T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ULUSLARARASI İNSAN HAKLARI HUKUKUNDA ÇALIŞMA HAKKI VE İNSANA YAKIŞIR İŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nazrin RZAYEVA

KAMU HUKUKU ANA BİLİM DALI

Ankara, 2024

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ULUSLARARASI İNSAN HAKLARI HUKUKUNDA ÇALIŞMA HAKKI VE İNSANA YAKIŞIR İŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nazrin RZAYEVA

KAMU HUKUKU ANA BİLİM DALI

Dr.Öğr. Üyesi. Ekin Deniz UZUN

Ankara, 2024

ONAY SAYFASI

Nazrin RZAYEVA tarafından hazırlanan "Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı ve İnsana Yakışır İş" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi	**Kabul / Red**	**Kurumu**	**İmza**
Dr. Öğr. Üyesi Ekin Deniz UZUN	Kabul	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	
Prof. Dr. Yücel ACER	Kabul	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	
Doç. Dr. Ali İbrahim AKKUTAY	Kabul	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	

Tez Savunma Tarihi: 29.05.2024

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Doç. Dr. Muhammet Enes KALA
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü.

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda patent ve telif haklarını ihlal edici etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tezde kullanılmış olan tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim. (13.05.2024)

Nazrin RZAYEVA

İTHAF

Bu çalışmayı, II. Karabağ Savaşı'nda Vatan uğruna hayatını kaybeden şehitlerimize ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Öncelikle bu tezin hazırlanması sürecinde hem manevi hem de bilimsel desteğini hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Ekin Deniz UZUN'a teşekkür ederim.

Türkiye Cumhuriyeti'nde bana ve benim gibi yüzlerce uluslararası öğrenciye yüksek lisans yapma fırsatını tanıdığı için Yurt Dışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı'na (YTB) teşekkür ederim.

Son olarak, hayallerimi gerçekleştirmem için her zaman yanımda olan canım aileme teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET

Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı ve İnsana Yakışır İş

Çalışma hakkı, temel bir insan hakkıdır. Bu hak bağlamında insanın öncelikle bir işe sahip olması gerekir. Dolayısıyla, yeterli istihdamın sağlanması ve işsizliğin önlenmesi çalışma hakkının kapsamı dahilinde yer alan en önemli konulardır. Fakat, çalışma hakkı sadece bir işe sahip olmaktan ibaret değildir. İlgili işin insana yakışır iş olması gerekir. İnsana yakışır iş kavramının doğrudan ilişkili olduğu hak çalışma hakkıdır. Nitekim insana yakışır işin hem literatürde hem de uluslararası insan hakları belgelerinde çalışma hakkı kapsamında değerlendirildiği ve tanımlandığı görülür. İnsana yakışır işe karşı bu yaklaşımların incelenmesi çalışmamızın temel amacını teşkil eder. Bu doğrultuda çalışmamızda öncelikle çalışma hakkının kapsamı ele alınır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization / ILO) çalışma hakkının gelişiminde önemli yere sahip uluslararası bir örgüttür. İnsana yakışır iş kavramı ilk kez ILO tarafından 1999 yılında ortaya atılmıştır. Dolayısıyla, ILO'nun uluslararası çalışma dünyasına ilişkin vizyonunun araştırılması çalışmamız açısından önem taşımaktadır.

Çalışma hayatına ilişkin yeni bir kavram olan insana yakışır iş, 21'inci yüzyılda kabul edilen bir dizi uluslararası belgede de yerini almıştır. Bu hususa ilişkin olarak çalışmamızda, söz konusu belgelerde insana yakışır işin konumu ve taşıdığı amaçlara çalışma hakkı ile ilişkisi bağlamında değinilir.

Bunun yanı sıra, günümüzde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sosyal adalet hedefininin sağlanması doğrultusunda insana yakışır iş yeni bir araç olarak karşımıza çıkar. Bu bağlamda, çalışmamızda farklı ülkelerde insana yakışır işin sağlanması amacıyla çalışma hayatına ilişkin sorunların ve boşlukların ortadan kaldırılmasına yönelik ILO'nun uyguladığı programlar değerlendirilir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma hakkı, Uluslararası Çalışma Örgütü, sosyal adalet, insana yakışır iş.

ABSTRACT

The Right to Work in International Human Rights Law and Decent Work

The right to work is a fundamental human right. In the context of this right, a person must first have a job. Therefore, ensuring adequate employment and preventing unemployment is vital within the scope of the right to work. Moreover, the right to work is not just about being an employee. The work one has must be a decent one. It is seen that decent work is evaluated and defined within the scope of the right to work in the literature and international human rights documents. Examining the current aspects and regulations for decent work constitutes the main purpose of our study. In this regard, in our study, first of all, the scope of the right to work is analysed.

The International Labor Organization (ILO) is an international organization that has an important place in developing labour rights. The concept of decent work was first put forward by this Organization in 1999. Therefore, investigating the ILO's vision of the international working world is important for our study.

Decent work, a new concept regarding working life, has been included in several international documents adopted in the 21st century. In our study, the position of decent work and its purposes are mentioned in the documents in question with links to right to work.

In addition, today, decent work emerges as a new tool for achieving the International Labor Organization's social justice goal. In this context, our study has evaluated the programs implemented by the ILO to eliminate the problems and gaps related to working life and ensure decent work in different countries.

Key Words: Right to work, International Labour Organization, social justice, decent work.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI i
BEYAN ii
İTHAF iii
TEŞEKKÜR iv
ÖZET v
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER vii
KISALTMALAR x
TABLOLAR DİZİNİ xi
GİRİŞ 1
1. BİR İNSAN HAKKI OLARAK ÇALIŞMA HAKKI 4
1.1. İnsan Haklarına Genel Bakış 4
1.1.1. Temel İnsan Haklarından Biri Olarak Çalışma Hakkı 5
1.1.1.1. Çalışma Hakkının İnsan Haklarının Kuşaklara Göre Tasnifinde Yeri 6
1.1.1.2. Sosyoekonomik Bir Hak Olarak Çalışma Hakkı 8
1.1.2. Bireysel ve Kolektif Bir Hak Olarak Çalışma Hakkı 9
1.1.3. Pozitif Statü Haklarından Biri Olarak Çalışma Hakkı 10
1.2. Çalışma Hakkının Tarihsel Gelişimi 12
1.3. Çalışma Hakkının Kapsamı ve Hukuki Çerçevesi 14
1.3.1. Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı 16
1.3.1.1. Dinlenme Hakkı 17
1.3.1.2. Ücretli İzin Hakkı 18
1.3.1.3. Eşit İşe Eşit Ücret Hakkı 19
1.3.1.4. Adil Ücret Hakkı 20
1.3.2. İşsizliğe Karşı Korunma Hakkı 22
1.3.3. İş Güvencesi Hakkı 23
1.3.4. Çalışma Hakkı Bağlamında Devletin Tam İstihdam Yükümlülüğü 24
1.4. Sosyal Devlette Çalışma Hakkı 26
1.4.1. Sosyal Devlet Kavramı 26
1.4.2. Sosyal Devlet Kavramı Kapsamında Çalışma Hakkı 28
1.4.3. Sosyal Devlet Modelleri ve Uygulamadaki Örnekler 29
1.4.3.1. Liberal Model ve İngiltere Örneği 30
1.4.3.2.Korporatist Model ve Almanya Örneği 31

1.4.3.3. Sosyal Demokrat Model ve Norveç Örneği 33
2. ÇALIŞMA HAKKINA İLİŞKİN STANDARTLARIN GELİŞİMİNDE ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/ ILO) ROLÜ 35
2.1. Örgütün Tarihsel Arka Planı 35
2.1.1. Uluslararası Çalışma Hukukuna Yönelik İlk Girişimler 35
2.1.2. Örgütün İdeolojik Arka Planı 37
2.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Kuruluşu 38
2.2. ILO ve Sosyal Adalet 40
2.2.1. Sosyal Adalet Kavramı 40
2.2.2. ILO'ya göre Sosyal Adalet Tanımı ve Boyutları 42
2.2.3. Sosyal Adaletin Gerçekleştirilmesi Yolları 44
2.2.3.1. Uluslararası Çalışma Standartlarının Oluşturulması 44
2.2.3.2. Çalışma hakkı ve ILO 45
2.2.3.3. Teknik Yardımlar 47
2.3. Üçlülük İlkesi 48
2.4. ILO'nun Temel Organları 49
2.4.1. Uluslararası Çalışma Konferansı 49
2.4.2. Yönetim Kurulu 50
2.4.3. Uluslararası Çalışma Bürosu 51
2.5. Genel Olarak ILO Denetim Mekanizmaları 52
2.5.1. Birinci Kuşak Koruma (Genel Denetim) 53
2.5.1.1. Dönemsel Raporlara Dayalı Denetim 53
2.5.1.2. Şikâyete Dayalı Denetim 56
2.5.2. İkinci Kuşak Koruma (Özel Denetim) 58
2.5.3. Üçüncü Kuşak Koruma (İzleme Sistemi) 59
2.6. ILO Dönemleri 61
3. ULUSLARARASI HUKUKTA ÇALIŞMA HAKKI KAPSAMINDA İNSANA YAKIŞIR İŞ KAVRAMI 63
3.1. İnsana Yakışır İş Kavramı 63
3.2. İnsana Yakışır İşin Boyutları 65
3.3. İnsana Yakışır İşin Temel Unsurları 67
3.3.1. İstihdam 67
3.3.2. Çalışma Yaşamındaki Temel Haklara Saygı Gösterilmesi ve Bu Kapsamda Yer Alan Hak ve İlkeler 69
3.3.2.1. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı 71

3.3.2.2. Çocuk İşçiliğinin Etkin Bir Biçimde Ortadan Kaldırılması 73
3.3.2.3. Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması 77
3.3.2.4. İş yerinde ve Meslekte Ayrımcılığa Son Verilmesi 81
3.3.2.5. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamı 82
3.3.3. Sosyal Koruma 84
3.3.4. Sosyal Diyalog 86
3.4. İnsana Yakışır İş Bağlamında İş Denetimi 88
3.5. Uluslararası Düzenlemelerde İnsana Yakışır İş 89
3.5.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi (İHEB) Kapsamında İnsana Yakışır İş 90
3.5.2. Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (ESKHS) Kapsamında İnsana Yakışır İş 91
3.5.3. ESKHK'nin Çalışma Hakkına İlişkin 18 sayılı Genel Yorumu Kapsamında İnsana Yakışır İş 93
3.6. 21'inci Yüzyılda Uluslararası Hukukta Popüler bir Kavram Olarak İnsana Yakışır İş 94
3.6.1. BM Belgeleri 94
3.6.1.1. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi 95
3.6.1.2. BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinden (SKH) Biri Olarak İnsana Yakışır İş 95
3.6.2. ILO Belgeleri 98
3.6.2.1. Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirisi 98
3.6.2.2. Küresel İşler Paktı (2009) 99
3.7. İnsana Yakışır İşin Uygulanması 99
3.7.1. Ukrayna için İnsana Yakışır İş Programı (2020-2024) 100
3.7.2. Hindistan için İnsana Yakışır İş Programı (2023-2027) 101
SONUÇ 104
KAYNAKÇA 107

KISALTMALAR

AİHM:	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
BM:	Birleşmiş Milletler
BMİHK:	Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi
C:	Cilt
DTÖ:	Dünya Ticaret Örgütü
ESKHK:	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi
ESKHS:	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
IALL:	International Association of Labour Law
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İHEB:	İnsan Hakları Evrensel Bildirisi
MC:	Milletler Cemiyeti
MSHS:	Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
N:	Number
P:	Page
Para:	Paragraf
s:	Sayfa
S:	Sayı
SKH:	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
SÖK:	Sendika Özgürlüğü Komitesi
UAD:	Uluslararası Adalet Divanı
UÇB:	Uluslararası Çalışma Bürosu
UÇK:	Uluslararası Çalışma Konferansı
V:	Volume
YK:	Yönetim Kurulu

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Kavramsal Karşılaştırma 92

GİRİŞ

Çalışma hakkı, temelinde ve öncelikli olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirisi (İHEB) ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nde (ESKHS) yer alan hem ekonomik hem de sosyal nitelikli bir insan hakkı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu hak, sadece bir iş yerine sahip olma imkanını değil, bunun yanı sıra adil ve makul çalışma koşulları, dinlenme, eşit işe eşit ücret, işsizliğe karşı korunma, iş güvencesi gibi birçok hakkı kapsamaktadır. Çalışma hakkı bağlamında devletlerin ESKHS'den doğan birtakım yükümlülükleri mevcuttur. Bu yükümlülüklerden en önemlisi, şüphesiz yeni iş fırsatlarının yaratılması ve tam istihdam hedefinin gerçekleştirilmesidir. Bu da devletlerin aktif ve pasif istihdam politikalarıyla mümkün olabilmektedir.

Çalışma hakkının dahil olduğu sosyal haklar, sosyal devlet modelinde büyük önem arz etmektedir. Tam istihdam ve işsizliğin önlenmesi aynı zamanda sosyal devletin de hedeflerinden birini teşkil etmektedir. Çalışmamızda da ele alacağımız üzere en yaygın sınıflandırma şekli olarak sosyal demokrat, korporatist ve liberal olmak üzere üç sosyal devlet modelinden söz edilmektedir. Bu devlet modellerinin her birinin çalışma hakkı ve diğer sosyal hakların gerçekleştirilmesi yönündeki tutumu farklılık göstermektedir.

Çalışma hayatına dair standartlar 1919'dan bu yana Uluslararası Çalışma Örgütü (*International Labor Organization* / ILO) tarafından belirlenmekte ve geliştirilmektedir. İşçi haklarının uluslararası düzeyde düzenlenmesi ve korunması fikrinin temelleri 19'uncu yüzyıla dayanmaktadır. Örgütün kurulmasına yol açan dönemin farklı ideolojileri arasındaki çatışmanın ele alınması da çalışmamız açısından önem taşımaktadır. ILO'nun temel hedefi sosyal adaletin evrensel boyutta sağlanmasıdır. Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra kabul edilen Versay Barış Antlaşması'nın XIII bölümünü oluşturan ILO Anayasası'nda arkada bırakılan büyük ve yıkıcı savaşın ardından evrensel ve kalıcı barışın sadece sosyal adaletle sağlanabileceği vurgulanmıştır. ILO bu hedefini iki yöntemle gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. Bu yöntemlerden ilki, uluslararası çalışma standartlarının oluşturulmasıdır. ILO bu konuda çalışma hayatı ve sosyal adalet arasında bağ kurmak amacı içerisinde yöntemlerini belirler. Örgütün bu vizyonuna göre, nasıl ki evrensel barış sosyal adaletle sağlanabilir, sosyal adalet hedefinin kendisi de çalışma hayatının ve koşullarının iyileştirilmesiyle gerçekleştirilebilir. Diğer bir yöntem ise, Örgüt tarafından yerel düzeyde yapılan teknik yardımlardır. Kısacası, sosyal adalet hedefi bağlamında Örgüt çalışma

hayatına ilişkin olarak evrensel nitelikte kurallar getirir, başka bir ifadeyle uluslararası çalışma standartları oluşturmak suretiyle, ulusal seviyede bahsi geçen kuralları uygular.

Kurulduğu tarihten bu yana geçen tarihsel süreçlerin farklılığı ILO'nun oluşturduğu çalışma standartlarının içeriğini ve niteliğini de etkilemiştir. Birinci ve İkinci Dünya Savaşları sonrası ve son olarak küreselleşme dönemlerinde çalışma hayatına ilişkin problemler de farklılık göstermiştir. Küreselleşme döneminde Örgüt tarafından üretilen çalışma standartlarının sadece içeriği değil, aynı zamanda niteliği de değişmiştir. ILO bu dönemde artık bağlayıcı nitelikli sözleşmeler değil, insan hakları ağırlıklı devletler üzerinde bağlayıcılığı olmayan (*soft law*) metinleri (çoğunlukla bildirgeler) kabul etmeye başlamıştır.

Günümüzde çalışma hakkının sağlanması açısından küresel ölçekte çalışma hayatıyla ilgili birtakım sorunlar halen devam etmektedir. Daha çok imalat ve inşaat gibi sektörlerde kendini gösteren kötü çalışma koşullarını[1], küresel işsizlik oranlarını (ILO verilerine göre 2024 yılında 5.2 % olması beklenilmektedir[2]), çocuk işçiliğini ve zorla çalıştırmayı bu sorunlara örnek olarak gösterebiliriz. Bu noktada ILO tarafından bir *soft law* örneği olarak kabul edilen insana yakışır iş kavramının araştırılması önem taşımaktadır. Çünkü ILO, yukarıda sıraladığımız çalışma hayatına ilişkin küresel problemleri insana yakışır iş kavramı kapsamında ele almakta ve bu doğrultuda çözümler üretmektedir.

İnsana yakışır iş kavramı, ilk olarak 1999 yılında 87'inci Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, ILO Genel Müdürü Joan Somavia tarafından bir raporla sunulmuştur. Söz konusu raporda insana yakışır işi oluşturan 4 temel unsur ele alınmaktadır. Bu unsurlar istihdam, çalışma hayatına ilişkin temel haklar ve ilkeler, sosyal güvenlik ve sosyal diyalogtur. Çalışmamızda bu unsurların her birine kapsamlı bir şekilde açıklık getirilmektedir.

Kavramın ortaya atılmasından 7 yıl sonra, insana yakışır iş kavramı, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin, Çalışma Hakkına İlişkin 18 Sayılı Genel Yorumu'nda yer almış ve çalışma hakkıyla doğrudan ilişkilendirilmiştir. Araştırmamızın konusu ve amacı da bu kapsamda nispeten yeni bir kavram olan insana yakışır iş ile çalışma hakkı arasındaki bağın izah edilmesi ve insana yakışır işin çalışma hakkı bağlamında açıklığa kavuşturulmasıdır. Bu doğrultuda sırasıyla çalışma hakkı ve insana yakışır işin kapsamı ele alınmaktadır. Çalışmamızda yöntem olarak literatür taraması, yorumlama,

[1] ILO (2024) World Employment and Social Outlook: Trends 2024, International Labour Office, Geneva,p.13 < https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2024 > (s.e.t.13.03.2024).
[2] World Employment and Social Outlook: Trends 2024, p.15

analiz, mukayese ve karşılaştırma yöntemleri kullanılmaktadır. Bu bağlamda yerli ve yabancı literatür incelenmiş ve uluslararası insan hakları belgelerinin çalışma hakkına ilişkin hükümleri insana yakışır iş kavramıyla karşılıklı olarak değerlendirmeye alınmıştır.

Bunun yanı sıra, güncel bir kavram olan insana yakışır işin kavramsal yönden gelişime muhtaç yönleri de ele alınmaktadır. Diğer taraftan günümüzde çalışma hakkının tam olarak gerçekleştirilmesi için temel olarak görülen insana yakışır işin ülkelerde nasıl uygulanması meselesi de ortaya konulmaktadır.

Literatürde yeni bir kavram olan insana yakışır işi insan hakları açısından ele alan bilimsel eser sayısı yeterli değildir. Özellikle çalışma hakkı kapsamında insana yakışır iş konusunun çok ele alınmadığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda çalışmamız uluslararası insan hakları hukuku çerçevesinde bir *soft law* örneği olan insana yakışır iş kavramını temel bir insan hakkı olan çalışma hakkıyla ilişkilendirerek literatüre katkı sağlamayı hedeflemektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, çalışmamızın amacı doğrultusunda genel olarak uluslararası hukuk belgeleri (çoğunlukla BM ve ILO düzenlemeleri) ele alınmaktır. Dolayısıyla ülkelerin ulusal mevuzatları özel olarak incelenmemiş ve çalışmamızın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Üç bölümden oluşan çalışmamızın ilk bölümünde öncelikle çalışma hakkının hukuki niteliği, başka bir ifadeyle insan hakları içerisindeki yeri, tarihsel gelişimi ele alınmaktadır. Ayrıca ilk bölümde çalışma hakkının kapsamına dahil olan haklar, devletin çalışma hakkına ilişkin yerine getirmesi gereken yükümlülükler ve sosyal devlet modelinde çalışma hakkının yeri ve rolü tartışılmaktadır. Çalışmamızın ikinci bölümünde, öncelikle ILO'nun tarihi ve ideolojik arka planı ele alınmaktadır. Sonrasında ILO'nun kendine özgü üçlü yapısı, temel organları ve denetim sisteminin işleyiş mekanizması incelenmektedir. Ayrıca ikinci bölümde, Örgütün uluslararası boyutta çalışma hayatının düzenlenmesine ilişkin birbirinden farklı yaklaşımlar gösterdiği tarihi dönemlerinden de bahsedilmektedir. Bu anlamda, insana yakışır iş kavramı da ILO'nun çalışma hayatına ilişkin sonuncu ve en yeni dönemde oluşturmuş olduğu ve benimsediği temel bir hedef olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamızın üçüncü bölümünde, ilk olarak insana yakışır iş kapsamını oluşturan istihdam, çalışma yaşamına ilişkin temel hak ve ilkeler, sosyal koruma ve sosyal diyaloğa açıklık getirilmiştir. Bu bağlamda, ILO Sözleşmeleri ışığında insana yakışır işin hukuki haritası çizilmiştir. Bu kısımda aynı zamanda insana yakışır işin çalışma hakkı kapsamındaki yeri ele alınmak, günümüzde insana yakışır işin uygulanmasında ILO'nun rolü araştırmaya tabi tutulmaktadır.

1. BİR İNSAN HAKKI OLARAK ÇALIŞMA HAKKI

1.1. İnsan Haklarına Genel Bakış

İnsan hakları doğuştan gelir ve insanın insan olmasından kaynaklanır.[3] İnsan haklarının kaynağı insan doğası, başka bir deyişle insan onurudur. İnsan onuru gündelik hayatta ve literatürde oldukça sık kullanılan bir kavram olmasına rağmen, tanımı ve açıklanması zor niteliktedir.[4] İnsan onuru, insanın sadece insan olması nedeniyle değerli ve saygıya layık bir varlık olması şeklinde tanımlanabilir.[5] İlk olarak doğal hukuk öğretisinin[6] ileri sürmüş olduğu bu kavram, pozitivize edilerek anayasal düzenlemelerle hukuksal bir statü kazanmıştır.[7] Bu anlamda 20'inci yüzyılın ilk yarısında onur kavramı Meksika (1917), Almanya (1919), Finlandiya (1919), Portekiz (1933), İrlanda (1937) ve Küba (1940) gibi ülkelerin anayasalarında yer almaya başlamıştır.[8]

Bozkurt'a göre, insanın ahlaki doğası insan haklarının kaynağıdır. Buna göre, insan hakları insanın fiziksel veya sağlık gerekleri için değil, onurlu bir yaşamı için gereklidir. Nitekim, insan haklarının temelini oluşturan insan onuru insana yaraşır bir şekilde yaşayışa ilişkin ahlaki bir görüştür.[9]

---

[3] **Gözler, Kemal** (2021) İnsan Hakları Hukukuna Giriş, 3.Baskı, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, s.68. Birleşmiş Milletler tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilen ve son derece önemli uluslararası insan hakları belgeleri olan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'yle (ESKHS), Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nde (MSHS) de insan haklarının bireyin doğuştan sahip olduğu onurundan kaynaklandığı belirtilmektedir. UN General Assembly, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, United Nations, Treaty Series, 16 December 1966, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights> (s.e.t.05.10.2023) UN General Assembly, International Covenant on Civil and Political Rights, United Nations, Treaty Series, 16 December 1966. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights> (s.e.t.05.10.2023).

[4] **Bozkurt, Enver/ Kanat, Selim/ Bektaş, Sezercan** (2021) Uluslararası İnsan Hakları Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Yetkin, s.24. İnsan onuru kavramı, ilk kez 1944 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün anayasal belgesi niteliğinde olan ve 1944 yılında kabul edilmiş *Philedelphia Bildirgesi'*nde yer almış, bununla birlikte, uluslararası anlamda esas görünürlüğünü 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ve BM Şartıyla kazanmıştır. **Çelik, Elif** (2019) "İnsan Hakları Hukukunda İnsan Onurunun Yeri ve Rolü", Hacettepe HFD, C:9, S:2, s.291. Kavramın yaygınlaşmasında söz konusu belgeler büyük rol oynamıştır. **Çelik,** s.287.

[5] **Seymen Çakar, Ayşen** (2013) "Hukuki Bir Kavram Olarak İnsan Onuru", Umut Vakfı Araştırma Merkezi, 3. Hukukun Gençleri Sempozyumu, 11-12 Ekim 2013, Antalya, s.7.

[6] Doğal Hukuk kavramı, insan haklarının pozitif hukukla tanınmış olsun ya da olmasın her insanın doğuştan sahip olduğu ve sadece insan olmasından kaynaklanan haklar olduğunu ifade etmektedir. **Öğütçü, Muhlis** (2005) "Doğal Hukuk ve Pozitif Hukuk Işığında İnsan Hakları Alanındaki Bazı Kavramlar", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:7, Özel Sayı, s.570.

[7] **Ekin, Ali** (2013) Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması, Ankara, Adalet Yayınevi, s.37-38, **Seymen Çakar,** s.7

[8] **McCrudden, Christopher** (2008) "Human Dignity and Judicial Interpretation of Human Rights", European Journal of International Law, V:19, N:4, p.664. https://doi.org/10.1093/ejil/chn043

[9] **Bozkurt / Kanat / Bektaş,** s.25.

Öğütçü, insan haklarını bireylerin, devletin ve piyasanın insan onuruna karşı yöneltmiş olduğu tehditlerden korunması için gerekli olan sosyal ve siyasal güvenceler olarak tanımlamaktadır. Söz konusu güvenceler, aynı zamanda hukuki ve yargısal olmalıdır. Çünkü yargısal ve hukuksal niteliği olmayan ve pozitif hukuk içinde yer almayan haklar sadece felsefi ve siyasal bir kavram olarak kalır.[10]

Devlet ve onu temsil eden hükümet, insan haklarının ilk muhatabıdır. Devlet ve hükümetin insan haklarının kullanılabilmesi için zemin oluşturmak yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülüğünü devlet insan haklarına anayasal güvence sağlayarak hayata geçirmektedir. Zaten anayasaların görevleri arasında devletin bireylere karşı yükümlülükleri ile ilgili olarak yetkilerinin sınırlandırılması hususu da yer almaktadır. Bu bağlamda insan hakları anayasal güvenceye kavuşturulmuş, devletin gücünü kullanmasına belli bir doğal sınır getirmiştir.[11]

İnsan onuru ve devlet ilişkisi ekseninde devlet, iç ve dış güvenliğin sağlanması, özgürlüğün güvence altına alınması ve sosyal dengenin kurulması gibi temel görevlerini her insanın onurunun ve dokunulmazlığının korunması amacına uygun bir şekilde yerine getirir. İnsan onurunun korunmasında, bireyin içinde bulunduğu sosyoekonomik zorluklara karşı güvence sağlanması ve sosyal adaletin temini büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, devlet bireyin, fiziksel ve manevi bütünlüğüne saygı göstermeli, mevcut kapitalist düzende sosyoekonomik alandaki piyasa koşullarından dolayı bireyin maruz kaldığı/kalacağı zorluklara karşı kişiyi korumalıdır.[12]

İnsanın onurlu bir yaşam sürdürebilmesi için temel insan haklarında biri olan çalışma hakkı ve bu hakkın gerçekleştirilmesi doğrultusunda yeni bir vizyon olan insana yakışır işin ele alınması çalışmamız açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda ilk olarak çalışma hakkının insan hakları içerisindeki yeri ve kapsadığı hakları takip eden şekilde değerlendirmekteyiz.

1.1.1. Temel İnsan Haklarından Biri Olarak Çalışma Hakkı

Bu başlık altında çalışma hakkı, insan haklarının tarihsel gelişimi, özneleri ve bireyin devletin karşısındaki konumu açısından yapılan sınıflandırmalar bağlamında değerlendirilm

[10] **Öğütçü,** s.561.
[11] **Bozkurt / Kanat / Bektaş,** s.14.
[12] **Gökpınar, Mahmut** (2015) "Bir Kavram Olarak İnsan Hakları ve Çeşitli Açılardan Sınıflandırılması", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S:120, s.32.

1.1.1.1.Çalışma Hakkının İnsan Haklarının Kuşaklara Göre Tasnifinde Yeri

Tarihsel olarak ortaya çıkışları baz alındığında, insan hakları üç kuşağa ayrılmaktadır. Bunlara 'birinci kuşak insan hakları', 'ikinci kuşak insan hakları' ve 'üçüncü kuşak insan hakları' denilmektedir.[13] İnsan haklarının en pratik ve kapsamlı ayrımı olarak nitelendirilen bu sınıflandırma Çek kökenli Fransız hukukçu Karel Vasak tarafından öne sürülmüştür.[14] Takip eden şekilde kuşaklara ayrılmış hakları açıklayabiliriz.

Birinci kuşak insan hakları

Bu haklar tarihsel açıdan ilk ortaya çıkan haklardır. 17'inci ve 18'inci yüzyıllarda doğal hak öğretisiyle, bireylerin, yaşamak, güvenlik, mülkiyet gibi doğuştan gelen hak ve özgürlüklere sahip olduğu ileri sürülmüştür. Birinci kuşak insan hakları, kişi güvenliği, düşünce özgürlüğü, konut dokunulmazlığı gibi kişi haklarını ve seçme ve seçilme gibi siyasal hakları kapsamaktadır. Genellikle devlete karşı olan haklar olarak nitelendirilen birinci kuşak haklar, devlete, müdahale etmeme görevini yüklemektedir.[15]

Burjuvazinin, feodalizm ve aristokrasiye karşı vermiş olduğu mücadele sonucunda elde etmiş olduğu birinci kuşak haklar ilk defa, 1776 tarihli Amerikan Bağımsızlık Bildirisi ve 1789 tarihli Fransız İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirisinde düzenlenmiş ve 19'uncu yüzyıldan itibaren birçok ülkede anayasal güvence kazanmıştır.[16]

İkinci kuşak insan hakları

19'uncu yüzyıl Avrupası'nda toplumun sadece küçük bir kesimi birinci kuşak hakları fiilen kullanabilse de büyük bir çoğunluk yoksulluk nedeniyle bu haklardan yararlanamamaktaydı. Örneğin, insanlar yaşama hakkına sahip olsalar da hasta olduklarında sağlık hizmetinden faydalanabilecekleri veya mülkiyet hakkına sahip olsalar bile kendilerine yakıştırdıkları bir kıyafet alabilecekleri maddi imkanları mevcut değildi. Sanayi devrimi sonucunda başlayan yeni dönemde meydana gelen ekonomik ve sosyal zorluklar ve aynı zamanda işçiler arasında yaygınlaşan sosyalist düşüncelerin de etkisiyle, insanların

[13] **Gözler,** s.122.
[14] **Domaradzki, Spasimir / Khvostova, Margaryta / Pupovac, David** (2019) "Karel Vasak's Generations of Rightsand the Contemporary Human Rights Discourse" Human Rights Review, V:20, p.424. https://doi.org/10.1007/s12142-019-00565-x
[15] **Gözler,** s.122.
[16] **Güneş, Ahmet** (2020) İnsan Hakları Hukukuna Giriş, 2.Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s.102.

kendilerine tanınan haklardan fiilen yararlanabilmeleri için devletin ekonomik ve sosyal alana müdahale etmesi gerektiği fikri öne sürüldü. Sosyal ve ekonomik haklar olarak da nitelendirilen ikinci kuşak insan hakları bu zeminde ortaya çıktı. Çalışma hakkı, sendika hakkı, sağlık hakkı, eğitim hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi hakları içeren bu haklar kategorisi ekonomik ve sosyal alandaki problemlerin çözülmesi ve zorlukların giderilmesi için bireylere devletten olumlu bir davranış talep etme yetkisi vermektedir.[17] Görüldüğü üzere birinci kuşak insan haklarının aksine ikinci kuşak insan hakları devlete karışmama değil, müdahale etme ödevi yüklemektedir.

Söz konusu haklar Birinci Dünya Savaşı'ndan sonraki tarihsel süreçte kısmen anayasalara dahil edilmiştir.[18] Bu kapsamda Meksika (1917), Alman (Veimer) (1919), Yugoslavya (1921), Polonya (1923), İspanya (1931) anayasaları örnek olarak gösterilebilir.[19]

İkinci kuşak insan hakları grubunda yer alan ve sosyal ve ekonomik hak niteliğinde olan çalışma hakkının bu kapsamdaki özelliklerine aşağıda değinilmiştir.

Üçüncü kuşak insan hakları

Çevre hakkı, gelişme hakkı, barış hakkı, kültürel mirasa katılma hakkı gibi hakları kapsayan üçüncü kuşak insan hakları, 1960'lı yıllardan sonraki döneme tesadüf etmektedir. Bu hakların meydana çıkmasında müstemleke olmaktan kurtulan üçüncü dünya devletleri de etkili rol oynamıştır. Üçüncü kuşak insan hakları, ilk olarak uluslararası belgelerle tanınmış, daha sonra ülkelerin iç hukuklarına dahil edilmiştir. Örnek olarak, ilk kez 1972 Stockholm Bildirgesi'nde tanınan çevre hakkı sonra 1975'te İsveç'te, 1978'te İspanya'da, 1984'te İsviçre'de anayasal düzlemde tanınmıştır. Günümüzde üçüncü kuşak haklarının önemli bir kısmı pozitif iç hukuk belgelerinde halen tanınmadıkları için bu hakların bağlayıcı niteliğe sahip olduklarını söylemek de zordur. Bu noktada, söz konusu haklar bağlayıcı haklardan çok özlem duyulan ve hayal edilen haklardır.[20] Üçüncü kuşak insan hakları dayanışma hakları olarak da nitelendirilmektedir.[21]

[17] **Güneş,** s.103.
[18] **Gümüş, Ali Tarık** (2010a) "Sosyal Devlet Anlayışının Gelişimi ve Dönüşümü", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:18, S:2, s.127.
[19] **Gözler,** s.122.
[20] **Gözler,** s.123-124.
[21] **Aybay, Rona / Çelik, D. Burhan** (2022) İnsan Hakları Hukuku, 5.Baskı, İstanbul, Der Kitabevi, s.111.

1.1.1.2. Sosyoekonomik Bir Hak Olarak Çalışma Hakkı

Ekonomik ve sosyal haklar, 18'inci yüzyıl Fransa'sında ortaya çıkmıştır. 1793'te kabul edilen ikinci İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi'nde bazı sosyal haklar belirtilmiştir. 1848 Devriminden sonra kabul edilen Fransız Anayasası'nda ise sosyal haklara daha geniş bir şekilde yer verilmiştir. Birinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde kişisel ve siyasal hakların yeterli olmadığı ve sosyal alanla ilgili hakların da anayasal düzeyde düzenlenmesi gerektiği düşüncesi yaygınlaşmıştır. Savaşı takip eden süreçte sosyal ve ekonomik haklar anayasalarda kendine yer bulmaya başlamıştır. Bu zaman diliminde ekonomik ve sosyal haklara güvence sağlayan ilk anayasalar, 1917 Meksika Anayasası, 1919 Veimar Anayasası (Almanya) ve 1924 Sovyetler Birliği Anayasasıdır.[22] İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde bu hakların yasal olarak düzenlenmesi süreci daha da hızlanmış ve bunda şüphesiz, Birleşmiş Milletler'in (BM) kurulmasıyla birlikte insan haklarının bir uluslararası hukuk meselesi haline gelmesi önemli bir rol oynamıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde (İHEB) yer alan sosyal ve ekonomik haklar kapsamlı bir şekilde 1966 yılında kabul edilen ESKHS ile düzenlenmiştir.[23]

Ekonomik ve sosyal haklar arasında da nitelik bakımından literatürde pek yaygın olmasa da bir ayrım söz konusudur. Sosyal hakları ekonomik haklardan ayıran özellik, ekonomik açıdan güçsüz olanların korunmasıdır. Çalışma hakkı bağlamında bu, işçi kesimidir. Örneğin, işçilerin sendikal hakları sosyal hak, işverenlerin sendikal hakları ise aynı amacı gütmediği için ekonomik hak olarak nitelendirilmektedir.[24] Söz konusu ayrım, uluslararası sözleşmeler bakımından ise benimsenmemiştir. Ekonomik, sosyal ve kültürel hakları düzenleyen ESKHS'de çalışan-işveren ayrımı yapılmamıştır. Diğer taraftan, günümüzde her iki hak grubunu kapsayacak bir şekilde sosyoekonomik haklar ifadesi kullanılmaktadır.[25]

Çalışma hakkı hem sosyal hem de ekonomik temelli bir haktır.[26] Sosyal haktır, çünkü sosyal devletin gerçekleştirilmesine yönelik birtakım tedbirleri gerektirmektedir. Aynı zamanda ekonomik bir hak niteliğindedir. Çünkü, bireyin çalışarak elde ettiği gelir onun için

[22] **Yücel Dericiler, Özge** (2014) Sosyal Haklar ve İnsan Hakları Hukuku Çerçevesinde Devletin Yükümlülükleri: Refah Devletinin Krizi Ekseninde Bir İnceleme, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, s.36.
[23] **Yücel Dericiler,** s.37.
[24] **Yücel Dericiler,** s.40-41.
[25] **Yücel Dericiler,** s.42.
[26] **Kaya, P. Ali / Ertuğrul Yılmazer I. Ulaş** (2016) "Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:70, s.63.

yeterli yaşam standardı sağlamalıdır düşüncesi ile çalışma hakkının kişi bağımsızlığının ve özgürlüğünün temelini oluşturduğu düşünülür.[27]

1.1.2. Bireysel ve Kolektif Bir Hak Olarak Çalışma Hakkı

Bireysel ve kolektif haklar sınıflandırması, insan haklarının özneleri bakımından yapılan bir sınıflandırmadır. İnsan hakları insanlara tanınan haklardır, dolayısıyla bu tür hakların öznesi de kural olarak insandır / bireydir. İnsan haklarının felsefi temeli olarak kabul edilen insan onuru da sadece bireye has bir değerdir. Bu yüzden de doktrinde sadece bireyin insan haklarının öznesi olduğu düşüncesi yaygın bir şekilde kabul görmektedir. Fakat özellikle uygulamada birtakım zorunlulukların ortaya çıkmasından ötürü bazı hakların öznesi olarak birey değil de 'topluluk' veya 'halk' gibi gruplar kabul edilmektedir.[28]

Bireysel hakları kullanırken bireyler başkasının katılımına gerek duymazlar. Bunun aksine kolektif haklar ise ancak bir topluluk veya grubun varlığı halinde kullanılabilmektedir. Bireysel haklarda olduğu gibi kolektif haklarda da hak sahibi yine bireyin kendisidir. Fakat birey bu haklardan tek başına değil bir topluluk ve grup içerisinde yararlanabilir.[29]

Kolektif haklar, özneleri olan topluluk, halk, toplum gibi kolektif oluşumların bireylerin sahip oldukları onur gibi bir değeri taşımadıkları için birtakım eleştirilere maruz kalmıştır. Bu tür oluşumların bazı haklara sahip olması kabul edilse bile, bu hakların insan hakları olarak değerlendirilmemesi gerektiği ifade edilmiştir.[30]

Çalışma hakkı da ilk zamanlar sadece bireysel boyutuyla, işçi ve işveren arasında bağlanan iş sözleşmesi çerçevesinde ele alınmıştır. İş sözleşmesi, sadece işçinin bireysel çalışma koşullarını konu etmekteydi. Dolayısıyla işveren de iş hayatında tek söz sahibiydi. İlerleyen zamanda bu bireysel modelin önüne geçilmiş ve işçilerin de iş yerinde çalışma koşullarıyla ilgili söz sahibi olması, onların adına fikir beyan etme hakkına sahip örgütlerin, başka bir ifadeyle sendikaların hukuken tanınmasını, çalışma şartlarını düzenleyecek olan yasal aracın, yani toplu iş sözleşmelerinin geliştirilmesini ve anlaşmaya isteksiz olan işvereni zorlayacak gücün, yani grev hakkının yasallaştırılmasını gerektirmiştir. 1850'lerin

[27] **Karagözler, Meriç** (2020) "Bir Temel Hak Olarak Çalışma Hakkı" (Doktora) Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.37.
[28] **Güneş,** s.114.
[29] **Kalabalık, Halil** (2017) İnsan Hakları Hukuku, 5.Baskı, Ankara, Seçkin, s.53-54.
[30] **Güneş,** s.115.

öncesinde illegal örgütler olarak kabul edilen sendikaların faaliyeti, 19'uncu yüzyılın ortalarından sonra yasal olarak onay görmeye, 20'nci yüzyılın ikinci yarısına doğru ise sendika, grev hakları gibi kolektif haklar artık birer temel hak olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Böylelikle çalışma hakkının kolektif boyutu da hukuki nitelik kazanmıştır.[31]

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi (ESKHK), çalışma hakkıyla ilgili kabul etmiş olduğu 18 sayılı Genel Yorumu'nda (18 sayılı Genel Yorum) bu hakkın hem bireysel hem de kolektif bir hak olduğunu açık bir şekilde vurgulamaktadır.[32] Komiteye göre, çalışmanın bireysel boyutu ESKHS'nin adil ve makul çalışma koşulları hakkını düzenleyen 7'inci maddesinde, kolektif boyutu ise sendika kurma ve sendikaya katılma hakkıyla birlikte sendikaların özgür bir şekilde faaliyet gösterme hakkını düzenleyen 8'inci maddesinde ifade edilmiştir.

1.1.3. Pozitif Statü Haklarından Biri Olarak Çalışma Hakkı

Alman Hukukçu George Jellinek'in, insan haklarını negatif, pozitif ve aktif statü hakları şeklinde sınıflandırması klasik insan hakları tasnifi olarak kabul edilmektedir. Jellinek tarafından yapılan sınıflandırmanın temelini statü kavramıyla birlikte bireyin devlet karşısındaki konumu oluşturmaktadır. Bireyin devlet karşısındaki durumu bireyin insan hakları konusunda devletten beklediği edimin niteliğini de belirlemektedir.[33]

Devletten bir hakkın sağlanması için müdahale etme veya engelleme gibi edimler beklenmezse bu tür hak negatif statü hakkı olarak değerlendirilir. Birey, söz konusu haklardan devletin müdahalesi veya devletin herhangi bir aktif eylemi olmaksızın yararlanabilmektedir. Geleneksel olarak yaşama hakkı, kişi dokunulmazlığı gibi kişisel haklar aynı zamanda negatif statü hakları niteliğindedir ve devletin aktif müdahalesini

[31] **Yenisey, K. Doğan** (2021) "Hukuk Perspektifinden "Çalışma"", Reflektif Journal of Social Sciences, C:2, S:3, s.496.
[32] United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No. 18: The right to work [2006] U.N. Doc. E/C.12/GC/18, para.6 <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfUKxXVisd7Dae%2FCu%2B13J25Nha7l9NlwYZ%2FTmK57O%2FSr7TB2hbCAidyVu5x7XcqjNXn44LZ52C%2BIkX8AGQrVyIc> (s.e.t.03.12.2023).
[33] **Turhan, Aydın** (2013) "İnsan Hakkı Kuşakları Arasındaki Tamamlayıcılık İlişkisi", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:4, S:2, s.367-368.

gerektirmemektedir.[34] Bu bağlamda, negatif statü haklarına, özgürlük hakları veya kişisel haklar da denilmektedir.[35]

Pozitif statü hakları ise negatif statü haklarının aksine devlete birtakım sorumluluklar yükleyen haklardır. Bu anlamda devletin, bu hakların kullanılabilir hale getirilmesi için belli bir alt yapı hazırlamak sorumluluğu vardır.[36] Söz konusu haklar, bireylere devletten talepte etme imkânı tanır. Dolayısıyla bu haklar isteme veya talep hakları olarak da nitelendirilmektedir.[37] Sağlık, eğitim, sosyal yardım gibi ekonomik ve sosyal nitelikli haklar pozitif statü haklarına örnek olarak gösterilebilir.[38] Bu hak kategorisinin sosyal devletin bir getirisi olduğu düşünülmektedir.[39] Bu nedenle de söz konusu haklar sosyal devletin de temelinde yatan toplumdaki sosyal eşitsizlikleri ortadan kaldırmak amacını taşımaktadır.[40] Klasik yaklaşım devletin negatif statü haklarına ilişkin negatif yükümlülüklerinin, pozitif statü haklarına ilişkin ise pozitif yükümlülüklerinin bulunduğu yönündedir. Fakat, bu görüşün geçerliliğini koruduğu söylenemez.[41] Pratik açıdan bakıldığında, bu hakların uygulanması klasik ayrımdaki gibi basit değildir. Örneğin, devlet medeni ve siyasal haklar bağlamında güvenlik güçlerinin işkenceye başvurmalarının önüne geçmek adına güvenlik güçlerinin eğitilmesi; adil ve yeterli bir yasal savunmanın sağlanması için gerekli olan mahkeme ve kamu avukatlık büroları sisteminin oluşturulması gibi aktif müdahelelerde bulunmalıdır.[42] Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) tarafından devletin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde (AİHS) düzenlenen negatif statü hakları konusunda devletin pozitif yükümlülüklerinin de olduğu belirtilmiştir.[43]

Aktif statü haklarının kapsamına seçme ve seçilme, siyasi görüş açıklama, oy kulanma, parti kurma, referendum gibi siyasal haklar dahil edilmektedir. Bu haklar, vatandaşlara toplumun yönetimine katılma ve bu konuda söz sahibi olma imkânı veren

[34] **Turhan,** s.368.
[35] **Şahin Ceylan, Şule** (2019) "İnsan Hakları: Hukuk ile Ahlak Arasında", Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S:2, s.8.
[36] **Durul, Ferzan / Er, Kemal / Solmaz, Umut** (2022) "Kuşak Hakları Bağlamında İnsan Hakları Ölçeği", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C:32, S:2, s.756.
[37] **Şahin Ceylan,** s.8.
[38] **Turhan,** s.368.
[39] **Şahin Ceylan,** s.8.
[40] **Turhan,** s.368.
[41] **Eltimur, Dilara** (2022) "Anayasa Hukuku Kapsamında Sağlık Hakkı ve Dava Edilebilirlik Sorunu", İzmir Barosu Dergisi, S:2, s.386.
[42] **Marks, Stephen P.** (2009) "The Past and Future of the Separation of Human Rights into Categories" Maryland Journal of International Law, V:24, N:1, p.221.
[43] **Eltimur,** s.386.

haklardır.[44] Aktif statü hakları devlete hem pozitif hem de negatif edimlerde bulunma ödevi yükler. Örnek olarak, devletin, seçimleri düzenli ve güvenli bir biçimde gerçekleştirmek konusunda pozitif, propagandaların önüne geçilmemesi, kişilerin istedikleri siyasi partiden aday olmasını sağlamak konusunda ise negatif yükümlülüğü vardır.[45] Bu örnekteki devletin pozitif yükümlülüğü seçim zamanı devlet yetkilileri tarafından tehlikesizlik önlemlerinin alınması gibi hayata geçirilmesi gereken aktif davranışlar şeklinde, negatif yükümlülüğü ise bahsedilen durumlara (propaganda, aday olma gibi) devlet tarafından müdahale edilmemesi şeklinde açıklanabilir.

