

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri
Genel Müdürlüğü



1 – 17 HAZİRAN 2011 TARİHLERİ
ARASINDA CENEVRE’DE
DÜZENLENEN
100. ULUSLARARASI ÇALIŞMA
KONFERANSI
RAPORU

(Eylül 2011)

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	2
GENEL KURUL ÇALIŞMALARI.....	3
KOMİTE ÇALIŞMALARI.....	6
BÜTÇE	6
KOMİTESİ.....	
STANDARTLARIN UYGULANMASI (APLİKASYON)	7
KOMİTESİ....	
EV HİZMETLERİNDE SAYGIN İŞ	25
KOMİTESİ.....	
İŞ İDARESİ VE İŞ TEFTİŞİ	29
KOMİTESİ.....	
SOSYAL KORUMA (SOSYAL GÜVENLİK)	39
KOMİTESİ.....	
EK I – MÜSTEŞARIMIZ SAYIN BİROL AYDEMİR’İN 100. ILO KONFERANSI GENEL KURULU’NDA YAPTIKLARI KONUŞMA METNİ.	60
EK II – TİSK GENEL BAŞKANI SAYIN TUĞRUL KUTAGDOBİLİK’İN GENEL KURUL’DA YAPTIĞI KONUŞMANIN METNİ.....	64
EK III – TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI SAYIN MUSTAFA KUMLU’NUN GENEL KURUL’DA YAPTIĞI KONUŞMANIN METNİ	68
EK IV – ILO 100. KONFERANSINDA KABUL EDİLEN EV HİZMETLERİNDE SAYGIN İŞ KONUSUNDAKİ SÖZLEŞME VE TAVSİYE KARARI METNİ.....	72
189 SAYILI EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLAR SÖZLEŞMESİ (2011).....	72
201 SAYILI EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLAR İÇİN TAVSİYE KARARI (2011).....	86
EK V – ÜLKEMİZ HEYET LİSTESİ.....	99

GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) her yıl Hükümet, İşçi ve İşveren temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen konferanslarının 100.'sü 1-17 Haziran 2011 tarihleri arasında Cenevre'de yapılmıştır.

Açılış ve Konferans Komiteleri

Konferans Hükümet, İşçi ve İşveren temsilcilerinin 31 Mayıs 2011 tarihinde yaptıkları hazırlık toplantısını müteakiben 1 Haziran 2011 tarihinde Birleşmiş Milletler Binası Genel Kurul salonunda toplanarak resmen açılmış ve Konferans'ta ele alınacak teknik konuları görüşecek olan Komiteler oluşturulmuştur.

Bu yılki Konferans için belirlenen konulara ilişkin komiteler aşağıdadır:

- Hükümet Temsilcilerinden oluşan Bütçe Komitesi,
- Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması (Aplikasyon) Komitesi,
- Ev İşlerinde Saygın İş Komitesi,
- İş İdaresi ve İş Teftişi Komitesi,
- Sosyal Koruma (Sosyal Güvenlik) Komitesi

31 Mayıs 2011 tarihinde yapılan bilgilendirme amaçlı hazırlık toplantılarını müteakiben Konferans, 1 Haziran 2011 tarihinde Başkan ve Başkan Yardımcılarını seçerek çalışmalara başlamıştır. Başkanlığa Kamerun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Robert NKILI, Başkan Yardımcılıklarına ise Hükümet kesiminden Dominik Cumhuriyeti'nden Sayın Hernandez SANCHEZ, işveren kesiminden Brezilyalı Sayın Lima GODOY ve işçi kesiminden Romen Sayın Bogdan HOSSUISE seçilmiştir.

Genel Kurul 1 Haziran'daki toplantısından sonra 8 Haziran 2011 tarihine kadar toplanmamış, ancak Komite çalışmaları devam etmiştir.

GENEL KURUL ÇALIŞMALARI

Müsteşarımız Sayın Birol AYDEMİR ve Sosyal Tarafların Genel Kurul'a Hitapları

8-16 Haziran 2011 tarihleri arasında, ILO Genel Müdürü' nün raporunun görüşülmesi mahiyetinde her yıl olduğu gibi üç kesimin temsilcileri Genel Kurul'a hitap etmiştir.

Müsteşarımız Sayın Birol AYDEMİR 14 Haziran 2011 Salı günü yaptığı konuşmada, Arap topraklarındaki işçilerin yaşamakta oldukları zorluklara dikkat çekerek saygın iş bağlamında istihdam, mesleki eğitim, sosyal diyalog ve sosyal koruma gibi önemli konulara vurgu yapan raporundan ötürü, ILO Genel Müdürü Sayın Juan SOMAVIA'yı tebrik etmiştir. Müsteşarımız, dost Arap ülkelerinde cereyan eden olayların daha fazla kan dökülmeden bir an önce barış ve huzurla sonuçlanmasını temenni ederek Türkiye olarak barışın tesisi yönünde büyük gayret gösterdiğimizi, insani yardımlarda ve çalışanların tahliye edilmesinde önemli rolümüzün olduğunu, geçen yıllarda yaşanan küresel krizin etkileri karşısında alınan etkin ve acil önlemler sayesinde yaşanması muhtemel ekonomik felaketin önüne geçildiğini, dünya genelinde gelir dağılımındaki dengesizliğin daha büyük bir problem haline geldiğini, ülkemizin de aralarında bulunduğu G 20 ülkelerinin saygın işi ve adil küreselleşmeyi yaşama geçirecek olan Küresel İş Pakti'nı benimsemelerinin memnuniyet verici olduğunu vurgulamış ve ülkemizdeki bazı uygulamalardan ve yapılan faaliyetlerden örnekler vermiştir.

Konuşma metni ekte yer almaktadır (Ek-I).

İşveren kesimi adına TİSK Genel Başkanı Sayın Tuğrul KUTADGOBİLİK yaptığı konuşmada, ülkelerin krize farklı tepkiler verdiğini, bu durumun da toparlanma performanslarında ülkeler nezdindeki farklılıkları açıkladığını, bazı ülkeler hala krizin etkilerini ortadan kaldırmaya çalışırken bazı ülkelerin hızlı bir toparlanma sürecine girdiğini, ülkemizin ikinci gruba dahil olduğunu, IMF, Dünya Bankası, OECD gibi uluslararası kuruluşlar ile Türkiye İstatistik Kurumu verilerinin bu gerçeği teyit ettiğini, Dünya büyüme liginde Çin ve Hindistan'dan sonra Türkiye'nin geldiğini, Türkiye'nin, bütçe açığı, GSMH ve kamu borcu oranlarında Maastricht kriterlerini karşıladığını, işsizliği bir numaralı sosyo-ekonomik sorun olarak gördüklerini ve son rakamlara göre işsizlik oranının 2009'da % 14'ten 2011 yılında % 11,9'a gerilediğini belirtmiştir.

Konuşma metni ekte yer almaktadır (Ek-II).

İşçi kesimi adına TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Mustafa KUMLU ise yaptığı konuşmada, Genel Müdür Sayın Juan SOMAVIA'nın raporundan övgüyle bahsetmekle birlikte raporda yer alan “sosyal adalet çağının zaten başlamış olduğu” ifadesine katılmadığını, tüm dünyada işsizlik, yoksulluk, sendikasıızlaştırma, kayıt dışı ekonomi, taşeronlaşma, kötü çalışma koşulları gibi pek çok olumsuzluk giderek artarken yeni dönemi sosyal adaletle bir arada değerlendirmenin gerçekçi olmadığını, örgütsüz bir toplum ve çalışan mutsuz insanlar yaratıldığını, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan sorunların hala giderilemediğini, iş kazalarında yaşanan ölüm ve yaralanmaların önüne geçilebilmesi için mevzuatın gözden geçirilmesi gerektiğini, giderek yaygınlaşan taşeronlaşmanın güvencesiz ve düşük ücretle çalıştırmanın aracı

olarak kullanıldığını, kayıt dışı ekonominin ILO ile sürdürülen çalışmalara rağmen ciddiyetini koruduğunu, bu durumun da ülkedeki tüm sosyal güvenlik harcamalarının kayıt altında çalışanlara yüklenmesine neden olduğunu ifade etmiştir.

Konuşma metni ekte yer almaktadır (Ek-III).

Konferans esnasında Genel Kurul'da aşağıda belirtilen konularda dört panel düzenlenmiştir.

Panel 1 - Gençlik Panelleri:

Bu bölümde ardışık iki panel düzenlenmiştir. "Sosyal Adaleti Arzulayan Arap Gençliği" konulu birinci panelde, Arap ülkelerindeki gençlik önderleri konuşma yapmıştır. "Değişime Önderlik-Küresel Gençlik" konulu ikinci panelde ise bir BM gençlik görevlisi ile Kolombiya, İspanya ve Endonezya'dan birer temsilci konuşma yapmıştır.

Panel 2 - Küreselleşen Ekonomide İstihdam ve Sosyal Adalet:

Panelin başlangıcında Mısır Maliye Bakanı ile Yunanistan Çalışma Bakanı'nın panele yönelik hitaplarının ardından, işçi ve işveren temsilcileri ile IMF temsilcisi ve Hindistan'dan bir akademisyen konuşmuştur.

Panel 3 - Daha Adil, Daha Çevre Dostu ve Daha Sürdürülebilir Küreselleşmede Saygın İşin Rolü:

Moderatörlüğünü ILO Genel Müdürü'nün yaptığı panelde Asya Pasifik, Doğu Asya, Avrupa, Afrika ve Latin Amerika Bölgeleri Ekonomik Komisyonları yetkilileri konuşma yapmıştır.

Panel 4 - Yeni Bir Sosyal Adalet Çağı İçin İhtiyaç:

Madrid Kulübü'nce düzenlenen bu özel etkinlikte Hollanda, Gana, Nijerya, Yemen ve Ekvator'un eski cumhurbaşkanları veya başbakanları yer almış ve konuşmalar yapmıştır.

KOMİTE ÇALIŞMALARI

BÜTÇE KOMİTESİ

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) her iki yılda bir tespit edilen bütçesini ve programını belirlemekle yükümlü Komite, 2012-2013 yıllarına ait bütçeyi, görüşmeler sonunda kabul etmiştir.

Önerilen bütçeye, genellikle her bütçe görüşmesi öncesinde olduğu gibi ekonomik güçlükleri ileri sürerek ABD, Kanada, Yeni Zelanda, Avustralya, İspanya, Yunanistan karşı çıkmış ve bütçenin rakam artışı olmadan kabul edilmesini teklif etmişlerdir. Genel Müdür sunmuş olduğu bütçe taslağından % 0,3 oranında bir indirim yapmış ve esasen üye ülkelerin çoğunun desteğini alan bütçe programı oylamada 299 evet, 17 ret ve 14 çekimser oyla kabul edilmiştir. Bütçenin kabulü ile programda yer alan ülke katkı payı oranları da kabul edilmiş olmaktadır. Kabul edilen bütçe 861.620.000 ABD Doları, İsviçre Frankı olarak ise 723.760.800'dür. Masraflar için yapılacak harcamanın birbirine çevrilmesi durumunda hesaplamaya yarayacak kur oranı ise 1 Dolar 0,84 İsviçre Frankı olarak belirlenmiştir.

Ülkemizin 2012 ve 2013 yıllarına ait ILO Bütçesine katkı payı oranı % 0,617 olup, 2012 yılında ödeyeceği meblağ 2.232.267 İsviçre Frankı'dır.

STANDARTLARIN UYGULANMASI (APLİKASYON) KOMİTESİ

Konferansın diğer bir gündem maddesi çerçevesinde oluşturulan Standartların Uygulanması (Aplikasyon) Komitesi başkanlığına Brezilya Hükümet temsilcisi Sayın S. P. PARDO, başkan yardımcılıklarına işveren grubundan Sayın E. E. POTTER (ABD) ve işçi grubundan Sayın L. CORTEBEECK (Belçika) seçilmiştir. Başkan yardımcıları, aynı zamanda, Komitedeki kendi gruplarının sözcülüğünü de yapmıştır. Standartların Uygulanması Komitesi, ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının uygulanması konusundaki denetim organlarından biri olan ILO Uzmanlar Komitesi'nin Konferans'a sunduğu iki raporu görüşmüştür. ILO Uzmanlar Komitesi Konferans'a her yıl iki rapor sunmakta olup, bu raporlardan birisi belirli bir konudaki sözleşmelerin ve varsa o konuya ilişkin tavsiye kararlarının genel uygulanma durumuna ve ihtiyaca cevap veren hükümlere sahip olup olmadığına ilişkin genel değerlendirmeyi içermektedir. Bu yılki Konferans'a sunulan genel değerlendirme raporu sosyal güvenliğe ilişkin çeşitli sözleşme ve tavsiye kararları hakkındadır (Sosyal Güvenliğin Asgari Standartlarına İlişkin 102 Sayılı Sözleşme, İstihdamın Teşvikine ve İşsizlikten Korunmaya İlişkin 168 Sayılı Sözleşme, Gelir Güvencesine İlişkin 67 Sayılı Tavsiye Kararı ve Tıbbi Bakıma İlişkin 69 Sayılı Tavsiye Kararı). Ülkemiz bu sözleşmelerden 102 Sayılı Sözleşme'ye taraftır.

Standartların Uygulanması Komitesi'nin gündemindeki ikinci rapor ise, sözleşmelerin taraf ülkelerde uygulanmasına ilişkin olarak ILO Uzmanlar Komitesi gözlemlerini içeren rapordur. Standartların Uygulanması Komitesi'nin görüşmeleri esasen bu rapor üzerinde olmuştur. ILO Uzmanlar Komitesi'nin

raporlarında bugüne kadar ülkemizle ilgili olarak aşağıda belirtilen sözleşmeler hakkında gözlemler yer almıştır:

- 29 Sayılı Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme
- 81 Sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Sözleşme
- 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında Sözleşme
- 98 Sayılı Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşme
- 100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme
- 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
- 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
- 119 Sayılı Makinelerin Korunma Tertibatı ile Teçhizi Hakkında Sözleşme
- 138 Sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaş Hakkında Sözleşme
- 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında Sözleşme
- 158 Sayılı Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme
- 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 182 Sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Hakkında Sözleşme

Standartların Uygulanması Komitesi, ILO Anayasası'nın 19 ve 22. maddeleri uyarınca rapor verme yükümlülüklerini yerine getirmeyen ülkeleri “otomatik vakalar” adı altında ayrıca görüşmektedir. Ülkemiz geçtiğimiz yıl kendisinden talep edilen raporları vermiş olduğu için Komite’de açıklama yapmaya davet edilmemiştir.

Standartların Uygulanması Komitesi, aşağıda belirtilen 25 ülkeyi taraf oldukları bir sözleşme ile ilgili olarak sözlü bilgi vermeye davet etmiştir. Myanmar/Birmanya, devam etmekte olan özel süreç nedeniyle, Cebri ve Mecburi Çalıştırmaya İlişkin 29 Sayılı Sözleşme bakımından önceki yıllarda olduğu gibi özel bir oturumda görüşülmüştür. Anılan ülke 87 Sayılı Sözleşme bakımından da Komite’de görüşülmüştür. Komite’ye davet edilen ülkeler, Konferans’ın başlamasından iki hafta önce işçi ve işveren gruplarının belirlediği 44 ülkeden oluşan geçici bir listeden yine işçi ve işveren grupları arasında yapılan müzakereler sonucunda seçilmiş ve Komite’de onaylanmıştır. Komite gündemine alınan 25 ülke arasında ülkemiz de yer almıştır.

Komite Gündemine Alınan Ülkeler ve Sözleşmeler:

ÜLKELER	SÖZLEŞME NO
Azerbaycan	138 (İstihdama Girişte Asgari Yaş)
Beyaz Rusya	98 (Toplu Pazarlık)
Kamboçya	87 (Sendikal Haklar)
Kanada	162 (Asbest)
Kongo Demokratik Cumhuriyeti	29 (Zorla Çalıştırma)
Fiji	111 (İş ve Meslekte Ayrımcılık)
Yunanistan	98 (Toplu Pazarlık)
Guatemala	87 (Sendikal Haklar)
Honduras	122 (İstihdam Politikası)
Malezya	19 (İş Kazası Tazmininde Muamele Eşitliği)
Meksika	155 (İş Sağlığı ve Güvenliği)
Myanmar (Birmanya/Burma)	29 (Zorla Çalıştırma)(özel oturum)

	87 (Sendikal Haklar)
Nijerya	87 (Sendikal Haklar)
Pakistan	87 (Sendikal Haklar)
Panama	87 (Sendikal Haklar)
Paraguay	182 (Çocuk İşçiliği)
Romanya	98 (Toplu Pazarlık)
Suudi Arabistan	81 (İş Teftişi)
Sırbistan	87 (Sendikal Haklar)
Sri Lanka	103 (Analgın Korunması)
Swaziland	87 (Sendikal Haklar)
Türkiye	87 (Sendikal Haklar)
Uruguay	98 (Toplu Pazarlık)
Özbekistan	182 (Çocuk İşçiliği)
Zimbabve	87 (Sendikal Haklar)

Listede IMEC (Sanayileşmiş Pazar Ekonomisi Ülkeleri) grubundan, ülkemizin yanı sıra, Kanada, Yunanistan, Romanya ve Sırbistan yer almıştır. Sendikal haklara ilişkin 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler bakımından toplam 14 ülke Komite’de görüşülmüştür.

Standartların Uygulanması Komitesinde yapılan görüşmeler sonucunda Guatemala, Myanmar ve Swaziland 87 sayılı Sözleşme, Özbekistan 182 sayılı Sözleşme, Kongo Demokratik Cumhuriyeti ise 29 sayılı Sözleşme bakımından Komite raporunda “özel vakalar” başlığı altındaki özel paragrafa alınmıştır.

Ülkemizle ilgili yapılan görüşme:

Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme çerçevesinde Hükümet temsilcimiz aşağıdaki konuşmayı yapmıştır:

“Parlamento tarafından 7 Mayıs 2010 tarihinde yasalaştırılan ve geçen yıl konuşmamda değindiğim Anayasa değişikliğinin, 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandumda kabul edilerek yürürlüğe girdiğini ifade ederek sözlerime başlamak istiyorum. Hepinizin bildiği gibi anayasa değişikliklerini gerçekleştirmek kolay değildir ve önemli bir gelişme olarak görülmelidir. Dikkatinizi çekmek isterim ki bu değişiklikler Türkiye için son derece önemli olup, son 30 yılda hükümetlerin hiçbiri bu denli önemli anayasa değişikliklerini gerçekleştirme cesaretini gösterememiştir. Bu değişiklikler Türk hükümetinin samimiyetini ve demokratikleşme sürecine ve sendikal hakların teşvikine ilişkin kararlılığını göstermektedir.

Sendikal haklarla ilgili olan anayasa değişikliklerinin içerik ve kapsamını hatırlatmak isterim:

1. Uluslararası çalışma standartlarıyla uyum sağlamak amacıyla, siyasî grev, dayanışma grevi, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler gibi endüstriyel eylem türleri üzerindeki yasak kaldırılmıştır.
2. Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendika üyeliği yasağı kaldırılmıştır. Bu hüküm, özellikle, aynı işkolunda olsa bile birden fazla işveren yanında çalışanların, birden fazla sendikaya üye olmasına imkan vermektedir.

3. Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılması yasağı kaldırılmıştır. Bu hüküm, Türk endüstriyel ilişkilerinde çok katmanlı toplu pazarlık sisteminin oluşmasına imkan vermektedir.
4. Devlet memurları ve diğer kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Değişiklik Kamu Görevlileri Hakem Kurulu oluşturulmasını öngörmekte ve bu kurula toplu sözleşme yapılamaması halinde, toplu sözleşme yerine geçecek şekilde, nihai karar yetkisi vermektedir. Ayrıca söz konusu değişiklik, Bakanlar Kurulu'nun bu husustaki mevcut takdir yetkisini de eş zamanlı olarak kaldırmaktadır.
5. Kamu görevlileri toplu sözleşmesinin kapsamı, mali haklar yanı sıra, sosyal hakları da içerecek biçimde genişletilmiş olup, ayrıca toplu sözleşme hükümleri de bundan sonra doğrudan uygulanacaktır.
6. Grev yapılan işyerinde meydana gelen maddi zararlar ilgili sendikaların sorumluluğu kaldırılmıştır.
7. Ekonomik ve Sosyal Konsey'e anayasal bir statü tanınmıştır.
8. Kamu denetçisine başvuru hakkı tanınmıştır. Bu hüküm, kamu idaresinin işlem ve eylemlerinin daha güçlü denetimini sağlayacaktır.
9. Devlet memurlarıyla ilgili olarak kamu kurumu yöneticilerince uygulanan tüm disiplin tedbirleri yargı denetimine açılmıştır.
10. Anayasa Mahkemesi'ne başvuru hakkı, sendikal haklar dahil olmak üzere temel insan haklarının ihlali halleri için herkese tanınmıştır. Bu hüküm, Anayasa hükümlerine aykırılık nedeniyle kanun hükümlerinin iptali için bireylere yeni bir yargı yolu açmaktadır.

Bu anayasal değişiklikler kamu görevlileri sendikalarıyla ilgili mevzuat dahil olmak üzere sendikal mevzuatın ve mevcut kanun taslaklarının kapsamlı bir

biçimde uyumlaştırılmasını ve iyileştirilmesini gerektirmektedir. Bu nedenle, sosyal taraflar ve ilgili kamu kurumları arasında yoğun bir istişare süreci anayasa değişiklikleri çerçevesinde devam etmektedir. Bu yeni sürecin bir sonucu olacak olan gözden geçirilmiş yeni taslakların Uzmanlar Komitesi'nin sendikal mevzuatla ilgili beklentilerini karşılayacağına emin bulunuyoruz.

Bu noktada, Türk sosyal taraflarından mevzuatın değiştirilmesi ve taslakların iyileştirilmesi sürecine daha fazla destek ve cesaret verici olmalarını istiyoruz. Bu, özellikle işyeri ve meslek esasına göre sendika kurma, federasyonlar oluşturma ve sendikaların toplu pazarlık yetkisi önündeki barajların kaldırılması gibi halen tartışmalı olan hususlarda gerekmektedir. Hükümet sendikal mevzuatı uluslararası çalışma standartlarıyla tam olarak uyumlu hale getirmeye karardır. İnanıyoruz ki çalışma barışını bozmadan, bu amaca, ancak sosyal tarafların daha fazla desteğiyle ulaşabiliriz.

Bu çerçevede, parlamento genel seçimlerinin 12 Haziran 2011 tarihinde yapılacağını da belirtmek isterim. Seçim kampanyası dönemi olması nedeniyle TBMM son 3 aydır çalışmamaktadır. Şu husus da önem taşımaktadır ki yerleşik endüstriyel ilişkilerde, kökten bir değişim yapacak şekilde, mevcut mevzuatın değiştirilme süreci her demokratik ülkede zaman alacaktır. Bu nedenle, mevzuatın Anayasa ile uyumlaştırılması süreci tamamlanamamıştır. Sendikal mevzuatı iyileştirmeye kararlı olmakla birlikte, bu pazar (12 Haziran 2011) yapılacak genel seçim ve akabinde oluşacak yeni dönem TBMM ve hükümet nedeniyle muhtemel mevzuat değişiklikleri konusunda takvim verme imkanı bulunmamaktadır.

Sayın Başkan, kamu görevlilerinin sendikalaşmasıyla ilgili olarak hükümetin iyi niyetini gösteren bazı adımlardan söz etmeme izin verin.

