmiş dokuz Ankara idari mahkeme şubesinde temyiz edilebilir; (iii) 27 Mayıs 2022 itibarıyla, Komisyon 127.130 başvuru almış ve bunların 124.235'i hakkında karar çıkarmıştır, dolayısıyla incelemelerin devam ettiği başvuruların sayısı 2.985'tir. Komisyon'un faaliyetlerine başlamasından bu yana geçen 33 ay içinde, başvuruların yüzde 87'si incelenmiştir; (iv) Reddedilen başvuru sayısı 106.970 ve kabul edilen başvuru sayısı 17.265'tir. Kabul edilen başvuruların 61'i, dernekler de dahil olmak üzere, kapatılan örgütlerin açılmasıyla ilgilidir; (v) Olağanüstü hal kararnamelerinden etkilenen sendika temsilcilerinin veya mahkemelere başvuruda bulunanların sayısına ilişkin istatistiksel bilgi mevcut değildir. Bununla birlikte, FETÖ terör örgütü ile bağlantıları nedeniyle kapatılan iki konfederasyon ve on sendika İnceleme Komisyonu'na başvurmuş ve davaları hala görülmektedir; (vi) Eğitim Enternasyonal (EI) gözlemlerinde yer alan rakamlara göre, EĞİTİM-SEN üyelerinin işe iade kabul oranları (yüzde 38,5) ortalama oranlardan (yüzde 11,5) çok daha yüksektir. Bu durum, EĞİTİM-SEN üyelerine karşı ayrımcılık yapılmadığını göstermektedir. Komite, KESK'in bu konudaki gözlemlerini de kaydetmektedir: (i) Tüm kamu sektörlerinden toplam 4.267 KESK üyesi olağanüstü hal kararnameleri kapsamında işten çıkarılmıştır; (ii) İşten çıkarmaların üzerinden beş yıldan uzun zaman sonra, işten çıkarılan KESK üyeleri ve görevlilerinin bazı başvuruları halen İnceleme Komisyonu tarafından incelenmeyi beklemektedir. Örgüt, Komisyon'un bu başvuruları incelemeyi kasten ertelediğini öne sürmekte ve temyiz de dahil olmak üzere tüm işlemin on yıl kadar sürebileceğini ifade etmektedir; (iii) Darbe girişiminden altı ay önce, Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da çatışmaların sona ermesi çağrısında bulunan dilekçeyi imzalamış, ve daha sonra olağanüstü hal kararnameleri kapsamında işten çıkarılmış KESK üyeleri, 26 Temmuz 2019'da Anayasa Mahkemesi'nde görülen davayı kazanmıştır. Mahkeme, dilekçeyi imzaladıkları gerekçesiyle bu akademisyenlere hiçbir yaptırım uygulanamayacağını vurgulamıştır ancak İnceleme Komisyonu bu hükmü dikkate almamıştır; (iv) KESK üyelerinin, terör örgütleri veya milli güvenliğe karşı faaliyetler yürüten diğer örgütler ile bağlantılı olmakla suçlanmasının hiçbir yasal dayanağı mevcut değildir. İşten çıkarmalar keyfi olarak gerçekleştirilmiştir; çalışanlar ise suçlamalar hakkında bilgilendirilmediklerinden kendilerini savunamamıştır. Bu kişiler hala, aleyhlerindeki delillere itiraz etmeye yönelik hiçbir şeffaf mekanizmadan yararlanamamaktadır; ve (v) Olağanüstü hal sona erdirilmesine rağmen, valilikler ve bakanlıklar 375 sayılı KHK'nın geçici 35nci Maddesini kullanmayı sürdürerek 29 Kasım 2021'de, Diyarbakır'da görev yapan EĞİTİM-SEN üyesi 21 öğretmeni işten çıkarmıştır. Komite bir kez daha, Komite'nin yinelenen taleplerine rağmen Hükümet'in, sendikacılarla ilgili olarak İnceleme Komisyonu'nda veya idari mahkemelerde görülen davaların sayısı ve sonuçlarına ilişkin bilgi sunmamasını **derin üzüntüyle** kaydetmektedir.

Bu bağlamda, Komite, sendikacı başvurularının incelenmesinin İnceleme Komisyonu tarafından ertelenmesine ilişkin KESK gözlemlerini ve savunma hakkı, delillerin incelenmesi ve ispat yüküyle ilgili dile getirilen sorunları **kaygıyla** kaydetmektedir. Komite bu konuda, sendikalaşma özgürlüğüne hanel getirmeye yönelik ayrımcılığa karşı korumanın, iddiaların vakit kaybetmeden, bağımsız, hızlı ve derinlemesine soruşturulmasını sağlayacak etkili ve hızlı usuller gerektirdiğini hatırlatmaktadır. Hükümet'in, işten çıkarmalar ve askıya almaların, terör örgütleriyle bağlantı varsayımına dayalı olduğunu vurgulaması ve KESK'in, kamu görevlilerinin kendilerine karşı delillere itiraz edebileceği şeffaf mekanizmaların olmadığı yönündeki iddiasını göz önünde bulundurarak; Komite, sendikalaşma özgürlüğüne hanel getirmeye yönelik ayrımcılığa ilişkin usullerde, söz konusu eylemin sendikalaşma özgürlüğüne hanel getirmeye yönelik ayrımcılık sonucunda vuku bulduğunu ispat etme yükünü işçilere yüklemenin, sorumluluğun tespit edilmesi ve uygun hukuki çarenin sağlanması önünde aşılabilir bir engel oluşturabileceğini güçlü bir şekilde hatırlatmaktadır. **Yukarıdakileri göz önüne alarak, Komite bir kez daha, İnceleme Komisyonu ve kararlarını gözden geçiren idari mahkemelerin, kamu sektöründe çalışan sendika üyeleri ve görevlilerinin işten çıkarılma gerekçelerini dikkatle ve hızla inceleyeceği ve sendika karşıtı nedenlerle işten çıkarılan sendikacıların işe iadesini emredeceği yönünde umudunu dile getirmektedir. Komite ayrıca Hükümet'ten, sendikacılarla ilgili olarak İnceleme Komisyonu ve idari mahkemeler tarafından görülen davalarda bu delillerin nasıl incelendiği ve ispat yükünün nasıl uygulandığına ilişkin bilgi sunmasını talep etmektedir. Komite bir kez daha, İnceleme Komisyonu'na sendika üyeleri ve görevlileriyle ilgili yapılan başvuruların sayısı ve sonuçlarının yanı sıra bu başvurulara yönelik olumsuz kararlara karşı itirazların sayısı ve sonuçlarına ilişkin ayrıntılı ve spesifik bilgi sunma konusunda Hükümet'i teşvik etmektedir. Komite son olarak, Hükümet'ten, olağanüstü hal yetkilerinin sendika üyelerinin işten çıkarılması amacıyla kullanımına devam edildiği iddiasına ilişkin yorumlarını talep etmektedir.**

