



1986

# İNSAN HAKLARI DERNEĞİ HUMAN RIGHTS ASSOCIATION

Necatibey Cad. 82/11-12  
Kızılay – Ankara  
Tel: +90 312 230 35 67-68-69  
Faks: +90 312 230 17 07  
e-mail: posta@ihd.org.tr,  
www.ihd.org.tr

## TÜRKİYE CUMHURİYETİ HÜKÜMETİ TARAFINDAN AVRUPA SOSYAL KOMİTESİ'NE SUNULAN 15 Nisan 2022 TARİHLİ 3.GRUP (ÇALIŞANLARIN HAKLARI) RAPORU HAKKINDA İHD RAPORU

29.06.2022

### Giriş

Avrupa Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı'nda 3. Grup olarak tanımlanan çalışanların hakları ile ilgili Sosyal Şartın 2, 4, 21, 22, 26, 28 ve 29.maddeleri ile ilgili Hükümetin 01.01.2017-31.12.2020 tarihleri arasını kapsayan 4 yıllık raporu hakkında İHD değerlendirmesini içeren raporumuz kısa ve öz olarak aşağıda belirtilmiştir.

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından Türkiye'nin mevcut demokrasi ve insan hakları durumu ile Türkiye'deki bazı temel istihdam ve ücret ile ilgili istatistiklere bakmakta fayda bulunmaktadır.

Türkiye, Kürt sorununda çatışma çözümü gerçekleştirmediği için 2015 yılından beri sürekli olarak silahlı çatışma ortamında giderek otoriterleşen bir yönetim biçimine evrilmiştir.

24 Temmuz 2015 tarihinde başlayan silahlı çatışmalar ve devamında 15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan darbe teşebbüsü gerekçe gösterilerek 20 Temmuz 2016'da başlatılıp 19 Temmuz 2018 tarihinde sona erdirilen OHAL (Olağanüstü Hal Uygulaması) çıkarılan 7145 sayılı kanunla kalıcı hale getirilmiştir. Türkiye bugün OHAL rejimi özelliği taşıyan otoriter bir dönemi yaşamaktadır. OHAL koşullarında yapılan ve 16 Nisan 2017 tarihinde kabul edilen Anayasa değişikliği ile rejim değiştirilmiş ve bu rejim "Türk Tipi Başkanlık Modeli" veya "Cumhurbaşkanlığı Kabinesi" gibi isimlerle adlandırılmıştır. Anayasa değişikliği referandumundan önce Venedik Komisyonu, Türkiye'yi ziyaret etmiş ve Mart 2017'de "Hukuk Devleti Kontrol Listesi" isimli görüş raporunu açıklayarak, bu değişikliklerin kuvvetler ayrılığını çok ciddi olarak zedeleyeceği uyarısında bulunmuştur. Bu rejimin tipik özelliği otoriter bir yönetim anlayışı olmasıdır. Prof. Dr. Nilgün Toker bu yeni otoriter rejimi "Belirsizlik Rejimi" olarak tanımlamaktadır.

OHAL rejimi altında hak ve özgürlüklerin sınırlama ölçütlerini aşacak şekilde sınırlandırılması nedeniyle AK Parlamenterler Meclisi de harekete geçmiştir. Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi'nin 25 Nisan 2017'de Türkiye'yi yeniden siyasi denetime tabi tutması ile ilgili süreç devam etmektedir. Hükümet, AİHM'in Kavala kararına uymadığı için AK Bakanlar Komitesi 2 Şubat 2022 tarihli kararı ile ihlal kararı verilmesi için Türkiye aleyhine AİHM'e başvurma kararı almıştır<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> <https://www.ihd.org.tr/yeni-rapor-insan-haklari-savunuculari-uzerinde-demir-kafes/>

15 Temmuz 2016 tarihinde hükümete karşı yapılan darbe teşebbüsü sonrasında hükümet, OHAL ilanını takip eden dönemde temel hak ve özgürlükleri sınırlandıran Kanun Hükmünde Kararnameler [KHK] çıkarmıştır. Bu KHK'lar yargı denetimi dışında bırakılmışlardır. KHK'larla ilgili yapılan başvuruda da Anaya Mahkemesi, 2016 yılında OHAL KHK'ları hakkında verdiği kararla "önceki" içtihadından dönmüş ve OHAL KHK'larının anayasallık denetimine tabi olmadığını saptamıştır. Daha sonraki tarihlerde de OHAL kaldırdığı halde bu kararnameleri 7145 sayılı ve 7333 sayılı yasalar ile olağan hallerde / koşullarda da uygulanmak üzere yasalastırmıştır<sup>2</sup>.

Türkiye'deki otoriter rejim altında Covid-19 pandemisi ve akabinde devam eden ekonomik kriz çalışanların haklarında ciddi kayıplara sebep olmuş, işsizlik artmış, çalışanlar yoksullaşmış ve enflasyon baskısı altında bırakılmışlardır.

Türkiye'nin resmi istatistik kurumu olan Türkiye Ulusal İstatistik Kurumu'nun Nisan 2022 verilerine göre Türkiye'de işsizlik oranı %11,3'tür. Geniş tanımlı işsizlik oranı ise %21,7'dir<sup>3</sup>. Yayınlanan bu veriye göre Türkiye'de haftalık fiili çalışma süresi ise 45.1 saattir.

TÜİK'in 16 Ağustos 2021 tarihli araştırma raporuna göre Sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların toplam çalışanlar içindeki payını gösteren **kayıt dışı** çalışanların oranı 2021 yılı II. çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre 1,5 puan azalarak %28,7 olarak gerçekleştiği belirtildi.<sup>4</sup>

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun Araştırma Merkezi'nin 24 Haziran 2022'de açıkladığı, Başkanlık Rejiminin Dört Yıllık Bilançosu: Ülke ve Çalışanlar Kaybetti başlıklı raporuna göre 2018 yılı ile 2022 yılı karşılaştırılmıştır. Buna göre TÜİK'in açıkladığı enflasyon oranı %15,4'ten %73,2'ye yükselmiş, Asgari ücret 1.603 TL'den (336 ABD Doları) 4.253 TL'ye (245 ABD Doları) çıkmış, Açlık sınırı 1686 TL'den 5.833 TL'ye, Yoksulluk sınırı 5.557 TL'den 19.220 TL'ye yükselmiştir<sup>5</sup>. Halen asgari ücretin 4.253 TL olduğu Türkiye'de 4 kişilik ailenin geçinebilmesi için aylık 19.220 TL'ye ihtiyacı bulunmaktadır. Türkiye'deki ortalama ücretler yoksulluk sınırının oldukça altındadır.

Son olarak belirtmek isteriz ki, TÜİK sürekli ölçek değiştirerek enflasyon rakamlarından Tüketici Fiyat Endeksini (TÜFE)düşük göstererek çalışanların ücretlerinin reel olarak erimesine sebep olmaktadır. Aynı TÜİK, işverenler için önemli olan Üretici Fiyat Endeksini (ÜFE) ise daha az manipüle etmektedir. Örneğin en son 3 Haziran 2022'de açıklanan TÜFE Mayıs 2022 itibarı ile %73,5 iken<sup>6</sup> aynı TÜİK Mayıs 2022 itibarı ile yıllık ÜFE'yi %132,16 olarak açıklamıştır<sup>7</sup>.

