

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

TÜRK ÇALIŞMA HAYATININ ULUSLARARASI STANDARTLAR
BAKIMINDAN DURUMU

Ali ŞENOL

123025502

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Adem KORKMAZ

ISPARTA-2014



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ
SAVUNMA SINAV TUTANAĞI



Tez Savunması 1

Tarih:29/2014

Enstitü Yönetim Kurulunun 13/08/2014 tarih ve 08/16 s sayılı kararıyla oluşturulan jürimiz Çalışma Ekon. ve End. İlişkiler Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS öğrencisi Ali ŞENOL'nun "Türk Çalışma Hayatının Uluslararası Standartlar Bakımından Durumu" başlıklı tezini incelemek ve değerlendirmek üzere 29/2014 tarihinde saat 11.0'da toplanmış ve adayı tez savunmasına almıştır.

Lisansüstü Yönetmeliği Madde 25 uyarınca adaya 60 dakika süreyle teziyle ilgili Ek'te sunulan sorular yöneltilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tezinin aşağıda belirtilen sebeplerle,

☒ **Tezin kabul edilmesine**
(Öğrenci, varsa jüri tarafından gerekli görülen düzeltmeleri yaparak, tezinin onaylı son şeklini bir (1) ay içinde Enstitü'ye teslim etmelidir.)

☐ **Tezde düzeltme verilmesine**
(Öğrenci, tezde gerekli görülen düzeltmeleri yaptıktan sonra üç (3) ay içinde savunmasını yineleyecektir.)

☐ **Tezin reddedilmesine**
(Öğrenci, yeni tez konusu belirlemelidir.)

*Tez adı değişikliği yapıldı/yapılmadı.
oy birliği/oy çokluğu ile karar verilmiştir.
Gereği için arz olunur.

Jüri	Adı Soyadı	İmza
Danışman :	Prof. Dr. Adem KORKMAZ	
Üye	:Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI	
Üye	:Yard. Doç. Dr. Mustaf ÖZTÜRK	

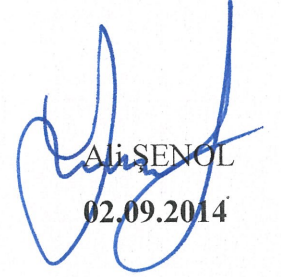
Ek : Herbir jüriye ait tez değerlendirme jüri raporları

Enstitü Yönetim Kurulu Kararı	Tarih:	Karar No:
Bu form danışman tarafından düzenlenerek 3 gün içerisinde ilgili Anabilim Dalı aracılığı ile Enstitüye teslim edilir.		

T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Türk Çalışma Hayatının Uluslararası Standartlar Bakımından Durumu**”adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya ’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal soncu kabul ettiğimi onurumla beyan ediyorum.


Ali ŞENOL
02.09.2014

TEŞEKKÜR

İş hayatı ve üniversite hayatının bir arada yürütülmesinin zorluğunun farkında olarak girdiğim yüksek lisans yapma sürecimde gerek iş hayatımda gerekse yüksek lisans sürecimde desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve her zaman kapısını bana açık tutan Sayın Hocam Prof. Dr. Adem KORKMAZ'a, tez yazım sürecinde bilgilerini paylaşmaktan hiçbir zaman kaçınmayan ve desteklerini esirgemeyen hocalarım Prof. İlker Hüseyin ÇARIKÇI'ya ve Yard. Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Bu zamana kadar yoğun iş hayatımın yanında, akademik çalışma yapmamda yanımda olan tüm aile fertlerime, bu süreçte sıkılmadan benden desteğini esirgemeyen eşim Tuğba ŞENOL'a sonsuz teşekkürler.

ÖZET

TÜRK ÇALIŞMA HAYATININ ULUSLARARASI STANDARTLAR BAKIMINDAN DURUMU

Ali ŞENOL

Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü Yüksek Lisans Tezi, 127sayfa,Eylül 2014

Danışman: Prof. Dr. Adem KORKMAZ

Birinci Dünya Savaşı ve arkasından önlenemeyen bir şekilde gelen İkinci Dünya Savaşı, dünyada ülkelerin kafasında bazı soru işaretleri oluşturup onları barış için farklı uygulamaların içine itti. Barış amacıyla, en önemli örneği olan Avrupa Birliği, gibi birçok oluşumlar gerçekleştirilip bütün ülkeler aynı hedef olan dünya barışı çatısı altına birleştirilmeye çalışıldı.

Bu çalışmada, dünya barışı amaçlı oluşturulan örgütlerden, çalışma hayatını etkileyenler ve Türkiye'nin bu örgütlerin belirlediği kriterlerin neresinde olduğu konusunda incelemeler yapılacaktır.

Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde çalışma hayatına değinilerek, Türkiye'nin de bu oluşumların belirlediği standartların neresinde olduğu değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler:Uluslararası Çalışma Örgütü, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Birliği, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.

ABSTRACT

SITUATION OF TURKISH WORKING LIFE IN INTERNATIONAL STANDARDS

Ali ŞENOL

Suleyman Demirel University, Department of Labor Economics and Industrial
Relations, Master Thesis, 127Pages, September 2014

Supervising Professor: Prof. Dr. Adem KORKMAZ

World War I and coming as uncontrollably World War II had on one's mind as query about carrying into action for peace. States in all over the world, was gathered under a single roof for world peace as European Union.

In this study, organizations for peace will have researched and where is Turkey in these organizations implementations.

Especially, when we mentioned to International Labor Organization, European Union, Universal Declaration of Human Rights, European Social Charter and European Convention on Human Rights, where Turkey compare is these organizations criteria will have evaluated.

Key Words:International Labor Organization, Universal Declaration of Human Rights, European Social Charter, European Union, European Convention on Human Rights.