Çalışma hakkı da sosyal ve ekonomik haklar kategorisine dahil olduğu için pozitif statüde yer alan bir hak olarak kabul edilmektedir. Çalışma hakkı, her şeyden önce kişilerin çalışabilecekleri bir işe sahip olmaları anlamını taşır. Devlet, bu hakkı temin etmekle yükümlüdür. İş bulma olanağı yüksek olan bazı kişilerin bir işe sahip olması devletin müdahalesi olmadan da mümkün olabilir. Fakat devletin çalışma hakkına ilişkin yükümlülükleri bu kişiler de dahil olmak üzere herkes için geçerlidir. Zira çalışma hakkının kapsamı sadece bir işe sahip olma durumundan ibaret değildir.[46] Çalışma hakkı bağlamında adil ücret, iş güvencesi hakkı, işsizliğe karşı korunma hakkı gibi hakların gerçekleştirilmesi büyük ölçüde devlet müdahalesini gerektirmektedir.

Çalışma hakkının kapsamı ve hukuki çerçevesine geçmeden önce hangi tarihsel dönemde ortaya çıkmasının araştırılmasında fayda vardır. Bu bağlamda takip eden kısımda çalışma hakkının tarihsel gelişimi ele alınmaktadır.

1.2. Çalışma Hakkının Tarihsel Gelişimi

Sanayi Devrimi sonrası Fransa'da çalışma ilişkilerinin farklılaşması ve üretim kapasitelerinin artmasıyla toplumun işçi kesimi, zor çalışma koşullarına mahkûm edilmiş, ücretlerde ciddi bir düşüş yaşanmıştır. Böylece piyasanın insafına terk edilen işçiler işveren tarafından uygun görülen en kötü çalışma koşullarını bile kabul etmek durumunda kalmışlardır. Böyle bir süreçte çalışan kitlelerin iş hayatında yüzleştikleri bu olumsuzluklar ve zorluklar, sosyal ve ekonomik alanda ciddi değişikliklerin meydana gelmesine yol açmıştır. Bu bağlamda işçiler maruz bırakıldıkları zor koşullara karşı tepki göstermeye, bu

[44] **Dursun, İbrahim** (2009) "Devletin Faaliyet Alanını Belirleyen Temel Özgürlükler: Negatif Ve Pozitif Özgürlükler", Akademik İncelemeler Dergisi, C:4, S:1, s.9.
[45] **Turhan,** s.368.
[46] **Karagözler,** s.40.

konuda mücadele vermeye[47] ve birtakım hakları talep etmeye başlamıştır. Diğer taraftan dönemin kralının[48] işçi sınıfının sorunlarını çözmek yerine hak ve özgürlükleri daha da kısarak hükümeti güçlendirmeye çalışması devrimin patlak vermesine neden olmuştur.[49]

Çalışma hakkı kavramı da ilk defa bu süreçte Fransa'daki sosyalistler tarafından ortaya atılmıştır.[50] 1848 yılından itibaren işçiler, Fransız Devrimi'nin doğurduğu geçici hükümet tarafından güvenceli çalışmanın sağlanması, çalışmanın örgütlenmesi, hastalık veya çalışılamayacak durumlarda asgari gelirin sağlanması imkanlarının yaratılmasını talep etmeye başlamışlardır.[51]

Fransız Devrimi'nden kısa sürede İngiltere, İtalya, Avusturya, Belçika ve Hollanda gibi diğer Avrupa ülkeleri de etkilenmiştir. Devrim sonucunda Fransa kralı istifa etmiş, cumhuriyet ilan edilmiş ve 1848 (İkinci Cumhuriyet) Anayasası kabul edilmiştir.[52] Bu Anayasa'da sosyal adaletin gerçekleştirilebilmesi için devlete birtakım görevler yükleyen bazı sosyal haklara yer verilmiştir. Çalışma hakkı da bu hakların içerisinde yer almıştır. Böylece 1848 Anayasası işçi sınıfının birçok talebini karşılayabilmiştir.[53] Bu bağlamda, yeni Anayasada çalışma gücü olan kişilere iş sağlanması, bu bağlamda ücretsiz ilk eğitim ve istihdama yönelik kamu kurumlarının oluşturulması devletin üzerine görev olarak yüklenmiştir.[54]

Sonuç olarak, İşçi Devrimi sonrasında devlete toplumun sosyal ve ekonomik hayatına kayıtsız tavrını terk ederek sosyoekonomik alanlara müdahale etmesi bağlamında birtakım sorumluluklar yüklenmiştir.[55]

Çalışma hakkına ilişkin bu gelişmelerden etkilenen diğer ülkelerde de işçi sınıfı lehine kanunlar çıkarılmıştır. Çalışma hakkıyla ilgili olarak devletin çalışma yeteneği olup da iş bulamayanlara iş sağlamak gibi bir yükümlülüğünün olduğu düşüncesi de bu dönemde doğmuştur.

---

[47] **Gümüş,** (2010a), s.119.
[48] Fransa'da 1830-1848 yılları arasında hükümdarlık etmiş olan Kral Louis-Philippe döneminde, dernek kurma ve ifade özgürlüklerinin kısıtlanmasına yönelik yeni kanunlar çıkarılmıştı. **Uslu, Ateş** (2014) "Avrupa'da Erken Dönem Sosyalist Teori ve İşçi Hareketleri (1830-1840)" Akademik İncelemeler Dergisi, C:9, S:1, s.11.
[49] **Güneş,** s.83.
[50] **Ekin,** s.5.
[51] **Bağçeci, Hamide** (2019) "Sosyal Devlet Kapsamında Çalışma Özgürlüğü ve Çalışma Hakkının Değerlendirilmesi", Terazi Hukuk Dergisi, C:14, S:153, s.970.
[52] **Güneş,** s.83.
[53] **Güneş,** s.84.
[54] **Metin, Banu / Özaydın M.Merve** (2014) Çalışma ve Refah, Ankara, Gazi Kitabevi, s.39.
[55] **Gümüş,** (2010a), s.119.

Sonuç olarak, çalışma hakkı, devletin birey karşısında yerine getirmesi gerektiği bir borç veya ödev olarak ortaya çıkmış ve aşağıda kapsamlı bir şekilde inceleyeceğimiz sosyal devletin temelleri de bu dönemde atılmıştır.[56]

1.3. Çalışma Hakkının Kapsamı ve Hukuki Çerçevesi

Çalışma hakkı ve sosyal güvenlik hakkı başlıca sosyal haklardandır.[57] Çalışma hakkı, yaşama hakkı ile doğrudan bağlantılı olup kişinin hayatını sürdürebilmesi bakımından vazgeçilmezdir. Sendika ve grev hakkı gibi toplu sosyal haklar bu hakların aracı hakları veya güvenceleri olarak nitelendirilmektedir.[58]

Çalışma hakkı sadece yaşama hakkı değil, diğer kişisel, siyasal ve sosyal hakların da gerçekleştirilmesi konusunda kilit bir rol oynamaktadır. Nitekim çalışma hakkının önemli bir unsuru olan istihdam[59] olmadan ve işsizlik sorunu giderilmeden diğer hak ve özgürlükler de pek anlam taşımamaktadır. Örneğin, ekonomik açıdan zorluk çeken bir kişi açısından düşünce özgürlüğü, seyahat özgürlüğü veya seçme ve seçilme hakkı gibi kişisel ve siyasal hakların ne kadar kullanılabilir olacağını söylemek güçtür.[60] Bu hak aynı zamanda insanın toplumdaki konumunu belirleyen bir haktır.[61] Bu anlamda iş ve çalışma, insan yaşamında büyük önem sağlayan değerlerdir. Bir işte çalışmanın getirisi sadece para ve hayatı sürdürebilme imkânı değildir. İnsan çalışarak kendini değerli hisseder, yaşamını anlamlandırır ve toplumda saygı ve statü kazanır. Bu konuya, William Beveridge'nin 1944 yılında yayımlamış olduğu "Full Employment In A Free Society" (Özgür Toplumda Tam İstihdam) eserinde özlü bir şekilde değinilmiştir. Beveridge, işsizlikten doğan iki tehlikeye

---

[56] **Bağçeci,** s.970.

[57] Sosyal haklar kavramının tam olarak hangi hakları kapsadığına dair kesin bir görüş yoktur. **Kara, Bülent** (2008) "Sosyal Haklar ve Özel Olarak Korunması Gereken Kişiler" (Doktora) Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.13.
Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, günümüzde sosyal ve ekonomik haklar arasında bir ayrım yapılmayarak her iki hak grubunu kapsayacak bir şekilde sosyo-ekonomik haklardan bahsedilmektedir. Bununla birlikte, en temel sosyal haklar olarak çalışma hakkı, sağlık hakkı, sosyal güvenlik hakkı, konut hakkı ve eğitim hakkı gösterilmektedir. **Kara,** s.60.

[58] **Kaboğlu, İbrahim Ö.** (2002) Özgürlükler Hukuku, 6.baskı, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, s.46

[59] En basit anlamıyla istihdam, insanların işe kabul edilmelerini ve çalıştırılmalarını ifade etmektedir. Diğer üretim faktörleri gibi emeğin de üretim sürecine dahil edilmesiyle istihdam meydana gelir. Bu bağlamda, istihdamın ifade ettiği anlamlar girişimci ve emek (yani işçi) açısından farklılık göstermektedir. Girişimci için istihdam sermaye, doğal kaynaklar gibi bir üretim faktörü olan emeğin herhangi bir üretim amacıyla kullanılmasını ifade eder. İşçi için ise, istihdam daha yaşamsal bir öneme sahip olup, kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarının karşılanması için tek araç olma özelliğini taşımaktadır. **Işığıçok, Özlem** (2014) İstihdam ve İşsizlik, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2.Baskı, Bursa, DORA, s.30.

[60] **Bulut, Nihat** (2009) Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, s.131.

[61] **Bulut,** s.132.

işaret etmektedir. Bunlardan ilki, işsizliği bireyde faydasız, işe yaramayan bir insan olduğu hissini, ikincisi ise nefret hissini de beraberinde getirecek korku hissini yaratmasıdır. Bu nedenle, işsizlik yalnız ekonomik değil, aynı zamanda kişide psikolojik yıpranma yaratır.[62]

Bir ülkede ekonomik anlamda büyümenin sürdürülebilmesi için, piyasada hep fazla tüketimin ve dolayısıyla alım gücünde artışın olmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Alım gücündeki artış da önemli ölçüde hem istihdam olanaklarının artırılması hem de çalışma alanında ücretlerin iyileştirilmesine bağlıdır. Bu kapsamda, çalışma özgürlüğünü anlamlı ve değerli kılan da çalışma hakkıdır. Yalnızca çalışma hakkı gerçekleştirilirse çalışma özgürlüğünün kullanılabilirliğinden söz edilebilir.[63]

Çalışma özgürlüğü ve çalışma hakkı kapsamları açısından farklıdır.[64] Çalışma özgürlüğü negatif bir özgürlük niteliğinde olup kişilerin serbest bir şekilde iş yerlerini ve işverenlerini seçebilmelerini ifade etmektedir. Aynı zamanda, ekonomik bir niteliğe sahip olan çalışma özgürlüğü, doğası gereği klasik haklar veya birinci kuşak haklar içerisinde değerlendirilmelidir. Bu nedenle de çalışma özgürlüğünün sosyal bir hak olarak ikinci kuşak haklar içerisinde yer alan çalışma hakkı ile karıştırılmaması gerekmektedir.[65] Diğer taraftan çalışma bir özgürlükten ziyade herkes tarafından talep edilebilecek bir hak niteliğindedir. Bu doğrultuda çalışma hakkı, çalışma yeteneği olan her bir bireyin bir işe sahip olmasını ifade etmektedir. Bu bağlamda, çalışma olanaklarının yaratılması konusunda devlet yükümlüdür. Devletin bu konuda işsizliği önlemek, bireylere çalışma fırsatları sunmak gibi görevleri vardır. Çalışma hakkı, ancak iş imkanları ve çalışma ortamı mevcut olduğunda kullanılabilir hale gelir.[66]

Çalışma hakkı, sadece bir işe sahip olma hakkını içermez. Bu hak aynı zamanda adil ve makul çalışma koşullarından yararlanma hakkı, adil ve eşit işe eşit ücret hakkı, dinlenme hakkı, ücretli tatil hakkı, iş güvenliği hakkı, işsizliğe karşı korunma hakkı, sendika hakkı gibi çalışma hayatına ilişkin pek çok önemli hakkı da bünyesinde barındırır.[67] Bu nedenle de çalışma hakkı kavramı çalışma hakları olarak da ifade edilebilir[68] Bu bağlamda aşağıda çalışma hakkı kapsamında adil ve makul koşullar altında çalışma hakkı, dinlenme hakkı, eşit

[62] **Işığıçok** (2014), s.60.
[63] **Koray, Meryem** (2020) Sosyal Politika, 6.baskı, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, s.211.
[64] **Ekin,** s.9.
[65] **Bulut,** s.132.
[66] **Bulut,** s.133.
[67] **Kaya / Ertuğrul Yılmazer,** s.61-62.
[68] **Şen, Murat** (2014) "İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C:20, S:1, s.148.

işe eşit ücret hakkı, adil ücret hakkı, işsizliğe karşı korunma hakkı ve iş güvencesi hakkı ele alınmıştır.

1.3.1. Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı

İşçilerin onurunun korunması, bir taraftan iş yerinde insan onurunu zedeleyici ve aşağılayıcı davranışlara maruz bırakılmamaları anlamını taşırken diğer taraftan çalışma şartlarının adil ve makul olmasını ifade etmektedir. Çalışma koşulları, kişinin ruhsal ve bedensel sağlığını zedelemeyecek nitelikte olmalıdır.[69]

Adil ve makul çalışma koşulları, ilk defa uluslararası düzeyde İHEB'de düzenlenmiştir. İHEB'nin 23'üncü maddesine göre, her bireyin adil ve makul şartlarda çalışma hakkı vardır.[70] Çalışma hakkını detaylı bir biçimde düzenleyen ESKHS'nin 7'inci maddesinde, adil ve makul çalışma koşullarının kapsamı belirtilmiştir. Düzenlemeye göre, devletler tarafından herkese tanınan adil ve makul çalışma koşullarından yararlanma hakkı özellikle aşağıda belirtilen hususları güvence altına almaktadır:

a) Adil ücretlendirme;

b) Eşit işlerde ücret ve çalışma koşulları konusunda kadınlarla erkekler arasında ayrımcılık yapılmamasının güvence altına alınması;

c) Bireyin kendisi ve ailesi için insana yaraşır bir yaşam sürdürme hakkının olması;

d) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları;

e) Kıdem ve yeterlilik dışında başka bir değerlendirmeye tabi tutulmaksızın herkese, işinde bir üst mevkiye terfi ettirilmesinde eşit fırsatların sağlanması;

f) Dinlenme, çalışma arası, çalışma saatlerinin makul şekilde sınırlandırılması;

g) Ücretli dönemsel tatillerin yanı sıra resmî tatillerde de ücretlerin verilmesi.[71]

ESKHK tarafından adil ve makul çalışma koşulları konusunda 2016 yılında "Adil ve Makul Çalışma Koşullarına İlişkin" 23 sayılı Genel Yorum (23 sayılı Genel Yorum) kabul edilmiştir. Bu belgede 'özellikle' terimine yapılan atıf adil ve makul çalışma koşullarının bu liste ile sınırlı olmadığını ve açıkça belirtilmeyen diğer koşulların varlığını göstermektedir. Bu bağlamda ESKHK, çocukların ve gençlerin zorla çalıştırılmaması, sosyal ve ekonomik sömürüsünün yasaklanması, cinsel taciz de dahil olmak üzere şiddet ve istismara maruz

[69] **Bulut,** s.133-134.
[70] UN General Assembly, Universal Declaration of Human Rights, 217 A (III), 10 December 1948, art.23. <https://www.refworld.org/legal/resolution/unga/1948/en/11563> (s.e.t.03.12.2023)
[71] UN General Assembly, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, art.7.

bırakılmamalarının yanı sıra ücretli ana-babalık ve ebeveynlik izinleri sağlanması gibi hususların altını çizmiştir.[72]

ESKHS'ye taraf devletler, adil ve makul çalışma koşullarıyla ilgili ülkedeki durumu izleyebilmek için kadınlar ve erkeklerin aldıkları ücret farklarına, iş kazalarının oranına, alınan ve çözülen taciz şikayetlerinin sayısına ilişkin göstergeler ve ölçütler belirlemeli ve bunları tanımlamalıdır. Anlaşılacağı üzere söz konusu göstergeler adil ve makul çalışma koşuları hakkını oluşturan unsurlara ilişkin olarak belirlenmelidir.[73] Ayrıca devletler, kayıt dışı sektördeki işçileri de kapsayacak şekilde tüm işçiler için adil ve makul çalışma koşulları hakkının tüm yönlerini denetleyecek ve iş yerlerine önceden bildirimde bulunmaksızın serbest bir şekilde girebilme, sorunları önlemek veya çözmek için tavsiye verme gibi yetkilere sahip olacak bir iş müfettişliği sistemi kurmalıdır.[74]

Adil ve makul çalışma koşulları kapsamına dahil olan dinlenme hakkı, adil ve eşit işe eşit ücret hakkı, ücretli izin hakkı aşağıda ele alınmıştır. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ve ayrımcılık yasağı ise insana yakışır iş konusunu ele alan tezin üçüncü bölümünde incelenmiştir.

1.3.1.1. Dinlenme Hakkı

Çalışma süresinin uygun ve makul ölçüde sınırlandırılması ve dönemsel ücretli tatiller de dahil olmak üzere, herkesin dinlenme ve boş zaman geçirebilme hakkı İHEB'nin 24'üncü maddesinde düzenlenmiştir.[75]

23 sayılı Genel Yorum uyarınca çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması, dinlenme ve boş zaman geçirebilme ve ücretli dönemsel tatil hakkı çalışanların mesleki, ailevi ve kişisel sorumlulukları arasında denge kurmaları ve işle ilgili stres, kaza ve hastalıklardan uzak kalmaları açısından oldukça önemlidir. Komite, bu hakların ESKHS'deki diğer hakların hayata geçirilmesini teşvik ettiğini vurgulamaktadır.[76] Devletlerin kendi mevzuatlarında azami günlük ve haftalık çalışma sürelerini belirlemesi

[72] General comment No. 23 on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) [2016] E/C.12/GC/23, para.6. <https://www.refworld.org/legal/general/cescr/2016/en/122360> (s.e.t.03.12.2023).
[73] General comment No. 23, para.55.
[74] General comment No. 23, para.54.
[75] The Universal Declaration of Human Rights, art.24.
[76] General comment No. 23, para.34.

gerekmektedir. Genel prensip olarak azami çalışma süresi günlük 8[77], haftalık 40 saat şeklinde kabul edilmiştir. İşçilere fazla mesai saatleri için ek ücret verilmelidir.[78]

Çalışma günü içindeki dinlenme, işçilerin sağlığı ve güvenliği açısından önemlidir. Bu nedenle de mevzuatta günlük dinlenme süreleri belirlenmelidir.[79] ILO'nun dinlenme sürelerine ilişkin sözleşmeleri sırasıyla sanayi ve ticari kuruluşları kapsayan 14 ve 106 sayılı sözleşmelerdir. İlk sözleşmenin 2'nci maddesi kapsamında sanayi kuruluşlarında ve ikinci sözleşmenin 2'nci ve 6'ncı maddeleri kapsamında ticari kuruluşlarda ve istihdam edilen kişilerin çoğunlukla ofis işleriyle uğraştığı kurumlarda her yedi günlük dönem içerisinde 24 saatlik kesintisiz haftalık dinlenme süresi benimsenmiştir. Her iki sözleşme ilgili alanlarda faaliyet gösteren hem kamu hem de özel kuruluşları kapsamaktadır.[80] Prensip olarak haftalık dinlenme süresi en az 24 saat olarak benimsenmiş olsa da genel bir kural olarak işçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak amacıyla art arta 2 günlük dinlenme süresinin tercih edilmesi Komiteye göre makuldür.[81]

1.3.1.2. Ücretli İzin Hakkı

Yarı zamanlı ve geçici işçiler de dahil olmak üzere tüm işçilerin yıllık ücretli izin hakkı vardır. İşçilere bir yıllık tam zamanlı hizmet için en az üç haftalık ücretli izin hakkı tanınmalı ve tatil dönemleri için tatilden önce normal veya ortalama ücret verilmesi

[77] General comment No. 23, para.35. 1 sayılı ILO Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi kapsamında kamu veya özel sanayi kuruluşlarında, 30 sayılı ILO Çalışma Saatleri (Ticaret ve Ofisler) Sözleşmesi kapsamında kamu veya özel farketmeksizin ticari kuruluşlarda ve çalışanların çoğunlukla ofis işleriyle uğraştığı kuruluşlarda çalışanlar için günlük 8 saat, haftalık 48 saat çalışma süresi belirlenmiştir. ILO Hours of Work (Industry) Convention, No. 1 [1919], art. 6.
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001> (s.e.t.13.01.2024). ILO Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, No. 30 [1930], art.7, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030> (s.e.t.13.01.2024).

[78] General comment No. 23, para.37. 1 ve 30 sayılı ILO Sözleşmelerinde ilave çalışma saatleri için ödenen ücret normal ücretin bir buçuk katından az olmayacak şekilde belirlenmiştir. ILO Hours of Work (Industry) Convention, No. 1 [1919] art.2, ILO Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, No. 30 [1930] art.7.

[79] General comment No. 23, para.38.

[80] ILO Weekly Rest (Industry) Convention, No. 14 [1921] art. 2 (1) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C014:NO (s.e.t.13.01.2024)>. ILO Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, No. 106 [1957] art. 6(1). <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312251:NO> (s.e.t.13.01.2024).

[81] General comment No. 23, para.39.

sağlanmalıdır. Hastalık izni veya diğer gerekçeli izin dolayısıyla yıllık ücretli izin süresinden eksiltme yapılmamalıdır.[82]

Ücretli resmî tatiller de yıllık izin hakkı kapsamında sayılmamalıdır. Resmî tatillerde çalışmak zorunda olan işçilere normal iş gününde olduğu kadar ücret ve çalışılan süreye karşılık telafi izni verilmelidir.[83]

1.3.1.3. Eşit İşe Eşit Ücret Hakkı

23 sayılı Genel Yorum'da ESKHK, eşit ücretin, sadece aynı veya benzer işler için değil, eşit değerde olan işler için de geçerli olduğunu vurgulamaktadır. Eşit işe eşit ücret hakkına ilişkin ilke, sadece ücretleri değil, işçilere doğrudan veya dolaylı yolla ödenen diğer ödemeleri veya menfaatleri da kapsar. ESKHK, bahsi geçen eşitliğin ırk, etnik köken, yaş, engellilik, statü ve diğer gerekçelere bakılmaksızın tüm işçiler için geçerli olduğunu vurgulamaktadır[84]

Eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesi tüm sektörler için geçerlidir. Kamu sektöründe, devletin ücret oranları üzerinde doğrudan etkisinin olduğu durumlarda eşitliğe mümkün olduğu kadar hızlı ulaşılmalı, merkezi, il ve yerel düzeylerde kamu hizmetinde eşit değerdeki işe eşit ücret sağlanmalıdır. Devletler, özel sektörde de eşit değerdeki işler için eşit ücret ödenmesini teşvik edecek düzenlemeler kabul etmelidir. Toplu sözleşmelerde ücret belirlenirken eşit ücret ilkesi gözetilmelidir.[85]

BM Genel Kurulunun 1979 yılında kabul etmiş olduğu ve 1981 yılında yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'nde de eşit işe eşit ücret ilkesi yer almaktadır. Bahsi geçen Sözleşme'nin 11'inci maddesinde kadınların sosyal yardımlar da dahil olmak üzere eşit ücret hakkı düzenlenmiştir.[86]

Eşit işe eşit ücret ilkesine yer veren bir diğer uluslararası belge ILO tarafından 1951 yılında kabul edilmiş 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi'dir. Bu Sözleşmede ücretin tanımı

---

[82] General comment No. 23 , para.41, ILO Holidays with Pay Convention (Revised), No. 132 [1970], art.2(1), 3(3), 6(2), 7(1) <https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132> (s.e.t. 03.12.2023).

[83] General comment No. 23, para.45.

[84] General comment No. 23, para.11.

[85] General comment No. 23, para.15.

[86] UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, [1979] RES 34/180, art.11.<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (s.e.t. 03.12.2023).

verilmiş ve kadınlar ve erkekler arasında eşit değerdeki işler için ücret eşitliği kavramına açıklık getirilmiştir. Eşit Ücret Sözleşmesi'nin 1'inci maddesine göre ücret, nakdi veya ayni şekilde doğrudan veya dolaylı yolla ödenen aylık veya asgari ücretle birlikte diğer menfaatleri de kapsar. Eşit değerdeki işler için ücret eşitliği ise cinsiyet temelli ayrımcılık yapılmaksızın belirlenmiş ücret sınırlarını ifade etmektedir.[87]

Aynı Sözleşmenin 2'nci maddesi uyarınca eşit işe eşit ücret ilkesinin ülkenin milli mevzuatıyla oluşturulmuş veya tanınmış bir ücret belirleme sistemi, toplu sözleşmeler ve bu usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanması gerekmektedir.[88]

1.3.1.4. Adil Ücret Hakkı

İHEB'nin 23'üncü maddesi bağlamında çalışan kişinin kendisinin yanı sıra ailesine de insan onuruna yakışır bir hayat sağlayacak ve gerektiğinde sosyal koruma araçlarıyla tamamlanacak adil ücret hakkı vardır.[89]

Tüm işçiler adil ücret hakkına sahiptir. ESKHK, adil ücret kavramının değişken nitelikte olduğunu vurgulamaktadır. Çünkü kavramın kapsamı belli olmayan birtakım kriterlere bağlıdır. İşçiden beklenen eğitim ve beceri düzeyi, işin işçinin sağlığı, güvenliği, kişisel ve ailevi hayatı üzerinde etkisi, işle ilgili belirli zorluklar bu kriterlerden bazılarıdır.[90]

Adil ücret hakkı, kişinin işine harcamış olduğu emek ile karşılığında aldığı ücretin adaletli ve yeterli olmasını gerektirir. Buradaki yeterlilik şartı ile kastedilen, kişiyi yaşamını sürdürebileceği asgari refah seviyesine ulaştıracak yeterli ücret düzeyinin sağlanmasıdır. Yukarıda bahsettiğimiz eşit işe eşit ücret ilkesi de adil ücret hakkı kapsamında yer alan bir ilke olarak değerlendirilmektedir.[91]

ESKHK, ücretlerin düzenli bir şekilde ve tam olarak ödenmesi gerektiğini belirtmektedir. Bir sözleşmenin feshi veya iflas gibi durumlarda işçiye yasal olarak ödenmesi gereken tüm ücret ve menfaatler ödenmelidir.[92]

---

[87] ILO Equal Remuneration Convention, No. 100 [1951], art.1. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100> (s.e.t. 03.12.2023).
[88] ILO Equal Remuneration Convention, No. 100 [1951], art.2.
[89] The Universal Declaration of Human Rights, art.23.
[90] General comment No. 23, para.10.
[91] **Erturan, Muhammet** (2019) "Avrupa Sosyal Şartı Işığında Türkiye'de Çalışma Hakkı ve Sınırları", (Yüksek Lisans), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.162.
[92] General comment No. 23, para.10.

Adil ücret işçiler ve onların ailelerine insana yakışır bir yaşam standardı sağlamalıdır. İnsana yakışır bir yaşam standardı sağlayan ücret yaşam koşulları ve diğer ekonomik ve sosyal koşullara bağlıdır.[93]

Bütün bunlardan yola çıkarak karşımıza adil ücretle beraber asgari ücret kavramı da çıkmaktadır. Asgari ücret, insana yakışır bir yaşam standardını karşılayabilecek ücretin sağlanması bakımından önemli bir araçtır. Belirli bir süre içinde yapılan işe karşılık işveren tarafından işçiye asgari ücret ödenmelidir.[94] Asgari ücret mevzuatta tanınması gereken[95] ve toplu veya bireysel sözleşmelerle azaltılamayan ücret miktarıdır.[96] Ülkedeki genel ücret düzeyi, yaşam maliyeti, sosyal güvenlik katkıları ve göreceli yaşam standartları asgari ücretin belirlenmesinde dikkate alınması gelen faktörler arasındadır.[97] Asgari ücretin uygulanmasını sağlamak için denetim de dahil olmak üzere diğer önlemlerin alınması gerekmektedir. Asgari ücrete uymadıkları durumlarda işverenler para veya diğer cezai yaptırımlara tabi tutulmalıdır.[98]

BM kurulmadan önce asgari ücret ILO düzenlemelerine konu olmuştur. Örgüt tarafından 1928 yılında kabul edilen 26 sayılı Asgari Ücreti Belirleme Yöntemi Sözleşmesi'nin 1'inci maddesiyle devletlere asgari ücret tespit usullerinin oluşturulması ve korunması yükümlülüğü getirilmiştir.[99] Bununla birlikte söz konusu usullerin oluşturulması ve uygulanması şekilleri devletlere bırakılmıştır. Ayrıca bahsi geçen Sözleşme'nin 3'üncü maddesinde belirlenmiş asgari ücretlere işverenler ve işçilerin uyması gerektiğine ve bireysel ve toplu sözleşmelerde (yetkili makam tarafından verilen bazı genel ve özel izin durumları hariç) bu ücretlerin azaltılamayacağına değinilmiştir.[100] 30 sayılı Asgari Ücreti Belirleme Yöntemleri Tavsiye Kararında Örgüt, 'eşit işe eşit ücret' ilkesi de dahil olmak üzere üye ülkelerin dikkatini asgari ücretin belirlenmesine ilişkin birçok hususa çekmiştir.[101]

---

[93] General comment No. 23, para.18.
[94] General comment No. 23, para.19.
[95] General comment No. 23, para.21.
[96] General comment No. 23, para.19.
[97] General comment No. 23, para.21.
[98] General comment No. 23, para.24.
[99] ILO Minimum Wage-Fixing Machinery Convention No. 26 [1928], art.1. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026> (s.e.t. 03.12.2023).
[100] ILO Minimum Wage-Fixing Machinery Convention No. 26, art.3.
[101] ILO Minimum Wage-Fixing Machinery Recommendation, No. 30 [1928], B. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312368:NO> (s.e.t.15.02.2024).

Çalışma hakkı kapsamında ele alacağımız diğer haklar işsizliğe karşı korunma ve iş güvencesi haklarıdır.

1.3.2. İşsizliğe Karşı Korunma Hakkı

İşsizliğe karşı korunma hakkı ilk olarak İHEB'de düzenlenmiştir.[102] İHEB'nin 23'üncü maddesinde herkesin çalışma, işini serbest bir şekilde seçme, adil ve makul çalışma şartlarından yararlanmayla birlikte aynı zamanda işsizlikten korunma hakkı da yer almaktadır.[103]

Çalışma hakkı, çalışmayı isteyen kişilerin yararlanabileceği bir haktır. Eğer ortada böyle bir istek yoksa bu durumda çalışma hakkı da gerçekleştirilebilir olmayacaktır. Bu nedenle de işsizlik kavramı çalışma arzusu olan, fakat istediği işi bulamayan kişilerin içinde bulundukları durum olarak ifade edilebilir. ILO'nun 1982 yılında düzenlemiş olduğu 13'üncü Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda, üç unsur temel alınarak uluslararası düzeyde işsizliğin tanımı yapılmaya çalışılmıştır. Bu tanıma göre bir işe sahip olmayan, halen çalışma için uygun olan ve bir iş isteğinde bulunan kişi 'işsiz' olarak nitelendirilmiştir.[104]

İşsizliğe karşı korunma hakkı kapsamında işsizlik sigortasının da önemli yeri vardır. İşsizlik sigortası, işsizliğe çare olması veya işsizliği doğrudan ortadan kaldırması amacını taşımaz. Bu sigortanın amacı, işsizliğin yaratmış olduğu olumsuz sonuçları elimine etmektir.[105] Dolayısıyla işsizlikten korunma hakkı sadece işsizliğin kendisinden değil, aynı zamanda sonuçlarından da korunmayı kapsamaktadır.[106]

ESKHK, 18 sayılı Genel Yorumu'nda devletlerin, herkesin işsizlikten korunmasını ve çalışma hakkından yararlanabilmesini sağlayacak şekilde gerekli adımları mümkün olan en kısa sürede atması gerektiğine dikkat çekmiştir.[107]

İşsizliğin önlenmesi konusunda önemli yere sahip ILO'nun 1919 yılında kabul etmiş olduğu 2 sayılı İşsizlik Sözleşmesi'nde üye devletlerin üzerine merkezden kontrol edilecek ücretsiz kamu istihdam bürolarının kurulması yükümlülüğü getirilmiş, bu büroların

[102] **Karagözler,** s.91.
[103] The Universal Declaration of Human Rights, art.23.
[104] **Erturan,** s.147.
[105] **Erturan,** s.149.
[106] **Karagözler,** s.92.
[107] General comment No.18, para.37.

işleyişine ilişkin konularda tavsiyelerde bulunmak üzere komitelerin atanacağı ve bu komitelerde de işverenlerin ve işçi temsilcilerinin yer alacağı belirtilmiştir. Düzenlemede ayrıca hem kamu hem de özel ücretsiz istihdam bürolarının mevcutluğu durumunda devletlerin bu büroların faaliyetlerinin ulusal plan çerçevesinde koordine edilmesi doğrultusunda tedbirler alması gerektiği açıklanmıştır.[108]

1.3.3. İş Güvencesi Hakkı

Çalışma hakkının korunması anlamına gelen iş güvencesi işçiyi işverenin geçerli bir sebep olmaksızın iş sözleşmesini keyfi olarak feshetmesi durumuna karşı koruyan bir haktır.[109] Geçerli bir sebeple iş sözleşmesinin feshi durumunda işçinin iş güvencesi hakkı da ihlal edilmiş olmayacaktır.[110]

Çalışma hakkına somut bir hak niteliği kazandıran da iş güvencesidir. Bu bağlamda işçi çalışma hayatının kurallarına uygun bir biçimde çalıştığı sürece, işini kaybetmemesinin güvence altına alınması zorunludur.[111]

İş güvencesine İHEB ve ESKHS'de yer verilmemiştir. Bununla birlikte iş güvencesi hakkı ESKHK 18 sayılı Genel Yorumu'nda devletlerin çalışma hakkının korunması yükümlülüğü bağlamında ele alınmıştır. Komite, çalışanların hukuka aykırı bir şekilde işten çıkarılması durumunu söz konusu yükümlülüğün ihlali olarak değerlendirmiştir.[112]

İşçinin işten çıkarılmasının hukuka uygun sayılıp sayılmayacağı hususu ILO'nun 1982 yılında kabul etmiş olduğu 158 Sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi'nde düzenlenmiştir. İşçinin hangi durumlarda işine son verileceği 158 Sayılı Sözleşme'nin 4'üncü maddesinde düzenlenmiştir.[113] Buna göre işçinin işine son verilmesi için işçinin kapasitesine, davranışlarına veya iş yerinin veya ilgili hizmetin gereklerine dayalı geçerli bir neden olmalıdır. İşçinin işine son verilmesi için geçerli neden sayılamayacak hususları düzenleyen 5'inci maddeye göre işçiler:

---

[108] ILO Unemployment Convention No. 2, [1919], art.2. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C002> (s.e.t. 03.12.2023).

[109] **Aktuğ, S. Serkant** (2010), İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, Ankara, Kamu-İş, s.5.

[110] **Aktuğ,** s.6.

[111] **Centel, Tankut** (2012) İş Güvencesi, İstanbul, Legal Yayıncılık, s.10.

[112] General comment No.18, para. 35.

[113] ILO Termination of Employment Convention, No. 158 [1982], art.4. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158> (s.e.t. 03.12.2023).

a) Sendikaya üye oldukları veya çalışma saatleri haricinde veya işverenin izniyle çalışma saatleri içinde sendika faaliyetlerine katıldıkları;

b) İşçi temsilciliği yapmış olmaları, yapmaları veya bu göreve talip olmaları;

c) İşverenle ilgili şikâyette bulunmaları veya işverene karşı yasal düzenlemelerin ihlal edildiği iddiasıyla başlatılmış sürece katılmaları veya işverene karşı yetkili idari makamlara başvuru yapmaları;

d) Irk, renk ve cinsiyetleri, medeni durumları, ailevi sorumlulukları, hamilelik durumu, dini inanç ve siyasi düşünceleri, etnik veya sosyal kökenleri;

e) Doğum izni sırasında devamsızlık yapmaları sebebiyle işten çıkarılamazlar.[114]

Bu kısımda ayrı ayrı çalışma haklarının içeriği ve devletin bu hakların sağlanmasına yönelik yükümlülüklerinden bahsedilmiştir. Devletin çalışma hakkı kapsamında bir diğer önemli yükümlülüğü istihdamın sağlanmasıdır. Bu bağlamda devletin tam istihdam yükümlülüğüne aşağıda açıklık getirilmektedir.

1.3.4. Çalışma Hakkı Bağlamında Devletin Tam İstihdam Yükümlülüğü

Devletin çalışma hakkına ilişkin ilk ödevi, bireylere mümkün olacak en üst seviyede iş imkânı sağlamaktır.[115] Bu anlamda devletin tam istihdam yükümlülüğüne ESKHS'nin 6'ncı maddesinde değinilmiştir. Buna göre çalışma hakkının tam olarak gerçekleştirilmesi doğrultusunda devletin tam ve üretken istihdamın sağlanması için gerekli politikalar ve yöntemler uygulamak yükümlülüğü vardır.[116] Fakat çalışma hakkı da dahil olmak üzere bahsi geçen düzenlemede yer alan diğer hakların gerçekleştirilmesi devletlerin sahip oldukları ekonomik kaynaklara bağlı kılınmıştır. Dolayısıyla bu hakların ancak aşamalı bir şekilde yerine getirilebileceği kabul edilmiştir.[117]

Çalışma hakkının kullanılabilmesi için her şeyden önce devlet tarafından bu konuda olumlu müdahalenin ve edimlerin yapılması gerekmektedir. İşsizliğin önlenmesi başta olmak üzere bireylere çalışma imkanının sağlanması, uygun çalışma ortamının yaratılması, çalışmanın desteklenmesi bu edimlerden bazılarıdır.[118]

---

[114] ILO Termination of Employment Convention, No. 158, art.5.
[115] **Bulut,** s.135.
[116] UN General Assembly, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, art.6.
[117] UN General Assembly, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, art.2.
[118] **Ekin,** s.9.

Devletin çalışma hakkı kapsamındaki yükümlülükleri hem çalışma öncesi hem çalışma hayatı boyunca ve çalışma sonrasında ortaya çıkmaktadır. Yeterli iş imkanlarının yaratılması, iş arayanlar ile işçi arayanların buluşturulması amacıyla istihdam ofislerinin kurulması devletin çalışma öncesi yükümlülüklerine örnek olarak gösterilebilir. Çalışma yaşamıyla ilgili devlet, iş güvencesinin sağlanması (işten çıkarılma nedenlerinin mevzuatla düzenlenmesi), iş yerinde sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi, asgari ücretin sağlanması ve korunması, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin kendi haklarını korumalarına imkân verecek sendikal hakların tanınması gibi yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Çalışma yaşamından sonra ise devlet, işçiyi hastalık, iş kazası gibi durumlara karşı koruyacak ve bu durumlarda da işçiye belli bir miktarda gelir güvencesi sağlayacak sosyal güvenlik hakkını gerçekleştirmeli, bu bağlamda sosyal güvenlik sistemi kurmalıdır.[119]

Devletin çalışma hakkının gerçekleştirilmesine yönelik en önemli görevi işsizliği ortadan kaldırmaktır. Bu noktada ortaya çıkan soru bu yükümlülüğün kişilere devletten iş olanağı talebinde bulunma, başka bir deyişle devleti iş yeri kurmaya zorlama hakkını verip vermeyeceğidir. Bu konuda genel kabul edilmiş görüşe göre kişilerin bahsi geçen hususlarla ilgili talep hakları bulunmamaktadır. Zira çalışma hakkı ve diğer sosyal hakların gerçekleştirilmesiyle ilgili hem uluslararası insan hakları belgelerinde hem de ulusal anayasalarda ekonomik sınırlandırmaya tabilik söz konusudur. ESKHS'ye göre devletler söz konusu hakları sahip oldukları kaynakları maksimum seviyede kullanarak aşamalı bir şekilde tam olarak gerçekleştirmek ile yükümlüdürler.[120]

İşsizlik ve eksik istihdamın üstesinden gelinmesi için devlet tarafından istihdam politikası oluşturulmalı ve uygulanmalıdır. Bu, çalışma hakkının gerçekleştirilmesinin bir gereğidir. İşsizliğe karşı planlar uygulanması devletin çalışma hakkını yerine getirme yükümlülüğünün önemli bir parçasıdır.[121]

İstihdam konusunda devlet, pasif ve aktif istihdam politikaları yürütebilir. Pasif istihdam politikalarının amacı işsizlik durumunun yaratmış olduğu olumsuz sonuçların onarılmasıdır. Bu bağlamda işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı gibi uygulamalar pasif istihdam politikalarına örnek olarak gösterilmektedir. Aktif istihdam politikaları ise pasif istihdam politikalarından farklı olarak işsizliğin sonuçlarının değil kendisinin önlenmesine

[119] **Koray** (2020), s.212-213.
[120] **Bulut,** s.136.
[121] General comment No.18, para.26.

yönelik uygulamaları ve önlemleri içermektedir.[122] Söz konusu politikalar iş arayışında olanlar için istihdam imkanlarını daha iyi seviyeye getirmeyi amaçlar ve mesleki eğitim programları, gençler arasında işsizliğin önlenmesine yönelik eğitim ve faaliyetler, kendi işini kuranlar için destek programları gibi uygulamaları içerir.[123]

ILO tarafından 1964 tarihinde kabul edilen İstihdam Politikası ile İlgili 122 Sayılı Sözleşme'de devletlere işsizlik ve eksik istihdam sorununun çözülmesi amacıyla tam ve üretken istihdamı teşvik etmeye yönelik aktif bir politikayı temel hedef olarak ele almaları ve uygulamaları yükümlülüğü getirilmiştir.[124]

Tam istihdam ve işsizliğin önlenmesi sosyal devletin de hedefleri sırasında yer almaktadır. Bu nedenle de çalışma hakkının sosyal devletteki konumunun araştırılmasında fikrimizce fayda vardır.