Türkiye'de bağımsız akademisyenler tarafından oluşturulan Enflasyon hesaplama grubunun yaptığı çalışmada ise Mayıs 2022 itibarı ile yıllık TÜFE %160,76 olarak ölçülmüştür.<sup>8</sup> Aradaki fark Türkiye'deki çalışan ve emeklilerin ücret artışlarının yarıdan fazla kesildiğini ve fakirleştiklerini göstermektedir.

DİSK Araştırma Merkezi'ne göre ise Türkiye'de Ocak 2022'de kayıtlı işçi sayısı 15 milyon 294 bindir. Bunların sadece 2 milyon 189 bini sendikalı işçidir. Türkiye'de işçi kesiminde sendikalaşma oranı %14,3'tür. Sendikalı işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlananların oranı %72'dir, bu işçilerin %28'i toplu iş sözleşmesinden yararlanmamaktadır.<sup>9</sup>

<sup>2</sup> <https://www.ihd.org.tr/ohal-khklari-ve-insan-haklari-mucadelesine-etkileri-ozel-raporu/>

<sup>3</sup> <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-Nisan-2022-45649&dil=1>

<sup>4</sup> <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-Quarter-II:-April-June,-2021-37546#:~:text=Sosyal%20g%C3%BCvenlik%20kurulu%C5%9Funa%20ba%C4%9F%C4%B1%20olmadan,%28%2C7%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti.>

<sup>5</sup> <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2022/06/DISK-AR-Baskanligin-4-Yili-Rapor-Haziran-2022.pdf>

<sup>6</sup> <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=T%C3%BCketici-Fiyat-Endeksi-May%C4%B1s-2022-45794&dil=1>

<sup>7</sup> [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yurt-Ici-Uretici-Fiyat-Endeksi-Mayis-2022-45854#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=Y%C4%B0%2D%C3%9CFE%20\(2003%3D100,%80%2C38%20art%C4%B1%C5%9F%20g%C3%B6sterdi.](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yurt-Ici-Uretici-Fiyat-Endeksi-Mayis-2022-45854#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=Y%C4%B0%2D%C3%9CFE%20(2003%3D100,%80%2C38%20art%C4%B1%C5%9F%20g%C3%B6sterdi.)

<sup>8</sup> <https://enagrup.org/>

<sup>9</sup> <http://disk.org.tr/2022/04/disk-ar-15-milyon-iscisinin-toplu-is-sozlesmesi-yok/>

Çalışma Bakanlığının Temmuz 2021 istatistiğine göre kamu kesiminde sendikalara üye olabilecek 2.658 bin kamu çalışanından 1.718 bini sendikalı olup sendikalaşma oranı %64,66'dır.<sup>10</sup>

Türkiye'de toplu sözleşmeden yararlanma oranı düşük olduğundan ücretler genel olarak asgari ücret veya asgari ücret üzeri ücretlerdir. Dolayısıyla ücret konusunda da oldukça sorun bulunmaktadır. Kamu kesiminde sendikalaşma oranı yüksektir. Ancak 4688 sayılı kanuna göre kamu çalışanlarının grev hakkı bulunmadığından ve toplu sözleşme anlaşmazlıkları hakem kurulu kararı ile bağtlanmak zorunda olduğundan genellikle hükümetin bütçede öngördüğü şekilde ve resmi enflasyon oranında belirlenmektedir. Ancak işçi kesimine göre kamu çalışanlarının ortalama ücreti daha yüksektir. Türkiye'de 2022 yılı yüksek enflasyonla geçtiğinden ötürü bu konuda henüz bir araştırmaya rastlamadık. Ancak, DİSK-AR'ın 28 Aralık 2021 tarihli araştırması bizi teyit etmektedir.<sup>11</sup>

## **Madde 2 : Adil Çalışma Koşulları Hakkı**

### **1- Haftalık Çalışma Süreleri ile ilgili Durum**

Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. Maddesinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu ve değişik durumlara göre çalışma süreleri düzenlenmiştir. Türkiye'de işçiler için hafta tatili Pazar günü, kamu görevlileri için ise Cumartesi ve Pazar günleridir.

İş Kanununun 41. Maddesinde ise yıllık en fazla 270 saat fazla çalıştırma yaptırılabilceği düzenlenmiştir.

Kamu kesiminde çalışan kamu görevlilerinin çalışma süresi de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 99.maddesinde haftalık 40 saat olarak düzenlenmiştir.

657 sayılı kanununun 178. Maddesinde ise kamu görevlilerinin fazla çalıştırılabilceği düzenlenmiştir. Bu şekilde fazla çalıştırma karşılığı her 8 saat karşılığı 1 gün olarak yılda en fazla 10 gün izin kullanılacağı belirtilmiştir. Geri kalan fazla çalıştırma ise oldukça düşük saat ücretine tabidir. Bunun dışında fazla çalışma süreleri ve ücretleri her yıl çıkarılan yıllık Bütçe kanununun K Cetvelinde düzenlenmekte olup, birçok kamu kuruluşu bakımından fazla çalışma süreleri aylık 60 saat ile 90 saat arasında değişmektedir. Bu durumda kamu kesiminde oldukça fazladan çalıştırma süreleri bulunmaktadır.

Kamu kesiminde sağlık hizmeti verilen ve yatılı sosyal hizmet verilen yerlerde 24 saat hizmet verildiği gerekçesi ile yeteri kadar personel istihdam etmek yerine günlük 24 saat veya 16 saatlik nöbetler tutturularak fazla çalışma yaptırılmaktadır. 657 sayılı kanununun ek 33. Maddesine göre aylık 120 saate kadar nöbet tutturulmakta ve saat ücretinin altında düşük ücret verilmektedir. Ayrıca aylık 130 saate kadar icap nöbeti adı verilen evden çağırma yolu ile nöbet tutturulmakta, hekimlere ücret verilmekte, diğer sağlık çalışanlarına ise ücret yerine geldiği süre kadar izin verilmektedir.

Üniversite Hastaneleri ile Sağlık Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde görev yapan Asistan Doktorlar aşırı fazla çalıştırılmakta, günlük 24 saatlik nöbet sonrası mesaiye devam eden asistan hekimler bulunmaktadır. Ankara Şehir hastanesinde görevli asistan doktor Rümeyza Berin Şen nöbet çıkışı aşırı yorgunluktan dolayı trafik kaza geçirip yaşamını yitirdi.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> [https://www.csgb.gov.tr/media/81565/2021\\_uyesayilari.pdf](https://www.csgb.gov.tr/media/81565/2021_uyesayilari.pdf)

<sup>11</sup>

<http://arastirma.disk.org.tr/?p=8092#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%2C%202020%20y%C4%B1%C4%B1na%20ait%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC,%C3%BCret%20ise%20y%C3%BCzde%20197%20artt%C4%B1>

<sup>12</sup> <https://ato.org.tr/news/show/1088>

Güvenlik sektöründe çalışanlar genellikle fazla çalıştırılmaktadır. Emniyet Genel Müdürlüğüne bağlı polisler aylık ortalama 240-260 saat arasında çalışmaktadır.<sup>13</sup> Bu kesimin çalışma saatleri kanunla değil, genelge veya emirlerle düzenlenmektedir.