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
GİRİŞ.....	1
Çalışmanın Önemi.....	3
Çalışmanın Amacı ve Kapsamı.....	3

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA ULUSLARARASI YAPILAR VE NORMLAR

1.1. ÇALIŞMA HAYATINDA STANDARTLAŞMA GEREĞİ.....	4
1.2. ÇALIŞMA HAYATINDA ULUSLARARASI YAPILAR	6
1.2.1. Birleşmiş Milletler	6
1.2.1.1. Tarihsel Kuruluş Süreci.....	6
1.2.1.2. Kuruluş Amacı	7
1.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü	7

1.2.2.1. Tarihsel Kuruluş Süreci.....	7
1.2.2.2. Kuruluş Amacı	9
1.2.3. Avrupa Birliği	9
1.2.3.1. Tarihsel Kuruluş Süreci.....	9
1.2.3.2. Kuruluş Amacı	11
1.2.4. Avrupa Konseyi	12
1.2.4.1. Tarihsel Kuruluş Süreci.....	12
1.2.4.2. Kuruluş Amacı	12
1.3. ÇALIŞMA HAYATINDA ULUSLARARASI NORMLAR	13
1.3.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	13
1.3.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Normları	15
1.3.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	16
1.3.4. Avrupa Sosyal Şartı	17
1.3.5. Avrupa Birliği Normları.....	19

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI STANDARTLAR BAĞLAMINDA ÇALIŞMA HAYATI VE TÜRKİYE

2.1.İSTİHDAM VE ÇALIŞMA HAKKINDA STANDARTLAR.....	22
2.1.1. İşsizlik ve Mesleğe Yöneltilme	22
2.1.2. Çalışma Saatleri, Hafta Tatilleri ve Adil Çalışma Koşulları.....	28
2.1.3. Zorla Çalıştırmanın Engellenmesi ve Kaldırılması.....	35

2.1.4. Yabancıların Çalıştırılması.....	38
2.2. ÖRGÜTLENME HAKKINDA STANDARTLAR	40
2.2.1. Sendikalaşma ve Örgütlenme.....	40
2.2.2. Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere	46
2.2.3. İşletmelerde İşçi Temsilcileri	50
2.2.4. Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme ve İstihdam	51
2.2.5. Tarım İşçileri.....	54
2.3. SAĞLIK VE GÜVENLİK HAKKINDA STANDARTLAR.....	55
2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	55
2.3.2. Çocukların ve Gençlerin Korunması.....	62
2.3.3. Sağlık ve Sosyal Yardım	66
2.3.4. Meslek Hastalıklarının Tazmini	68
2.4. MESLEKİ EĞİTİM HAKKINDA STANDARTLAR.....	71
2.4.1. Mesleki Eğitim	71
2.5. ÜCRET HAKKINDA STANDARTLAR.....	73
2.5.1. Ücretin Korunması	73
2.5.2. Asgari Ücret Tespiti	77
2.6. EŞİTLİK HAKKINDA STANDARTLAR	80
2.6.1. Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği.....	80

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK ÇALIŞMA HAYATI VE ULUSLARARASI STANDARTLAR

3.1. TÜRKİYE’NİN ÇALIŞMA HAYATINDA STANDARTLAŞMA ÇABASI ...	85
3.2. ULUSLARLARASI ÇALIŞMA HAYATINDA TÜRKİYE’NİN TARİHSEL SÜRECİ.....	102

3.3. ULUSLARARASI STANDARTLAŞMA SÜRECİNDE TÜRKİYE’NİN POLİTİKASI	105
3.3.1. Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Standartlarına Katılım Politikası	106
3.3.2. Türkiye’nin Uluslararası Çalışma Standartlarına Uyumu	108
3.3.2.1. Türkiye’nin İç Hukuka Uyarlama Çabası	108
3.3.2.2. Türkiye’nin İç Hukukta Güvence Altına Alma Çabası	110
SONUÇ	113
KAYNAKÇA	118
ÖZGEÇMİŞ.....	129

KISALTMALAR

A.B: Avrupa Birliği

A.B.D: Amerika Birleşik Devletleri

B.M.: Birleşmiş Milletler

AİHS: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

A.K.: Avrupa Konseyi

A.S.Ş.: Avrupa Sosyal Şartı

ÇEV: Çeviren

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

ECOSO: Ekonomik ve Sosyal Konsey

ICFTU: Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İHEB: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

M.C.: Milletler Cemiyeti

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

S.S.C.B. Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği

SSK: Sosyal Sigortalar Kurumu

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

TSGLK: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

TUİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TABLÖLAR VE GRAFİKLER DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 1.1. Avrupa Sosyal Şartı Tarafından Garanti Altına Alınan Haklar.....	19
Grafik 2.1. OECD Ülkeleri Arasında Yıllık Çalışma Saatleri.....	30
Tablo 2.1. 5510 Sayılı Yasanın 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların 2010 Yılında İşlemi Tamamlanan İş Kazası Dosyalarının, Standardize İş Kazası Oranlarının Faaliyet Gruplarına Dağılımı.....	69
Tablo 2.2. İş Hukuku Alanında Temel AB Müktesebatı ve Muadili Türk Mevzuatı.....	83

GİRİŞ

Dünya, Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra yaşanan sorunları ve kayıpları ciddi anlamda sorgulamaya başlamıştır. Milletler Cemiyeti'nin kurulması ve barış adına yapılan her türlü çalışmanın var olmasına rağmen Birinci Dünya Savaşı sonunda kazanan ve kaybeden arasındaki büyük uçurum ve haksız durum karışıklıkların ve mücadelenin devam etmesine sebep olmuştur.

Nihayetinde Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra yaşanan mücadele ve barış çalışmalarının başarısızlığı İkinci Dünya Savaşı'nın hortlamasına sebep olmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonucu itibariyle, birinciye göre çok farklı boyutlara ulaşmış. Almanya'nın ikinci defa savaşı kaybetmesi ve her iki savaşın da sebebi olarak gösterilmesi, bu ülkenin dizginlenmesi için çeşitli çalışmaların yapılması gerekliliğini otaya çıkarmış. Bunun yanında yine İkinci Dünya Savaşı'nda kitle imha silahlarının kullanılması, yani ABD'nin Japonya'ya iki adet atom bombası atarak milyonların ölümüne saniyeler içerisinde sebep olması ve savaşı sonlandırması da bu savaşı farklı bir boyuta taşımıştır.

Kitle imha silahları ve ABD'nin ciddi anlamda askeri yükselişi de bu savaştan sonra farklı oluşumlara sebebiyet vermiştir. Özellikle SSCB'nin de bu tarz silahlanma yarışına girmesi, her alanda ABD ve SSCB'yi iki ciddi rakip haline getirerek Soğuk Savaş Döneminin başlamasına sebep olmuştur.

Bu süreçte her iki savaştan da ciddi yaralar alan ülkeler Milletler Cemiyeti'ni revize ederek Birleşmiş Milletleri daha ciddi ve daha kabul edilebilir hale getirerek dünya barışı için çalışmasına olanak sağlamıştır. Her ne kadar da beklenenleri vermese de **günümüzde** dahi işlevini sürdürmeye devam etmektedir.

Yine aynı süreçte gelişmeler devam etmiş olup bir nevi Birleşmiş Milletlerin takibi gelişen Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi gibi gelişmeler de oluşmuştur. Hatta her iki savaşın da ciddi yaralar açtığı Avrupa da kendi içerisinde Avrupa Konseyi, Avrupa Ekonomi Topluluğu (ilerleyen süreçte Avrupa Birliği), Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi gibi bu durumu takip eden gelişmelere imza atmıştır.