Madde 1. Sendika karşıtı nedenlerle işten çıkarmalara karşı yetersiz koruma. Özel sektör. Komisyon, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi (CFA) tarafından görülen 3410 No'lu Vaka'nın kısmen, özel sektörde sendika karşıtı nedenlerle işten çıkarılan mağdurlara sağlanan hukuki çarelerin yetersizliği sorunuyla ilgili olduğunu kaydetmektedir. Komite, söz konusu yasal hükümlerin, İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 21nci Maddesinin birinci fıkrası ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 25nci Maddesinin beşinci fıkrası olduğunu da kaydetmektedir. Komite, 4857 sayılı Kanun'un 21nci Maddesinin birinci fıkrasında aşağıdakilerin öngörüldüğünü kaydetmektedir:

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren, işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

6356 sayılı Kanun'un 25nci Maddesinin beşinci fıkrasına göre:

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanun'un 21nci Maddesine göre işçinin başvuru yapması gerekliliğine ve işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 21nci Maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

Komite ayrıca, Hükümet'in, CFA davası şikayetçilerine verdiği yanıtta, ulusal mevzuatın işe mutlak iadeye ilişkin hükümler içermediğini, bunun yerine işverenin, çalışanı ya yeniden işe alma ya da çalışana ilave tazminat ödeme hakkını öngördüğünü teyit eden beyanını kaydetmektedir; bunun yanı sıra, Hükümet'e göre, medeni hukuk kapsamında hiçbir işveren bir işçiyi işe almaya zorlanamaz. Komite DİSK'in bu konuya ilişkin, mahkemelerin işverene işten çıkarılan işçilerin işlerini iade etme emri verememesinin, tüm faal sendika üyelerini işten çıkararak işyerini sendikadan temizlemesini kolaylaştırdığı yönündeki beyanını da kaydetmektedir. DİSK ayrıca, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin *Tekgıda-İş Sendikası/Türkiye* davasındaki kararına atıfta bulunmakta; bu davada mahkeme, bir işverenin işten çıkarılan çalışanları işlerine iade etmeyi reddetmesi ve işverenin gelecekte çalışanları haksız yere işten çıkarmaktan caydırmaya yönelik yeterli tazminatın ödenmesine hükmedilmemesinden, mahkemelerce uygulandığı biçimiyle ulusal hukukun işverenler için yeteri kadar caydırıcı ceza öngörmediği sonucuna varmıştır; Mahkeme'ye göre, işveren geniş çaplı ve haksız yere işten çıkarmalar gerçekleştirerek başvuran sendikanın hakkını tanımamaktadır. Komite ayrıca ITUC'un, Türkiye'de sendikacıların sürekli misilleme tehdidi altında yaşadığı ve sendika kurmaya yönelik tüm çabaların, sendikal örgütleyicilerin işten çıkarılması yoluyla engellendiği yönündeki iddialarını kaydetmektedir. Hem ITUC hem de DİSK gözlemlerinde, farklı sektörlerde gerçekleşen çok sayıda sendika karşıtı gerekçelerle işten çıkarma vakasına atıfta bulunmaktadır. Komite, uygulamada işten çıkarmalar başta olmak üzere, sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığa ilişkin çok sayıda iddia olduğunu önceki yorumlarında da kaydettiğini hatırlatmaktadır. Sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik işten çıkarmaların sıkça gerçekleştiğine yönelik yinelenen ifadeleri göz önüne alarak, Komite, bu tür işten çıkarmalara yönelik mevcut hukuki çareler ve yaptırımların güçlü caydırıcı etkilerinin olmadığını kaydetmek durumundadır. Komite bu konuda kaydetmektedir ki, mevcut yasalar uyarınca: (i) Yargı makamları, özel sektör işverenlerine hiçbir koşulda işe iade emri verememektedir; (ii) 6356 sayılı Kanun'un 25nci Maddesinin dördüncü fıkrasında, işten çıkarma hariç, sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılık eylemlerinde ödenecek "sendikal tazminat" için işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmayacak asgari tutar belirlenmiştir ancak sendika karşıtı gerekçelerle işten çıkarmalarda kanun tarafından herhangi bir asgari tutar veya sınır belirlenmemiştir. Bu konunun, yargı makamının takdirine bırakıldığı görülmektedir; ve (iii) Hükümet, sendika karşıtı işten çıkarmalara yönelik mevcut başka ceza veya yaptırımlara atıfta bulunmamaktadır, ve 6356 sayılı Kanun'un ceza hükümlerini içeren 78nci Maddesi sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılık hakkında sessiz kalmaktadır. Komite bu konuda, Komite'nin daima, sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılık durumunda yargı makamlarınca hükmedilecek çeşitli önlemlerin en azından işe iadeyi içermesi gerektiğini değerlendirdiğini; sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılık eylemlerini yasaklayan yasal hükümlerin etkililiğinin öngörülen, etkili ve yeteri düzeyde caydırıcı olması gereken yaptırımlara da bağlı olduğunu; ve tazminatın amacının mutlaka, uğranan zararın hem maddi hem mesleki açılardan tamamen tazmin edilmesi olması gerektiğini kaydetmektedir. **Komite yukarıdaki hususları göz önüne alarak, Hükümet'i, özel sektörde sendika karşıtı işten çıkarmalardan koruma sağlanması amacıyla mevzuatı gözden geçirmeye yönelik gereken tüm önlemleri almaya teşvik etmektedir. Yasal reform beklentisi içinde Komite, yasama makamlarının "sendikal tazminat" tutarının belirlenmesinde takdir yetkilerini kullanırken yukarıdaki ilkeleri değerlendirmesini ummaktadır. Komite Hükümet'ten, bu konudaki gelişmelere ilişkin bilgi sunmasını talep etmektedir.**

