

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received: 16.10.2018 • Kabul Tarihi / Accepted: 28.12.2018

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri

Ali Kemal NURDOĞAN

Dr.

Isparta-Türkiye

ORCID: 0000-0001-9411-4313

akemnur@windowslive.com

Öz

Evrensel ve sürekli barışın sosyal adalet ile sağlanabileceğini savunan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO); kuruluşunun yüzüncü yılında 187 üye ülkesi bulunan ve kurulduğu tarihten bugüne uluslararası çalışma standartlarını düzenleyen 189 sözleşme ve 205 tavsiye kararı ile ulusal ve uluslararası kuruluşların programlarına ve politik gündemlerine yön vermekte olan önemli bir kuruluştur. Türkiye 1932 yılından itibaren çalışma mevzuatını ve uygulamalarını ILO normlarına uygun şekilde düzenlemektedir.

Bu çalışmanın amacı; ILO'nun yapısı ve çalışmaları hakkında bilgi vermek ve ILO-Türkiye ilişkilerini incelemektir. Çalışmada, ILO yapısı ve çalışma şekilleri, Türkiye tarafından onaylanan sözleşmeler, Türkiye-ILO ilişkilerinin çalışma mevzuatına etkisi üzerinde durulmaktadır. ILO normlarının Türk çalışma mevzuatına ve uygulamalarına etkisi belirgin olarak görülmektedir. ILO denetim organlarının eleştiri ve tavsiyelerini dikkate alınarak çalışma hayatının iyileştirilmesi ve sosyal adaletin sağlanması geliştirilebilecektir.

Anahtar Kelimeler: Uluslararası Çalışma Örgütü, İnsana Yaraşır İş, Sosyal Adalet.

The International Labor Organization (ILO) Centenary And Turkey Relations

Abstract

The International Labor Organization (ILO), advocating that universal and permanent peace can be achieved through social justice; is an important institution that has 187 member states in its centenary, and has been leading the programs and political agendas of national and international organizations, with 189 conventions and 205 recommendation decisions that regulate international labor standards today. Turkey since 1932 regulates the employment legislation and practices in accordance with ILO norms.

The purpose of this study is; provide information about the ILO's work and examine the structure and the ILO-Turkey relations. In the study, the ILO structure and ways of working, contracts ratified by Turkey, the study focuses on the impact of Turkey-ILO relations legislation. The impact of the ILO norms on Turkish labor legislation and practices is evident. Considering the criticism and recommendations of the ILO's supervisory bodies, improvement of working life and provision of social justice can be improved.

Key words: International Labor Organization, Decent Work, Social Justice

GİRİŐ

Çalışma hayatı ve sosyal politika konularında uluslararası düzenlemeler yapmak maksadıyla 1919 yılında kurulmuş olan ILO Birleşmiş Milletlerin insan haklarıyla ilgili uzmanlık kuruluşlarından birisi olarak yüz yıldır çalışmalarına devam etmektedir.

ILO'nun kuruluşundan itibaren geçen yüzyıllık zaman içerisinde dünyanın içerisinde bulunduğu siyasi, ekonomik ve sosyal çevre çok farklı bir hal almıştır. Dünya nüfusu yaklaşık olarak beş milyar kişi artmış, sağlık alanında yaşanan gelişmeler doğumdan itibaren yaşam beklentisinin artmasına neden olmuştur. Aynı zamanda teknoloji ve verimlilik, ekonomik yapı, çalışma şekilleri, ulusal ve küresel üretim organizasyonları ILO'nun kuruluş yıllarından çok farklıdır. Yaşanan iki büyük dünya savaşı ve ekonomik krizler toplumları ve geleneksel yaşama biçimlerini ciddi anlamda değiştirmiştir. Kıtık, siyasi veya etnik zulüm, bölgesel savaş ve sivil çatışmalar sebebiyle ciddi anlamda bir mülteci sorunu oluşmuş, refah seviyesi yüksek ülkelerde göçmen sorunları yaşanmaya başlamıştır. Ancak ILO 1919 yılında kuruluşundan bu yana aynı kurumsal tasarım ve amacını korumaktadır.

Kurulduğu günden bugün bugüne kadar uygulanabilir ve hukuken bağlayıcı 189 sözleşme ve 205 tavsiye kararı ile uluslararası çalışma standartlarını oluşturmaktadır. Türkiye bu sözleşme ve tavsiye kararlarının bir kısmını onaylamış ve çalışma mevzuatını ve uygulamalarını ILO normlarına uygun şekilde düzenlemiştir.

Çalışmada, ILO yapısı ve çalışma şekilleri ile Türkiye-ILO ilişkileri incelenmiştir. Çalışmada Uluslararası alışma rgütünün (International Labor Organization) kısaltması olarak ILO kullanılmıştır.

İLO TARİHÇESİ

Sanayi devrimi ile işverenlerin uluslararası rekabet sebebiyle işgücü maliyetlerini azaltmaya ve çalışma saatlerini artırarak aşırı emek kullanmaya yönelmeleri işgücü piyasasını kuralsız hale getirmiştir. Kuralsız hale gelen işgücü piyasasında işçilerin kötü çalışma koşulları altında düşük ücret ödenerek çalıştırılması, çocuk ve kadın emeğinin istismar edilmesi sanayi toplumlarında tepkilerin oluşmasına sebep olmuştur. Zamanla oluşan tepkiler çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve evrensel bir barışının oluşturulması çalışmalarına dönüşmüştür.