Bu gelişmeler ışığında insanların varlığını sürdürebilmesi için olmazsa olmaz olan çalışma hayatı da çeşitli düzenlemelere tabi olmuştur. BM kapsamlı olarak İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve ILO çerçevesinde çalışma hayatı çeşitli standartlar altına alınmaya çalışılmış. Dünyayı takiben Avrupa'da da kendi içerisinde Avrupa Konseyi kapsamlı olarak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı, AB kapsamlı olarak çerçeve anlaşmalar, müzakereler ve AB Sosyal Şartı ile kıta Avrupa'sında çalışma hayatını standartlar ile belirli bir düzeye getirmeye çalışmıştır.

Bu süreçte Türkiye'de de Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinden bu yana çalışma hayatı adına bir dizi faaliyetler gerçekleşmiştir. Cumhuriyet dönemi ile birlikte BM üyeliği ile İHEB'nin onaylanması ve ILO üyeliği, Avrupa Konseyi üyeliği ile AIHS ve ASS'nin kabul edilmesi ve AB üyelik sürecinde istenen kriterler eşliğinde çalışma hayatı standartlar altına alınmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın Önemi

Avrupa Birliği'ne aday statüsünde bulunan, ILO'ya üye olan, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesini ve Avrupa Sosyal Şartı'nı tanıyan Türkiye, bu çalışmada bahsedilecek olan, özellikle çalışma hayatına dair birçok gelişmenin içerisinde yer almaktadır.

Dünya Savaşlarından sonra iş ve işçiler için, onların haklarını koruyabilmek, ne işvereni ne de işçiyi mağdur etmemek için bir dizi gelişmeler yaşanmıştır. Bu gelişmeler öncelikle ILO normları ile oluşturulmuş olup, çalışanların durumları insan haklarına dayandırılarak İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde dile getirilmiş, Avrupa Ülkeleri ise bu çalışmaları kendi bünyesinde bulundurabilmek için AİHS ve Avrupa Sosyal Şartı'nı ilan etmiş ve aynı zamanda bunlarla paralel Avrupa Birliği müktesebatında da bu durumlara önemle yer ayırmıştır.

Çalışmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmada öncelikle ILO, Avrupa Birliği, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamlı olarak dünyada çalışma hayatının kriterleri üzerine incelemede bulunulacak. Bunu takiben gelişen dünyada her geçen gün kendisini daha çok geliştiren Türkiye'nin bu süreçte, bu örgütler ve beyannameler ışığında, uluslararası arenada çalışma hayatı olarak nerede olduğu üzerine bir değerlendirme yapılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA ULUSLARARASI YAPILAR VE NORMLAR

1.1. Çalışma Hayatında Standartlaşma Gereği

Çalışma yaşamı insan yaşamında önemli bir yere sahiptir, çünkü insan yaşamının yaklaşık üçte biri çalışarak geçer ve bu faaliyette birey, hayatının devamlılığını sağlar.¹ Görüldüğü üzere hayatın en önemli parçalarından birisi olan çalışma yaşamı insanın hayatının devam ettirilebilmesinde en önemli husustur. Hayatın önemli bir yerini kaplayan çalışma yaşamına modern zamanlarda hem ihtiyaç hem de sosyal yaşam adına dezavantajlı gruplar, kadınlar hatta çocuklar dahi dâhil olmaya başladılar. Özellikle sanayi devrimi ile sanayileşen toplumlarda sınıf ayrımının (zengin-fakir) oluşmaya başlaması ile çalışma hayatında standartlaşma ihtiyaçları da oluşmaya başladı.

Çalışma ile birey sadece maddi kazanç elde etmekle kalmaz, bir yandan da yaptığı işten mutluluk elde etmesi, başarı kazanması ve tatmin olması gibi unsurlarla manevi kazanımlar elde eder.² Manevi kazanımlar ve tatmin gücünün de ağır basması ile çalışma yaşamında bireyler arasında rekabet gücünü artırmıştır. Bunu fırsat bilen işveren ise bu süreçte maksimum fayda adına çalıştırdığı bireylerden orantısız fayda sağlamak adına standart dışı çalışma sürelerinde fayda elde etmiştir. Bu süreçten dolayı da ülkelerde çalışma hayatında bu konularda çeşitli standartlar ve yaptırımlar geliştirilmeye çalışılmaktadır.

Çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan bir olgu olarak, başka insanlar için değerli hizmetler ve ürünler üreten bir faaliyet veya enerji harcaması olarak tanımlanmaktadır.³ Yaşamın idamesi için hem işveren hem de çalışan kişiler belli bir işte çalışmak durumundadırlar. İşçiler, işverenleri ve işverenlerin ticaretini yapıp fayda sağladığı diğer bireyler için hizmet vermekte ya da üretim yapmaktadır. İnsanların

¹ Soysal, M., *Anayasa Uygulaması ve Denetimi ve Uluslararası Sözleşmeler*, Anayasa Yargısı, S.3, Ankara 1987, s.15.

² Keser, A., “Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamında Yeri”, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2004, Cilt 6, Sayı 2, s.20.

³ Kapız, S.Ö., “İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi”, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2001, Cilt 3, Sayı 2, s.30.

olağan dışı beklentileri, günümüz dünyasının dengesiz gelir dağılımı ile işçiler üzerinde inanılmaz standart dışı baskılar oluşmaktadır. Son yıllarda işçiler de özellikle gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde örgütlenme, grev hakkı gibi oluşumlara giderek üzerlerindeki baskıyı azaltmak, eşit ücrete eşit iş için mücadele vermek ve sosyal anlamda standardı yüksek bir yaşam sürebilmek için ortak hareket etmektedirler.

Çalışma yaşamı bir işçi için genellikle işletmede geçer; O, burada emeğini pazarlar, elde ettiği gelire de üretmediği mal ya da hizmeti satın alır.⁴ Anlaşılacağı üzere burada bir döngü oluşmuş durumdadır. İşçi ürettiğinden dolayı işvereninden hak ettiğini alır ve yine aynı ya da başka bir ürünü hayatını sürdürmek için satın alır. Burada işçinin hayatını rahat bir şekilde sürdürebilmesi için ürettiği ürün nezdinde hak ettiği ücreti alabilmesi oldukça önemlidir. Çünkü aldığı ücret ile başka bir ürünü alarak hayatını sürdürecektir. Bunun için günümüz ülkeleri işçi hakları adına asgari ücret uygulaması belirleyerek işverenlerin, işçiler üzerinde haksız kazanç sağlamalarını engellemek ve bu süreci standart altına alabilmek adına çalışmalar yapmaktadırlar.