1.4. Sosyal Devlette Çalışma Hakkı

1.4.1. Sosyal Devlet Kavramı

Sosyal devlet, toplumun sosyal refah düzeyinin en yüksek seviyeye getirilmesini amaçlayan bir devlet modeli olarak karşımıza çıkmaktadır.[125] Bu devlet modelinde bireylerin insan onuruna yakışır bir yaşam sürdürebilmeleri için asgari standartların sağlanması, bu gaye ile milli gelirin adaletli bir şekilde dağıtılması, bu kapsamda devletin sosyal ve ekonomik alanlara olumlu müdahaleler yapması hedeflenir.[126]

İnsan onurunun korunması için devlet, ekonomik açıdan zayıf durumdaki bireyleri piyasanın insafına terk etmemeli, bu anlamda piyasaya müdahalelerde bulunmalıdır. Ayrıca, aynı amaçla devlet, yol, su, enerji, güvenlik gibi hizmetlerin yanı sıra sosyal alanda eğitim,

---

[122] **Genç, Yusuf / Vural, Feride** (2018) "İstihdam Politikalarının Çalışma Hayatına Etkisi ve Sosyal Hizmetler", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, S:72, s.50.
[123] **Günsan, Nida / Yergin, Haluk** (2021) "Aktif İşgücü Politikalarının İstihdam Üzerindeki Etkisi", Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi, C:4, S:12, s. 1165-1166.
[124] ILO Employment Policy Convention, No. 122 [1964], art.1.
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267> (s.e.t. 03.12.2023).
[125] **Tümerkan Albayrak, Elvan / Birinci, Mehmet** (2017) "Sosyal Devlet Modelleri: Sosyal Demokrat Model, İsveç Norveç Örneği", C:1, S:1, s.65.
[126] **Gümüş,** (2010a), s.122.

konut, sağlık gibi birçok hizmeti de sağlamak zorundadır. Böylece bireylere, onurlu bir yaşam sürdürebilmeleri için asgari standartlar temin edilmiş olmaktadır.[127]

Herkese asgari ücret, asgari eğitim ve sağlık gibi konuları kapsayacak şekilde asgari bir düzeyin sağlanması sosyal devletin temel amaçlarından birini oluşturmaktadır. Böyle bir asgari düzeyin sağlanması için devletin ilgili alanlara yönelik yeterli ölçüde kaynak ayırması gerekmektedir.[128]

Buradaki 'asgari standartlar' kavramı genellikle, 'ihtiyaç' kavramı temelinde açıklanmaktadır.[129] Bu kapsamda sosyal devletin bireye sağlaması gerektiği üç temel ihtiyaçtan bahsedilmektedir. Bunlara asgari ücretin garanti edilmesi, hastalık, işsizlik ve yaşlılık gibi sosyal risklerden korunmanın sağlanması ve son olarak en yüksek düzeyde sosyal hizmetlerin verilmesi dahildir.[130]

Gelirin yeniden dağılımı sosyal devlette önemli bir fonksiyon olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradaki amaç, toplumdaki gelir eşitsizliklerinin ve yoksulluğun azaltılmasıdır. İlk gelir dağılımında milli gelirin bireyler arasında aynı nispette dağılımı ve toplumdaki herkesin eşit pay elde etmesi mümkün değildir. Böylece toplumda farklı gelir düzeyine sahip tabakalar ortaya çıkmaktadır. Bu noktada devlet, meydana gelen gelir eşitsizliğinin azaltılması için sosyal güvenlik gibi araçlar kullanarak gelirin yeniden dağılımını sağlamaktadır.[131]

Başka bir ifadeyle gelirin yeniden dağılımı, ilk gelir dağılımının farklı mali araçların kullanılması yoluyla değiştirilmesi anlamına gelir.[132]

Gelirin yeniden dağılımı dikey ve yatay şekilde olabilmektedir. Dikey olarak yeniden dağılımda gelir transferi yüksek gelir gruplarından aşağı gelir gruplarına doğru gerçekleşir. Bu dağılım kamu harcamaları, eğitim, sağlık gibi hizmetlerin sunumu, fiyat kontrolleri, asgari ücret, düşük ücretle çalışanlar için vergi indirimleri gibi yöntemlerle gerçekleştirilir. Yatay olarak yeniden dağılımda ise aynı gelir düzeyinde olan bireyler arasında gerçekleşen gelir transferleri söz konusudur. Bu dağılım örneğin, çalışanlardan işsizlere, sağlıklı

[127] **Gümüş, A. Tarık** (2010b) Sosyal Devlet Anlayışının Gelişimi ve Dönüşümü, 1.Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, s.192.
[128] **Kara,** s.59.
[129] **Gümüş,** (2010b), s.194.
[130] **Gümüş,** (2010b), s.195.
[131] **Yüksel, Rabihan** (2007) "Gelirin Yeniden Dağılımında Bir Araç Olarak Sosyal Güvenlik" (Doktora) Arabacı Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.4.
[132] **Yüksel,** s.16.

olanlardan hastalara doğru, ilk gruba dahil olanların vergi ödemesi ve ikinci gruba dahil olanların hak sahibi olarak transferlerden yararlanması yoluyla gerçekleşmekte olup sosyal güvenliğin tüm sigorta kollarında meydana gelmektedir.[133]

Bütün bunlar sosyal devletin temel hedefi olan sosyal adaletin sağlanmasına hizmet eder.[134] Sosyal adalet, onurlu bir yaşamı sağlamaya yönelik minimum yaşam standartlarını herkes için eşit bir şekilde güvence altına alınmayı hedeflemektedir. Dolayısıyla adil dağıtımın sağlanması, toplumun büyük bir kısmının yaşam seviyesinin daha da iyileştirilmesi, böylelikle insan haysiyetinin korunması sosyal devletin öncelikleri sırasında yer almaktadır.[135]

1.4.2. Sosyal Devlet Kavramı Kapsamında Çalışma Hakkı

Çalışma hakkı, sosyal devlet ilkesi bağlamında, bireysel refahın sağlanmasına yönelik önemli ve bu konuyu doğrudan ele alan bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır.[136] Bu hak aynı zamanda insanın fiziki ve manevi varlığının korunması açısından da önemli bir haktır. Bir işe ve belli bir gelire sahip olmayan bireylerin insan onuruna yakışır bir yaşam düzeyine erişebilmeleri ve kendi gelişimlerini sağlamaları mümkün gözükmemektedir. Bu bağlamda çalışma hakkının tanınmasıyla işsizliğin önlenmesi son derece önemlidir.[137]

İşsizliğin ortadan kaldırılması ve tam istihdama[138] ulaşılması aynı zamanda sosyal devletin de hedeflerinden biridir. Bu konuda sosyal devlet, bireylerin gelir elde edecekleri ve geçimlerini karşılayabilecekleri bir işe sahip olmalarını güvence altına almayı amaçlar.[139]

Sosyal devletin çalışma hakkı bağlamında amacı sadece bireylere iş sağlanması değildir. Özellikle sosyal devlet modelinin yaygınlık kazandığı bir dönem olan İkinci Dünya Savaşı sonrasında çalışma hakkı, ülkelerin anayasal düzenlemelerinde sadece işe sahip

---

[133] **Yüksel,** s.17-18.
[134] **Gümüş,** (2010a), s.122.
[135] **Çoban Kaynak, Rabia** (2017) "Sosyal Adalet, Eşitlik ve Sosyal Hizmet", Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, C:6, S:4, s.258.
[136] **Ekin,** s.8.
[137] **Muyan, Yusuf** (2016) "Sosyal Devlet ve Türkiye'de Sosyal Devlet Uygulamalarının İncelenmesi", (Yüksek Lisans) Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.21.
[138] Tam istihdam çalışmak isteyen herkesin iş bulabileceği bir istihdam düzeyi anlamına gelmektedir. Belirli bir oranda işsizlik tam istihdam haline halel getirmez. Zira tam istihdam hedefine tam olarak ulaşılması ve işsizlik durumunun hiç olmaması mümkün değildir ve ekonomik açıdan da sağlıklı olarak değerlendirilmemektedir. **Işığıçok** (2014), s.33.
[139] **Aktan, Coşkun Can / Özkıvrak, Özlem** (2008) Sosyal Refah Devleti, Ankara, Okutan Yayınları, s.48-49.

olmayla sınırlandırılmayıp adil ücret hakkı, dinlenme hakkı, iş güvencesi hakkı gibi tamamlayıcı hakları kapsayacak şekilde ele alınmıştır.[140]

Sosyal devletin bir diğer amacı sosyal dengeyi[141] sağlamaktır. Bu bağlamda, sosyal devlet, sermaye piyasasını denetler ve tekelleşme durumunu önler. Emek-sermaye dengesinin sağlanması ve piyasada söz sahibi olabilmeleri ve olası baskılardan korunabilmeleri için sosyal devlet, çalışanlara sendika kurma, grev, iş güvencesi sağlanmasını talep etme, toplu iş sözleşmesi yapma gibi haklar tanır ve bunlardan yararlanabilmeleri için imkân yaratır. Aynı zamanda sosyal devlette, çalışma riskleri işveren tarafa yüklenir, çalışma hakkı kapsamına dahil olan adil ücret, dinlenme ve güvenli şartlarda çalışma hakkı somut bir biçimde gerçekleştirilir.[142]

Takip eden kısımda, çalışma hakkının sosyal devletteki rolüne daha spesifik bir şekilde farklı sosyal devlet modelleri kapsamında açıklık getirilmektedir.

1.4.3. Sosyal Devlet Modelleri ve Uygulamadaki Örnekler

Literatürde sosyal devlet modellerine ilişkin farklı sınıflandırmalar mevcuttur. Bunların en yaygın olanı Esping-Andersen tarafından yapılan sınıflandırmadır. Söz konusu sınıflandırma, 18 varlıklı Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü (OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development)[143] ülkesinin tarihi açıdan analizine dayanarak yapılmıştır. Yapılan bu ayrıma göre, sosyal demokrat model (İskandinav ülkelerinin çoğunluğu), muhafazakâr veya korporatist model (genellikle Kıta Avrupası için geçerlidir) ve liberal model (Anglosakson ülkeleri) olarak 3 farklı sosyal devlet modeli vardır.[144] Takip eden şekilde bahsi geçen devlet modelleri açıklanmaktadır.

---

[140] **Gümüş,** (2010b), s.340.

[141] Sosyal denge, bir toplumu oluşturan bütün kesimlerin büyük ölçüde uyum içinde olmasını, başka bir ifadeyle toplumsal bütünleşmeyi ifade etmektedir. Sosyal dengenin bozulmasına yol açan faktör adaletsiz gelir dağılımıdır. **Danış, Mehmet Zafer** (2007) "Sosyal Hizmet Mesleği ve Disiplinde Sosyal Politikanın Yeri ve Önemi", Toplum ve Sosyal Hizmet, C:18, S:2, s.55.

[142] **Aktan / Özkıvrak,** s.51.

[143] Günümüzde 38 sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkenin üye olduğu uluslararası bir ekonomi örgütüdür.

[144] **Santos, Marcelo / Simões, Marta** (2021) "Globalisation, Welfare Models and Social Expenditure in OECD Countries", Open Economies Review, V:32, N:3, p.1065.

1.4.3.1. Liberal Model ve İngiltere Örneği

Bu kategoriye dahil olan ülkelerde verilen hizmetlerin amacı çalışma isteğinin azaltılmaması veya yok edilmemesidir.[145] Bu modelde devlet, asgari bir refah seviyesini sağlamayı hedeflemekte ve bireylerin son çare olarak başvurabilecekleri bir kurum gibi görülmektedir.[146] Genel olarak liberal model kategorisine dahil olan ülkelerinde adil olmayan ücret dağılımı, sosyal eşitsizlik ve yoksulluk durumlarının giderek artması gibi problemler söz konusudur. Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Kanada, Birleşik Krallık bu ülkelere örnek olarak gösterilebilir.[147]

Bir liberal model ülkesi olan İngiltere'de refah devlet modelinin temelleri İkinci Dünya Savaşı sonrasında atılmıştır.[148] Henüz savaş bitmeden sosyal yardımların yeterli olmadığı kanaatine varılmış, 1942 yılında konuya ilişkin olarak William Beveridge tarafından bir rapor hazırlanmıştır.[149] Beveridge Raporu olarak bilinen bu belge, İngiltere refah devletinin temellerini oluşturmuştur. Bu bağlamda İngiltere refah devletinin üzerine kurulduğu ilkeler olarak sosyal sigorta ve yardımların yanı sıra aile yardımlarının sunulması, kapsayıcı ulusal sağlık hizmetinin oluşturulması ve tam istihdamın sağlanmasına yönelik politikaların yürürlüğe konulması gösterilmektedir.[150]

İngiltere'de sosyal refah devletine bakış açısı dönem dönem farklılık göstermiştir. 1975 sonrası İngiltere'de tam istihdam gibi sosyal refah hedeflerinden vazgeçilmiş, çalışma haklarında daralmaya gidilmiş, sosyal yardımlara ulaşım zorlaştırılmıştır.[151] Bunun yanı sıra 1996 yılında ülke yönetiminin başına gelen İşçi Partisi çalışma ve istihdam odaklı yeni sosyal politikalar izlemeye başlamıştır. Bu kapsamda İşçi Partisi, gelirden daha çok iş fırsatlarının sunulmasına, böylelikle işgücü piyasasına daha çok katılımın sağlanmasına yönelmiştir.[152]

---

[145] **Aktan / Özkıvrak,** s.69.
[146] **Özdemir Çukadar, Pınar** (2018) Sosyal refah devleti ve Türkiye, Ankara, Karahan Kitabevi, s.76.
[147] **Şanlıoğlu, Ömer** (2011) Sosyal Refah Devletinin Dünü, Bugünü, Geleceği: Almanya Örneği, Ankara, Detay Yayıncılık, s.16.
[148] **Şahin Taşğın, Neşe** (2010) "Refah devleti ve İnsan Hakları Açısından Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma" (Doktora), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.77.
[149] **Ezer, Burcu** (2016) "Tarihçesi ve Bugünü ile Birleşik Krallık Sosyal Güvenlik Sisteminin Esasları", Anadolu Üniersitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:2, S:3, s.91.
[150] **Şahin Taşğın,** s.77.
[151] **Kara, Uğur** (2013) Sosyal Devletin Yükselişi ve Düşüşü, 2.baskı, Adana, Karahan Kitabevi, s.201.
[152] **Yay,** s.66.

Bu yaklaşıma göre, işgücü piyasasına katılımın artırılması yoksulluğun önlenmesi için temel araçtır. Devlet bu amaçla aktif emek politikalarını uygulamaktadır.[153] Bu bağlamda çalışmayı, emek piyasasıyla ilişkili olmayı amaçlayan 'aktif toplum' anlayışı başlıca slogan olarak kabul edilmiştir.[154]

İşsizlik yardımları ve sosyal yardımlardan yararlanabilme çalışmaya ilişkin faaliyetlerde bulunma şartına bağlanmış, böylece aktif refah devletinin gerçekleştirilmesi hedef olarak koyulmuştur. Bu kapsamda işsizlerin iş sahibi olmaları ve dolayısıyla aktif yaşama katılımlarını sağlamaya yönelik olarak *New Deal* programları olarak anılan 'çalışma için refahlık' programları yaygınlık kazanmıştır.[155] Bu programlarla sosyal yardımlardan yararlanılması zorlaştırılmıştır.[156]

Bahsi geçen refah programları çalışması mümkün olan herkesin çalışması gerektiği mantığına dayanmaktadır. Bu da bireylere sosyal yardımlara bağlı olarak yaşamlarını sürdürmelerine imkân tanımamaktadır.[157] Genellikle düşük sosyal refah ödemeleri ve çalışma yaşındaki işsizlere sağlanan işsizlik ödemesi koşullarının artırılması da dahil olmak üzere İşçi Partisi'nin (*Labour Party*) iş gücünü aktif duruma getirmesine yönelik politikalar, bireylerin işgücü piyasasına daha çok yönelmesine ve refah ödemelerinden yararlananların sayısının azalmasına yol açmıştır.[158]

1.4.3.2.Korporatist Model ve Almanya Örneği

Korporatist modele aynı zamanda sosyal sigorta modeli de denilmektedir. Almanyada sosyal sigorta ilk kez 1880'li yıllarda Alman Şansölyesi Otto van Bismark tarafından uygulanmaya koyulmuştur. Bu sigortaların finans kaynağını işçiler ve işverenler tarafından ortaklaşa ödenen sosyal primler oluşturmaktaydı. Ele aldığımız modelin korporatist model olarak nitelendirilmesinin nedeni de sigortaların işçi, işveren ve devlet tarafından ortaklaşa yönetilmesinden kaynaklanmaktadır.[159]

---

[153] **Balseven, Hale** (2009) "İngiltere'de Refah Reformlarının Ekonomi Politiği", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, C:9, S:18, s.3.
[154] **Kara,** s.199.
[155] **Metin**, s.141.
[156] **Kara,** s.200.
[157] **Metin,** s.142.
[158] **Balseven,** s.20-21.
[159] **Andersen, Jørgen Goul** (2012) "Welfare States and Welfare State Theory", Centre for Comparative Welfare Studies, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet. CCWS Working Paper, p.6.

Bu gruba dahil olan ülkelerde piyasanın rolü liberal modeldeki kadar etkin değildir. Devletin sosyal alanda verdiği hizmet bireyin toplumsal konumunu korumayı amaçlamaktadır.[160] Bu kategoriye dahil olan ülkelere örnek olarak Almanya, İtalya, Fransa ve Belçika gösterilebilir.[161] Bu ülkelerde çalışma hakkı ve istihdamın artırılması hedefi yerine sosyal güvenlik hakkına öncelik verilmektedir. Farklı sebeplerle gelir kaybı yaşayan bireylere yeni istihdam imkanlarının sağlanması yerine devlet bu eksikliği tazmin veya telafi yoluyla gidermeye çalışmaktadır. Bu nedenle de bu korporatist modeli benimseyen ülkelerde genel istihdam seviyesi düşük, sosyal harcamalar yüksek oranlıdır.[162]

Bir korporatist model örneği olan Alman sistemi temelinde, çalışma hakkı yerine sosyal güvenlik hakkı yer alır. Sistem, sosyal sorunların tazmin yolu ile çözülmesi mantığı üzerine kurulmuştur. Yani devlet, iş için ilk başvurulacak kurum değil de tazmin ve telafi için ilk başvuru yapılması gereken kurum olarak görülmektedir. Bu bağlamda devlet esasen, işten çıkış ve işe girememe durumlarında para yardımıyla destek verilmesine yönelik politikalar yürütür.[163]

Almanya'da gelir seviyesi aşağı olan kişilerin[164] ve çalışırken çeşitli nedenlerden dolayı işini kaybedenlerin desteklenmesine yönelik temel sosyal güvenlik sigortası uygulanmaktadır. Bu sigorta, kişilerin elde ettiği tüm gelirlerin (bunlara kendi gelirleri, ailelerinden gelen yardımlar, diğer sosyal güvenlik yardımları dahildir) yeterli olmadığı durumlarda, bu kişiler için minimum hayat standartlarını güvence altına almayı ve dolayısıyla insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürebilmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır.[165] Temel sosyal güvenlik sigortası bu bağlamda aşağı seviyeli ücretle

[160] **Özdemir Çukadar,** s.77.
[161] **Aktan / Özkıvrak,** s.69.
[162] **Özdemir, Süleyman** (2007) Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, 2.Baskı, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası, s.137-138.
[163] **Yay, Serdar** (2020) Çağdaş İktisadi Düşünceler Perspektifinden Sosyal Refah Devleti, Ankara, Astana Yayınları, s.72.
[164] Çalışmak imkanı olup da iş bulamayan veya ihtiyaçlarının karşılanmasına yetecek kadar para kazanamayanlar, sosyal sigorta için (İşsizlik Parası) iş kurumuna başvuru yapabilmektedirler. Buradaki ihtiyaç kavramı, bir bireyin gıda, kıyafet, ev eşyaları, tamirat harcamaları, barınma ve ısıtma masrafları da dahil olmak üzere makul geçim seviyesini sağlanmak için talep edebileceği tutarı ifade etmektedir. Bu bağlamda öncelikle kişinin gelir seviyesi araştırılarak ihtiyaç-kazanç karşılaştırması yapılır ve yardım alıp almayacağı, alacaksa hangi miktarda alacağı tespit edilir. **Börger, Uta** (2021) Sosyal Güvenlik - Genel Bakış : Zor durumda kalan Münihli vatandaşlar için hizmet ve yardımlar, Stadtkanzlei München, 6.baskı, (Çeviren: Kern AG, Sprachendienste) s.4-6
<https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:99f2cb2b-7b06-4f0c-ab17-8ca35f032fc8/Broschuere_Soziale_Sicherung_tuerkisch_2021.pdf> (s.e.t.03.03.2024).
[165] **Şanlıoğlu,** s.125.

çalışmanın olumsuz sonuçlarının giderilmesiyle düşük ücretle çalışan bireylerin gelirlerinde bir denklik yaratır ve çalışmayı teşvik eder.[166]

Almanya devletinin sosyal politikası yüksek maliyeti oluşu nedeniyle eleştirilmektedir. Bu eleştirilere göre genel ücret seviyesinin yanı sıra vergilerin yüksekliği, sosyal güvenlik prim ödemeleri ve yan ödemeler ülkenin uluslararası alanda rekabetine olumsuz etki göstermekte ve uzun vadeli işsizliğe yol açmaktadır. Bunların yanı sıra giderek artan sosyal devlet hizmetleri, işsiz bireylerin iş arayıp bulma çabalarına ve düşük gelirli işlerin kabul edilmesine olumsuz etki göstermektedir. Çalışma niyeti olmayan insanların sosyal yardımlar, sosyal güvenlik ödemeleri gibi sosyal devlet hizmetleriyle desteklenmesi, nitelikli işçi gerektirmeyen yeni işlerin yaratılmasını da zorlaştıran bir husus olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenlerden dolayı işsizlikle mücadele hedefinin gerçekleştirilmesinde zorluk çekilmektedir.[167]

1.4.3.3. Sosyal Demokrat Model ve Norveç Örneği

Herkes için işin ve tam istihdamın sağlanması bu gruba dahil olan ülkelerin başlıca sloganıdır. Çalışma kabiliyetine sahip herkesin istihdam edilmesi devletin temel hedefidir. Çalışma hakkı bu modelin merkezinde yer almakta ve refah politikaları da buna uygun bir şekilde düzenlenmektedir.[168] Bu bağlamda evrensel ve aynı zamanda dayanıklı bir refah devleti ve bu tür devletin sürdürülmesi için gereken maliyetin karşılanmasının toplumun büyük bir kısmının çalışması ile mümkün olabileceği düşüncesi benimsenmiştir. İsveç, Norveç, Finlandiya bu kategoriye dahil olan ülkelere örnektir.[169] Korporatist modelin aksine sosyal haklar toplumsal statünün korunmasından ve sürdürülmesinden çok vatandaşlar arasındaki eşitliğin sağlanmasını amaçlar.[170] Bu modelde devlet asgari yaşam standartlarından daha fazlasını, başka bir ifadeyle yüksek düzeyde yaşam seviyesini ve bu standartlarda eşitliği sağlamayı amaçlamaktadır. Yukarıda değindiğimiz kategorilerden farklı olarak, bu modelde devlet son olarak değil, tam aksine ilk olarak müdahale edecek kurumdur.[171]

---

[166] **Şanlıoğlu,** s.128.
[167] **Şanlıoğlu,** s.146-147.
[168] **Akbaş, Aziz** (2019) "Sosyal Devlet Anlayışı Çerçevesinde Türkiye'de Cumhuriyet'in İlanından Günümüze Sosyal Yardım Analizi" (Yüksek Lisans) Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.60-61.
[169] **Aktan / Özkıvrak**, s.70.
[170] **Şanlıoğlu,** s.17.
[171] **Aktan / Özkıvrak,** s.70.

Norveç'in de dahil olduğu İskandinav ülkeleri 'işçi toplumu' olarak bilinmektedir. Herkese istihdam ve tam ücret politikası İskandinav modelinin en belirgin özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Norveç refah devletinde de bu politika benimsenerek sosyal adalet ve dayanışma ilkeleri esas alınmaktadır. Tam istihdamın sağlanması ülkede refah seviyesinin yükselmesine, eşitliğin sağlanmasına, yoksulluğun azalmasına ve bireylerin topluma kazandırılmasına yardımcı olmaktadır. Her bir vatandaşın çalışma hakkıyla beraber vergi verme, başka bir ifadeye ülke ekonomisine katkıda bulunma yükümlülüğü vardır.[172]

Norveç'te hem aktif hem de pasif istihdam politikaları uygulanmaktadır. Aktif istihdam politikaları bağlamında ülkede işsizliğin önlenmesi bakımından işgücü eğitimi uygulamalarına öncelik verilmektedir.[173] Diğer taraftan çalışma yaşında olan ve çalışmayan kişilere yapılan pasif destek ödemeleriyle (sosyal yardımlar, sosyal güvenlik ödemeleri v.s.) bu kişilerin işgücü piyasasına çıkışı sağlanmaktadır.[174]

Norveç'te yarı zamanlı istihdam[175] seviyesi oldukça yüksektir. Bu tür işlerde çalışan kadınların ve gençlerin istihdam oranlarının yüksek olması nedeniyle Norveç'te kişi başına düşen haftalık ortalama çalışma süresi diğer ülkelere nazaran daha azdır. Çalışma süresinin göreceli olarak az olması nedeniyle insanlar çalışma dışındaki kişisel hayatlarına daha çok zaman ayırabilmektedirler. Bu durum da önemli bir toplumsal refah belirtisi olarak değerlendirilmektedir.[176]

Sonuç olarak çalışma hakkı tam istihdam hedefini ve çalışma haklarını içeren temel bir insan hakkıdır. Bir sosyal hak niteliği taşıdığı için sosyal devlette de önemli bir yer tutmaktadır. Nitekim işsizliğin önlenmesi ve bu kapsamda iş fırsatlarının yaratılması sosyal devletin de öncelikleri sırasında yer almaktadır.

Çalışma hakkının uzantısı ve güvencesi olarak nitelendirilen sendikal haklar ve sosyal güvenlik hakkı çalışmamızın insana yakışır konusuna ilişkin üçüncü bölümünde ele alınacaktır.

---

[172] **Küçükoğlu, Mahmut / Ercan, Hüseyin** (2019) "Norveç'te Refah Devletinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi", OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, C:11, S:18, s. 2280-2281.
[173] **Tümerkan Albayrak / Birinci,** s.75.
[174] **Küçükoğlu / Ercan,** s.2287.
[175] Diğer adıyla *part-time* çalışma. ILO'nun 1994 yılında kabul etmiş olduğu Yarı Zamanlı Çalışma Sözleşmesi"nde *part-time* çalışan, herhangi benzer işte tam süreli çalışana kıyasla daha az mesaisi olan işçi olarak tanımlanmıştır. ILO Part-Time Work Convention, No. 175 [1994].
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175> (s.e.t.04.02.2024).
[176] **Tümerkan Albayrak / Birinci,** s.75.

2. ÇALIŞMA HAKKINA İLİŞKİN STANDARTLARIN GELİŞİMİNDE ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/ ILO) ROLÜ

2.1. Örgütün Tarihsel Arka Planı

2.1.1. Uluslararası Çalışma Hukukuna Yönelik İlk Girişimler

Uluslararası seviyede bir çalışma hukukunun oluşturulması fikrinin temelleri 19'uncu yüzyılda atılmıştır.[177] 19'uncu yüzyılın sonları ve 20'nci yüzyılın başlangıcında hükumetler, çalışma mevzuatının uluslararası düzeyde uyumlu hale getirilmesine yönelik birtakım teşebbüslerde bulunmuşlardır. Alman İmparatoru II. Guilleume tarafından 1890 yılında özellikle kadın ve çocuk işçilerle ilgili uluslararası bir düzenlenmenin oluşturulması için ilk defa Berlin'de bir konferans gerçekleştirilmiştir.[178] Konferansta bütün ülkelerin uygulayacakları ortak bir çalışma yasasını öngören İsviçre projesi ortaya koyulmuş, fakat bazı ülkeler bahsi geçen projeyi bir gereklilik olarak kabul etmemelerinden ötürü konferans bir sonuca ulaşamamıştır.[179] Bazı hükümetler, örneğin Fransa ve İtalya, 1904 yılında göçmen işçilerin sosyal yardımlara her iki ülkede de eşit şekilde ulaşmaları konusunda ikili anlaşma yapmıştır.[180]

1897 yılında gerçekleştirilen Brüksel konferansında işçilerin korunması için uluslararası bir büronun tesis edilmesi fikri değerlendirilmiş ve daha sonra 1900'te Paris'te gerçekleştirilen konferans sonucunda Uluslararası Çalışma Mevzuatı Birliği (*International Association of Labour Law,* IALL) oluşturulmuştur.[181]

IALL, akademisyenler, uzmanlar, siyasetçiler, yöneticiler, işçiler ve sanayicileri bir çatı altında toplayan kuruluştur. Birlik kurulduktan sonra uluslararası çalışma hukuku alanındaki anlaşma hazırlıkları ivme kazanmıştır.[182]

---

[177] **Koray, Meryem** (2000) Sosyal Politika, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, s.78.
[178] **Maul, Daniel** (2019) The International Labour Organization, Berlin, Walter de Gruyter, p.16.
[179] **Koray** (2000), s.78.
[180] **Maul**, p.16.
[181] **Rodgers, Gerry / Lee, Eddy / Swepston, Lee /Van Daele, Jasmin** (2009) The ILO and the quest for social justice, ILO. (Çeviren: Selçuk, Beyza (2014) Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sosyal Adalet Arayışı, 1919-2009, Ankara, Elif Yayınevi, s.3); **Nurdoğan, A.Kemal** (2018) "Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri", Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, C:3, S:4, s.81.
[182] **Rodgers / Lee / Swepston /Van Daele**, s.4.

Uluslararası çalışma koşullarını düzenleyen ilk sözleşmeler, 1905-1906 yıllarında yapılan Bern Konferansı'nda oluşturulmuştur.[183] Temelleri Birlik tarafından oluşturulan bu sözleşmelerden birisi kadınların gece çalışmasının, ikincisi ise kibrit üretiminde kullanılan beyaz fosforun yasaklanmasına ilişkin olmuştur.[184] 1914 yılında başlayan Birinci Dünya Savaşı nedeniyle Birlik, çalışmalarına devam edememiştir.[185] Kısa bir süreliğine faaliyet göstermiş olsa da, Birlik, daha sonra doğacak olan ILO'nun çalışmaları için önemli bir oynamıştır.[186]

Bu dönemde işçi haklarının korunması meselesi hükümetle beraber işçi cephesinin de gündemini oluşturmuştur. Bu amaçla, 1864 yılında Londra'da düzenlenen bir kongrede Uluslararası İşçiler Derneği veya diğer adıyla Birinci Enternasyonal kurulmuştur.[187] Kongrede açılış konuşması yapan Karl Marx, konuşmasında işçi sınıfının bir parti altında örgütlenmesi, uluslararası düzeyde işçilerin birleşmeleri meselesi ve emekçi kesimin kurtuluşu gibi konuları ele almıştır. Enternasyonalde, İngiltere, İtalya, Fransa ve Almanya'dan resmi işçi örgütleri yer almış ve bu tarihte bir ilk olması hasabiyle kayıtlara geçmiştir.[188] Enternasyonal, 1870 yılında Fransa'nın başkenti Paris'te, Paris Komünü adı verilen sosyalist bir işçi yönetiminin kurulmasına öncülük etmiştir. Fakat bu düzen uzun sürmemiş, yönetime işverenlere yakın bir grup olarak görülen kişiler aracılığıyla son verilmiştir.[189] Fikir ayrılığı ve Paris Komünü yenilgisi nedenlerinden dolayı, Enternasyonal 1872 yılında dağılmıştır. 1889'da kurulan ikinci Enternasyonal aynı ilki gibi dayanışma örgütü niteliğini kazanmıştır. Not olarak eklemek gerekir ki, öncekinden farklı olarak ikinci Enternasyonal, bünyesinde vatan kavramını kabul etmeyen işçi örgütleri yerine emeği ulusal olarak temsil eden partileri barındırmıştır.[190] İkinci Enternasyonal IALL gibi Birinci Dünya Savaşı'nın başladığı tarihe kadar faaliyet göstermiştir.[191]

[183] **Koray** (2000), s.79.
[184] **Rodgers / Lee / Swepston /Van Daele,** s.3.
[185] **Nurdoğan,** s.81.
[186] **Rodgers / Lee / Swepston /Van Daele,** s.4.
[187] **Rodgers / Lee / Swepston /Van Daele,** s.3; **Hasgüler,Mehmet / Uludağ, Mehmet** (2004) Devletlerarası ve Hükümetlerdışı Uluslararası Örgütler, Ankara, Nobel Yayın Dağıtımevi, s.38.
[188] **Hasgüler / Uludağ,** s.38-39.
[189] **Çeçen, Anıl** (2013) "Kapitalist Enternasyonel ve Kapitokrasi", Sosyologca, C:3, S:5, s.183-184.
[190] **Hasgüler / Uludağ,** s.39-40.
[191] **Hasgüler / Uludağ,** s.40.

Kuruluş tarafından 1 Mayıs 1890 tarihinde düzenlenen gösteride ortaya atılan uluslararası 8 saatlik iş günü talebi[192] hem de 29 yıl sonra kurulan ILO'nun ilk kongresinde kabul edilmiştir.[193]

Bu kısımda uluslararası çalışma hukukunun oluşturulması doğrultusunda yapılan ilk girişimler kapsamında Örgütün kurulmasına giden yol araştırmaya alınmıştır. Tarihsel gelişmelerin yanı sıra Örgütün kurulduğu ideolojik zeminin de ele alınmasında fayda vardır.

2.1.2. Örgütün İdeolojik Arka Planı

ILO gibi çalışma hayatını ele alan uluslararası bir kuruluşun yaratılması fikri 19'uncu yüzyılda yaşamış Robert Owen ve Daniel Legrand tarafından ileri sürülmüştür. Bu nedenle de bu kişiler, örgütün ortaya çıkmasında "öncü" olarak değerlendirilmektedir.[194]

Bu kişilerin yanı sıra uluslararası çalışma örgütünün kurulması fikrini savunan ve örgütün fikirsel öncüleri olarak değerlendirilen Jean Dolfus, J.A. Blanqui gibi isimlerin ortak yönü reformist olmaları ve mevcut sistemin işçileri istismar etmesinden vicdanen rahatsız olmaları, bununla birlikte kendi kazançlarını da kaybetmek istememeleridir.[195] Başka bir ifadeyle, ILO'nun ideolojik temeli reformizm olmuştur.[196] Başka bir ifade ile, Reformist ve Marksist düşünce arasında olan rekabet, örgütün kurulmasına neden olmuştur.[197]

Bu rekabetin kilit noktaları ise, Birinci Dünya Savaşı ve bu savaş sırasında patlak veren 1917 Ekim Devrimi'dir. Savaş sırasında sosyalistlerin tutumları farklılık göstermekteydi. Şöyle ki bazı sosyalist partiler kendi ülkelerine yardım etmekten yana, bazıları genel olarak savaşmamaktan yanaydı. Lenin'in öncülük ettiği bir başka kesim ise savaşın bir iç savaşa dönüştürülmesi ve sosyalist devrimin yapılması niyetindeydi. Birinci Dünya Savaşı'yla beraber de Rusya'da Ekim Devrimi'nin yolunun açılmış olduğunu görürüz.[198]

1917 yılında Rusya'da Ekim Devrimi'nin gerçekleşmesi sonucunda tarihte ilk kez bir sosyalist devlet meydana gelmiş ve işçi sınıfı iktidarı tam olarak ele geçirmiştir. Birinci

---

[192] **Çeçen,** s.184.
[193] **Rodgers / Lee / Swepston /Van Daele,** s.3.
[194] **Sevgi, Hüseyn** (2014) "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Felsefi Zemini ve Yapısı, Örgütün Küresel Kapitalist Sistemdeki Pozisyonu ve Politikaları" (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.24.
[195] **Sevgi,** s.29.
[196] **Sevgi,** s.30.
[197] **Sevgi,** s.31-32.
[198] **Hasgüler / Uludağ,** s.40.

Dünya Savaşı sırasında böyle bir ideolojik devletin ortaya çıkışı nedeniyle kapitalizm karşıtı görüşler daha da güçlenmiştir.[199] Ekim Devrimi, Avrupadaki sanayileşmiş devletlerde kıtanın başka yerlerinde de şiddetli rejim değişikliklerinin olabileceği konusunda korkunun yayılmasına neden olmuştur. Böyle bir durumda işçilerin reformist enerjilerini siyasi huzursuzluk yerine kurumsal bir ortama kanalize etmeleri Avrupa ülkeleri için daha iyi bir seçenek haline gelmiştir.[200] Böylelikle bu devletler, reformizmin savunduğu kapitalizmin reformlar aracılığıyla daha iyi bir sistem haline getirilmesi düşüncesini temel alarak sistemin eksik taraflarını düzenleyecek bir uluslararası örgüte ihtiyaç duymaya başlamıştır.[201] Söz konusu batılı güçlerin bu konuda ortak amacı benzer devrimlerin kendi ülkelerinde de meydana gelmesinin engellenmesi için işçi sınıfının refah seviyesinin yükseltilmesine yönelik düzenlemelerin ve standartların oluşturulması olmuştur. Bu ülkeler aynı zamanda Rusya'daki devrime de engel olmak istemiş, bu kapsamda eski rejimin korunmasına çalışan beyaz orduya da önemli ölçüde yardım sağlamıştır.[202]

Fakat bu çabalar bir işe yaramamış, iç savaş 1922 yılında Sovyetler Birliği'nin kurulmasıyla son bulmuştur.[203] Sonuç olarak, Ekim devrimi ILO'nun kuruluşu açısından önemli ve belirleyici bir etken olmuştur.[204] Bu anlamda sosyalist bir devrim reformcu tarafı işçilerin isteklerinin karşılanmasının sağlanması yönünde harekete geçirmiştir. Başka bir ifadeyle batılı ve gelişmiş ülkelerin aynı dönemde olabilecek muhtemel işçi devrimi konusundaki kaygıları ve endişeleri ILO gibi bir uluslararası çalışma örgütünün kurulmasına sebebiyet vermiştir. Takip eden kısımda uluslararası çalışma örgütünün kuruluş aşamaları detaylandırılmaktadır.

2.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Kuruluşu

Yukarıda bahsedilen hususlarda anlaşılacağı üzere savaş ve devrim, ILO'nun kuruluşunda iki önemli faktör olmuştur. 20'nci yüzyıldaki resmi daha da somutlaştırmak adına, vurgulamak gerekir ki, bu dönemin toplumsal bağlamda öne çıkan konusu bireylerin çalışma hayatı içerisinde olmalarıydı. Öte yandan, işçiler ve işletmeler, ekonomik krizden

[199] **Sevgi,** s.31.
[200] **Helfer, Laurence R.** (2006) "Understanding Change in International Organizations: Globalization and Innovation in the ILO", Vanderbilt Law Review, V:59, N:3, p.679.
[201] **Sevgi,** s.31-32.
[202] **Ateş, Davut** (2014) Uluslararası Örgütler, Devletlerin Örgütlenme Mantığı, Dora, Bursa, s.186.
[203] **Ateş,** s.128.
[204] **Ateş,** s.186.

ve toplumsal işsizlik durumundan etkilenmeye başlamıştı. İşgücü piyasasına ilişkin genel kuralların oluşturulmasına ihtiyaç konusundaki farkındalık gittikçe artmaktaydı.[205]

Böyle bir süreçte Birinci Dünya Savaşı'nın sonunda barış konferansı çalışmaları için oluşturulan dört komisyondan biri Uluslararası İş Komisyonuydu (Diğerleri ise Milletler Cemiyeti Komisyonu, Tamirat Komisyonu ve Limanlar, Nehir yolları ve Demiryolları İşleri Komisyonu'ydu).[206] Belçika, Çekoslovakya, Küba, İtalya, Fransa, Polonya, Japonya, İngiltere ve ABD'den oluşan Komisyon, sonuncu ülkenin İşçi Federasyonu Başkanı Samuel Gompers'in başkanlığı altında faaliyet göstermiştir.[207] Çalışmalar neticesinde, Versay Anlaşması'nın bir parçası olarak ILO'nun ilk anayasası, Uluslararası İş Komisyonu tarafından hazırlanmıştır.[208]

Birinci Dünya Savaşı'nın yarattığı etkiden dolayıdır ki ILO Anayasında barış ve çalışma kavramları arasında bir ilişki kurulmuş, evrensel ve sürekli barışın çalışma standartlarının iyileştirilmesiyle sağlanabileceği fikrine yer verilmiştir.[209] ILO Anayasası'na göre uluslararası düzeyde kalıcı bir barışın temeli sosyal adalettir. Bu bağlamda da haftalık çalışma süreleri, işsizlikle mücadele, asgari ücretin temin edilmesi, iş kazaları ve mesleki hastalıklardan işçilerin korunması, eşit işe eşit ücret, sendika özgürlüğü gibi ilkelerin sağlanmasının acilen gerekliliği vurgulanmıştır.[210]

ILO, Paris Barış Antlaşması sonucunda ortaya çıkmış, Milletler Cemiyeti'yle (MC) beraber kurulan bir diğer kuruluş olarak tarihe geçmiştir.[211] MC'nin, bu bağlamda sorumluluğu uluslararası güvenliğin sağlanması ve siyasal sorunların çözülmesi, ILO'nun sorumluluğu ise ülkeler arasında ortak çalışma standartlarının oluşturulması şeklinde belirlenmiştir. MC ile uluslararası zeminde ortaya çıkabilecek dış tehlikelerin, ILO ile ise ulusal zeminde meydana gelebilecek iç tehditlerin önüne geçilmesi istenmiştir. Başta böyle bir amaçla kurulmuş olmasına rağmen, ILO'nun faaliyetlerinin sanayileşmiş ülkelerde çalışma koşullarının giderek iyileşmesine sebebiyet vermiş olduğu görülmeye başlanmıştır.[212]

---

[205] **Rodgers / Lee / Swepston /Van Daele,** s.2.
[206] **Hasgüler / Uludağ,** s.50.
[207] **Karluk, Rıdvan** (2014) Küreselleşen Dünyada Uluslararası Kuruluşlar, 7.Baskı, İstanbul, Beta, s.171.
[208] **Rodgers / Lee / Swepston /Van Daele,** s.5.
[209] **Rodgers / Lee / Swepston /Van Daele,** s.3.
[210] International Labour Organization (ILO), Constitution of the International Labour Organisation (ILO), 1 April 1919, <https://www.refworld.org/legal/agreements/ilo/1919/en/47521> (s.e.t.03.02.2024).
[211] **Hasgüler / Uludağ,** s.52.
[212] **Ateş,** s.186.

Hasgüler ve Uludağ, yukarıda bahsi geçen iki örgütün kurucu antlaşmalarının aynılığı ve aynı anda doğmalarını dikkate alarak, bu örgütleri "ikiz örgütler" olarak nitelendirmektedir. Bu ikiz örgütlerden MC, sadece 27 yıl yaşayabilmiştir.[213] MC'den farklı ILO, İkinci Dünya Savaşından sağ çıkmayı başarmış ve 1946 yılından itibaren BM'nin uzman kuruluşu olarak çalışmalarını sürdürmeye devam etmiştir.[214]

Bu iki örgütün birlikte kurulması, "siyasal" barışın aslında "sosyal" barışla ilgili olduğu, ikinci olmadan birincinin de mümkün olmayacağı ve barışın sosyal ve siyasi yönleriyle bir bütün olarak kabul edilmesi bakımından da anlam taşımaktadır.[215] Bu temel fikir ILO Anayasası'nda evrensel barışın sadece sosyal adalet üzerine kurulabileceği şeklinde ifade edilmiştir. Dolayısıyla çalışmamızda da ILO'nun temel hedefini oluşturan sosyal adalet kavramının ele alınmasının gerekli olduğu düşüncesindeyiz.

2.2. ILO ve Sosyal Adalet

2.2.1. Sosyal Adalet Kavramı

Sosyal adalet kavramı, temelde, ekonomik ve sosyal haklarla ilgilidir. Bu bağlamda sosyal adalet, ekonomik açıdan zayıf kesimle güçlü kesim arasında eşitliğin sağlanmasını ve böylece sosyal bir dengenin kurulmasını hedeflemektedir. Medeni ve siyasi haklar sosyal adaletin sağlanması için tek başına yeterli değildir.[216] Bu noktada sosyal adaletin temel unsurları niteliğinde olan çalışma hakkı söz konusu olduğunda, sosyal güvenlik hakkı gibi birtakım sosyal ve ekonomik hakların da devreye girmesi gerekmektedir. Sosyal adalet hedefi aynı zamanda sosyal devletin de başlıca hedefidir.

Sosyal adalet konusu felsefi ve siyasal tartışmalar çerçevesinde de sıkça ele alınan popüler bir konudur. Bu popülerliğin nedeni bireyler arasındaki eşitsizliğin bütün toplumlarda mevcut olmasından kaynaklanır.[217] Tarihsel boyutta felsefi ve siyasi tartışmalara takip eden şekilde kısaca yer verilmesi sosyal adalet konusunun daha iyi

[213] **Hasgüler / Uludağ,** s.52.
[214] **Kott, Sandrine** " ILO: Social Justice in a Global World? A History in Tension": Gironde, Christophe / Carbonnier, Gilles (Editors) (2019) The ILO @ 100: addressing the past and future of work and social protection, Leiden / Boston, Brill Nijhoff, p.21.
[215] **Gülmez, Mesut** (2011) Uluslararası Sosyal Politika, 3.Baskı, Ankara, Hatiboğlu Yayınları, s.70.
[216] **Güven, H.Sami** (2009) Sosyal Politikanın Temelleri, 4.Baskı, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, s.26.
[217] **Taş, Levent** "David Harvey: Sosyal Adaletin Mekansal Analizi": Çakır, M (Editör) (2019) Sosyal Adalet Kuramında Güncel Tartışmalar, Doğu Batı Ekseninde Farklılaşan İzdüşümleri, Ankara, Çizgi Kitabevi, s.114.

anlaşılmaı, çalışma hakkının öneminin kavranması bağlamında etkili olacağı düşüncesindeyiz.