Yapılan alışmalar neticesinde; bir ülkenin çalışma şartlarını iyileştirme düzenlemelerinin işgücü maliyetlerini artırarak uluslararası rekabette o ülkeyi dezavantajlı hale getirdiği, bu sebeple hayat ve çalışma standartlarının iyileştirilmesi için uluslararası alanda ortak hareket etme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Uluslararası alanda beraber hareket edebilme çabalarının sonucu olarak 1864 yılında Uluslararası alışan Erkekler Derneği kurulmasıyla sendikacılar ve farklı siyasi aktivistlerden oluşan ilk uluslararası çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.

1889 yılında uluslararası tipografi ve yazıcı federasyonları, şapkacılar, puro üreticileri ve tütün işçileri ve çizme ve ayakkabı operatörleri tarafından Uluslararası Ticaret Sekreterliği kurulmuştur. Hükümetlerin alışma standartlarını görüşmek üzere toplandıkları Berlin Konferansı 1890 yılında düzenlenmiştir. 1897 yılında, Berlin Konferansı sonrası gelinen noktayı gözden geçirmek üzere Brüksel’de gerçekleştirilen uluslararası konferansta uluslararası bir büro kurularak işgücünün korunması değerlendirilmiştir. Sonrasında da Paris’te düzenlenen konferansta Uluslararası alışma Mevzuatı Birliği (IALL) kurulmuştur. 1 Mayıs 1901’de İsviçre’nin Basel şehrinde ilk Uluslararası alışma Bürosu çalışmalarına başlamıştır. Uluslararası alışma Mevzuatı Birliği tarafından 1906 yılında kibrit üretiminde kullanılan beyaz fosforun kısıtlanması ve endüstride kadın işçi istihdam edilmemesi konulu sözleşmelerin onaylanması uluslararası işbirliğinin ve ILO’nun temellerinin başlangıcı olmuştur. 1914 yılında başlayan I. Dünya Savaşı nedeniyle dernek çalışmalarını sürdürememiştir.

I. Dünya Savaşı sonlarında Paris’te toplanan Barış Konferansı’nda; hükümet, işçi ve işveren temsiline dayanan üçlü yapı içinde çalışan uluslararası bir kuruluşun kurulmasını kararlaştırmıştır. Komisyonun alışmaları sonunda hazırlanan ve sosyal adalet temelinde sosyal barışı gerçekleştirmek ve daha iyi yaşama ve çalışma standartlarını oluşturmak için kabul edilen metnin Versay Anlaşmasının XIII. bölümünü olarak kabul edilmesiyle ILO kurulmuştur. Kurulduğu günden bugüne kadar sosyal ve ekonomik sebeplerle her geçen gün büyüyen sorunların aşılmasına yönelik özümmler getirmekte ve reformların uluslararası alanda uygulanmasını sağlamaya çalışmaktadır.

ILO, ilk Genel Konferansını 1919 yılının Ekim ayında Washington’da yapmıştır. Bu konferansta; çalışma saatleri, işsizlik, analık haklarının korunması, kadınlar ve gece işeri, sınıai istihdamda alt yaş sınırı, gençlerin gece işeri konularında ilk uluslararası sözleşmeler kabul edilmiştir.

İki dünya savaşı arasındaki 1919-1939 döneminde ILO, Milletler Cemiyeti’ne bağlı özerk bir bölüm olarak, faaliyetlerini bireysel çalışma ilişkileri alanında yoğunlaştırarak çalışma yaşamının güncel sorunlarına ilişkin sözleşme ve tavsiyeler oluşturmuştur. Türkiye ILO’ya bu dönemde 1932 yılında üye olmuştur.

ILO, kuruluşundan yirmi beş yıl sonra 1944 yılında Philadelphia’ da gerçekleştirdiği Uluslararası alışma Konferansı’nda örgütün ilke, hedef ve amaçlarını yeniden tanımlanmıştır.

ILO 1946 yılında uzman bir Birleşmiş Milletler kuruluşu olmuştur.

1964 yılında, Güney Afrika Cumhuriyeti tarafından devlet politikası olarak kabul gören ırkçılığa karşı Apartheid Bildirgesi yayınlamış ancak Güney Afrika Cumhuriyeti’nin ülkedeki ırk ayrımcılığı politikalarına son vermesi üzerine yürürlükten kaldırılmıştır.

ILO, 50. kuruluş yıldönümüne denk gelen 1969 yılında Nobel Barış Ödülü almıştır.

ILO 1970'li yıllarda dünya genelinde istihdam yaratımı ve sosyal güvenlik alanlarında yaptığı çalışmalarına ağırlık verilmiştir. Dünya genelinde işsizliğin artmasından dolayı 1976 yılında Cenevre'de istihdam, gelir dağılımı, sosyal gelişme ve uluslararası işbölümü konularında bir dünya konferansı düzenlemiştir. 1998 yılına gelindiğinde çalışma ilişkileri üzerindeki düzenleyici rolünde önemli bir dönüşüme işaret etmesi açısından büyük önem taşımakta olan Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi kabul edilmiştir.

1994 yılına kadar 6 adet sözleşme temel sözleşme olarak kabul edilirken 1995 ve 1999 yıllarında çocuk çalışmasına yönelik iki sözleşmenin kabulü ile temel sözleşme sayısı sekiz olarak kabul edilmiştir.