Kamu sektöründe sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılık. Komite, KESK'in gözlemlerinde, aralarında 35 transfer, 6 askıya alma, ve terfilerin engellenmesi ve kınamayı içeren 7 idari disiplin cezasının da bulunduğu, sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik çok sayıda ayrımcılık vakasını bir kez daha kınadığını kaydetmektedir. Bu gözlemlere göre, işçiler bu cezaların birkaçına itiraz etmiştir ve davaları halen sürmektedir. Komite ayrıca Hükümet'in, bu iddialara yönelik olarak; (i) Kamu görevlilerinin, amirleri veya kamu kuruluşlarının eylemlerine karşı şikayette bulunma veya dava açma hakkına sahip olduğu; (ii) KESK tarafından, sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığın mevcut olduğunu ortaya koyacak makul gerekçeler sunulmadığı; ve (iii) KESK'in 2021 yılına ait gözlemlerinde atıfta bulunulan tüm kamu kurumlarının, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na (ÇSGB) personel transferlerinin hizmet gereksinimleri nedeniyle gerçekleştiği bilgisini verdiği yönündeki yorumlarını kaydetmektedir. Hükümet, kamu sektöründe sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığa karşı korumayla ilgili şu beyanlarda bulunmaktadır: (i) Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun (4688 sayılı Kanun) 18nci Maddesi, kamu görevlilerine karşı, işten çıkarma ve transferler de dahil olmak üzere, sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılık yapılmasını yasaklamaktadır; (ii) Başbakanlık genelgeleri ile, hem kamu hem de özel işyerlerinde mobbing (psikolojik taciz) ile mücadele ve yardım hattı kurulmasına yönelik önlemler getirilmiştir; (iii) Kamu Denetçiliği Kurumu kamu sektöründe sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığı soruşturma, teftiş yapma, ve yayınlamak ve meclise sunmak üzere yıllık raporlar hazırlama yetkisine sahiptir, ancak idari ceza uygulama yetkisi yoktur. Komite, tüm kamu görevlilerinin ve Devletin idaresine dahil olmayan kamu sektörü çalışanlarının (sendika görevlisi olmayanlar dahil) sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılık eylemlerine karşı korunmasını tanıyan resmi hükümlerin kabul edilmesi, ve bu tür eylemlerin sorumlularına karşı etkili ve yeterli düzeyde caydırıcı yaptırımlar uygulanmasına yönelik ihtiyacın daima altını çizdiğini hatırlatmaktadır. Komite, Ceza Kanunu'nun sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlere ilişkin zorlama suçuyla ilgili 118nci Maddesi dışında, Hükümet'in, kamu sektöründe sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılık suçu işleyen kimselere karşı eninde sonunda uygulanacak yaptırımlardan veya mağdurlara verilecek tazminattan söz etmediğini kaydetmektedir. ***Bu nedenle Komite, Hükümet'ten, kanunların kamu sektöründe sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılık faillerine karşı yaptırım uygulanmasına izin verip vermediğini ve mağdurlara tazminat verilip verilemeyeceğini belirtmesini talep etmektedir. Kanunda böyle hükümler mevcut değilse, Komite, kamu sektöründe sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığa karşı yeterli korumanın sağlanması amacıyla kanunlarda değişiklik yapılmasını sağlamak amacıyla, sosyal ortaklara danışarak gereken tüm önlemleri alması konusunda Hükümet'i teşvik etmektedir. Komite Hükümet'ten, bu konudaki gelişmelere ilişkin bilgi sunmasını talep etmektedir.***

Özel sektör ve kamu sektöründe sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığa ilişkin veri toplama. Komite, Haziran 2013 tarihinde toplanan ve Hükümet'in kamu ve özel sektörde sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığa ilişkin veri toplanabilmesi için bir sistem oluşturmasını talep eden Uluslararası Çalışma Konferansı Standartları Uygulama Komitesi tavsiyelerini takiben, Hükümet'ten bu amaçla alınan önlemlere ilişkin bilgi sunmasını talep ettiğini hatırlatmaktadır. Komite, Hükümet'in bu konuda hiçbir ilerleme bildiriminde bulunmadığını ***üzüntüyle*** kaydetmektedir. ***Komite, bu bilgileri toplayacak sistemin oluşturulmasına yönelik somut adımlar atma gereğinin bir kez daha altını çizmekte ve Hükümet'in bir sonraki raporunda bu alandaki tüm gelişme ve ilerlemelere ilişkin bilgi sunmasını beklemektedir.***

Madde 4. Toplu pazarlığın desteklenmesi. Sektörel düzeyde pazarlık. Komite önceki yorumlarında, "kamu toplu iş sözleşmesi çerçeve protokolleri" ile sonuçlanan sektörel düzeyde pazarlık kamu sektöründe mümkün olsa da, özel sektör için durumun aynı olmadığını kaydetmiştir. Komite, Hükümet'in sosyal taraflara danışarak, 6356 sayılı Kanun'un 34ncü Maddesinin eğer arzu ederlerse özel sektördeki tarafların bölgesel veya ulusal düzeyde sektörler arası sözleşmeler yapabilmelerini sağlayacak şekilde değiştirilmesini değerlendirmesini talep etmiştir. Komite, Hükümet'in, mevcut sistemin Türkiye'de uzun süreli ve köklü endüstriyel ilişkiler sisteminin ürünü olduğunu ve bölgesel ve ulusal düzeyde sözleşmeler yapmak isteyen tarafları engellemediğini yinelediğini kaydetmektedir. Komite, Hükümet'in, sosyal tarafların bu değişiklikler üzerinde fikir birliğine varması halinde, ÇSGB'nin 34ncü Madde ile ilgili olarak sosyal taraflarla ortaklaşa yapılacak değişiklik önerilerini dikkate almaya hazır olduğunu ifade ettiğini de kaydetmektedir. Komite bu konuda, 34ncü Maddenin uzun zamandır bu şekilde uygulandığı ve 6356 sayılı Kanun'un kabul edilmesinden önceki tartışmalarında, sosyal tarafların mevcut sistemin muhafaza edilmesi üzerinde fikir birliğine vardığı yönündeki TİSK beyanını da kaydetmektedir. ***Komite, Hükümet'in, 6356 sayılı Kanun'un 34ncü Maddesinin, özel sektördeki bölgesel veya ulusal düzeyde sektörler arası sözleşmeler yapmak isteyen tarafların bunu engel olmadan yapabileceği biçimde değiştirilmesi amacıyla, sosyal taraflarla yeni bir istişare süreci başlatmaya yönelik gereken adımların atılmasını değerlendirmesini talep etmektedir. Komite Hükümet'ten, bu konuda atılacak adımlara ilişkin bilgi sunmasını talep etmektedir.***