2011 Şubat ayında Parlamento tarafından kabul edilen yeni bir kanun, kamu sektöründe sendikalaşmayı teşvik eden hükümler vazetmiştir. Anılan kanuna göre, sendika aidat ödemelerini karşılamak üzere kamu görevlileri sendikalarına üye her memura üç ayda bir 45 TL tutarında bir toplu sözleşme primi ödenecektir. Bu primin sıradan bir memurun üyelik aidatına eşit olduğunu kaydetmek isterim. Ayrıca, kamu sektöründeki sözleşmeli personele, ilişkin olarak 399 sayılı KHK'da yer alan son kısıtlayıcı hükümlerden biri de aynı kanunla kaldırılmış olup, sözleşmeli personelin sendika kurma hakkı açıklığa kavuşturulmuştur. Nihayet, bu sözleşmeli personele, istekleri halinde, memur statüsüne geçme hakkı tanınmıştır. Sendikalar tarafından da talep edilen bu hususta geçtiğimiz hafta içinde KHK çıkarılmıştır.

Güvenlik güçlerince aşırı güç kullanımını önleme tedbirleriyle ilgili olarak işaret etmek isterim ki geçen yıl atıfta bulunduğum tedbirler beklenen olumlu sonuçları vermeye başlamıştır. Örneğin, bu yıl 1 Mayıs kutlamalarının barış içinde olaysız geçtiğini belirtmekten memnuniyet duyuyorum. Aşırı güç kullanımı olmadan ve kanuni sınırlar içinde gösteri ve yürüyüşlerin yönetimi konusunda polisin eğitimi devam etmektedir.

Gösteri ve yürüyüşler sırasında bazı sendika yönetici ve üyelerinin tutuklanmasıyla ilgili iddiaların münferit olduğunu belirtmek isterim. Bunlar istisna olup kural oluşturmamaktır. İçişleri Bakanlığınca verilen bilgilere göre, geçen yıl içinde, Türkiye'de sendikalar tarafından yaklaşık 800.000 kişinin katıldığı 4.000 civarında toplantı ve yürüyüş düzenlenmiştir. Bu etkinlikler sırasında çok az sayıda kişi gözaltına alınmıştır. Bu kişilerin gözaltına alınma nedeni genellikle polise taş veya molotof kokteyli atmaları, kamu malına ve özel mala zarar vermeleri ya da bu amaca tahsis edilmemiş yerlerde toplantı ve yürüyüş yapmakta ısrar etmeleri olmuştur. Her halükarda bireyler ve sendikalar kamu idaresine karşı kötü muamele iddiasıyla yargı yoluna başvurabilir.

Dernekler Kanunu çerçevesinde sendikaların denetimi konusunda önceki açıklamalarımıza ilave olarak işaret etmeliyim ki söz konusu kanunda, sendikaların denetimine atıfta bulunulmakla birlikte bu hükme uygulamada başvurulmamıştır. İşçileri Bakanlığı'nın kayıtları da bu hükme dayanarak sendika denetimi olmadığını göstermektedir.

Son olarak, yukarıda bahsettiğim tüm olumlu gelişmelere rağmen bireysel vakalar listesine dahil edilmekten duyduğumuz derin hayal kırıklığını ifade etmek istiyorum. Görünen o ki sendikal haklara ilişkin kapsamlı anayasa reform paketini yasalaştırmak ve kanun taslaklarının uyumlaştırılması ve iyileştirilmesi süreci çalışmaları ile sosyal taraflarla yoğun istişare süreci liste belirlenirken dikkate alınmamıştır. Bu reformları gerçekleştiren hükümet olarak, listeye dahil edilmek yerine, Komitenizden takdir ve teşvik görmeyi beklerdik. Bizce, bu durum, Komite'nin çalışma yöntemlerinin güvenilirliğini zedelediği gibi siyasi mülahazaların konunun teknik yönlerine ağır bastığını da akla getirebilecektir.”

İşçi Grubu adına Hollanda işçi temsilcisi, özetle, bu vakanın yedi yılda beşinci kez tartışıldığını, 2007 yılındaki Komite'nin talebi üzerine gerçekleşen ILO üst düzey misyonunun ziyareti sırasında çözümün yakın olduğunun gözlemlendiğini, ancak 2009 yılında Komite'nin yasa değişikliği olmadığını tespit ettiğini, mamafih sendikal özgürlükleri kısıtladığı için eleştirilen bazı Anayasa hükümlerinin 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla değiştirildiğini, ancak bu değişikliklerin sendikal haklara etkisinin olabilmesi için uyum kanunlarına ihtiyaç duyulduğunu, bu kanunların teklif dahi edilmediğini, 4688 sayılı kanunun bu vakanın tartışılmaya başlandığı 2005 yılından beri değiştirilmediğini ve kamu sektörü çalışanlarının 2007 yılından bu yana sosyal diyalog içinde olmadıklarını, hükümet tarafından hazırlanan sendikalara ilişkin kanun taslağının parlamentoya sunulmadığını ve bu taslağın da Uzmanlar

Komitesi'nin tüm eleştirilerini karşılamadığını, Uzmanlar Komitesi'nin bağımsız çalışanlar, evde çalışanlar, çıraklar, kıdemli kamu görevlileri ve emeklilere örgütlenme hakkının tanınmasını ve grev hakkı üzerindeki kısıtlamaların dar anlamda yaşamsal hizmetler ve Devlet adına yetki kullanan memurlarla sınırlı olmasını ve grevden önceki bekleme süresinin kısaltılmasını özellikle istediğini belirtmiştir.

Temsilci, Anayasa değişikliğinden sonra ilerleme kaydedilmediğini, bunun özellikle uygulamada artan sendikal hak ihlalleri nedeniyle kaygı verici olduğunu, medeni haklar ve güç kullanımı konusunda hükümetin aldığı tedbirlerin etkili olmadığını ve hükümetten her türlü şiddet, baskı ve tehditten uzak bir ortam temin etmesinin talep edilmesi gerektiğini, sendikacıların açık olmayan nedenlerle tutuklandığını, yüzde elli artı bir oranındaki (%50+1) işyeri barajının çok az sayıda sendikanın toplu pazarlık hakkından yararlanmasına neden olduğunu, sendikalı işçilerin çok azının toplu sözleşme kapsamında olduğunu ve bunun da sendika kurma önünde büyük bir engel teşkil ettiğini, ayrıca yasanın 30 işçiden az işçi çalıştıran işyerlerinde işten çıkarmalara karşı koruma sağlamadığını, bunun da küçük işyerlerinde örgütlenme oranının düşük olmasına yol açtığını, işçi hakları korunmaksızın Türk ekonomisinin büyümesinin dengesiz bir büyümeye ve gelirin adaletsiz dağılımına neden olacağını, hükümetin verdiği sözleri tutmamasından işçi grubunun üzüntü duyduğunu, 2009 ve 2010 yılında Komite'nin talep ettiği gibi takvim içeren bir eylem planının sunulmadığını ve kanun değişikliği için ILO'dan yardım alınmadığını, ancak sözleşmeyle tam bir uyum hedefinin erişilebilir olduğunu ve mevzuat ve uygulamasını Sözleşmeyle uyumlu hale getirmek üzere gecikmeksizin gerekli tüm tedbirleri almaya Hükümeti davet ettiklerini ifade etmiştir.

İşveren Grubu sözcüsü ABD işveren temsilcisi, işveren grubu adına yaptığı konuşmada özetle, Komite’de önceki yıl yapılan görüşmenin olumlu geçtiğini ve bu yılki görüşme için de aynı şeyi umduklarını, 2010 Mart ayındaki ILO üst düzey misyonuna hükümetin yanıtının “16 günde Anayasayı değiştirmek” olduğunu ve değişikliğin 2010 Eylül ayında kamuoyunca onaylandığını, hükümetin daha önce bazı yasa değişikliklerine ihtiyaç olduğuna işaret ettiğini, bu bağlamda sosyal taraflarla istişare edilerek 2821 ve 2822 sayılı kanunların değişikliklerinin hazırlandığını, bunun da sosyal diyalogun devam etmekte olduğunu gösterdiğini, Uzmanlar Komitesi’nin kanun taslağının eleştirilen bazı hususlara çözüm getirildiğini kaydettiğini ve bunun takdir edilmesi gerektiğini, ancak Uzmanlar Komitesi’nin kanun taslağının tüm eleştirileri karşılamadığını ve 4688 sayılı Kanunla ilgili her hangi bir değişiklik taslağı bulunmadığını da belirttiğini, çözüm bekleyen konularda mevzuat hazırlamanın zorluklarının işverenlerce bilindiğini, medeni hakların sendikal hakların bir ön şartı olduğunu, polislerin eğitilmesi gerektiğini ve gereken kültür değişikliğinin zaman alacağını, sendikalara ve polise ilişkin bazı sorunların hala mevcut olduğunu, Komite’nin kararında, her türlü şiddet, baskı veya tehditten uzak, işçilerin ve işverenlerin Sözleşme altındaki haklarını tam ve özgür bir şekilde icra edebildikleri bir ortam sağlamak için gerekli tüm tedbirleri süratli biçimde almaya devam etmesinin hükümetten talep edilmesini istediklerini, hükümetin, sosyal taraflarla istişare içinde, Sözleşmeye aykırı bir şekilde uygulanabilecek tüm yasaları gözden geçirmeye davet edilmesini, hükümetin Uzmanlar Komitesi’nin gelecek oturumundan önce yeterli bilgi içeren bir rapor vermesi gerektiğini, sorunlara yasama süreci çerçevesinde çözüm bulmak üzere zamana ihtiyaç olmakla birlikte bu vakanın görüşülmesinin bu gelişmeleri hızlandırabileceğini, ilerlemenin kaydedilmiş olduğunu ve süreci tamamlamak üzere ilave tedbirlere ihtiyaç olduğunu ifade etmiştir.

Türk işçi temsilcisi (TÜRK-İŞ), Anayasa değişikliğinin ilerleme olarak görülmesi gerektiğini, ancak grev hakkı üzerindeki kısıtlamalara ve memur ve işçi tanımlarına ilişkin taleplerinin karşılanmadığını, yapılan değişikliklere rağmen 2821 ve 2822 sayılı kanunların işyerinde iş barışını korumakta yetersiz kaldığını, sendika üyesi olan işçilerin işten çıkarılması ve esnek çalışma ve taşeron işçiliği nedeniyle örgütlenmenin imkansız hale geldiğini, hükümetin bir kanun taslağı hazırladığını, ancak bu taslağın sosyal taraflarca kabul görmediğini, çünkü taslağın işçilerin ihtiyacına yeterince cevap vermediğini ve birçok kısıtlama içerdiğini, 2010 ve 2011 yılında yapılan iki adet üçlü danışma toplantısından sonra bazı tartışmalı konuların bulunduğunu, açık bir takvimi ve eylem planını içerecek biçimde hükümetin Komite önünde güçlü bir taahhütte bulunması gerektiğini ifade etmiştir.

Diğer bir Türk işçi sendikası sözcüsü (KAMU-SEN), kamu görevlileri sendikalarına ilişkin bir kanunun 2001 yılında kabul edildiğini, ancak memurların grev ve toplu pazarlık hakkından mahrum bırakılmaya devam edildiğini, bazı memur kategorilerinin sendika kurma hakkına sahip olmadıklarını, son yedi yılda Türkiye'nin beş kez nihai listeye alındığını ve her defasında hükümetin reform yapma sözü verdiğini, 2010 yılında Anayasada bazı değişiklikler için referandum yapıldığını, ancak sosyal diyalog eksikliğinden dolayı kamu görevlileri sendikalarına danışılmadığını ve değişikliklerin konsensüs olmadan hazırlandığını, sosyal diyalog mekanizmasının işlemediğini, 4688 sayılı Kanunla ilgili olarak sözleşmeye uyumlu hale getirme yönünde bir adım atılmadığını, bu kanunu sözleşmeye uygun hale getirmek amacıyla hükümetin derhal kamu görevlilerinin temsilcileriyle görüşmelere başlamasının Komite tarafından talep edilmesi ve 2012 yılındaki ILO Genel Konferansı'ndan önce değişikliklerin gerçekleşmesi için kesin takvim istenmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Türk işveren sözcüsü (TİSK), son günlerde kaydedilen bazı gelişmelerin TİSK’te kaygı uyandırdığını, 2010 Mayıs ayında üst düzey ILO misyonuna verilen taslak metnin sosyal taraflarca daha önce tartışılmadığını ve üzerinde anlaşma sağlanmadığını, sosyal tarafların mutabakatı olmadığı için bu gelişmeleri iyileşme olarak gören Uzmanlar Komitesi’nin görüşüne katılmadıklarını, 2821 ve 2822 sayılı kanunlar üzerindeki görüşmelerin sosyal tarafların gündeminde bulunduğunu ve TİSK’in bu konuda üçlü danışma toplantılarına ev sahipliği yaptığını, görüşmeler sonucunda oluşan metinlerin işyeri ve meslek esasına göre sendika ve federasyon kurmaya imkan veren hükümleri dışında kabul edilebilir olduğunu, zira bunun Türk endüstriyel ilişkiler geleneğine uygun olmadığını ve işyerindeki iş barışının bozulmasına neden olabileceğini, üç işçi konfederasyonunun da bu husustaki çekincelerini görüşmeler sırasında dile getirdiklerini, uzlaşmaya varılıncaya kadar sosyal taraflar arasındaki görüşmelerin devam edeceğini, işverenlerin, genel seçimden sonra da, hükümetin mevzuatı iyileştirme çabalarını desteklemeye devam edeceğini ifade etmiştir.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu’nu (ITUC) temsilen konuşma yapan DİSK temsilcisi, 31 Mayıs 2011 tarihinde yapılan bir gösteri sırasında ölen ve emekli bir öğretmen olan eski bir sendikacının hatırası adına konuşarak, iki sendikacının tutuklandığını, 3 Haziran 2011 tarihinde 111 sendikacının 5 yıl hapis cezası istemiyle yargılandığını, ITUC’un yıllık anketine göre sendikal nedenle işten çıkarmaların % 66’sının Türkiye’de meydana geldiğini, bu konferans sırasında meydana gelen olayların cinayet, yargısal taciz, tutuklama ve işten çıkarma gibi yöntemlerle sendikal faaliyetlerin engellendiğini gösterdiğini, mevzuatın ILO sözleşmeleriyle uyumlu olmadığını ve işçilerin yalnızca % 5’inin toplu pazarlıktan yararlanabildiğini, işgücünün yarıya yakınının kayıt dışı olduğunu ve toplumun % 25’inin yoksulluk sınırı altında yaşadığını, bunun temel nedeninin sendikal hakların kısıtlanması olduğunu,

mevzuatın uluslararası standartlara aykırı şekilde işkolu ve işyerinde çifte baraj, üyelikte noter şartı, grev yasağı ve işe iadede uzun yasal süreç içerdiğini, dört sendikanın kapatılmasıyla ilgili davaların devam ettiğini, hükümetin gerekli yasal değişiklikleri yapmadığını, anayasa değişikliklerinin kabul edildiği kısa süreye karşın işten çıkarma ve tutuklama sayısının arttığını ifade etmiştir.

ITUC’u temsilen konuşma yapan bir başka Türk işçi temsilcisi (KESK), beş yüz bin (500 bin) kamu görevlisinin sendikalaşma hakkının olmadığını, üst düzey sendika yöneticilerinin yanı sıra çoğu kadın olmak üzere sıradan sendika üyelerinin de sendikal faaliyet düzenledikleri ya da sendikal faaliyete katıldıkları için yargısal taciz, işten çıkarma ve sürgünle karşı karşıya kaldıklarını, olağandışı uygulamaların olağanlaşma istidadı taşıdığını, Komite’nin bu vakaya ilişkin kararını raporunun özel paragrafına alması gerektiğini ifade etmiştir.

Fransa işçi temsilcisi, Uluslararası Eğitim ve Uluslararası Kamu Görevlileri Federasyonları adına yaptığı konuşmada, bazı sendikacıların (Metin Fındık, Seher Tümer, KESK ve Eğitim-Sen’in 31 yönetici ve üyesi) haklarındaki suçlamalardan habersiz olarak tutuklandıklarını, bazılarının maaştan kesme, görevden uzaklaştırma, memuriyetten men, yurtdışına çıkış yasağı ve dolayısıyla da uluslararası sendika toplantılarına katılamama gibi baskıcı uygulamaların mağduru olduklarını, davanın başlamasından iki yıl sonra bile hala kararın verilmediğini ve bu durumun da sendikacıların adil yargılamasına ilişkin ILO’nun yerleşik kurallarına aykırı olduğunu, sanıklar üzerindeki baskıları sonlandırmak üzere mahkemelerin bir an önce karar vermeleri gerektiğini, güvencesiz sözleşmelerin artmasının öğretmenlerin iş bulmak için sendika üyeliğinden ayrılmalarına neden olduğunu, memurların grev hakkının kısıtlı olduğunu, hatta hiç bulunmadığını ve greve katılmanın işten çıkarılma nedeni olduğunu, bu konuda Uzmanlar Komitesi tarafından talep edilen

mevzuat değişikliklerinin hala kabul edilmediğini, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Nisan 2009'daki Enerji Yapı-Yol Sen kararının da tüm kamu görevlilerini kapsayan grev yasağını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne aykırı bulunduğunu, hükümetin sözleşmeyi tam olarak uygulaması ve sendikalara müdahaleden vazgeçmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Finlandiya işçi temsilcisi, mevzuatın uluslararası standartlara uygun olmamasının yanı sıra etkin biçimde de uygulanmadığını, yaygın sendika karşıtı ayrımcılığın ve yargı sistemi aksaklıklarının ciddi sorun olmaya devam ettiğini, son zamanlarda yüzlerce işçinin sendikal nedenlerle işten çıkarıldığını, örneğin 2008 yılında, bir işyerindeki işten çıkarmalar iş müfettişlerince kanuna aykırı bulunduğu halde ilgili işverenin tazminat ödemeyi reddettiğini, yargı sürecinin yavaş işlediğini, işçi lehine olan kararın işverence temyize götürüldüğünü, bu örneğin tek olmadığını, yalnızca 2011 yılında metal sektöründe 163 işçinin sendikal nedenlerle işten çıkarıldığını, sendika karşıtı ayrımcılığın ve haksız işten çıkarmaların sendikaların varlığını tehdit ettiği için örgütlenme özgürlüğüne ciddi aykırılık oluşturduğunu, ilgili uluslararası sözleşmelere taraf olan Türkiye'nin sendika kurma ve üye olma hakkını ve toplu pazarlık hakkını korumakla yükümlü olduğunu ifade etmiştir.

Almanya işçi temsilcisi, Avusturya işçi temsilcisi adına da konuştunu, Türkiye'de faaliyet gösteren çok sayıdaki Alman ve Avusturya firmaları nedeniyle Alman ve Avusturya işçi sendikaları açısından Türkiye'deki sendikal hak ihlallerinin önem taşıdığını, sendikal hakların yeterince korunmadığını ve reformların hızlandırılması gerektiğini, Türkiye'nin AB'ye katılım müzakerelerinde sosyal ve sendikal hakların birinci derecede öncelik taşıması gerektiğini, sorunun yalnızca mevzuatı değiştirmek olmayıp uygulamayı ve yasal korumayı iyileştirmeyi de içerdığini ifade etmiştir.

Hükümet temsilcimiz, özetle, devam eden mevzuat tadil çalışmaları içinde sosyal tarafların da yer aldığını, önceki kanun taslaklarının Uzmanlar Komitesi'nin eleştirilerini tam olarak karşılamaması nedeniyle çalışmaların devam ettiğini ve sosyal taraflarla birçok toplantı yapıldığını, yalnızca birkaç konunun tartışmalı kaldığını, sendika karşıtı ayrımcılığı yasaklayan mevzuat hükümlerinin mevcut olduğunu ve işçi ve işverenlerin yargıya başvurma hakkına sahip olduğunu, işverenin sendika karşıtı fiillerinin üç yıl hapis cezası gerektiren suç oluşturduğunu ve işçiye ödenecek tazminatın bir yıllık ücretine eşit olduğunu ve işe iadenin de mümkün bulunduğunu, bu yaptırımların tüm işyerlerini ve işçileri kapsadığını, tutuklu sendikacılarla ilgili olarak ise bunlara ilişkin suçlamaların sendikal faaliyetleriyle ilgili olmadığını, bazı sendikacıların yasadışı örgütlere üye olduğunu, yargının bağımsız olduğunu ve yasadışı faaliyete ilişkin somut kanıtlar olmadan kimsenin yargılanmayacağını, ölen sendikacıyla ilgili olarak ise olayın vuku bulduğu gösterinin siyasi amaçlı olduğunu ve sendikal faaliyet olmadığını, olay hakkındaki soruşturmanın devam ettiğini ve ilgili Emniyet Müdürü ve Jandarma Komutanı'nın görevden alındıklarını, tutuklandıkları belirtilen iki sendikacının askeri darbe hazırlığına karıştıkları suçlamasıyla tutuklandıklarını, 111 sendika üyesinin yargılanmalarının ise gösteri ve yürüyüşlere tahsis edilmemiş yerlerde gösteri düzenlemelerine ilişkin olduğunu, bazı sendikaların kapatılmasıyla ilgili olarak da ilgili mevzuatın işçi ve işverenlere sendika kurma hakkı tanıdığını ve bunların dışındaki kategorilerin dernekler kurarak üyelerinin haklarını korumak üzere toplu pazarlık hariç her türlü faaliyeti yürütebileceklerini ifade etmiştir.

İşveren Grubu sözcüsü, başlangıçta belirttikleri düşüncelerini değiştirecek bir husus bulunmadığını ifade etmiştir.

İşçi Grubu sözcüsü, açıklanan görüşlerin ve hükümetin verdiği bilgilerin, mevzuatı Sözleşmeye uygun hale getirmenin hem mümkün hem de acilen

gerekli olduğu yönündeki görüşlerini teyit ettiğini, Anayasa’da birkaç değişiklik yapıldığını ama ilgili mevzuatın 2005 yılındaki mevzuatla aynı olduğunu ve Komite’ye, hükümetten daha önce istemiş olduğu net bir takvim içeren eylem planı sunulmadığını, hükümetin ILO’nun teknik yardımından yararlanmadığını ve esasa dair yeni bilgi sunmadığını, örneklerden de anlaşıldığı üzere çalışanların serbestçe sendika kurma hakkının daha büyük baskı altında olduğunu, gerekli değişikliklerin neler olduğunun belli olduğunu ve bu nedenle kısa zamanda gerçekleştirmenin mümkün olduğunu, yeni bir üst düzey misyon ziyaretinin faydalı olacağını, hükümetin zamana bağlı bir eylem planı sunması, ILO’nun teknik yardımını kabul etmesi ve Uzmanlar Komitesi’nin gelecek toplantısından önce kabul edilen kanun değişiklikleri hakkında rapor vermesi gerektiğini, konunun taşıdığı aciliyetin hükümete anlatılabilmesi amacıyla Komite’nin kararının özel paragrafa alınmasını istediklerini ifade etmiştir.

Standartların Uygulanması Komitesi’nin 87 sayılı Sözleşme ile ilgili olarak Türkiye’ye ilişkin kararı aşağıdaki gibidir:

“Komite, Hükümet temsilcisinin sağladığı bilgileri ve yapılan tartışmaları kaydetmiştir.