Türkiye’de öncelikle kamu ve özel sektör arasındaki çalışma süreleri uyumsuzluğu daha az çalışma esasına göre giderilmelidir. Türkiye’deki temel sorun fazla çalışma veya nöbet adı altında uzun çalışma süreleridir. Sosyal Şart ile uyumlu değildir.

### **Çalışma Süreleri ile İlgili Denetim Faaliyetleri**

Çalışma Genel Müdürlüğü’nün Türkiye’deki teşkilat yapılanmasına ve istihdam ettiği denetim elemanı sayısına bakıldığında özel sektör işyerlerinde yapılan denetimlerin etkili olmadığını belirtebiliriz. İki nedeni vardır: 1- Uygulanan idari para cezalarının yeterli caydırıcılıkta olmadığı, ceza miktarı düşüktür. 2- Belki de en önemlisi neredeyse 2 yılda bir çıkarılan ve kamuoyunda prim ve ceza affı olarak bilinen özel yasalardır. En son 9 Haziran 2021 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan 7326 sayılı kanunla SGK primleri, vergi alacakları ve idari para cezalarının faizleri affedilmiş, asıl alacakları ise taksitle ödenmesi sağlanmıştır.<sup>14</sup> Fazla çalışma ile mücadele edebilmek bakımından idari para cezalarının miktarının artırılması ve bunların af kapsamı dışında tutulması gerekmektedir. Kamu kesiminde ise çalışan lehine yasal değişiklik yapılması gerekmektedir.

### **COVID-19 Pandemi Sırasında Alınan Önlemler**

Türkiye’de Covid-19 pandemisi 11 Mart 2020’de ilan edilmiştir. Hükümet pandemi tedbirlerini ekonomiyi ilgilendiren kısmıyla çeşitli yasalar ve ağırlıklı olarak idari genelgeler ve İl Sağlık Kurulları ve Valilik kararları ile yönetmiştir.

Bu hususta İHD genel merkezi tarafından 18 Aralık 2020 tarihinde açıklanan Covid-19 döneminde ekonomik ve sosyal haklar raporu<sup>15</sup> ile DİSK genel merkezi tarafından 11 Mart 2022’de açıklanan İkinci yılında Salgının İşçilere Etkileri araştırma raporundan<sup>16</sup> kısa alıntılarla değineceğiz.

DİSK araştırmasına göre;

Pandemide ortalama ücret ile asgari ücret arasındaki makas daha da kapandığı, Pandemi döneminde en önemli iki sorunun işsizlik ve düşük ücret olduğu, Pandemide ev masraflarının arttığı, Pandemide yaşam ve geçinmeyi zorlaştığı ve borçlanmanın arttığı, Pandemide harcamaların kısıldığı ve ucuz besinlere yönelimin arttığı, Ana yardım kaynağının aileler olduğu ve İŞKUR’un ikinci sırada kaldığı, Covid-19’un bir işçi hastalığı olduğu ve İşçilerin yüzde 46’sının kendisi veya çalışma arkadaşının Covid-19’a yakalandığı, Pandemiye rağmen üretim yerlerinin çalışmaya devam ettiği ve işçilerin kesintisiz çalıştırıldığı, İşçilerin dörtte üçünün çalışma biçimini değiştirdiği, Evden çalışanlarda ulaşılama hakkı ihlalinin arttığı, Pandemide ev işleri ve bakım yükünün arttığı, Pandemide kadın işçilerin aynı zamanda ev içi iş yüklerinin arttığı ve bunun görünmez olduğu, Hükümet ve işverenler tarafından sağlanan desteklerin işçiler tarafından yetersiz bulunduğu, Pandemi döneminde Hükümet’in sağlık politikasını başarılı bulanların oranının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İHD raporuna göre;

*Uzun yıllardır insan hak ve özgürlükleri alanında faaliyette bulunan İnsan Hakları Derneğinin pandemi döneminde tarihinde hiç olmadığı kadar yoğun bir şekilde ekonomik ve sosyal haklara ilişkin hak ihlali başvurularıyla karşı karşıya kaldığı,*

<sup>13</sup> <https://www.cumhuriyet.com.tr/siyaset/polisler-anlatiyor-uzun-calisma-saatleri-amir-tahakkumu-sendikasilik-ve-surulme-korkusu-ile-yasiyoruz-1924414#:~:text=Emekli%20polis%20Yal%C3%A7%20Do%C4%B1n%20Do%C4%9Fan%2C%202020,240%2D260%20saat%20%C3%A7al%C4%B1%20C5%9F%C4%B1%20s%C3%B6yledi.>

<sup>14</sup> <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/06/20210609-1.htm>

<sup>15</sup> <https://www.ihd.org.tr/covid-19-pandemisi-surecinde-ekonomik-ve-sosyal-haklar-raporu/>

Ayrıca bkz. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2321064>

<sup>16</sup> <http://disk.org.tr/2022/03/ikinci-yilinda-salginin-iscilere-etkileri-arastirma-raporu-aciklandi/>

TÜİK pandemi döneminde işsizlik oranlarında düşüş açıklasa da, işgücü piyasasındaki durum tam tersini gösterdiği, Özellikle Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında işsizlikte çok büyük artış olduğu,

Pandemiye karşı Hükümet tarafından uygulamaya konulan ekonomik istikrar kalkını paketinin büyük çoğunluğunu kullandırılan krediler ve borç ertelemeleri oluştururken, iş ve gelir kaybı yaşayan yurttaşlara sağlanan doğrudan gelir desteklerinin tutarı son derece düşük olduğu, Yurttaşlara yönelik nakdi destekler için ayrılan kaynağın azlığı, pandeminin özellikle en kırılgan gruplar üzerindeki ekonomik ve sosyal tahribatını derinleştirdiği,

Pandemi nedeniyle yurttaşlara sağlanan nakdi desteklerin ana kaynağının işsizlik sigortası fonu olduğu,

Katı Hak Kazanma Koşulları Nedeniyle kayıtlı çalışan işçilerin bile %36'sının kısa çalışma ödeneğinden yararlanamadığı,

İşsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteklerinin ücretleri ikame etme oranı düşük olduğu için, çalışanların ücretlerinde ortaya çıkan kayıpların telafi edilemediği,

Pandemi döneminde yoksul haneler için gıda ve temel tüketim maddelerine erişim bile çok zorlaşmıştır. Özellikle sabit giderlerini karşılamakta zorlanan haneler, elektrik-su, kira gibi sabit giderleri nedeniyle sürekli büyüyen bir borcun altına girdikleri görülmüştür.

Pandeminin en fazla etkilediği kesimlerin başında kadınlar ve engelliler gelmektedir. Pandemiyle birlikte kadın yoksulluğu artmıştır. Pandemiyle birlikte kadınların hane içindeki bakım yükleri daha da arttığı görülmüştür.

Pandemiden çok fazla etkilenmesine rağmen nakdi desteklerden yararlanamayan bir grup da esnaf ve bağımsız çalışanlar olduğu görülmüştür.

Kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteğinden yararlanan çalışanların uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin primleri yatırılmadığı için ödenekten yararlandıkları süreler emeklilik hakkı başta olmak üzere prim gün sayısında dikkate alınmamıştır. Bu durum özellikle güvencesiz, süresiz işlerde çalışanların emeklilik, malullük gibi sosyal güvenlik haklarından yararlanmalarını daha da zorlaştırmıştır.

Sosyal devlet ilkesi gereği vatandaşlarına asgari bir yaşam düzeyi sağlamak mükellef olan devlet sorumluluğunu yerine getirememiştir. Onun yerine bu boşluğu kardeş aile kampanyası gibi kampanyalarla HDP veya askıda fatura ve benzeri uygulamalar ile CHP'li Büyükşehir Belediyeleri doldurmaya çalışmıştır. Belediyelerin yardım kampanyasına Hükümet engel olmuştur.

Çalışanlar iş ve gelir kayıplarına karşı korunamadığı gibi, işyerlerinde de virüse karşı korunamamaktadır. **Geride kalan 7,5 aylık sürede Covid-19'a bağlı en az 368 çalışan yaşamını yitirmiştir.** SGK, Covid-19'un iş kazası meslek hastalığı olarak bildirilmesini engelleyerek iş cinayetlerinin kaydının tutulmasını da engellemiştir.

Sonuç olarak alınan tedbirler yeterli görülmemiştir.

## Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma ile ilgili yönetmelik pandemi döneminde uygulanmıştır. Ancak üretime dayalı iş yerlerinde üretim devam ettirilmiştir.

## Kamuda Esnek Çalışma Yöntemleri

Kamuda esnek çalışma Cumhurbaşkanlığı genelgesi ile düzenlenmiştir. Ancak bu genelgelerde sağlık çalışanları hariç tutulmuş, sağlık iş kolunda oldukça ciddi sorunlar yaşanmıştır. Cumhurbaşkanlığının ve Sağlık Bakanlığının sağlık çalışanlarını hariç tutan genelgelerine karşı Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) ile Türk Tabipleri Birliği'nin Danıştay'a açtıkları davalarda yürütmeyi durdurma kararları verilmemiş olup bu davalar etkisiz kalmıştır. Bu konuda ilk düzenleme sağlık Bakanlığının 30 Mart 2020 tarihli kamu ve özel sektörde çalışan sağlık personelinin istifa etmesi ve görevden ayrılması yasaklandı.<sup>17</sup> Bu tedbirler daha sonra uzatılarak uygulanmaya devam edildi.

## Pandemi Dönemi İş Sözleşmelerinin Feshinin Kısıtlanması

17 Nisan 2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7244 sayılı kanunla İş Kanununa geçici 10.madde eklenmiş ve iş sözleşmelerinin feshi büyük oranda kısıtlanmıştır. Ancak bu tedbir geç alınmıştır. Çünkü Türkiye'de pandemi 11 Mart 2020 günü ilan edilmiştir. Birçok işletme 17 Nisan tarihine kadar birçok işçinin iş akdini fesih etmiştir. Hükümet bu tedbiri almakta geç kalmıştır. İş akdi fesihlerinin kısıtlanmasına karşılık ücretsiz izne çıkartma serbest bırakılmıştır. Ücretsiz izne çıkarılanlara ise hükümet tarafından belirli sürelerle nakit ücret desteği sağlanmıştır. Nakit ücret desteği miktarı oldukça düşük kalmıştır.

## Sağlık Sektöründe Çalışanlar

Sağlık sektörü çalışanları pandemi döneminde olağanüstü çalışarak büyük fedakarlıklar yapmıştır. Kendilerine teşekkür ediyoruz. Pandemi döneminde istifa etmeleri ve görevi bırakmaları yasaklanmış, emekli olmalarına bile izin verilmemiştir. Genellikle yıllık izinlerini kullanamamış, izinlerinin bir sonraki yıla devri sağlanmıştır.

657 sayılı kanunun 178.maddesinde tanımlanan fazla çalışma ücreti her yıl bütçe kanunu ile belirlenmektedir. 2022 yılı için fazla çalışma ücreti 2 lira 70 kuruştur. Fazla çalışma ücreti işçilerde olduğu gibi saat ücreti karşılığı değildir. Kamu kesiminde çalışanlar bakımından fazla çalışma ücretinin sözleşme ile uyumlu hale getirilebilmesi için 657 sayılı kanunun 178.maddesinin mutlaka değiştirilmesi gerekmektedir. Sağlık personeli nöbet tuttuğu zaman 657 sayılı kanunun ek 33. Maddesinde tanımlanan tutarda saat başı ücret almaktadır. Bu ücret de saat ücretine karşılık gelmemektedir. Dolayısıyla buradaki ücret miktarının da artırılması gerekmektedir.

Pandemi döneminde birçok sağlık çalışanı ailesine hastalık bulaştırmamak için 15'er günlük süreler halinde çalıştıkları hastanede kaldılar. Dolayısıyla oldukça uzun süreler hizmet yaptılar. Bunun karşılığında ekstradan ek ödenekler verilerek aşırı fazla çalışma karşılığı kısmen telafi edilmiştir. Ancak yeterli olmamıştır. Pandemi nedeni ile 17.03.2020 ile 28.02.2022 tarihleri arasında aktif olarak çalışan 506 sağlık çalışanı yaşamını yitirmiştir.<sup>18</sup> Buna rağmen covid-19 hastalığı sağlık çalışanları için iş kazası ve meslek hastalığı olarak tanımlanmamıştır. Buna karşı yapılan eylem ve etkinlikler ile bilimsel açıklamalar dikkate alınmamıştır.<sup>19</sup> Bu konuda SGK'nın 07.05.2020 tarihli 2020/12 sayılı genelgesine karşı Danıştay'a dava açılmış, ancak talepler reddedilmiştir. Bu konuda da yargı pasif kalmıştır.

## Memurların İstihdam İlişkisi Hakkında Bilgilendirmeleri Konusu

İşçilerde, işçinin işe alınmasından sonra deneme süresi İş kanununa göre bu süre 2-4 ay arasında iken, kamu görevlilerinde bu süre 657 sayılı kanunun 54. Maddesine göre 1 ile 2 arasında uygulanmaktadır. Bu bakımdan

<sup>17</sup> <https://ses.org.tr/2020/04/gerekli-onlemleri-alarak-calismayi-tesvik-edin/>

<sup>18</sup> [https://www.ttb.org.tr/kollar/COVID19/haber\\_goster.php?Guid=93f50274-c786-11ec-8bef-40694c436a49](https://www.ttb.org.tr/kollar/COVID19/haber_goster.php?Guid=93f50274-c786-11ec-8bef-40694c436a49)

<sup>19</sup> <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-52817389>

657 sayılı kanunun 54-57.maddeleri arasında düzenlenen 1-2 yıllık süre Sosyal Şart ile uyumlu değildir. Bu sürenin mümkün olduğu kadar azaltılması gerekmektedir.