Pazarlık temsilcisi olmak için gerekler. Özel sektör. Üçlü baraj gereği. Komite önceki yorumlarında, 6356 sayılı Kanun'un 41nci Maddesinin birinci fıkrasının toplu iş sözleşmesi yapmak için ilk olarak şu şartı ortaya koyduğunu kaydetmiştir: Sendikanın, toplu iş sözleşmesi kapsamında olması için, bahsi geçen işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini, işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını, ve işletmedeki işçilerin yüzde kırkını temsil etmesi gerekmektedir. Komite, bu konunun 3021 No'lu CFA Vakası çerçevesinde de gündeme getirildiğini hatırlatmaktadır. Komite Hükümet'ten, yüzde 1'lik işkolu barajının uygulanmaya devam etmesinin sendika hareketleri ve bir bütün olarak ulusal toplu pazarlık üzerindeki etkisini izlemeye devam etmesini ve bu konuda bilgi sunmasını talep etmiştir. Hükümet bu konuda, Temmuz 2022 itibarıyla Türkiye'de 218 sendika mevcut olduğunu; bunların içinden, aralarında beş bağımsız sendikanın da bulunduğu 60 sendikanın toplu pazarlık için gereken yüzde 1'lik barajı aştığını belirtmektedir. Yüzde 1'lik barajı aşan, 105 bağlı sendikası bulunan yedi Konfederasyon ve 55 sendika mevcuttur. Sektör barajının yüzde 1'e düşürüldüğü Ocak 2015'te özel sektörde sendika üyelik oranı yüzde 10,56 iken, Ocak 2022'de yüzde 14,32'ye yükselmiştir. Hükümet, sosyal tarafların bu değişiklikler üzerinde fikir birliğine varması halinde, ÇSGB'nin 41nci Maddenin birinci fıkrası ile ilgili olarak sosyal taraflarla ortaklaşa yapılacak değişiklik önerilerini dikkate almaya hazır olduğunu da ifade etmektedir. Komite, TİSK'in, sendikalar arasındaki rekabetin çoğu zaman sendikaların birlikte hareket etmesini engellemesi ve bunun Toplu İş Sözleşmelerinin (TİS) yapılmasını güçleştirilmesi nedeniyle, mevcut mevzuatta yetkilendirilmemiş sendikalara pazarlık hakkı verilmesinin mevcut çalışma barışını aksatacağı yönündeki gözlemini de kaydetmektedir. Komite, DİSK'in bu konuda, azınlık sendikalarının en azından üyelerini temsil etme hakkına sahip olması gerektiği yönündeki beyanını da kaydetmektedir. Komite, Hükümet tarafından sunulan bilgilere göre, Türkiye'de sendikaların yalnız yüzde 27,5'inin yüzde 1'lik barajı aştığını; büyük konfederasyonların bağlı örgütleri arasında bu oran yüzde 52,4 iken bağımsız sendikalarda yalnız yüzde 4,4 olduğunu kaydetmektedir. Komite ayrıca, 2015'te işkolu barajının düşürülmesinin sendikalaşma oranlarını olumlu etkilediğini kaydetmektedir. Komite, işkolu barajının kaldırılmasının sendikalaşma oranının yanı sıra, bağımsız sendikalar başta olmak üzere, sendikaların toplu pazarlık mekanizmasını kullanma kapasitesi üzerinde benzer olumlu etkiler yaratacağına inanmaktadır. ***Dolayısıyla Komite, Hükümet'in, 6356 sayılı Kanun'un 41nci Maddesinin birinci fıkrasının, daha fazla işçi örgütünün işverenlerle toplu pazarlık yapabilmesini sağlayacak biçimde değiştirilmesi amacıyla, sosyal taraflarla istişare sürecini başlatmaya yönelik gereken önlemleri almasını talep etmektedir. Komite Hükümet'ten, bu konuda atılacak adımlara ilişkin bilgi sunmasını talep etmektedir.***

En yüksek temsil düzeyine sahip sendikanın belirlenmesi ve azınlık sendika hakları. İşyeri ve işletme temsilciliği barajları ile ilgili olarak, Komite önceki yorumlarında, 6356 sayılı Kanun'un 42nci Maddesinin üçüncü fıkrasının, toplu pazarlık yetkisi almak için gereken şartları yerine getiren bir sendika bulunmadığının belirlenmesi halinde bu bilginin yetki tespiti başvurusunda bulunan tarafa bildirilmesini öngördüğünü kaydetmiştir. Buna ek olarak, 45nci Maddenin birinci fıkrasına göre, bir yetki belgesi olmaksızın yapılan sözleşmenin geçersiz olduğunu da kaydetmiştir. Türk mevzuatında kabul edilen "tek işyeri veya işletme için tek sözleşme" ilkesini kaydetmekle birlikte, 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 hakkının olması gerektiğini hatırlatmıştır. 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 bu konudaki gelişmeler hakkında hiçbir bilgi sunmadığını ***üzüntüyle*** kaydetmektedir. ***Komite bir kez daha Hükümet'in, sosyal taraflara da danışarak, 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 değiştirilmesi için gereken önlemleri almasını talep etmektedir. Hükümet'ten, bu konuda alınan veya öngörülen tüm önlemlere ilişkin bilgi sunmasını talep etmektedir.***

Toplu pazarlık temsilcisi yetkilendirmesine hukuki itirazlar. Komite, DİSK'in gözlemlerinde, işverenlerin Çalışma Bakanlığı tarafından verilen sendika çoğunluk belgesine itiraz etme hakkına sahip olduğu ve 6-7 yıl sürebilecek adli işlemler devam ederken, toplu pazarlık sürecinin bekletildiği yönündeki beyanını kaydetmektedir. DİSK, bağlı örgütlerinden biri olan ve 2012-20 yıllarında bu türde 98 davada yer alan Birleşik Metal-İş Sendikasına atıfta bulunmaktadır. DİSK'e göre, bu davaların ardından sendika çoğu zaman işyerindeki çoğunluğunu çoktan kaybetmiş haldedir. Komite ayrıca, DİSK gözlemlerine göre, işyerinin işkolu faaliyetinin belirlenmesine ilişkin uyuşmazlıkların genellikle toplu pazarlığı da engelleyen, uzun süren adli işlemlere de yol açtığını kaydetmektedir. ***Fazlasıyla uzun adli işlemlerin çoğalmasının toplu pazarlığın gelişimi üzerindeki olası olumsuz etkilerini kaydederek, Komite, Hükümet'in, DİSK tarafından gündeme getirilen konulara yorum yapmasını talep etmektedir.***

4ncü ve 6ncı Madde. Devlet idaresine dahil olmayan kamu görevlilerinin toplu pazarlık hakkı. Toplu pazarlığın somut kapsamı. Komite önceki yorumlarında, 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 konuların yanı sıra disiplin yaptırımlarını da kapsam dışında bıraktığını kaydetmiştir. Komite, Hükümet'in bu konudaki yeni gelişmeleri belirtmediğini **üzüntüyle** kaydetmektedir. Bu nedenle Komite, Sözleşme'nin, kamu sektörü ile ilgili toplu sözleşmelerin belirli çalışma koşulları veya mali hükümlerine ilişkin yetkili makamların onayını gerektiren sistemlerle uyumlu olduğunu, bununla birlikte, Devlet idaresine dahil olmayan kamu görevlilerinin Sözleşme'nin sağladığı garantilerden faydalanmaları ve dolayısıyla istihdam koşulları ile ilgili olarak toplu pazarlık yapabilmeleri gerektiğini ve yetkili makamların, pazarlık edilebilir konuların kapsamını kısıtlamak üzere aldığı tek taraflı önlemlerin genellikle Sözleşme'ye aykırı olduğunu bir kez daha hatırlatmak durumundadır. **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 kaldırılmasına yönelik gereken önlemleri almasını bir kez daha talep etmektedir.**