ILO'nun 1946 yılında Birleşmiş Milletlerin çatısı altında ilk uzmanlaşmış örgüt olarak yeniden kurulduğunda üye sayısı kırk beş iken günümüzde yüz seksen yedi ülke ILO'ya üyedir. Bugün 320 milyon dolar bütçesi ile çalışma hayatı ile ilgili araştırma ve yayınların evrensel merkezi haline gelen ILO, üye ülkelere danışmanlık, teknik destek ve kalkınmada işbirliği hizmetleri sunmaktadır.

ILO'nun temel belgesi, Anayasasıdır. İkinci önemli belgesi, 1944 yılında Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen Philadelphia Bildirgesidir. Diğer bir önemli belge ise, 1998 yılındaki Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen Temel İlkeler ve İşyerindeki Haklar Konulu ILO Deklarasyonudur.

İLO Anayasası

1919 yılında kabul edilen İLO Anayasasına göre evrensel ve kalıcı bir barış ancak sosyal adalet ile sağlanabilir. ILO Anayasası; Örgüt, İşleyiş, Genel Hükümler ve Diğer tedbirler başlıkları altında dört bölüm ve kırk maddeden oluşmaktadır. ILO Anayasasında istihdam ve işsizliğin önlenmesi, çalışma saatleri, uygun asgari ücret, iş dışındaki hastalık ve kazalardan korunma, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılıkta ve maluliyette koruma, göçmen işçilerin haklarını korunması, eşit işe eşit ücret, örgütlenme özgürlüğü, mesleki eğitim ve sürekli eğitim alanlarında hedefler belirlenmiştir.

Philadelphia Bildirgesi

10 Mayıs 1944'de Philadelphia' da yapılan 26. ILO toplantısında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Amaç ve Hedefleri Bildirgesi kabul edilmiş ve literatüre Philadelphia Bildirgesi olarak geçmiştir. Dört bölüm olarak hazırlanan bildirge iki yıl sonra ILO Anayasası'nın eki olarak kabul edilmiştir.

Philadelphia Bildirgesi, kuruluşun ilkelerini ve hedeflerini yeniden güvence altına almış ve önemli ölçüde onları güçlendirmiş ve genişletmiştir. Özgürlük, haysiyet, ekonomik güvenlik ve eşit fırsat temelinde sosyal adalete dayanmadığı sürece kalıcı barışın sağlanamayacağı; işgücünün bir emtia olarak kabul edilemeyeceği;

ifade özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı ile birlikte dernek özgürlüğü haklarının korunması, bu ilkelerin, ırk, inanç veya cinsiyete bakılmaksızın tüm insanlar için tamamen geçerli olduğu; yoksullukla her yerde mücadele edilmesi gerektiği konuları özellikle belirtilmiştir.

1919 Anayasası, “emeğin sadece bir emtia olarak kabul edilmemesi gerektiğini” belirtirken, Philadelphia Deklarasyonunda “emek bir emtia değildir” denilmek suretiyle aynı fikir daha güçlü bir şekilde ifade edilmiştir.

Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi

1998 Deklarasyonu zorla çalıştırma ya da zorunlu çalıştırmanın her tür şeklini ortadan kaldırma, dernek ve toplu pazarlık özgürlüğü, çocuk emeğinin etkili biçimde yasaklanması, istihdam ve mesleki düzeyde ayrımcılığın yok edilmesi yönünde dört ilke ve hak kategorisini kapsamaktadır. Bildirge küreselleşmenin ayrılmaz parçası olan sosyal kuralları tanımlama yönünde atılmış bir adımdır.

İLO TEMEL AMAÇ VE İLKELERİ

Evrensel ve kalıcı barışın ancak sosyal adalet ile kurulabileceği ilkesi üzerine inşa edilmiş olan ILO herkese insana yaraşır iş (decent work) sağlanması yoluyla, dünya çapında sosyal adaletin sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışma standartlarının düzenlenmesi, geliştirilmesi ve izlenmesi ILO'nun başlıca görevlerindedir.

Çalışma şartların ağır ve kötü olmasından kaynaklı rahatsızlıklar uluslararası barışı olumsuz etkilemektedir. ILO tarafından alınan kararlara uygun çalışma standartlarına uygun hareket eden ülkeler çalışanların çalışma ve hayat şartlarının iyileştirilmesine katkı sağlarken aynı zamanda evrensel barışa katkıda vermektedirler.

İLO STRATEJİK HEDEFLERİ

ILO dört temel stratejik hedef çerçevesinde çalışmalarını yürütmektedir.

- Çalışma hayatında standartlar oluşturmak, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek.
- Kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak.
- Sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak.
- Üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirmek.

Sosyal diyalog, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün en temel değerleri ve önemli hedeflerinden biridir. Bütün dünyada hükümet, işveren ve çalışanların sosyal politika ve ekonomi alanında önemli konu ve zorlukları ele almakta kullandıkları temel bir araçtır. Sosyal diyalog yaklaşımı gereği, çalışma yaşamında önemli bir pay sahibi olan taraflar, bir araya gelerek mevcut

problemleri anlamak ve üstesinden gelmenin yolları üzerine anlaşmak konusunda ortak bir anlayış geliştirebilirler.

İLO ORGANLARI VE ÇALIŞMA BİÇİMİ

Çalışma Biçimi

ILO, sözleşme (convention) ve tavsiye kararları (recommendation) ile uluslararası düzeyde çalışma standartlarını belirleyerek sosyal adaleti ve evrensel barışı sağlamak için çaba göstermektedir. ILO'nun kabul ettiği sözleşmeler üye ülke tarafından onaylandıktan sonra o ülke için bağlayıcı bir nitelik kazanmaktadır. Tavsiyeler üye ülkeler açısından bir zorunluluk getirmeyen, ülkelerin çalışma alanında kanunlara ve sosyal politikalara örnek olan sözleşmeleri tamamlayıcı metinlerdir.