### **İşçi Temsilcilerine İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Danışılıp Danışılmadığı**

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği kanunu 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun 6 ve 7. Maddeleri iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile bu hizmetlerin desteklenmesini düzenlemekte olup kamu kurumları ile 50 çalışandan az ve az tehlikeli işyerleri için uygulanması sürekli ertelenmiş ve şimdilik 31.12.2023 tarihinde yürürlüğe gireceği belirtilmiştir<sup>20</sup>. Özel sektör iş yerlerinde ise 6331 sayılı kanunun uygulanmasının sağlanması bakımından etkili denetimlerin sürdürülmesi gerekmektedir.

### **Riskli işlerde çalışanların ilave ücretli izin hakları ve süreleri hakkında**

Türkiye’de bu konuda mevzuat düzenlemesi vardır.

Yıpratıcı ve tehlikeli/çok tehlikeli işler diye tanımlanabilecek işlerde ve işyerlerinde çalışanlar için 5510 sayılı kanunun 40. Maddesi ile fiili hizmet zammı uygulanmakta, bu kişilerin yıllık çalışmalarına 60-120 gün ilave edilerek ve 5 yıla sınırlandırılarak erken emekli olma hakları sağlanmaktadır. Ancak, bu uygulamada da ayrımcılık bulunmaktadır. Özellikle kamu görevlileri arasında asker/polis ve istihbarat çalışanlarına yıllık süreleri tam olarak uygulanırken, sağlık çalışanlarına fiilen çalıştıkları süre uygulanmaktadır. Örneğin, 5510 sayılı kanunun 40. Maddesine göre asker ve polisler yıllık kesinti olmadan 90 gün yıpranma süresi alırken, sağlık personeli 60 günün fiilen çalışılan yaklaşık 40 gününden yararlandırılmaktadır. Radyolojide çalışanlar bile yıllık 90 günün fiilen çalıştıkları yaklaşık 60 gününden yararlandırılmaktadır.

657 sayılı kanunun 103. Maddesine göre radyoloji çalışanlarına yıllık 30 günlük ilave ücretli izin hakkı, Nisan 2022’de çıkarılan Yönetmelik ile fiilen çalışılan süre ile orantılı olarak azaltılmış durumdadır. Mevcut haklarda geriye gidiş söz konusudur.

### **Madde 4: Adil Bir Ücret Hakkı**

- 1- Özel durumlarda istisnalar saklı kalmak kaydı ile çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkı ile ilgili durum

657 sayılı kanunun 178.maddesindeki düzenlemede fazla çalışma karşılığında her 8 saat karşılığı izin verileceği ve bu iznin en fazla 10 gününün yıllık izin ile birleştirileceği belirtilmiş, izin verilememesi halinde ise fazla çalışma ücreti ödeneceği belirtilmiştir. Türkiye’de her yıl çıkarılan bütçe kanununa ekli K cetveli uyarınca fazla çalışma ücreti her yıl için yeniden belirlenir. 2022 yılı için 657 sayılı kanunun 178. maddesinde belirtilen fazla çalışma karşılığı saat başı ödeme 2,70 TL’dir. Bu tutarın ABD doları karşılığı ise 0.16’dır. Bu cetvelde çeşitli kamu kurumları için aylık fazla çalışma süreleri düzenlenmiş olup aylık 60 saat ile 90 saat arası fazla çalışma yaptırılabilirliği düzenlenmiştir. Bu ücret sözleşme ile uyumlu değildir. Tam tersine kamu çalışanının saat ücretinin oldukça altında ve şu an neredeyse hiçbir maddi değeri olmayan bir ücret halini almıştır. Bunun değiştirilmesi gerekmektedir.

4857 sayılı kanun uyarınca yaptırılan fazla çalışmalarda ise saat ücretinin %50 fazlası öngörülmektedir. Ancak burada da uygulamada sorunlar vardır. İş uyuşmazlıklarında açılan davalarda en çok talep edilen hususlardan birisi fazla çalışma ücreti ile ilgilidir. Dolayısıyla daha fazla denetim yapılması gerekir.

Pandemi döneminde sağlık çalışanlarının ek ödemeleri %20 artırılmış ancak bu artırımdan sadece pandemi servislerinde çalışanlar yararlandırılmış, diğer hizmetlerde çalışanlar daha fazla çalışmalarına karşın bu ilave ücretten yararlandırılmamıştır (personelin çoğu pandemi servisinde çalışmaya alınmış, diğer servislerde çalışanlar azaltılmış). Sağlık çalışanlarının pandemi dönemi boyunca işe gidiş gelişleri yerel yönetimlerin toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlanması sağlanmış, ancak bu tam bir ücretsiz ulaşım anlamına gelmemektedir.

<sup>20</sup> <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Türkiye’de sağlık personelinin ücretleri ile ilgili konu oldukça karışıktır. Birçok sağlık personeli maaş dışında ek ödenekler almaktadır. Ancak bu ek ödenekler emeklilik kesintilerine yansıtılmadığı için emekli aylıkları düşük kalmaktadır. Bu nedenle hükümet sadece doktorlara ilave emekli aylığı düzenlemesi yapmıştır. Doktorlar dışında kalan diğer sağlık personeli ile ilgili ilave emekli aylığı ödemesi yapılmamıştır. Sağlık çalışanlarının ek ödemelerini artıran 7411 sayılı kanun 23 Haziran 2022’de yürürlüğe girmiştir. Bu kanunda da doktorlar dışında kalan sağlık personelinin emekli aylığı aynı bırakılmıştır. Bu durumu SES Sendikası yaptığı açıklama ile eleştirmiştir.<sup>21</sup>

### **Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip Olup Olmadıkları**

Hükümetin ayrımcı uygulamalarla ilgili olarak TİHEK’e başvuru yapılabileceğini belirtmesi ile ilgili olarak şunlar söylenebilir. TİHEK BM Paris Prensiplerine uygun olarak oluşturulmuş bir yapıya sahip değildir. TİHEK kanun tasarısı görüşmelerine katılan İnsan hakları Ortak Platformu üyeleri insan hakları örgütleri karşı görüşlerini TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonuna sunmuşlardır.<sup>22</sup> Ancak görüşleri dikkate alınmamıştır. Ayrımcılık ile mücadelede görevleri bulunmaktadır. Ancak aldığı kararların uygulanma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Eşit işe eşit ücret ilkesinin kadın erkek arasında uygulanabilmesi için istihdamda kadın erkek eşitliğinin de sağlanması gerekmektedir. Soruna salt mevzuat bakımından bakılmaması gerektiği görüşündeyiz. İstihdamda kadın aleyhine bir durum bulunmaktadır.

### **Tüm Çalışanların İşlerine Son Verilmeden Önce Makul Bir Bildirim Süresi Verilmesi Hakkının Tanınması**

Türkiye mevzuatında iş kanunun ve devlet memurları kanununda gerekli düzenlemeler mevcuttur. Ancak 20 Temmuz 2016 tarihinde ilan edilen OHAL üzerine hükümet OHAL KHK’ları ile OHAL’in sona erdiği 19 Temmuz 2018 tarihleri arasında yaklaşık 135 bin kamu görevlisinin hiçbir hakkını kullandırmadan Resmi Gazete’de yayımladığı kararname ile işine son vermiştir<sup>23</sup>. KHK ile ihraçlar dışında yaklaşık 4500 hakim ve savcı HSK kararı ile sayısı belli olmamakla birlikte binlerce subay ve astsubay Yüksek Askeri Şura kararı ile ve yine sayısı belli olmamakla birlikte binlerce kişi kurumun en üst amirinin kararı ile ihraç edilmişlerdir.