Kamu sektöründe toplu pazarlık. İşkolunda temsil düzeyi en yüksek sendikaların katılımı. Komite önceki yorumunda, 4688 sayılı Kanun'un 29ncü Maddesi uyarınca, Kamu İşveren Heyeti (KİH) ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'nin (KGSH) kamu hizmetlerinde yapılan toplu sözleşmelere taraf olduğunu kaydettiğini hatırlatmaktadır. Her ne kadar işkolundaki temsil düzeyi en yüksek sendikalar KGSH'de temsil edilse ve işkoluna özgü teknik komiteler içindeki pazarlıklarda yer alsa da, KGSH içinde sahip oldukları rol, özellikle de taleplerinin genel veya birden fazla hizmet koluyla ilişkili olarak değerlendirildiği durumlarda toplu sözleşmeler için teklif sunma hakları olmayacak şekilde kısıtlanmaktadır. Hükümet bu konuda, her hizmet koluna yönelik toplu sözleşme önerilerinin her işkolundaki yetkili sendikalar tarafından ayrıca belirlendiğini ve daha sonra, her bir hizmet kolu için ayrıca oluşturulan teknik komitelerde tartışıldığını beyan etmektedir. Bu komitelerin çalışmaları birbirinden bağımsız yürütülmektedir ve bir hizmet kolunda sözleşme yapılması her zaman, diğer kolların da sözleşme yapmaya mecbur olduğu anlamına gelmemektedir. Komite, Hükümet'in beyanlarının, işkolu sendikalarının KGSH'deki rolüyle ilgili hiçbir yeni gelişmeye atıfta bulunmadığını kaydetmektedir. **Dolayısıyla Komite, Hükümet'ten, 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 sunabilmesine imkan tanımasını sağlamasını bir kez daha talep etmek durumundadır.**

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu. Komite önceki yorumunda, kamu sektöründe pazarlıkların sonuçsuz kalması halinde, kamu idaresi adına KİH Başkanı (Çalışma Bakanı) ve kamu görevlileri adına KGSH Başkanının Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurabildiğini kaydetmiştir. Kurul kararları kesindir ve toplu sözleşme ile aynı etki ve yürürlüğe sahiptir. Komite, Hükümet'in, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu üyeliklerinin veya üyelerin atanmasında kullanılan yöntemin bağımsızlığını ve tarafsızlığını daha net şekilde gösterecek ve tarafların güvenini kazanacak biçimde yeniden yapılandırılması için gereken önlemleri almasını talep etmiştir. Hükümet bu konuda, kurul başkanının Yargıtay, Danıştay (İdare Mahkemelerinin Yüksek Mahkemesi) ve Sayıştay Başkanları, Başkan Yardımcıları veya Daire Başkanları arasından seçilerek Cumhurbaşkanı tarafından atandığını ifade etmektedir. Bunun yanında, diğer Kurul üyeleri ilgili konfederasyon veya kamu işvereni temsil etmemekte, tüm ülke adına karar almaktadır. Komite bununla birlikte, başkanın yanı sıra on bir kurul üyesinden yedisinin de Cumhurbaşkanı tarafından atandığını kaydetmektedir. Komite, KESK'in, bu durumun kurul üyelerinin çoğunluğunun Hükümet tarafından atandığı yönündeki beyanını da kaydetmektedir. Komite bu konuda, Hükümet'in, kamu sektöründe aynı zamanda işveren olduğundan, Kurul'un kamu adına kesin karar vereceği pazarlıklara da taraf olduğunu kaydetmektedir. **Komite dolayısıyla Hükümet tarafından, sosyal taraflara da danışarak, Kurul üyelerinin atanmasında kullanılan yöntemin bağımsızlığı ve tarafsızlığını daha net bir şekilde gösterecek ve tarafların güvenini kazanacak biçimde gözden geçirilmesinin değerlendirilmesini bir kez daha talep etmektedir.**

[Hükümet'in 2023 yılında mevcut yorumlara tam cevap vermesi istenmektedir.]

Fırsat ve Muamele Eşitliği

Türkiye

1951 tarihli ve 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (Onay tarihi: 1967)

Önceki yorum

Komite, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (TÜRK-İŞ) kendi raporu aracılığıyla Hükümet tarafından iletilen gözlemlerinin önceki raporunda yer alan ve Komite'nin 2019 tarihli yorumlarında ele alınan gözlemlerin aynısı olduğunu kaydetmektedir.

Sözleşme'nin 1-4ncü Maddeleri. Cinsiyete dayalı ücret farkının değerlendirilmesi ve bununla mücadele. Komite, uygulanmakta olan çeşitli program ve projelere ilişkin raporunda Hükümet tarafından sunulan ayrıntılı bilgileri memnuniyetle karşılamaktadır; bu program ve projelerin arasında 2019-22 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İstihdam Politikalarının Desteklenmesi Projesi, 2020-23 Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi Projesi, İşte Anne Projesi, ve 2019-22 Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler Projesi – Faz II yer almaktadır. Bu bağlamda, Komite, 1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi kapsamındaki yorumlarına atıfta bulunmaktadır. Komite, Hükümet tarafından iletilen 2018 Kazanç Yapısı Anketi'ne göre, tüm eğitim düzeylerindeki kadınların ücretleri göz önüne alındığında, 2018 yılında genel cinsiyete dayalı ücret farkının yüzde 7,7 olduğunu ve en yüksek farkın (yüzde 28,8) meslek lisesi düzeyinde kaydedildiğini kaydetmektedir. Komite ayrıca, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve ILO Türkiye Ofisi ortaklığında hazırlanan, alternatif veri kaynakları kullanıldığında cinsiyete dayalı ücret farkının nasıl ve neden farklılaştığını gösteren "Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü" raporuna atıfta bulunmaktadır. Raporda, meslek, ekonomik sektör, ekonomi türüne (özel, kamusal, kayıtlı, kayıtdışı) göre cinsiyete dayalı ücret farkının yanı sıra annelik ücret farkına ilişkin ayrıntılı bilgiye yer verilmiştir. Bu rapora göre, çocuklu kadınlar ile çocuksuz kadınlar arasındaki ücret farkı yüzde 11'dir; bunun yanı sıra, annelerin ortalama ücret düzeyi ile babalarinki karşılaştırıldığında, ücret farkı yüzde 19'a yükselmektedir. Komite, 2018-23 Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nın, cinsiyete dayalı mevcut ücret farkını azaltmaya yönelik çok sayıda eylem ortaya koyduğu beyanını da kaydetmektedir. Komite, genellikle kadınların daha düşük ücretli iş veya sektörlerde yoğunlaştığı mesleki cinsiyet ayrışmasının hala, erkekler ve kadınlar arasındaki cinsiyete dayalı ücret açıklarının altında yatan temel nedenlerden biri olduğunu hatırlatmaktadır. ***Bu doğrultuda Komite, Hükümet'in, kadınların mesleki hedefleri, tercihleri ve yeteneklerine ilişkin toplumsal cinsiyet kalıpyargılarıyla mücadele de dahil olmak üzere, işgücü piyasasında mesleki ayrışmanın etkin biçimde ele alınmasına yönelik çabalarını yoğunlaştırmasını ve kapsamını genişletmesini talep etmektedir. Komite, Hükümet'ten; (i) 2018-2023 Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nın ve başka çerçeveler kapsamında, cinsiyete dayalı ücret farkını azaltmaya yönelik alınan veya öngörülen spesifik önlemlerin niteliği ve etkileri; ve (ii) sektörlerle göre mesleklerin dağılımı ve cinsiyete göre ayrıştırılmış meslek düzeylerine, ve mümkünse sektörlerle göre cinsiyete dayalı ücret açığına ilişkin istatistiksel veriler ile ilgili ayrıntılı bilgi sunmasını talep etmektedir.***