ILO, sözleşmeleri kabul etmiş olan ülkeleri raporlara dayalı yıllık düzenli denetim ve şikâyetlere bağlı denetim olmak üzere iki alanda denetlemektedir. Raporlara dayalı denetim Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması (Uzmanlar Komitesi) ile Standartların Uygulanması Konferans Komitesi (Aplikasyon Komitesi) tarafından yapılmaktadır. Şikâyete bağlı denetim sürecinin en önemli organı ise Sendika Özgürlüğü Komitesi SÖK'tür. SÖK, sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin denetim yapmaktadır. Uzmanlar Komitesi, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ve Standartların Uygulanması Komitelerinden oluşan kapsamlı bir izleme ve denetim mekanizmasına sahip olan ILO, sözleşme ihlalleri karşısında etkili bir yaptırım gücü bulunmamaktadır. Sözleşme ve tavsiye kararlarının uygulanması için eliyle yapılan bu izlemeler neticesinde, ILO'nun elindeki mekanizma sadece sözleşmeyi ihlal edenlerin kamuoyuna duyurulması ve sözleşmelere uyumu desteklemek için teknik yardım sağlanmasından ibarettir.

ILO Organları

ILO'nun üçlü yapısı yani işçi ve işverenlerin doğrudan temsil edilmesi ILO'yu diğer uluslararası kuruluşlardan ayıran ana özelliktir. ILO çalışmalarını Uluslararası Çalışma Konferansı, ILO Yönetim Kurulu ve Uluslararası Çalışma Ofisinden oluşan üç ana yapı ile gerçekleştirmektedir.

4.2.1. Uluslararası Çalışma Konferansı

Uluslararası Çalışma Konferansı her yıl Haziran ayında toplanarak çalışma hayatına dair mevcut sorunlar tartışılır, uluslararası çalışma standartları belirlenir. Ayrıca Uluslararası Çalışma Konferansı üye ülkelerde çalışma standartlarını denetler ve iki yıllık ILO Bütçesini kabul eder.

Konferansa, üye ülkelerden iki hükümet temsilcisi ile bir işçi ve bir işveren temsilcisi katılır.

4.2.2. ILO Yönetim Kurulu

ILO'nun icra organı olan Yönetim Kurulu yılda üç defa Cenevre'de toplanarak ILO politikalarına dair kararlar alır. Onaylanmak üzere Konferansa sunulacak programı ve bütçeyi hazırlar. Yönetim kurulu 28 hükümet üyesi, 14 işveren temsilcisi ve 14 işçi temsilcisinden oluşur. Yönetim Kurulu Konferansın gündemini belirler, idari işleri yürütür, bütçeyi hazırlar, bütçenin kullanılmasını denetler ve genel merkez ile diğer ülkelerde bulunan bölge büroları arasında işbirliğini sağlar.

4.2.3.Uluslararası Çalışma Ofisi

Uluslararası Çalışma Ofisi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün daimi sekretaryası ve operasyonel merkezidir. Bir icra organıdır. ILO'nun sekreteryası olan Büro, konferansta ele alınacak konularla ilgili belge ve raporları eğitim ve teknik işbirliği programlarını hazırlar.

TÜRKİYE – UÇÖ İLİŞKİLERİ

1927 yılında ILO'ya gözlemci gönderen Türkiye, 1932'de Milletler Cemiyeti'ne üye olmasıyla doğrudan ILO üyesi olmuştur.

Türkiye'nin ILO üyeliğinden sonra 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı iş kanunu ILO anayasasında yer alan ilkelere uygun şekilde hazırlanmıştır. ILO normları sadece 3008 sayılı İş Kanununu değil Çalışma Bakanlığının kurulduğu 1945 yılından itibaren günümüze kadar geçen süreçte çalışma mevzuatını belirgin olarak etkilemiştir.

Maden Ocaklarında ve Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 sayılı ILO sözleşmesi Türkiye'nin onayladığı ilk sözleşmedir. Sözleşme Türkiye tarafından 1937 yılında onaylanmıştır.

Türkiye'de 1947 yılına kadar sendika bulunmadığından ILO'ya sadece hükümet temsilcileri gönderilmiştir. 1945-190 yılları arasında ILO ile Türkiye ilişkileri hız kazanmıştır. Bu dönem içerisinde Türkiye'de Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve Sendikalar Kanununun yürürlüğe girmiştir.

1949 yılında ILO görevlileri Türkiye'de araştırmalar yaparak, Türkiye'de Çalışma Sorunları adlı bir rapor hazırlamış, Çalışma Bakanlığının kuruluş ve işleyişi, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Sosyal Sigortalar, işçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunması, meslek ilişkileri konularında yardımcı olmuştur. 1962 yılında ILO Türkiye'de toplu sözleşme ve grev alanlarında bir rapor hazırlayarak dönemin hükümetine bilgi vermiştir.

1960-1980 yılları arasında mevzuattaki yetersizlikler ve siyasi istikrarsızlık ve askeri darbeler sebebiyle Türkiye-ILO ilişkilerinde dönemsel olarak yavaşlamalar görülmüş, bu dönemde ILO tarafından kabul edilen sözleşmeler Türkiye Cumhuriyeti tarafından hemen onaylanamamıştır.