Komite, Hükümet temsilcisinin, yürürlüğe giren ve Uzmanlar Komitesi tarafından uzun zamandır yapılan taleplere hitap eden Anayasa değişiklikleri konusundaki açıklamasını kaydetmiştir. Temsilci, özellikle üzerinde anlaşmazlık olan konulara ilişkin olmak üzere Uzmanlar Komitesi’nin mevcut taleplerini karşılayabilmek için yasa değişikliği sürecinde sosyal taraflardan daha fazla desteğe ihtiyaç duyulduğuna işaret etmiştir. Temsilci, her ne kadar Hükümet sendikalar kanununu iyileştirme hususunda kararlı olsa da değişiklik sürecinin her demokratik ülkede zaman aldığını ve TBMM’nin seçim süreci nedeniyle son üç aydır toplanamaması nedeniyle gecikmelerin yaşandığını

belirtmiştir. Bu nedenle, gerçekleştirilebilecek muhtemel yasa değişiklikleri için bir zaman çizelgesi sağlayamamaktadır. Şubat 2011’de çıkartılan bir kanunla kamu çalışanları sendikalarının üyeleri için bir toplu sözleşme primi ödemesi getirildiğini ve kamu sektöründeki sözleşmeli personele ilişkin eleştirilen bir hükmün yürürlükten kaldırıldığını belirtmiştir. Güvenlik güçleri tarafından aşırı güç kullanımının önlenmesi yönünde olumlu sonuçlar alındığını ifade ederek, bu yılki 1 Mayıs kutlamalarının olaysız geçtiğinin altını çizmiştir. Yürüyüşler ve gösteriler sırasında bazı sendika yetkilileri ve üyelerinin göz altına alınması, şiddet, mülkiyete zarar verme ve izinsiz yerde gösteri yapma gibi durumları içeren bireysel olaylardır. Komite de adı geçen diğer şahısların da suç içeren eylemler nedeniyle hüküm giydiklerini söylemiştir. Dernekler Kanunu uyarınca sendikaların denetlenmesine ilişkin olarak ise bu hükmün uygulamada kullanılmadığını belirtmiştir.

Komite bu vakayı birkaç kez görüşüğünü hatırlatmıştır. Komite, Eylül 2010’da yapılan referandumun ardından, Anayasa’nın örgütlenme hakkını kısıtlayan bir çok hükmünü değiştiren 5892 sayılı Anayasa Değişikliği Kanunu’nun yürürlüğe girmesini memnuniyetle karşılamıştır. Ancak Komite, örgütlenme özgürlüğü ve sendikacıların toplantı yapmasına ilişkin yeni kısıtlama iddialarının olduğunu kaydetmiştir. Bu bağlamda bir kere daha sivil özgürlüklere saygı duymanın örgütlenme özgürlüğünün önemli bir ön şartı olduğunu hatırlatmış ve her türlü şiddet, baskı veya tehditten uzak, işçiler ve işverenlerin Sözleşme altındaki haklarını tam ve özgür bir şekilde icra edebildikleri bir ortam sağlamak için gerekli tüm tedbirleri almaya devam etmesini Hükümet’ten talep etmiştir. Komite Hükümeti, sosyal taraflarla tam bir istişare içinde, bu temel ilkeye aykırı bir şekilde uygulanabilecek tüm yasaları gözden geçirmeye ve gerekli tüm değişiklik ve yürürlükten kaldırma konularını değerlendirmeye çağırmıştır.

Komite, uzun süredir beklenen, 2821 ve 2822 sayılı kanunları değiştirecek sendikalar kanunu tasarısı konusunda somut herhangi bir ilerlemenin kaydedilmemesini ve bu bağlamda herhangi bir takvimin verilmemesini üzüntüyle karşılamıştır. Komite ayrıca, kamu görevlilerinin belli sınıflarının, bağımsız çalışanların, evde çalışanların, çırakların ve işsizlerin örgütlenme hakkından istisna tutulması, temsilcileri tam bir serbestlikle seçme hakkı ile tam bir özgürlük içinde faaliyetleri organize etme hakkına getirilen kısıtlamalar gibi Sözleşme'ye aykırı bir çok hükmün halen mevcut olduğunu üzüntüyle gözlemlemiştir. Komite kamu görevlilerine ilişkin 4688 sayılı Kanun'da değişiklik yapmak için herhangi bir teklifin olmamasını da üzüntüyle karşılamıştır.

Komite, geçen sene olduğu gibi bu yıl da Hükümeti, Uzmanlar Komitesi'ne izleme için sunulacak açık tarihleri içeren bir eylem planı hazırlamaya ve ILO'nun devam eden teknik yardımından faydalanmaya devam etmeye davet etmiştir. Komite Hükümet'ten, 2821, 2822 ve 4688 sayılı Kanunlarda gerekli değişiklikleri hızlı bir şekilde yapmak amacıyla bu teknik yardımın en etkili olarak nasıl sağlanabileceği konusunda Konferans'ın kalan günlerinde ILO ile görüşme yapmasını talep etmiştir. Hükümetten, bu konulara ilişkin kaydedilen ilerlemeler konusunda ayrıntılı ve eksiksiz bilgi sağlamasını ve ilgili tüm yasa metinlerini Uzmanlar Komitesi'ne bir sonraki toplantısından önce göndermesini talep etmiştir.”

EV HİZMETLERİNDE SAYGIN İŞ KOMİTESİ

Konferansın diğer bir gündem maddesi olan “Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İçin Saygın İş” konusunda kabul edilmesi öngörülen Sözleşme ve Tavsiye Kararı için oluşturulan Komite çalışmaları, hükümet kesimini temsil eden komite başkanı ile işçi ve işveren temsilcileri arasından seçilen birer başkan

yardımcısının belirlenip Komite’de oylamaya sunulması ile başlamıştır. Konferans boyunca toplam 18 oturum gerçekleştiren Ev Hizmetlerinde Saygın İş Komitesi 102’si hükümet, 35’i işveren ve 72’si işçi temsilcisi olmak üzere toplam 209 üyeden oluşmuştur. Filipinler Hükümeti temsilcisi Sayın Hans Leo CADCAD Komite Başkanı, Yeni Zelanda işveren temsilcisi Sayın Paul MACKAY ile Singapur işçi temsilcisi Sayın Halimah JAKOP ise Komite Başkan Yardımcıları olarak seçilmiştir. Komite çalışmalarının ilk gününde ev hizmetlerine her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyulmasına rağmen bu çalışma biçiminin görünmezliğine dikkat çekilmiş, bu çalışma biçimi ile istigal edenler için uluslararası standartların belirlenmesinin önem ve aciliyeti bir kez daha hatırlatılmıştır.

Sözleşme ve Tavsiye Kararı taslaklarının oluşturulması sürecinde Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından Konferans’ın geçtiğimiz yıl gerçekleşen 99. Oturumu kapsamında yapılan Birinci Müzakereyi takiben hazırlanan taslak metinler, üye ülkelerin görüşlerine sunulmuştur. Konferans’ın devam eden 100. Oturumunda daha önce taslaklara dair görüş bildirmek suretiyle geri dönüş yapan ülkelerin sundukları değişiklik önerilerinin değerlendirilmesiyle yeniden hazırlanan taslaklar Komite çalışmalarında tekrar değerlendirilmiştir.

Komite çalışmaları kapsamında, genel oturumlar öncesinde grup toplantıları (Afrika, AB, IMEC, GRULAC, GCC, işçi ve işveren) gerçekleşmiş ve bu toplantılarda Sözleşme ve Tavsiye Kararı taslaklarının giriş bölümleri ve maddeleriyle ayrıntılı incelenerek bir sonraki Komite toplantısında görüşülecek olan maddelerle ilgili gruplar adına yapılacak değişiklik önerileri belirlenmiştir.

Komite toplantılarında görüşülen maddelerle ilgili ülke ya da gruplar bazında yapılan değişiklik önerileri oylamaya sunulmuş, oy çokluğuyla kabul edilen değişiklikler kaydedilerek son değerlendirmelerin yapılması amacıyla Taslak

Hazırlamak Komitesi'ne ileilmek üzere Sözleşme ve Tavsiye Kararı taslaklarına son halleri verilmiştir.

Komite çalışmaları sonucunda taslak metnine son hali verilen Sözleşme, Genel Kurul'da yapılan oylama sonucu 396 evet, 16 hayır ve 63 çekimser oyla, Tavsiye Kararı ise 434 evet, 8 hayır ve 42 çekimser oyla kabul edilmiştir. Oylamada ülkemiz Sözleşme ve Tavsiye Kararı'nın kabul edilmesi yönünde oy kullanmıştır.

Genel Kurul'da kabul edilen Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Hakkında 189 Sayılı Sözleşme, ev hizmetlerinde çalışanlar için insan hakları gözetilerek adil istihdam koşulları ile saygın çalışma ve yaşama koşullarının sağlanması, ev hizmetlerinde çalışanların, özellikle de ev hizmetlerinde çalışan göçmenlerin suiistimalden, şiddetten, kötü muameleden korunması, beraber yaşayan ev hizmetleri çalışanlarının kimlik ve seyahat belgeleri ile özel hayatlarının gizliliğinin sağlanması, çalışma süresi, asgari ücret konusu, ücretlerin korunması ve aynı ödeme gibi konuların standartlarının belirlenmesi, bu çalışma biçimi için iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik konularının göz önünde bulundurulması ve ev hizmetlerinde çalışanların istihdam kurumları tarafından suiistimal edilmelerinin önlenmesi gibi konularda belli standartları sağlayacak 27 maddeden oluşmaktadır.

Sözleşme'yi tamamlayan 201 Sayılı Tavsiye Kararı ise ev hizmetlerinde çalışanlar için örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, ev hizmetlerinde çalışanların maruz kaldıkları ayrımcılık ve tıbbi testler, çocuklar için tehlikeli ev hizmeti işlerinin belirlenmesi ve yasaklanması, genç ev hizmetleri çalışanlarının korunması, çalışma süresi, ücretlerin korunması ve aynı ödeme, ev hizmetlerinde çalışan göçmenler için ilave koruma, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik ve iş akdinin sonlandırılması konuları ile okuryazarlık eğitimi

de dahil olmak üzere yeterliliklerin ve vasıfların geliştirilmesi ile çalışma ve yaşam dengesi ihtiyaçları ve istatistiklerin toplanması konularına dair standartlar sunan 26 paragraftan oluşmaktadır.

Ev Hizmetlerinde Saygın İş Komitesi çalışmaları kapsamında Sözleşme ve Tavsiye Kararı metinlerini takiben bir de sonuç metni yayımlanmıştır. Söz konusu metinde Ev Hizmetlerinde Saygın İş Komitesi'nin kabul edilen Sözleşme ve Tavsiye Kararı'nın uygulanmasına yönelik taleplerinin altı çözülmüştür. Bahse konu talepler;

- (a) Uygun teşebbüs ve girişimlerle Sözleşmenin onaylanmasının yaygınlaştırılması, Sözleşme ve Tavsiye Kararı'nın etkin biçimde uygulanmasının teşvik edilmesi,
- (b) Hükümetler, işçi ve işveren örgütlerinin ev hizmetleri hakkında bilgi ve iyi uygulama konularında paylaşım yapmalarının desteklenmesi,
- (c) Ev hizmetlerinde çalışanlar için saygın iş koşullarının sağlanabilmesi için hükümetler, işçi ve işveren örgütlerinin kapasite geliştirmelerinin teşvik edilmesi,
- (d) Ev hizmetlerinde çalışanlar için saygın iş koşullarının geliştirilmesine ilişkin olarak Uluslararası Çalışma Örgütü ve diğer ilgili uluslararası örgütler arasında işbirliğinin teşvik edilmesi

olarak belirlenmiş ve sonuç raporunda Genel Kurul'a sunulmuştur.

Genel Kurul'da kabul edilen Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Hakkında 189 Sayılı Sözleşme ve 201 sayılı Tavsiye Kararı ekte yer almaktadır (Ek-IV).

İŞ İDARESİ VE İŞ TEFTİŞİ KOMİTESİ

Konferans'ın diğerk bir gündem maddesi iş idaresi ve iş teftişine ayrılmıştır. Görüşme, üye devletlerin işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katıldığı bir komitede gerçekleştirilmiştir. Komite'ye 101 hükümet, 32 işveren ve 61 işçi temsilcisi olmak üzere 194 temsilci katılmıştır. Komite'nin başkanlığını Norveç Hükümet Temsilcisi Sayın Gundla KVAM, başkan yardımcılıklarını, işverenler adına Güney Afrika işveren temsilcisi Sayın Mthunzi MDWABA, işçiler adına İngiltere işçi temsilcisi Sayın Sam GURNEY yapmıştır. Komite'nin raportörlüğünü ise Brezilya hükümet temsilcisi Sayın Vera ALBUQUERQUE yapmıştır.

Yapılan genel görüşmenin amacı, çalışma hayatının yönetiminde ve iş teftişinde mevcut uygulamaları değerlendirmek, ILO standartları ışığında üye ülkelerin çalışma hayatının yönetimi ve iş teftişi sistemlerinin iyileştirilmesi için öneriler getirmek ve ILO nezdinde bu bağlamda yeni politikalar oluşturulmasını sağlamaktır.

Görüşmeye esas teşkil etmesi için Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından bir rapor hazırlanmış ve üye ülkelere komite toplantısından önce dağıtılmıştır. Görüşme, hazırlanan bu rapor ışığında 6 ana tartışma noktası üzerinden yürütülmüştür. Bunlar özetle:

1. Çalışma hayatının idaresi ne şekilde yapılandırılmalı, yönetilmeli ve koordine edilmelidir? Hükümetler, iş idaresinin ve iş teftişinin güçlendirilmesi için neler yapmalıdır?
2. Çalışma hayatının yönetiminde işçi ve işveren kuruluşlarının rolü ne olmalıdır?

3. Çalışma hayatının yönetiminde ve iş teftiş sisteminde özel sektörün ne tür katkıları olabilir? (Özellikle istihdam politikaları ve iş teftişinde)
4. İş teftiş sistemi caydırıcılıkla eğiticilik arasındaki dengeyi nasıl kurmalıdır?
5. Çalışma mevzuatının ve iş teftişinin bütün işçileri kapsamaları için neler yapılması gerekmektedir?
6. Araştırma, norm belirleme, ilgili ILO Sözleşmelerini onaylama ve uygulama, teknik destek ve tavsiyelerde bulunma konularında ILO'nun öncelikleri neler olmalıdır?

Yapılan görüşmeler sonucu, aşağıda yer alan 22 maddelik bir sonuç raporu hazırlanmıştır.

1. Çalışma hayatının yönetimi ve iş teftişinin prensiplerinin temeli uluslararası çalışma standartlarıyla oluşturulmuştur. Bu standartlardan 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi ve 1995 tarihli Protokolü, 88 sayılı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi, 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi, 129 sayılı Tarımda İş Teftişi Sözleşmesi, 150 sayılı İş Yönetimi Sözleşmesi, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Teşvik Edici Çerçeve Sözleşme ekonomik açıdan gelişimlerine bakılmaksızın, tüm ülkeler tarafından uygulanabilir standartlardır. Bu sözleşmelerin işyerlerindeki temel prensipler ve haklar dikkate alınarak onaylanması ve uygulanması, çalışma hayatının yönetimi ve iş teftişinin güçlendirilmesi bakımından önemlidir.

2. Etkin çalışma hayatı yönetim sistemleri, etkin kamu istihdam hizmetleri ve etkin iş teftişi, çalışma hayatı ile ilgili konularda iyi bir yönetim, ekonomik ve sosyal ilerleme için önemlidir. Bu sistemler çalışma standartlarını yürürlüğe koyarak, çalışma ve istihdam şartlarını geliştirerek ve böylece daha

şeffaflaşarak, iş sağlığı ve güvenliğini, rekabeti ve sosyal eşitlik ile üretkenliği artırarak saygın işi işyerlerinde bir gerçek haline getirebilmektedir. Aynı zamanda çalışma hayatı yönetim sistemleri, yüksek istihdam oranlarını, sosyal uyum ve saygın işi üretmek için tasarlanan ekonomik ve sosyal politikaları geliştirip uygulayarak ekonomik büyümeyi harekete geçirecektir.

3. Şu andaki finansal ve ekonomik krizden elde edilen deneyimler göstermektedir ki çalışma hayatının yönetimi kamu kurumlarının işleyişinde önemli bir role sahiptir. İyi çalışma politikaları ve etkin kurumlar ile ekonomik krizin en kötü etkilerine karşı çalışanlar ve işletmeler korunmuş, krizin ekonomik ve sosyal sonuçları hafifletilirken krizden çıkış ve ekonomik canlanma kolaylaştırılmıştır.

4. Çalışma ve istihdam bakanlıkları ve bağlı kuruluşları çalışma hayatı yönetim sistemlerinin temelini oluşturmaktadır. Çalışma ve istihdam bakanlıkları ve bağlı kuruluşları, çalışma mevzuatını yürütmek, işçi ve işverenleri hakları ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, uyuşmazlıkların çözümü de dahil olmak üzere endüstriyel ilişkileri teşvik etmek, saygın işi ve iyileştirilmiş işyeri örneklerini teşvik etmek, çalışma standartları ile uygunluğu sağlamak ve işgücü piyasasının işleyişini geliştirmekle görevlidirler.

5. Hükümetler, aktif ve güçlü üçlü yapıyı sosyal diyalog çerçevesinde çalışma hayatının etkin yönetimi ve etkin iş teftişini oluşturmalıdır. Etkin üçlü yapı örgütlenme özgürlüğü sayesinde gerçekleşebilir. İşçi ve işveren örgütlerinin varlığı iş teftişini kolaylaştırmaktadır.

6. Birçok ülkede çalışma hayatının yönetimindeki mevcut güçlükler, çalışma bakanlıklarının halka yeterli hizmeti ulaştırmasını engellemekte veya politika oluşturma süreçlerini etkilemektedir. İstihdam/iş gücü politikaları ile ulusal

kalkınma planlarının koordinasyonun ve gelişiminin sağlanması için çalışma bakanlıklarının rolü güçlendirilmelidir.

7. Birçok ülkede, kaynakların eksikliği çalışma hayatının etkin yönetimindeki en büyük engeli oluşturmaktadır. Mevcut kaynakların düşük seviyede olduğu ülkelerde, temel ve sürekli kaynakların artırılması önemlidir. Bu ülkelerde, tüm ülkelerde olduğu gibi, çalışma hayatının yönetimi kalifiye, yeterli düzeyde eğitim almış ve donanım sağlanmış personel olmadan yürütülemeyeceğinden, bu seviyedeki personelin sayısının artırılmasına odaklanılmalıdır.

8. Kamu istihdam hizmetleri, çalışma hayatı yönetim sisteminin bir parçasını oluşturmaktadır. Bu hizmetlerin ulusal düzeyde güçlü koordinasyonu ve düzenlenmesi gerekmektedir. Bu husus, özellikle ev hizmetlerinde çalışanlar, göçmen ve özürlü işçiler gibi savunmasız işçileri de kapsayacak şekilde dengeli politikalar içermelidir.

9. Bugün, çalışma hayatının yönetimi ve iş teftişi; büyük çaplı ekonomik, kurumsal, demografik ve politik değişimlerin olduğu hızla değişen bir ortamda faaliyet göstermektedir. Söz konusu değişimler, iş organizasyonu, üretim metotlarındaki değişimler, istihdam yapı ve ilişkileri, işgücü göçü ve sınır ötesi istihdam, dışalım ve genişletilmiş küresel tedarik zinciri ve kayıt dışı ekonominin büyümesi gibi unsurları içermektedir.

10. Hızla değişen iş dünyasında zorluklarla başa çıkmak için çalışma hayatı yönetimleri sürekli olarak değişikliklere uyum sağlamalı ve kendini yenilemelidir. Ayrıca yönetimler, idare ve yönetim şekillerinin yetkin ve etkin metotlarını araştırmalı ve üçlü yapıli oluşumlar yoluyla diğer kurum ve aktörlerle ortaklıklar oluşturmaktadır. Ancak, tüm yenilenme çabaları hukukun

üstünlüğü, üçlü yapı, tüm düzeylerdeki sosyal diyalog, kamu yararı, demokrasi, eşitlik, iyi yönetim ve şeffaflık gibi unsurlarla uyumlu olmalıdır.

11. Çalışma hayatı yönetimi ve iş teftişi, uyum ve modernizasyon çabaları içerisindeyken kendi çalışma yöntemlerini iyileştirmek ve teftişler ile hizmetlerinin ulaşılabilir olması için bilgi ve iletişim teknolojilerinin avantajlarından faydalanmalıdır. Çeşitli çevrimiçi, mobil ve ağ teknolojileri, verimliliği artırıcı ve maliyetleri düşürücü, şeffaflığı artırıcı, çalışanlarla ilgili istatistiklerin toplanmasına katkı sağlayıcı ve bunların analizini kolaylaştırıcı, çalışma mevzuatı ve politikaları konusundaki ulaşılabilir bilginin dağılmasına yardım edici etkilere sahiptir. Ülkelerin teknolojik gelişmişliği aynı seviyede olmadığından, gelişmekte olan ülkeler, teknolojik seviyeleriyle orantılı olarak, daha mütevazı ve uygun maliyetli sistemler kullanabilmektedir.

12. Çalışma hayatı yönetiminin temel bileşeni olan iş teftişi, yaptırımlar da dâhil olmak üzere geniş yetki ve fonksiyonlar ile çalışma hayatının odağında yer alan ve çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasındaki ihlalleri engellemek için tedbirler almayı içeren bir kamu görevidir. İş teftişi, bu tedbirleri alırken düzeltmeyi, iyileştirmeyi ve teknik tavsiyeleri, rehberliği, koruma araçlarını ve en iyi işyeri örneklerini teşvik edici bir yaklaşım izlemektedir. Bu fonksiyonlar, kapsamlı uygunluk stratejisinin bir parçası olarak saygın iş şartlarını ve güvenli çalışma ortamını sağlamak için dengelenmeli ve düzenlenmelidir.

13. Özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki iş teftiş hizmetleri, çalışma hayatı yönetimlerinin tümünde ortak olan çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır. Bu zorluklar; finansal kaynak ihtiyacının artması, daha fazla kalifiye müfettiş ihtiyacı, daha iyi donanım ve eğitim ihtiyacı, geliştirilmiş işe alım prosedürleri gibi unsurları kapsamaktadır.

14. İş teftişinin bütünlüğünün sağlanması için iş müfettişliğinde cinsiyet eşitliği olmalı, meslek icrasında, memuriyette istikrarın ve can güvenliğinin sağlanması temin edilmeli, bu hususlar uygun hukuki çerçeve tarafından desteklenmelidir.

15. İş Müfettişlerinin teknik konularda yeteneklerinin geliştirilmesi, etik davranışlarının kuvvetlendirilmesi ve bağımsızlıklarını temin etmek amacıyla (81 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 6. başlığında belirtildiği gibi), bütçelendirilmiş ulusal eğitim programlarının oluşturulması ve yürürlüğe konulması için yeterli kaynaklar üye ülkeler tarafından sağlanmalıdır.

16. İş teftişi bir kamu hizmetidir ve uluslararası çalışma standartları ile uyumlu olmalıdır. Ancak geçmiş yıllarda, toplumsal bildirim ve özel takip sistemleri gibi özel denetim yöntemleri sayısında artış görülmüştür. Bu yöntemlerden bazılarının iş teftişini temelinden sarsma riski mevcuttur. Bu türden özel sektör inisiyatifleri, iç-denetim faaliyetleri ve kamu-özel ortaklıkları, ILO'nun da katılımıyla ve üçlü yapı şeklinde oluşturulan kurullarda etraflıca değerlendirilmeyi hak eden konulardır. Bu bağlamda Komite, Yönetim Kurulu'na bu konularda üçlü yapı şeklinde toplantılar gerçekleştirmesini önermektedir.