1nci Maddenin (a) fıkrası. Ek ücretler. Aile yardım ödenekleri. Kamu Hizmetleri. Komite, 1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu'nun 203ncü Maddesinin ebeveynlerin her ikisi de memur iseler bu ödeneğin yalnızca babaya verileceğini öngördüğünü hatırlatmaktadır. Komite bir kez daha, Hükümet'in, sunduğu raporda bu konuda hiçbir değişiklik yapılmadığına yönelik beyanını ***üzüntüyle*** kaydetmektedir. Komite, Sözleşme tarafından belirlenen ücret tanımının, işverenin nakdi veya aynı olarak doğrudan veya dolaylı yoldan ödemesinden bağımsız olarak, işçilerin işleri karşılığında alabilecekleri ve istihdamlarından kaynaklanan tüm unsurları içerdiğini yinelemektedir. ***Komite, Hükümet'in, 1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu'nun 203ncü Maddesinin erkek ve kadın devlet memurlarının aile yardım ödeneklerine eşit düzeyde hak sahibi olmalarını sağlayacak şekilde değiştirilmesi için gereken önlemleri almasını ve bu uğurdaki ilerlemesiyle ilgili bilgi sağlamasını bir kez daha talep etmektedir. Bu bakımdan Komite, Hükümet'ten, aile yardım ödeneklerinin sistematik biçimde babaya ödeneceği ilkesini tesis etmek yerine eşlerden ikisinin de aile yardım ödeneğini hangisinin alacağını seçmesine izin verilmesi olasılığını değerlendirmesini talep etmektedir.***

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

1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (Onay tarihi: 1967)

Önceki yorum

Komite, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) tarafından 1 Eylül 2021 tarihinde sunulan gözlemleri ve Hükümet'in 19 Kasım 2021 tarihinde sunulan yanıtını kaydetmektedir. Komite ayrıca, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından 7 Eylül 2021 tarihinde sunulan gözlemleri de kaydetmektedir. Bunun yanında Komite, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (TÜRK-İŞ) kendi raporu aracılığıyla Hükümet tarafından iletilen gözlemlerinin, önceki raporunda yer alan ve Komite'nin 2019 tarihli yorumlarında ele alınan gözlemlerin aynısı olduğunu kaydetmektedir.

Sözleşme'nin 1nci ve 4ncü Maddeleri. Siyasi görüşe dayalı ayrımcılık. Devlet'in güvenliğine sakıncalı faaliyetler. Komite, gazeteciler, yazarlar ve yayıncılarla ilgili davalarda Terörle Mücadele Kanunu ve Ceza Kanunu'nun uygulanmasına ilişkin talebine cevap olarak, Hükümet'in sadece, Anayasa, Ceza Kanunu ve iş mevzuatında sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılığa karşı korumayı garanti altına alan mevcut yasal hükümlere atıfta bulunduğunu kaydetmektedir. Hükümet'e göre, sendikal hakların kullanımına yönelik hiçbir kısıtlama veya yasak mevcut değildir ve bazı sendikacıların mahkeme tarafından tutuklanması ve mahkumiyeti, bu kişilerin gerçekleştirdiği sendika faaliyetleriyle ilişkilendirilmemelidir. Hükümet, adli işlemlerin insan hakları çerçevesinde yürütüldüğünü ve vatandaşlarının can ve mal güvenliğini hedef alan, milli güvenliği ve kamu düzenini tehdit eden terör örgütlerine karşı etkin ve kararlı biçimde mücadele etmeyi sürdürdüğünü ifade etmektedir. Komite bu bilgileri kaydetmekle birlikte, Hükümet'in, önceki yorumuna cevap vermediğini de kaydetmektedir. Komite, Devlet'in güvenliğini korumaya yönelik önlemlere duyulan ihtiyacı anlayışla karşılar ve bunların ülkelerin neredeyse tümünde mevcut olduğunu hatırlatırken, bu önlemlerin, uygulanmalarına bağlı olarak, Sözleşme'nin siyasi görüşe dayalı ayrımcılığa karşı garanti almayı amaçladığı korumayı sınırlamak amacıyla kullanılabileceğinden kaygı duymaktadır. **Bu nedenle Komite, Hükümet'in, Terörle Mücadele Kanunu ve Ceza Kanunu kapsamında gazeteciler, yazarlar ve yayıncılara açılan davalar, bu davaların sayısı, yapılan suçlamalar ve bunların sonuçları hakkında bilgi sunmasını bir kez daha güçlü bir şekilde teşvik etmektedir. Komite, Hükümet'in, bu işçilerin dahil olduğu davalarda Terörle Mücadele Kanunu ve Ceza Kanunu'nun uygulanmasının, siyasi görüşe dayalı ayrımcılığa yol açmamasının nasıl sağlandığını belirtmesini talep etmektedir.**

1nci Maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi. Siyasi görüşe dayalı ayrımcılık. Kamu Sektörü. İşe alım usulü. Sözlü sınavlar ve güvenlik soruşturmaları. Komite, KESK'in 2021 tarihli gözlemlerinde, önceki gözlemlerinde gündeme getirdiği siyasi görüşe dayalı ayrımcılık konusuna ilişkin ciddi kaygılarını yinelediğini ve Türk Ceza Kanunu ve Terörle Mücadele Kanunu'nun yeni kamu görevlilerinin işe alınması ve kamu görevlilerinin çalışma yaşamı bakımından geniş ve anlaşılması güç biçimde yorumlandığını teyit ettiğini kaydetmektedir. KESK aynı zamanda: (1) Sözlü mülakat aşamasının getirilmesinden bu yana, yeni kamu görevlilerinin kamu sektörüne uygunluğu konusunda karar almaktan sorumlu komitelerde görev yapanların tarafsızlığı, bağımsızlığı ve bağımsızlığı hakkındaki endişelerini yinelemektedir; (2) Sözlü sınavların, kamu hizmetlerini yerine getirmeye uygun kişiler yerine Hükümet'e sadık olanların seçilmesinde kullanıldığını, ve güvenlik soruşturmaları ve arşiv taramalarının (bunlar aile üyelerini de kapsamaktadır) kamu hizmetlerini yerine getirmeye uygun olmayanları engellemek amacıyla kullanıldığını öne sürmektedir; (3) 2016 yılına kadar yalnız birkaç mesleğin güvenlik soruşturmaları ve arşiv taramaları gibi ekstra önlemler gerektiren hassas ve üst düzey pozisyonlar kategorisine girdiğini ifade etmektedir; ve (4) Olağanüstü Halin ardından, bu ekstra güvenlik önlemlerinin tüm sektörlerde uygulandığının ve düzenlerce kişinin, aklanmış olsalar dahi, geçmişte kendilerine karşı adli soruşturma yapılmış olduğu gerekçesiyle işe alınmadığının altını çizmektedir. Komite, Hükümet'in raporunun, "güvenlik soruşturması" ve "arşiv taraması" hakkındaki düzenlemenin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesinin ardından, yeni bir mevzuatın kabul edilmesi ve yürürlüğe konulmasına ilişkin hiçbir bilgi içermediğini **üzüntüyle** kaydetmektedir. **Komite, Hükümet'in, kamu sektöründe işe alımlar sırasında, güvenlik soruşturması ve sözlü sınavların yapılmasını öngören yeni yasaların, siyasi görüşe dayalı ayrımcılık başta olmak üzere Sözleşme'de belirtilen gerekçelere dayalı ayrımcılığa yol açmamasını sağlamasını talep etmektedir. Komite ayrıca Hükümet'ten; (i) Kanunlarla tesis edilen yeni "güvenlik soruşturması" ve "arşiv taraması" usullerini betimlemesini; ve (ii) kamu sektöründe işe alım ve seçim süreçlerinde ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişilerin, vakalarının gözden geçirilmesine yönelik yeterli ve zamanında uygulanacak usullere ve uygun hukuki çarelere etkin erişime sahip olmasını sağlamasını talep etmektedir.**