Çalışma hayatı düşünsel veya bedensel gücün emekçi tarafından bir mal veya hizmet üretmek için kullandığı süreç olarak da tanımlanabilir. Çalışma hayatı, insan yaşamının olmazsa olmaz bir parçasıdır. Dünyada devletlerin var olabilmesi için, ekonomilerin sürekliliğinin olabilmesi için hatta insan yaşamının devam edebilmesi için çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kadar önemli bir olgu da doğal olarak devletler tarafından belli standartlar altına alınmaya çalışılmaktadır.

Sosyal anlamda da ekonomik anlamda da çalışma yaşamı insanlar için olmazsa olmaz bir unsurdur. Böyle önem arz eden bir konu ise belirli dönemlerde ihtiyaca binaen çeşitli standartlar altına alınmaya çalışılmıştır. Çalışma hayatı ile bireyler kendilerine toplumda sosyal anlamda bir yer edinmekte, gelir durumuna göre özellikle günümüzde çeşitli sosyal sınıflar ile iletişime geçebilmekte ve elde ettiği kazanımlar ile toplumda kendisine yer edinebilmektedir. Bu açıdan çalışma hayatı gerek işveren gerek çalışanlar tarafından su istimal edilmeye açık bir alandır. Günümüz dünya devletleri çalışma hayatını standartlar altına almaya çalışmaktadır. Hatta çalışma hayatının standartlar altında olması ülkelerin gelişmişlik düzeyini belirler hale gelmiştir.

⁴Silah, M., *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, 2005, s.49-50.

Uluslararası alanda çalışma hayatı Birinci ve İkinci Dünya Savaşları sonrasında şekillenen uluslararası yapılar ve normlar ile şekillenmiştir.

Uluslararası alanda çalışma hayatını standartlar altına alma çalışmaları özellikle Milletler Cemiyeti ve arkasından Birleşmiş Milletler ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün faaliyetleri ile olmuştur. Bunun yanında bölgesel ve uluslararası örgütler ve oluşumlar ILO normlarına uyumlu çalışmalar ile çalışma hayatını düzen altına almaya çalışmaktadırlar.

1.2. Çalışma Hayatında Uluslararası Yapılar

1.2.1. Birleşmiş Milletler

1.2.1.1. Tarihsel Kuruluş Süreci

Birleşmiş Milletler (BM) İkinci Dünya Savaşını takiben uluslararası barış ve güvenliğin korunması, sürdürülebilir kalkınmanın desteklenmesi ve insan haklarının güvence altına alınmasını içeren yüce bir insanlık vizyonunu gerçeğe dönüştürmek amacıyla Türkiye dâhil 51 ülke tarafından 24 Ekim 1945 tarihinde kuruldu. Dünyanın dört bir yanında insanların yaşamında iz bırakan çalışmaları sonucu günümüzde BM'ye üye ülkelerin sayısı 192'ye ulaştı.⁵

İkinci Dünya Savaşı'ndan galip çıkan büyük devletlerin (ABD, Sovyetler Birliği, İngiltere, Fransa ve Çin Halk Cumhuriyeti) liderliğinde oluşturulan bir dünya örgütü olan Birleşmiş Milletler (BM), 20. yüzyılın ilk yarısında yaşanan savaşların ve barışa yönelik tehditlerin tekrarını önlemek ve uluslararası barış ve güvenliği korumak amacıyla 1945 yılında kurulmuş olup BM'nin kurucu antlaşması niteliğindeki BM Şartı, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 50 ülke tarafından 26 Haziran 1945 tarihinde San Francisco'da imzalanmıştır.⁶

⁵Birleşmiş Milletler Türkiye Web Sayfası, Birleşmiş Milletler Türkiye, www.un.org.tr, 11.08.2014

⁶T.C. Dış İşleri Bakanlığı Resmi Web Sayfası, Birleşmiş Milletler Teşkilatı ve Türkiye, www.mfa.gov.tr, 11.08.2014

1.2.1.2. Kuruluş Amacı

Genel anlamda politik nitelikli uluslararası bir kuruluş olan BM, çeşitli konuların yanı sıra iktisadi konularla da ilgilenmekte; dolayısıyla da çoğu zaman yapıldığı gibi, uluslararası iktisadi kuruluşlar çerçevesinde incelenmesi gereken bir yapı olarak görülmekte, işin aslında da bu alanla doğrudan ilgili çeşitli organ ve kuruluşlara sahip bulunmaktadır.⁷

BM'nin çalışmalarının özünü toplumsal cinsiyet eşitliği, iyi yönetim ve insan hakları temelli yaklaşım oluşturmakta; teşkilat, insanlığı yoksulluk, açlık, cehalet, hastalıklar, mahrumiyet, afetler ve çevrenin yok olmasının getireceği korkunç sonuçlardan korumak için yıllardır çaba harcamaktadır.⁸

BM, başlangıçta kim tarafından, hangi gerekçeler ve gerçek amaçlarla kurulduğu ve bugüne kadar da nasıl kullanıldığı konusu elbette tartışılabilir, mutlaka tartışılmalıdır da; ancak bundan daha önemli olan şey, büyük-küçük her ulusun ya da daha doğrusu bu kuruma üye her devletin⁹ dünya sorunlarına sahip çıkmalarıdır.

1.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü

1.2.2.1. Tarihsel Kuruluş Süreci

Yaklaşık yüz yıllık yoğun ve sabırlı çalışmaların ürünü olarak ancak 1919 yılında kurulması mümkün olan ILO, doğrudan doğruya birinci dünya savaşı sonunda kafalara yerleşen evrensel ve kalıcı bir barışı sağlama düşüncesinin ürünüdür.¹⁰

1. Dünya Savaşı sonrasında en önemli sorun evrensel ve kalıcı bir barışı sağlamak olmuştur. “Barış Konferansı’nın 28 Nisan 1919 tarihli oturumunda barışı sağlamak ve savaşı önlemek amacıyla Milletler Cemiyeti (Cemiyet-i Akvam) adlı uluslararası bir örgüt kurulması kararlaştırıldı. Milletler Cemiyeti, Versay (Versailles) Antlaşması ile

⁷Çalış, Ş., vd., *Uluslararası Örgütler ve Türkiye – Birleşmiş Milletler*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya, 2006, s.35.