Bu KHK’lar ile,

Milli Eğitim Bakanlığının Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü tarafından sağlanan izin ile faaliyet gösteren özel eğitim kurumlarının kapatılmasının ardından 22.474 kişinin çalışma lisansı iptal edildi ve herhangi bir eğitim kurumunda görev almaları yasaklandı.

1064 özel eğitim kurumu (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise), 360 özel kurs ve etüt merkezi, 847 öğrenci yurdu, 47 özel sağlık merkezi, 15 özel vakıf üniversitesi, 2 konfederasyona bağlı 29 sendika, 1419 dernek, 145 vakıf, 174 medya ve yayın kuruluşu kapatıldı. Ayrıca 985 ticari işletme Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu’na (TMSF) devredildi.

94’ü Demokratik Bölgeler Partisinden olmak üzere 99 Belediyeye Hükümet tarafından el konularak Vali veya Kaymakamlar Kayyum olarak atandı.

Kurum ve kuruluşların kapatılması nedeni ile yaklaşık 200 bin özel sektör işçisinin de işine son verilmiştir. Bu kişilerin savunma hakkı kullandırılmadan iş akitleri feshedilmiştir. Kamudan ihraç edilen kişilere OHAL komisyonuna başvuru hakkı tanınmıştır. OHAL Komisyonunun 27 Mayıs 2022 tarihli açıkladığı son verilere göre<sup>24</sup> Komisyon’a 127.130 başvuru olduğu, bunlardan 125.678’inin kamu görevinden çıkarma olduğu, yapılan inceleme sonucunda 106.970 başvurunun reddedildiği, 17.265 başvurunun kabul edildiği, kalan 2.895 dosya incelemesinin devam ettiği belirtilmiştir. Görüldüğü gibi 2017 yılında kurulan OHAL Komisyonu ve Ankara

<sup>21</sup> <https://ses.org.tr/2022/06/saglikla-ilgili-bazi-kanunlarda-ve-375-sayili-kanun-hukmunde-kararnamede-degisiklik-yapilmasina-dair-kanun-teklifinin-kabulune-dair-bilgi-notu/>

<sup>22</sup> <https://ihop.org.tr/turkiye-insan-haklari-ve-esitlik-kurumu-kanunu-tasarisi-hakkindaki-goruslerimiz/>

<sup>23</sup> <https://www.raporlar.org/ihopohalraporu/>

<sup>24</sup> <https://ohalkomisyonu.tccb.gov.tr/>



Mahkemeleri etkili iç hukuk yolu değildir. Başvuruları reddedilenlerin özel olarak kurulan Ankara İdare Mahkemelerindeki yargı süreçleri devam etmektedir.

OHAL KHK'ları ile ilgili olarak yaşanan hukuk dışılık İHD tarafından çıkarılan, OHAL KHK'ları ve insan hakları mücadelesine etkileri raporunda belirtilmiştir.<sup>25</sup>

19 Temmuz 2018'de OHAL sona erdikten sonra çıkarılan 7145 sayılı kanunla tıpkı OHAL'deki gibi kamu kurumlarından ihraçlar devam ettirilmiştir. Bu kanunun uygulanması 4 yıldır devam etmektedir.

OHAL gerekçesi devlet içinde örgütlü dini referans alan Fetullah Gülen örgütlenmesi olarak gösterilse de darbe ile hiç ilgisi olmayan ve darbeye çıkan KESK ve KESK's bağlı sendikalı kamu görevlileri de oldukça fazla zarar görmüştür.

KESK tarafından 15 Ocak 2022 tarihinde açıklanan 2021 yılı kamu sendikal hak ihlalleri raporuna göre, KESK'e bağlı sendikaların üyelerinden 4.239 kişi OHAL KHK'ları ile ihraç edilmiş, bu kişilerden başvuruları kabul edilen 1140, red edilen 1604, incelemesi devam eden 1495 kişi bulunmaktadır.<sup>26</sup> 7145 sayılı kanunla OHAL sonrası dönemde kamudan ihraçlar devam etmiş, bu şekilde KESK üyesi 98 kişi ihraç edilmiştir.

OHAL KHK'ları ile ihraç ve akabinde 7145 sayılı kanunla ihraçların devam ettirilmesi Türkiye'nin Anayasasının 90. Maddesi ile yürürlüğe giren AİHS'e, Avrupa Sosyal Şartına, BM Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesine, ILO'nun 111 No'lu Ayrımcılık, 135 No'lu İşçi Temsilcileri, 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) ve 158 No'lu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmelerine açık aykırıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) Uzmanlar Komitesi'nin 2022 yılı raporunda Türkiye'ye ciddi eleştiriler bulunmaktadır.<sup>27</sup>

Türkiye, AK bakanlar Komitesinin AİHM'in Urcan ve diğerleri kararı nedeni ile izlemesi altındadır. AK bakanlar Komitesine İHD tarafından sunulan kural 9/2 başvurusunda oldukça ciddi değerlendirme ve eleştiriler bulunmaktadır.<sup>28</sup>

İş kanunda ihbar süresine uyulmadan iş akdinin feshi halinde özel bir tazminat tutarı düzenlenmiştir.

## **Madde 21: Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı**

Türkiye'de sosyal tarafların bir araya gelerek ekonomik ve sosyal politikaları konuşacakları bir konsey vardı 21.04.2001 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin kuruluşu çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında kanun bulunmaktadır<sup>29</sup>. Bu kanun uyarınca Ekonomik ve Sosyal Konseyin yılda en az bir kere toplanması gerekir. Ancak hükümet uzun süredir bu konseyi toplantıya çağırılmamaktadır. Ayrıca OHAL döneminde çıkarılan 703 sayılı KHK ile konseyin fiilen çalışmasını sağlayacak hükümleri mülga edilmiştir. Konsey işlevsiz bırakılmıştır.

Türkiye'de kamu personeli danışma Kurulu bulunmaktadır. Bu kurul 4688 sayılı kanunun 21.maddesi uyarınca oluşturulmuştur. Yılda 2 kez toplantı yapmaktadır. Toplantıda kamu çalışanlarını temsilen en çok üyeye sahip ilk 3 konfederasyon temsilcileri toplantıya katılmaktadır. Toplantıda alınan kararlar tavsiye niteliğindedir. Bu kararlar maalesef hayata geçirilmemektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 21.maddesi uyarınca Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin kurulması gerekmektedir. Ancak OHAL döneminde çıkarılan 703 sayılı KHK ile bu konseyin çalışması adeta engellenmiştir. Dolayısıyla kamu çalışanı dışındaki işçilerin hükümet ile bir araya gelebilecekleri Kamu Personeli Danışma Kurulu gibi bir kurul veya konseyleri yoktur.