Karl Marx'a göre, sosyal adalet, kapitalizmin ortaya çıkardığı bir problemdir. Komünist toplumda böyle bir sorun söz konusu değildir. Bu nedenle de Marx, sosyal adalet kavramını geniş bir biçimde ele almamıştır. Sosyal adalet kavramını kentsel bağlamda inceleyen Harvey'e göre bu ilke, kentsel kaynakların eşit şekilde dağıtılmasına ilişkindir. Aynı zamanda bu kaynaklara ulaşımda da eşitlik olmalıdır.[218] Sosyal adaletin sağlanabilmesi kentteki bireyler tarafından üretilen ortak faydanın (buna gelir veya toplumsal refah da denilmektedir) nasıl paylaşılacağı ile belirlenmelidir. Dolayısıyla Harvey'e göre, sosyal adalet sorunu da toplumdaki üretim ilişkilerine bağlıdır. Gelir dağıtımı bölgelerdeki nüfusun gereksinimlerini karşılamalı ve dağıtım mekanizmaları da avantajı az olan bölgelerin başarı imkanlarını yükseltecek biçimde sağlanmalıdır. Harvey, bu koşullar çerçevesinde ancak adil bir dağıtım sağlanabileceğini belirtir. Böylelikle Harvey, kentsel bağlamda incelemiş olduğu sosyal adalet kavramını "bölgesel adalet" olarak özelleştirmiş ve gerçekleştirilmesini de bölgesel kent politikalarına bağlı kılmıştır.[219]

Öte yandan belirtmek gerekir ki, sosyal adalet kavramına ilişkin tanımlar felsefi ve sosyolojik açılardan farklılıklar göstermektedir. Sosyolojik açıdan sosyal adalet, üretim sırasında ve sonrasında elde edilen faydanın topluma dağıtımı ve bu bağlamda toplumun farklı sosyal sınıfları arasında keskin farklılaşmanın önüne geçilmesi olarak değerlendirilmektedir. Buradaki dağıtım konusu felsefeciler tarafından farklı şekillerde yorumlanmıştır. Örneğin, John Rawls, bu konuda klasik faydacılığı kabul etmemektedir. Klasik faydacılığa göre, en iyi sosyal düzen eldeki toplam faydanın nasıl paylaşıldığının bir önemi olmadan bireylerin toplam mutluluğunu artıracak düzendir. Bu durumda toplam mutluluğun eğer yararına olacaksa bireylerin hakları bile göz ardı edilebilir. Rawls'ın yaklaşımına göre, temel hak ve özgürlükler değerlidir, toplumsal önceliğe sahiptir ve politik pazarlık konusu olmamalıdır. Bireylerin adalet olgusu, insanların arzu ve isteklerinden her zaman önde gelmelidir. Her insanın "iyi"si farklı olduğundan hak olgusu da iyi olgusundan önde gelir. Rawls, bu kuramına "hakkaniyet olarak adalet" adını vermiştir.[220] Rawls'a göre, hakkın "iyi"den önce geldiği bir sistem içinde herkesin kendi doğrusu değil, genel olarak

[218] **Taş,** s.118-119.
[219] **Taş,** s.125-126.
[220] **Çakır, Mehmet** (2017) "Geçmişten Günümüze "Sosyal Adalet"", International Journal of Social Sciences and Education Research, C:3, S:2, s.565-566. https://doi.org/10.24289/ijsser.286132.

kabul görmüş doğru esas alınacak, böylece tarafsızlık sağlanacaktır.[221] Buna ek olarak Rawls, adil fırsat eşitliğini vurgulamakta ve bu bağlamda daha az avantaja sahip olan bireyler için daha fazla yarar sağlanması ve fırsatların adil bir biçimde eşitlenmesi gerektiğini savunmaktadır.[222]

F. August von Hayek, sosyal adalet kavramını tanımlamanın imkânsız olduğunu ve kavramın barındırdığı sosyal eşitlik ve adil dağıtım amaçlarının da bir yanılsama olduğunu savunmaktadır. Ona göre sosyal adalet, anlamsız ve yanıltıcı bir kavramdır. Hayek'e göre ekonomik pazar sistemi öngörülemeyen bir sistemdir, dolayısıyla böyle bir sistemde meydana gelebilecek olumsuz sonuçlardan kimse sorumlu değildir. Adil ve adil olmayan gibi kavramlar ekonomik nitelikte olmayıp sadece bireysel davranışlar için geçerlidir. Mal ve hizmet paylaşımında sonuçlar önceden tahmin edilemez, bu durumda da adaletlilik veya adaletsizlik söz konusu olamaz. Böyle bir ekonomik süreçte sadece bireylerin eylemleri adil veya gayri adil olarak değerlendirilebilir. Fakat bu davranışlar da önceden öngörülmeyen ve olumsuz bir etki yaratabilirler. Bu durumda da sonuç yine ne adil ne de gayri adil olarak değerlendirilecektir. Hayek kendiliğinden gelişen ve sonuçları da birtakım gelişmelere bağlı olan ekonomik pazarla ilgili bireysel ahlaki ilkelerin belirlenmesini anlamsız bulmaktadır. Ona göre, bu tip ilkelerin belirlenmesi sadece ekonomik sistemin dengelerinin bozulmasına yol açar.[223]

Felsefi ve siyasi boyutuyla sosyal adalet kavramına kısaca burada yer alan şekilde yer verilebilir. Öte yandan ILO ile özdeşik olarak sosyal adalet kavramı nasıl açıklanmalıdır sorusu da ayrıca cevaplandırılmalıdır.

2.2.2. ILO'ya göre Sosyal Adalet Tanımı ve Boyutları

ILO Anayasası'nda ilk kez barış ve sosyal adalet kavramları birbirleriyle ilişkilendirilerek *"evrensel ve sürekli barışın sadece sosyal adaletle sağlanabileceği"* ifadesiyle temel amaç ortaya koyulmuştur.[224]

---

[221] **Olgun, C.Koray** "John Rawls ve Sosyal Adalet": Çakır, M (Editör) (2019) Sosyal Adalet Kuramında Güncel Tartışmalar, Doğu Batı Ekseninde Farklılaşan İzdüşümleri, Ankara, Çizgi Kitabevi, s.40.

[222] **Olgun,** s.47

[223] **Topakkaya, Arslan** (2009) "Sosyal Adalet Kavramı Sadece Bir İdeal midir?", Uluslararası Davraz Kongresi, 1-4 Kasım, Türkiye, s.7-8 <https://www.politikadergisi.com/sites/default/files/kutuphane/sosyal_adalet_kavrami_sadece_bir_ideal_midir.pdf> (s.e.t. 04.04.2024).

[224] **Çolak, Aytül** (2019) "Sosyal Politikanın Uluslararası Taraflarından Uluslararası Çalışma Örgütü ve Küreselleşme", Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, C:5, S:1, s.74.

ILO, çalışmalarında hiçbir zaman sosyal adalet kavramını net bir şekilde ele almamıştır.[225] ILO'ya göre sosyal adalet, *"ırkı, inancı veya cinsiyet fark etmeksizin tüm insanların, özgürlük ve haysiyet, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği koşullarında maddi refahlarının yanı sıra manevi gelişimlerini de sürdürebilme hakkına sahip olduğu"* arzusunda yatmaktadır. Bu kavramın temeli insan onuru ve onun asli değeridir.

Genel olarak sosyal adalet, bireyin söz sahibi olması, kendi hayatını istediği şekilde idame ettirmesi, onurlu bir yaşam sürdürebilmesi için istihdam fırsatları ve yeterli yaşam standartlarını oluşturabilmesi, gelirin yetersiz kaldığı veya kesintiye uğradığı durumlarda refahın paylaşılması, başka bir ifadeyle sosyal güvenliğin toplumsal düzlemde sağlanması gibi hususlarla ilgilidir.

ILO'ya göre sosyal adaletin dört boyutu vardır. Bunlardan ilki, İHEB, ESKHS, MSHS, Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Haklar Bildirgesi ve diğer belgelerde ifade edilen evrensel insan haklarını kapsamaktadır. Sosyal adalet bağlamında belli bir düzeyde yaşam standardının sağlanması, örneğin, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, örgütlenme özgürlüğü gibi hakların temini aranmaktadır. Anlaşılacağı üzere, evrensel insan haklarının uluslararası çalışma standartları da dahil olmak üzere hem uluslararası belgelerde hem de ülkelerin ulusal düzenlemelerinde ifade edilmesi ve uygulanmasının büyük bir önemi vardır.

İkinci boyut, istihdam ve üretken / verimli iş fırsatlarına eşit erişimle ilgili olup adil fırsat eşitliği ve eşit muamele ilkelerini içermektedir. Üçüncü boyut, toplumdaki en dezavantajlı ve korunmasız kişilere dikkat edilerek, ekonomik büyümenin faydalarının adil bir şekilde dağıtımıyla ilgilidir. Son olarak dördüncü boyut ise küreselleşmeyle bağlantılı dönüşümler, teknolojik, demografik, çevresel ve diğer önemli dönüşümlerin zamanla insanların refahını nasıl etkilediğini ele alır. Bu boyut, toplumun böyle geçiş dönemlerinin üstesinden gelmesi ve bu bağlamda kriz zamanı risklerin azaltılması ve fırsatların en üst düzeye çıkarılmasıyla ilgilidir.[226] Sosyal adalet kavramının içeriği ve çalışma hakkı bağlamındaki öneminin ortaya konulmasıyla beraber, sosyal adaletin gerçekleştirilme yollarının da açıklanması gerekir. Takip eden şekilde sosyal adaletin gerçekleştirilmesi yolları alt başlıklar açılması yoluyla ortaya konulmaktadır.

[225] **Maul,** p.7.
[226] ILO (2023) Advancing Social Justice, Report of the Director-General International Labour Conference, 111th Session, 2023, ILC.111/I(A)(Rev.), p.7-9.

2.2.3. Sosyal Adaletin Gerçekleştirilmesi Yolları

2.2.3.1. Uluslararası Çalışma Standartlarının Oluşturulması

ILO'ya göre, dünyada sosyal adalet, iki yöntemle gerçekleştirilebilir. Bunlardan ilki, devletlerin doğrudan sosyal refah ve çalışma politikalarına rehberlik edilmesi yoluyla dünya düzeni üzerinde etki yaratılmasıdır.[227] Tarihsel olarak değerlendirdiğimizde de ILO'nun, siyasi ve toplumsal devrimin doğma nedenlerine karşı kurulmuş olduğunu ve kuruluşundaki temel amacın kapitalizmi ortadan kaldırmadan mevcut sistemin güçlerini dizginlemek olduğunu görmekteyiz. Bunun için de tercih edilen yol, sosyal adalet hedefinin ister mevzuat, isterse de sosyal politika yoluyla olsun, devletlerin ulusal düzenlemelerine dahil edilmesi şeklinde gerçekleşmiştir. ILO'nun yaklaşımına göre, bu amaca yönelik olarak ulusal ve uluslararası düzeylerde birbirine bağlılık ve tamamlayıcılık olmalıdır. Bu anlamda sosyal adalet hedefine ulaşılması için öncelikle uluslararası çalışma standartları kabul edilmeli, daha sonra bu standartların devletler tarafından benimsenmesi ve uygulanması öngörülmelidir.[228]

Uluslararası çalışma standartları, Örgüt tarafından kabul edilen Sözleşmeler ve Tavsiyelerle belirlenmektedir. Tavsiyeler, çalışma hayatındaki belirli sorunları ele alan ve bağlayıcılığı olmayan metinlerdir. Sözleşmeler ise bunun tersine bağlayıcı belgeler olmakla birlikte devletlerin üzerine belirli yükümlülükler getirmektedir.[229] Sözleşmeler bağlamında not olarak, Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından tasarı olarak hazırlanan sözleşmeler, Konferansa katılan üyelerin üçte iki çoğunluğu ile kabul edilmektedir.[230]

Uluslararası çalışma standartlarının kabul edilmesi aynı zamanda ILO'nun en temel işlevi olarak karşımıza çıkmaktadır.[231] Buradaki amaç, çalışma koşullarının ve işçi haklarının iyileştirilmesidir.[232] Bu normlar asgari niteliktedir ve ülkeden ülkeye değişmezler. Üye devletlere bu normları onaylayıp onaylamamakta serbestlik tanınmaktadır. Bununla

---

[227] **Koenig, Emma** (2023) "Decent Work, Social Justice, Status-Quo: The ILO as a World Organization", Open Journal of Political Science, V:13, p.488. doi: 10.4236/ojps.2023.134028.
[228] **Maul,** p.7-8.
[229] **Koenig,** p.488.
[230] **Güven,** s.165.
[231] **Kaya, P.Ali** "ILO ve Uluslararası Çalışma Normları: ILO'nun Kuruluşu, Yasal Statüsü, Kabul Ettiği Normlar ve Denetim Mekanizması": Kaya, P.Ali (Editör) (2014) Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler, Ankara, Siyasal Kitabevi, s.40.
[232] **Oliver, James / Bennett A.LeRoy** (2015) International Organizations: Principles and Issues, 7.edition, Pearson Education, Inc., (Çeviren: Uslu, Nasuh (2015) Uluslararası Örgütler, İlkeler ve Meseleler, Ankara, BB101 Yayınları, s.434).

birlikte onaylayan ülkeler belirlenen asgari standartların altına inmemeli ve bu normları uygulamalıdırlar.[233]

Uluslararası sosyal ve ekonomik hakların oluşumunda ILO kuruluşundan itibaren kilit rol oynamış bir örgüttür.[234] Çoğu sayıda ILO Sözleşmesi ESKHS hükümlerini yansıtmaktadır.[235] Örnek olarak, ESKHS'de ele alınan kadın ve erkekler için eşit işe eşit ücret ilkesi detaylı bir şekilde 100 sayılı ILO Sözleşmesi'nde, iş sağlığı ve güvenliği konusu 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'nde, sendikal haklar 8 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi'nde düzenlenmiştir. Başka bir ifadeyle, ESKHS daha kabul edilmeden önce çalışma hakkının kapsamına dahil olan çoğu unsur ayrıntılı bir biçimde çeşitli ILO Sözleşmeleri'nde düzenlenmiştir.

ILO, kurulduğu tarihten itibaren kabul etmiş olduğu sözleşmeler ve tavsiyelerle uluslararası çalışma hukukunu, başka bir ifadeyle *"işçi haklarının evrensel anayasası"*nı oluşturmuş/temellendirmiş/geliştirmiştir. Çalışma hukukunun önemli bir bölümü özel işçi kategorilerinin, örneğin kadınların, gençlerin, madencilerin, denizcilerin çalışma haklarının korunmasını ele almaktadır.[236] Uluslararası çalışma standartlarına, haksız rekabetin ortaya çıkardığı dezavantajların ve sömürünün önlenmesi için ihtiyaç duyulmaktadır. İşgücü piyasasında, rekabet kısıtlı ve yönlendirilebilen olmalıdır.[237] Bu bağlamda çalışma hakkının sömüründen arınmış, ILO tarafından belirlenen standartlara uygun bir şekilde kişilerce kullanılabilmesinin sağlanması önemlidir.

2.2.3.2. Çalışma hakkı ve ILO

ILO, insan hakları konusunda 3 temel hususu göz önünde bulundurarak standart oluşturur. Bunlardan ilki, temel insan haklarına ulusal düzeyde de saygı gösterilmesinin sağlanması ve bu bağlamda üye ülke sayısının arttırılmasıdır. İkincisi, aşağı seviyeli çalışma standartları ile ekonomik gelişme kazanmanın imkânsız olduğunun gösterilmesidir. Sonuncusu ise refah ve güvenliğin sağlanması amacıyla yoksulluk ve işsizliğin ortadan kaldırılması için devletin ilgili alanlara kaynak aktarmasının desteklenmesidir.[238]

---

[233] **Kaya, P.,** s.40.
[234] **Rodgers / Lee / Swepston /Van Daele,** s.31.
[235] **Yücel Dericiler**, s.180.
[236] **Oliver / Bennett,** s.434.
[237] **Sengenberger, Werner** (2014) Uluslararasi Çalışma Örgütü : Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri, (Çeviren: Osman Tezgel), Berlin, Friedrich- Ebert- Stiftung, s.38.
[238] **Kaya, P.,** s.41.

Bireylerin çalışma hakkından yararlanabilmeleri için her şeyden önce yeterli iş fırsatlarının olması gereklidir. Başka bir ifadeyle, toplumda çalışma arzusunda olan her birey için iş imkânı olmalıdır. Bunun gerçeklik kazanması, devlet tarafından uygulanacak tam istihdam politikalarıyla mümkün olabilir. Devletin çalışma hakkının gerçekleştirilmesi bağlamında tam istihdam ödevine Örgütün Anayasası'nın yanı sıra Filadelfiya Bildirgesi'nde de değinilmiştir. En büyük sosyal adaletsizlik örneği olan işsizlikle mücadelenin ve bu kapsamda tam istihdam hedefinin evrensel nitelikli sosyal adaletin gerçekleştirilmesinde ne kadar önem taşıdığının farkında olan Örgüt bu konuya ilişkin olarak 1964 yılında İstihdam Politikası Hakkındaki 122 sayılı Sözleşmeyi kabul etmiştir. Söz konusu sözleşmeyle ülkelerin üzerine aktif tam istihdam politikasının oluşturulması ve uygulanması yönünde ödev yüklenmiştir.[239]

Çalışma hakkı kapsamında ILO'nun ele aldığı diğer bir önemli konu işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Bu bağlamda ILO'nun kuruluş yılı olan, 1919 senesinde kabul ettiği ilk sözleşme de bu koşullardan biri olan çalışma sürelerine ilişkindir. Sözleşmeyle, işçilerin çalışma süreleri 8 saat olarak belirlenmiştir. ILO'nun çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik sözleşmelerinden birisi de 1935 tarihli Haftalık 40 Saatlik Çalışmaya İlişkin 47 Sayılı Sözleşme olup, ILO'nun çalışma sürelerini düzenleyen bir diğer sözleşmesidir. ILO'nun çalışma hakkı bağlamında ele aldığı konulardan diğeri ise, asgari ücret olmuştur. 1928 yılında kabul etmiş olduğu 26 sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesiyle işçilerin asgari gelire sahip olma hakları güvence altına alınmıştır. 1951 tarihli 99 sayılı Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesiyle ise tarım sektöründeki işçiler için asgari ücret konusu düzenlenmiştir.[240]

Çalışma hayatındaki temel hak ve ilkelere ilişkin ILO Sözleşmesi ana veya temel sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Bunlar, 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi, 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'dir.

[239] **Güven,** s.169.
[240] **Güven,** s.170.

ILO'nun takip eden dört sözleşmesi ise öncelikli veya yönetimsel sözleşmeler olarak tanımlanmaktadır: 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi, 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi, 129 sayılı İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi ve 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, şeklinde bahsi geçen sözleşmeleri sıralayabiliriz. Söz konusu sözleşmeler uluslararası çalışma standartlarının işlemesi için önem arzetmektedir.[241]

2.2.3.3. Teknik Yardımlar

ILO'nun, sosyal adalet hedefinin sağlanması bağlamında ikinci yöntemi, teknik yardım programlarıdır. Bunlar daha çok yerel nitelikte olup ulusal çalışma ekonomilerindeki belirli konularda doğrudan rehberlik sağlamaktadır. Teknik yardım, sosyal ve ekonomik koşulların iyileştirilmesi amacıyla ülkeye ve sektöre özgü projelerin oluşturulmasını gerektirdiğinden hedef kitlesini de sınırlı bir nüfus teşkil eder. Bu programlarda ILO tarafından hükumetler, sivil toplum, işveren ve işçiler de dahil olmak üzere yerel aktörlerle de iş birliği yapılır. Teknik yardım programları ülke çapında veya daha spesifik alana yönelik olabilmektedir. Ülke çapındaki teknik yardım programları ILO tarafından farklı ülkelerde uygulanan ve ülkedeki genel çalışma koşullarının nasıl iyileştirilebileceği konusunda uzmanların rehberliğini içeren "İnsana Yakışır İş" Programları şeklinde olabilir. Bu programlara örnek olarak Tacikistan Cumhuriyeti İnsana Yakışır İş Ülke Programı 2020-2024, Özbekistan Cumhuriyeti İnsana Yakışır İş Ülke Programı 2021-2025, Rusya Federasyonu ile Uluslararası Çalışma Örgütü Arasında 2021-2024 İş birliği Programı gösterilebilir.[242] Pakistan'da yün endüstrisinde çalışma yaşamına ilişkin temel ilke ve hakların ve soysal diyaloğun teşvik edilmesi amacı taşıyan ve ilgili konularda çalıştaylar, seminerler, farkındalık kampanyaları gibi faaliyetleri kapsayan "Pamuk Tedarik Zincirinde Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Hakları Teşvik Etmek" Projesi (*Promoting Fundamental Principles and Rights at Work in the Cotton Supply Chain*)[243] ise adından da anlaşılabileceği üzere spesifik bir sektöre yöneliktir ve dar kapsamlı bir teknik yardım türüdür. Teknik yardım programları, bireylere ve işletmelere ILO'nun "insana yakışır iş" vizyonunu karşılayacak teknik becerileri sağlar ve böylece yerel iş piyasalarının iyileştirilmesine yardımcı olur. Bu programlar ne kadar küçük ölçekli ve düşük düzeyli olsa da sözde

[241] **Sengenberger** (2014), s.30.
[242] **Koenig,** p.488-489.
[243] ILO. Promoting Fundamental Principles and Rights at Work in the Cotton Supply Chain. <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/promoting-fundamental-principles-and-rights-work-cotton-supply-chain-0> (s.e.t.19.02.2024).

kalmadığı ve gerçekliğe daha fazla dokunabildiği için sosyal hedefi sağlama hedefi doğrultusunda geniş kapsamlı "standart oluşturma" yöntemine nazaran daha çok etki yaratabilir.[244]

Sosyal adalet de dahil olmak üzere ILO'nun karşıya koymuş olduğu hedefler doğrultusunda belirli görevlerini temel organları yerine getirmektedir. Bununla birlikte söz konusu organların işleyiş biçiminin incelenmesinden önce genel olarak ILO'nun benimsemiş olduğu yapısal mantığın, başka bir ifadeyle üçlülük ilkesinin ele alınması gerekmektedir.

2.3. Üçlülük İlkesi

Üçlülük ilkesi, ILO bünyesinde varlık gösteren üç temel organ üzerinden açıklanmalıdır. Bahsi geçen organlar, bütün üyelerin temsil edildiği Uluslararası Çalışma Konferansı (Genel Konferansı), yönetici komite olarak faaliyet gösteren Yönetim Kurulu ve son olarak örgütün sekreteryası olan Uluslararası Çalışma Ofisi'dir. Genel Konferans ve Yönetim Kurulunda hem işçiler hem işverenler hem de hükümet temsil edilmektedir.[245] Genel Konferans ve Yönetim Kurulu'nun üçlü temsil sistemi, Örgütün Anayasası'nın sırasıyla 3'üncü ve 7'nci maddelerinde ifade edilmektedir. Anayasa'nın 3'üncü maddesine göre Genel Konferans, ikisi hükümet, biri işçi, diğeri işveren temsilcisi olmak üzere her üye ülkenin toplam 4 temsilcisinden, 7'nci maddeye göre Yönetim Kurulu, 28 hükümet, 14 işveren ve 14 işçi temsilcisini kapsayacak şekilde toplam 56 temsilciden oluşmaktadır.[246]

Üçlü sistemin temelinde örgütlenme özgürlüğü yer almaktadır. Örgütlenme özgürlüğü tanınmaksızın üçlü yapı bir anlam ifade etmemektedir. Yani işçilerin ve işverenlerin ILO'da temsil olunabilmeleri için her şeyden önce devletlerin müdahalesi olmaksızın özgür bir şekilde ulusal boyutta örgütlenebilmeleri gerekir. Bu anlamda ILO, kuruluşundan itibaren 75 yıl boyunca işçi ve işveren hareketlerini kısıtlayan ve denetime tabi tutan, kurumlaştırmaya çalışan merkezi sistemlerle mücadele etmiştir. Günümüzde de örgütlenme özgürlüğünü hala benimsemeyen birçok devlet vardır.[247] Üçlü temsil sistemiyle sorunların çözülmesi için çatışma yerine müzakere yöntemi tercih edilmektedir.[248]

---

[244] **Koenig,** p.489-490.
[245] **Oliver / Bennett,** s.433.
[246] Constitution of the International Labour Organisation (ILO), art.3,7.
[247] **Rodgers / Lee / Swepston /Van Daele,** s.12.
[248] **Rodgers / Lee / Swepston /Van Daele,** s.10.

Dahan, Lerner ve Sivan'a göre üçlü yapı devletçi temellidir. Örneğin, Genel Konferans'taki işçi ve işveren temsilcileri devlet tarafından seçilir.[249] Örgüt'ün Anayasası'na göre hükümet dışı bu temsilciler, üye ülkeler tarafından olan işçilerin ve işverenleri en fazla temsil eden sanayi kuruluşlarıyla birlikte belirlenir.[250] ILO'nun devletçi modele bağlılığı kendini aynı zamanda uluslararası çalışma standartlarının doğasında da göstermektedir. Uluslararası çalışma standartları sadece devletler için belirli yükümlülükler yaratır. Bu standartların kabulü ve uygulanmasında devlet tek aktördür, bu nedenle de işçi haklarının ihlali durumunda da tek sorumlu taraf konumundadır.[251] Fakat bununla birlikte ILO, hükümetlerin yanı sıra işçi ve işveren temsilcilerinin de söz sahibi olduğu tek BM kuruluşudur.[252]

Özetle, yukarıda da belirttiğimiz üzere ILO, üçlü yapıya sahip bir örgüttür. Bu anlamda farklı işlevleri olan 3 temel organı bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Konferansı, Yönetim Kurulu ve Uluslararası Çalışma Bürosu olarak adlandırılan bu temel organlar takip eden başlık altında açıklanmıştır.

2.4. ILO'nun Temel Organları

2.4.1. Uluslararası Çalışma Konferansı

Uluslararası Çalışma Konferansı, diğer adıyla Genel Konferans, yukarıda da belirttiğimiz üzere her üye ülkenin 2 hükumet, 1 işçi ve 1 işveren temsilcisinden oluşur ve genellikle yılda en az 1 kere toplanır.[253] Nüfus ve gelişme düzeyi gibi faktörlere bakılmaksızın, Konferansta, her üye devletin eşit şekilde temsil imkanı mevcuttur.[254] Cenevre'de yapılan bu toplantılar 4 hafta sürer. ILO'nun temel karar organı niteliğinde olan Konferansta uluslararası çalışma standartları, yani çalışma hayatına ilişkin sözleşmeler ve tavsiyeler kabul edilir, örgütün diğer eylem ve politikaları şekillendirilir.[255] Bu anlamda çalışma hayatıyla ilgili ortak sorunlar uluslararası düzeyde Konferansta tartışılmaktadır. ILO bütçesinin kabulü, Yönetim Kurulu'nun seçilmesi, örgüte üyelikle ilgili kararların alınması,

[249] **Dahan,Yossi / Lerner, Hanna / Milman-Sivan, Faina** (2013) "Shared Responsibility and the International Labour Organization", Michigan Journal of International Law, V:34, N:4, p.693.
[250] Constitution of the International Labour Organisation (ILO), art.3.
[251] **Dahan / Lerner / Milman-Sivan,** p.694-695.
[252] **Sengenberger, Werner** (2001) "Decent Work: The International Labor Organization Agenda", Dialogue and Cooperation 2/2001, p.41.
[253] Constitution of the International Labour Organisation (ILO), art.3.
[254] **Tekelli, Seda / Gökbayrak Şenay / Gülmez Mesut / Erdoğdu, Şeyban** (2013) Uluslararası Sosyal Politika, Anadolu Üniversitesi Yayını No:2922, s.77.
[255] **Kaya, P.,** s.37.

anayasal değişikliklerin yapılması Konferansın yetkisi altında olan diğer konularıdır.[256] Ayrıca uluslararası çalışma standartlarının uygulanması da Konferansın kendi içinden oluşturduğu denetim organları vasıtasıyla izlenir.[257]

Her temsilciye, toplantı gündemini oluşturan her bir konu için en fazla iki teknik danışman eşlik edebilir. Gündem konusu özellikle kadınları ilgilendiriyorsa, teknik danışmanlardan en az birisinin kadın olması gerekmektedir. Teknik danışmanların oylamaya katılma hakları bulunmamakla birlikte eşlik ettikleri temsilcinin talebi üzerine ve Konferans başkanının özel izniyle söz alma hakları vardır.[258]

Konferansta her temsilcinin bireysel oy kullanma hakkı vardır. Üye devlet tarafından hükümet dışı temsilcilerden birinin belirlenmediği durumlarda diğer hükümet dışı temsilci Konferansa katılım ve söz hakkına sahip olsa da oy kullanma hakkından yararlanamayacaktır.[259]

Konferansın genel toplantısında tüm temsilciler katılım gösterebilmekte ve oy kullanabilmektedir. Konferansın gündeminde yer alan önemli konular için işçi, işveren ve hükümet tarafının da yer aldığı üçlü komiteler oluşturulmaktadır. Sadece mali komite hükümet temsilcilerinden oluşur. Her temsilci, istediği üçlü komite veya komitelerde çalışma ve bu komitelerin toplantılarında oy kullanma hakkına sahiptir. Böyle bir sistem bazı komitelerde üç tarafın da aynı düzeyde temsiline engel teşkil etmektedir.[260]

Konferansta kararlar oyların mutlak çoğunluğuyla alınır. Kullanılan oyların toplam sayısının Konferansa katılım gösteren temsilcilerin sayısının yarısından az olduğu durumlarda oylama geçersiz sayılır.[261]

2.4.2. Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu (YK), Örgüt'ün yürütme organı niteliğindedir. Genel Konferansın yapılacağı tarih, yer ve konferans gündemi YK tarafından belirlenir. Konferans tarafından alınan kararlarının icra edilmesi ve uygulamalarının takibi Kurul tarafından sağlanmaktadır. Ayrıca yukarıda hakkında bahsettiğimiz teknik yardıma ilişkin politikalarının oluşturulması

[256] **Tokol, Aysen** (2013) Uluslararası Sosyal Politika, 2.Baskı, DORA, Bursa, s.24.
[257] **Tekelli / Gökbayrak /Gülmez / Erdoğdu,** s.77.
[258] Constitution of the International Labour Organisation (ILO), art.3.
[259] Constitution of the International Labour Organisation (ILO), art.4.
[260] **Tokol,** s.24.
[261] Constitution of the International Labour Organisation (ILO), art.17.

ve izlenmesi de Kurul tarafından hayata geçirilmektedir. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'nün seçilmesi ve Büro'nun yönetilmesi YK'nın yetkisi altındadır.[262]

Üçlülük ilkesi, Genel Konferans'ta olduğu gibi YK'da da geçerlidir. YK üyeleri üç yıllık bir dönem için Genel Konferans tarafından seçilir ve 14'ü işçi, 14'ü işveren ve 28'i hükümet temsilcisi olmak üzere 56 kişiden oluşur. 56 kişinin coğrafi koşullar, ekonomi ve nüfus düzeyi dikkate alınarak 13'ü Afrika, 12'si Amerika, 15'i Asya, 14'ü Avrupa ülkelerinden, kalan ikisi ise uzman kişilerden seçilir. YK üyeleri belirlenirken Konferansta işçi, işveren ve hükümet kanatları kendi temsilcilerini seçerler. Örneğin, Yönetim Kurulu'ndaki hükümet temsilcileri Genel Konferans'taki hükümet kanadı tarafından seçilir.[263] 28 hükümet temsilcisinden 10 tanesi kalıcı olarak endüstriyel açıdan ileri seviyede olan devletler-ABD, Birleşik Krallık, Almanya, Japonya, İtalya, Çin, Fransa, Hindistan, Rusya Federasyonu ve Brezilya tarafından belirlenir.[264]

Örgütün Anayasasında 1986 yılında yapılan ve henüz yürürlüğe girmeyen değişikliğe göre Yönetim Kurulu'nun üye sayısının 56'dan 112'ye çıkarılması ve endüstriyel öneme sahip ülkelerin ayrıcalıklarının ortadan kaldırılması öngörülmektedir. Değişikliğin yürürlüğe girmesi için sınai öneme sahip 10 ülkeden en az beşi ve üye devletlerin üçte ikisi tarafından onaylanması veya kabul edilmesi gerekir. Güncel duruma göre (son olarak 29 Aralık 2023 tarihinde Azerbaycan tarafından onaylanmıştır) 187 üye devletten 126'sı söz konusu değişikliği onaylamış veya kabul etmiş bulunmaktadır. Bu devletlerden ikisi sınai öneme sahip ülke niteliğinde olan İtalya ve Hindistan'dır. Bu gruba dahil olan ülkelerden daha 3'ü tarafından onay geldiği durumda değişiklik yürürlüğe girecektir.[265]

Yönetim Kurulu'nun işçi ve işveren üyeleri sırasıyla Konferans'taki işçi ve işveren kanadı tarafından seçilir.[266] Kurul, genel olarak yılda 3 defa toplanır.[267]

2.4.3. Uluslararası Çalışma Bürosu

[262] **Tokol,** s.26.
[263] **Kaya, P.,** s.37.
[264] ILO. Governing Body. <https://www.ilo.org/about-ilo/how-ilo-works/governing-body>. (s.e.t. 03.04.2024).
[265] ILO. Questions and answers about the 1986 Instrument of Amendment to the ILO Constitution. <https://www.ilo.org/resource/other/questions-and-answers-about-1986-instrument-amendment-ilo-constitution> (s.e.t.10.03.2024).
[266] Constitution of the International Labour Organisation (ILO), art.7.
[267] **Kaya, P.,** s.37.

Uluslararası Çalışma Bürosu (UÇB), Örgüt'ün sürekli temel organı olup uluslararası nitelik taşımaktadır. Örgütün diğer anayasal organları olan Genel Konferans ve Yönetim Kurulu ulusal temsilcilerden oluşur. Bu temsilciler sadece belirli dönemlerde toplantı olduğunda bir araya gelirler ve sonrasında ülkelerine dönerler. UÇB'de ise böyle bir durum söz konusu değildir. Bu organın çalışanları görevlerini Örgüt'ün merkezi olan Cenevre'de icra ederler.[268] Yönetim Kurulu tarafından önerilen ve Büro'nun yöneticisi olan Genel Müdür, Konferansın onayı ile atanır. Genel Müdür, YK'dan gelen direktiflerle Büroyu yönetir.[269] Genel Müdür ve Büro çalışanlarının görevleri uluslararası niteliklidir, dolayısıyla herhangi bir hükümetten veya Örgüt dışı makamdan görevlerine ilişkin talimat alamazlar.[270]

Büro'nun yasama faaliyetlerine ilişkin olarak doğrudan hiçbir yetkisi bulunmamaktadır. Fakat bununla birlikte Büro, rapor, sözleşme ve tavsiye taslağı hazırlayarak bu sürece önemli katkı sağlayabilmektedir. Çalışma hayatının sorunlarıyla ilgili araştırmalar ve yayınlar yapmak da organın görevleri arasında yer almaktadır. Bu yayınlar YK tarafından belirlenen dillerde yayımlanır. Büronun bir diğer görevi, Genel Konferans kararlarının temel alınmasıyla, ulusal yasal düzenlemelerin hazırlanması ve teftiş sistemlerinin iyileştirilmesinde kendi istekleri üzerine hükümetlere yardım etmektir.[271] Teknik iş birliği ve eğitim faaliyetleri de Büronun ilgilendiği diğer konulardır.[272]

2.5. Genel Olarak ILO Denetim Mekanizmaları

Bilindiği üzere, İkinci Dünya Savaşı sonrasında insan hakları, artık devletlerin iç meselesi olarak değil, uluslararası toplumu ilgilendiren bir mesele olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Fakat bununla birlikte genel olarak uluslararası insan hakları alanında kural üretimi ve denetiminin temelleri ILO'nun kurulmasıyla atılmıştır. Örgüt aynı zamanda özellikle sosyal haklar alanında ilk uluslararası insan hakları koruma mekanizması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgüt'ün denetim mekanizmaları çeşitlilik göstermektedir. Gülmez tarafından bu mekanizmalar, "birinci kuşak", "ikinci kuşak" ve "üçüncü kuşak" denetim mekanizmaları olarak nitelendirilmektedir. BM koruma sistemlerinde olduğu gibi ILO'nun denetim

[268] **Tekelli / Gökbayrak / Gülmez / Erdoğdu,** s.81.
[269] **Kaya, P.,** s.37-38.
[270] **Tokol,** s.27.
[271] **Tekelli / Gökbayrak / Gülmez / Erdoğdu,** s.82.
[272] **Kaya, P.,** s.37.

mekanizmalarının da aldığı kararlar bağlayıcı nitelikte değildir. Denetimin temelini devletlerin onaylamış oldukları sözleşmelerden kaynaklanan sorumluluklarını yerine getirmeleri için onlarla yapılan sürekli diyalog ve iş birliği teşkil etmektedir.[273] Bu başlık altında ILO denetim sistemini oluşturan birinci, ikinci ve üçüncü kuşak denetim mekanizmaları ele alınmaktadır.

2.5.1. Birinci Kuşak Koruma (Genel Denetim)

Birinci kuşak koruma veya genel denetim, 2 yoldan gerçekleştirilmektedir: Dönemsel raporlara dayalı denetim; Şikâyetlere dayalı denetim. Takip eden alt kısımlarda bahsi geçen yollar detaylandırılmaktadır.

2.5.1.1. Dönemsel Raporlara Dayalı Denetim

Dönemsel raporlara dayalı denetim birbirini tamamlayan 2 özel organ- Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komitesi (Uzmanlar Komitesi) ve Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Konferans Komitesi (Konferans Komitesi) tarafından hayata geçirilmektedir.[274]

Uzmanlar Komitesi

Raporlara dayalı denetim birkaç aşamada gerçekleştirilmektedir. Hükümetler tarafından onaylamış oldukları sözleşmelere ilişkin olarak aldıkları tedbirler hakkında düzenli yıllık rapor verilir. Söz konusu raporların nüshaları aynı zamanda hem işçi hem de işveren örgütlerine gönderilir. Bu örgütler hükümet raporlarına dair yorum yapabilmekte ve bu yorumları doğrudan örgüte bildirebilmektedir.[275] STK'ların ise Uzmanlar Komitesine direkt bilgi sunmaları mümkün olmayıp işçi ve işveren örgütleriyle bunun için iş birliği yapmaları gerekmektedir.[276] Hükümet raporlarını ilk inceleyen organ Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesidir (Uzmanlar Komitesi). Komitede, farklı ülkelerden gelmiş ve Yönetim Kurulu tarafından atanmış bağımsız 20 uzman hukukçu

[273] **Gülmez** (2011), s.259.
[274] **Gülmez** (2011), s.260.
[275] **Tokol,** s.39.
[276] **Dahan / Lerner / Milman-Sivan,** p.698.

görev yapmaktadır.[277] Bu hukukçuların geldikleri coğrafi bölgeler, yasal sistemler ve kültürler de farklılık gösterir.[278]

Komitenin görevi devletler tarafından hem onaylanan hem de henüz onaylanmayan sözleşmelerle ilgili raporların incelenmesidir. İncelenme sonucunda hazırlanan rapor aşağıdaki üç bölümden oluşur:

1. Genel rapor bölümü: Bu bölümde Komite çalışmalarına ilişkin özet bilgilendirme yapılır ve genel veya özel nitelik taşıyan sorunlara Yönetim Kurulunun dikkat çekilir.
2. Belirli ülkelerle ilgili gözlemler bölümü: Bu bölümde ilk olarak birkaç yıldır üst üste rapor göndermeyen ülkelere yönelik "genel gözlemler" yer alır. Sonrasında ise belirli ülkelerle ilgili sözleşmelerin çok ciddi ihlallerini içeren özel gözlemlere yer verilir. Hükümet raporlarındaki bilgiler yetersiz olduğunda "doğrudan talep" yöntemiyle bilgi verilmesi istenilebilir.[279] İlgili hükümetlere direkt iletilen bu talepler raporda yayınlanmazlar.[280]
3. Toplu İnceleme bölümü: Raporun üçüncü ve aynı zamanda sonuncu bölümünü oluşturan Toplu İnceleme, Yönetim Konseyi tarafından kararlaştırılan bir konuya ilişkin olmaktadır. Bu bölümde inceleme konusu olan sözleşmelere onay vermeyen devletlerden raporlar istenerek sözleşmelerin hukuksal ve uygulama açısından dünyadaki durumu değerlendirilir. Örnek olarak 91'inci, 95'inci ve 96'ncı Genel Konferans dönemlerinde inceleme konusu, sırasıyla ücretin korunması, iş teftişi ve zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması olmuştur.[281]

Komitenin hazırlamış olduğu rapor öncelikle Yönetim Kuruluna sunulur. Mart ayında yayınlanan rapor, derhal hükümetlere gönderilir ve haziran ayında YK tarafından Konferansa sunulur.[282]

Komite, uygulamadaki ihlallerden ziyade çoğunlukla yasal tutarsızlıkların hukuki açıdan analiziyle ilgilenmektedir. Söz konusu yasal düzenlemeler olunca da Komitenin temel odak noktası çalışma hayatına ilişkin olarak sahada olan taraflar, yani işçi ve işverenler değil, hukuku üreten ve mevzuatı oluşturan taraf, yani devlettir. Dolayısıyla inceleme sonucu ortaya çıkan sonuçlar ve yorumlar da sadece devlete yöneliktir.[283]

---

[277] **Tokol,** s.39.
[278] Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi'nin 2020 Yılı Raporu Yayımlandı <https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_740293/lang--tr/index.htm> (s.e.t.11.03.2024)
[279] **Tokol,** s.40.
[280] https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_740293/lang--tr/index.htm.
[281] **Gülmez** (2011), s.271-272.
[282] **Tokol,** s.41.
[283] **Dahan / Lerner / Milman-Sivan,** p.699.

Komite, özel gözlemlerden sonra devletlerin, mevzuatta veya ulusal politikalarında sözleşmelere uygun olarak değişiklik yapmaları karşısında "hoşnutluğunu" ifade etmektedir. Bu durum aynı zamanda sorunun çözüme bağlanması anlamına gelmektedir. Komite, bazı durumlarda ise devletler tarafından alınan önlemleri "ilgiyle" not eder. Bu önlemlere örnek olarak yasa tasarıları, yasal düzenlemelerin değiştirilmesine yönelik öneriler, sosyal ortaklarla yapılan görüşmeler gösterilmektedir. Buradan da göründüğü üzere, Komite "gerçekleşen" ilerlemelere ilişkin olarak hoşnutluğunu belirtmekte, "gerçekleşme yolundaki" ilerlemeleri ise ilgiyle not etmektedir. Gülmez'e göre, Komitenin bu yöntemleri denetimi etkisiz kılmakla beraber, devletlerin de bu konuda oyalayıcı politikalar izlemelerine yol açmaktadır.[284]

ILO'nun sözleşmeleri ve tavsiyeleri ESKSHS normlarının ayrıntılı halleri olduğundan hükümetler tarafından bu sözleşmelerin uygulanmasının denetimi konusunda Uzmanlar Komitesiyle Ekonomik ve Sosyal Konsey arasında iş birliği yapılmaktadır. Bu bağlamda Komite tarafından Konseye ilgili konuda raporlar sunulmaktadır.[285]

Konferans Komitesi

Raporlara dayalı denetimin ikinci organı olan Sözleşmelerin ve Tavsiyelerin Uygulanması Konferans Komitesi (Uzmanlar Komitesiyle birlikte 1926 yılında kurulmuştur) tarafından Uzmanlar Komitesinin teknik denetimi tamamlanır.[286] Konferans Komitesinin yapısı Uzmanlar Komitesi'ne göre farklılık göstermektedir. Konferans Komitesi işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan bir üçlü yapıya sahiptir. Böylece burada her üç taraf da Uzmanlar Komitesinin dikkat çektiği noktaları tartışır.[287]

Komitede, her üç kanadın temsilcileri ve teknik uzmanlarla birlikte 150'den fazla üye yer alabilmektedir. İşçi, işveren ve hükümet temsilcileri çoğu kez eşit şekilde dağılmamaktadır. Bu nedenle de üyelerin oy değerlerinin sayısal olarak belirlenmesiyle her üç tarafın oy gücü eşitlenir.[288] Konferans Komitesi tarafından gerekli görüldüğü durumlarda ilgili hükümetler, özel gözlemler konusunda aldıkları veya alacakları önlemlere ilişkin olarak açıklama yapmaları için toplantıya çağırılır. Bu kapsamda hükümet temsilcileri tarafından yazılı veya sözlü açıklamalar yapar ve daha sonra işçi ve işveren temsilcilerinin de katılımıyla canlı tartışmalar yapılır. Sosyal taraflar, hükümet temsilcisine sorular sorar ve

[284] **Gülmez** (2011), s.267-268.
[285] **Oliver / Bennett,** s.435.
[286] **Gülmez** (2011), s.273.
[287] **Yücel Dericiler,** s.190.
[288] **Gülmez** (2011), s.273.

ilgili sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin olarak eleştiri ve görüşlerini dile getirir. Konferans Komitesi raporların gönderilmesinden tahminen 1 yıl sonra toplanır. Bu bağlamda rapora dayalı denetimin bu aşaması 1 yıla yakın bir süre içinde alınan önlemler ve somut gelişmelerle ilgili yeni bilgilerin sunulması imkânı sağlamaktadır.[289]

2.5.1.2. Şikâyete Dayalı Denetim

ILO'nun şikâyete dayalı denetiminde BM organlarından farklı olarak bireysel başvurular alınmamaktadır. Şikâyetler, hükümetler ve ulusal veya uluslararası sendikal örgütler tarafından yapılabilir. Başvuruda şikâyetçi tarafın sözleşmeyi ihlal eden durumdan doğrudan zarar görmesi ve iç hukuk yollarını tüketmesi gibi şartlar aranmamaktadır. Şikâyet başvurusunun incelenmeye alınması için başvurunun ILO üyesi olan devlete yönelik olarak hükümet, işçi veya işveren temsilcileri tarafından yapılmış olması, delillerle desteklenmesi ve anonim olmaması gerekmektedir. Bu denetim sisteminin amacı, ILO sözleşmelerinin hükümlerine aykırılık teşkil eden ulusal düzenlemeler ve uygulamalar için çözümler üretilmesidir.[290] Temelini Örgüt'ün Anayasası'ndan alan şikâyet başvuru usulü 2 şekildedir:

1. ILO Anayasası'nın 24'üncü maddesinde de ifade edildiği üzere işçi veya işveren örgütü tarafından ilgili üye devletin sözleşmeyi etkili bir şekilde uygulamamasına dair Büro'ya yapılan başvuru usulüdür. Bu usülde yapılan başvuru YK tarafından ilgili üye devlete iletilir ve bu devletten konuya ilişkin bir açıklama talep edilir.[291] İlk olarak, YK tarafından değerlendirilen şikâyet kabul edilebilir olduğu halde üçlü bir komiteye devredilir ve bu komite tarafından değerlendirmeye alınır. Gerekli olduğu durumlarda yetkililer konuya ilişkin olarak ilgili ülkeye ziyarette de bulunabilirler. Komite'nin başvurunun değerlendirilmesine ilişkin nihai raporu YK'na iletilir. Sorunlar ve çözüm önerilerinin yer aldığı söz konusu raporlar daha sonra yayımlanır.[292]
2. ILO Anayasası'nın 26-29'uncu maddeleri bağlamında bir üye devlet diğer üye devletin onaylamış olduğu sözleşme hükümlerini uygun bir biçimde yerine getirmediği hususunda şikâyette bulunabilmektedir. Bu zaman da başvuru Büro'ya sunulmaktadır. Bu tip başvuruya ilişkin olarak YK, ilgili devletle bağlantıya geçer

[289] **Gülmez** (2011), s.274.
[290] **Yücel Dericiler,** s.190.
[291] **Ertan, İ.Mert** (2015) Sosyal Hakların Uluslararası Korunması ve Avrupa Sosyal Şartı Sistemi, İstanbul, Beta, s.74.
[292] **Yücel Dericiler,** s.191.

ve gerekli gördüğü halde bir Soruşturma Komisyonu kurar. Komisyon, başvuruya dair yaptığı inceleme sonucunda alınması gereken önlemlere ilişkin tavsiyelerinin yer aldığı bir rapor hazırlar. Söz konusu rapor ilgili devlete gönderilir. Bunun ardından devlet tarafından rapordaki tavsiyelerin kabul edilip edilmediği ve sonuncu durumda uyuşmazlığın Uluslararası Adalet Divanı'na (UAD) taşınıp taşınmayacağı 3 ay içerisinde Büro'ya bildirilir. Buradan da belli olduğu üzere Soruşturma Komisyonu'nun verdiği kararların bağlayıcılığı yoktur.[293]

Her iki usulde de yapılan denetimin sonucu olarak ortaya çıkan belgenin bağlayıcı tarafının olmaması, fikrimizce genel olarak şikâyete dayalı denetimin zayıf yönünü teşkil etmektedir. Bu denetim usulünde kesin ve itiraz edilemeyen karar yalnızca devlet tarafından uyuşmazlığın UAD'ye taşındığı halde Divan tarafından verilen karardır. Bu hususta Divan, başvuruya ilişkin Komisyon kararını ya onaylar ya değiştirir ya da kaldırır. Sorunun Mahkemeye taşınması çok görülmeyen bir durumdur, çünkü devletler, genellikle Komisyon raporunu kabul eder ve bu yönteme başvurmazlar. Sorumlu devletin mahkeme kararını yerine getirmediği takdirde, YK tarafından söz konusu devletle ilgili olarak ortak toplantıların yapılmaması, teknik yardımının kaldırılması, örgüt temsilciliğinin başka ülkeye alınması gibi yaptırımların uygulanmasını Genel Konferans'a tavsiye edebilir.[294]

Yukarıda yer alan bilgilerden de anlaşılacağı üzere, genel olarak şikâyete dayalı denetim usulünde devlet sadece onayladığı sözleşmeden sorumlu tutulur. Yani bu denetim türünde devletin taraf olduğu ILO sözleşmelerine ilişkin inceleme yapılır.[295] Bu yönüyle şikâyete dayalı denetim hem onaylanan hem de onaylanmayan sözleşmeler kapsamında yapılan rapora dayalı denetime göre farklılık göstermektedir.