⁸ Birleşmiş Milletler Türkiye Web Sayfası, Birleşmiş Milletler Türkiye, www.un.org.tr 11.08.2014

⁹Çalış, a.g.e.,s. 70

¹⁰Gündoğan, N.,“Yasama Faaliyetleri Yönünden Uluslararası Çalışma Örgütü-Türkiye İlişkileri”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir, 1993, s. 5.

birlikte 10 Ocak 1920’de yürürlüğe girdi.”¹¹ “İttifak Devletlerinin, özellikle Fransız ve İngiliz hükümetlerinin Barış Antlaşması’na eklenecek kurullarla çalışmanın (emeğin) uluslararası bir düzenlemesinin yapılmasını amaçlayan tasarılar hazırlanmasıyla başlayan girişimler, Barış Konferansı’nın ilk oturumunda bu sorunu incelemek üzere bir özel komisyonun görevlendirilmesiyle sürmüştür.¹² Uluslararası Çalışma Mevzuatı Komisyonu adını taşıyan on beş üyeden oluşan bu komisyonun çalışmaları, emek sorunlarına ayrılan ve ILO’nun kurulmasını öngören çalışma başlıklı XIII. Bölümün, Versailles Barış Antlaşması’na eklenmesiyle noktalanmıştır.¹³

Yukarıda da değinildiği üzere, Uluslararası Çalışma Örgütü sosyal adaletin sağlanması yolu ile dünyada kalıcı bir barışın gerçekleştirilmesi amacıyla 1919 yılında Versailles Barış Anlaşması ile kurulmuş ve kuruluşundan itibaren MC bünyesinde faaliyetini sürdüren örgüt, II Dünya Savaşı yıllarında MC’nin ortadan kalkmış olmasına rağmen varlığını sürdürmüştür, 1944 yılında toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı’nda kabul edilen ve ILO ana sözleşmesine eklenen “Filadelfiya Bildirisi” ile birlikte ILO’nun amaçları ve çalışma konuları yeniden ve daha güçlü bir biçimde¹⁴ belirlenmiştir. Filadelfiya’da 26. toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün amaç ve hedefleri ve üyelerinin siyasetlerinden esinlenmiş ilkeler ile ilgili işbu Bildirgeyi 1944 Mayıs’ının onuncu günü kabul etmiştir.¹⁵

¹¹Pekin, F.,*Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar*, Alan Yayıncılık 1. Baskı İstanbul, 1985 s. 129.

¹²Ateşoğulları, K.,*Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye İlişkileri*, Sosyal-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara, s.7.

¹³ Ateşoğulları, a.g.e., s.7.

¹⁴Başaran, B., “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Yeni Kooperatif Standartları ve Ülkemiz Kooperatiflerinin Uyumu: Trakya Bölgesi Tarım Kooperatifleri Örneği”, Trakya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Tekirdağ, 2003, s. 11.

¹⁵Tüm Sağlık-Sen, Filadelfiya Bildirgesi, tumsagliksen.org.tr(30.07.2013).

1.2.2.2. Kuruluş Amacı

Kuruluş sürecinden sonra ILO'nun amaçlarına bakmamız gerekirse, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün amaçlarını, kuruluşuna neden olan faktörlerden hareketle belirlemek mümkündür, nitekim tarihi gelişim süreci içinde ortaya çıkan faktörleri üç temel başlık altında toplamak mümkündür.¹⁶

- İnsani faktörler: Çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi, moral durumlarının güçlendirilmesi,
- Politik faktörler: Özellikle sanayileşmiş ülkelerde sosyal barışı sağlamak ve dünya barışının sağlanmasına katkı da bulunmak,
- Ekonomik faktörler: Çalışma standartlarına uluslararası bir nitelik kazandıracak bu standartların bütün ülkelerde uygulanmasını sağlamak ve emek üzerinden yaratılan rekabet avantaj ve dezavantajlarını ortadan kaldırmak olarak sıralanabilir.

Bu temel faktörlerden hareketle ILO, bugün, çalışma hayatına yönelik çalışmalarıyla sağladığı başarıların sonuçlarını dünya barışının sağlanması ve sürekliliğin temininde kullanmak amacını gütmektedir. Nitekim örgütün kurulu beyannamesinde de belirtildiği gibi sürekli bir barış, ancak sosyal adalet temeli üzerine kurulabilir.

1.2.3. Avrupa Birliği

1.2.3.1. Tarihsel Kuruluş Süreci

Avrupa'da birlik kurmaya yönelik hareketlerin kökeni, çok eskilere dayanır ve geçen yüzyıllarda La Rochefoucauld, Saint Simon, Willia Penn, Doe de Sully, Agustin Thierry, Emile de Girardin, Victor Hugo, Count Coudenhove Kalergi, De Gasperi, M. Briand, gibi düşünürler, Avrupa'da birliğin kurulmasına inanan kişilerdir.¹⁷ Birlik düşüncesinin temellerini tarihsel olarak bakmamamız gerekirse; Fransa Kralı IV.

¹⁶Aydın, E., "Uluslararası Çalışma Örgütü'nce Kabul Edilen 158 Sayılı Sözleşme ve Türk İş Hukuku'na Yansıması", Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Sivas, 2009, s. 25.

¹⁷Karlık, R. S., *Avrupa Birliği Kuruluşu, Gelişmesi, Genişlemesi, Kurumları*, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, 10. Baskı, s.1.

Henry'nin bakanlarından Duc de Sully'nin "Grand Design-Büyük Proje" Türklere karşı önerdiği birlikle devam edip; Sain Pierre'nin Avrupa İttifakı ile Kant'a, Victor Hugo'ya Bentham'a, Rousseau'ya ve daha sonraları Saint Simon'a kadar uzanıp farklı farklı düşünürlerin, farklı saikler ve yollarla Avrupa'da birlik düşüncesini şekillendirdiğinden söz etmek gerekir ve diğer yandan Napolyon ve Hitler ile birlikte kıtayı bir baştan bir başa kana boyayan bunu da Avrupa'da birlik adına yapanları da bu noktada hatırlamak tatsız gözükse de herhalde uygun olur.¹⁸

Bu süreci takiben acılarla dolu 1. Dünya Savaşı'nın Avrupa'da birlik düşüncesi "barışın teminatı olacağına inanan kişilerin başında Count Coudenhove Kalergi gelmektedir."¹⁹ 2. Dünya Savaşı hiç şüphesiz Batı Avrupa adına birlik için en önemli dönüm noktalarından birisini oluşturmakta, savaşın son bulmasından hemen sadece birkaç yıl sonra, Avrupalı devletlerin savaştan önce kabul edilemez gördükleri alanlarda bile artık işbirliğini tercih ettiklerine ve olmaz diye düşünülen pek çok konu için bir araya gelebildiklerini görüyoruz.²⁰

İngiltere Başbakanı Winston Churchill 5 Mart 1946 tarihinde Westminster Koleji'nde yaptığı konuşmada; "Avrupa Kıtası, Adriyatik Denizi'nden, Baltık Denizi'ne doğru uzanan bir Demir Perde ile bölünmüştür; bu perdenin gerisinde ise Merkezi ve Doğu Avrupa'nın eski ülkeleri; Varşova, Berlin, Prag, Viyana, Belgrad, Budapeşte, Bükreş ve Sofya vardır; bu uğruna savaştığımız Özgür Avrupa değildir" demiştir.²¹

Bugün karşı karşıya olduğumuz sorunlar geçmişten farklı olup farklı çözümler gerektirmekte, göreceli demografik ve ekonomik düşüşten iklim değişikliği ve enerji kıtlığına kadar, sorunlar ancak bölgesel ve küresel bağlama oturtulduğunda anlaşılabilmekte ve çözülebilmekte ve AB bu noktada Üye Devletlerinin toplamından çok daha fazla bir varlık olarak değerini gösterebilir; küreselden yerele birden fazla güç

¹⁸Kabaalioglu, A., *Avrupa Birliği ve Kıbrıs Sorunu*, İstanbul Yedi Tepe Üniversitesi Yayınları, 1997, s.57.