<sup>25</sup> <https://www.ihd.org.tr/ohal-khklari-ve-insan-haklari-mucadelesine-etkileri-ozel-raporu/>

<sup>26</sup> <https://kesk.org.tr/2022/01/15/rapor-2021-yili-kamu-sendikal-hak-ihlalleri/>

<sup>27</sup> <https://kesk.org.tr/2022/03/18/ilo-uzmanlar-komitesinin-2022-raporu-turkiye-bolumu-yayinlandi/>

<sup>28</sup> İHD Urcan ve diğerleri kural 9/2 başvurusu

<sup>29</sup> <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4641&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

## **Covid Döneminde Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı**

Pandemi başladıktan sonra ilgili sosyal tarafların sadece bir kısmı hükümet ile yapılan toplantıya davet edilmiş, konunun en önemli muhatabı olan Türk Tabipleri Birliği, Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, Devrimci işçi Sendikaları Konfederasyonu ve Türkiye'nin en eski insan hakları örgütü olan İnsan Hakları Derneği gibi kuruluşlar bu süreçlere dahil edilmemiştir. Hükümet pandemi tedbirlerinin alınması ile ilgili oluşturduğu kurullarda ayrımcılık yaparak sosyal tarafların tamamının temsil edilmesini engellemiştir.

Sağlık Bakanlığı bünyesinde oluşturulan Bilim Kuruluna TTB davet edilmemiştir. TTB kendisi bu konuda özel olarak çalışma yürütmüş ve yürütmeye devam etmektedir.<sup>30</sup>

## **Madde 22: Çalışma Koşullarının ve Çalışma Ortamının Düzenlenmesine ve İyileştirilmesine Katılma Hakkı**

21.madde ile ilgili yapılan açıklamalar bu madde için de geçerlidir.

Pandemi döneminde iş yerlerinde alınacak tedbirler ile ilgili olarak özellikle sendikalar ve meslek örgütleri süreçten dışlanmıştır.

Pandemi döneminde moto kurye çalışanları ile kargo ve PTT çalışanlarının çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine katılma hakları gözardı edilmiştir.

Pandemi döneminde moto kurye çalışanları aşırı iş yükü altında fazla çalıştırılmış, ancak ücret artışları ile ilgili danışma süreçlerinden dışlanınca eylem ve etkinlikler, protestolar yapılmıştır.<sup>3132</sup>

PTT çalışanlarının iş yüklerinin artması örgütlü sendikanın eylem ve etkinlikleri ile protesto edilmiş, buna mukabil sürgünler yapılmıştır.<sup>33</sup>

## **Madde 26: Onurlu Çalışma Hakkı**

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417.maddesi iş yerinde onurlu çalışmayı düzenlemektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesi ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ancak bu madde de ayrımcılığın temelleri sayılırken **cinsel kimlik, etnik köken, yaş tanımlanmamıştır.**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25.maddelerinde iş sözleşmesinin ihbarsız feshedilmesinin haklı sebepleri arasına cinsel taciz hali eklenmiş, **psikolojik taciz (mobbing) ise sayılmamıştır.**

İş Kanunu'nda doğrudan doğruya mobbing ile mücadeleyi içeren hüküm yoktur.

Milyonlarca kamu çalışanının çalışma ilişkilerini düzenleyen 657 sayılı devlet memurları kanununda cinsel taciz ve psikolojik tacizi içeren bir düzenleme yoktur. Düzenleme olmaması nedeniyle Başbakanlık tarafından Psikolojik Tacizin Önlenmesine Dair 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete'de bir genelge yayımlanmıştır. Bu genelgeye rağmen, OHAL KHK dönemi ve akabinde 7145 sayılı kanun uygulaması nedeni ile kamu işyerlerinde güvensizlik ve tedirginlik içinde çalışma yürütülmektedir.

Mobbing ile Mücadele derneği ile Türkiye Kamu Sen işbirliği ile 14 Şubat 2021'de açıklanan mobbing anketine göre kamu kurumlarında mobbing önlemlerinin alınmadığını belirtenlerin oranı %79, alındığını belirtenlerin oranı %9, kararsız olanların oranı %12'dir.<sup>34</sup> Aynı derneğin bankacılık sektöründe Para-Medya internet

<sup>30</sup> <https://www.ttb.org.tr/kollar/COVID19/>

<sup>31</sup> <https://m.bianet.org/bianet/emek/256678-trendyol-da-calis-an-moto-kuryeler-eylemde>

<sup>32</sup> <https://www.ntv.com.tr/galeri/turkiye/motokuryeler-icin-yeni-duzenleme-yolda-eylemler-btkyi-harekete-gecirdi,FY0vQY5e1kS8eW1UNLqpOQ/4TD2a3X4yUqIA7JjqAGB5g>

<sup>33</sup> <https://habersan.org.tr/2016/ozel-haber/uni-den-sendikal-haklar-ve-emek-mucadelesi-icin-haber-sene-dayanisma-mesaji/>

<sup>34</sup> <https://mobbing.org.tr/memur-mobbing-anketi/>

gazetesi ile birlikte yaptırdığı ve 14 şubat 2021'de açıkladığı anket ise daha vahim sonuçlar içermektedir. Ankete göre bankacılık çalışanlarının %94,8'i işyerinde mobbing önlemlerinin alınmadığını belirtmektedir.<sup>35</sup>

6701 sayılı kanunla TİHEK'in görevleri arasında ayrımcılıkla mücadele bulunmaktadır. Kanunun 3. Maddesinde ayrımcılığın temelleri arasında cinsel kimlik sayılmamıştır. TİHEK'in BM Paris Prensipleri'ne uygun olarak yeniden yapılandırılması gerekmektedir. TİHEK'in aldığı kararların bağlayıcılığı yoktur.

Yukarıda izah edildiği gibi Türkiye'de 20 Temmuz 2016'da başlayan OHAL dönemi ve OHAL sona erdikten sonra 31 Temmuz 2018'de yürürlüğe giren 7145 sayılı kanunla kamuda ihraçlar devam ettiğinden bir bütün olarak kamu iş yerlerinde herkes kendisini psikolojik olarak baskı altında hissetmektedir. Çünkü hiç kimsenin iş güvencesi yoktur. İnsanlardan savunma alınıp 375 sayılı KHK'ya 7145 sayılı kanunla eklenen geçici 35.madde uyarınca görevlerine son verilmektedir. Türkiye'de kamuda uygulanan işe son vermede oldukça muğlak olan "iltisak veya irtibat" kavramları zaten herkesi güvensiz bir ortamda çalışmaya mecbur bırakmaktadır. Aslında sistemin kendisi doğrudan doğruya psikolojik şiddet içeren bir yapıya kavuşmuştur.

Cinsel tacizle mücadele konusunda Türkiye'deki çok sınırlı sayıdaki özel sektör iş yerleri dışında toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesi bulunmamaktadır. Sadece ceza kanununda cinsel tacizi düzenleyen hükümlerle yetinilmektedir. Oysa iş yerlerinde cinsel tacizi önleyecek tedbirlerin alınması ve eğitim süreçlerinin işletilebilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı politika belgelerinin uygulanması gerekmektedir.