1978-1983 yılları arasında Türkiye özellikle sendikacılık ve örgütlenme özgürlüğü alanlarında ILO tarafından eleştirilere maruz kalmış ve kara liste olarak

anılan özel paragrafa alınmıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunlarının kabul edilmesinde ILO eleştirileri etkili olmuştur. Ancak sendikacılık ve örgütlenme özgürlüğü alanlarında yapılan 2822 ve 2821 sayılı kanunların ILO normlarına uygun olmadığı gerekçesiyle eleştirilmeye devam edilmiştir.

18.10.2012'de kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunundaki hükümler tek bir kanun içinde toplanmıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 2822 sayılı kanunda yer alan grev yasaklarının kapsamı daraltılmıştır. Ancak yeni kanunda öngörülen grev yasakları, eski düzenlemeye oranla sınırlanmış olsa da, ILO normlarına aykırılığı ortadan kaldırmamış olduğundan 2822 sayılı kanuna yapılan eleştiriler, 6356 sayılı kanunda da devam etmiştir.

6356 sayılı kanunda cenaze işleri ve mezarlıklar, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri; bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetleri ILO tarafından temel hizmetler kapsamında kabul edilmemektedir. Bu hizmetlere getirilen grev yasakları ILO normlarına uyumlu olmadığı konusunda eleştirilmeye devam edilmektedir.

Türkiye sendikal hak ihlalleri, çocuk işçiliği ve çalışma hayatında ayrımcılık konularında ILO sözleşmelerinin uygulanmasında yaşanan ihlaller nedeniyle Aplikasyon Komitesi gündemine alınmakta ve Uzmanlar Komitesi raporlarında eleştirilmektedir.

Kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu sektörlerde işçilere asgari ücretten düşük ücret ödenmesi ve bu durumun önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınamaması ILO'nun 26 sayılı sözleşmesine aykırı olduğu, kimi kaçak işçi ve kayıt dışı istihdam edilen işçilerin çeşitli biçimlerde zorla alıştırma yasağına aykırı biçimde çalıştırılmasının 29 ve 105 sayılı sözleşmelerine aykırılık oluşturduğu gerekçesiyle ILO tarafından eleştirilmektedir. İşverenlerin zor, baskı, tehdit, işten atma vb. yöntemlerle işçilerin sendikalaşmasını engellemesi, ILO'nun 87 sayılı sözleşmesine aykırı olduğu, bu durumun önüne geçmekle yükümlü olan hükümetlerin gerekli tedbirleri almamasının ILO'nun 98 sayılı sözleşmesine aykırı olduğu gerekçesiyle ILO tarafından eleştirilmektedir. Ayrıca, çocuk işçiliğinin ciddi boyutlarda olması ve kötü şartlardaki çocuk işçiliğini ortadan kaldırmaya yönelik proje ve politikaların yetersiz olması sebebiyle ILO'nun 182 sayılı sözleşmesine aykırılık oluşturduğu gerekçesiyle ILO tarafından eleştirilmektedir. Eşit işe eşit ücret hakkı, yasalarla güvence altına alınmış olsa da, uygulamada eşit değerde iş yapan kadın ve erkek işçiler arasında ücret farklılıklarının olması ILO'nun 100 sayılı sözleşmesine aykırılık oluşturduğu gerekçesiyle ILO tarafından eleştirilmektedir.

Bu eleştirilerin varlığı ile beraber Türkiye, üyeliğinden itibaren ILO ile işbirliği yaparak çeşitli projeler gerçekleştirmeye devam etmektedir. Yapılan işbirliği sonucu uygulanan projelerden çalışma hayatının iyileştirilmesi ve sosyal adaletin sağlanması alanında olumlu sonuçlar elde edilmiştir. İLO ile birlikte gerçekleştirilen çalışmalardan bir tanesi ocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Programıdır (IPEC).

2004 yılında Gaziantep ve orum illerinde başlatılan Kayıt Dışı İstihdam konulu proje çerçevesinde üçlü yapının taraflarının buluşmasıyla kayıt dışı istihdama sebep olan unsurların tespitine yönelik çalışma yapılmış ve bir rapor hazırlamıştır. Çalışma sonrasında elde edilen sonuçlar Türkiye geneline kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik çalışmalarda kullanılmıştır.

2005 yılında Denetim ve Sertifikasyon Araştırma Projesi tamamlanmıştır. Proje ile Türkiye'de denetim ve sertifikasyon programlarının maliyet, fayda ve genel boyutunun tanımlanması amaçlanmıştır.

01 Ocak 2009 ve 31 Mart 2010 tarihleri arasında Türkiye'de Kadınlar İçin İnsan Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi yürütölmüştür. Projenin amacı işsiz kadınları aktif işgücü piyasası programlarına yönlendirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak olarak belirlenmiştir.

1 Ocak 2010 - 31 Aralık 2014 tarihleri arasında tekstil ve giyim tedarikçi firmalarının karşılaştıkları zorlukları aşabilmeleri konusunda destek olmayı hedefleyen ILO/AB Tekstil Eğitimi Projesi yürütölmüştür. Proje kapsamında işçi ve yöneticilere kalite, verimlilik ve çalışma koşulları konularında eğitimler verilmiştir.

3 Mayıs 2010 - 31 Aralık 2012 tarihleri arasında Türkiye'nin Tekstil Sektöründe KOBİ'ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması" başlıklı BM Ortak Programı tamamlanmıştır. Proje ile KOBİ'lerin uluslararası alanda rekabet gücünü artırması hedeflenmiştir.