ILO Anayasası'nın 33'üncü maddesine göre ILO, üye devletlere hak ihlali yapan bir üye devleti etkileyecek önlemler almaları doğrultusunda çağrı yapabilmektedir. Bu, ILO'nun denetim bağlamında en katı prosedürü olarak nitelendirilmektedir. ILO bu prosedürü ilk kez ve sadece 2000 yılında Myanmara ilişkin olarak kullanmıştır.[296] 1998 yılında Soruşturma Komisyonu bir raporunda Myanmar'da ordu tarafından askeri kampların taşınması, inşası, demir yolları ve köprülerin inşaatı, tarım gibi alanlarda zorla çalıştırmanın

[293] **Yücel Dericiler,** s.192.
[294] **Tekelli / Gökbayrak / Gülmez / Erdoğdu,** s.123.
[295] **Ertan,** s.74.
[296] **Lyutov, Nikita** (2014) "The ILO System of International Labour Standards and Monitoring Procedures: Too complicated To Be Effective?", Zbornik PFZ, V:64, N:2, p.272.

yaygın şekilde uygulandığını gösteren çok sayıda delilin olduğunu belirtmiştir.[297] 14 Haziran 2000 tarihinde ILO, kabul ettiği kararda hükümetlere Myanmar ile ilişkilerini gözden geçirmeleri ve o ülkedeki zorla çalıştırma ihlallerinin sürdürülmemesi için önlemler almalarını tavsiye etmiştir.[298] Böylelikle devletler, hangi önlemleri almaları konusunda (söz konusu önlemlere örnek olarak ithalat ve ihracat kısıtlamaları, fon verilmesinin durdurulması v.s. gösterilebilir) takdir yetkisine sahiplerdi.[299] Bu anlamda Myanmar olayı, ILO denetim sisteminin bazı durumlarda ekonomik ticari yaptırımlara da yol açabileceğinin bir göstergesi olmuştur.[300]

2.5.2. İkinci Kuşak Koruma (Özel Denetim)

ILO denetim sisteminde ikinci kuşak koruma mekanizması olarak nitelendirilen özel denetim yöntemi 1951 yılında oluşturulmuş Sendikal Özgürlüğü Komitesiyle (SÖK, *Committee on Freedom of Association*) ortaya çıkmıştır. Bu denetim türünde ILO'nun örgütlenme özgürlüğüyle ilgili sözleşmelerine taraf olma şartı aranmaksızın tüm üye devletlerin aleyhine başvuru yapılabilmektedir. Söz konusu sözleşmelere 87 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanması Sözleşmesi dahildir. Bu sözleşmelere taraf devletlerin konuya ilişkin sorumluluğu ilgili Sözleşmelere dayanmakta, taraf olmayan devletlerin sorumluluğu ise ILO üyeliğinden kaynaklanmaktadır.[301] Şikâyetler, hükümetler veya ulusal ve uluslararası sendikal örgütler tarafından yapılabilmektedir.[302]

Buna ek olarak, özel denetim türünde şikâyetler ILO üyelerinin yanı sıra BM üyesi olan, fakat ILO üyesi olmayan ülkelere karşı da yapılabilmektedir. Başvuru yapan taraf bireyler değil, sadece hükümet, ulusal veya uluslararası işçi ve işveren örgütleri olabilmektedir. Komite tarafından şikâyete ilişkin sistemli bir inceleme yapılmasının

[297] Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by Myanmar of the Forced Labour Convention 1930 (No. 29), International Labour Organization, Geneva, 2 July 1998, p.140
[298] Resolution concerning the measures recommended by the Governing Body under article 33 of the ILO Constitution on the subject of Myanmar, The General Conference of the International Labour Organization, 88th Session, Geneva, 30 May-15 June 2000.
[299] **Agrenius, Ellen** (2013) "Labour and Human Rights Standards Internationally – CSR as the New Paradigm?", Thesis in International Labour Law, Stocholm University, p.17.
[300] **Agrenius,** p.19.
[301] **Ertan,** s.75.
[302] **Gülmez** (2011), s.307.

ardından ya sonuçlar kabul edilir ya da ilgili devletten ilave olarak bilgi istenilir. Diğer denetim usullerinde olduğu gibi SÖK'ün ulaştığı sonuçların da hukuki açıdan yürürlüğe koyulabilmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Bu denetim usulünün de amacı diğerlerinde olduğu gibi yargı niteliğinde nihai bir kararın üretilmesinden ziyade çözüm üretmektir. Bu bağlamda, uyuşmazlıkların ortadan kaldırılması ve ulusal yasal düzenlemeler ya da uygulamaların örgütlenme özgürlüğü ilkeleriyle uyumlu olmasının sağlanması amacıyla ilgili devlete yardım edilir.[303]

Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin elde ettiği somut sonuçlara örnek olarak, birçok ülkede tutuklanan sendikacıların serbest bırakılması, el konulan sendika mal ve binalarının geri verilmesi, kapatılan sendikaların yeniden açılması gösterilebilir. Bu tür sonuçlara ulaşılmasının nedeni özel denetim sisteminin incelenen olayı sürekli gündeminde tutması ve ilgili devletler tarafından ulusal yasalarda ve uygulamalarda olumlu değişikliklerin yapılmasına dek takip etmesidir.[304]

Bu denetim türü, aynı zamanda yıllar sonra BM bünyesinde oluşturulan sadece üye devlet koşuluna dayalı sözleşme dışı koruma yöntemlerinin[305] ilk örneği olarak değerlendirilmektedir.[306]

2.5.3. Üçüncü Kuşak Koruma (İzleme Sistemi)

Bu koruma sistemi 1989-1999 yıllarında ILO Genel Müdürü olan Hansenne tarafından önerilmiştir. Sendika özgürlüğünün korunmasına yönelik özel denetim mekanizması gibi bir denetim mekanizmasının temel insan hakları alanında da örneğin istihdamda ayrımcılık, zorla çalıştırma yasağı gibi konularda Örgütün otoritesini güçlendirmek amacıyla oluşturulabileceğini belirtmiştir.[307]

Bu öneriden dört yıl sonra, 18 Haziran 1998 tarihinde gerçekleştirilen ILO Genel Konferansında kabul ettiği Çalışmaya ilişkin Temel İlkeler ve Haklar ile İzlenmesi Bildirgesi

[303] **Tekelli / Gökbayrak / Gülmez / Erdoğdu,** s.125-126.
[304] **Gülmez** (2011), s.320.
[305]Bu mekanizmalar da aynı özel denetim türünde olduğu gibi dayanağını herhangi bir sözleşmenin onaylanmasından değil, örgüte üyelik ilişkisinden alır. Bu bağlamda BM çerçevesinde oluşturulan sözleşme dışı koruma yöntemlerinin hukuki temellerini BM Antlaşmasıyla İnsan Hakları Evrensel Bildirisi teşkil etmektedir. **Sevindik, Hande** (2019) "Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Koruma Sistemleri", C:84, S:3, s.581. https://hdl.handle.net/20.500.12587/13822.
[306] **Gülmez** (2011), s.295.
[307] **Gülmez** (2011), s 329.

kabul edilmiştir. Böylece ILO denetim sisteminde yeni bir mekanizma olan "izleme" sistemi ortaya koyulmuştur.

Bu izleme mekanizmasının uygulama alanı yukarıda ele aldığımız çalışma hayatına ilişkin aşağıdaki beş temel ilke ve haktır:

- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının fiilen tanınması;
- Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması;
- Çocuk işçiliğinin kaldırılması;
- İstihdam ve meslekte ayrımcılığa son verilmesi;
- Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanması.

Onaydan bağımsız ve rapora dayalı izleme sisteminin, iki yöntemle gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Yıllık raporlara dayalı izleme ve küresel rapora dayalı izleme.[308] Bunlardan ilki yıllık raporlara dayalı izlemedir. Bu kapsamda ILO'nun temel sözleşmelerini onaylamayan devletler tarafından gönderilecek yıllık raporların Yönetim Konseyince incelenmesi öngörülmüştür. İkinci yöntem ise küresel raporlara dayalı izlemedir. Söz konusu raporun her yıl Genel Müdür tarafından geçen dört yıllık dönemde gözlemlenen olaylara ve dört temel haktan birine ilişkin olarak hazırlanması ve Genel Konferans tarafından incelenmesi öngörülmüştür. Genel olarak izleme sistemi, Bildirgede yer alan temel ilkeleri ve hakların geliştirilmesi doğrultusunda harcanan çabaları teşvik etmeyi amaçlamaktadır.[309]

Yıllık izlemenin amacı, henüz tüm temel sözleşmeleri onaylamamış devletlerin Bildirgeye uygun olarak göstermiş oldukları çabaların her yıl izlenmesidir. Bu izleme yöntemiyle Bildirgede belirtilen tüm temel ilke ve hak kategorileri ele alınır.[310]

Küresel rapor yıllık rapordan farklı olarak temel sözleşmeleri hem onaylayan hem de onaylamayan ülkelerle ilgili olup incelediği haklara ilişkin gelişim düzeyinin genel bir resmini sunmayı amaçlamaktadır.[311]

Böylelikle ILO, uluslararası çalışma standartlarını hem geliştirmekte hem uygulamakta (teknik yardımlar vasıtasıyla) hem de denetlenmektedir.

---

[308] **Gülmez** (2011), s.330.
[309] **Gülmez** (2011), s.332.
[310] **Gülmez, Mesut** (2014) Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması, 1919-2014 (100.Kuruluş Yıldönümü Eşliğinde UÇÖ / ILO), Güncellenen ve Genişletilen 2.Baskı, Ankara, Hatiboğlu Yayınları , s.673.
[311] **Helfer, Laurence R.** (2008) "Monitoring Compliance with Unratified Treaties: the ILO Experience", Law and Contemporary Problems, V:71, N:1, p.205.

2.6. ILO Dönemleri

ILO'nun kuruluş tarihinden itibaren çalışma hayatına ilişkin odak noktaları da değişiklik göstermiştir. Bu konuya ilişkin örgütün aşağıdaki 3 döneminden bahsedilmektedir:

1. 1919-1944 yıllar arasındaki dönem: İlk başlarda ILO'nun temel odağı, başka bir ifadeyle gündeminde yer alan ana konular işsizlik, uzun çalışma saatleri ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunlar olmuştur.[312] Bunların yanı sıra çalışma hayatının diğer temel sorunları olan sosyal güvenlik, kadın ve çocuk işçilerin çalışma koşulları gibi meseleler de örgüt tarafından bu yıllarda ele alınmış, ilgili konularda sözleşmeler ve tavsiye kararları kabul edilmiştir. Bu dönemde genel olarak 67 Sözleşme üretilmiştir.[313]

2. 1944-1990 yılları arasındaki dönem: İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki bu dönemde örgüt gündemi istihdamın geliştirilmesi, toplu çalışma ilişkileri ve sosyal diyaloğa ilişkin konulara yönelmiştir.[314] Filedelfiya Bildirgesinin kabulüyle başlayan bu dönemde normların şekillendirilmesinde insan hakları ve sosyal devlet anlayışı etkili olmuştur.[315] Toplu pazarlık hakkı, sendika özgürlüğü, ayrımcılığın yasaklanması gibi insan haklarını ilgilendiren konuları ele alan sözleşmeler söz konusu dönemde üretilmiştir. 1944-1990 yılları aralığında örgüt tarafından toplam 102 sözleşme ve tavsiye kararı kabul edilmiştir.[316]

3. 1990'lı yıllardan sonra başlayan dönem: Bu dönemde ILO, küreselleşmenin ortaya çıkarmış olduğu sosyal sorunların üstesinden gelmeye çalışmıştır. Bu doğrultuda ILO, sözleşmeler kabul etmek yerine insan hakları konulu sözleşmelerin işlerliğinin arttırılması ve denetim süreçlerinin iyileştirilmesi amacıyla daha çok *"soft law"* [317] olarak nitelendirilen belgeler yayımlamıştır. Bu konuda söz konusu dönemde kabul edilen 3 temel *soft law* örneğinden söz edilmektedir. Bunlardan ilki 1998 yılında kabul edilen *"Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ile İzlenmesi Hakkında Bildirgesi"*dir. Söz konusu bildirge

[312] **Kaya, P.,** s.39, **Sengenberger** (2014), s.17.
[313] **Kaya, P.,** s.40.
[314] **Sengenberger** (2014), s.17.
[315] **Önal, Abdullah / As, İzzettin** (2021) "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Denetim Faaliyeti Bağlamında Türkiye'ye İlişkin Raporlarının Değerlendirilmesi", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C:81, s.290.
[316] **Kaya, P.,** s.40.
[317] *Soft law,* bağlayıcı olmayan kurallardır. Tavsiye, direktif, genelge, kılavuz v.s. şekilde olabilmektedir. Bağlayıcı olmamasına rağmen *soft law* kuralları zamanla yönetim üzerinde etkisini gösterebilmektedir. **Pečarič, Mirko** (2022) "Soft Law – The Intermediate Stage Between Freedom and Control", DANUBE, V:13, N:1, p.45. Çoğu zaman geleneksel hukuk kaynaklarındaki boşluklar ve eksiklikler "soft law" metinleriyle ele alınmaktadır.. **Manko, Denys / Panova, Liydmyla / Holovach, Hanna / Kobko-Odarii, Viktoriia / Radchenko, Liliya** (2021) "The concept of soft law the role and legal technologies of influence on the legislation of states", AMAZONIA Investiga, V:10, N:38 p. 161.

hakkında bahsettiğimiz üçüncü dönemin başlangıcı olarak değerlendirilmektedir.[318] Böylelikle aynı zamanda ILO'nun geleneksel sözleşmeye dayalı sistemden uzaklaşarak *soft law* tekniklerine yönelmesinin de temelleri atılmıştır.[319] İkincisi 1999 yılında kabul edilen *"İnsana Yakışır İş"* Raporudur. Son olarak üçüncü temel belge 2009 yılında kabul edilen *"Küresel İşler Paktı"*dır. Örgüt, küreselleşmenin ortaya çıkardığı sorunlara bu belgelerle cevap vermeye çalışmıştır.

Böylece ILO, çalışmaya bağlı insan haklarının korunmasını, istihdamı, sosyal korumayı, sosyal diyaloğu ulaşılması gereken birer stratejik hedef olarak ortaya koymuştur.[320] Bu strateji hedefler aynı zamanda ILO tarafından ortaya atılan "insana yakışır iş" kavramının da kapsamını oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmamızın sonuncu bölümünde insana yakışır iş kavramı ele alınacak ve çalışma hakkı kapsamında değerlendirilecektir.

[318] **Kaya, P.,** s.40.
[319] **Fudge, Judy** "Blurring Legal Boundaries: Regulating for Decent Work": Judy Fudge, Shae McCrystal, and Kamala Sankaran (Editors) (2012) Challenging the legal boundaries of work regulation, Bloomsbury Publishing, p.18.
[320] **Kaya, P.,** s.40.

3. ULUSLARARASI HUKUKTA ÇALIŞMA HAKKI KAPSAMINDA İNSANA YAKIŞIR İŞ KAVRAMI

3.1. İnsana Yakışır İş Kavramı

İnsana yakışır iş, felsefi temeli insanı "tüm değerlerin üstünde" tutan Immanuel Kant'ın evrensel ve doğuştan gelen insan onuru teorisine dayanır. Bu görüşe göre, herkes salt insan olması sebebiyle onura haizdir. Bu nedenle de çalışma hayatı da dahil olmak üzere hayatın her alanında insana onura yakışır şekilde davranılmalıdır.[321]

Çalışma hayatına ilişkin olarak kabul edilen ulusal ve uluslararası düzenlemeler, bireylerin kimseye muhtaç olmadan yaşamalarını sağlamayı ve insana yakışır iş ortamlarının yaygın hale getirilmesini amaçlamaktadır. Çalışma, bu bağlamda insan onurunun korunması açısından önemli bir role sahiptir.[322]

İnsana yakışır iş literatürde insan onuruna saygının en önemli bileşeni olarak değerlendirilmektedir. Onur kavramının kendisi ise yukarıda bahsettiğimiz sosyal adaletin ön koşulu olarak nitelendirilmektedir.[323]

İnsana yakışır iş kavramına ilişkin ilk tartışmalar, 1960'lı yıllardan sonra ortaya çıkmış olan Sosyal Göstergeler hareketine dayanmaktadır. Bu hareket bağlamında yaşam seviyesinin sadece ekonomik artış, işsizlik düzeyi, enflasyon gibi ekonomik göstergelere göre tanımlanması eleştirilmektedir. İnsana yakışır iş kavramının uluslararası boyutta gündeme gelmesi ise, 1990'larda küreselleşme sürecinin ortaya çıkarmış olduğu sosyal ve ekonomik değişimlere bağlıdır.[324]

Söz konusu değişimlerin sonucunda işsizlik ve yoksulluk seviyesindeki artış ILO'nun İnsana Yakışır İş programının oluşturulması yönünde harekete geçmesine yol açmıştır.[325] ILO tarafından 1999 yılında düzenlenen 87'inci Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, Genel Müdür Juan Somavia'nın sunmuş olduğu "İnsana Yakışır İş" başlıklı

[321] **Ludera-Raszel, Agata** (2021) "The Right to (Decent) Work. The Right to Everyone or "Chosen" Ones?" The Situation in Poland", RPEiS, V:83, N:1, p.145 https://doi.org/10.14746/rpeis.2021.83.1.11.
[322] **Akyıldız, Yasin** (2021) "İnsana Yakışır İş Uygulamasının Yapısal ve Psiko-Sosyal Boyutta Değerlendirilmesi: ILO ve Sosyal Çalışma Uygulamaları", Kent Akademisi, C:14, S:4, s.1212.
[323] **Markovic, Danilo Z.** (2012) "Decent Work and Human Dignity", Journal Plus Education, V:9, N:2, p.88.
[324] **Kaya, Sefa** (2020) "İnsana Yakışır İş Açığı: Çalışan Yoksulluğu Açısından Bir Değerlendirme" Journal of Social Policy Conferences , S:79, s.65, https://doi.org/10.26650/jspc.2020.79.0046.
[325] **Kaya, S.,** s.66.

raporla kavram, ilk kez uluslararası düzeyde tanınırlık kazanmıştır.[326] Bu rapora göre, insana yakışır işin dört bileşeni vardır: istihdamın genişletilmesi, çalışma yaşamına ilişkin temel hak ve ilkeler, sosyal koruma ve sosyal diyalog.[327] Bu bileşenler pratik açıdan ele alındığında temel ilke ve haklar insana yakışır işin önkoşulu, istihdam ve/veya kaliteli ve güvenli çalışma içeriği olarak değerlendirilmekte, sosyal diyalog ise tüm bunların başarılacağı süre olarak kabul edilmektedir.[328]

İnsana yakışır iş kavramı bir *soft law* metni olarak ortaya çıkmıştır. *Soft law*'un işlevlerinden birisi de standartların empoze edilmesidir.[329] İnsana yakışır iş kavramıyla da aslında var olan belirli standartlar tekrar gündeme getirilmekte ve dayatılmaya çalışılmaktadır.

2015 yılında ILO, insana yakışır işi üretken ve adil ücretin sağlandığı, iş yeri güvenliği, sosyal koruma ve kişisel gelişimin yanı sıra sosyal entegrasyon için de daha iyi imkanların yaratıldığı, insanların endişelerini rahat bir şekilde ifade edebildiği, örgütlenme özgürlüğünün olduğu, kadın ve erkek için eşit muamele ve fırsatların sunulduğu işler olarak nitelendirmiştir.[330]

1999 yılında ortaya çıkarılmış kavramın ilerleyen zamanlarda da geliştirilmesi çabası, ilk tanımın eksik taraflarının olduğunu ve insana yakışır iş olgusunun tam olarak anlaşılmasının ILO için önem arz ettiğinin en önemli göstergeleridir.

Temel bir insan hakkı olan çalışma hakkının korunması insana yakışır işin uygulanmasıyla mümkün olabilir.[331] İnsana yakışır iş kavramı, herhangi bir iş sözleşmesinin varlığını şart koşmaksızın hem resmi hem de gayriresmi (kayıt dışı) sektördeki her türlü üretken işleri kapsamaktadır.[332]

---

[326] **Işığıçok, Özlem** (2010) "Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:56, s.309.
[327] ILO (1999) Decent Work, International Labour Conferance,87th Session 1999, Report of The Director General, Geneva (Decent Work Report, 1999).
[328] **Ferraro, Tânia / dos Santos, Nuno Rebelo / Pais, Leonor / Mónico, Lisete** (2016) "Historical landmarks of decent work" European Journal of Applied Business Management, V:2, N:1, p.88.
[329] **Pečarič,** p.45.
[330] **Zammitti Andrea/ Magnano Paola / Santisi Giuseppe** (2021) "The Concepts of Work and Decent Work in Relationship With Self-Efficacy and Career Adaptability: Research With Quantitative and Qualitative Methods in Adolescence" Front Psychol, p.2.
[331] **Akyıldız,** s.1204.
[332] **Hepple, Bob** (2001) "Equality and empowerment for decent work" International Labour Review, V:140, N:1, p.11.

İnsana yakışır iş, dengeli ekonomik ve sosyal büyümeye giden yolu şekillendiren önemli bir araçtır.[333] Bu kavrama göre, iş, sadece bir gelir kaynağı değil, aynı zamanda birey saygınlığının, aile istikrarının, toplumsal barışın ve yeni istihdam fırsatları yaratan ekonomik büyümenin kaynağıdır.[334]

Ülkeler açısından insana yakışır iş, kalkınma ve gelişme hedefi bağlamında bir amaçtır.[335] Fakat bu noktada da insana yakışır iş bağlamında öncelikler ve neyin iyi olduğu toplumlara ve kültürlere göre değişiklik göstermektedir. Örneğin, Anglo Sakson ülkelerinde örgütlenme ve temsile İskandinav ülkelerine nazaran daha az ağırlık verilmektedir. "İyi iş" algısı ve kalkınma düzeyleri farklı olduğundan insana yakışır iş hedefleri de her ülke için aynı olmayacaktır.[336]

İnsana yakışır iş olgusu, araç olarak ILO tarafından ülkesel özellikler ve eksiklikler dikkate alınarak oluşturulan ve ilgili ülkelerin sosyal ve ekonomik açıdan kalkınmalarında etkili olabilecek İnsana Yakışır İş Programlarında kendini gösterebilir. Bu Programlar vasıtasıyla Örgüt tarafından devletlere teknik yardım yapılmakta ve ulusal düzenlemelere gerekli iyileştirici değişiklikler yapılması konusunda tavsiyeler verilmektedir. Amaç olarak insana yakışır iş, 2030 BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem İnsana Yakışır İş Programları hem de Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri bağlamında insana yakışır iş aşağıda incelenmektedir.

3.2. İnsana Yakışır İşin Boyutları

İnsana yakışır iş, sosyal katılımın sağlanması, yoksulluğun ortadan kaldırılması ve kişisel gelişim gibi geniş bir çerçevede yer alan çok sayıda amaca ulaşmada önemli bir işlev üstlenir.[337]

ILO, tüm dünyadaki insanlar için, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlığın sağlandığı insana yakışır ve üretken işlerin yaratılmasını amaçlamaktadır. Bu bağlamda, insana yakışır işin, iş imkanları, çalışma özgürlüğü, üretken çalışma, işte adil ve eşit

[333] **Işığıçok** (2010), s.310.
[334] **Örmeci Güney, Gülay** (2023) Ekonomi, Sürdürülebilir Kalkınma ve İşletme Alanında Akademik Çalışmalar, Gazi Kitabevi, s.89.
[335] **Kaya, S.,** s.69.
[336] **Rodgers, Gerry** (2008) "The Goal of Decent Work" IDS Bulletin, V:39, N:2, p.66.
[337] **Kapar, Recep** (2010) "Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar" Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:48, s.187.

muamele, güvenlik ve saygınlık olmak üzere altı temel boyutu vardır. Takip eden şekilde bu altı temel boyuta açıklık kazandırabiliriz.

İlk boyut olan "iş imkanları", iş arayan tüm bireylerin erişebileceği üretken ve kabul edilebilir nitelikte olan iş fırsatlarını kapsamaktadır. Bu kapsama kayıtlı veya kayıt dışı sektör fark etmeksizin tüm ekonomik faaliyet biçimleri dahildir.[338]

İnsana yakışır işin ikinci boyutu olarak karşımıza çalışma özgürlüğü çıkmaktadır. Bu bağlamda istihdam, bireylerin kendi istekleri ve iradeleri sonucunda gerçekleşir. Başka bir ifadeyle, çalışma özgürlüğü, zorla çalıştırılmanın ve çocuk işçiliğinin yasaklanması, asgari çalışma yaşının belirlenmesi, işçilerin örgütlenme özgürlüğü gibi konuları kapsamaktadır.[339]

Üretken iş, insana yakışır işin üçüncü boyutudur. Üretken iş hem çalışanlar hem de ülkeler açısından büyük öneme sahiptir. Çalışanlar, üretken işle, kendilerinin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılarlar. Ülkeler açısından üretken iş, sürdürülebilir bir kalkınma ve ülkeler arası rekabetçilik bakımından önem taşımaktadır.[340] Bu anlamda insana yakışır iş ülke ekonomisi için ağır maliyet getiren bir husus olarak değerlendirilmemeli, sağlam bir ekonomi ve toplumsal adaletin sağlanması amacına ulaşma yolunda önemli bir araç olarak kabul edilmelidir.[341]

Dördüncü boyut, işte adil ve eşit muamelenin gerçekleştirilmesidir. Bu boyut, başta işe girme, terfi ve ücretlendirme olmak üzere her türlü çalışma koşulunda cinsiyet, ırk, ulusal köken, din gibi konularda yapılan ayrımcılığın yasaklanmasını içermektedir.[342] Bu anlamda çalışma hakkı bağlamında yukarıda değindiğimiz eşit işe eşit ücret ilkesi de bu boyutun bir parçası olarak değerlendirilebilir.

İşte güvenlik, insana yakışır işin beşinci boyutudur. Bu boyut, işçilerin iş yerinde hastalık ve diğer risklere karşı korunmasıyla birlikte, yeterli ücretin ve emekli aylığının sağlanmasını içermektedir.

Son olarak altıncı boyut, işte saygınlıktır. Bu boyut, işçilerin çalışma hayatında saygın muamele görmesini, çalışma koşullarına ilişkin konularda karar süreçlerine katılarak

[338] **Kaya, S.,** s.70.
[339] **Işığıçok** (2010), s.311.
[340] **Işığıçok** (2010), s.311.
[341] **Kaya, S.,** s.71.
[342] **Okyar, M. Cüneyt / İnceören, Bahar** (2019) Mekansal Ekonimide Sanayisizleşme ve İnsana Yakışır İş, Elpis Yayınları, Ankara, s.57.

kendi çıkarlarını özgür olarak toplu bir şekilde temsil edebilmelerini ifade etmektedir. İnsana yakışır işin bu boyutları birlikte ele alındığında, iş fırsatları ve çalışma özgürlüğünü içeren ilk iki boyutun kabul edilebilir iş imkanlarına erişimle, üretken iş, işte adil ve eşit muamele, güvenlik ve saygınlık boyutlarının ise, işin insan onuruna yakışıklığıyla alakalı olduğu sonucuna varılmaktadır.[343]

Yukarıda ILO'nun insana yakışır işe vermiş olduğu *"özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında üretken bir iş"* tanımından yola çıkarak insana yakışır işin boyutları ele alınmıştır.[344] Bu boyutlarla insana yakışır işi oluşturan temel unsurlar birbirlerini karşılıklı olarak etkiler ve güçlendirir.[345] Bu temel unsurların her birine açıklık getirilmesi çalışmamızın amacı açısından önem taşımaktadır.

3.3. İnsana Yakışır İşin Temel Unsurları

İnsana yakışır iş, aşağıda açıklık getireceğimiz üzere dört temel unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlar istihdam, çalışma yaşamına ilişkin temel hak ve ilkeler, sosyal güvenlik ve sosyal diyalogdur.

İnsana yakışır iş kavramının içeriğine ilişkin yasal çerçeveyi ILO sözleşmeleri ve BM insan hakları rejimi oluşturmaktadır.[346] Bu doğrultuda ilgili belgeler ışığında insana yakışır işi oluşturan temel unsurlar ele alınmaktadır.

3.3.1. İstihdam

İnsana yakışır işin ilk temel unsuru istihdamdır. İnsana yakışır iş bağlamında istihdamın teşvik edilmesi ve çalışma dünyasının genişletilmesi temel amaçtır. İşyerinde hakların savunulması için de her şeyden önce iş fırsatlarının sunulması gerekmektedir.[347] Çünkü insanların temel isteği öncelikle bir işe sahip olmaktır. Dolayısıyla daha fazla işe ihtiyaç duyulması, insana yakışır iş bağlamında ele alınan ilk meseledir.[348] İnsana yakışır

[343] **Işığıçok** (2010), s.312.
[344] **Işığıçok, Özlem** (2018) "Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılmasında "İnsana Yakışır İş"", Mühendislik Bilimleri Ve Tasarım Dergisi, C:6, s.305.
[345] **Kapar** (2010), s.187.
[346] **Drubel, Julia / Mende, Janne** (2023) "The hidden contestation of norms: Decent work in the International Labour Organization and the United Nations", Global Constitutionalism (2023), V:12, N:2, p.255.
[347] Decent Work Report, 1999.
[348] **Fields, Gary S.** (2003a) "Decent work and development policies", International Labour Review, V:142, N:2, p.241.

işin bu bileşeni, bireylere çalışma hakkı kapsamında da iş imkanları sunulması anlamına gelmektedir. Fakat, sadece iş fırsatlarının sunulmasıyla yetinilmemelidir. Söz konusu işlerin aynı zamanda kabul edilebilir nitelikte de olması gerekir.[349] ILO da bu kapsamda yalnızca işlerin yaratılması değil, bu işlerin kabul edilebilirliğinin sağlanmasını da amaçlamaktadır. Başka bir ifadeyle, istihdamın niteliği ile niceliği birlikte ele alınmalıdır.[350] Bu konuda ILO'nun 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi, bireylerin çalışma haklarından özgür bir biçimde yararlanabilecekleri çalışma koşullarının oluşturulmasını amaçlamaktadır.[351] Sözleşmede her kesin özgür bir şekilde seçtiği, eşit ve makul çalışma koşullarının olduğu bir işte çalışma hakkına atıf yapılarak devletlerin üzerine ekonomik kalkınmanın teşvik edilmesi, yaşam standartlarının yükseltilmesi, işsizlik ve yetersiz istihdam probleminin çözülmesi için aktif politikalar uygulamak yükümlülüğü getirilmiştir.[352]

122 sayılı Sözleşme'den iki yıl sonra, çalışma hakkının tam olarak gerçekleştirilmesi bağlamında, tam ve üretken istihdam hedefi, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinde ele alınmıştır.[353] 1995 yılında Dünya Toplumsal Kalkınma Zirve Toplantısında kabul edilen Kopenhag Deklarasyonu'na göre, ise sürdürülebilir iktisadi büyüme ve kalkınma için, işçi, işveren taraflarının ve diğer sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla yeni istihdam yerlerinin oluşturulması konusunun, ulusal politikaların merkezine yerleştirilmesi, hem kırsal, hem de kentsel kesimlerde iş imkanlarının arttırılması ve üretimin çoğaltılmasına yönelik politikalar oluşturulması, ILO'nun ve diğer alakalı uluslararası kuruluşların ilgili kararlarında açıkladıkları gibi temel çalışan haklarına saygılı iş alanlarının yaratılması gerekmektedir.[354]

İstihdam hedefi kapsamında uygun çalışma koşullarının olduğu, işçilerin kişisel gelişim imkanlarının bulunduğu, yeterli ücretin sağlandığı, çalışma sürelerine dikkat edildiği iş fırsatlarının sunulması amaçlanır. Kayıtlı veya kayıt dışı sektör fark etmeksizin evde, sokakta veya herhangi bir yerde çalışan tüm kişiler bu kapsama dahildir.[355] Diğer bir ifadeyle, iş arayan tüm bireyler için insana yakışır iş imkanları yaratılmalı ve sunulmalıdır. Ayrıca istihdam, kişilerin özgür iradeleri çerçevesinde gerçekleşmeli, zorla veya zorunlu

[349]**Çetin Aydın, Gülşen** (2021) "İnsana Yakışır İş ve Çalışan Yoksullar: İşgücü Piyasası Çerçevesinde Bir Değerlendirme", Ekonomi Maliye İşletme Dergisi, C:4, S:1, s.21.
[350] Decent Work Report, 1999.
[351] **Çetin Aydın**, s.21.
[352]ILO Employment Policy Convention, No. 122 [1964], art.1
[353] UN General Assembly, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, art.6
[354] UN, Report of World Summit for Social Development (1995), Kopenhag, para. 47.
[355] **Doğan, İlhan** (2017) "Sosyal Dışlanma ve İnsan Onuruna Yakışır İş: Yoksunlukların Algılanması", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:69, s.147-148.

çalışma gibi kabul edilemeyecek koşulları içinde barındırmamalıdır. İstihdamda diğer kabul edilemeyecek durum ise çocuk işçiliğidir. Bu bağlamda, çocuk emeğinden yararlanılmasına son verilmeli, belirlenmiş asgari yaş altındaki çocukların çalıştırılması engellenmelidir.[356]

Bir iş temel çalışma standartlarına uygun değilse insana yakışır iş olarak nitelendirilemez.[357] Bu bağlamda takip eden kısımda çalışma yaşamına ilişkin temel standartlar (haklar) ele alınmaktadır.

3.3.2. Çalışma Yaşamındaki Temel Haklara Saygı Gösterilmesi ve Bu Kapsamda Yer Alan Hak ve İlkeler

İnsana yakışır işin ikinci unsurunu çalışma yaşamındaki temel haklara saygı oluşturmaktadır. 1990'lı yıllarda uluslararası toplumun gündeminde olan konulardan birisi de çalışma yaşamında temel ilke ve hakların teşvik edilmesi ve sağlanmasıydı. 1995 Kopenhag Deklarasyonu'nda temel işçi hakları olarak zorla çalıştırma ve çocuk emeğinin ortadan kaldırılması, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarının tanınması, kadınlar ve erkeklere eşit işlerde eşit ücret sağlanması ve çalışma ortamında ayrımcılık yapılmamasından söz edilmiştir. 1996 yılında Singapur'da gerçekleştirilen Bakanlar Konferansı'nda, Dünya Ticaret Örgütü'ne (DTÖ) üye devletlerin uluslararası temel çalışma standartlarına olan bağlılıklarını dile getirerek DTÖ ve ILO arasındaki iş birliğini desteklemeleri ve bu konuda ILO'yu yetkili kurum olarak kabul etmelerinin ardından 1998 yılında nihai olarak ILO tarafından düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 86'ncı oturumunda Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi kabul edilmiştir.[358]

Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi'ne göre çalışma yaşamına ilişkin beş temel hak vardır. Bunlar, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının tanınması, her türlü zorla veya zorunlu çalıştırma biçimlerinin ortadan kaldırılması, çocukların çalıştırılmasına etkin bir şekilde son verilmesi, istihdam ve meslekte ayrımcılık durumunun ortadan kaldırılması ve son olarak 2022 yılında düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 110'uncu oturumunda Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi'ne, beşinci temel çalışma standardı olarak ilave edilen güvenli ve sağlıklı çalışma

[356] **Okyar / İnceören,** s.58.
[357] **Fields, Gary S.** "International Labor Standards and Decent Work: Perspectives from the Developing World": Flanagan, Robert J / Gould, William B. (Editors) (2003b) International Labor Standards: Globalization, Trade, and Public Policy, Stanford, Calif.: Stanford Law and Politics, p.67.
[358] **Fields** (2003a), p.241-242.

ortamının sağlanmasıdır.[359] Söz konusu haklar, ILO üyeliğinin bir ön koşulu olarak kabul edilmektedir.[360]

Çalışma yaşamındaki temel hak ve ilkeler bağlamında iş yerinde insan haklarını düzenleyen temel ILO Sözleşmeleri aşağıdaki gibidir:

> Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına ilişkin 87 sayılı "Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme" (1948) ile 98 sayılı "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşme" (1949);
>
> Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırma biçimlerinin ortadan kaldırılmasına ilişkin 29 sayılı "Zorla Çalıştırma Sözleşmesi" (1930) ile 105 sayılı "Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi" (1957);
>
> Çocuk işçiliğinin etkili biçimde sonlandırılmasına ilişkin 138 sayılı "Asgari Yaş Sözleşmesi" (1973) ile 182 sayılı "Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesi Sözleşmesi" (1999);
>
> İstihdam ve meslekte ayrımcılığa ilişkin 100 sayılı "Eşit Ücret Sözleşmesi" (1951) ile 111 sayılı "Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi" (1958);[361]
>
> Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamına ilişkin 1982 tarihli 155 sayılı "Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi" (1982) ile 187 sayılı "Mesleki Güvenlik ve Sağlık Teşviki Çerçeve Sözleşmesi" (2006).[362]

Yukarıda da belirttiğimiz üzere Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi bir *soft law* örneğidir. Fakat içerik olarak da "soft" bir içeriğe sahip olduğu söylenemez. Çünkü Bildirge temel sözleşmelerden doğan katı yükümlülükleri, başka bir ifadeyle devletler için bağlayıcı yükümlülükleri içermektedir.[363]

Bu temel sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile devletlerin Örgüt'e üye olmalarından kaynaklanan ve bu sözleşmelerde yer alan temel haklara ilişkin ilkelere saygı duymak, söz konusu ilkeleri teşvik etmek ve gerçekleştirmek yükümlülükleri bulunmaktadır.[364]

---

[359] ILO (2022) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, para.2.
[360] **Ghai, Dharam** (2005) "Decent Work: Universality and Diversity" International Labour Organization (International Institute for Labour Studies)Institute For Labour Studies, DP/159/2005, p.6.
[361] ILO (2020) Fundamental Principles and Rights at Work Fact Sheet, p.1.
[362] Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, p.4.
[363] **La Hovary, Claire** (2015) The ILO's Supervisory Bodies' 'Soft Law Jurisprudence' Research handbook on transnational labour law, Edward Elgar Publishing, p.322.
[364] Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, para.2.

Bildirgenin kabulü ILO hedefleri açısından olumlu sonuçlar vermiştir. Bu bağlamda temel Sözleşmelerin üye devletler tarafından onaylanmasında artış yaşanmış, uluslararası örgütlerin belgelerinde temel işçi haklarına ve temel çalışma standartlarına yapılan atıf sayısı çoğalmış ve böylelikle ILO'nun uluslararası sahnedeki görünüm ve statüsü de ivme kazanmıştır.[365]

Çalışma yaşamına ilişkin temel hakların her birine, bahsi geçen temel ILO Sözleşmeleri bağlamında aşağıda açıklık getirilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı ele alınmıştır.

3.3.2.1. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı

Yusuf Balcı, sendikaları işçiler arasındaki dayanışmanın bir göstergesi olarak tanımlar.[366] Balcı'nın bahsi geçen tanımının dayanağı toplu pazarlık hususu zemininden açıklanabilir. Sendikalar toplu pazarlık için zemin oluştururlar. Sendikalar, işçilerin haklarını ve çıkarlarını genellikle toplu pazarlık yoluyla korur.[367] Sendika ve toplu pazarlık sistemi, işçilerin de piyasa ekonomisinde söz sahibi olmalarına olanak tanır.[368]

Toplu pazarlığın uluslararası hukuk bağlamında köklerine inersek, İHEB'de yer alan örgütlenme hakkının sadece işçileri kapsamakta olduğuna işaret etmemiz gerekir. İşverenlerin örgütlenme hakkına yer verilememesinin nedeni olarak ise o dönem BM'de sosyalist Doğu Avrupa ülkelerinin daha etkili bir pozisyonda olmaları hususu gerekçe olarak gösterilmektedir.[369]

İşverenlerin de bu hakkın kapsamına dahil edilmesinde, ILO çalışmalarının büyük rolü vardır. Örgütün örgütlenme özgürlüğüne ilişkin kabul etmiş olduğu 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinde hem işçi hem de işverenlerin ilgili hakları düzenlenmiştir.

Genel olarak, BM'nin temel çalışan haklarını, ILO çalışma hayatında işverenlerin haklarını da kapsayacak bir şekilde genişletmek amacıyla birtakım çalışmalar hayata geçirmiştir ki, bunların da en önemli örneklerinden birisi bu tez kapsamında üzerinde durduğumuz 1998 Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Hak ve İlkeler Bildirgesi'dir. Adından

[365] **Reynaud, Emmanuel** (2018) "The International Labour Organization and Globalization: Fundamental Rights, Decent Work and Social Justice", ILO Research Paper No.21, International Labour Office, p.9.
[366] **Balcı, Yusuf** (2016) Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.21.
[367] **Balcı,** s.22.
[368] **Balcı,** s.21.
[369] **Rodgers / Lee / Swepston / Van Daele,** s.39.

da anlaşılacağı üzere, "çalışma yaşamı" ifadesiyle ILO hem işçilerin hem de işverenlerin çalışma hayatındaki temel haklarının tanınmasını amaçlamıştır.[370]

ILO'nun denetim organlarından biri olan Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne göre, çalışma koşullarına ilişkin konularda kullanılan toplu pazarlık hakkı, sendika özgürlüğünün temel unsurunu oluşturmaktadır.[371] Sendikalar, toplu pazarlık veya diğer yasal yollarla temsilcisi oldukları işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çaba gösterirler.[372] AİHM, sendika özgürlüğünü işçi ve işveren tarafı arasında oluşan sosyal diyaloğun önemli bir unsuru olması nedeniyle aynı zamanda sosyal adaletin sağlanmasında da önemli bir araç olarak nitelendirmiştir.[373] Sendika özgürlüğü, AİHS'nin 11'inci maddesi kapsamında örgütlenme özgürlüğünün bir biçimi olarak gösterilmektedir.[374]

ILO tarafından toplu pazarlığın tanımı, 1981 tarihli 154 sayılı Toplu Pazarlığın Teşvikine Dair Sözleşme'de yapılmıştır. Bu Sözleşme'nin 2'inci maddesi kapsamında toplu pazarlık kavramı, işçi örgütleriyle işveren veya işveren örgütleri arasında istihdam koşullarının tespit edilmesi ve bu iki taraf arasında ilişkilerin düzenlenmesine ilişkin yapılan görüşmeleri ifade etmektedir.[375] Buradaki "toplu" ifadesi işçi taleplerinin bireysel değil, kolektif olarak bir sendika tarafından temsil edildiği anlamını taşır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, toplu pazarlık zamanı işçi tarafı hep bir örgüt, yani sendika tarafından temsil edilirken işveren tarafı hem tek bir işveren hem de işveren sendikası olabilmektedir. "Pazarlık" ifadesi ise iki taraf arasında oluşan alışveriş ilişkisini gösterir. Toplu pazarlık bir "alışveriş" sürecidir ve bu sürecin de çıktısı toplu iş sözleşmesi olur. Ortak karara varan taraflar bu sözleşmeye bağlıdırlar.[376] Söz konusu süreç her zaman bir sözleşmeyle değil, uyuşmazlıkla da sonuçlana dabilir. Başka bir ifadeyle, taraflar toplu pazarlık sürecinin sonunda çalışma şartlarının belirlenmesiyle ilgili ortak bir karara gelemeyedebilirler.[377]

---

[370] **Rodgers / Lee / Swepston / Van Daele,** s.40.
[371] Freedom of association - Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, fifth (revised) edition, 2006, para.881 <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090632/lang--en/index.htm> (s.e.t.13.03.2024).
[372] **Gülmez, Mesut** (2008) "Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?" Çalışma Ve Toplum, C:3, S:18, s.141.
[373] *Sindicatul "Pastorul cel bun" v. Romania,* K. 2330/09, (ECtHR 9 Temmuz 2013).
[374] *National Union of Belgian Police v. Belgium,* K. 4464/70, (EctHR 27 Ekim 1975), *Schmidt and Dahlström v. Sweden,* K.5589/72, (EctHR 6 Şubat 1976).
[375] ILO Collective Bargaining Convention, No. 154 [1981] art.2. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299> (s.e.t.13.03.2024).
[376] **Kağnıcıoğlu, Deniz** (2014) Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, s. 6.
[377] **Kağnıcıoğlu,** s.7.