17. Saygın çalışma koşullarını, güvenlik ve sağlık standartlarını ve çalışma haklarına ve temel prensiplerine saygıyı teşvik etmek ve uygulatmak iş teftiş faaliyetlerinin temelini oluşturur. Bu faaliyetlere, kayıt dışılık, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma ile mücadele örnek verilebilir. İş hukukunun hükümleri, tüm çalışanlara ve işyerlerine eşit olarak uygulanmalıdır. Genel şartları sağlama ve önleyici stratejiler, işyerlerinin hükümlere uygunluğunun, dolayısıyla işletmelerin devamlılığı ve ekonomik büyüme için önemlidir. Bu stratejiler, kamu sektörü, kayıt dışı ekonomi, kırsal ekonomi ve tarım ile serbest üretim

bölgeleri (EPZ) dâhil tüm çalışanları kapsamalıdır. Bazı serbest üretim bölgelerinin çalışma hayatıyla ilgili temel kanunlardan ayrı tutulması kabul edilemez. İş müfettişleri, iş ilişkilerinin takibinin yapılmasının zor olduğu sektörlerde (tarım, inşaat, vb.), değişik iş sözleşmesi türlerinde (evden çalışma, ev hizmetleri, vb.) ve iş ilişkisinin tanımının yapılmasının zor olduğu alanlarda (yeni istihdam biçimleri, dış kaynak kullanma, karmaşık tedarik zinciri) mevzuatın uygulanmasını sağlamakta güçlükler çekmektedir. Bu bağlamda, 2006 tarihli ve 198 sayılı İş Sözleşmesi Tavsiye Kararı dikkate alınmalıdır.

18. Hükümetlerin teftiş faaliyetleri için entegre bir strateji belirlemesi ve 81 sayılı Sözleşme’de tarif edilen merkezi otoritenin koordinasyon ve gözetim rollerinin etkinliğini sağlaması son derece önemlidir. Devletler ayrıca, sektörel ve şirket bazında, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sosyal diyalogu teşvik etmeli, özellikle önleyici faaliyetlere yönelmelidir. Ulusal üçlü diyalog çalışmaları, riskin olduğu sektörlerde veya geniş çaplı mevzuat ihlallerinin yaşandığı sektörlerde önleyici faaliyet kampanyalarının belirlenmesine yoğunlaşmalıdır. Sağlık ve güvenlik girişimleri çalışma hayatına odaklanmış ve etkili bilgilere ve metotlara dayandırılmalıdır.

19. Kapsamlı ve etkili bir iş teftiş sistemi için planlama, programlama ve raporlama döngüsü, tutarlı ve hedef gözeterek yapılan ve şu anki geçerli çalışma koşullarına veya coğrafik alanlara veya sektörlerle yönelik hedefli müdahalelere yanıt verebilen bir teftiş işleminin gerçekleşmesi için temel niteliktedir. Ancak çalışma hayatının yönetimi ile ilgili pek çok sistem, karşılaştırılabilir istatistikler verememektedir. Ulusal ölçekte müfettişlerin, teftiş faaliyetlerinin ve ilgili diğer istatistiklerin ILO tarafından toplanması, istatistikler arası kıyaslamaya ve iyi uygulama örneklerinin paylaşımına kolaylık getirebilir.

20. Önleyici kültürü teşvik etmek ve uygunluğunu güvence altına almak için iş müfettişleri, yaptırım gücü kadar önleyici girişimleri de içeren çok çeşitli müdahalelerde bulunmaktadır. Etkin caydırıcı yaptırımlar, tüm iş teftiş sistemlerinin zorunlu bir bileşenidir. Risk değerlendirmesi yapmak, liderlik kültürü ve en iyi uygulamaları teşvik etmek, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini uygulamak, yaptırımlar ile bütünleştirilen bilgi rehberliği ve bilinçlendirme kampanyaları, uygun önleyici tedbirler olarak benimsenmelidir.

21. Önleyici tedbirler ve idari yaptırımlar, çalışma hayatı standartlarının teşvik edilmesinde, birbirini tamamlayan unsurlardır. İşleyen bir idari sistemde, zamanında ve etkin cezalandırma önemli bir husustur. Cezaların takibi ve zamanında tatbiki (infazı) de aynı derecede önemlidir.

22. Uluslararası Çalışma Bürosu, çalışma hayatının yönetimini ve iş teftişini güçlendirmek için aşağıda yer alan girişimleri de kapsayan tüm uygun yolları kullanmalı ve tedbirleri almalıdır:

(1) Özellikle 81 (ve 1995 tarihli protokolü), 88, 129 ve 150 sayılı Sözleşmeler gibi geçerli uluslararası çalışma hayatı standartlarının onaylanmasını, uyarlanmasını ve etkili bir biçimde uygulamasını teşvik etmek,

(2) Çalışma hayatının yönetimi ve iş teftişi politikası ve araçları kapsamında Saygın İş Ajandası'nın uygulanmasını sağlamak amacıyla çalışanların, işverenlerin ve bunların örgütlerinin kapasitelerini artırmak ve bunlarla görüş alış verişini güçlendirmek,

(3) Gelişmekte olan ülkelerarası işbirliği gibi uluslararası işbirliğini ve alış-verişini güçlendirmek ve çalışma hayatının yönetimi ve iş teftişiyle ilgili en iyi

uygulamalar konusunda ILO internet sitesinden erişilebilir bir veritabanı oluşturmak,

(4) Şeffaf bir işe alım/seçim süreci, saygın çalışma koşulları, güvenlik ve korunma, uygun kariyer gelişimi ve çalışma hayatı yönetimi ve iş teftişi konularında eğitimin en iyi uygulamalarının karşılıklı paylaşımı için devletlerarası işbirliğini teşvik etmek,

(5) Çalışma hayatının yönetimi ve iş teftişi için yeterli ve etkili insan ve finansal kaynakların tahsis edilmesini desteklemek,

(6) ILO üyesi ülkeler tarafından kullanılabilen, cinsiyetlerine göre ayrılmış verileri de içeren ve teftiş hizmetleri ve faaliyetleri konusunda uluslararası karşılaştırmalara ve kıyaslamalara imkân sağlayan, temel ulusal istatistikî verilerin toplanması ve analizi için bir yöntem tasarlamak,

(7) Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 100. Oturumu, Çalışma Hayatının Yönetimi Komitesi'nin raporunda da belirtildiği üzere çalışma hayatının yönetimi ve iş teftişi ile sosyal taraflarla ilgili seçilen konuları hakkında ve ILO'nun bilgi yönetimi stratejileri dâhilinde aşağıdaki hususları da kapsayan araştırmalar yürütmek ve danışma servisleri imkânı sağlamak:

(a) Çalışma hayatı standartlarına uygunluğun artırılması için devlet desteğinin kullanılması hakkında araştırma yapmak;

(b) Artan kaynak yetersizliği, alt işverenlik, muvazaalı ve/veya hukuka aykırı ve üçlü çalışma ilişkilerinden kaynaklanan ve etkili bir iş teftişine karşı oluşan zorluklar ile bir iş ilişkisine bağlı çalışan tüm işçileri kapsayacak şekilde

mevzuat kapsamını genişletecek ve uygulayacak araçları veya metotları araştırmak;

(c) alışma hayatının yönetimi ve iş müfettişlerinin ihtiyaçları ve amaçlarına hitap eden eēitim konularını belirlemek, eēitim yöntemleri hakkında araştırma yapmak ve geliştirmek;

(d) alışma hayatını yöneten otorite ile göçmen işçilerle ilgili yetkili otorite arasındaki ilişkiden oluşabilecek riskler ve uygulamaları hakkında araştırma yapmak.

(8) Yönetim Kurulu'ndan, önümüzde iki yıl içerisinde “uluslararası çalışma standartları iřıēında özel teşebbüsün çalışma hayatına katkıları” konusunda l yapılı bir toplantı düzenlemesi istenmelidir,

(9) Kamu sektöründe çalışanlar ile özellikle kayıt dışı ve kırsal ekonomilerde (ev işlerinde ve serbest üretim bölgelerinde (EPZ) alışanlar gibi kanun kapsamı dışında olanlar için) alışma hayatı mevzuatının uygulanması ve yürütülmesinin teşvik edilmesi amacıyla stratejiler oluşturmak,

(10) 2009 yılı genel tartışma konusu olan “saygın işin merkezi olarak cinsiyet eēitliēi” konusundan çıkan sonuçları gözden geçirmek ve çalışma hayatı yönetiminin, özellikle iş teftişinin, cinsiyet eēitliēi ile ilgili mevzuatın ve politikanın uygulanmasında yardımcı olması gerektiēini hatırlatmak,

(11) Yeni alışma türlerinin sayısının artması konusunda çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanması ve iş teftişi hakkında ortaya çıkan problemlere işık tutmak amacıyla ulusal l diyalogları teşvik etmek. Bu konu hakkında

muvazaalı ve/veya hukuka aykırı çalışma ilişkileriyle ilgili olan 198 sayılı Tavsiye Kararı dikkate alınmalıdır,

(12) Ülke bazında çalışma hayatının yönetimi ve iş teftiş sistemlerinin güçlendirilmesi ve Saygın İş Ülke Programları hakkında üye ülkelere teknik destek vermek amacıyla teknik işbirliği kurulu oluşturma hususunda Büro'yu desteklemek,

(13) Ofis kapsamında ve dışında ve ILO tarafından desteklenen bölgesel ağlar gibi çok taraflı sistemlerde, çalışma hayatının yönetimi ve iş teftişi ile ilgili alanlarda koordinasyonu ve bilgi paylaşımını geliştirmek.

SOSYAL KORUMA (SOSYAL GÜVENLİK) KOMİTESİ

Sosyal Koruma Komitesi, 198 üyeden (96 hükümet temsilcisi, 33 işveren temsilcisi ve 69 işçi temsilcisi) oluşmuştur. Lüksemburg hükümet temsilcisi Sayın Jean FEYDER Komite Başkanı, İsviçre işveren temsilcisi Sayın Michel BARDE ve Yeni Zelanda işçi temsilcisi Sayın Helen KELLY Komite Başkan Yardımcıları olarak seçilmiştir. Komite 12 oturum gerçekleştirmiştir.

İlk hafta gerçekleştirilen oturumlarda, ILO tarafından hazırlanan “Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Güvenlik” Raporu temelinde sosyal güvenliğin sosyal ve ekonomik kalkınmadaki rolü, sosyal güvenlik kapsamını genişletmeye yönelik politikalar, sosyal güvenliğin finansmanı ve finansal olarak karşılanabilirliği, sosyal güvenliğin yönetimi, sosyal güvenlik standartların ve ILO'nun rolü konularında işçi ve işveren temsilcileri ve ülkelerin hükümet temsilcileri görüş beyan etmişlerdir. Ayrıca, IMF, UNDP, Dünya Bankası, WHO, UNICEF, ISSA gibi uluslararası kuruluşlar, sosyal koruma konusunda kendi bakış açılarını yansıtan sunumlar yapmıştır. İkinci hafta gerçekleştirilen

oturumlarda, Komite'nin raporu ve sonuçları hazırlanmış, ülkelerin ve sosyal tarafların değişiklik önerileri de ele alınarak rapora son hali verilmiş ve rapor, 13 Haziran 2011'de Komite'de, 17 Haziran 2011'de ise Konferans Genel Kurulu'nda kabul edilmiştir.

Komite'nin kabul ettiği sonuçlar özetle aşağıda sunulmaktadır:

Sosyal güvenliğin rolü ve sosyal güvenliğe duyulan ihtiyaç

(a) Sosyal güvenlik insan hakkıdır.

Toplumun bir ferdi olarak her insan, Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi'nin 22. maddesinde belirtildiği gibi sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Dünya çapında kadınların, erkeklerin ve çocukların büyük çoğunluğu sosyal güvenliğe sahip değildir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, Philadelphia Bildirgesinde “dünya ulusları arasında, korunma ihtiyacı olanlara temel bir gelir ve kapsamlı sağlık hizmetleri sağlamak için sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesini sağlamak” şeklinde belirtilen yükümlülüğün altını çizen üye devletler, ILO'nun herkes için yeterli sosyal güvenliğe ulaşma yönündeki kararlılığını teyit etmektedir.

(b) Sosyal güvenlik sosyal gerekliliktir.

Etkili ulusal sosyal güvenlik sistemleri, gelir güvencesi sağlamak, yoksulluk ve eşitsizliği önlemek ve azaltmak ve sosyal içme ve saygınlığı desteklemek için güçlü araçlardır. Sosyal güvenlik sağlık hizmetlerine erişimi artırarak, gelir güvencesi sağlayarak, eğitime erişimi kolaylaştırarak, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini önleyerek çalışanların ve geniş anlamda nüfusun refahına yapılan önemli bir yatırımdır. Sosyal güvenlik sosyal dayanışmayı güçlendirir ve böylelikle sosyal barışın, dışlamanın olmadığı toplumların ve herkes için saygın yaşam standartlarıyla adil bir küreselleşmenin sağlanmasına katkıda bulunur.

(c) Sosyal güvenlik ekonomik gerekliliktir.

Tam, verimli ve saygın istihdam, gelir güvencesinin en önemli kaynağıdır. Sosyal koruma, herkes için kalkınmanın meyvelerinin adil bir şekilde paylaşılmasını sağlama konusunda kilit rol üstlenir. Sürdürülebilir büyüme, düşük verimlilik ve sadece geçim sağlayan faaliyetlerden, yüksek düzeyde verimli saygın işlere, kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişi destekleyebilecek düzeyde sağlık, beslenme ve eğitimi gerekli kılmaktadır. İyi tasarlanan ve diğer politikalarla bağlantısı kurulan sosyal güvenlik, verimliliği ve istihdam edilebilirliği geliştirir ve ekonomik kalkınmayı destekler. Yeterli sosyal güvenlik, hem çalışanlar hem de işverenler için insan sermayesine yatırımı teşvik eder, çalışanların değişime uyum sağlamasını temin eder ve küreselleşme ile ilişkili adil ve kapsayıcı yapısal değişiklikleri kolaylaştırır. Kriz zamanlarında etkili bir otomatik istikrar unsuru olarak sosyal güvenlik, ekonomik krizlerin ekonomik ve sosyal etkisinin hafifletilmesine, istikrarın güçlendirilmesine ve kapsayıcı büyümeye doğru daha hızlı toparlamanın sağlanmasına katkı sağlar.

Sosyal güvenliği genişletme stratejileri

- Gelişmekte olan bir çok ülke son on yılda sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesinde önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Bu örnekler, sosyal güvenliğin kapsamının genişletilmesinin mümkün olduğu yönünde en iyi kanıtı sunmaktadır. Bu ilerlemelere rağmen, dünyanın bir çok ülkesinde sosyal güvenlik kapsamında büyük boşluklar bulunmaktadır. Bazı bölgelerde nüfusun büyük çoğunluğu sosyal güvenlik kapsamı dışındadır.
- Sosyal güvenlik kapsamından mahrum kalma riski, özellikle kayıt dışı ekonomide ve atipik istihdam biçimlerinde çalışanlar, kırsal ve kentsel

alanlardaki hassas durumda çalışanlar, ev hizmetlerinde çalışanlar, göçmen işçiler, vasıfsız çalışanlar, engelliler ve kronik hastalığı olan kişiler gibi belli gruplar için özellikle yüksektir. Yaşam boyu yaşadıkları ayrımcılık ve aile sorumlulukları nedeniyle kadınlar, erkeklere göre, daha fazla kapsam dışı kalmaktadır. Sosyal güvenlik kapsamı dışındaki nüfusun çocukları, çoğunlukla sağlıksız ve kötü beslenmeyle büyümekte ve bu gelecekleri ve toplumları için olumsuz bir durum oluşturmaktadır.

- Sosyal güvenlik kapsamındaki boşlukların kapatılması, adil ekonomik büyüme, sosyal dayanışma ve tüm erkekler ve kadınlar için saygın iş bakımından birinci önceliktir. Ulusal politikalara paralel olarak sosyal güvenliğin kapsamının genişletilmesine yönelik etkili ulusal stratejiler ve idari fizibilite ve finansal anlamda karşılanabilirlik bu hedeflere ulaşmaya katkı sağlamaktadır. Bu ulusal stratejiler, toplum için en azından asgari düzeyde bir koruma (yatay boyut) sağlamayı ve kademeli olarak ILO'nun sosyal güvenlik standartlarının rehberliği altında daha yüksek koruma düzeylerine (dikey boyut) ulaşmayı hedef edinmelidir. Kapsamın genişletilmesine yönelik bu iki boyut, ILO'nun 102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi'nin gerekliliklerine uyma yönündeki ilerlemeye paralel olup, her ikisi de eşit önemdedir ve mümkün olduğunda bunlar eşzamanlı olarak gerçekleştirilmelidir.

- Yatay boyut, ihtiyaç durumunda olan herkesin yaşam boyu finansal anlamda güç yetirebileceği temel sosyal güvenlik unsurlarını içeren ve herkesin, en azından ulusal olarak tanımlanan asgari düzeyde temel sağlık hizmetleri ve gelir güvencesine sahip olmasını sağlayan ulusal Sosyal Güvenlik Zeminlerinin hızlı bir şekilde uygulanmasını amaçlamalıdır. Sosyal Koruma Zemini politikaları, temel mal ve hizmetlere etkin erişimi kolaylaştırmayı, verimli ekonomik faaliyeti desteklemeyi amaçlamalı, istihdam edilebilirliği artıran,

kayıt dışılığı azaltan, saygın işler yaratan ve girişimciliği destekleyen diğer politikalarla yakın işbirliği içinde uygulanmalıdır.

- Tüm ülkelere uyan bir model uygun olmayacağı için her bir üye devlet, sosyal tarafların katılımı ile tanımlanan kendi ulusal koşullarına ve önceliklerine göre kendi Sosyal Koruma Zemini güvencelerini tasarlamalı ve uygulamalıdır. Her ne kadar bu güvencelerin beklenen sonuçları evrensel bir niteliği haiz olsa da üye devletler Sosyal Koruma Zemini politikalarını uygulamak için genel yardım programları, sosyal sigorta, kamu istihdamı programları ve istihdam destek planları, sadece düşük gelirli kişilere yardım sağlayan sosyal yardım programları veya bunların uygun bileşimleri gibi farklı yollar benimseyebilir. Bu politikaların etkili olması için önleyici tedbirler, yardımlar ve sosyal hizmetlerin uygun bir karışımının sağlanması gerekmektedir.

- Kapsamlı sosyal güvenlik sistemlerini inşa etme süreci sadece sosyal koruma aşamasında kalmaz. Bu nedenle, her bir üye devletteki sosyal güvenlik kapsamını genişletme stratejisinin dikey boyutu, daha yüksek düzeyde gelir güvencesi ve mümkün olduğu kadar fazla kişiye ve mümkün olduğu kadar kısa süre içinde sağlık hizmetlerine erişim imkanı sağlamayı amaçlamalı, bunu yaparken kayıt dışı ekonomide çalışanların kapsama katılımını ve kayıt dışının kayıtlı ekonomiye dönüştürülmesini amaçlayan politikalar izlenmelidir. Ekonomiler geliştikçe ve daha sağlamlaştıkça, insanların gelir güvencesi ve sağlık hizmetlerine erişimleri de güçlendirilmelidir.

- Sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesine yönelik ulusal stratejiler, ülkenin kaynaklarının yanında, evrensel kapsam, ayrımcılığa karşı acil koruma sağlarken kademeli olarak kapsamın genişletilmesi, cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi, sosyal ve ekonomik yeterlilik, hak temelli yardımlar, finansal sürdürülebilirlik ve devletin genel sorumluluğu üstlendiği ve sosyal tarafların

sürekli katılım sağladığı iyi yönetim gibi bir dizi ilkeye dayanmalıdır. Bu ilkeler, ulusal politikalara ve stratejik kararlara kılavuzluk etmelidir.

- Sosyal güvenlik kapsamını genişletmeye yönelik stratejiler, istihdam politikaları ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle üye devletler, sürdürülebilir işletmelerin kurulması ve saygın ve verimli istihdamın geliştirilmesine katkı sağlayabilecek ekonomik ve sosyal bir çerçevenin inşa edilmesine özel önem vermelidir. Kayıt dışı ekonomi, sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesinin önünde, önemli bir engel olarak durmaktadır. Her ne kadar sosyal sigorta bir çok üye devlette sosyal güvenlik sisteminin temel direği olarak kalmaya devam etse de daha çok kayıtlı çalışanları kapsamaktadır. Ancak, giderek artan sayıda gelişmekte olan ülke, sosyal sigorta kapsamını serbest çalışanlar, ev hizmetlerinde çalışanlar, kırsal kesimde çalışanlar ve küçük ve mikro ölçekli işletmelerde çalışanlar gibi diğer çalışanları da kapsayacak şekilde kademeli olarak genişletmiştir. Bu grupların sosyal sigortaya dahil edilmesi, istihdamın kayıt altına alınmasının önemli bir bileşenidir ve aynı zamanda kayıt dışı ekonomideki yoksul çalışanlar için vergi ile finanse edilen yardım sistemlerinin maliyetlerini azaltabilir.

- Üye devletler, kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçmeye yönelik çabaları sürdürmeye teşvik edilmektedir. Her ne kadar sosyal güvenlik politikaları bu hedefe ulaşma konusunda önemli bir rol üstlense de bu politikalar finansal ve istihdam politikaları ile desteklenmeli ve kayıtlı ekonomiye katılmaya yönelik uygun teşviklerin sağlanması ve kayıtlı hale geçiş maliyetlerinin azaltılmasına yönelik idari prosedürler geliştirilmelidir.

Sosyal güvenliğin finansal anlamda karşılanabilirliğinin ve finansmanının sağlanması

- Sosyal güvenlik sistemlerini finanse etmek için gerekli harcama insanlara yapılan uzun vadeli bir yatırımdır. Sosyal güvenliğe yatırım yapmayan toplumlar, sağlıklı ve verimli bir işgücünün bulunmaması, ekonomik güvensizlik ve sosyal dışlama ile ilişkili maliyetler gibi önemli maliyetlerle yüz yüze gelmektedir. Diğer taraftan, sosyal güvenlik sistemleri aracılığıyla insanlara yatırım yapmak, katkı sağlayıcılar ve vergi ödeyenler sıfatıyla işletmeler, çalışanlar, hane halkları ve diğerleri tarafından kaynakların sağlanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle toplum, farklı finansör ve faydalanıcı gruplar için sosyal güvenliğin kısa ve uzun vadeli maliyetleri ve faydaları arasında rasyonel bir dengenin sağlanması önemlidir.

- Sosyal güvenlik müdahalelerinin, etkin ve maliyet etkili bir şekilde hem sosyal hem de ekonomik anlamda karşılanabilirlik bakımından hedeflerine ulaşması gerekmektedir. Sosyal tarafların, aktüeryal çalışmalar da dahil olmak üzere bireysel programların ve sosyal güvenlik sistemlerinin kısa ve uzun vadeli etkinliği ve etkililiğini sürekli izlemesi ve değerlendirmesi önemli bir mekanizmadır ve gerektiğinde reform ve düzenlemelere kapı açabilir. Devletin yönettiği sosyal güvenlik sistemleri için şeffaflık, danışma ve sosyal diyalog önemlidir.

- Farklı gelişmişlik düzeyine sahip bir çok üye devlet, halihazırda kapsamlı sosyal güvenlik sistemleri inşa etme yönündeki çabalarının bir parçası olarak ulusal Sosyal Koruma Zemini unsurlarını uygulamaktadır. Üye devletler, gerekli mali olanak sağlamak için harcamaların yeniden önceliklendirilmesi ve gelir tabanının genişletilmesi gibi farklı seçenekleri

tercih etmektedir. Sürdürülebilir büyüme, ekonominin kademeli olarak kayıtlı hale gelmesi ve üst düzeyde verimli istihdam ve sosyal güvenliğin herkese teşmil edilmesi için gerekli mali kaynakların sağlanmasında önemlidir.