Sivil toplum örgütleri ve sendikalar ile çeşitli üniversitelerin cinsel tacizle mücadele politika belgeleri bulunmaktadır. Örneğin STGM<sup>36</sup>, Sabancı Üniversitesi<sup>37</sup>, Tüm Bel Sen<sup>38</sup> belgelerine bakılabilir.

Türkiye'nin Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın 20 Mart 2021 tarihli anayasaya aykırı kararı ile Avrupa Konseyi İstanbul Sözleşmesinden çıkması cinsel taciz ile mücadeleyi zorlaştırmıştır. Cumhurbaşkanı'nın TBMM yetkisini gasp ederek İstanbul Sözleşmesi'nden çıkması ile ilgili aldığı karara karşı Danıştay'da açılan davalar devam etmektedir. Henüz bir karar çıkmamıştır.

Psikolojik taciz (mobbing) ile mücadele edilebilmesi bakımından hem 657 sayılı kanunda hem de 4857 sayılı İş Kanunda açık düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.

Türkiye İLO'nun 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadele Sözleşmesini henüz kabul edip yürürlüğe koymamıştır.<sup>39</sup>

Kamu kesiminde mobbinge dayalı tazminat davalarında idari yargı ağır hizmet kusuru şartı aramaktadır. Oysa özel hukukta ise Yargıtay tacizin hissedilmesini yani ihmali bile tazminat sebebi saymaktadır. Bu durum özel sektör iş yerleri ile kamu iş yerleri bakımından büyük bir sorun oluşturmaktadır. Kamu kesiminde mobbing ile mücadelede hukuk yolu oldukça zordur.

## **Madde 28: Çalışanların Temsilcilerinin İşletmede Korunma ve Kolaylıklardan Yararlanma Hakkı**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. maddesinde işçi temsilcileri bakımından sınırlı bir koruma düzenlenmiştir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 18.maddesinde de kamu görevlileri sendikalarına üye ve yöneticileri bakımından sınırlı düzenlemeler mevcuttur.

Ancak uygulamada sorunlar bulunmaktadır. Bu konuda da yargı kurumları kanunlarda öngörülen amacı hayata geçirebilecek düzeyde yeterli karar üretememektedir.

<sup>35</sup> <https://mobbing.org.tr/bankacilik-sektoru-mobbing-anketi-aciklandi/>

<sup>36</sup> <https://www.stgm.org.tr/e-kutuphane/cinsel-taciz-siddet-politika-belgesi>

<sup>37</sup> <https://www.sabanciuniv.edu.tr/cinsel-tacize-karsi-onlem-ve-ilkeler-belgesi>

<sup>38</sup> <http://www.tumbelsen.org.tr/tum-bel-sen-cinsel-tacize-karsi-politika-belgesi/>

<sup>39</sup> [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_731669/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_731669/lang--tr/index.htm)

Bu hususta İHD tarafından AK Bakanlar komitesine sunulan AİHM'in Urcan ve Diğerleri izleme sürecindeki kural 9/2 başvurusuna bakılabilir.<sup>40</sup> KESK tarafından açıklanan 2021 yılı sendikal hak ihlal raporuna bakılabilir.<sup>41</sup>

## **Madde 29: Çalışanların Toplu İşten Çıkarma Sürecinde Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29.maddesinde bu konuda düzenleme mevcuttur.

Uygulamada genellikle bir işletmeye veya iş yerine sendikal örgütlenme yapılacağı zaman işçileri caydırmak amacı ile toplu işten çıkartmalar söz konusu olmaktadır.

Türkiye'de bu konuda yapılan denetimlerin yeterli olmadığını belirtmek gerekir.

Pandemi döneminde işten çıkarmanın yasaklanması ile ilgili kanun çıkana kadar birçok işletme hızlı davranıp toplu işten çıkartmaları gerçekleştirmiş durumda idi.

## **1.Grup Haklar (İstihdam, Eğitim ve Fırsat Eşitliği) İle İlgili Tamamlayıcı Bilgiler Hakkında Görüşümüz**

### **Madde 1: Çalışma Hakkı**

5018 sayılı Kanununun 16'ncı maddesi uyarınca, çok yıllık bütçe hazırlık süreci Bakanlar Kurulunun en geç Eylül ayının ilk haftası sonuna kadar makro politikaları, ilkeleri, hedef ve gösterge niteliğindeki temel ekonomik büyüklükleri de kapsayacak şekilde Kalkınma Bakanlığınca orta vadeli program hazırlanmakta ve Resmi Gazete'de yayımlanmaktadır. Hükümetin 2017,2018,2019,2020 ve 2021 yıllarında açıkladığı her seferinde 3 yıllık olarak hazırlanan Orta Vadeli Programın hiçbir verisi tutmadığı gibi İstihdam ile ilgili verileri de tutmamıştır<sup>42</sup>.

Raporumuzun giriş bölümünde işsizlik ve kayıt dışı istihdam verileri Türkiye'deki durumun pek de iyi olmadığını ortaya koymaktadır.

Hükümetin ulusal istihdam stratejisi ve eylem planları da hayata geçmemiştir. Burada öngörülen hedeflere ulaşamamıştır. Dolayısıyla eylem planlarının etkili olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Türkiye İLO kararlarına genellikle uymamaktadır. Bu durum yıllık İLO raporlarından anlaşılabilir. ITUC'un 2022 yılı işçi hakları raporunda Türkiye en kötü 10 ülke arasında yer almıştır.<sup>43</sup>

### **Madde 10: Mesleki Eğitim Hakkı**

Türkiye'de mesleki eğitim konusunda son yıllarda toparlanma eğilimi vardır. Eğitim-Sen'in 28 Mayıs 2021 tarihinde açıkladığı "Mesleki ve Teknik Eğitimde Piyasacı Zihniyet Terk Edilmeli, Kamusal Eğitim Anlayışı Benimsenmelidir" raporunda 2011 yılına göre 2019 yılı kıyaslanmış ve mesleki ve teknik eğitimde sayısal veriler anlamlı artış olduğu görülmüş, ancak kamusal hizmet anlayışından uzaklaşıldığı eleştirisi yapılmıştır.<sup>44</sup>

Ayrıca belirtmek gerekir ki, Meslek liseleri arasında en yaygın olan ve sayısı en fazla olan İmam Hatip Liseleridir. Bu durum diğer meslek liselerinin aleyhine bir sonuç ortaya çıkartmıştır.

<sup>40</sup> İHD Urcan ve diğerleri kural 9/2 başvurusu

<sup>41</sup> <https://kesk.org.tr/2022/01/15/rapor-2021-yili-kamu-sendikal-hak-ihlalleri/>

<sup>42</sup> <https://www.hmb.gov.tr/bumko-orta-vadeli-program>

<sup>43</sup> <http://disk.org.tr/2022/06/ituc-2022-kuresel-haklar-endeksi-yayinlandi-turkiye-isci-haklari-acisindan-en-kotu-on-ulke-arasinda/>

<sup>44</sup> <https://egitimsen.org.tr/mesleki-ve-teknik-egitimde-piyasaci-zihniyet-terk-edilmeli-kamusal-egitim-anlayisi-benimsenmelidir/>