ILO'nun örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını düzenleyen temel sözleşmeleri 87 sayılı "Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme"[378] ve 98 sayılı "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşme"dir[379]. 87 sayılı Sözleşmeye göre, örgüt, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarını savunan ve bu çıkarlara hizmet eden bir kuruluşu ifade eder.[380] Çalışanların yanı sıra işverenlerin de örgüt kurma ve örgüte üye olma hakkı Sözleşme'yle düzenlenmektedir.[381] Bu Sözleşme'yi tamamlayıcı nitelikte olan 98 sayılı Sözleşme,[382] devletlere işçi ve işveren tarafları arasındaki toplu pazarlığın teşvik edilmesi amacıyla gerekli önlemler alması yönünde sorumluluk yüklemektedir.[383] Sendikal hakları düzenleyen ESKHS'nin 8'inci maddesinde ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesine gönderme yapılmış, hükümlerinin hiç bir şekilde ihlal edilmemesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca söz konusu madde bağlamında polis, silahlı kuvvetler ve devlet yönetimi mensuplarının sendikal haklarına kısıtlama getirilmiştir.[384]

Takip eden kısımda, insana yakışır iş bağlamında çalışma yaşamına ilişkin temel ilke ve haklar kapsamında çocuk işçiliğinin etkin bir biçimde ortadan kaldırılması ele alınmıştır.

3.3.2.2. Çocuk İşçiliğinin Etkin Bir Biçimde Ortadan Kaldırılması

Çocuk işçiliğinin pek çok kök nedeni mevcuttur ve fakat en büyük nedenlerinden birisi esasen yoksulluktur. Çocuk işçiler, çoğunlukla yoksul ailelerden gelmektedirler. Maddi olarak fakirlik ile yüzleşen ailelerde geçimin sağlanabilmesi için çocukların çalışmasına ihtiyaç duyulur. Bu durum çocuk işçiliğin yoksulluğun hem bir sonucu hem de bir nedeni olması şeklinde değerlendirilebilir. Yoksulluk, hayatta kalabilme ve yaşamı sürdürebilmenin bir aracı olarak çocuk işçiliğine yol açar. Bunun yanı sıra çocuk işçiliği de

[378] ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, No. 87, (1948). <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087> (s.e.t. 13.04.2024).
[379] ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, No. 98, (1949). <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C098> (s.e.t.13.04.2024).
[380] ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, No. 87, art.10.
[381] ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, No. 87, art.2.
[382] **Tosun, Sevcan** (2011) "87, 98, 151 Sayılı ILO Sözleşmelerine göre Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları", TÜHİS İş Hukuku ve İktisad Dergisi, C:23, S:5-6, s.79.
[383] ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, No. 98, art.4.
[384] UN General Assembly, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, art.8.

düşük verimlilik ve aşağı seviyeli ücretler nedeniyle yoksulluğun devam etmesini tetikler.[385] Çocuk işçiliğine neden olan diğer bir faktör ise, yetersiz ve kalitesiz eğitim olarak gösterilmektedir. Bir bölgede okulun az sayıda ve mesafe bakımından da erişilemez durumda olması sebebiyle aileler çocuklarını okul yerine çalışmaya gönderirler. Diğer taraftan, bazı durumlarda ebeveynler eğitim masraflarını karşılamak konusunda zorlanmakta, dolayısıyla çocuklarını okula gönderememektedirler. Söz konusu durumda da çocuklar, ister istemez eğitim hayatından uzaklaşır ve çalışma hayatına erken başlamak zorunda kalırlar.[386]

İşverenler tarafından çalıştırılmak için çocuk işçilerin tercih edilmesinin nedenlerinden birisi ucuz işgücüdür. Diğer bir neden olarak ise, çocuk işçilerin çoğu durumlarda kayıt dışı çalıştırılmaları gösterilmektedir.[387]

2020 yılında, Covid 19 krizinin patlak vermesiyle yoksulluk seviyesindeki keskin artış ve okulların kapatılması çocuk işçiliği riskinin de artmasına yol açmıştır.[388] Covid 19 krizine kadar çocuk işçiliğiyle mücadele anlamında küresel ölçekte kaydedeğer bir ilerleme söz konusu olmuştur. ILO verilerine göre, 2000- 2016 yılları arasında tehlikeli işler de dahil olmak üzere 5-17 yaş aralığında olan çocuk işçilerin sayısı 245,5 milyon (16.0%) iken 2016 yılında bu sayı 151.6 (9.6%) milyona inmiştir. 2020 yılında ise, çocuk işçilerin sayısı 160 milyona yükselmiştir. Bölgesel boyutta ele alırsak, Asya-Pasifik ülkelerinin yanı sıra Latin Amerika ve Karayipler'de 2008-2020 yıllar aralığında çocuk işçiliği oranlarında düşüş gözlemlenmektedir (ilk gruba dahil olan ülkelerde 13.3%-den 5.6%-e, ikinci gruba dahil olan ülkelerde ise %10'dan %6'ya inmiştir). Sahra Altı Afrika ülkelerinde ise bahsedilen yıllar aralığında çocuk işçiliği yüzdesi 22%'in altına bile inememiştir.[389]

ILO, çocuk işçiliğini, çocukları çocukluklarını yaşamalarını engelleyen, sahip oldukları potansiyellerinin ve saygınlıklarının eksilmesine neden olan, maddi ve manevi gelişimlerine zarar veren işler olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda çocuk işçiliği,

Fiziki, zihnî, sosyal veya ahlaki bakımdan zararlı ve tehlikeli niteliğe sahip;

---

[385] **Aykaç, Mustafa / Murat, Güven** (2018) "Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi Bağlamında Çocuk İşçiliğinin Önlenmesinde Sosyal Koruma Tabanları", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Özel Sayı, s.95.
[386] **Aykaç / Murat,** s.96.
[387] **Avşar, Zakir / Öğütoğulları, Eren** (2012) "Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği Mücadele Stratejileri", Sosyal Güvenlik Dergisi, C:2, S:1, s.12.
[388] International Labour Office and United Nations Children's Fund (2021) Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward, ILO and UNICEF, New York, p.9.
[389] Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward, ILO and UNICEF, p.12.

Çocukların okula ve eğitimlerine düzenli bir biçimde devam etmelerini engelleyecek, okulu yarıda bırakmalarına yol açacak;

Okullarıyla paralel olarak sürdürmek zorunda oldukları ağır işler olarak tanımlanmaktadır.[390]

Benzer şekilde, ESKHS'nin 10'uncu maddesi kapsamda da çocukların ahlaki değerleri ve sağlıkları için zararlı, hayatları için tehlikeli olan ve gelişimlerini engelleyecek işler yasaklanmıştır.[391] ILO, çocukların yaptıkları işlerin hepsini çocuk işçiliği kapsamına dahil etmemektedir. Çocukların sağlıkları ve kişisel gelişimleri açısından zararlı olmayan veya eğitimlerini sürdürmelerine engel olmayacak işler (örneğin, aile işletmesinde belirli işlerin yapılması, okul saatleri dışında yapılan işler) olumlu kabul edilmektedir. Çocuğun bu tür işleri yapması "çocuk işçiliği" olarak değil, "çalışan çocuk" kavramı kapsamında değerlendirilmektedir.[392] Nitekim 138 sayılı İstihdamda Asgari Yaş Sözleşmesi'nde de 13-15 yaş aralığında olan çocukların sağlıkları ve gelişimleri açısından zararlı olmayan ve eğitimlerini engellemeyecek hafif işlerde çalışabilecekleri belirtilmiştir.[393]

ILO'nun çocuk işçiliğine ilişkin temel belgeleri 1973 tarihli 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi'nin yanı sıra, 1999 tarihli 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesi Sözleşmesi'dir. Çocuk hakları alanında önemli bir uluslararası sözleşme olan Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi kapsamında 18 yaşın altında olan her birey çocuk sayılmaktadır.[394] 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi kapsamında istihdama kabul için asgari yaş sınırı 15 yaş olarak kabul edilmiştir. Bahsi geçen Sözleşme kapsamında ekonomi ve eğitim düzeyi yeterli olmayan üye devletlerin asgari yaş sınırını 14 yaş olarak belirlemelerine izin verilmiş, fakat bu istisnai durum bazı şartlara tabi tutulmuştur. Söz konusu devletler, ILO'ya sözleşmenin uygulanmasına ilişkin sundukları raporlarda yaş sınırını bu şekilde belirleme gerekçelerinin devam ettiğine veya belirledikleri bir tarihten itibaren söz konusu istisnai haklarından vazgeçtiklerine dair açıklamaya yer vermelidirler.[395]

---

[390]ILO. Çocuk işçiliği. <https://www.ilo.org/tr/regions-and-countries/europe-and-central-asia/ilo-turkiye-ofisi/politika-alanlari/cocuk-isciligi> (13.04.2024).

[391] UN General Assembly, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, art.10.

[392] T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çocuk İşçiliği ve Eğitim Öğretmen El Kitabı Genel Yayın No:72, s.12.

[393] ILO Minimum Age Convention, No. 138, [1973], art.2. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::P12100_ilo_code:C138> (s.e.t.13.04.2024).

[394] UN Convention on the Rights of the Child, 1989, RES 44/25, art.1. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child> (s.e.t.13.04.2024).

[395] ILO Minimum Age Convention, art.2.

182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesi Sözleşmesi'nde çocuk işçiliğinin önemli ölçüde yoksulluktan kaynaklandığı ve bu sorunun toplumsal gelişmeye, yoksulluk seviyesinin düşürülmesine ve evrensel eğitime olanak veren devamlı ekonomik büyümeyle çözülebileceği vurgulanmaktadır. Bu Sözleşme'ye göre "en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği" ifadesindeki "çocuk" terimi 18 yaşın altında olan herkesi kapsamaktadır.[396]

Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin yasaklanması ve ortadan kaldırılması, üye devletlerin acil yerine getirilmeleri gereken bir yükümlülük olarak belirlenmiştir.[397] 182 sayılı Sözleşme bağlamında çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerine örnek olarak çocuk ticareti,[398] çocukların silahlı çatışmalar sırasında zorla çalıştırılmaları, narkotik maddelerin üretimi ve ticaretinde kullanılmaları gibi hususlar gösterilebilir.[399]

Üye ülkelerin 182 sayılı Sözleşme uyarınca bu tür işlerin ortadan kaldırılması doğrultusunda sosyal uyum ve rehabilitasyon amacıyla çocuklara gerekli yardımın sağlanması, ücretsiz temel eğitimin temin edilmesi, özellikle riskli durumda olan çocukların tespit edilmesi ve onlara erişilmesi gibi birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır.[400]

Çocuk işçiliğiyle mücadele kapsamında ILO tarafından 1992 yılında Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Program (*International Program on the Elimination of Child Labor (IPEC)*) oluşturulmuştur. Önceliği çoçuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılması olan IPEC, çocuk işçiliğiyle mücadeleyi teşvik etmek

[396] ILO Worst Forms of Child Labour Convention, No. 182, (1999), art.2 <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182> (s.e.t.13.04.2024).
[397]ILO Worst Forms of Child Labour Convention, art.1.
[398] Çocuk ticareti aynı zamanda insan ticareti suçunun bir unsurunu oluşturmaktadır. **Uslu Ak, Büşra** (2022) Çocuk Ticareti Suçunu Anlamak, Uluslararası Suçlar ve Tarih, S:23, s.96.
İnsan ticareti suçuna uluslararası hukukta ilk olarak, Sınıraşan Örgütlü Suçlara Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'ni tamamlayan İnsan Ticaretini, Özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretini Önleme, Bastırma ve Cezalandırma Protokolü'nde (bu Protokol "Palermo Protokolü" veya "İnsan Ticareti Protokolü" olarak da bilinmektedir) yer verilmiştir. Palermo Protokolü'nün 3'üncü maddesine göre, insan ticareti kuvvet kullanımı veya böyle bir tehdit ile veya diğer bir biçimde zorlama, kaçırma, sahtekarlık, aldatma, gücü kötüye kullanma, kişinin savunmasızlığından yararlanma veya başka bir kişi üzerinde kontrolü olan bir kişinin rızasını kazanmak için menfaat sağlama yoluyla kişilerin istismar amacıyla temini, taşınması, devredilmesi, barındırılması veya teslim alınmasını ifade eder. Buradaki istismar kavramı cinsel istismar, zorla çalıştırma, kölelilik, organların alınması ve diğer istismar biçimlerini içermektedir. Çocuk ticareti, yani istismar amacıyla temini, taşınması, devredilmesi, barındırılması ve teslim alınması zorlama, kaçırma gibi yukarıda belirtilen yasadışı yöntemlerin kullanılmasına bakılmaksızın insan ticareti olarak kabul edilmektedir. UN General Assembly, Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, 15 November 2000, <https://www.refworld.org/legal/agreements/unga/2000/en/23886> (s.e.t.04.02.2024).
[399] ILO Worst Forms of Child Labour Convention, art.3.
[400] ILO Worst Forms of Child Labour Convention, art.7.

amacıyla farklı ülkelerden paydaşlarla çalışmakta ve uluslararası ve ulusal kuruluşların yanı sıra dini gruplar, özel işletmeler, aileler ve çocuklarıyla da iş birliği yapmaktadır.[401]

İnsana yakışır iş bağlamında çalışma yaşamına ilişkin temel hak ve ilkeler kapsamında üzerinde durulması gereken bir diğer husus, çocuk işçiler ile de ilgisi olan ve kavramsal olarak genel bir kapsayıcılığı bulunan zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılmasıdır.

3.3.2.3. Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması

Zorla çalıştırma konusu refah seviyesi yüksek ülkeler de dahil olmak üzere, zengin tüm devletlerde kendini göstermektedir.[402] ILO tarafından, özellikle örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına saygı gösterilmesinin zorla çalıştırmanın tamamen ortadan kaldırılması için kilit bir rol oynadığı vurgulanmıştır. Bu haklar, zorla çalıştırma sorununa kalıcı çözümler üretilmesi açısından önem taşır.

Zorla çalıştırma bağlamında, ILO manipüleye açık ve azınlık olmaları itibariyle (*vulnerabile groups*) göçmenler ile ilgili meselelere özellikle eğilmektedir. Göçmenler, kanunla korunmadıkları veya haklarını kullanamadıkları durumlarda zorla çalıştırma ve insan ticareti riskiyle daha fazla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu sorunla başa çıkabilmek için de göç sürecinin tüm aşamalarında tüm göçmenlerin haklarına saygıyı teşvik eden ulusal politikalar ve yasal düzenlemelere gerek duyulmaktadır. ILO'ya göre zorla çalıştırmanın büyük bir kısmının temelini sosyoekonomik kırılganlıklar oluşturmaktadır. Bu nedenle, işçilerin kendilerini istismar eden işlere hayır diyebilmeleri için temel gelir güvencesi sağlanmalıdır. ILO, sosyal korumanın kayıt dışı sektördeki çalışanları, göçmenleri kapsayacak bir biçimde genişletilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Ayrıca, zorla çalıştırma riskleri ve işverenlerin yükümlülüklerine uyumlu olmaları konusunda farkındalığı artırabilen kamu iş müfettişliklerinin erişim ve kapasiteleri kayıt dışı ekonomiyi de kapsayacak bir şekilde genişletilmeli ve güçlendirilmelidir.[403]

ILO'nun zorla çalıştırmaya ilişkin temel belgeleri 1930 tarihli 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi ve 1957 tarihli 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması

[401] **Radfar, Amir / Asgharzadeh Seyed A.A / Quesada Fernando / Filip Irina** (2018) "Challenges and perspectives of child labor", Industrial Psychiatry Journal, V:27, p.19.
[402] ILO, Walk Free, and International Organization for Migration (IOM) (2022) "Global Estimates of Modern Slavery Forced Labour and Forced Marriage", p.3 <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854733/lang--en/index.htm> (s.e.t.04.02.2024).
[403] Global Estimates of Modern Slavery Forced Labour and Forced Marriage (2022), p.6-7.

Sözleşmesi'dir. 29 sayılı Sözleşme bağlamında, zorla veya zorunlu çalıştırma, bireyin gönüllü olmadan herhangi bir ceza tehdidi altında mecbur edildiği iş veya hizmet anlamına gelmektedir.[404] Zorla veya zorunlu çalıştırmayı yasaklayan bir diğer önemli uluslararası belge Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'dir (Sözleşmenin 4'üncü maddesi kapsamında yasaklanmaktadır). Sözleşmede zorla çalıştırma yasağı tanımlanmamıştır. Bu nedenle de Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi *Van der Mussele / Belçika* davasında 29 sayılı Sözleşmenin zorla çalıştırmaya verdiği tanıma atıf yaparak bunu 4(2) maddesini yorumlamak açısından başlangıç noktası olarak kabul etmiştir.[405] AİHM içtihadında zorla çalıştırma ve zorunlu çalıştırma ifadeleri arasında da bir ayrım yapıldığı görülmektedir. Bu anlamda zorla çalıştırma, fiziksel veya zihinsel baskıyla, zorunlu çalıştırma ise hukuki olmayan yükümlülüklerle ilişkilendirilmektedir. Örnek olarak taraflar arasında gönüllü bir şekilde imzalanan sözleşme sonucunda ortaya çıkan iş hukuki bir yükümlülük olduğu için bir zorunlu çalıştırma türü olarak nitelendirilemez.[406]

Zorla çalıştırma, tanımdan anlaşılacağı üzere "tüm iş ve hizmetler", "ceza tehdidi" ve "gönülsüzlük" olmak üzere üç unsurdan oluşmaktır.

Yukarıda bahsi geçen zorla çalıştırmanın unsurlarına kısaca değinmek gerekirse; zorla çalıştırmanın tüm iş ve hizmetlerde gerçekleşebileceği hususu kayıt dışı sektör de dahil olmak üzere herhangi bir sektörde meydana gelen her türlü iş, hizmet ve istihdamı kapsama alanına alacak şekilde anlaşılmalıdır. Hem kamu hem de özel sektörde zorla çalıştırma ihlalleri ortaya çıkabilmektedir. Diğer bir unsur olarak, ceza tehdidi bir kişiyi iş veya hizmet yapmaya zorlayacak fiziksel şiddet veya ücretlerin ödenmemesi, terfi, yeni işe erişim haklarının kaybı gibi psikolojik tehditler şeklinde kendini gösterir. Zorla çalıştırmada bir işin yapılmasında "gönülsüzlük" unsurunun varlık göstermesi bağlamında ise, "gönüllü olarak teklif edilen" işlerde kişi işe özgür rızasıyla girer ve istediği zaman işten ayrılma özgürlüğüne sahip olur. Örneğin bir işveren tarafından yalan vaatlerle işçinin normalde kabul etmeyeceği işi yapmaya teşvik edilmesi durumunda kişinin rızasının artık olmadığı ve dolayısıyla zorla çalıştırmanın üçüncü unsurunun da gerçekleşmiş olduğu kabul

[404] ILO Forced Labour Convention, No. 29, (1930), art.2. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029> (s.e.t.13.04.2024).
[405] *Van Der Mussele v. Belgium*, K.8919/80, (ECtHR 23 Kasım 1983). Ayrıca bkz: *Graziani-Weiss v. Austria*, K.31950/06, (ECtHR 18 Ekim 2011), *Stummer v. Austria*, K.37452/02, (ECtHR 7 Temmuz 2011).
[406] *Van Der Mussele v. Belgium*, K.8919/80, (ECtHR 23 Kasım 1983), *Tibet Menteş and Others v. Turkey,* K. 57818/10, 57822/10, 57825/10, 57827/10 ve 57829/10, (ECtHR 24 Ekim 2017).

edilmelidir.[407] Bu noktada, yukarıda bahsi geçtiği üzere, zorla çalıştırma (*forced labour*), insan ticareti suçu neticesinde, bu suçun bir sonucu olarak da gerçekleşebilir. 2000 tarihli Palermo Protokolü uyarınca insan ticaretinin gerçekleşmesi için aranan temel unsurlar neticesinde, kişilerin zorla çalıştırma bağlamında sömürülmesi söz konusu olabilmektedir.

Zorla çalıştırmanın istisnaları olarak nitelendirilebilecek hususlar bağlamında ise, 29 sayılı Sözleşme'ye değinmek gerekir. Bahsi geçen Sözleşme uyarınca, zorla çalıştırma kapsamına girmeyecek haller takip eden şekildedir: mecburi askeri hizmet kanunları gereğince zorunlu olan, mahkeme tarafından verilen mahkumiyet kararının sonucu olarak kişinin bir kamu makamının gözetim ve denetimi altında çalışmaya mecburi edildiği, harp, yangın, felaket gibi olağanüstü hallerde ve toplumun yaşam ve sağlığı için tehlike oluşturan tüm şartlarda yapılması zorunlu olan işler veya hizmetleri ve vatandaşlıktan doğan birtakım yükümlülüklerdir.[408]

Günümüzde, 29 sayılı Sözleşme'nin büyük bir kısmı, Avrupa kolonilerinde zorla çalıştırma hallerinin ve Afrika ve Asya'nın "yerli halklarına" yönelik sömürgeciliğin kaldırılmasını amaçlayan ve geçiş dönemi için geçerli olan 3-24 arası maddeler artık uygulanabilir değildir.[409] 29 sayılı Sözleşme, başlangıçta özel amaçlarla zorla çalıştırmanın derhal, sömürge topraklarında ise aşamalı olarak ortadan kaldırılmasını amaçlıyordu. Bu bağlamda, Sözleşme'nin geçiş hükmü niteliğinde olan 1(2) /(3) ve 3'ten 24'e kadar olan maddelerine göre devletler kamu amaçları için zorla çalıştırmayı sınırlı olarak kullanabileceklerdi. Zorunlu Çalıştırma Protokolü'nün giriş bölümünde ise bu geçiş döneminin sona erdiği belirtilmiştir. Protokol'ün, 9 Kasım 2016 tarihinde yürürlüğe girmesiyle bahsi geçen geçiş hükümleri de geçerliliğini yitirmiştir.[410]

Günümüz şartlarında, sömürgecilik/köleleştirme olgusu yasal olarak ortadan kalkmış olarak gözükse de özel cezaevlerinde mahkumların çalışmaya mecbur edilmesi, zorla çalıştırmayı amaçlayan insan ticareti gibi birtakım zorla çalıştırma ihlalleri yine devam

---

[407] International Labour Office, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS) (2016) ILO Standards on Forced Labour - The new Protocol and Recommendation at a Glance, Geneva, p.5. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf> (s.e.t.05.04.2024).

[408] ILO Forced Labour Convention, No. 29, (1930), art.2. Söz konusu istisnai hükümler AİHS'nin zorla çalıştırmayı yasaklayan 4(3). maddesinde de benzer şekilde belirtilmiştir. Council of Europe, European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, as amended by Protocols Nos. 11 and 14, ETS 5, 4 November 1950, art.4(3) <https://www.refworld.org/legal/agreements/coe/1950/en/18688> (05.04.2024).

[409] **Rodgers / Lee / Swepston / Van Daele,** s.51.

[410] ILO Standards on Forced Labour - The new Protocol and Recommendation at a Glance, p.6.

etmektedir.[411] Zorla çalıştırma ihlallerindeki bu artış, 29 sayılı Sözleşme'nin yenilenmesi ihtiyacını doğurmuştur. Bu nedenle, 2014 yılında düzenlenen 103'üncü Uluslararası Çalışma Konferansı'nda 29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ne Ek 29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi Protokolü kabul edilmiştir. Bu Protokol ile, 29 sayılı Sözleşme'nin zorla veya zorunlu çalıştırmanın tanımı ve bir suç olarak bu eylemlerin cezalandırılmasıyla alakalı olan maddeler hariç olmak üzere, geçiş hükmü niteliğinde olan tüm maddeler yürürlükten kaldırılmıştır.[412] Zorla çalıştırma amacıyla insan ticareti mağdurlarının durumları 29 sayılı Protokol'de ele alınmıştır. Bahsi geçen Protokol bağlamında üye devletler tarafından zorla çalıştırmanın önlenmesi için alınacak tedbirler insan ticareti mağdurlarını da kapsayacaktır.[413] Bu önlemler:

> Zorla çalıştırma uygulamalarına dahil olmalarını engellemek amacıyla işverenlerin eğitilmesi ve bilgilendirilmesi;
> İş kanunu da dahil olmak üzere zorla çalıştırmanın önlenmesine ilişkin ulusal mevzuatın ekonominin tüm sektörlerindeki işçiler için geçerli olması ve uygulanması;
> İlgili kanunların korunmasından sorunlu olan iş müfettiş kurumlarının ve benzeri mekanizmaların güçlendirilmesi ve Protokolde tespit edilmiş diğer biçimlerde olabilmektedir.[414]

29 sayılı Protokol'de, sosyal diyaloğun da önemine de atıf yapılmaktadır. Bu bağlamda, devletlerin üzerine zorla çalıştırmanın etkili bir şekilde önlenmesine yönelik ulusal politikalar ve eylem planlarının hem işçi hem de işveren örgütleriyle ortak müzakere ve eğer uygun olursa koordinasyon çerçevesinde geliştirmeleri hususunda yükümlülük konulmuştur.[415]

Zorla çalıştırma bağlamında devletlerin yükümlülüklerine yönelik olarak AİHM, ilgili kararlarında zorla çalıştırma yasağını ihlal eden eylemlerin cezalandırılması ve etkin bir şekilde kovuşturulması gerektiğini vurgulamaktadır.[416] Mahkemeye göre bu doğrultuda devletler tarafından yasal ve idari çerçe tesis edilmelidir.[417]

---

[411] **Rodgers / Lee / Swepston / Van Daele,** s.53.
[412] **Ünlütürk Ulutaş Çağla / Ulutaş, T.Barbaros** (2015) "Angarya ve Zorla Çalıştırma: Uluslararası Düzenlemeler ve Yüksek Mahkeme Kararları Işığında Bir Değerlendirme", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C:8, S:40, s.329.
[413] ILO Protocol to the Forced Labour Convention, 1930 (2014), art.1.
[414] ILO Protocol to the Forced Labour Convention, 1930, art.2.
[415] ILO Protocol to the Forced Labour Convention, 1930, art.1.
[416] *Siliadin v. France,* K.73316/01, (ECtHR 26 Temmuz 2005), *C.N. and V. v. France,* K. 67724/09, (ECtHR 11 Ekim 2012).
[417] *C.N. and V. v. France*, K. 67724/09, (ECtHR 11 Ekim 2012).

Zorla çalıştırmaya ilişkin bir diğer ILO Sözleşmesi ise 1957 yılında kabul edilen 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi'dir. Sözleşme'yle ILO, Sovyet Gulag Takımadaları'ndaki[418] ihlalleri hedef almak istemiş ve bu bağlamda siyasi suçlar ve grevlere katılım nedeniyle ceza olarak insanların zorla çalıştırılması durumlarını yasaklamayı amaçlamıştır.[419] Söz konusu Sözleşme bağlamında, üye devletlerin üzerine, zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması ve kişilerin karşıt siyasi görüşe sahip olmaları veya bu görüşlerini ifade etmeleri ve grevlere katılmaları durumlarında cezalandırılmamaları yükümlülüğü getirilmiş; ekonomik kalkınma maksadıyla işgücünün harekete geçirilmesi ve kullanılması metodu, çalışma disiplinin ve ırksal, sosyal, ulusal veya dinsel ayrımcılığın bir aracı olarak zorla çalıştırmaya hiç bir şekilde başvurulmaması zorunluluğu getirilmiştir.[420]

Çalışma hayatında ayrımcılık insana yakışır işin temel çalışma hakları unsuru bağlamında ele alacağımız diğer bir konudur.

3.3.2.4. İş yerinde ve Meslekte Ayrımcılığa Son Verilmesi

Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz, iş yerlerinde verimlilikle alakalı olmayan ırk, cinsiyet gibi faktörlerin herhangi bir konuda pozitif veya negatif bir etki gösterdiği durumları ayrımcılık olarak nitelendirmektedir. Kişinin potansiyeli veya iş performansı yerine cinsiyetine bakılarak yapılan değerlendirmeler cinsiyet ayrımcılığını oluşturur. Cinsiyet ayrımcılığı açık ve örtülü olarak iki biçimde kendisini gösterir.[421]

Açık ayrımcılık uygulamalarına örnek olarak, iş başvuru ilanlarının sadece erkek adaylara yönelik olması, kadınların hamilelik gerekçesiyle işten çıkarılması,[422] örtülü ayrımcılık uygulamalarına ise işçi alımlarında küçük çocuklu annelerin, fazla seyahat

---

[418] Rusça'da GULAG bir kısaltma olarak "kampların ana yönetimi" (ГУЛАГ, «Главное управление лагерей» / Glavnoye Upravleniye Lagerey) anlamına gelmektedir. 1928 Sovyet Ceza Kanunu"nun 58'inci maddesine göre, devrim karşıtı olmak ve Sovyetlere karşı çalışmalar yapmak politik suçları oluşturmaktaydı. 1937-38 yıllarında binlerce insan Sovyet karşıtı etkinliklerde yer almamış olsalar bile şüphe üzerine bu madde kapsamında tutuklanmış ve 5-8 yıl arasında hapis cezasına çarptırılarak, kamplara gönderilmiştir. Mahkumlar bu kamplarda ağır işlerde çalıştırılmıştır. **Çakır, Nurettin** (2018) "Gulag Kamplarında Göz Ardı Edilen Bir Unsur Olarak Kadın", Turkish Studies, C:13, S:12, s.99-100. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13385> (s.e.t.05.04.2024).

[419] **Rodgers / Lee / Swepston / Van Daele,** s.53.

[420] ILO Abolition of Forced Labour Convention, No. 105, (1957), art.1 <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C105,/Document> (s.e.t.15.04.2024).

[421] **Alparslan, Ali Murat / Çetinkaya Bozkurt, Özlem / Özgöz, Ayşe** (2015) "İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları", MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:2, S:3, s.68.

[422] **Ulu, Seher / Özen Kutanis, Rana** (2016) "İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S:35, s.362.

edilmesine gerek duyulan işlerde evli kadınların tercih edilmemesi gibi durumlar gösterilebilir.[423]

İş yerlerinde bazı durumlarda yapılan ayrımcılıklar ırksal nedenlerden de kaynaklanabilmektedir. Irksal ayrımcılığı, ırksal veya biyolojik farklılığa dayanan bir üstünlük düşüncesi oluşturur. Böyle durumlarda, farklı ırktan olan işçinin çalışma ortamında uyumu bozduğu ve bozulan ilişkilerin iyileşmesini engellediği düşünülür.[424]

Söz konusu ayrımcılık durumlarını, ILO, insana yakışır iş hedefi doğrultusunda pozitif ayrımcılık politikalarıyla tamamen ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. Bu politikaların temeli, aynı zamanda çalışma yaşamında ayrımcılığa ilişkin temel sözleşmeler olarak kabul edilen 1951 tarihli 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi ve 1958 tarihli 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi'ne dayanmaktadır.[425]

100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi'yle, üç yıl önce kabul edilmiş İHEB'de yer alan eşit işe eşit ücret ilkesi pekiştirilmiştir.[426] Bu Sözleşme'yle sadece erkekler ve kadınlar arasında ücrete ilişkin ayrımcılık ele alınmaktadır. 111 sayılı Sözleşme'nin kapsamı bu açıdan 100 sayılı Sözleşme'ye nazaran daha geniştir. 111 sayılı Sözleşme'ye göre ayrımcılık ifadesi, ırk, renk, cinsiyet, politik görüş, din, ulusal köken ve sosyal menşe nedeniyle yapılan ve istihdam ve mesleğe erişimin yanı sıra çalışma koşullarına ilişkin konularda fırsat veya muamele eşitliğini engelleyecek veya bozacak herhangi bir ayrım, dışlama veya üstün tutma durumu anlamına gelmektedir.[427] Ayrımcılık konusu sadece cinsiyet farklılığı açısından değil, daha geniş yelpazede ele alınmaktadır.

Son olarak, takip eden kısımda, 2022 yılında temel çalışma haklarından biri olarak kabul edilen güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına açıklık getirilmektedir.

3.3.2.5. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamı

[423] **Alparslan / Çetinkaya Bozkurt / Özgöz,** s.69.
[424] **Ulu / Özen Kutanis,** s.364.
[425] **Öztürk, Kübra Nur / Nurdoğan, Ali Kemal** (2021) "İşgücü Piyasasında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık ve Eşitsizliğin Önlenmesinde Sosyal Güvenlik Sisteminin Etkisi", Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C:5, S:2, s.144.
[426] **Rodgers / Lee / Swepston / Van Daele** s.48
[427] ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, No. 111, (1958), art.1 <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111> (s.e.t.15.04.2024).

Temel bir insan hakkı olarak herkesin adil ve makul koşullarda çalışma hakkı, İHEB'de belirtilmiştir.[428] Daha sonra kabul edilen EKSHS'nin 7'nci maddesinde bu koşulların kapsamı açıklanmış, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı da bu kapsam içerisinde yerini almıştır.[429]

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, işçilerin iş yerinde meydana gelebilecek kazalar ve meslek hastalıklarından korunmalarını amaçlamaktadır.[430] İş sağlığı, çalışma ortamında işçinin, sağlığına etki gösterebilecek risk faktörlerinden korunması anlamına gelir. ILO ve Dünya Sağlık Örgütü'nün, bu kavramın tanımıyla ilgili 1950'den beri sürdürdükleri çalışmalar sonucunda varmış oldukları ortak karara göre, iş sağlığı, yaptıkları işler arasında fark gözetilmeksizin işçilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal bakımdan en yüksek seviyede tutulmasını, çalışma koşulları nedeniyle ortaya çıkan sağlık sorunlarının çözülmesi ve gerekli önlemlerin alınmasını, işçilerin çalıştıkları ortamla ilgili risklerden korunmasını, kısacası hem işin insana hem de insanın işe uygun olmasını amaçlar.[431]

Genellikle, iş sağlığıyla paralel olarak ele alınan iş güvenliği kavramı, işin yapıldığı sırada işçilerin maruz kalabileceği tehlikelerin önlenmesi veya maksimum seviyede azaltılmasına yönelik teknik hususları içerir.[432]

ILO tarafından 2022 yılında gerçekleştirilen 110'uncu Uluslararası Çalışma Konferansı'nda Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklara İlişkin Bildirge'nin 2'nci paragrafına *"güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı"*nın temel çalışma haklarından biri olarak kabul edilmesine yönelik değişiklik yapılmıştır.[433]

Bu bağlamda, 1982 tarihli 155 sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi ve 187 sayılı 2006 tarihli Mesleki Güvenlik ve Sağlık Teşviki Çerçeve Sözleşmesi çalışma yaşamına ilişkin temel haklar sırasına yeni eklenen güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı hakkına ilişkin temel sözleşmeler olarak belirlenmiştir.[434]

---

[428]The Universal Declaration of Human Rights, art.23.
[429] UN General Assembly, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, art.7.
[430] **Kahya, Emin / Özkar, Derya** (2014) İş güvenliği, 2.Baskı, Özkağıtçılık Matbaacılık, Eskişehir, s.5.
[431] **Çevik Taşdemir, Derya / Yıldırım, İbrahim** (2020) "İş sağlığı ve güvenliği: iş sağlığı, iş güvenliği, güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü üzerine kavramsal bir çalışma", Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi, C:7, S:49, s.85.
[432] **Karabal, Ahu** (2021) "İş Sağlığı ve İş Güvenliği", Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C:5, S:1, s.6.
[433] ILO (2022) A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work, p.3.
[434]**Zanobetti, Alessandra** (2022), "Recognition of a Safe and Healthy Working Environment as a Fundamental Principle at Work", International Labor Rights Case Law, V:8, p.285.

155 sayılı Sözleşme'yle üye devletlere sosyal diyalog temelinde güvenli ve sağlıklı çalışma ortamına ilişkin, çalışma sırasında ortaya çıkan kazaların ve yaralanmaların iş yerindeki tehlike nedenlerinin mümkün olduğu kadar minimum seviyeye indirilmesiyle önlenmesini amaçlayan ulusal bir politika geliştirmek yükümlülüğü getirilmiştir.[435] Sözleşme'ye göre, bu politikaların oluşturulması araçlar, makineler, kimyasal ve biyolojik maddeler gibi maddi unsurların tasarlanması, sınanması, kullanımı, bakımı, çalışanların bu konularda yüksek seviyede eğitilmesi gibi hususların dikkate alınması ile mümkün olur.[436]

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir diğer önemli sözleşme, 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'dir. Söz konusu Sözleşme'yle üye devletlerin üzerine iş sağlığı ve güvenliği için yine sosyal diyalog temelli, ilgili konulardaki yasal düzenlemeler, sorumlu kurumlar, teftiş sistemlerini de içerecek bir şekilde ulusal sistemin kurulması yükümlülüğü getirilmiştir.[437]

Böylelikle insana yakışır işin ikinci unsurunu oluşturan çalışma hayatına ilişkin temel ilke ve hakların kapsamına bu kısımda açıklık getirilmiştir. Takip eden kısımda, insana yakışır işin kapsamına dahil olan diğer bir unsur- sosyal koruma kavramı ele alınmıştır.

3.3.3. Sosyal Koruma

İnsana yakışır işin üçüncü temel unsuru sosyal korumadır. Sosyal koruma sisteminin oluşturulmasında belirlenecek öncelikler gelişme ve sanayileşme seviyesi bakımından ülkeden ülkeye değişmektedir. Örneğin, gelişmiş ülkelerde daha çok yaşlılık geliri öne çıkarken az gelişmiş ülkelerde yeterli sağlık hizmetleri, ölüm ve iş göremezlik risklerine karşı sigortaya öncelik verilebilmektedir. İstihdam ve sosyal koruma politikaları birbirini tamamlayıcı nitelikte olmalıdır. Yeterli sosyal koruma açık işsizliği azaltacağı gibi tam istihdam politikasının izlenmesi de sosyal korumaya olan taleplerin azalmasına yol açabilir. Fakat, uygulamada bazı durumlarda bunun geri dönüşleri olumsuz da olabilmektedir. Örneğin, istihdam politikalarının erken emekliliği teşvik ettiği veya cömert malullük koşulları sunduğu durumlarda maliyetlerin artması ve sosyal koruma bütçelerinin aşırı

[435] ILO Occupational Safety and Health Convention, No. 155, (1981), art.4 <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155> (s.e.t. 03.04.2024).
[436] ILO Occupational Safety and Health Convention, art.5.
[437] ILO Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, No. 187, (2006), art.4 <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187> (s.e.t.03.04.2024).

zorlanması söz konusu olacaktır. Bu nedenle de işgücü piyasası ve sosyal koruma politikaları birlikte değerlendirilmelidir.[438]

Sosyal koruma, bireyler için insan onuruna yakışır bir yaşamın garanti altına alınması ve yaşam seviyesinin gerilemesinin engellenmesi için gelirin yeniden dağıtılmasıyla devlet tarafından sağlanan tüm gelir ve hizmet yardımlarını içermektedir.[439] Sosyal koruma çalışanın, çalışma hayatı öncesi, sırası ve sonrasında yaranabilecek herhangi bir sosyal güvenlik riskine karşı işçinin korunması gerektiği anlamına gelir. Ayrıca, belirtmek gerekir ki sosyal koruma sadece işçiyi değil, hem de onun bakmak zorunda olduğu kişileri, başka bir ifadeyle işçinin ailesini de kapsamaktadır. En önemli sosyal koruma, sosyal güvenliktir.[440] Sosyal güvenliğin kapsamına, sosyal sigorta, sosyal yardım, ulusal yardım fonları gibi birtakım düzenlemeler dahildir.[441]

ILO'nun Yönetim Kurulu'nun 2005 yılında kabul ettiği bir raporda "sosyal koruma" ve "sosyal güvenlik" kavramları eş anlamlı olarak kullanılmıştır.[442] Uluslararası insan hakları belgelerinde genellikle sosyal güvenlik kavramı karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, İHEB'nin 22'nci maddesi ve ESKHS'nin 9'uncu maddelerinde temel bir insan hakkı olarak sosyal güvenlik hakkından bahsedilmektedir.

Sosyal güvenliğin, ekonomik bakımdan zayıf kişilerin korunması ve toplum içerisinde gelirin yeniden dağıtılması olmak üzere iki temel amacı vardır. İlk amacı bakımından, sosyal güvenlik, toplumun yoksul ve maddi imkân açısından zayıf olan kesimine yardım ederek bu kesimin insana yaraşır bir yaşam düzeyine ulaşmasını ve ayrım yapmaksızın toplumun her üyesinin sosyal risklere karşı ekonomik güvence altına alınmasını hedeflemektedir. İkinci amacı, gelirin yeniden dağıtımının aynı zamanda sosyal devletin de hedeflerinden birisi olduğu göz önünde bulundurulduğunda, sosyal güvenliğin bir ülkede sosyal devlet ilkesinin ve dolayısıyla sosyal adaletin gerçekleşmesine yönelik önemli bir mekanizma olduğu kabul edilmektedir.[443]

---

[438] Decent Work Report, 1999.
[439] **Kapar, Recep** (2006) "Sosyal Adalet İçin Daha Fazla Sosyal Koruma", II. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, 24-26 Kasım, Ankara, s.104.
[440] **Çetin Aydın,** s.23.
[441] **Atılgan, Ahmet** (2016) Neoliberal Dönemde Sosyal Güvenlik, Beta, İstanbul, s.4.
[442] ILO (2005) Social protection as a productive factor, Governing Body, Committee on Employment and Social Policy (GB.294/ESP/4 294th Session), Geneva, p.1.
[443] **Işığıçok** (2018), s.306.