- Her ne kadar Sosyal Koruma Zeminlerinin uzun vadeli sürdürülebilirliğini sağlamak için ülke içindeki gelir kaynaklarından finanse edilmesi gerekirse de kısa süre zarfında Sosyal Koruma Zemininin herkesi kapsayacak şekilde genişletilmesi için bu kaynaklar yetersiz kalabilmektedir. Uluslararası işbirliği, üye devletlere süreci başlatma ve sürdürülebilir finansman mekanizmaları sağlamak amacıyla ulusal kaynak tabanı oluşturma konusunda yardımcı olma bakımından önemli bir rol oynayabilir.

- Önümüzdeki yıllarda ekonomik bağımlılık oranlarında beklenen artış, sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği konusunda endişelere neden olmaktadır. Nüfusun yaşlanması, önümüzdeki yıllarda emekli maaşları, sağlık ve uzun süreli bakıma yapılan harcamaları artıracaktır. Ancak, kanıtlar göstermektedir ki bu sorun, uygun şekilde organize edilen sistemlerle yönetilebilmektedir. Sağlam bilgilere dayalı bir sosyal diyalog sürecine oturtulursa, gerekli reform süreçleri sosyal ihtiyaçları ve finansal gereklilikleri dengeleyerek başarılı bir şekilde yönetilebilir.

- Sürdürülebilir büyüme ve saygın istihdamın geliştirilmesi için sosyal koruma, finansal ve ekonomik politikalar arasında pozitif sinerjilerin tesis edilmesi kaçınılmazdır. Sürdürülebilir finansmanı sağlamak, olası beceri eksikliklerini gidermek, verimliliği desteklemek, cinsiyet, yaş, milliyet ve etnik köken bakımından daha geniş bir işgücü çeşitliğinden faydalanmak ve erkek ve kadınlar için iş ve aile sorumlulukları arasında daha iyi bir denge

kurmak için verimli istihdamı destekleyen bütünleşik ulusal politikalar gereklidir. Bazı politika seçenekleri sosyal güvenlik politikaları kapsamında iken diğerleri başka alanlara girebilmektedir. Bu seçenekler şunları içerebilir:

- (a) Saygın işe öncelik vererek makroekonomik, istihdam ve sosyal politikaların bütünleştirilmesi;
- (b) Sosyal güvenlik rezervleriyle basiretli bir şekilde yatırım yapılması;
- (c) Etkili sosyal güvenlik sistemlerini geliştiren kaliteli kamu hizmetlerinin tesis edilmesi;
- (d) Sosyal diyalogun desteklenmesi, toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğü hakkının etkin bir şekilde tanınması;
- (e) İstihdam artışını ve saygın işi yansıtan sürdürülebilir kurumlar için kolaylaştırıcı ortamın desteklenmesi ve güçlendirilmesi;
- (f) Eğitim, mesleki beceriler ve yaşam boyu öğrenmeye yatırım yapılması;
- (g) İş göçünün iyi bir şekilde yönetilmesinin desteklenmesi;
- (h) Erkekler ve kadınlar için iş ve aile dengesinin kurulmasına yardımcı olarak çocuklar, yaşlılar ve engelliler için bakım ihtiyaçlarına hitap edecek kapsamlı sosyal hizmetlere etkin erişimin sağlanması;
- (i) atipik istihdamda çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların sosyal güvenlikten faydalanmasının sağlanması;
- (j) daha iyi istihdam fırsatları yaratan eşit muamele, erkekler ve kadınlar arasında iş piyasası ayrımının azaltılması, maaşlardaki cinsiyet farkının

giderilmesi ve eşit mesleki gelişim fırsatlarının sağlanması yoluyla kadınların iş gücüne katılımının desteklenmesi;

(k) okuldan işe etkin bir şekilde geçişin kolaylaştırılması;

(l) çalışma kapasitesi düşük olan çalışanların, uygun olduğunda kişisel destek ve eğitimle iş gücü piyasasına katılımlarını desteklemek amacıyla rehabilitasyonunun iyileştirilmesi;

(m) sosyal güvenliğin gelir ikamesi işlevinin, aktif iş piyasası politikaları ile ve resmi iş piyasasına gerçek katılımı destekleyen yardım ve teşviklerle birleştirilmesi.

- Yaşlı erkek ve kadınların işgücüne yeterli düzeyde katılımının sağlanması, sosyal güvenlik sistemlerinin demografik değişikliklere göre uyarlanması bakımından önemlidir. Tam istihdamı destekleme yönündeki politikalara ek olarak, yaşlı çalışanların istihdamını desteklemeye yönelik tedbirler şunları içerebilir:

(a) Yaşlıların ve sağlık sorunları ve engelleri bulunan kişilerin verimli bir şekilde istihdamına izin veren teknolojilere ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine yatırım yapılması;

(b) Yaş ayrımcılığının ortadan kaldırılması yoluyla yaşlı çalışanların işgücüne katılım oranlarının yükseltilmesi ve yenilikçi iş düzenlemeleri yoluyla kurumsal yeniden yapılanmaya yönelik olarak işçi ve işverenlere teşviklerin sağlanması;

(c) Çalışanların işgücü piyasasından çekilecekleri yaşa ilişkin olarak, sosyal diyalog ve üçlü danışmanın da dahil olduğu şeffaf bir süreç yoluyla, çalışma yaşamının süresi ve talepleri ile emeklilik arasındaki ilişkiyi yansıtan, çalışma koşulları, hizmet yılı ve emekliliğin yaşam döngüsünün meşru bir bölümü

olduğu gerçeğini göz önünde bulunduran, sosyal olarak kabul edilebilir kurallar getirilmesi.

Sosyal Güvenliğin Yönetimi

- Üzerinde anlaşılmış hedeflere ulaşmada etkinliğin sağlanması, kaynakların etkili bir şekilde kullanılması ve sistemi finanse edenler ve sistemden faydalananların güvenini kazanmak için şeffaflığın sağlanması amacıyla sosyal güvenlik sistemlerinin iyi yönetilmesi gerekmektedir.

- Etkili ve etkin bir sosyal güvenlik sistemi konusunda genel sorumluluk devlete aittir ve devlet siyasi kararlılık göstererek, uygun politikalar belirleyerek, yasal çerçevelerini çizerek ve gözetim sağlayarak bu sorumluluğu yerine getirmelidir.

- Toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğu, işçi ve işverenlerin sosyal güvenlik katkıları konusunda mutabık kalmalarında önemli bir rol üstlenmektedir.

- Öncelikli politika hedeflerinin belirlenmesinde yardımların, hak sahipliklerinin ve yardımların aktarılma yöntemlerinin tasarlanmasında, mali yükün nesiller, katkı sağlayanlar ve vergi ödeyenler arasında paylaştırılmasında ve sosyal beklentiler ve mali kısıtlamalar arasında adil bir dengenin bulunmasında sosyal diyalog önemlidir.

- Sosyal diyalog, sosyal güvenlik sistemlerinin mali olarak sürdürülebilirliği, yönetiminin etkin ve etkililiğinin sürekli olarak izlenmesine katkı sağlamak için önemli bir araçtır. Mevcut sosyal güvenlik

düzenlemelerinin, ödenmesi gereken katkıların ödeme yükümlülüğünde bulunan kişiler tarafından ödenmesi ve faydaların yeterliliğe sahip kişiler tarafından alınmasını sağlayacak şekilde uygulanması önemlidir.

- Sosyal güvenliğin iyi yönetiminde kendilerine düşen rolü aktif bir şekilde oynamaları için tüm çalışanların ve işverenlerin mevcut sosyal güvenlik hükümleri ve ortaya çıkan sorunları bilmesi ve anlaması önemlidir. Üye devletler, sosyal güvenlik konusunda temel bilgilerin, milli eğitim sisteminin farklı düzeylerinde eğitim ve öğretim müfredatına dahil edilmesi konusunu değerlendirmelidir. İşveren ve işçi örgütleri, sosyal güvenlik bilgilerini kendi üyeleri ile paylaşmalı, sosyal güvenlik politikasına ilişkin sosyal diyaloga ve sosyal güvenlik programlarının izleme ve denetimine aktif bir şekilde katılmalıdır.

ILO standartlarının Rolü

- Güncel ILO sosyal güvenlik standartları, özellikle de 102 sayılı Sözleşme, ulusal sosyal güvenlik sistemleri için uluslararası düzeyde kabul gören asgari standartları sunmaktadır. Bunlar, ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin tasarımı, finansmanı, yönetimi ve izlemesine rehberlik eden ilkeleri ortaya koymaktadır. 102 sayılı Sözleşme, ulusal düzeyde geniş sosyal güvenlik kapsamının kademeli olarak geliştirilmesi için bir referans ve kıyas noktası işlevini görmektedir.
- 102 sayılı Sözleşme ve diğer sosyal güvenlik sözleşmelerinin onay sayısının artırılması ve etkili bir şekilde uygulanması halen üye devletler için önemli bir önceliktir. Bu yüzden, sosyal güvenlik standartları konusunda farkındalığı artırmak, onay önündeki engelleri belirlemek ve bu engelleri aşmaya yönelik politikalar tasarlamak önemlidir. Bu belgelerin uygulanışına

ilişkin bilgilerin paylaşılması, kapasite oluşturma, sosyal tarafların eğitilmesi ve standartların uygulanışında sosyal diyalogun rolünün güçlendirilmesi konularına ağırlık verilmelidir.

- Sosyal Koruma Zeminleri tesis ederek sosyal güvenliğin en azından temel düzeyde sağlanması konusunda ülkelerin desteği göz önüne alındığında, ulusal koşullar ve gelişmişlik düzeylerine göre yapılandırılmış Sosyal Koruma Zeminleri tesis etmek için esnek, uygulanabilir ve mevcut standartları tamamlayıcı bir Tavsiye Kararının kabul edilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Hükümetlerin ve sosyal tarafların rolü

- Hükümetler, herkesin sosyal güvenliğe etkili bir şekilde erişimini sağlama konusunda temel sorumluluğa sahiptir. Etkili sosyal diyalog süreçleri, sosyal güvenlik politikalarının formülasyonu, uygulanması ve izlenmesine katkı yapar ve ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin iyi yönetimini sağlar.

- Üye devletlerin hükümetleri aşağıdaki noktaları göz önünde bulundurmalı ve bu yönde hareket etmeyi taahhüt etmelidir:

a) Uygun politika, hukuki ve kurumsal çerçeve, etkili yönetim ve yönetim mekanizmaları sağlayarak sosyal güvenlik sorumluluklarını yerine getirmek, sosyal güvenlik veri sistemlerinde yer alan özel bireysel bilgileri korumak için hukuki bir çerçeve sağlamak;

b) Saygın iş çerçevesinde sosyal güvenliğin istihdam, makroekonomik ve sosyal politikalarla uyumunu desteklemek, özellikle istihdamın kademeli olarak kayıtlı hale gelmesini sağlamak;

c) Ulusal Sosyal Koruma Zeminleri geliştirme ve kapsamlı sosyal güvenlik sistemleri inşa etme hedefine yönelik olarak, arzu edilen sosyal güvenlik düzeylerindeki boşlukları belirleyen ve bu boşlukları zaman içinde koordineli ve planlı bir şekilde kapatmayı amaçlayan sosyal diyalog temelli danışma süreciyle, ulusal iki boyutlu sosyal güvenlik kapsam genişletme stratejisi geliştirmek;

d) Sosyal güvenlik politikalarının, istihdam ve bakım sorumluluklarına ilişkin olarak kadın ve erkeklerin değişen rollerini göz önüne almasını, cinsiyet eşitliğini desteklemesini, annenin korunmasını sağlamasını, kadınlar için adil sonuçlar sağlamaya yönelik tedbirlerle kadınların güçlendirilmesini desteklemesini temin etmek;

e) Sosyal güvenlik politikalarının, yaşamın tüm aşamalarında, kırsal ve kentsel kesimlerde kadınların, erkeklerin ve çocukların ihtiyaçlarına ve yerli halklar, azınlıklar, göçmen işçiler, engelliler, HIV/AIDS'le yaşayan kişiler ve korumaya muhtaç çocuklar gibi hassas grupların özel ihtiyaçlarına hitap etmesini sağlamak;

f) Sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine uyumluluğu geliştirmek için iş ve sosyal güvenlik teftiş sistemlerini güçlendirmek;

g) Göçmen işçiler için sosyal güvenliğe ilişkin muamele eşitliği ve bu kişilerin sosyal haklarının korunması ve/veya taşınabilirliğini sağlamaya ilişkin olarak ikili, bölgesel veya çok taraflı anlaşmalar imzalamak;

h) Sosyal taraflara danışılarak geliştirilen uygun politikalar ve farklı finansman mekanizmalarıyla sosyal güvenlik sistemlerinin mali ve ekonomik sürdürülebilirliğini sağlamak;

i) Sosyal tarafların katılımı ile kamu ve özel sosyal güvenlik programlarında uzun vadede ekonomik ve sosyal yeterliliği dengelemek;

j) Sosyal taraflarla birlikte en uygun ulusal sosyal güvenlik politikaları ve bunların uygulanışına ilişkin takvimi belirlemek;

k) 102 sayılı Sözleşme'nin sosyal güvenlikle ilgili diğer ILO sosyal güvenlik Sözleşmelerinin hükümlerini uygulamak;

l) Üye devletler arasında ve ILO ile sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları konusunda bilgi, deneyim ve uzmanlık değişimine katkı sağlamak.

• İşçi ve işveren örgütleri aşağıdaki noktaları göz önünde bulundurmalı ve bu yönde hareket etmeyi taahhüt etmelidir:

a) Sendika üyeleri ve genel olarak halk arasında, ILO sosyal güvenlik standartları da dahil olmak üzere sosyal güvenlik konusunda farkındalık yaratmak ve halk desteği sağlamak.

b) İşçilerin ve işletmelerin değişen ihtiyaçlarına ve kapasitelerine cevap vermek amacıyla ulusal sosyal güvenlik stratejilerinin tasarlanması, uygulanması ve izlenmesini amaçlayan sosyal diyalog süreçlerine aktif bir şekilde katılmak;

c) Ekonomik krizler, yapısal değişiklikler ve sürdürülebilirlik konularını içerecek şekilde yenilikçi çözümlerin geliştirilmesine katkı sağlamak;

d) Ulusal Sosyal Koruma Zeminlerinin tesis edilmesini amaçlayan politika oluşturma diyaloglarına katılmak;

- e) Kayıtlı ekonomiye ve kayıtlı işletmelere geçişi destekleyecek girişimlerde bulunmak;
- f) Genel ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin etkin, etkili ve sürdürülebilir bir şekilde uygulanması için iyi uygulama ve hesap verme sorumluluğu standartlarının geliştirilmesini desteklemek;
- g) Korunan kişilerin, vergi ödeyenlerin ve katkı sağlayanların etkili bir şekilde temsil edilmesini sağlamak için sosyal güvenlik kurumlarının yönetimine aktif bir şekilde katılmak;
- h) İşçi ve işverenlere sosyal güvenlik kurumları ile olan işlemlerinde yardımcı olmak, primlerin uygun şekilde tahsili ve faydaların usulünce sunulmasını sağlamak;
- i) 102 sayılı Sözleşme'nin onaylanması ve etkili bir şekilde uygulanmasını desteklemek için hükümet ve ILO ile işbirliği yapmak.

ILO'nun rolü

- Konferans, sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesi bağlamında Uluslararası Çalışma Örgütü'nden aşağıdakileri gerçekleştirmesini talep etmektedir:

- a) Üye devletlere, ulusal Sosyal Koruma Zeminleri de dahil olmak üzere sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesine yönelik ulusal iki boyutlu stratejilerin tasarlanmasında ve uygulanmasında destek sağlamak;

- b) Üye devletlere, sosyal güvenlik programlarının yönetimi, idaresi ve etkin bir şekilde sunumunun tasarlanması ve iyileştirilmesine yardım sağlamak ve sosyal güvenlik politikalarının etkisini, uygulanabilirliğini ve sürdürülebilirliğini düzenli olarak değerlendirmek;
- c) Üye devletlerin, değişen demografik trendler ve göç ile ilgili konular da dahil olmak üzere sosyal güvenlik sistemlerini tasarlama, uygulama ve izleme kapasitelerini güçlendirmek,
- d) Göçmen işçiler ve ailelerine sosyal güvenlik sağlayacak şekilde ikili ve çok taraflı anlaşmaların imzalanmasını desteklemek;
- e) Ulusal ve uluslararası düzeyde Sosyal Koruma Zemininin desteklenmesi konusunda ILO'nun öncü rolünü güçlendirmek;
- f) Kaliteli istihdam, sürdürülebilir ve etkili sosyal güvenlik sistemlerinin oluşturulmasında önemli olan makroekonomik çerçeve ve politikaların geliştirilmesini desteklemek;
- g) Üye devletleri, işçi ve işveren örgütleri ile birlikte, kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye kademeli olarak geçişi kolaylaştırmaya yönelik ulusal politikaların geliştirilmesi ve uygulanmasında desteklemek;
- h) Ulusal ve uluslararası düzeyde, herkes için kapsamlı ve sürdürülebilir sosyal güvenliğin tasarlanması, yönetilmesi ve uygulanmasında sosyal diyalogu ve sosyal tarafların rolünü desteklemek;

- i) Sosyal tarafların, ILO sosyal güvenlik standartları konusunda, kapasitelerinin güçlendirilmesi ve eğitilmesine özel çaba harcamak ve bu şekilde sosyal diyalogun rolünü güçlendirmek;
- j) Uygun eğitim programları, teknik yardım ve diğer araçları geliştirmek suretiyle ulusal düzeyde sosyal tarafların politika diyalogu ve sosyal güvenliğin yönetimine katılma kapasitelerini güçlendirmek;
- k) Hükümet, işçi ve işveren kesiminin ILO sosyal güvenlik standartları konusunda farkındalığı artırma, sözleşmelerin onaylanmasının önündeki engellerin üstesinden gelme ve özellikle 102 sayılı Sözleşme olmak üzere ILO Sözleşmelerinin desteklenmesi için yeni girişimlerde bulunma yönündeki faaliyetlerine destek olmak;
- l) Ülkelere kılavuzluk sağlama için sosyal güvenlik iyi uygulama örnekleri rehberini geliştirmek;
- m) Uluslararası Çalışma Bürosu'nun ulusal sosyal güvenlik politikaları ve uygulamalarını analiz etme, performans değerlendirmesi için araçlar geliştirme, güvenilir istatistikler oluşturma gibi konularda araştırma kapasitelerini güçlendirmek;
- n) Üye devletler arasında deneyim ve iyi uygulamaların paylaşımını, karşılıklı anlaşmalarla bilgi ve teknoloji transferini kolaylaştırmak;
- o) BM sistemi, IMF, Dünya Bankası, bölgesel kalkınma bankaları, OECD, Avrupa Komisyonu ve diğer bölgesel kuruluşlar, ISSA ve sivil toplum örgütleri

ile ilişkilerini güçlendirerek ve ortak program ve faaliyetler düzenleyerek uluslararası düzeyde sosyal korumaya ilişkin politikaların uyumuna destek vermek.

- Konferans, Genel Müdürden, gelecekteki program ve bütçe önerilerini hazırlarken bu sonuçları göz önüne almasını talep etmektedir.

Konferans, Yönetim Kurulunu, aşağıda kapsamı belirtilen Sosyal Koruma Zeminleri Konusundaki Muhtemel Tavsiye Kararını 2012'de yapılacak Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 101. oturumunun gündemine almaya davet etmektedir.

1. Genel bağlam

Toplumun bir ferdi olarak her bir insan, Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi'nin 22.maddesinde belirtildiği gibi sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Sosyal güvenlik bir sosyal ve ekonomik gerekliliktir, sosyal ve ekonomik kalkınmanın bir ön şartıdır ve tüm erkek ve kadınlar için saygın işin bir unsurudur. Sosyal güvenlik, Bin Yıllık Kalkınma Hedeflerine ulaşmada önemli bir katkı sağlayabilir.

2. Amaç

Tavsiye Kararı, sosyal güvenlik kapsamının nüfusun daha fazlasını içerecek şekilde genişletilmesine (kapsamın yatay genişletilmesi) ve böylelikle ulusal Sosyal Koruma Zeminlerinin uygulanışının desteklenmesine odaklanacaktır. Kademeli olarak daha yüksek koruma düzeylerinin (kapsamın dikey genişletilmesi) sağlanmasına ilişkin olarak Tavsiye Kararı, üye devletleri, 102 sayılı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ve

diğer ilgili ILO sosyal güvenlik sözleşmelerini onaylamaya ve onaylamış olanları etkin bir şekilde uygulamaya teşvik edecektir.

Tavsiye Kararının amacı üye devletlere daha geniş düzeydeki ulusal sosyal, ekonomik ve istihdam politika stratejileri ile uyumlu ve bunları destekleyen bir sosyal güvenlik genişletme stratejisi geliştirme ve özellikle yoksulluğu azaltma ve kayıt dışı ekonomiyi kayıtlı hale getirme konusunda rehberlik sağlamak olacaktır.

3. *Uygulama İçin İlkeler*

Sosyal güvenliğin kapsamının genişletilmesi ülkelerin öncülüğünde gerçekleştirilmeli ve ulusal ihtiyaçlara, önceliklere ve kaynaklara cevap vermelidir. Üye devletlere bu görevde destek olabilmek için Tavsiye Kararı, bu Komite çalışmalarının sonuçları ile paralel olarak ulusal sosyal güvenlik kapsam genişletme stratejilerinin tasarlanması ve uygulanması için bir dizi ilke belirtecektir.

4. *Tavsiye Kararının Kapsamı*

Tavsiye Kararı, üye devletleri etkili ulusal sosyal diyalog süreciyle, ulusal olarak amaçlanan koruma düzeylerine ulaşmanın önündeki boşlukları belirleyen, bu boşlukları kapatmayı ve kayıt dışı ekonomide çalışanlar da göz önüne alınarak belli bir süre içinde koordineli ve planlı bir şekilde kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemi inşa etmeyi amaçlayan bir sosyal güvenlik stratejisi oluşturmaya teşvik etmelidir.

Sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesi stratejisinin yatay boyutu, dört temel güvenceden, yani çocukluk, çalışma yaşı, yaşlılık boyunca ulusal olarak tanımlanan asgari düzeyde gelir ve temel sağlık hizmetlerine

finansal olarak karşılanabilir erişimden oluşan bir ulusal Sosyal Güvenlik Zemininin uygulanışına öncelik vermelidir. Bu güvenceler, bir toplumun tüm üyelerinin ihtiyaç halinde hak kazanacağı asgari koruma düzeylerini oluşturmaktadır.

Tavsiye Kararı üye devletleri, prim ödeme programları yoluyla prim ödeme kapasitesine sahip nüfustaki sosyal güvenlik boşluğunu kapamaya teşvik edecektir. Ayrıca üye devletleri, ulusal sosyal ve ekonomik kalkınma süreçlerinde mümkün olduğu kadar kısa sürede ILO'nun sosyal güvenlik sözleşmelerini onaylamaya ve bunları etkili bir şekilde uygulamaya teşvik edecektir.