15 şubat 2013 - 30 Haziran 2016 tarihleri arasında Kadınlar için Daha çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de Kadınların İnsana Yakışır İşlerle Güçlendirilmesi projesi tamamlanmıştır. Proje ile kadınlar için insana yakışır iş fırsatları yaratılmasını, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları konusunda algı oluşturulması hedeflenmiştir.

12 Ocak 2015 - 11 Ocak 2016 tarihleri arasında Uluslararası alışma Standartlarına Uyulması Yoluyla Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi projesi tamamlanmıştır. Proje ile madencilik ve inşaat sektörlerinde İSG'nin iyileştirilmesi hedeflenmiştir.

1 Ağustos 2016 - 31 Temmuz 2018 tarihleri arasında alışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi Projesi tamamlanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı, ilgili kurumlar ve sosyal ortakların kurumsal kapasitelerinin artırılması; örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık ve her düzeyde sosyal diyalog konusunda kurumların ve kamuoyunun bilgilendirmesi hedeflenmiştir.

1 Haziran 2015 tarihinde başlatılan ve 31 Ocak 2020 tarihinde sonlandırılacak olan Mülteci Krizi Karşısında ILO'nun Çalışmaları Projesi halen devam etmektedir.

TÜRKİYE TARAFINDAN ONAYLANAN İLO SÖZLEŞMELERİ

Türkiye üye olduğu tarihten bu güne kadar ILO'nun 8 Temel Sözleşmelerinin tamamını, Yönetişim Sözleşmelerinin 3'ü ve 177 Teknik Sözleşmenin 48' i olmak üzere toplam 59 ILO sözleşmesini onaylamıştır. Ancak bu sözleşmelerden 55 tanesi yürürlükte dir

• İşsizlik Sözleşmesi- C 2

İşsizliğin azaltılması için mücadele edilmesini, işçi ve işveren temsilcilerinin bulunduğu iş ve işçi bulma kurumlarının kurmasını kapsamaktadır.

• Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi- C 11

Tarımda çalışan herkesin örgütlenme hakkının tanınmasını öngörmektedir.

• Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi- C 14

İşçilerin haftada bir gün süreyle dinlenmelerini zorunlu kılmaktadır.

• Asgari Yaş (Trinciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi – C 15

18 yaşından küçüklerin gemilerde trimci veya ateşçi olarak çalıştırılmayacağı karara bağlanmıştır.

• Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi – C 26

Asgari ücretin uygulanmasının denetlenmesini ve yaptırım mekanizmalarının işletilmesinin öngörmektedir.

• Zorla Çalıştırma Sözleşmesi – C 29

Sözleşme ile zorla çalıştırmaya son verilmesi öngörmektedir.

• Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi – C 34

Kazanç gayesiyle çalışan Ücretli İş Bulma Büroları kapatılacaktır.

• İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize) – C 42

Meslek hastalığına uğrayanlara tazminat verilmesini öngörmektedir.

• Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi – C 45

Kadınların maden ocakları ve yeraltı işlerinde çalıştırılması yasaklanmıştır.

• **Ticaret Gemilerinde alışan Kaptanlar ve Gemi Zabıtlarının Mesleki Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme – C53**

Gemide kaptan, nöbetçi güverte zabiti, arkıbaşı, nöbetçi arkı gibi işlerde yeterlilik belgesi olmayan kişiler çalıştırılmaz.

• **Gemi Adamlarının Hastalanması, Yaralanması Ya Da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme – C 55**

Armatör, işe başlama tarihi ile işin sona erdiği tarih arasında meydana gelen hastalık ve yaralanmadan; bu hastalık ya da yaralanma sonucu yaşanan ölümden, sorumludur.

• **Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi – C 58**

Gemilerde on beş yaşından küçük çocuklar çalıştırılmaz.

• **Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize) – C 59**

On beş yaşından küçük çocuklar kamu ve özel sektör sanayi işletmelerinde istihdam edilemez veya çalıştırılmazlar.

• **Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme – C 68**

Gemi adamları ve armatör örgütleri, yiyecek ve sağlık sorunlarıyla ilgilenen ulusal ve yerel makamlarla yakın bir işbirliği içinde çalışır ve gerektiği hallerde bu makamların sunduğu hizmetlerden yararlanabilir.

• **Gemi Aşılarının Mesleki Ehliyet Diplomatlarına İlişkin Sözleşme – C 69**

Gemilerde aşçı olarak çalışacak kişilerin aşçılık diplomasına sahip olması gerekir.

• **Gemi Adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme – C 73**

Denizde çalışacağı işe uygunluğunu onaylayan bir sağlık raporu olmayan kişiler gemide istihdam edilemez.

• **Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi – C 77**

Çocuklar ve 18 yaşından küçük olan gençler sağlık raporu olmadan sınıai bir müessesede işe alınamazlar.

• **Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi – C 80**

Milletlerarası alışma Konferansı tarafından, ilk yirmi beş toplantıda kabul edilen Sözleşmelerin metinlerinin herhangi bir yerinde bulunan, “Milletler Cemiyeti Genel Sekreteri” kelimeleri yerine, “Milletlerarası alışma Bürosu Genel Müdürü” kelimeleri, “Genel Sekreter” kelimeleri yerine “Genel Müdür” kelimeleri ve “Sekreterlik” kelimesi yerine, “Milletlerarası alışma Bürosu” kelimeleri konulmuştur.

• **İş Teftişi Sözleşmesi – C 81**

İş teftişinde işçiler veya bunların örgütleri arasında işbirliği yapılmasını öngörmektedir.

• **Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi – C 87**

İşçi ve işverenlerin, kendi örgütlerini kurma ve katılma haklarını garanti altına almaktadır.