3.3.4. Sosyal Diyalog

Sosyal diyalog, insana yakışır işi oluşturan sonuncu temel unsurdur. Sosyal diyalog, katılım ve örgütlenme özgürlüğünü gerektirdiğinden, demokratik toplumlarda bir amaç niteliğindedir. Sosyal diyaloğun etkinleştirilmesi ve teşvik edilmesinde devletin rolü önemlidir. Bu bağlamda, işverenlerin, işçilerin ve diğer grupların katkılarının talep edildiği ve değer gördüğü bir ortamın oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca, sosyal diyalog anlaşmazlıkların çözülmesi ve sosyal adaletin sağlanması için bir araç rolündedir. Bu araç vasıtasıyla bir toplumda haklar savunulur, istihdam geliştirilir ve işler güvence altına alınır.[444]

En temel sosyal diyalog biçimi örgütlenme özgürlüğü üzerine inşa edilen toplu pazarlıktır.[445]

Sosyal diyalog kavramına ilişkin birçok tanım yapılmıştır. Sosyal diyalog, çalışma hayatına ilişkin farklı aktörlerin birlikte karar almalarına imkân veren, yönetime katılma yollarını ve demokratikleşmeyi içeren bir süreç olarak kabul edilmektedir. Bu sürecin kesilmemesi ve sürekli olması gerekmektedir.[446]

Genel olarak sosyal diyalog, sosyal taraf olarak kabul edilen işçi ve işveren temsilcilerinin toplumun diğer çıkar gruplarıyla birlikte ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulması sürecine katılımı olarak ifade edilmektedir.[447] Bazı yazarlar, sosyal diyaloğu insana yakışır işin bir parçası olmaktan daha çok onun itici faktörü veya harekete geçiren unsuru olarak tanımlamaktadırlar.[448]

Sosyal diyalog süreci tarafların katılım biçimine göre ikili, üçlü ve çok taraflı olabilmektedir. İkili sosyal diyalog sadece sosyal taraflar, başka bir ifadeyle işçi ve işveren örgütleri arasında, üçlü diyalog sosyal taraflar ve hükümet arasında yürütülmektedir.[449] Üç taraflı sosyal diyaloğun amacı, piyasa güçlerinin serbest hareketlerinin belli bir düzeyde kısıtlanmasıdır.[450] Çok taraflı diyalog genellikle demokrasi ve katılım anlayışının yüksek

---

[444] Decent Work Report, 1999.
[445] **Jean-Philippe, Deranty / MacMillan, Craig** (2012) "The ILO's Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of "Decent Work"", Journal of Social Philosophy, V:43, N:4, p.401.
[446] **Can, Erdem** (2013) İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi, Özyurt Matbaacılık, Ankara, s.28.
[447] **Işığıçok** (2010), s.322.
[448] **Burchell, Brendan / Sehnbruch, Kirsten / Piasna, Agnieszka / Agloni, Nurjk** (2014) "The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates", Cambridge Journal of Economics, V:38, N:2, p.474.
[449] **Işığıçok, Özlem** (2007) Sosyal Diyalog, Ezgi Kitabevi, Bursa, s.31.
[450] **Wolfgang von Richthofen** (2016) Çalışma Denetimi Meslek rehberi, 2.Baskı, Çeviri: Uzman Tercüme Ltd. Şti., Elma Teknik Basım Matbaacılık, Ankara, s.149.

seviyede gelişim gösterdiği ülkelerde sosyal tarafların ve hükümetin yanı sıra toplumun diğer çıkar gruplarının da katılımıyla gerçekleşen süreçtir.[451]

Her ülkenin çalışma yaşamına dair sorunları ve gereksinimleri farklı olduğu için sosyal diyalog mekanizmaları ve amaçları da ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Örneğin, İngiltere'deki sosyal diyalog çalışmaları daha çok sendikacılığın yeniden canlandırılmasına odaklanmaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışma hayatında etkili bir diyaloğun sendikalar tarafından sağlanacağı düşünülmektedir.[452] Bununla birlikte, ülkelerin sosyal diyaloğa başvurma nedenleri farklılık gösterse de bu yöndeki genel amaç, dengeli ve sağlam bir kalkınmaya ulaşılması için barışçıl sanayi ilişkilerinin kurulması veya değişen koşullar altında bu ilişkilerin korunmasıdır.[453]

144 sayılı Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanmasının Geliştirilmesi Hakkında Üçlü Danışma Sözleşmesi'yle uluslararası çalışma standartlarının daha etkin uygulanması amacıyla hükümetler ile en çok temsil yetkisi olan işçi ve işveren örgütleri arasında sosyal diyaloğun yaratılması hükme bağlanmıştır. Sosyal diyalog mekanizmasının hangi nitelik ve biçimde olması gerektiği ise belirtilmemiş ve ulusal uygulamalara bağlı kılınmıştır.[454] 150 sayılı Çalışma Yönetimi Sözleşmesi de sosyal diyaloğa ilişkin başka bir ILO sözleşmesidir. Sözleşme, ulusal çalışma politikası ve çalışma yönetimine ilişkin sosyal diyaloğu ele almaktadır.[455]

ILO'nun sosyal diyaloğa ilişkin düzenlemelerinde ulusal sosyal diyalog mekanizmalarının hangi nitelik ve biçimde olması gerektiği ve nasıl işleyeceğine dair hükümlerin yer almadığı görülmektedir. Buradan ILO'nun bu mekanizmalarının biçimlendirilmesi konusunu üye ülkelerin kendi inisiyatifine bıraktığı sonucuna varılmaktadır. Bu nedenle de Örgüt'e üye olan bazı ülkelerde oluşturulmuş sosyal diyalog kurumları biçim ve nitelik bakımından farklılık göstermektedir.[456]

Böylelikle çalışmamızın bu kısmında insana yakışır işin ILO sistemindeki yeri ve tanımına açıklık getirilmesine çalışılmıştır. İnsana yakışır işin dört temel unsurunun kapsam

[451] **Can,** s.40-41, **Işığıçok** (2007), s.31.
[452] **Can,** s.30.
[453] **Işığıçok** (2007), s.32.
[454] ILO Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, No. 144, (1976), art.2 <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144> (s.e.t.04.04.2024).
[455]ILO Labour Administration Convention, No. 150, (1978) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312295> (s.e.t.04.04.2024).
[456] **Işığıçok** (2007), s.54.

ve içeriği ele alınmıştır. Aşağıda bahsedeceğimiz üzere, iş denetimi bu temel unsurlardan biri konumunda olmasa da insana yakışır işin uygulanmasında önemli bir araç olarak karşımıza çıkmakta ve ilgili hususlar ILO tarafından düzenlenmektedir.

3.4. İnsana Yakışır İş Bağlamında İş Denetimi

İş denetimi, insana yakışır işin sağlanması açısından önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle iş denetim sistemleri geliştirilmeli ve etkinleştirilmelidir.[457]

İş denetimi konusunda en etkili sözleşme, ILO tarafından 1947 yılında kabul edilen 81 sayılı İş Denetimi Sözleşmesi'dir. Sözleşme'yle üye devletlerin üzerine, sınai iş yerlerinde iş denetiminin uygulanması yükümlülüğü getirilmiştir.[458] Ayrıca, Sözleşme'de, iş denetimi sisteminin merkezi otoritenin gözetimine tabi tutulacağı[459] ve denetim personelinin hükümet değişikliklerinden ve uygunsuz dış etkilerden bağımsız olacak şekilde kamu görevlilerinden oluşacağı belirtilmiştir.[460]

İş denetimi sisteminin, çalışma saatleri, ücret, işçilerin sağlığı ve güvenliği gibi çalışma koşullarına ilişkin yasal hükümlerin uygulanmasının sağlanması, bu hükümlere uymalarına yönelik işçi ve işverenlere teknik bilgi ve tavsiyelerin verilmesi gibi birtakım işlevleri vardır.[461]

İş denetiminin, insana yakışır işin uygulanmasında temel araç olması, 2006 yılında düzenlenen 95'inci Uluslararası Çalışma Konferansı'nda da onaylanmıştır.[462] Burada, ILO Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen rapora göre, iş denetiminin modernleştirilmesi ve yeniden canlandırılması meselesine, İnsana Yakışır İş Ülke Programları'nda da yer verilmelidir. Bu doğrultuda, Programlarda, iş denetiminin rolüne ilişkin bir politika belgesi hazırlanmalıdır. Böylece iş denetiminin, ülkelerin ulusal kalkınma stratejilerine dahil edilmesi planlanmaktadır.[463]

---

[457] **Şen, Sabahattin** (2009) "İnsanca İş ve İş Denetimi Boyutuyla Ölçülebilirliği", Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu, 22-23 Ekim, Antalya, s.420.
[458]ILO Labour Inspection Convention, No. 81, (1947), art.1 <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081> (s.e.t.06.04.2024)
[459] ILO Labour Inspection Convention, No. 81, art.4.
[460]ILO Labour Inspection Convention, No. 81, art.6.
[461] ILO Labour Inspection Convention, No. 81, art.3.
[462] ILO, (2006) Strategies and Practices for Labour Inspection, ILO Governing Body, November. Geneva, para 1.
[463] Strategies and Practices for Labour Inspection, para 42.

Geliştirilmiş iş denetimi, sosyal korumayla birlikte, daha kaliteli ürün çıkarılmasına, verimliliğin artmasına, iş kazalarının azalmasına ve işgücünün motivasyonunun yükselmesinde de itici faktör rolünü oynamaktadır.[464] 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi uyarınca iş müfettişlerinin iş yerine günün veya gecenin herhangi bir saatinde önceden bildirimde bulunmaksızın serbestçe girmek, yasal hükümlere uyulması konusunda gerekli gördükleri her türlü inceleme, test veya araştırmayı yürütmek, çalışma koşullarına ilişkin belgeleri talep etmek gibi yetkileri vardır.[465]

İş müfettişi sayısı, aynı zamanda bir gösterge olarak iş mevzuatının uygulanmasının sağlanmasında devletin kapasitesini ortaya çıkarır.[466] 81 sayılı Sözleşme bağlamında iş müfettişi sayısı, görevlerin etkili bir şekilde yerine getirilmesi için yeterli olmalı ve denetime tabi iş yerlerinin sayısı, büyüklüğü, işçilerin sayısı, denetçilerin kullanımına verilen araçlar gibi hususlar göz önünde bulundurularak belirlenmelidir.[467] Görüldüğü üzere, 81 sayılı Sözleşmede iş müfettişlerinin sayısına ilişkin kesin bir ölçüt belirtilmemiştir. ILO'ya göre, aktif işçi başına düşen müfettiş sayısı, uluslararası seviyede kıyaslanabilir tek göstergedir ve gelişmiş ülkelerde 1/10.000 işçi, gelişmekte olan ülkelerde 1/15.000, geçiş döneminde olan ülkelerde 1/20.000, az gelişmiş ülkelerde ise 1/40.000 oranlarında olması yeterlidir.[468]

İnsana yakışır işin sağlanması bağlamında iş denetiminin önemi aynı zamanda Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi (BMİHK) tarafından da vurgulanmaktadır. BMİHK, insana yakışır çalışma koşullarının sağlanması doğrultusunda devletin katı çalışma düzenlemeleri benimsemesi ve yeterli kapasite ve kaynaklara sahip olan iş müfettişliği aracılığıyla bunları uygulaması yükümlülüğüne dikkat çekmektedir.[469]

3.5. Uluslararası Düzenlemelerde İnsana Yakışır İş

İnsana yakışır iş kavramı yeni bir kavram olduğu için İHEB, ESKHS gibi kült uluslararası insan hakları belgelerinde yer almamaktadır. Fakat bununla birlikte, bu belgelerin çalışma hakkını ele alan hükümlerinin yorumlanmasıyla insana yakışır iş çalışma hakkı kapsamında değerlendirilmektedir.[470] Ayrıca kavramın ortaya atılmasından sonra

[464] Strategies and Practices for Labour Inspection, para 11.
[465] ILO Labour Inspection Convention, No. 81, art.12.
[466] **Şen,** s.415.
[467] ILO Labour Inspection Convention, No. 81, art.10.
[468] Strategies and Practices for Labour Inspection, para.13.
[469] United Nations Human Rights Council. Guiding Principles on Extreme Poverty and Human Rights (RES 21/11), 2012, p.27.
[470] **Karagözler,** s.88.

kabul edilen belgelerin insana yakışır işi çalışma hakkı kapsamında ele aldığını görmekteyiz. Örneğin, aşağıda hakkında bahsedeceğimiz ESKHK'nin çalışma hakkına ilişkin 2006 yılında kabul etmiş olduğu 18 sayılı Genel Yorumu'nda insana yakışır iş kavramına yer verilmiştir. 2011 tarihli Afrika İnsan ve Halkların Hakları Şartı'ndaki Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Uygulanmasına İlişkin İlke ve Esaslar'da insana yakışır işten çalışma koşulları, güvenlik ve ücret bakımından temel insan haklarının yanı sıra çalışma haklarına saygı gösterilen bir iş olarak bahsedilmiştir. Düzenlemede ayrıca, böyle bir işe erişimin hem hayatta kalma hem de kişisel gelişim açısından kritik öneme sahip olduğu vurgulanmıştır.[471]

Bu başlık kapsamında BM sisteminde kabul edilen uluslararası insan hakları hukuku belgeleri bağlamında insana yakışır iş kavramı çalışma hakkıyla ilişkili bir şekilde ele alınmıştır.

3.5.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi (İHEB) Kapsamında İnsana Yakışır İş

İHEB kapsamında insana yakışır iş kavramının kapsama alanına düşen hususlara yer verildiği görülmektedir.[472] İnsana yakışır iş kavramı, taşıdığı unsurlar ve özü itibariyle Bildiri'nin 23'üncü maddesinde yer almaktadır.[473] Genel olarak literatürde insana yakışır iş kavramına ilişkin olarak Bildirinin 23'cü maddesine atıfta bulunulduğu gözlenmektedir.[474] Kavram, hukuki olarak ele alındığında, Bildiri'nin söz konusu maddesinde belirtilen çalışma hakkı ve bu hakkın kapsadığı işin özgür bir şekilde seçilmesi, adil ve makul çalışma koşulları, hiç bir ayrımcılık yapılmaksızın eşit işe eşit ücret, insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürmek için yeterli ücret, işsizliğe karşı korunma gibi gibi temel haklar açısından tanımlanır.[475] Ayrıca, Bildiri'de yer alan ve çalışma hakkının uzantısı olarak değerlendirilen sendikal haklar ve sosyal güvenlik hakkı da insana yakışır iş kavramının kapsamı içerisinde yer alan hususlardır.[476]

---

[471] African Commission on Human and Peoples' Rights, Principles and Guidelines on the Implementation of Economic, Social and Cultural Rights in the African Charter on Human and Peoples' Rights, 2011, para.57. <https://achpr.au.int/index.php/en/node/871> (s.e.t.10.04.2024)

[472] **Peker, Zahide** (2023) "İnsana Yakışır İş ve Kadın İstihdamı: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma" (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.29-30.

[473] **Sengenberger** (2014), s.18.

[474] **Mačernytė Panomarioviene, Ingrida** (2012) "Decent Work and Its Purpose", INTELLECTUAL ECONOMICS, V:6, No:3(15), p.386.

[475] **Kuşlu, S. Özlem** (2022) "İnsana Yakışır İşler Türkiye'de Sosyal Taraflar Açısından Bir Değerlendirme" (Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.170, **Sengenberger** (2014), s.18.

[476] **Sengenberger** (2014) s.18, **Peker,** s.29-30.

3.5.2. Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (ESKHS) Kapsamında İnsana Yakışır İş

Çalışma hakkının içeriği en kapsamlı biçimde ESKHS'de ele alınmıştır. Bu nedenle de literatürde bazı yazarlarca insana yakışır işin bu Sözleşme'nin çalışma hakkına dair hükümleri kapsamında yorumlandığı görülmektedir. Örneğin Branco, ESKHS bağlamında çalışma hakkının iki boyutu olduğunu savunmaktadır. Bunlardan ilki, çalışma hakkının tam istihdam hedefine vurgu yapan niceliksel boyutudur. Çalışma hakkının diğer boyutu ise niteliksel olup bireyin iş yerindeki haklarına (dinlenme, ücret, çalışma koşulları, sendikal haklar gibi çalışmanın niteliğini gösteren hususlar) ilişkindir. Belirli bir işin insana yakışır iş olup olmaması bu kriterle göre değerlendirilir. Bu bağlamda yazar, insana yakışır işi çalışma hakkının niteliksel boyutu olarak ele almaktadır.[477]

Mačernytė Panomarioviene, insana yakışır iş bağlamında ESKHS'nin makul, başka bir ifadeyle insana yakışır iş koşullarını düzenleyen 7'nci maddesine vurgu yapmaktadır.[478]

Drubel ve Mende, ESKHS bağlamında 2'inci, çalışma yaşamıyla ilgili olan 6'ncı, 7'nci, 8'inci ve 9'uncu, ve son olarak çocuk işçiliği konusunu ele alan 10'uncu maddelerin insana yakışır işi konseptini desteklediğini veya ona eşdeğer olduğunu savunmaktadır.[479]

Frey ve MacNaughton'a göre, ESKHS insana yakışır işin kapsamını yansıtan ve destekleyen aşağıdaki dört çalışma hakkını tanımaktadır:[480]

Madde 6: Bu madde, herkesin serbest bir şekilde seçtiği bir işte çalışarak geçimini sağlama fırsatına sahip olma hakkını tanır. Devlet, bu hakkın tam olarak gerçekleşmesi için istikrarlı ekonomik, sosyal ve kültürel gelişme ile tam ve üretken istihdamı sağlamaya yönelik teknik, mesleki rehberlik ve eğitim programları, politikalar ve teknikler uygulamalıdır.

Madde 7: Bu madde, herkesin adil ve makul çalışma koşullarına sahip olduğunu ve adil ücret ve eşit değerde işe eşit ücret hakkını tanımaktadır. Adil ve makul çalışma koşulları aynı zamanda işçiler ve aileleri için insana yakışır bir yaşamı, güvenli ve sağlıklı çalışma

---

[477] **Branco, Manuel Couret** (2006) The Right to Work and the Political Economy of Human Rights, Universidade de Evora, Departamento de Economia, Documento de Trabalho S: 2006/08, p.5 <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/8446> (s.e.t.13.04.2024).
[478] **Mačernytė Panomarioviene, Ingrida,** p.386.
[479] **Drubel / Mende,** p.256.
[480] **Macnaughton, Gillan / Frey, Diane** (2016) "A Human Rights Lens on FullEmployment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda" Journal of Workplace Rights, p.3.

koşullarını, terfi için eşit fırsatları, dinlenme hakkını, ücretli dönemsel tatilleri ve çalışma saatlerine makul sınırlamaları içermektedir.

Madde 8: Bu madde herkesin sendika kurma, sendikaya katılma hakkını ve ilgili ülkenin yasalarına uygun bir şekilde uygulanılması koşuluyla grev hakkını tanır.

Madde 9: Bu madde herkesin sosyal sigorta dahil olmak üzere sosyal güvenlik hakkını tanır.

Yazarların bu fikirleri daha açık bir şekilde aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 1. Kavramsal karşılaştırma.

İnsana yakışır işin temel unsurları	*ESKHS'de yer alan çalışma hakları*
Çalışma yaşamına ilişkin temel haklar 1. Örgütlenme özgürlüğü 2. Zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması 3. Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması 4. Ayrımcılığın önlenmesi	Madde 8: Sendikal haklar Madde 6(1): İşin özgür bir şekilde seçilmesi hakkı Madde 10(3): Çocuk işçiliğinin yasaklanması Madde 2 ve 7(a): Ayrımcılık yasağı
İstihdamın genişletilmesi	Madde 6(2): Tam istihdam hedefi Madde 7(a): İnsana yaraşır bir yaşam
Sosyal koruma	Madde 7(b): İşyeri güvenliği Madde 7(d): Makul çalışma saatleri Madde 9: Sosyal güvenlik
Sosyal Diyalog	Madde 8: Sendikal haklar

Frey ve MacNaughton tarafından oluşturulmuş bu tabloya güncel durumu da göz önünde bulundurarak 2022 yılından beri temel çalışma hakkı niteliği taşıyan sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarına karşılık olarak ESKHS'nin 7(b) maddesini ilave edebiliriz.

3.5.3. ESKHK'nin Çalışma Hakkına İlişkin 18 sayılı Genel Yorumu Kapsamında İnsana Yakışır İş

İnsana yakışır işin temel amaçları ESKHS'nin çalışma yaşamıyla ilgili olan 6'ncı, 7'inci, 8'inci ve 9'uncu ve çocuk işçiliği konusunu ele alan 10'uncu maddelerinde kendisini göstermektedir. Sözleşme'nin 6'ncı maddesi serbestçe seçilen bir işte çalışma hakkını, 7'nci maddesi adil ve makul çalışma koşullarının kapsamını, 8'inci maddesi sendikal hakları, 9'uncu maddesi ise sosyal güvenlik hakkını düzenlemektedir.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin Çalışma Hakkına İlişkin 18 sayılı Genel Yorumu'nda, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin, 6'ncı maddesinde belirtilen işin insana yakışır iş olması gerektiği vurgulanmıştır. Komite, insana yakışır işi, temel insan haklarının yanı sıra iş güvenliği ve ücretlendirme açısından işçi haklarına saygılı bir iş olarak değerlendirmektedir. Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 7'nci maddesi bağlamında, insana yakışır iş, işçilerin kendilerini ve ailelerini geçindirmeleri için yeterli bir gelir sağlamasıdır.[481] Genel olarak Komite, insana yakışır işi, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 6, 7 ve 8'inci maddeleri bağlamında temel işçi haklarına saygılı bir iş olarak tanımlamıştır.[482]

Komite tarafından yapılan tanımın aksine, ILO'nun yaptığı insana yakışır iş tanımı, istihdam yaratma, sosyal diyalog ve sosyal korumayı da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Bununla birlikte ILO'nun "insana yakışır iş"i dar anlamda, örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırma, iş yerinde ayrımcılık ve çocuk işçiliği olmak üzere sadece dört çalışma hakkını içermektedir. Dolayısıyla ILO'nun insana yakışır iş tanımı, ESKHS'de düzenlenen çalışma haklarının tamamını kapsamadığı için eksik tanım olarak değerlendirilmektedir. İnsana yakışır işin, sadece dört temel çalışma standardını değil de çalışma hakkının bütün yönlerini kapsaması gerektiği savına ilişkin olarak, 2011 yılında yayınlanmış bir araştırmada yer alan bir devlet uygulaması örneği üzerinden açıklama getirebiliriz. Honduras'ta yaşayan bir işçi her gün 11 saat olmak üzere haftada 77 saat çalışmaktadır. Buna rağmen işçinin haftalık maaşı temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetmeyen 26 ABD dolarıdır. İşçinin istihdamı, ILO'nun dört temel çalışma standardı bağlamında sadece zorla çalıştırmayı yasaklayan ilkeyi ihlal etmektedir, çünkü işçinin haftalık çalışma süresi Honduras'ın çalışma

[481] General Comment No. 18, para.7.
[482] General Comment No. 18, para.8, **MacNaughton, Gillian / Frey, Diane F** (2010) "Decent Work, Human Rights, and the Millennium Development Goals" , Hastings Race & Poverty Law Journal, V:7, N:2, p.326.

mevzuatına göre 6 günlük azami süreyi aşmaktadır. Dolayısıyla, insana yakışır iş açısından bu durumda tek problem zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılmasıdır. Fakat, sadece bu sorunun çözülmesiyle, yani söz konusu işte hiçbir ücret artışı yapılmadan çalışma süresinin 6 güne indirilmesiyle işçi, yine kendisine ve ailesine bakmak için yeterli gelir elde edemeyecek ve bu nedenle de ek bir işte çalışmak zorunda kalacaktır. Bu durumda, işçinin yetersiz ücret ve dinlenmeye zamanının kalmaması nedeniyle ESKHS'de belirtilen çalışma hakkı ve insana yakışır iş kapsamındaki adil ücret, işçinin kendisi ve ailesi için insana yakışır bir yaşam hakkı, dinlenme hakkı gibi temel hakları olumsuz yönde etkilenecektir. Sonuç olarak, olaya geniş bir çerçeveden bakılmaması ve görünüşte olan tek probleme, zorla çalıştırma ihlaline odaklanılması, işçinin durumunu iyileştirmek yerine başka haklarının da zarar görmesine neden olacaktır. Bu örnek, insana yakışır iş tanımıyla ilgili eksik tarafların olduğu savını pekiştirmekte ve söz konusu kavramın dört çalışma standardından daha fazlasını kapsaması gerekliliğini göstermektedir.[483] Genel olarak ILO'nun insana yakışır işe ilişkin düzenlemeleri kendi içinde çelişkili değildir, fakat dağınıktır.[484] Nitekim 2001 yılında ILO'nun kendisi de insana yakışır iş kavramının içeriğinin iyi bir şekilde tanımlanmadığını ve ayrıntılı bir şekilde detaylandırılmasına ihtiyaç duyulduğunu ifade etmiştir.[485]

Burada yer alan değerlendirmeler insana yakışır işin temellerini atmaları ve bu kavrama genel bir çerçeve kazandırmaları itibariyle büyük bir öneme haizdir. Öte yandan, yukarıdaki paragrafta yer alan kavramsal yaklaşımının bir uzantısı niteliğinde olması itibariyle, devam eden paragraflarda, insana yakışır işi ele alan BM ve ILO sisteminde kabul edilmiş uluslararası belgelerin insana yakışır iş vizyonuna yaklaşımı değerlendirilmektedir. Bahsi geçen değerlendirmeler ortaya koymaktadır ki, insan yakışır iş kavramı mevcut BM ve ILO düzenlemelerinde yaygın bir şekilde yer almakta ve bahsi geçen belgeler insana yakışır işin uluslararası hukuktaki yerini ve vizyonunu belirlemekte/sağlamlaştırmaktadır.

3.6. 21'inci Yüzyılda Uluslararası Hukukta Popüler bir Kavram Olarak İnsana Yakışır İş

3.6.1. BM Belgeleri

[483] **MacNaughton, Gillian / Frey, Diane F** (2011) "Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach", American University International Law Review, V:26, N:2, p.465-468.
[484] **Piasna, Agnieszka / Sehnbruch, Kirsten / Burchell, Brendan** "Decent Work: Conceptualization and Policy Impact": Leal Filho et al. (eds.) (2021) Decent Work and Economic Growth, p.2.
[485] Cinterfor/ILO (2001) Training for decent work, p.13, **Jean-Philippe,** p.390.

3.6.1.1. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi

BM ile özel sektör arasındaki ortak ilkeler üzerine Küresel İlkeler Sözleşmesi (*UN Global Compact*) ilk kez 1999 yılında gerçekleştirilen Dünya Ekonomik Forumu'nda eski BM Genel Sekreteri Kofi Annan tarafından önerilmiştir. 2000 yılında kabul edilen Sözleşme, şirketlerden, insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele olmak üzere dört alanı kapsayan 10 temel ilkeye bağlı kalmalarını ve uygulamalarına dahil etmelerini talep etmektedir.[486]

10 ilkeden dördü çalışma yaşamına ilişkindir ve Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Hak ve İlkeler Bildirgesi'nden türetilmiştir. Bunlar, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının tanınması, her türlü zorla veya zorunlu çalıştırma biçimlerinin ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde önlenmesi, istihdam ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır.[487] Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı hakkı, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar sırasına uzun süre sonra dahil edilmediği için söz konusu 10 ilke sırasında yer almamaktadır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi çalışmalarının temelini oluşturan işçi haklarına saygı, aynı zamanda insana yakışır işin de temelidir. İnsana yakışır işin geliştirilmesi için şirketlerin de üzerine birtakım görevler düşmektedir. Bu bağlamda, şirketlerin, güvenilir iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının benimsenmesi, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması da dahil olmak üzere çalışma koşullarının geliştirilmesi için harekete geçmeleri gerekmektedir.[488]

3.6.1.2. BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinden (SKH) Biri Olarak İnsana Yakışır İş

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH), Birleşmiş Milletler tarafından insana yakışır işin gerçekleştirilmesi araçlarından birisidir.[489] İnsana yakışır iş kavramı, SKH

[486] **Anabela Magalhães / Nuno Rebelo dos Santos / Leonor Pais,** (2024) "Human Resource Management Practices and Decent Work in UN Global Compact: A Qualitative Analysis of Participants' Reports", Social Sciences, MDPI, V:13, p.4.
[487] ILO. Joint UN Global Compact-ILO learning plan for companies "Advancing decent work through the UN Global Compact Labour Principles".
<https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_863814/lang--en/index.htm> s.e.t.(01.01.2024).
[488] UN Global Compact, Labour and Decent Work.
<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social/labour> (s.e.t.10.02.2024).
[489] **Kuşlu,** s.58.

kapsamında, 8'inci Hedef içerisinde yerini almaktadır. 8'inci Hedef'te, sürdürülebilir ekonomik büyüme, tam ve üretken istihdam ve herkes için insana yakışır iş teşvik edilmektedir. Hedef kapsamında ayrıca, çalışan haklarının korunması ve göçmen işçiler de dahil olmak üzere tüm işçiler için güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının yaratılması, zorla çalıştırmanın ve insan ticaretinin sona erdirilmesi, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılması hususunda acil önlemlerin alınması, 2025 yılına kadar her türlü çocuk işçiliğine son verilmesi, 2030 yılına kadar gençler ve engelli bireyler de dahil olmak üzere tüm kadın ve erkekler için tam ve üretken istihdam ve insana yakışır işlerin yanı sıra eşit işe eşit ücret ilkesinin sağlanmasına ilişkin konular ele alınmaktadır.[490] Hedef kapsamında bahsi geçen ekonomik büyümenin omurgasını oluşturan ve aynı zamanda büyük oranda istihdam yaratabilen küçük ve orta büyüklükte işletmelerin büyümeleri teşvik edilmelidir.[491]

8'inci Hedef içerisinde, insana yakışır iş faaliyetleri, sosyal taraflar, yani uluslararası işçi ve işveren örgütleri tarafından farklı yorumlanmaktadır. Söz konusu hedef oluşturulurken, hem Uluslararası İşverenler Teşkilatı (UİT), hem Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (USK), hem de insan haklarıyla ilgilenen sivil toplum kuruluşlarının görüşleri alınmıştır. UİT, tam istihdam ve insana yakışır iş hedefine piyasa odaklı yaklaşım göstermekte ve sürdürülebilir kalkınmanın merkezine özel işletmeleri koymaktadır. USK ve STK'lar tarafından ise, hedefe insan odaklı yaklaşım gösterilerek insan haklarının uygulanması için hükümetler, sürdürülebilir kalkınmanın merkezine koyulmaktadır. Bu anlamda hükümetler, işçi ve işveren taraflarıyla birlikte tam istihdam ve insana yakışır iş sağlanmasına ilişkin politikaların geliştirilmesi ve uygulanması konusunda bizzat sorumlu olan kuruluş olarak kabul edilmektedir.[492]

Küfeoğlu'na göre, insana yakışır iş ve ekonomik büyüme birbiriyle ilişkili kavramlardır. Ekonomik büyüme, nüfus artışına bağlı olarak tüketimin artması ve teknolojik gelişmeler ve devlet desteği ile tüketimi karşılayacak üretim miktarlarına ulaşımı anlamına gelir. Bu bağlamda, insana yakışır iş, insanın bu üretim ve tüketim denklemine uygun biçimde yerleştirilmesini ifade etmektedir. İnsana yakışır işlerin artması, yapılan işlerin daha kısa sürede ve daha kaliteli sonuçlanması ekonomik büyümeye doğrudan etki etmektedir.[493]

---

[490] UN General Assembly, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 21 October 2015, A/RES/70/1, p. 19-20 <https://www.refworld.org/docid/57b6e3e44.html> (s.e.t.17.04.2024)

[491] **Chahal, Deepika / Rani, Anju** (2024) "Productive and Decent Work Employment Opportunities: Reflections of Sustainable Development Goal 8", Space and Culture, India 2024, V:11, N:4, p.98.

[492] **Kuşlu,** s.58.

[493] **Küfeoğlu, Sinan** (2022) SDG-8: Decent Work and Economic Growth. In: Emerging Technologies . Sustainable Development Goals Series. Springer, Cham, p.331.

Frey ve MacNaughton ise, bu konuda farklı görüşler ileri sürmektedir. Bu yazarlara göre, 8'inci Hedef, birtakım nedenlerden dolayı sorunludur. Birincisi, sırasıyla yoksulluk, açlık, sağlık, eğitim, cinsiyet eşitliği, su ve sanitasyonla ilgili 1,2,3,4,5,6 numaralı hedefler gibi gelişim sonucuna ulaşmayı veya böyle bir sonucu güvence altına almayı amaçlarken, 8'inci Hedef, tam istihdam ve insana yakışır işi sadece teşvik etmektedir. Diğer bir sorun ise, tam istihdam ve insana yakışır işin ekonomik büyümeyle ilişkilendirilmesidir. Yazarlara göre, ekonomik büyümenin olmadığı durumlarda bile hükümetler tarafından tam istihdamın ve insana yakışır işin gerçekleştirilmesine yönelik atılabilecek birçok adım vardır, bu nedenle de tam istihdam ve insana yakışır iş hakkı ekonomik büyümeye bağlı değildir. Örneğin, ABD, Hindistan gibi bazı ülkeler, aşağı seviyeli ekonomik büyümenin istihdam eksikliğine neden olduğu dönemlerde istihdam garantisi politikaları uygulamıştır. Dolayısıyla, ekonomik gerileme durumu, devlete tam istihdam ve insana yakışır iş hakkına ilişkin yükümlülüklerinin göz ardı edilmesi veya geri plana atılması için hak kazandırmaz. Aksine, bu durumlarda, devletin söz konusu yükümlülükleri önemli hale gelir.[494]

Son olarak, 8'inci Hedef'teki ekonomik büyüme ile tam istihdam ve insana yakışır iş arasındaki bağlantının, uluslararası insan hakları yükümlülükleriyle çeliştiği ileri sürülmektedir. Daha çok piyasa odaklı yaklaşımın benimsenmesiyle tam istihdam ve insana yakışır işin, çalışma hakkı kapsamında yer alan temel insan hakları seviyesinden ekonomik büyümenin getirisi seviyesine düşürüldüğü ileri sürülmektedir.[495]

Genel olarak, devletlerin insana yakışır işi normatif bir hedef olarak benimsemediği gözlemlenmektedir. Liukkunen'e göre bunun nedeni ILO'nun tüm temel sözleşmelerini onayladıklarından, bazı devletlerin insana yakışır işi dışarıdan teşvik edilmesi gereken bir şey olarak görmeleridir. Bu nedenledir ki SKH kapsamında da devletler tarafından insana yakışır iş ekonomik büyüme hedefi ile bağlantılı bir şekilde ele alınmıştır. Dolayısıyla insana yakışır iş hedefine normatif bir bakış açısı yerine sosyal politika ve işgücü piyasası politikaları perspektifinden yaklaşım yapılmıştır.[496]

[494] **Frey, Diane F. / MacNaughton, Gillian** (2016) "A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda", Journal of Workplace Rights, V:6, p.7.
[495] **Frey/ MacNaughton** (2016), p.8.
[496] **Liukkunen, Ulla** {2022) "Decent Work and Private International Law", Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht / The Rabel Journal of Comparative and International Private Law, V:86, N:4, p.885.

3.6.2. ILO Belgeleri

3.6.2.1. Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirisi

ILO tarafından "insana yakışır iş" kavramı 1999 yılından beri sürekli olarak geliştirilmektedir. Bunun temel nedeni küreselleşme sonucunda çalışma ilişkilerinde birtakım değişimlerin ortaya çıkmasıdır. Bu değişimlere örnek olarak, şirketlerin işgücünün daha ucuz olduğu ülkelere taşınması sonucunda işçilerinin işsiz kalması, göçmen işçilerin zengin ülkelerde düşük ücretle kötü çalışma koşullarında çalışmaları, yüksek işsizlik oranları gösterilebilir.[497] Başka ifadeyle çalışma alanında küreselleşme iş hukuku ulusal kaldığı halde işgücü piyasasının daha fazla uluslararası hale gelmesiye sonuçlandı.[498] Küreselleşmenin ortaya çıkardığı bu sorunlar karşısında ILO'nun tepkisi Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirisi (2008) olmuştur.[499]

İnsana yakışır iş vizyonunun yer aldığı bu belge, 10 Haziran 2008 yılında düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 97'nci Toplantısında kabul edilmiştir. Bildiriyle insana yakışır iş kavramı kurumsallaştırılmış ve kavramın evrensel niteliği ortaya koyulmuştur.[500] İnsana yakışır iş ve tam ve üretken istihdam amaçları, uluslararası çalışma standartları aracılığıyla devletlerin ekonomik ve sosyal politikalarının merkezine yerleştirilmekte ve söz konusu politikaların, İnsana Yakışır İşin dört stratejik hedefine dayanması gerektiği ifade edilmektedir. Bildirge bağlamında, devletler, bu amaçlara nasıl ulaşacaklarına, uluslararası çalışma normları, işçi ve işveren örgütleri tarafından belirtilen öncelikler, ülke koşulları ve ihtiyaçları gibi hususları göz önünde bulundurarak kendileri karar vermektedirler.[501]

Böylelikle insana yakışır iş, sosyal adaletin gerçekleştirilmesinde bir araç olarak görülmüştür. Karagözler, ILO'nun bu yaklaşımının, aynı zamanda çalışma hakkının sosyal hak niteliğine de uygun olduğu kanaatindedir.[502]

---

[497] **Karagözler,** s.90.
[498] **Agrenius,** p.5.
[499] **Karagözler,** s.90.
[500] **Tokol,** s.54.
[501] ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-cabinet/documents/genericdocument/wcms_099766.pdf> (s.e.t.18.04.2024).
[502] **Karagözler,** s.91.

3.6.2.2. Küresel İşler Paktı (2009)

2009 yılında 98. Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen Küresel İşler Paktı (Global Jobs Pact), örgütün tek paktıdır.[503] Pakt, İnsana Yakışır İş Gündemi ile Adil bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesini (2008) temel olarak kabul etmiştir.[504]

Pakt bağlamında 2008 yılında meydana gelen küresel finansal krizin sosyal etkileri ele alınmaktadır.[505] Söz konusu etkilerin karşısının alınması için yatırım, istihdam ve sosyal koruma odaklı bir toparlanma teşvik edilmektedir. Paktın temel hedefi, ekonomik iyileşme ile insana yakışır iş fırsatları sunulması arasındaki zaman farkının azaltılmasına yönelik uluslararası ortak zemin oluşturulmasıdır. Pakta göre, küresel durgunluk, özellikle en az gelişmiş olan ülkelerde işsizlik, istihdam ve yoksulluk sorunlarını daha derinden etkilemektedir. Bu nedenle de insana yakışır iş ve kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesi amacıyla insana yakışır iş fırsatlarının yaratılmasına bu ülkelerde daha fazla öncelik verilmelidir. Belgede, ILO'nun bir örgüt olarak krizle mücadele ve ekonomik ve sosyal kalkınmanın teşviki bağlamında kilit rolü vurgulanmaktadır. Bu anlamda ILO'nun en önemli araçlarından birisi olarak İnsana Yakışır İş Ülke Programları gösterilmektedir.[506] Söz konusu Programların uygulanmasına ilişkin hususlar aşağıda kapsamlı şekilde ele alınmaktadır.

3.7. İnsana Yakışır İşin Uygulanması

Herkes için insana yakışır işin sağlanması evrensel bir hedeftir. Fakat ülkelerin ekonomik ve sosyal bakımdan gelişim seviyeleri arasında farklılıklar vardır. İnsana yakışır işin gerçekleştirilmesi ve uygulanması da ülkeler açısından tek biçimde ve aynı olamayacaktır. ILO'nun yaklaşımına göre, insana yakışır iş hedefine ulaşılması için ulusal politikalar, kendine özgü bir şekilde her ülkenin tarihine, geleneklerine, kalkınma seviyesine, kaynaklarına ve diğer koşullara uygun bir şekilde oluşturulmalıdır.[507]

İnsana yakışır işin sağlanması ve uygulanması araçlarından birisi olarak karşımıza İnsana Yakışır İş Ülke Programları (*Decent Work Country Programmes / DWCPs)* çıkmaktadır. Bu programlarla ulusal düzeyde İnsana Yakışır İş açıklarının, yani eksik

[503] **Çolak,** s.80
[504] **Çolak,** s.81, ILO Global Jobs Pact, 2009, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115076.pdf > (s.e.t.18.04.2024)
[505] **Özgür Büyükdere, Özlem** (2019) "100.Yılında Uluslararası Çalışma Örgütü: Değişen Koşullarda Politika Tercihleri ve Yönelimler", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:77, s.81
[506] ILO Global Jobs Pact, 2009
[507] **Şen,** s.419.

tarafların ortadan kaldırılmasına çalışılmaktadır. İnsana Yakışır İş Ülke Programları'nın içeriği, ülkelerin gereksinimleri, kaynakları ve öncelikleri aynı olmadığı için ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir.[508]

İnsana yakışır iş konseptini işlevsel hale getiren Programlar belirli ülkede dört ila altı yıllık bir süre boyunca uygulanmaktadır.[509]İlk İnsana Yakışır İş Programları 2000 yılında Filipinler ve Ukraynada uygulamaya koyulmuştur.[510]

Söz konusu Programlarda, her ülke için insana yakışır iş bağlamında geliştirilmesi gereken hususlar belirtilir. Örnek olarak, Ukrayna ve Hindistan için İnsana Yakışır İş Programlarını ele alalım.

3.7.1. Ukrayna için İnsana Yakışır İş Programı (2020-2024)

Bu Programın insana yakışır iş bağlamında üç önceliği vardır. Bunlardan ilki, sosyal diyaloğun geliştirilmesidir. Programda bu konuya ilişkin Ukrayna'da sosyal diyaloğun zayıf olduğuna ve ülkedeki sosyal diyalog kurumu olan Ulusal Üçlü Ekonomik ve Sosyal Konsey'in (*the National Tripartite Economic and Social Council, NTESC*) 2018 yılından beri etkin olmadığına ve teknik kapasitesinin yetersizliğine dikkat çekilmiştir. Bu soruna çözüm olarak, ILO'nun hem ulusal hem de bölgesel düzeydeki sosyal diyalog platformlarının yeniden canlandırılması ve güçlendirilmesi ve konseylerde bilinçli tartışmayı kolaylaştırma konusunda yardımcı olacağı Programda belirtilmektedir.[511]

Programın ikinci önceliği, kapsayıcı ve üretken istihdamdır. Ukrayna'da, ülkenin aktif ve pasif istihdam politikalarının uygulanmasından sorumlu olan kurum, Ukrayna Devlet İstihdam Servisi'dir. Kapsayıcı ve üretken istihdam hedefi bağlamında ILO, bu kurumu modern çalışma yöntemleri ve yenilikçi hizmet sunum modelleri oluşturabilen bir kuruma dönüştürmeyi amaçlamaktadır. Programda, bu doğrultuda ILO'nun, Servis personeline, işgücü piyasasındaki gençler, uzun süre işsiz olanlar gibi hassas bireylere nasıl ulaşılacağı ve ihtiyaçlarının nasıl belirleneceğine dair teknik tavsiyeler vereceği ve söz

---

[508] ILO. İnsana Yakışır İş. <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm> s.e.t. (05.01.2024).

[509] **Deshingkar, Priya / Sward Jon / Estruch-Puertas, Elisenda** "Decent Work Country Programmes and Human Mobility", Migrating out of Poverty Research Programme Consortium, p.11

[510] **Rantanen, Jorma / Muchiri, Franklin / Lehtinen, Suvi** (2020) "Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health", Int. J. Environ. Res. Public Health 2020, V:17, p.5.

[511] ILO Decent Work Country Programme: Ukraine 2020–2024, p.15.

konusu kuruma, verdikleri hizmetleri izleme ve değerlendirme araçlarını tanıtma ve uygulama olanağı sağlayacağından söz edilmektedir.[512]

Üçüncü öncelik, çalışma koşullarının ve sosyal korumanın geliştirilmesidir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi Ukrayna'nın iş hayatına ilişkin öncelikleri sırasında yer almaktadır. Bu doğrultuda ILO, ülkede güvenli ve sağlıklı çalışmayı teşvik eden modern iş teftişi hizmetlerinin yaygınlaştırılmasını ve hükümete AB Direktifleri ve uluslararası çalışma standartlarına uygun iş sağlığı ve güvenliği yasaları tasarlama konusunda yardımcı olmayı hedeflemektedir.[513] Programda, Ukrayna sosyal koruma sistemiyle ilgili temel sorunlar olarak devlet emeklilik sistemine katkı sağlayan nüfus kapsamının düşüklüğü ve finansal sürdürülebilirliğin olmayışı gösterilmiştir. Sürdürülebilir bir sosyal koruma sisteminin oluşturulması ise istihdamın kayıt altına alınmasıyla yaygın kayıt dışı çalışmanın ve dolayısıyla sosyal güvenlik katkı payı kaçakçılığının azaltılmasını gerektirir. Bu hususta ILO tarafından hükumete ödemeler için yeterli mali alan yaratılması, katkı payının iyileştirilmesi, nüfus kapsamının genişletilmesine yönelik politikalar oluşturmada teknik yardım sağlanacağı ve ayrıca sosyal koruma sisteminin reformu konusunda sosyal diyaloğun kolaylaştırılacağı ve ilgili mevzuata değişikliklerin edilmesi konusunda da yardım gösterileceği belirtilmektedir.[514]

3.7.2. Hindistan için İnsana Yakışır İş Programı (2023-2027)

Hindistan için İnsana Yakışır İş Programını (2023-2027) ele alalım. Bu Programın ilk önceliği olarak, uluslararası çalışma standartlarının ve çalışma yaşamına ilişkin temel hak ve ilkelerin teşviki ve sosyal diyaloğun güçlendirilmesi gösterilmiştir. Bu bağlamda, ILO'nun uluslararası çalışma standartlarının onaylanması, ulusal mevzuatla uyumlaştırılması ve uygulanmasına yönelik teknik yardım sağlayacağı belirtilmiştir.[515] İş mevzuatı gelişmesi açısından Hindistan için önceki İnsana Yakışır İş Programı'nın da katkısı olduğunu söylemeliyiz. Bu dönemde, Hindistan'da geçerli olan 29 iş kanunu iş hukukuna ilişkin tanım çeşitliliğini azaltmak ve ilgili alanı teknoloji odaklı yaparak uygulamadaki boşlukları ortadan kaldırmak amacıyla 4 yeni kanun – Ücret Kanunu (2019), Endüstriyel

[512] ILO Decent Work Country Programme: Ukraine 2020–2024, p.21.
[513] ILO Decent Work Country Programme: Ukraine 2020–2024, p.27.
[514] ILO Decent Work Country Programme: Ukraine 2020–2024, p.31.
[515] ILO Decent Work Country Programme: India 2023–2027, p.36.

İlişkiler Kanunu (2020), Mesleki Güvenlik, Sağlık ve Çalışma Koşulları Kanunu (2020) ve Sosyal Güvenlik Kanunu (2020) düzenlenmiş ve yürülüğe girmiştir.[516] Ayrıca, yeni kanunların içerdiği hükümlerin anlaşılması için ILO tarafından işveren ve işçi örgütlerine teknik yardım sağlanılmıştır.[517]

Programın ikinci önceliği, tüm kadın ve erkekler için tam ve üretken istihdamın sağlanmasıdır. Bu bağlamda, iki alana- imalat ve tarım sektörlerine dikkat çekilmiştir. İmalat sektörüne ilişkin olarak, mikro ve küçük firmaların orta ve büyük seviyeye geçilmesini sağlayacak politikaların oluşturulmasının imalat büyümesi ve üretken istihdam yaratılması açısından önemi vurgulanmıştır. Tarım sektörünün Hindistan'da baskın bir istihdam kaynağı olduğu göz önüne alınarak bu alanda kırsal ekonomik çeşitlendirmeye ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır.[518]

Üçüncü öncelik ise, sosyal korumanın güçlendirilmesidir. Hindistan'da işgücünün neredeyse yüzde 90'ı kayıt dışı sektörde istihdam edilmektedir. Bu durumda sürdürülebilir ve kapsayıcı sosyal koruma tedbirlerinin hayata geçirilmesi de zor hale gelmektedir. Böyle bir sosyal koruma sisteminin yaratılması her şeyden önce yeterli finansmanın sağlanmasını gerektirir. Bu noktada, Hindistan Hükümeti'nin temel önceliği başta kayıt dışı sektör olmak üzere tüm çalışanlar için sosyal güvenliğin sürdürülebilir finansmanına yönelik seçeneklerin değerlendirilmesidir.[519] ILO'nun Program kapsamında bu finansman seçeneklerinin belirlenmesi konusunda yardımcı olacağı belirtilmiştir. Ayrıca Program kapsamında 102 sayılı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi'nin onaylanması ve uygulanması, cinsiyete duyarlı ve engelliliği kapsayan sosyal koruma politikalarının ve sistemlerinin tasarlanması ve uygulanması konusunda destek sağlanması gibi hususlar, ILO'nun sosyal koruma hedefi öncelikleri arasında yer almıştır.[520]

Yukarıda ele aldığımız konulardan da anlaşılacağı üzere, insana yakışır iş çalışma hayatına ilişkin önemli hususları ele almaktadır. Bu kavramı, 21'inci yüzyılda uluslararası toplumun çalışma hakkına yaklaşımı olarak da nitelendirebiliriz. Bu bağlamda, insana yakışır işin sağlanması aynı zamanda devletin çalışma hakkı kapsamında yükümlülüklerinin yerine getirilmesine eşdeğerdir. Devletin ilgili yükümlülükleri ILO Sözleşmeleri de dahil olmak üzere bir dizi uluslararası belgelerde ele alınmaktadır. Bunun yanı sıra, ILO tarafından

[516] ILO Decent Work Country Programme: India 2023–2027, p.17.
[517] ILO Decent Work Country Programme: India 2023–2027, p.36.
[518]ILO Decent Work Country Programme: India 2023–2027, p.39.
[519] ILO Decent Work Country Programme: India 2023–2027, p.43.
[520] ILO Decent Work Country Programme: India 2023–2027, p.44.

yürütülen İnsana Yakışır İş Programları da insana yakışır işe evrensel boyutta ulaşılabilmesi için bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır.