Tavsiye Kararı üye devletleri, sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesini ve ulusal temel sosyal güvenlik güvencelerinin uygulanmasını izlemek için uygun mekanizmalar kurmaya teşvik etmelidir. Ayrıca üye devletleri, etkili ulusal sosyal diyaloga dayalı olarak, 102 sayılı Sözleşme ve diğer ilgili sözleşmeler temelinde sosyal güvenlik kapsamını daha da genişletmek üzere mekanizmalar kurmaya ve ulusal sosyal ihtiyaçları, ekonomik ve mali kapasiteleri ile paralel olarak kapsamlı sosyal güvenlik sistemleri tesis etmeye davet edebilir.

EK-I
MÜSTEŞARIMIZ SAYIN BİROL AYDEMİR'İN 100. ILO
KONFERANSI GENEL KURULUNDA YAPTIKLARI KONUŞMA
METNİ

Sayın Başkan, Değerli Katılımcılar,

Sayın Başkan, öncelikle sizi ve yardımcılarınızı mevcut görevlerinize seçilmiş olmanızdan dolayı tebrik eder, başkanlığınızda konferans çalışmalarının son derece başarılı geçeceğine olan inancımı ifade etmek isterim.

Her Konferans'a Bakan düzeyinde katılan ülkemiz, iki gün önce gerçekleşen genel seçimler dolayısıyla bu yıl bunu maalesef gerçekleştirememiştir. Bu vesileyle Hükümetimin ve Sayın Bakan'ın iyi dileklerini sizlere sunmak isterim.

Konuşmama başlarken, işgal altında bulunan Arap topraklarındaki işçilerin yaşamakta oldukları zorluklara dikkat çeken ve saygın iş bağlamında istihdam, mesleki eğitim, sosyal diyalog ve sosyal koruma gibi önemli konulara vurgu yapan Raporundan ötürü ILO Genel Müdürü Sayın Juan Somavia'yı tebrik ediyorum. Bölgede yaşanan ablukanın sona ermesi ve çalışma hayatını da olumlu etkileyecek bir barış sürecine geçilmesi herkesin talebi olmalıdır.

Ayrıca, dost ve kardeşimiz olan bazı Arap ülkelerinde meydana gelen, her yönüyle insan yaşamını bu arada ekonomik yaşam ve çalışma hayatını da ciddi şekilde etkileyen olayların daha fazla kan dökülmeden bir an önce barış ve huzurla sonuçlanması ve bu ülkelerde çalışma barışı da dahil tam bir demokratik sistem ve barış ortamının tesis edilmesi en büyük dileğimizdir. Türkiye bu bölgede bir yandan barışın tesisi için büyük bir gayret gösterirken, diğer yandan tüm imkanlarını seferber ederek her türlü insani yardıma, bu arada Libya'da

olduğu gibi bu bölgelere işçi olarak giden tüm dünya vatandaşlarının çatışma bölgelerinden uzaklaşmasına hiçbir ayırım yapmadan yardım etmektedir.

Yine Japonya'da meydana gelen deprem ve tsunami sebebiyle yaşamını yitirenleri saygı ile anıyor, Japon halkının derin üzüntüsünü yürekten paylaşıyoruz. Japonya'nın bu felaketin altından çok kısa sürede kalkacağına olan inancımızı ifade etmek isterim.

Sayın Başkan, Değerli Katılımcılar,

Geçen yıllarda yaşanan küresel krizin etkileri karşısında alınan çabuk ve güçlü önlemler sayesinde, uluslararası ekonomide yaşanması muhtemel büyük bir felaketin önüne geçilebilmiştir. Ancak küresel çapta toparlanma henüz tamamlanmadığı gibi gelecekte de bu tür krizlerden kaçınılması yolunda alınması gereken birçok tedbir bulunmaktadır. Pek çok ülkede gelir eşitsizliği ve işsizlik önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Özellikle 1990'lı yıllardan itibaren gelir dağılımındaki eşitsizlik ve yoksulluk daha büyük bir problem haline gelmiştir. UNICEF'in 2011 yılı Sosyal ve Ekonomik Politika Çalışma Belgesi'ne göre, 1990-2007 yılları arasında dünya nüfusunun en zengin %20'si dünya gelirinin ortalama %85'ini paylaşırken en yoksul %20'si %1'ini paylaşmaktadır. Dünya nüfusunun %75 ila %80'inin temel sosyal korumaya erişimi olmadığı, aynı zamanda dünyadaki üç milyar çalışanın yarısının güvencesiz işlerde istihdam edildiği ILO tarafından tahmin edilmektedir. Bugün yaşanmakta olan bu adaletsizliğin ortadan kaldırılması için sosyal korumaya öncelikli önemin verilmesi şarttır. Sosyal koruma, tüm toplumu kapsamalı buna karşın çalışma hayatına katılımı engellememeli, kayıtdışı istihdamı teşvik etmemelidir.

Aralarında Türkiye'nin de bulunduğu G20 ülkelerinin saygın işi ve adil küreselleşmenin ülkelere yaşama yansıtılmasının araçlarını sağlayan Küresel İş

Paktı'nı benimsemeleri ve desteklemeleri memnuniyet vericidir. Özellikle çalışma haklarına saygı konusunda tüm ülkelerin aynı hassasiyet içerisinde olmalarını bekliyoruz.

Sayın Katılımcılar,

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'nün Konferans'a sunduğu "Sosyal Adalette Yeni Bir Çağ" başlıklı raporundan duyduğumuz memnuniyeti belirtmek isterim. Raporun verimli istihdam, cinsiyet eşitliği, sosyal uyum ve güçlü ekonomik büyüme içerisinde sosyal adaletin güçlendirilmesine katkı sağlayacağı inancını taşımaktayız. Ancak, bu raporun hayata geçirilmesi için gerekli adımların atılması yönünde ILO'nun daha aktif bir rol oynamasını beklemekteyiz.

Şunu memnuniyetle belirtmek isterim ki, ülkemizde bu raporun hayata geçirilmesine yönelik politikaları uygulamaktayız. Bu bağlamda ülkemizde işsizlik ve kayıtdışı istihdam ile mücadele, sosyal güvenlik ve sosyal koruma alanlarında önemli adımlar attık. İstihdamı artırmak için kapsamlı bir Ulusal İstihdam Stratejisi hazırladık. Aktif istihdam politikalarına ağırlık verip, bu alanlara ciddi mali kaynaklar ayırdık. Kayıtdışı istihdam ile mücadele kapsamında Ulusal Eylem Planı uygulamaktayız. Bu bağlamda son 6 yılda kayıtdışı istihdamda 7 puanlık bir düşüş kaydedilmiştir. Bir yandan kayıtlı istihdamı teşvik ederken öbür yandan teknolojinin tüm imkanlarını kullanarak kayıtdışı istihdam üzerindeki kontrol ve denetimleri arttırmaktayız. Sosyal güvenlik sistemimizi yeniden yapılandırıp, sosyal koruma alanında toplumun tümünü kapsayacak politikalar uygulamaya koyduk. Bu çerçevede Türkiye nüfusunun %100'ü genel sağlık sigortası kapsamında, nüfusun %83'ü ise sosyal sigortalar kapsamındadır.

Ülkemizde çalışanların örgütlenme özgürlüğünü de kapsayacak şekilde temel hak ve özgürlüklerin genişletilmesini içeren Anayasa değişikliğini gerçekleştirdik. Çalışma hayatındaki tüm çağdaş normların ve ILO standartlarının tamamını karşılayacak yasal düzenlemelerin yeni hükümetin öncelikleri arasında olacağını belirtmek isterim.

Sayın Başkan, Değerli Katılımcılar,

Türkiye, her alanda uluslararası işbirliğinin güçlendirilmesine büyük önem atfetmektedir. Bunun dünya kamuoyu tarafından da kabul görmesi ülkemiz için sevindiricidir. Ülkemiz 9-13 Mayıs 2011 tarihlerinde “En Az Gelişmiş Ülkelerle İlgili Dördüncü Birleşmiş Milletler Konferansı”na ev sahipliği yapmıştır. 50 ülkeden çok sayıda devlet ve hükümet başkanlarının yanısıra 10 bine yakın katılımcının yer aldığı Konferans’ta, en az gelişmiş ülkelerin kalkınmasına yönelik stratejiler masaya yatırılmış, mevcut sorunlarına somut çözümler aranmıştır.

Sözlerime son vermeden önce, Bakanlığımın ILO ve ISSA ile birlikte 11-15 Eylül 2011 tarihlerinde İstanbul’da 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi’ne ev sahipliği yapacağını duyurur, bu son derece önemli etkinliğe tüm paydaşları davet etmekten büyük memnuniyet duyduğumu ifade etmek isterim. Sayın Bakanları, işverenleri ve işçi kesimi temsilcilerini bu Kongre için İstanbul’a davet ediyorum.

Sayın Başkan,

Her zaman ülke olarak büyük önem verdiğimiz Uluslararası Çalışma Konferansı’nın gerek ILO gerek üye ülkeler bakımından verimli ve yararlı geçmesini temenni eder; hepinize saygılar sunarım. Teşekkür ederim.

EK-II
TİSK GENEL BAŞKANI SAYIN TUĞRUL KUTADGOBİLİK'İN
GENEL KURUL'DA YAPTIĞI KONUŞMANIN METNİ

Sayın Başkan, Saygıdeğer Delegeler,

Hem şahsen hem de Türk İşverenleri adına, başarılı ve yapıcı bir konferans için en iyi dileklerimi sumaktan büyük mutluluk duymaktayım.

Uluslararası Çalışma Konferansı'nın bu oturumuna seçilmesinden ötürü Sayın Başkanı da tebrik etmek isterim.

Bu, çok anlamlı bir buluşmadır çünkü ILO, Uluslararası Çalışma Konferansının 100. oturumunu kutlamaktadır. Bunun gibi anlar her ulus veya uluslararası örgüt için olduğu kadar kuşkusuz Birleşmiş Milletler ailesinin en kıdemli ekonomik ve sosyal örgütü olan ILO için de çok önemlidir. Yıllar geçtikçe neler elde edildiği ve daha da önemlisi ileride yüz yüze geleceğimiz güçlülere bakma ve bunlarla nasıl baş edebileceğimiz üzerine düşünmek için bir fırsat yaratmaktadırlar.

Sayın Başkan, Saygıdeğer Delegeler,

Ekonomik toparlanma, her ne kadar, 1929'un Büyük Bunalımından bugüne kadarki en ciddi konjonktürel düşüş olan küresel kriz sonrasında dünyanın hemen her yerinde kendini hissettirse de, bugün hala bir çifte dibe vurma olasılığı veya işaretleri hakkında konuşmaktayız. Tekil ülkeler ve uluslararası örgütlerce yayımlanan çeşitli ekonomik rapor ve istatistikler dünya ekonomisinin geleceği hakkında iyimser veya kötümser yorumlara yol açmaktadır. Farklı kredi-değerlendirme kurumlarınca yapılan açıklamalar da, doğru resmi yansısın veya yansıtmasın, hepimizi etkilemektedir.

Sayın Başkan,

Kriz sonrası dünyaya ilişkin yapabileceğimiz en doğru gözlem, farklı ülkelerin krize farklı tepkiler verdiğidir ki bu da toparlanma performanslarındaki farklılığı açıklamaktadır. Bazı ülkeler hala krizin etkilerini ortadan kaldırmaya çalışırken diğerleri şimdiden hızlı bir toparlanma yoluna girmişlerdir.

Hanımfendiler ve Beyefendiler,

Kesinlikle ekonominin kalbinde yer alan ve bu sebeple çıplak gerçeği söyleyebilecek konumda olan Türk İşverenlerini temsilen, sizi temin ederim ki ülkemiz ikinci gruptadır. Bu beyanı teyit etmek için IMF, Dünya Bankası, OECD gibi uluslararası örgütler ve ayrıca Türkiye İstatistik Kurumunca yayınlanan temel istatistiki verilerden kısaca bahsedeceğim:

- 2001 yılında %4,8 lik bir küçülme sonrasında, Türkiye ekonomisi, 2010'da % 8,9'luk bir büyüme göstermiştir. Bu, Türkiye'ye, dünya büyüme liginde Çin ve Hindistan'dan sonra üçüncülüğü getirmiştir. Bu performansla Türkiye aynı zamanda geçen yıl OECD ülkelerinin de en üstünde yer almıştır. IMF'ye göre, ülkemiz, bu yıl %4.6 büyüme yakalayacaktır. Bu her ne kadar Türkiye'yi yine pek çok Avrupa ülkesinin üzerine yerleştirecekse de, biz, Türk işveren ve iş adamları olarak, bu yılın ilk yarısında ülkemizin performansına bakarak nispeten daha yüksek bir büyüme hızı beklemekteyiz.
- İstatistikler, son 12 ay içinde Mart 2011 döneminde sanayi üretimimizin %10,6 oranında arttığını göstermektedir.

- Bugün Türkiye, Avrupa tanımlarına göre hem bütçe açığı / GSMH ve kamu borcu / GSMH oranlarında Maastricht kriterlerini karşılamaktadır.
- İşsizliği bir numaralı sosyo-ekonomik sorunumuz olarak değerlendirsek de son dönemde TÜİK tarafından yapılan işgücü piyasası araştırmaları, yalnız ulusal değil uluslararası olan bu soruna karşı ihtiyatlı bir iyimserlik içinde olmamıza imkan tanımaktadır. Son rakamlara göre, Türkiye'deki işsizlik oranı 2009'da %14'ten bu yıl %11.9'a düşmüştür. Bu bağlamda, ücret karşılığı çalışanların sayısında 2009'dan 2010'a yaklaşık 1 milyon kişilik bir artış olması özellikle cesaret vericidir.

Sayın Başkan,

İzninizle, tartışılmaz biçimde Türkiye'yi küresel kriz ortamından çabuk toparlanma yoluna giren ülkeler arasına koyan bu sonuçların alınmasında sosyal ortaklar tarafından oynanan rolü vurgulamak için bu fırsattan yararlanmak istiyorum. Gerçekten de işveren ve işçi tarafları arasındaki uyumlu ilişki ve hükümetimizin sosyal diyaloga dayalı yaklaşım ve politikaları ülkemizde huzurlu bir çalışma ortamının yaratılmasına katkı sağlamıştır.

Bu bağlamda, krizle ortaya çıkan işsizliğe karşı, hükümetimizin aldığı kısa çalışma süresi düzenlemesi gibi tedbirlerden de takdirle söz etmek isterim.

Ülkemizde sosyal barış ve diyalogdan bahsederken, çok kısaca, son 10 yılda 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunlarına İlişkin değişikliklerin bu yılın başında sosyal taraflar arasında gerçekleştirilen toplantılarla büyük ölçüde tamamlandığını ve Sendikalar Kanunu'nun nihai metninin tüm ilgili taraflara iletildiğini belirtmek yerinde olacaktır.

Sosyal taraflar arasındaki müzakereler sonucunda nihai şekli verilen Taslakta Konfederasyonumuzun mutabık olmadığı tek madde (işyeri ve meslek sendikalarının ve federasyonların kurulması) kalmış bulunmaktadır. Bu itiraz da söz konusu maddenin, ülkemizin endüstriyel ilişkiler geleneği ile bağdaşmadığı ve mevcut yasal çerçevenin bu tür sendikal yapı ihtiyaçlarına cevap verdiği, ayrıca bu yapıların işyerlerinde çalışma barışını bozabileceği inancımızdan doğmuştur. Bununla birlikte, üçlü diyalog mekanizması yoluyla bu güçlüğü aşacağımıza ve yeni kanunlarımızın yakında Parlamento'dan geçeceğine inanıyoruz.

Sayın Başkan, Saygıdeğer Delegeler,

Konuşmama son vermeden önce, Genel Müdürün, bu sene yeni bir "etkin büyüme stratejisi" ve "sosyal adalete dayalı küreselleşme" yi savunan raporunu takdirle karşıladığımızı belirtmek isterim. Türk işverenleri olarak bizler zaten, iş yaratma, teknoloji, etkinlik, verimlilik ve rekabete dayalı yeni bir büyüme stratejisi üzerine çalışmaktaydık. Bu ilkeler üzerinde bir büyüme modeli geliştirmeleri için saygın akademisyen ve profesyonellerimizden oluşan bir ad hoc komite oluşturduk. Bu gibi strateji ve politikaların, bugünün dünyasında başarılı biçimde uygulanabilmeleri için uluslararası koordinasyona ihtiyaç olduğunun tam bilincindeyiz. Bu noktada, geleceğin kamu ve özel politikaları üzerine tartışmaların şekillendirilmesinde ILO'nun bir liderlik rolü üstlenmesi zamanı geldiği görüşünde Genel Müdüre tüm kalbimizle katılıyoruz.

Teşekkürler

EK-III
TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI SAYIN MUSTAFA KUMLU'NUN
GENEL KURUL'DA YAPTIĞI KONUŞMANIN METNİ

Sayın Başkan, Sayın Delegeler ve Katılımcılar,

Konuşmama başlamadan önce başta Japonya'da yaşanan yıkıcı deprem, tsunami ve nükleer felaket olmak üzere dünya üzerinde son bir yıl içinde meydana gelen birçok felaket nedeniyle yaşanan acıları yüreğimizde hissettiğimizi ifade etmek istiyorum.

Dünyanın içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal yapıyı anlamak ve insanların yaşadığı sıkıntılara çözüm bulmak arzusunda olan herkesin Genel Müdür Juan Somavia'nın 100. Uluslararası Çalışma Konferansı için hazırladığı raporları okuması ve faydalanması gerektiğini düşünüyorum.

Yaşanan ekonomik ve sosyal krizin nedenlerini en doğru ve ayrıntılı şekilde tespit eden ve çözüm yollarını gösteren bu raporlar için kendisine ve tüm ILO çalışanlarına teşekkür ediyorum.

Değerli Delegeler,

Genel Direktörün "Yeni Bir Sosyal Adalet Çağı" başlıklı raporunda tasvir ettiği "gelecek" zannediyorum ki, sendikal hareketin olduğu kadar tüm insanlığın da ortak hayali ve arzusudur. Zaten sendikal hareket olarak bizim verdiğimiz mücadelenin temel amacı da sosyal adaletin tüm dünyada egemen olmasını sağlamak ve raporda bahsedilen sosyal adalet çağını başta çalışanlar olmak üzere tüm insanlığa yaşatmaktır.

Raporda yer alan kriz sonrası pek çok yapının ve anlayışın değiştiği, ekonomik dengelerin değişmeye başladığı, G20'nin etkinlik kazandığı ve yönlendirici olduğu ifadelerine tamamen katılıyorum. Ancak, biraz önce amacımız ve arzumuz olarak ifade ettiğim sosyal adalet çağının zaten başlamış olduğunu kaydeden ifadelere katılmıyorum.

Tüm dünyada işsizlik, yoksulluk, sendikasızlaştırma, kayıt dışı ekonomi, taşeronlaşma, kötü çalışma koşulları gibi pek çok olumsuzluk giderek artarken, yeni dönemi sosyal adaletle bir arada kurgulamak gerçekçi değildir.

Uluslararası sendikal hareket olarak bizler, kriz sonrası yapılanma konusunda görüş ve taleplerimizi her ne kadar yüksek sesle dile getirmiş olsak da gidişatı değiştirmemiz mümkün olmamıştır. İş yapma kültürü ve kötü çalışma koşulları kaldığı yerden, daha da kötüleşerek devam etmiş, eşitsizlik artmış; sonuç olarak, örgütsüz bir toplum ve çalışan mutsuz insanlar yaratılmıştır.

Bu nedenle, önümüzdeki dönem hükümetlerin tek hedefi iş ve istihdam yaratacak yatırımlar yapmak, yoksulluğu gidermek, sürdürülebilir kalkınma ve insan onuruna yakışır iş koşullarını tesis etmek olmalıdır.

Hemen ifade etmeliyim ki, Hükümetleri bu hedeflere yönlendirmede katkıda bulunabilecek tek yapı Uluslararası Çalışma Örgütü'dür ve Genel Direktör'ün raporunda belirttiği gibi üç taraflı yapısı ile ILO başarılı olmak için yeterli kapasiteye sahiptir.

Değerli Delegeler,

Genel Müdür'ün "İşyerinde Eşitlik" başlıklı ikinci raporu cinsiyetten ırka, inançtan siyasi düşünceye kadar hemen her konuda dünyada uygulanan ayrımcılığı ve eğilimleri; iyi yönde kaydedilen gelişmelere de yer vererek, ayrıntıları ile ortaya koymaktadır.

Türkiye, laik, sosyal bir hukuk devletidir. TÜRK-İŞ, her zaman olduğu gibi gelecekte de ülkemizin bu değerlerinin koruyucusu olacaktır. TÜRK-İŞ hiç kuşkusuz özgürlüklerden ve devletin tüm vatandaşlara eşil hizmet götürmesinden yana olacaktır.

Değerli Delegeler,

Türkiye'de 99. Uluslararası Çalışma Konferansında da değindiğim birçok sorun varlığını sürdürmektedir.

Örneğin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan sorunlar hala giderilememiştir. İş kazalarında yaşanan ölüm ve yaralanmaların önüne geçilebilmesi için mevzuatın gözden geçirilmesi ve yeni düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

Giderek tüm ülkeyi kuşatan düzensiz ve kuralsız taşeronlaşma güvencesiz ve düşük ücretle çalıştırmanın aracı olarak kullanılmakta ve sendikalaşmanın önünde ciddi bir engel teşkil etmektedir.

Kayıt dışı ekonomi, ILO ile sürdürülen çeşitli çalışmalara rağmen ciddiyetini korumaktadır. Kayıtsız çalışan vatandaşlarımızı koruma kapsamına almak, sendikalı olmalarını sağlamak, insan onuruna yakışır koşullarda çalışmalarını ve

yaşamalarını sağlamak amacıyla Türkiye'de kayıt dışı ile mücadele stratejisi hazırlanmalı ve izlenmelidir. Kayıt dışı ekonominin büyüklüğü ve etkin bir mücadele yürütülmemesi ülkede tüm sosyal güvenlik harcamalarının kayıt altında çalışanlara yüklenmesine neden olmaktadır.

Türkiye 87 sayılı Sözleşme'nin ihlali nedeniyle yıllardır Aplikasyon Komitesi'nin gündemine gelmektedir. Türkiye'de yeni işyerlerinde örgütlenmek olanaksız hale gelmiştir.

Geçtiğimiz yıl içerisinde Anayasa'da çeşitli değişiklikler yapılmış olmasına rağmen özellikle sendikal hak ve özgürlükleri düzenleyen 2821 ve 2822 sayılı Kanunların 87 ve 98 sayılı Sözleşmeler ile uyumlu hale getirilmesi konusunda henüz bir gelişme sağlanamamıştır. Ancak, iki gün önce yapılan genel seçimlerin ardından Türkiye'nin bu değişiklikleri ivedilikle gerçekleştireceğine olan inancımı koruduğumu da ifade etmek istiyorum.

Değerli Delegeler,

Türkiye'de kamu çalışanlarının sendikal haklar konusunda karşılaştıkları sıkıntılar da devam etmektedir. 12 Eylül 2010'da referandum ile kabul edilen Anayasa değişiklikleri sonucunda kamu çalışanlarına Toplu Sözleşme Hakkı tanınmış, ancak grev hakkı tanınmamıştır. Ayrıca, 4688 Sayılı Kanun'un yapılan değişiklikler sonrası Anayasa'ya uyumu için gerekli düzenlemeler henüz yapılmadığı gibi, 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerine uyumu da sağlanamamıştır.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyor, saygılarımı sunuyorum.