Sadakat, tarafsızlık ve bağımsızlık ödevleri. Komite, yayınladığı raporda Hükümet'in, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık" başlıklı 7nci Maddesine göre, devlet memurlarının siyasi partiye üye olamayacağını, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir

davranışta bulunamayacağını, ve hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamayacağı ve bu eylemlere katılamayacağını altını çizdiğini kaydetmektedir. Devlet memurlarının her durumda Devlet'in menfaatlerini korumak mecburiyetinde olduğunu; Anayasa'ya ve ulusal kanunlara aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan ve Türkiye Cumhuriyeti'nin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamayacağını ifade etmektedir. Komite, Sözleşme'nin 1nci Maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca, siyasi görüşe dayalı ayrımcılığın yasak olduğunu hatırlatmaktadır. Siyasi görüşlere yönelik koruma, ifade edilen ya da eyleme dökülen görüşler için uygulanmakta ve şiddet içeren yöntemlerin kullanıldığı durumlarda uygulanmamaktadır. Bunun yanı sıra, yukarıda sözü geçen 4ncü Madde kapsamında Devlet güvenliğinin gerektirdiği önlemler veya 1nci Maddenin ikinci fıkrası kapsamında belirli bir işin içsel gerekleri gibi; her ayırım, dışlama ve tercih, Sözleşme çerçevesinde ayrımcılık olarak kabul edilmemektedir. Komite, bu kısıtlamaların, somut olay temelinde değerlendirilen belirli sınırların dışına taşınmamasının esas olduğunu hatırlatmakta ve bu bakımdan, **Temel Sözleşmelere ilişkin 2012 Genel Anketi'nin 801, 805 ve 831nci fıkralarına atıfta bulunmaktadır. Yukarıdakileri göz önüne alarak, Komite, Hükümet'in: (i) Devlet memurlarının tarafsızlık ve sadakat görevlerinin daha iyi tanımlanması ve siyasi faaliyetlere ilişkin kısıtlamaların belirlenmiş pozisyonlar ile sınırlandırılarak, devlet memuru örgütlerine danışarak etik kurallarının kabul edilmesi gibi yollarla, açıkça belirlenmiş etik kuralların oluşturulmasını; ve (ii) kamu hizmetlerinde, siyasi görüşün içsel gerek olarak değerlendirileceği işlere yönelik sınırlı bir listenin kabul edilmesini değerlendirmesini talep etmektedir.**

Toplu işten çıkarmalar: Devlet memurları, öğretmenler ve yargı mensupları. Önceki yorumları karşısında Komite, Hükümet'in, olağanüstü hal esnasında işten çıkarmalarda uygulanan yasal çerçeveye ve bu kararlara karşı itiraz usullerine ayrıntılı olarak değindiğini kaydetmektedir. 2017'de tesis edilen Olağanüstü Hal Önlemlerine ilişkin yapılan ve İnceleme Komisyonu tarafından incelenen itirazlar bakımından, Komite, internet sitesinden aldığı ve Hükümet'in raporunda değindiği şu bilgileri kaydetmektedir: (1) Olağanüstü hal kapsamında çıkarılan KHK'lar ile, 125.678'i kamu hizmetlerinden ihraç olmak üzere toplam 131.922 önlem alınmıştır; (2) 31 Aralık 2021 itibarıyla İnceleme Komisyonu'na sunulan başvuruların sayısı 126.873'tür; (3) 22 Aralık 2017 ve 31 Aralık 2021 tarihleri arasından Komisyon tarafından 120.703 karar bildirilmiş ve 16.060'ı kabul edilmiştir (bunların 61'i dernekler, vakıflar ve televizyon kanalları gibi, kapatılan örgütlerin açılmasıyla ilgilidir) ve 104.643'ü reddedilmiştir; ve (5) Başvuruların toplamda yüzde 95'i karara bağlanmıştır. Hükümet ayrıca şunları beyan etmektedir: (1) Başvuru sahipleri, İnceleme Komisyonu'na yapılan başvuruların hangi aşamada olduğu ve kararın sonucu ("kabul" veya "ret") ile ilgili bilgiyi özel bir Uygulama üzerinden edinebilir; (2) İnceleme Komisyonu, hızlı ve kapsamlı inceleme sonucunda kişiye bağlı ve gerekçeli kararlar bildirmektedir; ve (3) KHK'lar uyarınca kamu hizmetlerinden ihraç edilen 33.956 Milli Eğitim Bakanlığı personelinden 4.360'ı kamu hizmetlerine iade edilmiştir.

Komite, KESK'in, her ne kadar olağanüstü hal 19 Temmuz 2018'de kaldırılrsa da, fiilen olağanüstü hal anlamına gelen uygulamaların, hatta bazı dönemlerde bazı illerde sıkıyönetimin sürdürüldüğü yönündeki iddialarını da kaydetmektedir. KESK ayrıca, işten çıkarılan bu kamu görevlilerinin arasında 4.267 KESK üyesinin bulunduğunu ve neredeyse 5 yıl geçmesine rağmen, 28 Mayıs 2021 itibarıyla hala 2.630 dosyanın İnceleme Komisyonu tarafından incelenmeyi beklediğini hatırlatmaktadır. Dolayısıyla KESK, üyelerinin başvurularının kasten ertelendiğini öne sürmektedir ve Komisyon incelemesinin açık kriterlere dayalı olmadığını teyit etmektedir. Komite, Hükümet'in, KESK'in İnceleme Komisyonu hakkındaki (yetkili bir hukuki organ ve etkili bir hak arama yolu olmadığı yönündeki) görüşünün taraflı ve temsilsiz olduğu yanıtını kaydetmekte ve Komisyon'un incelemelerini, Milli Güvenlik Kurulu tarafından, Devlet'in milli güvenliğinin aleyhine çalışır şekilde nitelendirilen terörist örgüt, yapı, kuruluş veya gruplara üyeliği, mensubiyeti, bağlantısı veya irtibatı bakımından gerçekleştirdiğini yinelemektedir. Ayrıca, yargı makamları tarafından alınan kararların UYAP (e-Adalet) Sistemi üzerinden izlendiğini ifade etmektedir.