• **İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi – C 88**

İş ve İşçi Bulma Servisi bünyesinde eşit sayıda işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan komisyonların çalışması öngörülmektedir.

• **Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme – C 92**

Sözleşmeye göre geminin yapımına başlanmasından önce mürettebatın barınacakları yerlerin konumu ve uygunluğu konuları düzenlenmiştir.

• **alışma şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi – C 94**

Kamudan iş alan işverenler, çalıştırdıkları işçilere işkolunda geçerli olan toplu iş sözleşmesindeki hakları uygulamak zorundadır.

• **Ücretlerin Korunması Sözleşmesi – C 95**

Nakit olarak ödenmesi gereken ücretler nakit olarak ödenecektir.

• **Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize) – C 96**

Kar amacı taşıyan ücretli iş bulma büroların kaldırılmalıdır.

• **Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi – C 98**

Sözleşme zorla ya da zorunlu çalıştırmanın önlenmesini öngörmektedir.

• **Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi – C 99**

Asgari ücretlerin ödenmesi konusunda milli mevzuat, toplu sözleşmeler veya hakem kararlarına uygun davranılmalıdır.

• **Eşit Ücret Sözleşmesi – C 100**

Erkek ve kadınların, eşit işlerde farklı ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını önlenmelidir.

• **Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi – C 102**

Korunan kişilere koruyucu nitelikte veya tedavi şeklinde sağlık yardımları yapılmasını teminat altına alınmıştır.

• **Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi – C 105**

Zorla ya da zorunlu çalıştırma siyasal baskı, çalışma disiplini sağlama, ayrımcılık ve greve katılanları cezalandırma yöntemi olarak kullanılmasını yasaklamaktadır.

• **Gemi Adamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme–C 108**

Bu sözleşmenin yürürlükte olduğu üye devlet her hangi bir gemi adamına başvurusu durumunda gemi adamı kimlik belgesi düzenleyebilir.

• **Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi – C 111**

İşte ve meslekte her türlü ayrımcılığın yok edilmesini öngörmektedir.

• **Radyasyondan Korunma Sözleşmesi – C 115**

İşçilerin sağlık ve emniyetleri için radyasyonlara karşı uygun şekilde korunmasını sağlamak için gerekli tedbirlerin alınmasını öngörmektedir.

• **Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi – C 116**

Milletlerarası Çalışma Konferansı tarafından ilk otuz iki toplantı döneminde kabul edilmiş olan sözleşmelerin metinlerindeki, sözleşmelerin uygulanması hakkında Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Genel Konferansa bir rapor sunulmasını öngören son madde kaldırılmıştır.

• **Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi – C 118**

Bu sözleşmeyi uygulayan her üye, ülkesinde, bu sözleşmeyi uygulayan diğer üye devletler vatandaşlarına, sosyal güvenliğe tabi olma ve yardımlardan yararlanmaya hak kazanma bakımlarından, kendi vatandaşlarıyla ile eşit işlem yapmasını sağlamaktadır.

• **Makinaların Korunma Tertibatı İle Teçhizi Sözleşmesi – C 119**

Makinalar iş güvenliğini aksatmayacak biçimde muhafaza edilecektir.

• **İstihdam Politikası Sözleşmesi – C 122**

Hükümetler, tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine yönelik aktif bir politikayı esas bir gaye olarak ele alacak ve uygulayacaktır.

• **Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi – C 123**

16 yaştan aşağı hiç kimse madenlerde çalıştırılmaz.

• **Azami Ağırlık Sözleşmesi – C 127**

İşçinin sağlık ve güvenliği tehlikeye düşürebilecek kadar ağır yükler işçi tarafından bedenen taşınmaz.

• **Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme – C 133**

Bir kamarada iki ast personelden fazla personel kalmaz.

• **İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi Adamları) İlişkin Sözleşme – C 134**

İş kazalarının uygun şekilde rapor edilebilmesi, araştırılabilmesi ve bu kazalar hakkında ayrıntılı istatistikler tutulması ve incelenebilmesi için ilgili makamlar ihtiyaç duyulan düzenlemeleri yapar.

• **İşçi Temsilcileri Sözleşmesi – C 135**

Sözleşme, işletmelerdeki işçi temsilcilerini, işten çıkarma dâhil her türlü olumsuz işleme karşı etkili bir biçimde korumaktadır.

• **Asgari Yaş Sözleşmesi – C 138**

Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin acilen ve etkili biçimde ortadan kaldırılmasını sağlayacak önlemlerin alınmasını öngörmektedir.

• **İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi – C 142**

Her üye, özellikle kamu istihdam hizmetleri aracılığı ile istihdam ile yakından ilişkili olarak kapsamlı ve koordineli mesleki rehberlik ve mesleki eğitim politika ve programları kabul edip, geliştirecektir.

• **Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi – C 144**

Bu sözleşmeyi onaylayan devletler hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında etkin danışmayı sağlar.

• **Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme – C 146**

Gemi adamları yıllık ücretli izin hakkına sahiptir.

• **Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi - C 151**

Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne halel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

• **Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme – C 152**

Liman işleriyle ilgili iş yerinde sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasına yönelik tedbirlerden bahsedilmektedir.

• **Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme – C 153**

Araç sürücüleri devamlı olarak dört saatten fazla araç kullanamaz.

• **İş Sağlığı ve Güvenliği Ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme – C 155**

Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına

ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.

• **Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi – C 158**

Hizmet akdinin işveren tarafından feshinde geçerli bir neden olmasını öngörmektedir.