SONUÇ

Çalışma hakkı, diğer sosyoekonomik haklar gibi sanayi devriminin sonucunda ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi sonrasında işçi sınıfı çalışma hayatında birtakım zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. İşçilerin maruz kaldıkları güçlükler de, 1848 yılında Fransa'da ortaya çıkan ve diğer Avrupa ülkelerini de etkileyen İşçi Devrimini beraberinde getirmiştir. *Çalışma hakkı* kavramı da ilk kez bu dönemde ortaya atılmıştır.

İlerleyen tarihsel süreçte çalışma hakkının gelişiminde ILO'nun kuruluşu büyük rol oynamıştır. Çalışma hakkı temel insan hakkı olarak ilk kez İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nce tanınmış olsa da ILO tarafından bu tarihe kadar çalışma hayatının ayrı ayrı unsurlarını ve çalışma hayatına ilişkin çeşitli problemleri ele alan birtakım sözleşmeler kabul edilmiştir. ILO'nun 1919 yılında kabul edilen çalışma sürelerine ilişkin 1 sayılı, işsizlik konusunu ele alan 2 sayılı sözleşmeleri bunlardan bazılarıdır.

Çalışma hakkı, temel insan hakları belgeleri arasında en detaylı ve kapsamlı biçimde ESKHS'de düzenlenmiştir. Günümüze kadar ESKHK tarafından çalışma hakkının kapsam ve içeriğine ilişkin ILO tarafından iki Genel Yorum kabul edilmiştir. Bunlardan biri, 2008 tarihli Çalışma Hakkına İlişkin (madde 6) 18 sayılı Genel Yorum, diğeri ise 2016 tarihli Adil ve Makul Çalışma Koşullarına İlişkin 23 sayılı Genel Yorum'dur. Her iki düzenlemede de çalışma hakkı farklı yönleriyle açıklanmaktadır. Özellikle 18 sayılı Genel Yorum çalışma hakkının yanı sıra insana yakışır iş kavramını da ele almaktadır.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, çalışma hakkı 19'uncu yüzyıl Sanayi Devrimi'nin bir ürünüdür. Yeni bir kavram olan insana yakışır iş ise, 20'nci yüzyılın sonlarına doğru meydana gelen küreselleşmenin bir ürünü olarak doğmuştur. 1999 yılında ortaya atılan insana yakışır iş kavramı, ILO'nun küreselleşmeye cevabı olarak değerlendirilmelidir. Öte yandan, her iki kavramın da ortaya çıkışında bir benzerlik vardır. Hem çalışma hakkı hem de insana yakışır iş, farklı tarihsel süreçlerde iş hayatında kendini gösteren olumsuz değişimler sonrasında ortaya çıkmıştır.

İnsana yakışır iş tanımının çalışma hakkında olduğu gibi kesin çizgileri yoktur. İnsana yakışır işin temel unsurları tam istihdamın genişletilmesi, çalışma yaşamına ilişkin temel hak ve ilkeler -bunlara örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının tanınması, her türlü zorla veya zorunlu çalıştırma biçimlerinin ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğine etkin bir şekilde son verilmesi, istihdam ve meslekte ayrımcılık hallerinin ortadan

kaldırılması ve güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması dahildir- sosyal güvenlik ve son olarak temelini örgütlenme özgürlüğü oluşturan sosyal diyalogdur. Kavram, ILO tarafından sürekli olarak geliştirilmektedir. 21'inci yüzyılda kabul edilen yeni uluslararası belgeler açısından da insana yakışır iş, oldukça popüler bir olgudur. Birleşmiş Milletler tarafından 2015 yılında kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri sıralamasında insana yakışır iş de yer almaktadır. ILO'nun Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirisi ve Küresel İşler Paktı insana yakışır iş vizyonunu ele alan diğer önemli belgelerdir.

Tez kapsamında sıklıkla vurgulandığı ve anlaşıldığı üzere, uluslararası belgeler kapsamındaki kabul ve düzenlemeler literatüre de yansımış, insana yakışır iş kavramı her iki düzlemde de çalışma hakkı kapsamında açıklama bulmuştur. Literatürde, insana yakışır iş çalışma hakkının niteliksel bir unsuru olarak da değerlendirilmektedir. İnsana yakışır işe niteliksel olarak yaklaşan bakış açısına göre, çalışma hakkının niceliksel unsurları tam istihdam hedefi, adil ücret, makul çalışma koşulları olmakla beraber, niteliksel hususları insana yakışır iş kavramını bünyesinde barındırmaktadır. Fakat tam istihdamın yalnızca çalışma hakkının değil, aynı zamanda insana yakışır işin de temel bir unsuru olduğunu göz önünde bulundurursak, bu görüşe o kadar da katılmadığımızı ifade etmeliyiz.

Yeni bir kavram olması hasabiyle, İHEB ve ESKHS'de insana yakışır işe yer verilmemiş olması doğaldır. Bununla birlikte insana yakışır işin hukuki çerçevesi genellikle bahsi geçen uluslararası insan hakları belgeleriyle ortaya koyulmaktadır. Bu anlamda insana yakışır işin amaçları kendisini İHEB'nin adil ve makul çalışma koşullarını, eşit işe eşit ücret, yeterli ücret, işsizlik konuları da dahil olmak üzere çalışma hakkını ele alan 23'üncü maddesinde, ESKHS'nin özgür bir şekilde çalışma hakkını düzenleyen 6'ncı maddesi, adil ve makul çalışma koşullarını düzenleyen 7'nci maddesi, sendikal hakları düzenleyen 8'inci maddesi, sosyal güvenliği düzenleyen 9'uncu maddesi ve son olarak çocuk işçiliği konusunu ele alan 10'cu maddesinde göstermektedir.

İnsana yakışır iş bir *soft law* örneği olsa da günümüzde dünyadaki herkes için çalışma hakkının tam anlamıyla gerçekleştirilmesi amacına hizmet etmektedir. Bu doğrultuda, ILO tarafından İnsana Yakışır İş Ülke Programları uygulanmaktadır. Bu Programlar belirli yıllar aralığında ILO uzmanlarının eşliğinde ulusal seviyede hayata geçirilmektedir. Çalışma hayatına ilişkin sorunlar ve boşluklar ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu farklılık, ILO tarafından oluşturulan ülke programlarının içeriğine de yansımaktadır. Örneğin, Ukrayna için İnsana Yakışır İş Programı bağlamında ilk öncelik sosyal diyaloğun

geliştirilmesi, Hindistan içinse sosyal diyaloğun güçlendirilmesi de dahil olmak üzere uluslararası çalışma standartlarının ve çalışma yaşamına ilişkin temel hak ve ilkelerin teşvik edilmesidir.

Genel olarak, tüm İnsana Yakışır İş Programlarının temel amacını ülkelerdeki çalışma hakkı ve insana yakışır iş konusunda sorunların giderilmesi ve bu doğrultuda sistematik bir şekilde gerekli yardımın sağlanması oluşturmaktadır.

Ulusal boyutta, insana yakışır işin sağlanması için öncelikle etkili iş mevzuatı oluşturulmalıdır. Bu mevzuatın eksiksiz uygulanması da aynı derecede önem taşımaktadır. Bu bağlamda, iş denetimi mekanizmalarının oluşturulması veya mevcut olmasına rağmen işlevsiz teftiş sistemlerinin etkinleştirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, insana yakışır iş temelinde, insanın emeğinin sömürülmemesi, insanca çalışma ortamı ve düzeninde kişiler için insan onuruna yakışır bir sistemin oluşturulmasını hedeflemesi itibariyle, varlığı kıymetlidir. Ülkelerin iç hukuklarını insana yakışır iş kavramı dolayısıyla çalışma hakkının temel unsurları ve değerleri bağlamında düzenlemeleri/donatmaları elzemdir.

KAYNAKÇA

KİTAP VE MAKALELER

Agrenius, Ellen (2013) "Labour and Human Rights Standards Internationally – CSR as the New Paradigm?", Thesis in International Labour Law, Stocholm University.

Akbaş, Aziz (2019) "Sosyal Devlet Anlayışı Çerçevesinde Türkiye'de Cumhuriyet'in İlanından Günümüze Sosyal Yardım Analizi" (Yüksek Lisans) Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aktan, Coşkun Can / Özkıvrak, Özlem (2008) Sosyal Refah Devleti, Ankara, Okutan Yayınları.

Aktuğ, S. Serkant (2010), İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, Ankara, Kamu-İş.

Akyıldız, Yasin (2021) "İnsana Yakışır İş Uygulamasının Yapısal ve Psiko-Sosyal Boyutta Değerlendirilmesi: ILO ve Sosyal Çalışma Uygulamaları" Kent Akademisi, C:14, S:4, s.1203-1218.

Alparslan, Ali Murat / Çetinkaya Bozkurt, Özlem / Özgöz, Ayşe (2015) "İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları" MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:2, S:3, s.66-81.

Anabela Magalhães / Nuno Rebelo dos Santos / Leonor Pais, (2024) "Human Resource Management Practices and Decent Work in UN Global Compact: A Qualitative Analysis of Participants' Reports" Social Sciences, V:13, p.1-17.

Andersen, Jørgen Goul (2012) "Welfare States and Welfare State Theory", Centre for Comparative Welfare Studies, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet. CCWS Working Paper, p.1-37

Ateş, Davut (2014) Uluslararası Örgütler, Devletlerin Örgütlenme Mantığı, Dora, Bursa.

Atılgan, Ahmet (2016) Neoliberal Dönemde Sosyal Güvenlik, Beta, İstanbul.

Avşar, Zakir / Öğütoğulları, Eren (2012) "Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği Mücadele Stratejileri" Sosyal Güvenlik Dergisi, C:2, S:1, s.9-40.

Aybay, Rona / Çelik, D. Burhan (2022), İnsan Hakları Hukuku, 5.Baskı, İstanbul, Der Kitabevi.

Aydın, Gülşen (2021) "İnsana Yakışır İş ve Çalışan Yoksullar: İşgücü Piyasası Çerçevesinde Bir Değerlendirme" Ekonomi Maliye İşletme Dergisi, C:4, S:1, s.18-36. https://doi.org/10.46737/emid.860621.

Aykaç, Mustafa / Murat, Güven (2018) "Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi Bağlamında Çocuk İşçiliğinin Önlenmesinde Sosyal Koruma Tabanları" Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Özel Sayı, s.93-118. https://doi.org/10.17130/ijmeb.2019CEEIK201854100.

Bağçeci, Hamide (2019) "Sosyal Devlet Kapsamında Çalışma Özgürlüğü ve Çalışma Hakkının Değerlendirilmesi", Terazi Hukuk Dergisi, C:14, S:153, s.965-984.

Balcı, Yusuf (2016) Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Balseven, Hale (2009) "İngiltere'de Refah Reformlarının Ekonomi Politiği", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, C:9, S:18, s.1-29.

Bozkurt, Enver/ Kanat, Selim/ Bektaş, Sezercan (2021) Uluslararası İnsan Hakları Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Yetkin.

Börger, Uta (2021) Sosyal Güvenlik - Genel Bakış : Zor durumda kalan Münihli vatandaşlar için hizmet ve yardımlar, Stadtkanzlei München, 6.baskı, (Çeviren: Kern AG, Sprachendienste) <https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:99f2cb2b-7b06-4f0c-ab17-8ca35f032fc8/Broschuere_Soziale_Sicherung_tuerkisch_2021.pdf> (s.e.t.03.03.2024)

Branco, Manuel Couret (2006) The Right to Work and the Political Economy of Human Rights, Universidade de Evora, Departamento de Economia, Documento de Trabalho S: 2006/08, p.1-27. https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/8446 (s.e.t.05.04.2024)

Bulut, Nihat (2009) Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.

Burchell, Brendan / Sehnbruch, Kirsten / Piasna, Agnieszka / Agloni, Nurjk (2014) "The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates" Cambridge Journal of Economics, V:38, I:2, p.459-477.

Can, Erdem (2013) İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi, Özyurt Matbaacılık, Ankara.

Centel, Tankut (2012) İş Güvencesi, İstanbul, Legal Yayıncılık.

Chahal, Deepika / Rani, Anju (2024) "Productive and Decent Work Employment Opportunities: Reflections of Sustainable Development Goal 8", Space and Culture, India 2024, V:11, N:4, p.90-101

Çakır, Mehmet (2017) "Social Justice: From past to Present" International Journal of Social Sciences and Education Research, C:3, S:2, s.560-572. https://doi.org/10.24289/ijsser.286132.

Çakır, Nurettin (2018) "Gulag Kamplarında Göz Ardı Edilen Bir Unsur Olarak Kadın", Turkish Studies, C:13, S:12, s.95 - 109. http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13385

Çeçen, Anıl (2013) "Kapitalist Enternasyonel ve Kapitokrasi" Sosyologca, C:3, S:5, s.183-201.

Çelik, Elif (2019) "İnsan Hakları Hukukunda İnsan Onurunun Yeri ve Rolü" Hacettepe HFD, C:9, S:2, s.282-310.

Çetin Aydın, Gülşen (2021) "İnsana Yakışır İş ve Çalışan Yoksullar: İşgücü Piyasası Çerçevesinde Bir Değerlendirme" Ekonomi Maliye İşletme Dergisi, C:4, S:1, s.18-36.

Çevik Taşdemir, Derya / Yıldırım, İbrahim (2020) "İş sağlığı ve güvenliği: iş sağlığı, iş güvenliği, güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü üzerine kavramsal bir çalışma" Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi, C:7, S:49, s.82-89.

Çoban Kaynak, Rabia (2017) "Sosyal Adalet, Eşitlik ve Sosyal Hizmet", Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, C:6, S:4, s.252-260.

Çolak, Aytül (2019) "Sosyal Politikanın Uluslararası Taraflarından Uluslararası Çalışma Örgütü ve Küreselleşme" Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, C:5, S:1, s.73-84.

Dahan, Yossi / Lerner, Hanna / Milman-Sivan, Faina (2013) "Shared Responsibility and the International Labour Organization" Michigan Journal of International Law, V:34, I:4, p.675-743.

Danış, Mehmet Zafer (2007) "Sosyal Hizmet Mesleği ve Disiplinde Sosyal Politikanın Yeri ve Önemi", Toplum ve Sosyal Hizmet, C:18, S:2, s.51- 64.

Deshingkar, Priya / Sward Jon / Estruch-Puertas, Elisenda "Decent Work Country Programmes and Human Mobility", Migrating out of Poverty Research Programme Consortium.

Doğan, İlhan (2017) "Sosyal Dışlanma ve İnsan Onuruna Yakışır İş: Yoksunlukların Algılanması" Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:69, s.135 - 158.

Domaradzki, Spasimir / Khvostova, Margaryta / Pupovac, David (2019) "Karel Vasak's Generations of Rightsand the Contemporary Human Rights Discourse" Human Rights Review, V:20, https://doi.org/10.1007/s12142-019-00565-x pp.423-443

Drubel, Julia / Mende, Janne (2023) "The hidden contestation of norms: Decent work in the International Labour Organization and the United Nations", Global Constitutionalism (2023), V:12, N:2, p.246-268.

Dursun, İbrahim (2009) "Devletin Faaliyet Alanını Belirleyen Temel Özgürlükler: Negatif Ve Pozitif Özgürlükler", Akademik İncelemeler Dergisi, C:4, S:1, s.1-19.

Durul, Ferzan / Er, Kemal / Solmaz, Umut (2022) "Kuşak Hakları Bağlamında İnsan Hakları Ölçeği" Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C:32, S:2, s.753-768.

Ekin, Ali (2013) Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması, Ankara, Adalet Yayınevi.

Eltimur, Dilara (2022) "Anayasa Hukuku Kapsamında Sağlık Hakkı ve Dava Edilebilirlik Sorunu" İzmir Barosu Dergisi, S:2, s.357-416.

Ertan, İ. Mert (2015) Sosyal Hakların Uluslararası Korunması ve Avrupa Sosyal Şartı Sistemi, İstanbul, Beta.

Erturan, Muhammet (2019) "Avrupa Sosyal Şartı Işığında Türkiye'de Çalışma Hakkı ve Sınırları" (Yüksek Lisans) İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ezer, Burcu (2016) "Tarihçesi ve Bugünü ile Birleşik Krallık Sosyal Güvenlik Sisteminin Esasları", Anadolu Üniersitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:2, S:3, s.87-122.

Ferraro, Tânia / dos Santos, Nuno Rebelo / Pais, Leonor / Mónico, Lisete (2016) "Historical landmarks of decent work" European Journal of Applied Business Management, V:2, N:1, p.77-96.

Fields, Gary S. (2003a) "Decent work and development policies" International Labour Review, V:142, I:2, p. 239-262.

Fields, Gary S. "International Labor Standards and Decent Work: Perspectives from the Developing World": Flanagan, Robert J / Gould, William B. (Editors) (2003b) International Labor Standards: Globalization, Trade, and Public Policy, Stanford, Calif.: Stanford Law and Politics, p.61-79.

Frey, Diane F. / MacNaughton, Gillian (2016) "A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda", Journal of Workplace Rights, V:6, p.1-13. DOI: 10.1177/2158244016649580.

Fudge, Judy "Blurring Legal Boundaries: Regulating for Decent Work": Judy Fudge, Shae McCrystal, and Kamala Sankaran (Editors) (2012) Challenging the legal boundaries of work regulation, Bloomsbury Publishing.

Genç, Yusuf / Vural, Feride (2018) "İstihdam Politikalarının Çalışma Hayatına Etkisi ve Sosyal Hizmetler", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, S:72, s.47-60.

Ghai, Dharam (2005) "Decent Work: Universality and Diversity" International Labour Organization (International Institute for Labour Studies)Institute For Labour Studies, DP/159/2005, p.1-23.

Gökpınar, Mahmut (2015) "Bir Kavram Olarak İnsan Hakları ve Çeşitli Açılardan Sınıflandırılması", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S:120, s.11-72.

Gözler, Kemal (2021) İnsan Hakları Hukukuna Giriş, 3.Baskı, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Gülmez, Mesut (2008) "Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?" Çalışma ve Toplum, C:3, S:18, s.137-169.

Gülmez, Mesut (2011) Uluslararası Sosyal Politika, 3.Baskı, Ankara, Hatiboğlu Yayınları.

Gülmez, Mesut (2014) Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması, 1919-2014 (100.Kuruluş Yıldönümü Eşliğinde UÇÖ / ILO), Güncellenen ve Genişletilen 2.Baskı, Ankara, Hatiboğlu Yayınları.

Gümüş, A. Tarık (2010b) Sosyal Devlet Anlayışının Gelişimi ve Dönüşümü, 1.Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.

Gümüş, Ali Tarık (2010a) "Sosyal Devlet Anlayışının Gelişimi ve Dönüşümü", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:18, S:2, s.117-158.

Güneş, Ahmet (2020) İnsan Hakları Hukukuna Giriş, 2.Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.

Günsan, Nida / Yergin, Haluk (2021) "Aktif İşgücü Politikalarının İstihdam Üzerindeki Etkisi", Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi, C:4, S:12, s.1161-1180. https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.899.

Güven, H. Sami (2009) Sosyal Politikanın Temelleri, 4.Baskı, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları.

Hasgüler, Mehmet / Uludağ, Mehmet (2004) Devletlerarası ve Hükümetlerdışı Uluslararası Örgütler, Ankara, Nobel Yayın Dağıtımevi.

Helfer, Laurence R. (2006) "Understanding Change in International Organizations: Globalization and Innovation in the ILO", Vanderbilt Law Review, V:59, N:3, p.649-726.

Helfer, Laurence R. (2008) "Monitoring Compliance with Unratified Treaties: the ILO Experience", Law and Contemporary Problems, V:71, N:1, p.193-217

Hepple, Bob (2001) "Equality and empowerment for decent work" International Labour Review, V:140, I:1, p.5-18.

Işığıçok, Özlem (2007) Sosyal Diyalog, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Işığıçok, Özlem (2010) "Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:56, s.307-331.

Işığıçok, Özlem (2014) İstihdam ve İşsizlik, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2.Baskı, Bursa, DORA.

Işığıçok, Özlem (2018) "Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılmasında "İnsana Yakışır İş"" Mühendislik Bilimleri Ve Tasarım Dergisi, C:6, s.302-311.

Jean-Philippe, Deranty / MacMillan, Craig (2012) "The ILO's Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of "Decent Work"" Journal of Social Philosophy, V:43, N:4, p.386-405.

Kaboğlu, İbrahim Ö. (2002) Özgürlükler Hukuku, 6.baskı, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları.

Kağnıcıoğlu, Deniz (2014) Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

Kahya, Emin / Özkar, Derya (2014) İş güvenliği, 2.Baskı, Özkağıtçılık Matbaacılık, Eskişehir.

Kalabalık, Halil (2017) İnsan Hakları Hukuku, 5.Baskı, Ankara, Seçkin.

Kapar, Recep (2006) "Sosyal Adalet İçin Daha Fazla Sosyal Koruma" II. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, 24-26 Kasım, Ankara, s.102-140.

Kapar, Recep (2010) "Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar" Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:48, s.185-204.

Kara, Bülent (2008) Sosyal Haklar ve Özel Olarak Korunması Gereken Kişiler (Doktora) Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kara, Uğur (2013) Sosyal Devletin Yükselişi ve Düşüşü, 2.baskı, Adana, Karahan Kitabevi.

Karabal, Ahu (2021) "İş Sağlığı ve İş Güvenliği" Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, C:5, S:1, s.1-21. https://doi.org/10.46452/baksoder.816965

Karagözler, Meriç (2020) "Bir Temel Hak Olarak Çalışma Hakkı" (Doktora tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karluk, Rıdvan (2014) Küreselleşen Dünyada Uluslararası Kuruluşlar, 7.Baskı, İstanbul, Beta.

Kaya, P. Ali / Ertuğrul Yılmazer I. Ulaş (2016) "Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:70, s.55-80.

Kaya, P. Ali "ILO ve Uluslararası Çalışma Normları: ILO"nun Kuruluşu, Yasal Statüsü, Kabul Ettiği Normlar ve Denetim Mekanizması": Kaya, P. Ali (Editör) (2014) Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler, Ankara, Siyasal Kitabevi.

Kaya, Sefa (2020) "İnsana Yakışır İş Açığı: Çalışan Yoksulluğu Açısından Bir Değerlendirme" Journal of Social Policy Conferences, S:79, s.55-106. https://doi.org/10.26650/jspc.2020.79.0046.

Koenig, Emma (2023) "Decent Work, Social Justice, Status-Quo: The ILO as a World Organization" Open Journal of Political Science, V:13, p.476-494. doi: 10.4236/ojps.2023.134028.

Koray, Meryem (2000) Sosyal Politika, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları.

Koray, Meryem (2020) Sosyal Politika, 6.baskı, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları.

Kott, Sandrine " ILO: Social Justice in a Global World? A History in Tension": Gironde, Christophe / Carbonnier, Gilles (Editors) (2019) The ILO @ 100: addressing the past and future of work and social protection, Leiden / Boston, Brill Nijhoff, p.21-39.

Kuşlu, S. Özlem (2022) İnsana Yakışır İşler Türkiye"de Sosyal Taraflar Açısından Bir Değerlendirme (Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Küçükoğlu, Mahmut / Ercan, Hüseyin (2019) "Norveç'te Refah Devletinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi", OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, C:11, S:18, s.2275 – 2308.

Küfeoğlu, Sinan (2022) SDG-8: Decent Work and Economic Growth. In: Emerging Technologies. Sustainable Development Goals Series. Springer, Cham.

La Hovary, Claire (2015) The ILO's Supervisory Bodies' 'Soft Law Jurisprudence' Research handbook on transnational labour law, Edward Elgar Publishing, p.316-328.

Liukkunen, Ulla {2022) "Decent Work and Private International Law", Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht / The Rabel Journal of Comparative and International Private Law, V:86, N:4, p. 876-904.

Ludera-Raszel, Agata (2021) "The Right to (Decent) Work. The Right to Everyone or "Chosen" Ones?" The Situation in Poland" RPEiS, V:83, I:1, p.143-156 https://doi.org/10.14746/rpeis.2021.83.1.11.

Lyutov, Nikita (2014) "The ILO System of International Labour Standards and Monitoring Procedures: Too complicated To Be Effective?", Zbornik PFZ, V:64, N:2, p.255-276.

Mačernytė Panomarioviene, Ingrida (2012) "Decent Work and Its Purpose", INTELLECTUAL ECONOMICS, V:6, No:3(15), p.377–392.

Macnaughton, Gillan / Frey, Diane (2016) "A Human Rights Lens on FullEmployment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda" Journal of Workplace Rights, p.1-13.

MacNaughton, Gillian / Frey, Diane F (2010) "Decent Work, Human Rights, and the Millennium Development Goals" Hastings Race & Poverty Law Journal, V:7, N:2, p.303-352.

MacNaughton, Gillian / Frey, Diane F (2011) "Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach" American University International Law Review, V:26, N:2, p.442-483.

Manko, Denys / Panova, Liydmyla / Holovach, Hanna / Kobko-Odarii, Viktoriia / Radchenko, Liliya (2021) "The concept of soft law the role and legal technologies of influence on the legislation of states", AMAZONIA Investiga, V:10, N:38, p.158-167.

Markovic, Danilo Z. (2012) "Decent Work and Human Dignity", Journal Plus Education, V:9, N:2, p.79-88.

Marks, Stephen P. (2009) "The Past and Future of the Separation of Human Rights into Categories" Maryland Journal of International Law, V:24, N:1, p.209-243.

Maul, Daniel (2019) The International Labour Organization, Berlin, Walter de Gruyter.

McCrudden, Christopher (2008) "Human Dignity and Judicial Interpretation of Human Rights", European Journal of International Law, V:19, N:4, p. 655–724, https://doi.org/10.1093/ejil/chn043

Metin, Banu / Özaydın M. Merve (2014) Çalışma ve Refah, Ankara, Gazi Kitabevi.

Muyan, Yusuf (2016) "Sosyal Devlet ve Türkiye'de Sosyal Devlet Uygulamalarının İncelenmesi" (Yüksek Lisans) Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Nurdoğan, A. Kemal (2018) "Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri", Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, C:3, S:4, s.78-95.

Okyar, M. Cüneyt, İnceören, Bahar (2019) Mekansal Ekonimide Sanayisizleşme ve İnsana Yakışır İş, Elpis Yayınları, Ankara.

Olgun, C. Koray "John Rawls ve Sosyal Adalet": Çakır, M (Editör) (2019) Sosyal Adalet Kuramında Güncel Tartışmalar, Doğu Batı Ekseninde Farklılaşan İzdüşümleri, Ankara, Çizgi Kitabevi.

Oliver, James / Bennett A. LeRoy (2015) International Organizations: Principles and Issues, 7.edition, Pearson Education, Inc., (Çeviren: Uslu, Nasuh (2015) Uluslararası Örgütler, İlkeler ve Meseleler, Ankara, BB101 Yayınları).

Öğütçü, Muhlis (2005) "Doğal Hukuk ve Pozitif Hukuk Işığında İnsan Hakları Alanındaki Bazı Kavramlar", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:7, Özel Sayı, s.555- 616.

Önal, Abdullah / As, İzzettin (2021). "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Denetim Faaliyeti Bağlamında Türkiye'ye İlişkin Raporlarının Değerlendirilmesi", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C:81, s.285-323. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.996496.

Örmeci Güney, Gülay (2023) Ekonomi, Sürdürülebilir Kalkınma ve İşletme Alanında Akademik Çalışmalar, Gazi Kitabevi.

Özdemir Çukadar, Pınar (2018) Sosyal refah devleti ve Türkiye, Ankara, Karahan Kitabevi.

Özdemir, Süleyman (2007) Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, 2.Baskı, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası.

Özgür Büyükdere, Özlem (2019) "100.Yılında Uluslararası Çalışma Örgütü: Değişen Koşullarda Politika Tercihleri ve Yönelimler" Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:77, s.59-96. https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0015.

Öztürk, Kübra Nur / Nurdoğan, Ali Kemal (2021) "İşgücü Piyasasında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık ve Eşitsizliğin Önlenmesinde Sosyal Güvenlik Sisteminin Etkisi" Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C:5, S:2, s.141-166.

Pečarič, Mirko (2022) "Soft Law – The Intermediate Stage Between Freedom and Control", DANUBE, V:13, N:1, p.42-66.

Peker, Zahide (2023) "İnsana Yakışır İş ve Kadın İstihdamı: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma" (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Piasna, Agnieszka / Sehnbruch, Kirsten / Burchell, Brendan "Decent Work: Conceptualization and Policy Impact": Leal Filho et al. (eds.) (2021) Decent Work and Economic Growth.

Radfar, Amir / Asgharzadeh Seyed A.A / Quesada Fernando / Filip Irina (2018) "Challenges and perspectives of child labor", Industrial Psychiatry Journal, V:27, p.17-20.

Rantanen, Jorma / Muchiri, Franklin / Lehtinen, Suvi (2020) "Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health", Int. J. Environ. Res. Public Health 2020, V:17, p.1-27.

Reynaud, Emmanuel (2018) "The International Labour Organization and Globalization: Fundamental Rights, Decent Work and Social Justice", ILO Research Paper No.21, International Labour Office.

Rodgers, Gerry (2008) "The Goal of Decent Work" IDS Bulletin, V:39, N:2, p.63-68.

Rodgers, Gerry / Lee, Eddy / Swepston, Lee /Van Daele, Jasmin (2009) The ILO and the quest for social justice, ILO. (Çeviren: Selçuk, Beyza (2014) Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sosyal Adalet Arayışı, 1919-2009, Ankara, Elif Yayınevi).

Santos, Marcelo / Simões, Marta (2021) "Globalisation, Welfare Models and Social Expenditure in OECD Countries", Open Economies Review, Vol:32, p.1063-1088. https://doi.org/10.1007/s11079-021-09646-2.

Sengenberger, Werner (2001) "Decent Work: The International Labor Organization Agenda", Dialogue and Cooperation 2/2001, p.39-55.

Sengenberger, Werner (2014) Uluslararasi Çalışma Örgütü: Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri, Berlin, Friedrich- Ebert- Stiftung. (Çeviren: Osman Tezgel).

Sevgi, Hüseyn (2014) "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Felsefi Zemini ve Yapısı, Örgütün Küresel Kapitalist Sistemdeki Pozisyonu ve Politikaları" (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sevindik, Hande (2019) "Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Koruma Sistemleri", C:84, S:3, s.559-589. https://hdl.handle.net/20.500.12587/13822.

Seymen Çakar, Ayşen (2013) "Hukuki Bir Kavram Olarak İnsan Onuru" Umut Vakfı Araştırma Merkezi, 3. Hukukun Gençleri Sempozyumu, Antalya, 11-12 Ekim 2013, s.1-8.

Şahin Ceylan, Şule (2019) "İnsan Hakları: Hukuk ile Ahlak Arasında", Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S:2, s.1-31.

Şahin Taşğın, Neşe (2010) Refah devleti ve İnsan Hakları Açısından Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma (Doktora), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şanlıoğlu, Ömer (2011) Sosyal Refah Devletinin Dünü, Bugünü, Geleceği: Almanya Örneği, Ankara, Detay Yayıncılık.

Şen, Murat (2014) "İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C:20, S:1, s.143-162.

Şen, Sabahattin (2009) "İnsanca İş ve İş Denetimi Boyutuyla Ölçülebilirliği" Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu, 22-23 Ekim, Antalya, s.410-420.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çocuk İşçiliği ve Eğitim Öğretmen El Kitabı Genel Yayın No:72.

Taş, Levent "David Harvey: Sosyal Adaletin Mekansal Analizi": Çakır, M (Editör) (2019) Sosyal Adalet Kuramında Güncel Tartışmalar, Doğu Batı Ekseninde Farklılaşan İzdüşümleri, Ankara, Çizgi Kitabevi.

Tekelli, Seda / Gökbayrak, Şenay /Gülmez, Mesut / Erdoğdu, Şeyban (2013) Uluslararası Sosyal Politika, Ankara, Anadolu Üniversitesi Yayını No:2922.

Tokol, Aysen (2013) Uluslararası Sosyal Politika, 2.Baskı, DORA, Bursa.

Topakkaya, Arslan (2009) "Sosyal Adalet Kavramı Sadece Bir İdeal midir?" Uluslararası Davraz Kongresi, 1-4 Kasım, Türkiye, s.1-14.

Tosun, Sevcan (2011) "87, 98, 151 Sayılı ILO Sözleşmelerine göre Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları" TÜHİS İş Hukuku ve İktisad Dergisi, C:23, S:5-6, s.76-86.

Turhan, Aydın (2013) "İnsan Hakkı Kuşakları Arasındaki Tamamlayıcılık İlişkisi", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:4, S:2, s.357-378. https://doi.org/10.21492/inuhfd.239841.

Tümerkan Albayrak, Elvan / Birinci, Mehmet (2017) "Sosyal Devlet Modelleri: Sosyal Demokrat Model, İsveç Norveç Örneği", Sosyal Çalışma Dergisi, C:1, S:1, s. 64-100.

Ulu, Seher / Özen Kutanis, Rana (2016) "İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları" Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S:35, s.359 – 372.

Uslu Ak, Büşra (2022) Çocuk Ticareti Suçunu Anlamak, Uluslararası Suçlar ve Tarih, S:23, s.93-115.

Uslu, Ateş (2014) "Avrupa'da Erken Dönem Sosyalist Teori ve İşçi Hareketleri (1830-1840)" Akademik İncelemeler Dergisi, C:9, S:1, s.1-24.

Ünlütürk Ulutaş, Çağla / Ulutaş, T. Barbaros (2015) "Angarya ve Zorla Çalıştırma: Uluslararası Düzenlemeler ve Yüksek Mahkeme Kararları Işığında Bir Değerlendirme" Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C:8, S:40, s.327-339.

Wolfgang von Richthofen (2016) Çalışma Denetimi Meslek rehberi, 2.Baskı, Çeviri: Uzman Tercüme Ltd. Şti., Elma Teknik Basım Matbaacılık, Ankara.

Yay, Serdar (2020) Çağdaş İktisadi Düşünceler Perspektifinden Sosyal Refah Devleti, Ankara, Astana Yayınları.

Yenisey, K. Doğan (2021) "Hukuk Perspektifinden "Çalışma"", Reflektif Sosyal Bilimler Dergisi, C:2, S:3, s.491-512. DOI: 10.47613/reflektif.2021.

Yücel Dericiler, Özge (2014) Sosyal Haklar ve İnsan Hakları Hukuku Çerçevesinde Devletin Yükümlülükleri: Refah Devletinin Krizi Ekseninde Bir İnceleme, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.

Yüksel, Rabihan (2007) "Gelirin Yeniden Dağılımında Bir Araç Olarak Sosyal Güvenlik" (Doktora) Arabacı Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zammitti Andrea/ Magnano Paola / Santisi Giuseppe (2021) "The Concepts of Work and Decent Work in Relationship With Self-Efficacy and Career Adaptability: Research With Quantitative and Qualitative Methods in Adolescence" Front. Psychol, V:12, p.1-9. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.660721.

Zanobetti, Alessandra (2022), "Recognition of a Safe and Healthy Working Environment as a Fundamental Principle at Work", International Labor Rights Case Law, S:8, p.282-286.

ULUSLARARASI BELGELER

ILO (2023) Advancing Social Justice, Report of the Director-General International Labour Conference, 111th Session, ILC.111/I(A)(Rev.).

African Commission on Human and Peoples' Rights, Principles and Guidelines on the Implementation of Economic, Social and Cultural Rights in the African Charter on Human and Peoples' Rights, 2011. <https://achpr.au.int/index.php/en/node/871> (s.e.t.04.02.2024)

Council of Europe, European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, as amended by Protocols Nos. 11 and 14, ETS 5, 4 November 1950. <https://www.refworld.org/legal/agreements/coe/1950/en/18688> (05.04.2024).

Employment Policy Convention, No. 122 [1964] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267> (s.e.t.02.03.2024)

Freedom of association - Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, fifth (revised) edition, 2006 <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-

standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090632/lang--en/index.htm> (s.e.t.13.03.2024).

General comment No. 23 on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) [2016] E/C.12/GC/23 <https://www.refworld.org/legal/general/cescr/2016/en/122360> (s.e.t.03.12.2023).

ILO Minimum Wage-Fixing Machinery Convention No. 26 [1928] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026> (s.e.t. 03.12.2023).

ILO (1999) Decent Work, International Labour Conferance,87th Session 1999, Report of The Director General, Geneva.

ILO (2020) Fundamental Principles and Rights at Work Fact Sheet

ILO (2022) A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work.

ILO (2022) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up.

ILO (2005) Social protection as a productive factor, Governing Body, Committee on Employment and Social Policy (GB.294/ESP/4 294th Session), Geneva.

ILO Abolition of Forced Labour Convention, No. 105, (1957) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C105,/Document> (s.e.t.15.04.2024).

ILO Collective Bargaining Convention, No. 154 [1981] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299> (s.e.t.13.03.2024).

ILO Decent Work Country Programme: Ukraine 2020–2024.

ILO Decent Work Country Programme: India 2023–2027.

ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099766.pdf> (s.e.t.18.04.2024)

ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, No. 111, (1958) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111> (s.e.t.15.04.2024).

ILO Employment Policy Convention, No. 122 [1964] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267> (s.e.t. 03.12.2023).

ILO Equal Remuneration Convention, No. 100 [1951], <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100> (s.e.t. 03.12.2023).

ILO Forced Labour Convention, No. 29, [1930] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029> (s.e.t.13.04.2024).

ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, No. 87 [1948]<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087> (s.e.t. 13.04.2024).

ILO Global Jobs Pact, 2009, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115076.pdf > (s.e.t.18.04.2024).

ILO Holidays with Pay Convention (Revised), No. 132 [1970] <https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132> (s.e.t. 03.12.2023).

ILO Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, No. 30 [1930] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030> (s.e.t.13.01.2024).

ILO Hours of Work (Industry) Convention, No. 1 [1919] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001> (s.e.t.13.01.2024).

ILO Labour Administration Convention, No. 150, (1978) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312295> (s.e.t.04.04.2024).

ILO Labour Inspection Convention, No. 81, (1947), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081> (s.e.t.06.04.2024).

ILO Minimum Age Convention, No. 138, [1973] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::P12100_ilo_code:C138> (s.e.t.13.04.2024).

ILO Minimum Wage-Fixing Machinery Convention Convention No. 26 [1928] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026 > (s.e.t.15.02.2024).

ILO Minimum Wage-Fixing Machinery Recommendation, No. 30 [1928] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312368:NO> (s.e.t.15.02.2024).

ILO Occupational Safety and Health Convention, No. 155, [1981] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155> (s.e.t. 03.04.2024).

ILO Part-Time Work Convention, No. 175 [1994] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175> (s.e.t.04.02.2024).

ILO Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, No. 187, (2006) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187> (s.e.t.03.04.2024).

ILO Protocol to the Forced Labour Convention, 1930 (2014).

ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, No. 98, (1949) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C098> (s.e.t.13.04.2024).

International Labour Office, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS) (2016) ILO Standards on Forced Labour- The new Protocol and Recommendation at a Glance, Geneva. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf> (s.e.t.05.04.2024).

ILO Termination of Employment Convention, No. 158 [1982] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158> (s.e.t. 03.12.2023).

ILO Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, No. 144, (1976) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144> (s.e.t.04.04.2024).

ILO Unemployment Convention No. 2, [1919] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C002> (s.e.t. 03.12.2023).

ILO Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, No. 106 [1957] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312251:NO> (s.e.t.13.01.2024).

ILO Weekly Rest (Industry) Convention, No. 14 [1921] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C014:NO> (s.e.t.13.01.2024).

ILO Worst Forms of Child Labour Convention, No. 182, [1999] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182> (s.e.t.13.04.2024).

ILO, (2006) Strategies and Practices for Labour Inspection, ILO Governing Body, November. Geneva.

ILO, Walk Free, and International Organization for Migration (IOM) (2022) 'Global Estimates of Modern Slavery Forced Labour and Forced Marriage' <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854733/lang--en/index.htm> (s.e.t.04.02.2024).

ILO (2024) World Employment and Social Outlook: Trends 2024, International Labour Office, Geneva. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2024> (s.e.t.13.03.2024)

International Labour Office and United Nations Children's Fund (2021) Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward, ILO and UNICEF, New York.

International Labour Organization (ILO), Constitution of the International Labour Organisation (ILO), 1 April 1919 <https://www.refworld.org/legal/agreements/ilo/1919/en/47521>(s.e.t.03.02.2024).

Cinterfor/ILO (2001) Training for decent work.

Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by Myanmar of the Forced Labour Convention 1930 (No. 29), International Labour Organization, Geneva, 2 July 1998.

UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, [1979] RES 34/180, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (s.e.t. 03.12.2023).

UN Convention on the Rights of the Child, 1989, RES 44/25, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child> (s.e.t.13.04.2024)

UN General Assembly, International Covenant on Civil and Political Rights, United Nations, Treaty Series, vol. 999, p. 171, 16 December 1966. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights> (s.e.t. 05.10.2023).

UN General Assembly, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, United Nations, Treaty Series, vol. 993, p. 3, 16 December 1966,

<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights> (s.e.t. 05.10.2023)

UN General Assembly, Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, 15 November 2000.

UN General Assembly, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 21 October 2015, A/RES/70/1, <https://www.refworld.org/docid/57b6e3e44.html> (s.e.t.17.04.2024).

UN General Assembly, Universal Declaration of Human Rights, 217 A (III), 10 December 1948, <https://www.refworld.org/legal/resolution/unga/1948/en/11563> (s.e.t.03.12.2023).

UN, Report of World Summit for Social Development (1995), Kopenhag.

United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights General comment 18: The right to work [2006] U.N. Doc. E/C.12/GC/18. <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfUKxXVisd7Dae%2FCu%2B13J25Nha7l9NlwYZ%2FTmK57O%2FSr7TB2hbCAidyVu5x7XcqjNXn44LZ52C%2BIkX8AGQrVyIc> (s.e.t.03.12.2023).

United Nations Human Rights Council. Guiding Principles on Extreme Poverty and Human Rights (RES 21/11), 2012.

KARARLAR

Resolution concerning the measures recommended by the Governing Body under article 33 of the ILO Constitution on the subject of Myanmar, The General Conference of the International Labour Organization, 88th Session, Geneva, 30 May-15 June 2000.

Van Der Mussele v. Belgium, K.8919/80, (ECtHR 23 Kasım 1983).

Siliadin v. France, K.73316/01, (ECtHR 26 Temmuz 2005).

C.N. and V. v. France, K. 67724/09, (ECtHR 11 Ekim 2012).

Sindicatul "Pastorul cel bun" v. Romania, K. 2330/09, (ECtHR 9 Temmuz 2013).

National Union of Belgian Police v. Belgium, K. 4464/70, (EctHR 27 Ekim 1975).

Schmidt and Dahlström v. Sweden, K.5589/72, (EctHR 6 Şubat 1976).

Graziani-Weiss v. Austria, K.31950/06, (ECtHR 18 Ekim 2011).

Stummer v. Austria, K.37452/02, (ECtHR 7 Temmuz 2011).

Tibet Menteş and Others v. Turkey, K.57818/10, 57822/10, 57825/10, 57827/10 ve 57829/10, (ECtHR 24 Ekim 2017).

ÇEVRİMİÇİ KAYNAKLAR

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi'nin 2020 Yılı Raporu Yayımlandı. <https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_740293/lang--tr/index.htm> (s.e.t.11.03.2024)

ILO. Çocuk işçiliği. <https://www.ilo.org/tr/regions-and-countries/europe-and-central-asia/ilo-turkiye-ofisi/politika-alanlari/cocuk-isciligi> (s.e.t. 13.04.2024).

UN Global Compact, Labour and Decent Work.

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social/labour> (s.e.t.10.04.2024).

ILO. Joint UN Global Compact-ILO learning plan for companies "Advancing decent work through the UN Global Compact Labour Principles". <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_863814/lang--en/index.htm> (s.e.t.01.01.2024).

ILO. Governing Body. <https://www.ilo.org/about-ilo/how-ilo-works/governing-body> (s.e.t.03.04.2024).

ILO. Questions and answers about the 1986 Instrument of Amendment to the ILO Constitution. <https://www.ilo.org/resource/other/questions-and-answers-about-1986-instrument-amendment-ilo-constitution> (s.e.t. 10.03.2024).

ILO. Promoting Fundamental Principles and Rights at Work in the Cotton Supply Chain. <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/promoting-fundamental-principles-and-rights-work-cotton-supply-chain-0> (s.e.t.19.02.2024).

ILO. İnsana Yakışır İş. <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm> (s.e.t.05.01.2024).