¹⁹ Alıntıl原因, Çalış, Ş. H., vd., *Uluslararası Örgütler ve Türkiye – Avrupa Birliği Tarihi, Kurumları ve Niteliği*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya, 2006, s.218.

²⁰ Çalış, a.g.e., s.219.

²¹Churchill, W., "Sinews of PeaceAddress (Iron Curtain Speech)", Westminster College, Fulton, Missouri, ABD, 5 Mart 1946 tarihli konuşma.

seviyesinin bir araya getiren AB, 21. Yüzyılın büyük sınırları için tüm Üye Devletlerinden daha fazla kapasiteye sahiptir.²²

1.2.3.2. Kuruluş Amacı

Özetle Avrupa Birliği'nin 21. Yüzyıldaki misyonuna değinecek olursak:

- Halklar için barış, zenginlik ve istikrar sağlamak,
- Kıtadaki bölünmelerin üstesinden gelmek,
- Halkların güvenlik içinde yaşamalarını sağlamak,
- Dengeli ekonomik ve sosyal gelişmeye katkıda bulunmak,
- Küreselleşmenin getirdiği güçlükleri alt etmek ve Avrupa Halklarının çeşitliliğini korumak,
- Sürdürülebilir kalkınma ve sağlıklı çevre, insan haklarına saygı ve sosyal piyasa ekonomisi gibi Avrupalıların paylaştığı değerleri korumak.²³

AB, ekonomik ve sosyal kaynaşma, kadın ve erkek arasında eşitlik, çevresel ve sosyal koruma, uzayın keşfi de dâhil olmak üzere bilimsel ve teknolojik ilerlemelerin geliştirilmesi gibi birçok alanda²⁴ çeşitli hedeflere sahiptir. Aynı zamanda nesiller ve devletlerarasında dayanışmayı ve herkes için eşit fırsatları teşvik edecektir ve ilk ve en önemli amaç ortak bir pazarın kurulması, ardından gelen antlaşmalar sıralananların kurulması amaçlarını içermektedir; “Ekonomik ve Parasal Birlik; Ortak Dış ve Güvenlik Politikası; ve Adalet ve İçişleri'nin bir alanı.”²⁵

Bu misyonlar ışığında 28 ülkeli Avrupa Birliği'ne, yaşam standartlarını geliştirmek ve ülkelerini dünya sıralamasında daha üst seviyeye taşımak için, ülkeler üyelik yolunda büyük çabalar harcamaktadırlar.

²² Felipe Gonzalez Marquez vd, *Avrupa Projesi 2030 Zorluklar ve Fırsatlar*, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Yayın No:240, Ankara, 2011, s.21.

²³ Fontaine, P., *What is EU*, European Union Turkey Delegation Publish, Brüksel, 2010, s.5.

²⁴ AB'nin Amaçları, tr.euabc.com, 13.07.2014

²⁵ AB'nin Amaçları, tr.euabc.com, 13.07.2014

1.2.4. Avrupa Konseyi

1.2.4.1.Tarihsel Kuruluş Süreci

Avrupa Konseyi'nin oluşturulması fikri, İkinci Dünya Savaşı'ndan maddi ve manevi büyük kayıplarla çıkan Avrupa'da bir daha aynı trajedilerin yaşanmamasını sağlamak amacıyla ortaya atılmış, Avrupa'da gerginliğin ve çatışmanın gereğini güven ve işbirliğinin alması hedeflenmiş;bu ortamda, 5 Mayıs 1949'da 10 Avrupa ülkesi, Belçika, Danimarka, Fransa, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İsveç, İtalya, Lüksemburg ve Norveç Avrupa Konseyi'ni kuran anlaşmayı imzalamışlar ve kuruluşunu izleyen yıl Türkiye ve Yunanistan Avrupa Konseyi'ne kurucu üye sıfatıyla katılmışlardır.²⁶

1.2.4.2. Kuruluş Amacı

Avrupa Konseyi (AK)'nin amaçları, insan hakları, hukukun üstünlüğü ve çoğulcu demokrasi ilkelerini korumak ve güçlendirmek; azınlıklar, ırkçılık, hoşgörüsüzlük ve yabancı düşmanlığı, sosyal dışlanma, uyuşturucu madde ve çevre konularındaki sorunlara çözüm aramak; Avrupa kültürel benliğinin oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunmak olarak özetlenebilir.²⁷

On Avrupa Devleti tarafından 1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi'nin temel amacı üye devletlerde demokrasiyi, insan haklarını ve hukuk devletini güçlendirmek; Konsey bu amaç ulaşabilmek için 1950 yılında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni kabul etmiş, sözleşmenin oluşturduğu etkili koruma mekanizması yoluyla üye devletlerde insan haklarının korunması konusunda önemli adımlar atılmıştır.²⁸

²⁶ TBMM, Genel Bilgi, Avrupa Konseyi, www.tbmm.gov.tr, 11.08.2014

²⁷ T.C. Dış İşleri Bakanlığı, Birleşmiş Milletler Teşkilatı ve Türkiye, www.mfa.gov.tr, 11.08.2014

²⁸ Atak, S., "Avrupa Konseyinin Kişisel Veriler Açısından Sağladığı Temel Güvenceler", *TBB Dergisi*, 2010, Sayı:87, s. 90.

1.3. Çalışma Hayatında Uluslararası Normlar

1.3.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan hakları ırk, din, dil, toplumsal statü gibi özelliklerinden bağımsız olarak sadece insan olmasından dolayı sahip olduğu haklar olarak ifade edilmektedir.²⁹

Tarihsel süreç içerisinde kısaca insan haklarının gelişimine değinmek gerekmektedir. İlk insanlar, günümüzde olduğu gibi toplu halde değil, dağınık olarak yaşıyorlardı ve yaşamları hem doğa şartlarıyla hem de birbirleri ile mücadele ederek geçiyor güçlü olan zorla başkalarının elinde olanı alabiliyor bu süreçte de karşılaşılan güçlükler insanlar arasında dayanışma duygusunun artmasına sebep oluyordu.³⁰ Bunu takiben güçsüzler mevcudiyetlerini sağlayabilmek için küçük gruplar halinde yaşamaya başladılar ve bu süreçte zamanla devletlerin oluşmasını zemin hazırladılar.