• **Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi – C 159**

Üye devletler sakatlar için bir mesleki rehabilitasyon ve istihdam politikası oluşturur ve uygular.

• **Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme – C 161**

Her üye iş sağlığı hizmetleri alanında uygun bir ulusal politika geliştirmelidir.

• **Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme – C 164**

Gemi sahipleri gemilerinde sağlık ve temizlik açısından uygun durumda bulundurmaktan sorumludur. Üye ülkeler gemi sahiplerini bu açıdan sorumlu tutar.

• **Gemi Adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme – C 166**

Sözleşmeyi onaylayan üye ülkeler ulusal mevzuatında gemi adamlarının ülkelerine gönderilebilecekleri varış yerlerini belirler.

• **En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi – C 182**

Sözleşmeyi kabul eden üye ülkeler en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin yasaklanması ve yok edilmesi için gerekli önlemleri almalıdır.

• **Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi -C176**

İşveren tarafından riskin ortadan kaldırılması ve kaynağında kontrol altına alınmasını ön görmektedir.

• **187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi-C187**

Sözleşmeyi onaylayan üye ülkeler işçi temsilcilerinin de görüşlerin alarak iş kazalarını, meslek hastalıklarını ve ölümleri önlemek maksadıyla iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini sürekli geliştirilmelidir.

• **İnşaat Sektöründe Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi-C 167**

İnşaat alanlarında güvenliğin ve sağlığı geliştirilmesinde işverenlerle işçiler arasında işbirliğinin sağlanabilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır.

SONUÇ

Evrensel barışı sağlamak ve sosyal adalet düzenini kurabilmek adına, uluslararası çalışma şartlarının standartlaştırılması ve iyileştirilmesinde önemli ilerlemeler kaydedilmesinde büyük bir görev üstlenen ILO'nun kuruluşundan bugüne kadar geçen yüzyıllık süreçte kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları, birçok ülkenin çalışma hayatının düzenleyen ulusal mevzuatına esin kaynağı oluşturmaktadır.

Türkiye üye olduğu 1932 tarihinden itibaren ILO sözleşmelerini onaylamış, eğitim ve teknik yardım olarak ILO ile olan işbirliğini devam ettirmektedir. ILO ile yapılan işbirliği ve ortak alışmalar Türk alışma mevzuatına olumlu bir katkı sağlamıştır. Özellikle Bireysel İş Hukukunun temel ilkelerinin benimsenmesinde ve sendika hukuku konularında ILO sözleşmeleri doğrudan belirleyici norm olmuştur.

KAYNAKÇA

- Alper, Yusuf ve Pir Ali Kaya. **Uluslararası alışma rgütü ve Uluslararası alışma Standartları**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa,1995.
- Alston, Philip. “Core Labour Standards and the Transformation of The International Labour Rights Regime”, **European Journal of International Law**, 2004, ss.452-521.
- Altekin, Necla. **Uluslararası alışma rgütü ve Türkiye'ye İlişkin Kararları**, ÇSGB. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, İstanbul, 2013.
- Aslantepe, Gülay. “ocuk İstihdamı Konusunda ILO Normları ve ILO-Türkiye Cumhuriyeti İlişkileri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 2003, ss.227-230.
- Ateşoğulları, Kamil. **Uluslararası alışma rgütü (UÇÖ-ILO) Türkiye İlişkileri Belgeler**, Sosyal İş Sendikası Genel Merkezi, Eğitim Yayınları:2.
- Aydın, Fazıl. **Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri**, alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 08, Ankara, 2014.
- Bakır, Onur. **6356 Sayılı Kanunun Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Düzenlemelerinin ILO'nun 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeleri Işığında İncelenmesi**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,2013.
- Dur, Varol. “Uluslararası alışma rgütü'nün Sosyal Güvenlik Politikalarındaki Dönüşüm”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, Sayı: 3, 2015, ss.127-154.
- Gülmez, Mesut. **Cahit Talas'a Armağan**, Mülkiyeliler Birliği Yayınevi, Ankara, 1990.

- Güney, Alptekin ve Kemale ASLANOVA. “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları ve ILO Normları”, **Çalışma ve Toplum**, 2014, ss. 252-272.
- Gürbüz, Tahir. **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi**, (Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Ankara, 2014.
- Kapar, Recep. (2004), “Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2004, ss.182-195.
- Kellerson, Hilary. “The ILO Declaration of 1998 on Fundamental Principles and Rights: A Challenge for the Future”, **International Review**, 1998, ss. 223-227.
- Koç, Yıldırım. “Türkiye-ILO İlişkileri”, Türk-İş Eğitim Yay. No.44, Ankara, 2000, ss.1-23.
- Rodgers, Gerry, Eddy LEE, Lee SWEPSTON and Jasmien VAN DAELE. **The International Labour Organization And The Quest For Social Justice, 1919–2009**, International Labour Office, Geneva, 2009.
- RUIZ, Maria Luz Vega and Daniel MARTINEZ. **Fundamental Principles and Rights at Work- Value, Viability, Incidence and Importance as Elements for Economic Progress and Social Justice**, Working Paper, WP.9, Internatoanl Labour Organisation, Geneva, 2002.
- Sayın, Ali Kemal. “ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi”, **ÇSBG Çalışma Dünyası Dergisi**, 2013, ss.11-34.
- Saymen, Ferit. **Türk İş Hukuku**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1954.
- Talas, Cahit. **Toplumsal Politika**, İmge Yayınları, Ankara, 1997.
- Taşkent, Savaş. **İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları**, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, No: 27, İstanbul, 1995.