EK- IV
ILO 100. KONFERANSINDA KABUL EDİLEN EV
HİZMETLERİNDE SAYGIN İŞ KONUSUNDAKİ SÖZLEŞME VE
TAVSİYE KARARI METNİ*

189 SAYILI EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLAR SÖZLEŞMESİ, 2011

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplantıya çağrılan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, 1 Haziran 2011 tarihinde yaptığı 100'ncü Oturumunda;

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ile Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet hakkındaki ILO Bildirgelerinin hedeflerini gerçekleştirmek için herkese saygın iş sağlamak konusunda verdiği taahhüdün bilinciyle;

Ailevi sorumlulukları olan çalışanlara ücretli iş imkânlarının artırılması, yaşlanan nüfusa, çocuklara ve engelli kişilere yönelik bakım hizmetlerinin kapsamının genişletilmesi, ülke içerisinde ve ülkeler arasında önemli gelir transferleri de dâhil olmak üzere ev hizmetlerinde çalışanların küresel ekonomiye olan önemli katkısını kabul ederek;

Ev hizmetlerine hak ettiği değerin halen verilmediğini ve bu hizmetlerin görünmez nitelikte olduğunu, ev hizmetlerinin, özellikle, istihdam ve çalışma şartlarına ve diğer insan hakları ihlallerine bağlı ayrımcılığa maruz kalan ve çoğunluğu göçmen veya dezavantajlı gruplara mensup kadın ve genç kızlar tarafından gerçekleştirildiğini dikkate alarak;

* Bakanlığımızca yapılan resmi olmayan çeviridir.

Kayıtlı istihdam olanaklarının öteden beri az olduğu gelişmekte olan ülkelerde, ev hizmetlerinde çalışanların, bu ülkelerin aktif nüfusunun önemli bir oranını temsil ettiğini ve bunların en fazla kenara itilmiş durumda kaldıklarını da dikkate alarak;

Aksine bir hüküm bulunmadıkça, uluslararası çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararlarının, ev hizmetlerinde çalışanlar dâhil, bütün çalışanlara uygulandığını hatırlatarak;

ILO'nun Göçmen İşgücüne İlişkin Çok Taraflı Çerçevesi: İş Göçüne Hak Temelli Bir Yaklaşım İçin Bağlayıcı Olmayan İlkeler ve Rehberler (2006)'e ilaveten, 1949 tarihli (revize edilmiş) Göçmen İşçiler Sözleşmesi (97 sayılı), 1975 tarihli (ek hükümler) Göçmen İşçiler Sözleşmesi (143 sayılı), 1981 tarihli Ailevi Sorumlulukları olan Çalışanlar Sözleşmesi (156 sayılı), 1997 tarihli Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi (181 sayılı), 2006 tarihli Çalışma İlişkileri Tavsiye Kararı'nın (198 sayılı) ev hizmetlerinde çalışanlar için özellikle ilgili olduğunu kaydederek;

Haklarından bütünüyle faydalanmalarına imkan tanımak amacıyla, ev hizmetlerinin gerçekleştirildiği ortam ve genel standartları, ev hizmetlerinde çalışanlara özel standartlarla desteklemeyi gerekli kılan özel durumların bilincinde olarak;

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiye Edilmesine Dair Uluslararası Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme, Sınıraşan Örgütlü Suçlara Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi, ve bilhassa bu Sözleşmeye ek İnsan Ticaretinin, Özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesine, Durdurulmasına ve Cezalandırılmasına ilişkin Protokol ile Kara, Deniz ve Hava Yoluyla Göçmen Kaçakçılığına Karşı Protokol, Çocuk Haklarına

Dair Sözleşme, Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme gibi ilgili diğler uluslararası belgeleri de hatırlatarak;

Oturumun dördüncü gündem maddesini oluşturan ev hizmetlerinde çalışanlar için saygın işe ilişkin belirli önerileri kabul etmeyi kararlaştırdıktan sonra;

Bu önerilerin uluslararası bir sözleşme biçimini alacağını kararlaştırdıktan sonra;

16 Haziran 2011 tarihinde Ev Hizmetlerinde Çalışanlara İlişkin Sözleşme (2011) olarak adlandırılacak aşağıdaki sözleşmeyi kabul etmiştir.

Madde 1

Sözleşmenin amacına uygun olarak:

- (a) “ev hizmetlerinde çalışma” tabiri, bir veya birkaç evde , veyahut bir veya birkaç ev için gerçekleştirilen çalışmayı;
- (b) “ev hizmetlerinde çalışan” tabiri, istihdam ilişkisi çerçevesinde ev hizmeti ile işğal eden herhangi bir kişiyi

ifade etmektedir.

- (c) ev hizmetinde çalışmayı kendisine meslek edinmeksizin, sadece ara sıra veya düzensiz olarak ev hizmetlerinde çalışan kişi ev hizmetlerinde çalışan değildir.

Madde 2

1. Sözleşme, ev hizmetlerinde çalışanların tümüne uygulanır.
2. Bu Sözleşmeyi onaylayan bir Üye, en yetkili işçi ve işveren örgütlerine ve varsa özellikle ev hizmetlerinde çalışanların işçi ve işveren örgütlerine danıştıktan sonra, aşağıdaki çalışan kategorilerini Sözleşmenin kapsamından tamamen veya kısmen çıkarabilir:
 - a) en azından eş değerdeki bir güvenceden başka bir şekilde faydalanan çalışan kategorileri;
 - b) kayda değer nitelikte özel sorunların ortaya çıktığı sınırlı çalışan kategorileri.
3. Yukarıdaki fıkrada belirtilen olanaktan yararlanmak isteyen her Üye, ILO Anayasasının 22. maddesi uyarınca, Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin birinci ulusal raporunda, kapsam dışında tutmanın nedenlerini de belirterek bu şekilde kapsam dışında tutulan her bir özel çalışan kategorisini belirtmeli ve daha sonraki raporlarında, Sözleşmenin kapsamını sözü edilen çalışanlara genişletmek bakımından alınabilecek bütün tedbirleri açıklamalıdır.

Madde 3

1. Her Üye, ev hizmetlerinde çalışanların insan haklarının, etkili bir şekilde iyileştirilmesini ve korunmasını, bu sözleşmede öngörüldüğü üzere, sağlamak için tedbirler almalıdır.
2. Her Üye, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından, aşağıda belirtilen iş yerindeki temel ilkeler ve haklara saygı duymak, bu hakları gerçekleştirmek ve geliştirmek için bu Sözleşmede öngörülen tedbirleri almalıdır:

- (a) örgütlenme özgürlüğü ve etkin bir toplu pazarlık hakkının tanınması;
- (b) zorla veya zorunlu çalıştırmanın her türlü şeklinin ortadan kaldırılması;
- (c) çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde ortadan kaldırılması;
- (d) iş ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

3. Üyeler, ev hizmetlerinde çalışanların ve onların işverenlerinin sendikal özgürlüklerden ve toplu sözleşme hakkının etkin olarak tanınmasından yararlanmalarını sağlamak için tedbirler alırken, ev hizmetlerinde çalışanlara ve onların işverenlerine, kurallarına uymak şartıyla, kendilerine ait örgüt, federasyon ve konfederasyonlar kurma ve kendi istekleriyle örgüt, federasyon ve konfederasyonlara üye olma hakkını korumalıdır.

Madde 4

1. Her Üye, ev hizmetlerinde çalışanlar için, 1974 tarihli Asgari Yaş Sözleşmesi'nin (138 sayılı) ve 1999 tarihli Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi'nin (182 sayılı) hükümleri ile uyumlu olan asgari bir işe girme yaşı belirlemeli ve bu yaş, ulusal mevzuat ile diğer çalışanlara uygulanan yaştan altında olmamalıdır.

2. Her Üye, 18 yaş altında ve asgari çalışma yaşının üzerindeki ev hizmetlerinde çalışanlar tarafından gerçekleştirilen işin, çalışan kişinin zorunlu eğitimden yoksun bırakılmamasını ve eğitimi sürdürme imkânından veya mesleki eğitim almaktan mahrum olmamasını sağlamak için tedbirler almalıdır.

Madde 5

Her Üye, ev hizmetlerinde çalışanların her türlü istismar, taciz ve şiddete karşı etkin korunmalarını sağlamak için tedbirler almalıdır.

Madde 6

Her Üye, ev hizmetlerinde çalışanların, diğer çalışanlar gibi, adil istihdam ve saygın iş şartlarından ve aile ile birlikte ikamet etmeleri halinde de onların özel hayatlarını koruyan saygın yaşam şartlarından yararlanmalarını sağlamak için tedbirler almalıdır.

Madde 7

Her Üye, ev hizmetlerinde çalışanların, çalışma şartları ile ilgili olarak, uygun, doğrulanabilir ve kolay anlayabilecekleri şekilde ve tercihen, mümkünse, ulusal mevzuata uygun yazılı bir akitle veya toplu sözleşmeye uygun olarak bilgilendirilmelerini sağlamak için özellikle aşağıdaki hususlarda olmak üzere tedbirler almalıdır:

- (a) işverenin ve çalışanın adı ve adresi;
- (b) mutlak işyeri veya işyerlerinin adresi;
- (c) işe başlama tarihi ile iş sözleşmenin belirli bir zaman dilimi için geçerli olması durumunda, işin süresi;
- (d) yapılacak işin türü;
- (e) ücret, ücretin hesaplanma şekli ve ödeme aralıkları;
- (f) normal çalışma saatleri;
- (g) yıllık ücretli izin ve günlük ve haftalık dinleme süreleri;
- (h) gerekiyorsa, yemek ve yatacak yer temini;
- (i) gerekiyorsa, deneme süresi;
- (j) gerekiyorsa, ülkesine geri dönüşe ilişkin şartlar;
- (k) işveren veya çalışan tarafından yapılacak ihbarların süreleri de dâhil, iş ilişkisinin sonlandırılmasına ilişkin şartlar.

Madde 8

1. Ulusal mevzuat, ev hizmetlerinde çalıştırılmak üzere başka bir ülkeden getirilen göçmen işçilerin, 7. maddede belirtilen istihdam şartlarına uygun olarak, işin yapılacağı ülkede geçerli yazılı iş teklifini veya iş kontratını, teklif veya iş kontratının ilgili olduğu ev hizmetini gerçekleştirmek için ülke sınırlarını geçmeden önce almalarını zorunlu kılmalıdır.

2. Yukarıdaki paragraf, bölgesel, ikili veya çok taraflı anlaşmalar gereğince ya da bölgesel ekonomik entegrasyon alanları çerçevesinde istihdam amacıyla serbest dolaşımdan faydalanan çalışanlar için uygulanmaz.

3. Üyeler, Sözleşme hükümlerinin ev hizmetinde çalışan göçmenlere etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak için kendi aralarında işbirliği tedbirleri almalıdır.

4. Her Üye, mevzuat veya diğer tedbirler yoluyla, ev hizmetlerinde çalışan göçmen işçilerin, işe alındıkları iş kontratının süresinin sona ermesi veya feshedilmesi durumunda, sahip oldukları ülkelere geri dönüş haklarının gereği olan koşulları belirlemelidir.

Madde 9

1. Her Üye, ev hizmetlerinde çalışanların aşağıdakilerden yararlanmaları için tedbirler almalıdır:

(a) aile yanında ikamet edip etmeyeceği hususunda işvereni veya muhtemel işvereni ile serbestçe bir anlaşma yapabilme;

(b) aile yanında ikamet edenlerin günlük istirahat, haftalık dinlenme veya yıllık izin sürelerinde aile yanında veya aile fertleri ile birlikte kalma konusunda zorlanmama;

(c) seyahat ve kimlik belgelerini yanında muhafaza etme hakkı.

Madde 10

1. Her Üye, ev hizmetlerinde çalışmanın özel niteliklerini de dikkate alarak, ulusal mevzuata veya toplu sözleşmelere uygun olarak, normal çalışma süresi, fazla mesai ücreti, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ile yıllık ücretli izin bakımından çalışanların tamamı ile ev hizmetlerinde çalışanlar arasında eşit muameleyi sağlamak için tedbirler almalıdır.

2. Haftalık dinlenme süresi, aralıksız en az 24 saat olmalıdır.

3. Ev hizmetlerinde çalışanların, işverenin olası çağrılarına cevap vermeleri ve işverenin emrinde olmaları nedeniyle istedikleri gibi değerlendiremedikleri mesai harici süreleri, ulusal mevzuatta, toplu sözleşmelerde ya da ulusal uygulamalara uygun diğer yöntemlerle belirlendiği ölçüde, çalışılan sürelerden sayılır.

Madde 11

Her Üye, asgari ücret uygulamasının mevcut olduğu durumda, ev hizmetlerinde çalışanların bu uygulamadan istifade etmeleri ve ücretin, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın, tespit edilmesi için tedbirler almalıdır.

Madde 12

1. Ev hizmetlerinde çalışanların ücretleri, doğrudan kendilerine, nakdi olarak ve en fazla bir ay süreli aralıklarla ödenmelidir. Ulusal mevzuatta veya toplu sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, ödeme, ilgili işçinin rızası olursa, banka

transferi, banka veya posta çeki, ödeme emri veya yasal bir başka ödeme vasıtasıyla yapılabilir.

2. Ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler veya hakem kararları; ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinin sınırlı bir kısmının, diğer çalışan kategorilerine genel olarak uygulanan şartlardan düşük olmayacak şekilde, aynı ödeme şeklinde yapılmasına, söz konusu aynı ödemelerin işçi tarafından kabul edilmesi ve işçinin kişisel kullanım ve menfaatine uygun olmasını sağlamaya ve aynı ödemenin parasal değerinin adil ve makul olmasını temin etmeye yönelik tedbirler alınmak kaydıyla izin verebilir.

Madde 13

1. Her ev hizmetleri çalışanı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı hakkına sahiptir. Her Üye, ev hizmetlerinde çalışmanın özel niteliklerini de usulüne göre dikkate alarak, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun bir şekilde, ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için etkin tedbirler almalıdır.

2. Yukarıdaki fıkrada belirtilen tedbirler, en yetkili işçi ve işveren örgütlerine ve varsa ev hizmetlerinde çalışanların işçi ve işveren örgütlerine danışılarak tedricen uygulanabilir.

Madde 14

1. Her Üye, ulusal mevzuata uygun olarak ve ev hizmetlerinde çalışmanın özel niteliklerini de usulünce dikkate alarak, ev hizmetlerinde çalışanların, analık sigortası da dâhil, sosyal güvenlik haklarından, diğer çalışanlara uygulanan şartlardan aşağı olmayacak şekilde yararlanmalarını sağlamak için tedbirler almalıdır.

2. Yukarıdaki fıkrada belirtilen tedbirler, en yetkili işçi ve işveren örgütlerine ve varsa ev hizmetlerinde çalışanların işçi ve işveren örgütlerine danışılarak tedricen uygulanabilir.

Madde 15

1. Her Üye, ev hizmetlerinde çalışan göçmen işçiler de dâhil, özel istihdam büroları tarafından işe alınan veya işe yerleştirilen ev hizmeti çalışanlarının kötü muameleye karşı etkili bir şekilde korunmalarını sağlamak için aşağıdaki tedbirleri almalıdır:

(a) ulusal mevzuat ve uygulamalara uygun olarak, ev hizmetlerinde çalışanları işe alan veya işe yerleştiren özel istihdam bürolarının faaliyetlerini belirleyen koşulları tespit etmek;

(b) özel istihdam bürolarının ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin faaliyetleri ile ilgili olarak, şikayetleri soruşturmak ve suiistimal iddialarını ve hileli uygulamaları incelemek amacıyla uygun usul ve mekanizmaların mevcudiyetini sağlamak;

(c) yargılama yetkisinin sınırları dahilinde ve gerektiğinde diğer Üyelerle işbirliği içerisinde, özel istihdam büroları tarafından kendi ülkesinde işe alınan veya yerleştirilen ev hizmeti çalışanlarının uygun bir korumadan yararlanmaları ve haklarında suiistimallerin olmamasına gayret göstermek için gerekli ve uygun tüm tedbirleri almalıdır. Bu tedbirler, ev hizmetinde çalışana karşı özel istihdam bürosunun ve ailenin yükümlülüklerini belirtecek ve suiistimallere ve hileli uygulamalara başvuran özel istihdam bürolarının yasaklanmasını da içerecek müeyyideler öngören kanun veya yönetmenlikleri kapsamak;

(d) ev hizmetlerinde çalışanlar, başka bir ülkede çalışmak üzere bir ülkede işe alındıklarında, işe alınma, yerleştirilme ve istihdam konularında suiistimalleri ve hileli uygulamaları önleyecek, ikili, bölgesel veya çok taraflı anlaşmalar yapmayı değerlendirmek;

(e) özel istihdam büroları tarafından tahsil edilecek bedelin, ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinden kesilmemesini sağlamak için tedbirler almak.

2. Her üye, bu maddedeki hükümlerin her birinin uygulanmasını sağlamak için en yetkili işçi ve işveren örgütlerine ve varsa ev hizmetlerinde çalışanların işçi ve işveren örgütlerine danışmalıdır.

Madde 16

Her Üye, ulusal mevzuata ve uygulamalara uygun olarak, ev hizmetlerinde çalışanların tamamının, diğer çalışanlarla eşit şartlarda olmak üzere, adli makamlara veya anlaşmazlığın çözümüne ilişkin çeşitli mekanizmalara bizzat veya bir temsilci aracılığıyla etkin erişimini sağlamak için tedbirler almalıdır.

Madde 17

1. Her Üye, ev hizmetlerinde çalışanların korunmasına ilişkin ulusal mevzuata riayet edilmesi için şikâyet mekanizmalarını ve etkin ve erişilebilir yöntemleri oluşturmalıdır.

2. Her Üye, ev hizmetlerinde çalışmanın özel niteliklerini de dikkate alarak, ulusal mevzuata uygun olarak iş teftişi, uygulamalar ve müeyyideler konusunda tedbirler geliştirmeli ve bunları uygulamaya koymalıdır.

3. Bu tedbirler, ulusal mevzuatla bağdaştığı ölçüde, özel hayata saygıyı gereğince dikkate alarak, ailenin ikametgahına giriş-çıkışa izin verilme koşullarını öngörmelidir.

Madde 18

Her Üye, en yetkili işçi ve işveren örgütlerine danışarak, mevzuat, toplu iş sözleşmeleri veya ulusal uygulamaya uygun ilave tedbirler yoluyla ev hizmetlerinde çalışanları korumaya yönelik mevcut tedbirleri genişleterek veya uyarlayarak ya da onların çalıştıkları işyerlerinde gerekirse özel tedbirler geliştirerek Sözleşme hükümlerini uygulamaya koymalıdır.

Madde 19

Bu Sözleşme, ev hizmetlerinde çalışanlara diğer uluslararası çalışma sözleşmeleriyle sağlanan daha lehteki hükümleri etkilemez.

Madde 20

Bu Sözleşmenin resmi onay belgeleri, tescil edilmek üzere, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne iletilir.

Madde 21

1. Bu Sözleşme, sadece onay belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü tarafından tescil edilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü Üyeleri bakımından bağlayıcıdır.

2. Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten itibaren on iki ay sonra yürürlüğe girer.

3. Bu Sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her Üye için onama belgesinin tescil edildiği tarihten itibaren on iki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 22

1. Bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye, Sözleşmenin ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre geçtikten sonra, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne tescil edilmek üzere göndereceği bir ihbarname ile Sözleşmeyi feshedebilir. Bu fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olacaktır.

2. Bu Sözleşmeyi onaylayıp yukarıdaki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl içerisinde, bu madde gereğince, fesih hakkını kullanmayan her Üye, yeni bir on yıllık süreye tabi olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süreyi takip eden ilk yıl içerisinde ve bu maddede öngörülen koşullar çerçevesinde feshedebilir.

Madde 23

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Uluslararası Çalışma Örgütü Üyeleri tarafından bildirilen bütün onama ve fesihlerin tescil edildiğini Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bütün Üyelerine bildirir.

2. Genel Müdür, gönderilen ikinci onama belgesinin tescil edildiğini Örgüt Üyelerine bildirirken bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Örgüt Üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 24

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, tescil etmiş olduğu bütün onama ve fesih işlemlerine ilişkin tüm bilgileri, Birleşmiş Milletler Andlaşmasınının 102'nci maddesi uyarınca, tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine iletir.

Madde 25

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğünde, bu Sözleşmenin uygulanması hakkında Genel Konferansa bir rapor sunar ve Sözleşmenin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması yönündeki talepleri inceler.

Madde 26

1. Konferansın bu Sözleşmeyi değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde:

a) tadil eden yeni Sözleşmenin bir Üye tarafından onaylanması, 22'nci madde hükümleri dikkate alınmaksızın, tadil eden yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmiş olması hukuken bu Sözleşmenin derhal feshi anlamını taşır;

b) Bu Sözleşme, tadil eden yeni Sözleşmenin yürürlüğe giriş tarihinden itibaren Üyelerin onayına açık olmayacaktır.

2. Bu Sözleşme, onu onaylayan ancak tadil eden Sözleşmeyi onaylamamış olan Üyeler için her halükarda mevcut şekli ve içeriği ile yürürlükte kalmaya devam eder.

Madde 27

Bu Sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinleri aynı şekilde geçerlidir.

201 SAYILI EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLAR İÇİN TAVSİYE KARARI (2011)

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı;

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplantıya çağrılan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, 1 Haziran 2011 tarihinde yaptığı 100'ncü Oturumunda;

Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Sözleşmesini (2011) kabul ettikten sonra,

Oturum gündeminin dördüncü maddesi olan ev hizmetlerinde çalışanlar için saygın işle ilgili belirli önerilerin benimsenmesi kararlaştırdıktan sonra;

Bu önerilerin Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Sözleşmesini (2011) tamamlayan tavsiye kararı şeklini alacağını tespit ettikten sonra;

İki bin on bir yılının Haziran ayının on altıncı gününde, Ev İşlerinde Çalışanlar İçin Tavsiye Kararı olarak adlandırılacak olan aşağıdaki tavsiye kararını (2011) almıştır.

1. Bu Tavsiye Kararı'nın hükümleri Ev İşlerinde Çalışanlar Sözleşmesi (2011) ("Sözleşme") hükümlerini tamamlar ve söz konusu Sözleşme hükümleriyle birlikte dikkate alınır.

2. Üyeler, ev hizmetlerinde çalışanların örgütlenme özgürlüğünden yararlanmasını ve toplu sözleşme haklarının etkin bir şekilde tanınmasını temin edecek önlemleri alırken:

(a) ev hizmetlerinde çalışanların kendi örgütlerini kurmaları veya kendi isteklerine bağlı olarak işçi örgütlerine üye olmaları ve ev hizmetlerinde çalışanlara ait örgütlerin, işçi örgütlerine, federasyonlarına ve konfederasyonlarına üye olma hakkı önündeki idari kısıtlamaları veya diğer engelleri tespit ederek kaldırmalıdır;

(b) üyelerinin çıkarlarını etkin bir şekilde geliştirmek amacıyla işçi ve işveren örgütleri ile ev hizmetlerinde çalışanları ve onların işverenlerini temsil eden örgütlerin bağımsızlık ve özerkliklerini, yasalar çerçevesinde, her zaman korumak kaydıyla sözkonusu örgütlerin kapasitelerinin güçlendirilmesi için önlemler almalı veya alınan önlemleri desteklemelidir.