İnsan hakları sürecinde özetle modern zamana da değinecek olursak; modern insan hakları hukukunun büyük bir kısmının ve insan haklarının en modern yorumlarının görece yakın tarihte izleri sürülebilir, 1689 tarihli İngiliz Yurttaş Hakları Beyannamesi (veya “İnsanların Hak ve Özgürlüklerini ve Kraliyetin Halefliliğinin Düzenlenmesini beyan eden Kanun”) Birleşik Krallık ‘ta (İngiltere’de) baskıcı hükümet uygulamalarını yasadışı saymış ve 18. yüzyılda iki büyük devrim meydana geldi; 1776’da ABD’de ve 1789’da Fransa’da: bunlar ciddi hak kazanımları sağlayan iki sonucun elde edilmesini neden olarak Amerikan Bağımsızlık Bildirgesi ve Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi ve ek olarak 1776’daki Virginia Haklar Beyannamesi bir dizi temel hak ve özgürlükleri sağlamıştır.³¹

Birleşmiş Milletlerde var olan insan hakları boşluğunun farkına varan BM Genel Kurulu 1946 yılı ilk çalışma sezonunda insan hakları ve temel hürriyetler üzerine bir beyanname tasarısı hazırlanmasını görüşmüş ve ECOSO kanalıyla İnsan Hakları Komisyonu bu iş için görevlendirilmiştir.³² Oluşan komisyon çalışmaları sonucunda İnsan Hakları Komisyonu kendisine sunulan beyanname ve sözleşme taslaklarını “İnsan Hakları Manzumesi” (International Bill of Human Rights) başlığı altında bir bütün

²⁹ M. Grawtitz, *Lexique des sciences*, 7. Baskı, Dalloz, Paris, 2000, s.135.

³⁰ Zengin Bilgiler, İnsan Haklarının Tarihsel Gelişim Süreci, www.bilgizenginleri.com, (04.01.2014).

³¹ İnsan Hakları, tr.wikipedia.org, (04.01.2014).

³² Çağırın, M. E., *Uluslararası Alanda İnsan Hakları*, Platin Yayınları, Birinci Baskı, Ankara, 2006, s.84.

olarak değerlendirmiş ve çalışmaları derinleştirmek için üç yeni grup kurmuş ve bu grupların beyanname, sözleşme ve uygulama tedbirleri üzerinde çalışması planlanmış ve 1948 yılına gelindiğinde Genel Kurul'un 217/A (III) sayılı kararı ile İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Kabul edilmiştir.³³

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin ne olduğuna bakacak olursak, insanlık ailesinin bütün üyelerinin doğal yapısındaki onuru ile eşit ve devredilemez haklarını tanımanın dünyada özgürlük, adalet ve barışın temeli olduğunu, insan haklarını göz ardı etmenin ve hor görmenin, insanlığın vicdanında infial uyandıran barbarca eylemlere yol açtığını ve insanların korku ve yoksunluktan kurtulması, konuşma ve inanma özgürlüğüne sahip olacağı bir dünyanın ortaya çıkmasının sıradan insanların en yüksek özlemi olarak ilan edilmiş bulunduğunu, insanın zorbalık ve baskıya karşı son çare olarak başkaldırmak zorunda kalmaması için, insan haklarının hukukun egemenliğiyle korunmasının önemli olduğunu, uluslararası dostça ilişkiler geliştirmenin önemli olduğunu, Birleşmiş Milletler halklarının, Birleşmiş Milletler Kuruluş Belgesinde, temel insan haklarına, kişinin onuruna ve değerine, erkekler ile kadınların hak eşitliğine olan inançlarını teyit ettiklerini ve daha geniş özgürlük içinde toplumsal gelişme ve daha iyi bir yaşam düzeyini sağlamaya kararlı olduklarını, üye Devletlerin, Birleşmiş Milletlerle işbirliği içinde, insan haklarının ve temel özgürlüklerin evrensel olarak saygı görmesi ve gözetilmesini sağlamayı taahhüt ettiklerini, bu hak ve özgürlüklerde ortak bir anlayışa sahip olmanın, bu taahhüdün tam olarak gerçekleşmesi için büyük önem taşıdığını göz önüne alarak, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu insanlık topluluğunun bütün fertleriyle uzuvlarının bu beyannameyi daima göz önünde tutarak öğretim ve eğitim yoluyla bu haklar ve hürriyetlere saygıyı geliştirmeye, gittikçe artan milli ve milletler arası tedbirlerle gerek bizzat üye devletler ahalisi gerekse bu devletlerin idaresi altındaki ülkeler ahalisi arasında bu hakların dünyaca fiilen tanınması ve tatbik edilmesini sağlamaya gayret etmeleri amacıyla bütün halklar ve milletler için ulaşılabilecek ortak ideal olarak iş bu İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni ilan eder.³⁴

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin oluşumunda dönemin Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Roosevelt'in dört hürriyeti üzerine konuşulması gerekmektedir. Bunlar;

³³ Çağırın, *a.g.e.*, s.84.

³⁴ UNICEF, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Sunusu, www.unicef.org, (04.01.2014).

Birincisi, dünyanın her tarafında konuşma ve ifade hürriyeti; ikincisi dünyanın her yerinde herkesin tanrıya kendi istediği şekilde ibadet etme hürriyeti; üçüncüsü dünyanın her tarafında yoksulluktan kurtulma hürriyeti; dördüncüsü dünyanın her tarafında korkudan kurutulma hürriyetidir. Buradan anlaşılacak olan Roosevelt'in konuşmasının devamında geçen aslında bir manevi değer olan bu ortak menfaat üzerinde yükselen dünya düzenini barbarlık ve toplama kamplarıyla bozanlara karşı hür ve medeni toplumların birlikte karşı koymaları gerektiğinden bahsetmektedir.³⁵

İHEB'nin mimarlarından R. Cassin beyannameyi bir mabede benzeterek tasvir etmektedir: mabedin ön cephesini insanlık denilen ailenin birliği oluşturmaktadır; temelde beyannamenin ilk iki maddesinde ifade edilen 4 ilke bulunmaktadır: hürriyet, eşitlik, ayırım yapmama ve kardeşlik; mabedin çatısını destekleyen eşit önemde dört sütun bulunmaktadır; bunlardan birincisi şahsi hürriyetler, ikincisi bireyin kendisi dışındaki dünyayla ilişkileri, üçüncüsü bireyin manevi melekeleri ve dördüncü sütunda iktisadi, toplumsal ve kültürel hakları temsil etmekte; binayı taçlandıran çatı da birey ve toplum arasındaki ilişkileri düzenleyen 23. ve 30. maddeleridir.³⁶

1.3.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Normları

ILO'nun dört temel stratejik hedefi vardır:

Çalışma yaşamında standartlar, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek; kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak; sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak; üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirmek.³⁷

Kuruluş sürecinden sonra ILO'nun amaçlarına bakmamız gerekirse, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün amaçlarını, kuruluşuna neden olan faktörlerden hareketle belirlemek mümkündür, nitekim tarihi gelişim süreci içinde ortaya çıkan faktörleri üç temel başlık altında toplamak mümkündür.³⁸

³⁵ Çağırın, *a.g.e* s.61-62.