Komite, Hükümet'in, gözden geçirme mekanizmasının (İnceleme Komisyonu'nun) çalışmalarına açık, adil ve şeffaf kriterler temelinde, zamanında ve etkili biçimde devam etmesini sağlamasını talep etmektedir. Komite Hükümet'ten: (i) İnceleme Komisyonu veya mahkemeler tarafından gözden geçirilen toplam itirazların sayısına ve bunların sonuçlarına ilişkin bilgi sağlamaya devam etmesini; (ii) Bu işlemler sırasında, işten çıkarılmış çalışanların kendi sunumlarını şahsen veya temsilci yoluyla yapma hakkına sahip olup olmadıklarını belirtmesini; ve (iii) KESK'in, üyeleriyle ilgili incelemelerin uzun sürdüğüne yönelik iddialarına ilişkin yorumlarını sunmasını talep etmektedir.

2nci ve 3ncü Maddeler. Erkekler ve kadınlar arasında ayırım gözetmeme ve eşitlik. Mesleki eğitim ve öğretim, ve istihdam. Komite, Hükümet tarafından ayrıntılarıyla sunulan, uzmanlık gerektiren mesleklerde kadınların temsil düzeyi ve 2002'den Mart 2021'nin sonuna kadar aktif işgücü ve eğitim programlarından yararlanan kadınların sayısına ilişkin istatistikleri memnuniyetle karşılamaktadır. Komite, Hükümet'in, 2002 ve

2019 yılları arasında kadın işgücü katılımında ve kadın istihdam oranlarında önemli artışların kaydedildiği ve kadınların eğitime ve istihdama katılımını teşvik etmek amacıyla, “İlave İstihdam Teşviki”, “Çocuk Bakım Desteği”, “İşte Anne Projesi”, “İş Kulüpleri” danışmanlık programları, ve iş ve ailevi sorumluluklarını bağdaştırmaya yönelik “Yarım Çalışma Ödeneği” gibi birtakım proje ve programların hayata geçirildiği yönündeki beyanını kaydetmektedir. Hükümet, 2018-23 Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı’na ve mesleki cinsiyet ayrışmasıyla mücadele gibi hedeflerine bir kez daha atıfta bulunmaktadır. Ayrıca, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) tarafından finanse edilen ve ILO Türkiye Ofisi işbirliğinde hayata geçirilen Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler (2019-2022) Faz II’nin: (1) Tekstil, ticaret ve ofis, gıda, genel hizmetler, ev işçileri ve evden çalışanların yer aldığı seçilmiş sektörlerle odaklandığını; ve (2) Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin engellenmesi, cinsiyetler arası ücret farkı, iş-özel yaşam uyumu ve kadın liderliğini ele aldığını ifade etmektedir. Program kapsamında eğitimlerin düzenlenmesi, Kadın İstihdamı Eylem Planı’nın revize edilmesi ve hayata geçirilmesi, kadın istihdamının önündeki engelleri tespit etmeye yönelik analiz yapılması, ve kadın girişimcilere iş geliştirme konusunda eğitim ve destek verilmesi öngörülmektedir. Komite, KESK’in, kadın işgücü katılımındaki azalma ve “Hükümet’in, kadınları kamusal, toplumsal, ekonomik ve mesleki yaşamdan uzak tutma hedefine” ilişkin gözlemlerini yinelediğini kaydetmektedir. KESK ayrıca, 1 Temmuz 2021’de Türkiye’nin Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi’nden (İstanbul Sözleşmesi) çekilmesinin kadın çalışanlar için son derece ciddi bir konu olduğunu altını çizmektedir. Hükümet, KESK’in gözlemlerine verdiği yanıtta, kadın istihdamını artırmaya yönelik çeşitli programlara ilişkin verilen bilgileri yinelemiş ve Eylül 2021’de başlatılan “Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Operasyonu” hakkında yeni bilgiler sunmuştur. Tüm bu bilgileri kaydetmekle birlikte Komite, kadınların işgücüne katılımının 2019 yılında yüzde 34,4 olduğunu, 2020 yılında yüzde 30,8’e düştüğünü (ILOSTAT) ve erkeklerde yüzde 68,2’ye kıyasla oldukça düşük kaldığını gözlemlemektedir.

Komite Hükümet’in: (i) Kadınların yeterli eğitim ve mesleki eğitime ve üst düzey pozisyonlar da dahil olmak üzere, resmi ve ücretli istihdama etkin erişiminin teşvik edilmesi; (ii) Çocuk bakımı ve ailelere yönelik tesisler ve desteklerin geliştirilmesi gibi yollarla, hem erkekler hem de kadınların iş ve ailevi sorumluluklarını bağdaştırabilmesinin sağlanması; ve (iii) Kadınların güçlendirilmesi ve eğitim, mesleki eğitim ve resmi istihdama katılımını artırmayı hedefleyen çeşitli program ve projelerin sonuçlarının etkili biçimde izlenmesi, değerlendirilmesi ve gerekirse düzeltilmesinin sağlanmasına yönelik proaktif önlemler almayı sürdürmesini talep etmektedir.

Komite, Hükümet’e, sosyal taraflarla işbirliği içinde, yerleşik toplumsal cinsiyet kalıpyargılarıyla örneğin farkındalık artırma ve bilgilendirme kampanyaları gibi yollarla mücadele etmek üzere önlemler alması ve hayata geçirmesine, ve bu konuda bilgi sunmasına yönelik talebini yinelemektedir. Komite Hükümet’in şu konularda da bilgi sunmasını istemektedir: (i) Kadın istihdamıyla ilgili yasal çerçevenin ve uygulama engellerinin değerlendirildiği çalışmalara ait bulgular; (ii) COVID-19 küresel salgınının kadın işgücü katılımı üzerindeki etkileri; ve (iii) Öngörülen veya kabul edilen düzeltici önlemler.

Komite bir kez daha Hükümet’ten, hamilelikleri veya annelik izni sürelerinin tamamını kullanmaları nedeniyle hamile kadınların işten çıkarıldığı veya işten çıkarılmakla tehdit edildiği yönündeki iddialara, ve çocuk bakım izninin kadın istihdamı üzerindeki etkilerine ilişkin yorumlarını sunmasını talep etmektedir.

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