3. Üyeler, istihdam ve mesleki bakımdan ayrımcılığın bertaraf edilmesi için önlemler alırken, diğer hususların yanı sıra, uluslararası çalışma standartlarıyla tutarlılık arz edecek şekilde:

(a) işle ilgili tıbbi inceleme yöntemlerinin, kişisel bilgilerin gizliliği ilkesini ve ev hizmetlerinde çalışanların özel yaşamlarını gözetmesini, ve ILO'nun 1997 yılına ait "İşçilerin Kişisel Bilgilerinin Korunması"na ilişkin uygulama direktiflerine ve bilgilerin korunmasıyla ilgili diğer uluslararası standartlarla uyum içinde olmasını sağlamalıdır;

(b) bu tür inceleme yöntemlerinden kaynaklanan her türlü ayrımcılığı önlemelidir;

(c) hiçbir ev hizmeti çalışanın HIV ya da hamilelik testi yaptıрма, veya HIV ya da hamilelik durumunu açıklama zorunluluğunda bırakılmamasını sağlamalıdır;

4. Ev hizmetlerinde çalışanlar için yapılan tıbbi testleri öngören Üyeler:

(a) her hangi bir tıbbi teste tabi tutulmayı gerektiren temel sağlık ve hastalık sorunları hakkında halk sağlığıyla ilgili bilgilerin, ulusal duruma göre, ailelere ve ev hizmetlerinde çalışanlara verilmesini;

(b) gönüllü tıbbi testler, tıbbi müdahaleler, sağlık ve hijyen bakımından örnek uygulamalar hakkında, toplumun geneline yönelik kamu sağlığı tedbirlerine uygun olarak, ailelere ve ev hizmetlerinde çalışanlara bilgi verilmesini;

(c) Ev hizmetlerinin özel niteliğini yansıtacak şekilde uyarlanmış, işle ilgili tıbbi testlere ait örnek teşkil edebilecek uygulamalara ilişkin bilgilerin dağıtılmasını göz önünde bulundurmalıdır.

5. (1) Üyeler, 1999 tarih ve 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Hakkındaki Sözleşme ile 190 sayılı Tavsiye Kararı hükümlerini dikkate alarak, nitelikleri ya da yerine getirildikleri koşullar bakımından çocukların sağlık, güvenlik ve ahlaklarına zarar vermesi muhtemel ev hizmeti tiplerini tespit etmeli ve bu tip çocuk işçiliğini yasaklamalı ve ortadan kaldırmalıdır.

(2) Üyeler, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma ve yaşam koşulları düzenlenirken, 18 yaş ve ulusal mevzuatla belirlenen asgari istihdam yaşının altındaki ev hizmetlerinde çalışanların ihtiyaçlarına özel önem vermeli ve onları korumak için aşağıdaki maddeleri de içeren önlemleri almalıdır:

- a) dinlenme, eğitim ve öğretim, eğlenme ve aile ilişkileri için yeterli zamanı sağlayacak şekilde çalışma saatlerinin kesin olarak sınırlandırılması;
- b) gece çalışmasının yasaklanması;
- c) fiziksel ya da psikolojik olarak aşırı zorlayıcı çalışmaya kısıtlama getirilmesi;
- d) çalışma ve yaşam koşullarının izlenmesini sağlamak için mekanizmaların kurulması veya güçlendirilmesi.

6. (1) Üyeler, gerektiğinde, ev hizmetlerinde çalışanların istihdam koşullarını anlamalarını sağlamak için uygun desteği temin etmelidir.

(2) Sözleşmenin 7. Maddesinde belirtilen hususlara ilave olarak, istihdam koşulları aşağıda belirtilenleri de içermelidir;

- (a) işin tanımı;
- (b) hastalık izni ve gerektiğinde her türlü kişisel izin;
- (c) ücret oranı veya fazla mesai ücreti ve Sözleşmenin 10(3). maddesinde belirlenen bekleme süreleri;
- (d) ev hizmetleri çalışanın hak ettiği diğer bütün ödemeler;
- (e) tüm aynı ödemeler ve bunların nakdi değerleri;
- (f) sağlanan konaklama koşullarının ayrıntıları;
- (g) çalışanın kazancı üzerinden yapılan her tür yasal kesintiler.

(3) Üyeler, en yetkili işçi ve işveren örgütlerine ve varsa özellikle ev hizmetlerinde çalışanların işçi ve işveren örgütlerine danışarak, ev hizmetleri için bir tip iş sözleşmesi oluşturulmasını dikkate almalıdır.

(4) Tip sözleşme, ev hizmetlerinde çalışanlar, işverenleri, örgüt temsilcileri ve herkes için ücretsiz ve her an temin edilebilir olmalıdır.

7. Üyeler, ev hizmetlerinde çalışanları, özellikle, suistimal, taciz ve şiddetten koruyacak mekanizmaları oluşturmayı dikkate almalıdır. Özellikle;

(a) Ev hizmetlerinde çalışanların suistimal, taciz ve şiddet vakalarını ihbar edebilmeleri için erişilebilir şikayet mekanizmaları oluşturmak;

(b) Bütün suistimal, taciz ve şiddet şikayetlerinin, duruma göre, soruşturulmasını veya kovuşturulmasını sağlamak,

(c) suistimal, taciz ve şiddete maruz kalan ev hizmetlerinde çalışanların, geçici barınma yerleri ve sağlık hizmetleri de dahil rehabilitasyonu ve başka bir ev hizmetine yerleştirilmesi için programlar oluşturmak.

8 (1) Fazla mesai ve Sözleşmenin 10(3). Maddesinde belirtilen bekleme süreleri dahil olmak üzere çalışma saatleri düzenli şekilde kaydedilmeli ve bu bilgilere ev hizmetlerinde çalışanlar serbestçe ulaşabilmelidir.

(2) Üyeler, en yetkili işçi ve işveren örgütlerine ve varsa özellikle ev hizmetlerinde çalışanların işçi ve işveren örgütlerine danışarak, bu konuda bir uygulama rehberi geliştirilmesini dikkate almalıdır.

9. (1) Üyeler, ev hizmetlerinde çalışanların zamanlarını istedikleri gibi kullanmak için serbest olmadıkları ve yanında çalıştığı ailenin olası çağrılarına yanıt vermek (bekleme ya da çağrı süreleri) amacıyla hazır buldukları sürelerle ilgili olarak, ulusal mevzuatta veya toplu sözleşmelerde öngörüldüğü ölçüde;

(a) ev hizmetlerinde çalışandan hazır olarak beklemesi istenilebilecek haftalık, aylık veya yıllık azami saatler ve bunların hesaplanma yöntemlerini;

(b) normal dinlenme süresi, bekleme nedeniyle kesildiği takdirde, ev hizmetinde çalışanın hak ettiği telafi edici dinlenme süresini;

(c) bekleme saatlerini ücretlendirme oranını

düzenlemelidir.

(2) Üyeler, normal işlerini gece gerçekleştiren ev hizmetlerinde çalışanlarla ilgili olarak ve gece çalışmasının zorluklarını dikkate alarak, 9(1) bendinde belirtilen önlemlere benzer önlemleri göz önünde bulundurmalıdır.

10. Üyeler, ev hizmetlerinde çalışanların, çalıştığı gün boyunca yemek yemelerine ve mola almalarına izin verecek uygun dinlenme sürelerine hak kazanmalarını sağlamak için önlemler almalıdır.

11. (1) Haftalık dinlenme süresi aralıksız en az 24 saat olmalıdır.

(2) Haftalık normal dinlenme günü, ev hizmetinde çalışanların kültürel, dini ve sosyal ihtiyaçlarını dikkate almak suretiyle ulusal mevzuata ya da toplu sözleşmelere uygun olarak tarafların mutabakatı ile belirlenmelidir.

(3) Ulusal mevzuatın veya toplu sözleşmelerin, genel çalışanlar için 7 günü aşan bir çalışma döneminden sonra haftalık dinlenme süresinin toplu olarak

kullanılmasını öngörmesi durumunda, bu süre ev hizmetinde çalışanlar için 14 günü geçmemelidir.

12. Ulusal mevzuat veya toplu sözleşmeler, ev hizmetlerinde çalışanların günlük ya da haftalık dinlenme süreleri esnasında hangi hallerde çalıştırılabileceklerine ilişkin esasları belirlemeli ve her türlü parasal tazminattan ayrı olarak telafi edici yeterli dinlenmeyi öngörmelidir.

13. Ev hizmetlerinde çalışanların tatilde, aile fertlerine refakat ettikleri dönemler, yıllık ücretli izinlerinin bir parçası sayılmamalıdır.

14. Kazancın sınırlı bir oranının aynı olarak ödenmesi öngörülüyorsa, Üyeler :

(a) ev hizmetlerinde çalışanların ve ailelerinin geçimlerini devam ettirmeleri için zaruri olan miktarı, haksız bir biçimde azaltmayacak şekilde, ödenebilecek aynı miktarın azami oranını belirlemeyi,

(b) aynı ödemelerin parasal değerini, duruma göre, piyasa değeri, maliyet bedeli ya da kamu mercileri tarafından tespit edilmiş bedel gibi tarafsız ölçütleri göz önünde bulundurarak hesaplamayı,

(c) aynı ödemeleri, beslenme ve barınma gibi ev hizmetlerinde çalışanların kişisel kullanımına ve yararına doğrudan uygun olan ödemelerle sınırlı tutmayı,

(d) ev hizmetinde çalışanın, ailenin sağladığı evde ikamet etmesinin istenilmesi halinde, çalışanın aksi yönde mutabık kalınmadıkça, çalışanın kazancından ikametle ilgili hiçbir kesinti yapılamayacağını sağlamayı,

(e) üniformalar, aletler ya da koruyucu ekipmanlar gibi ev hizmetinde çalışanın yaptığı işle doğrudan ilgili eşyaların, bunların temizliğinin ve bakımının aynı ödeme olarak değerlendirilmemesini ve bunların maliyetinin ev işçisinin ücretinden kesilmemesini sağlamayı,

değerlendirmelidir.

15. (1) Ev hizmetlerinde çalışanlar, her ücret ödeme esnasında, onlara yapılan toplam ödeme ile kesin tutarı ve muhtemel kesintilerin gerekçesini belirten ve kolaylıkla anlaşılabilen yazılı bir hesap dökümü almalıdır.

(2) İş ilişkisi sona erdiğinde, ödenmemiş olan her türlü meblağ derhal ödenmelidir.

16. Üyeler, işverenin acze düşmesi veya ölümü halinde, ev hizmetlerinde çalışanların, genel işçilerin alacak haklarının korunması bağlamında faydalandığı haklardan daha düşük olmayan haklara sahip olmaları için önlemler almalıdır.

17. Beslenme ve barınmanın karşılanması halinde, bunlar, ulusal koşullar da dikkate alınarak, aşağıdakileri kapsamalıdır:

(a) uygun bir şekilde döşenmiş, uygun şekilde havalandırılan ve anahtarı ev hizmetlerinde çalışana verilecek olan bir kilit ile donatılmış müstakil, özel bir oda;

(b) müşterek veya kişisel banyo ve tuvalete erişim;

(c) yeterli aydınlatma ve evin genel durumuna uygun olarak ısıtma ve/veya havalandırma;

(d) ev hizmeti çalışanın, varsa kültürel ve dini gereksinimlerine makul ölçüde uyarlanmış, kaliteli ve yeterli miktarda öğünler.

18. Ağır kusur dışında bir nedenden dolayı işten çıkarılma halinde, aile yanında ikamet eden ev hizmeti çalışanı, makul bir ihbar süresinden ve bu süre zarfında yeni bir iş ve kalacak yer araştırmak için izinden yararlanmalıdır.

19. Üyeler, yetkili işçi ve işveren örgütlerine ve varsa özellikle ev hizmetlerinde çalışanların işçi ve işveren örgütlerine danışarak, aşağıdakileri içeren önlemleri özellikle almalıdır:

(a) kazaları, hastalıkları ve ölümleri önlemek ve işyeri olarak kabul edilen evde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için işten kaynaklanan riskleri ve tehlikeleri, makul ve gerçekleştirilebilir olduğu ölçüde, ortadan kaldırarak veya asgariye indirerek ev hizmetlerinde çalışanları korumak;

(b) Sözleşmenin 17. Maddesine uygun olarak, yeterli ve uygun bir teftiş sisteminin kurulmasını ve iş sağlığına ve güvenliğine ilişkin mevzuatın ihlali halinde uygun cezaların verilmesini sağlamak;

(c) ev hizmetlerinde çalışmaya bağlı kazalara ve hastalıklara ilişkin istatistikler ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ve kazaları önlemeye katkı sağlayacağı düşünülen diğer istatistikleri toplamak ve yayınlamak amacıyla usuller oluşturmak;

(d) ergonomi ile ilgili hususlar ve koruyucu ekipman da dahil iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tavsiyede bulunmak;

(e) eğitim programları hazırlamak ve ev hizmetlerinde çalışmaya özgü iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri hakkında rehberler yayımlamak.

20. (1) Üyeler, ulusal mevzuata uygun olarak, birden fazla işveren için ev hizmetlerinde çalışanlar dahil olacak şekilde, örneğin basitleştirilmiş bir ödeme sistemi yoluyla, sosyal güvenlik primlerinin ödenmesini kolaylaştıracak araçları göz önünde bulundurmalıdır.

(2) Üyeler, ev hizmetlerinde çalışan göçmenlere sosyal güvenlik bakımından tabi olacakları eşit muamele ve sosyal güvenlik haklarına erişim ile bu hakların korunması ve transfer edilebilmesini sağlamak için ikili, bölgesel veya çok taraflı anlaşmalar imzalamayı göz önünde bulundurmalıdır.

(3) Ev hizmetlerinde çalışanların hakları ve işveren tarafından ödenen primleri de içerecek şekilde aynı ödemelerin nakdi değeri, sosyal güvenlik maksadıyla gerektiği şekilde dikkate alınmalıdır.

21. (1) Üyeler, özellikle ev hizmetlerinde çalışan göçmenler olmak üzere ev hizmetlerinde çalışanların etkin bir şekilde korunmalarını sağlamak için aşağıda belirtilen ek önlemleri dikkate almalıdır;

a) Yardıma ihtiyacı olan ev hizmetlerinde çalışanlar için tercüme hizmeti de veren ulusal bir çağrı merkezi kurmak,

b) Sözleşmenin 17. Maddesi ile uygun olarak, ev hizmetlerinde çalışanları istihdam edecek işverenin ikametgahına işe yerleştirme öncesi ziyaret sistemini öngörmek,

c) acil barındırma sistemi tesis etmek,

d) Ev hizmetlerinde çalışanların istihdamına ilişkin örnek teşkil edebilecek uygulamalar, ev hizmetlerinde çalışan göçmenlere yönelik istihdam ve göç yasası kapsamındaki yükümlülükler, uygulamaya yönelik düzenlemeler ve ihlal

durumunda uygulanacak yaptırımlar ve ev hizmetlerinde çalışanlar ve onların işverenlerine yönelik mevcut yardım hizmetleri konularında bilgilendirmek suretiyle işverenleri yükümlülükleri hakkında bilinçlendirmek,

e) Ev hizmetlerinde çalışanların, ilgili ülkeden ayrılıp ayrılmamalarına bakılmaksızın, çalışmaları sırasında ve sonrasında, şikayet mekanizmalarına erişme ve hukuki ve cezai çarelere başvurma haklarını güvenceye almak,

f) Ev hizmetlerinde çalışanları hakları, ilgili mevzuat, mevcut şikayet mekanizmaları ve hem istihdam hem de göç kanununa ilişkin yasal yollar konusunda ayrıca şiddet, insan kaçakçılığı ve özgürlüğün kısıtlanması gibi suçlara karşı hukuki koruma konularında anlayabilecekleri dilde bilgilendirmek ve gerek duyabilecekleri diğer ilgili bilgileri sağlayacak bir kamu destek hizmeti temin etmek.

(2) Ev hizmetlerinde çalışan göçmenlerin menşe ülkesi olan üyeler, bu çalışanların haklarının etkin biçimde korunmasına, onları ülkelerinden ayrılmadan önce bilgilendirerek ve hukuki yardım fonları, sosyal hizmetler ve özel konsolosluk hizmetleri tesis ederek ve diğer her türlü uygun önlemlerle katkıda bulunmalıdır.

22. Üyeler, en yetkili işçi ve işveren örgütlerine ve varsa özellikle ev hizmetlerinde çalışanların işçi ve işveren örgütlerine danıştıktan sonra, mevzuat ya da diğer önlemler yoluyla, istihdamlarını sağlamış olan iş akdinin süresinin dolması ya da feshi hallerinde, ev hizmetleri çalışanlarının, kendilerine masraf olmaksızın, ülkelerine geri dönüş hakkına sahip oldukları koşulların belirlenmesini dikkate almalıdır.

23. Üyeler, 1997 tarihli 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi ve 188 sayılı Özel İstihdam Büroları Tavsiye Kararı ile öngörülen ilke ve yaklaşımları da dikkate alarak, özel istihdam bürolarının ev hizmetlerinde çalışan göçmenler de dahil ev hizmetlerinde çalışanlarla ilgili örnek teşkil edebilecek uygulamalarını teşvik etmelidir.

24. Üyeler, özel hayata saygı ile ilgili ulusal mevzuata ve uygulamaya uygun olduğu ölçüde, ev işlerini belirleyen hükümlerin uygulanmasından sorumlu iş müfettişlerine veya diğer yetkililere işin yapıldığı mekana girmelerine izin verilmesine ilişkin koşulları belirleyebilir.

25. (1) Üyeler, en yetkili işçi ve işveren örgütlerine ve varsa özellikle ev hizmetlerinde çalışanların işçi ve işveren örgütlerine danışarak, aşağıdakileri gerçekleştirmek üzere politika ve programları tesis etmelidir:

(a) ev hizmetlerinde çalışanların mesleki gelişim ve istihdam fırsatlarını artırmak için gerekli olduğunda okuma yazma eğitimi de dahil, beceri ve niteliklerinin sürekli geliştirilmesini teşvik etmek;

(b) ev hizmetlerinde çalışanların iş ve özel hayat dengesi ihtiyaçlarına cevap vermek;

(c) ev hizmetlerinde çalışanların sorunlarının ve haklarının, iş ve aile sorumluluklarını uzlaştırmaya yönelik daha genel çabalar bağlamında dikkate alınmasını sağlamak.

(2) Üyeler, en yetkili işçi ve işveren örgütlerine ve varsa özellikle ev hizmetlerinde çalışanların işçi ve işveren örgütlerine danıştıktan sonra, ev hizmetlerine ilişkin etkin politika oluşturmayı desteklemek için gerekli verileri etkin bir şekilde toplamak amacıyla ulusal istatistik kurumlarının

kapasitelerini güçlendirmeye yönelik olarak uygun göstergeler ve ölçüm sistemleri geliştirmelidir.

26. (1) Üyeler, Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Sözleşmesi'nin (2011) ve bu Tavsiye Kararı'nın ev hizmetlerinde çalışan göçmen işçilere de etkili biçimde uygulanmasını sağlamak için birbirleri ile işbirliği yapmayı değerlendirmelidir.

(2) Üyeler, özellikle zorla çalıştırma ve insan ticaretinin engellenmesi, sosyal güvenliğe erişim, başka ülkede ev hizmetlerinde çalıştırmak üzere kişileri işe alan özel istihdam bürolarının faaliyetlerini izleme, örnek teşkil edebilecek uygulamaların yaygınlaştırılması ve ev hizmetine ilişkin istatistiklerin toplanması konularında ev hizmetlerinde çalışanların korunmasını güçlendirmek için ikili, bölgesel ve küresel düzeyde işbirliği yapmalıdır.

(3) Üyeler, sosyal ve ekonomik kalkınmaya, yoksulluğun kaldırılmasına ve evrensel eğitime destek tedbirleri dahil güçlendirilmiş uluslararası işbirliği veya yardım ya da her ikisi aracılığı ile Sözleşme hükümlerini etkin kilmada birbirlerini desteklemek için uygun tedbirler almalıdır.

(4) Üyeler, diplomatik dokunulmazlık bağlamında, aşağıdaki hususları dikkate almalıdır:

(a) diplomatik personel için, ev hizmetlerinde çalışanların haklarının ihlal edilmesini önlemeye yönelik politika ve davranış kuralları belirlemek;

(b) ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik kötü muamele sorununu ele almak ve önlemek için birbirleriyle ikili, bölgesel ve çok taraflı düzeyde işbirliği yapmak.

EK V
ÜLKEMİZ HEYET LİSTESİ

HÜKÜMET KESİMİ

HEYET BAŞKANI VE DELEGE

Birol AYDEMİR Müsteşar

DELEGE

Oğuz DEMİRALP Büyükelçi

TEKNİK DANIŞMANLAR

Ali Kemal SAYIN Genel Müdür

Naim KAVLAK Gn.Md. Yrd.

Erhan BATUR Çal.Sos.Güv. Müş.

Özkan Suat ÖZMEN Çal.Sos Güv. Atş.

Hüseyin OKUYUCU İş Müfettişi

Ebru Öztüm TÜMER Çalışma Uzmanı

Ahmet Tunç DEMİRTAŞ YİH Uzm. Yrd.

Fatma Feyza KALE YİH Uzm. Yrd.

Doç. Dr. Zeki PARLAK Öğretim Üyesi

Halit OYMAN Uzman

İŞVEREN KESİMİ

DELEGE

Tuğrul KUDATGOBİLİK TİSK Yönetim Kurulu Başkanı

DELEGE VEKİLİ VE TEKNİK DANIŞMAN

Bülent PİRLER TİSK Genel Sekreteri

TEKNİK DANIŞMANLAR

Prof. Dr. Tankut CENTEL	Koç Üniv. Hukuk Fakültesi Dekanı
Başar AY	Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sen.Gen.Sek
İ. Sancar BAYAZIT	Çimento Endüstrisi İşverenleri Sen. Gen. Sek.
Cenk YÖNEY	TİSK Yönetim Kurulu Üyesi
Akansel KOÇ	Türkiye Deri Sanayi İşverenleri Sen. Gen. Sek.
Ahmet N. BÖLÜKBAŞI	Türkiye Metal Sanayicileri Sen. Gen.Sek.Yrd.
Ahmet Ferhat İLTER	TİSK Genel Sekreter Yrd.

GÖZLEMCİLER

Zekeriya Ulaş YILDIZ	TİSK Müşavir Avukatı
Samim ERGENELİ	Türkiye Tekstil Sanayi İşv. Sen.Gen.Sek. Yrd.
Merve ŞENEREN	Türkiye Tekstil Sanayi İşv. Sen. Araştırma Uzm.
Serdar ŞARDAN	Çimento Endüstrisi İşverenleri Sen. Arş.Uzmanı
Murat BATUR	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Müş. Av.
Ömer Emre KAYNAK	Türkiye Tekstil Sanayi İşv. Sen. Müş. Av.

İSCİ / CALISAN KESİMİ

DELEGE

Mustafa KUMLU

TÜRK-İŞ Genel Başkanı

TEKNİK DANIŞMANLAR

Mahmut ARSLAN

HAK-İŞ Genel Başkanı

Ergün ATALAY

TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri

Ahmet DEMİRCİ

KAMU-SEN Genel Dış İlişkiler Sekreteri

Uğraş GÖK

TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Sorumlusu

Dr. Osman YILDIZ

HAK-İŞ Gn. Bşk. Dnş. ve Dış İliş.Sor

Hacı Bayram TONBUL

MEMUR-SEN

Hakan SÜKUN

TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

GÖZLEMCİLER

İsmail KONCUK

KAMU-SEN Genel Bşk.

Settar ASLAN

HAK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı

İsa GÖK

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri

Burak EKMEKÇİOĞLU

TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

Mustafa TORUNTAY

HAK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı

Doç Dr. Aydın BAŞBUĞ

KAMU-SEN Ar-Ge Dan.

Günay KAYA

MEMUR-SEN

Metin MEMİŞ

MEMUR-SEN

Emin ŞENVER

MEMUR-SEN (Tercüman)