³⁶ "Academie des sciences morales et politiques", (Paris)'te 8 Aralık 1948 tarihinde yaptığı konuşma., RCADI, 1951, c.79, s. 241-267.

³⁷ International Labour Organization, ILO Ne Yapar, www.ilo.org/public, 11.08.2014

³⁸ Aydın, E., *a.g.e.*, "s. 25.

- İnsani faktörler: Çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi, moral durumlarının güçlendirilmesi,
- Politik faktörler: Özellikle sanayileşmiş ülkelerde sosyal barışı sağlamak ve dünya barışının sağlanmasına katkı da bulunmak,
- Ekonomik faktörler: Çalışma standartlarına uluslararası bir nitelik kazandıracak bu standartların bütün ülkelerde uygulanmasını sağlamak ve emek üzerinden yaratılan rekabet avantaj ve dezavantajlarını ortadan kaldırmak olarak sıralanabilir.

Birleşmiş Milletler kuruluşları içinde hükümet, işveren ve işçiden oluşan üçlü yapıya sahip tek kuruluş olan ILO, sosyal adaletin temel unsurları olan insan haklarına saygıyı, saygın yaşam standartlarını, insanca çalışma koşullarını, istihdam olanaklarını ve ekonomik güvenceleri geliştirmeye ve tüm çalışanlara ulaştırmaya çaba göstermektedir.³⁹

Yukarıdaki amaçlar ışığında ILO temel anlamda zorla çalıştırma, örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı, eşit ücret, zorla çalıştırmanın yasaklanması, ayrımcılık, asgari yaş, çocuk işçiliği gibi konularda doğrudan çalışma hayatını etkileyen sözleşmeleri imza altına alarak, dünyada çalışma hayatını belirli standartlar altına almaya çalışmaktadır.

1.3.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Sözleşme Avrupa Konseyi'ne üye hükümetler tarafından 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imzalanmıştır. Avrupa Konseyi üyesi hükümetler, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948'de ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni, bu bildirinin metninde açıklanan hakların her yerde ve etkin olarak tanınmasını ve uygulanmayı sağlamasını hedef aldığını, Avrupa Konseyi'nin amacının, üyeleri arasında daha sıkı bir birlik kurmak olduğunu ve insan hakları ile temel özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesinin bu amaca ulaşma yollarından biri olduğunu göz önüne alarak, dünyada barış ve adaletin asıl temelini oluşturulması ve sağlanıp korunabilmesi, her şeyden önce, bir yandan gerçekten demokratik bir siyasal rejime, diğer yandan insan hakları konusunda ortak bir anlayış ve ortaklaşa saygı esasına bağlı

³⁹ International Labour Organization, ILO Çalışma Alanları, www.ilo.org, 11.08.2014

olan bu temel özgürlüklere derin inançlarını bir kez daha tekrarlayarak, aynı inancı taşıyan ve siyasal gelenekler, idealler, özgürlüklere saygı ve hukukun üstünlüğü konularında ortak bir mirası paylaşan Avrupa Devletleri hükümetleri sıfatıyla Evrensel Bildiride yer alan bazı hakların ortak güvenceye bağlanmasını sağlama yolunda ilk adımları atmayı kararlaştırarak anlaşmaya varmışlardır.⁴⁰

Sözleşme insan haklarının korunmasını ve geliştirilmesini amaç edinir. AİHS hazırlık aşamasında Avrupa'daki demokratik rejimlerin devam ettirilmesi açısından gerekli olan asgari hak ve özgürlükleri güvenceye alarak işe başlamış, zamanla insan hakları listesini genişletmiştir ve AİHS ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan çok sivil ve politik hakların korunmasına öncelik vermiş, bu sözleşmeyi sosyal ve ekonomik hakları içeren “Avrupa Sosyal Şartı” izlemiştir.⁴¹

Türkiye 10 Mart 1954'te sözleşmeyi onaylamış, 28 Ocak 1987'de bireysel başvuru hakkını tanımış, mahkemenin zorunlu yargı yetkisini ise 28 Ocak 1990'da kabul etmiştir ve AİHS, 45 Avrupa Konseyi üyesi devletin 44'ü tarafından onaylanmıştır.

1.3.4. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyinin hedefinin kendilerinin ortak mirası olan ülkü ve ilkeleri gerçekleştirmesi ve korunması amacıyla üyeleri arasında daha güçlü bir birliğin sağlanması ve özellikle insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve devam ettirilmesi suretiyle sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanması olduğunu göz önüne alarak; Avrupa Konseyi üyesi devletlerin, 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imzalanmış olan İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Avrupa Sözleşmesiyle 20 Mart 1952 tarihinde Paris'te imzalanan ek protokolde halklarına bu belgelerde belirtilen kişisel ve siyasal hak ve özgürlükler sağlamayı kabul ettiklerini göz önünde bulundurarak; hiçbir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayırımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması gerektiğini göz önüne alarak; uygun kuruluş ve faaliyetlerle kent ve kırsal nüfusun

⁴⁰ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Metni, www.yargitay.gov.tr, 05.08.2014

⁴¹ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, www.istanbul.gov.tr, 05.08.2014

yaşam düzeyini geliştirmek ve sosyal refahını yükseltmek için her türlü ortak çabada bulunmaya kararlı olarak bu sözleşme taraflarca imzalanmıştır.⁴²

Avrupa Konseyi üyesi Devletlerin 18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da imzaya açılmış olan Avrupa Sosyal Şartı ve buna ek Protokollerde halklarına, yaşam standartlarını ve sosyal refah düzeyini yükseltmek için bu belgelerde belirtilen sosyal hakları sağlamayı kabul ettiklerini dikkate alarak; 5 Kasım 1990 tarihinde Roma’da yapılan İnsan Hakları konusunda Bakanlar Konferansında, bir yandan bütün insan haklarının, bunlar kişisel, siyasal, ekonomik, sosyal ya da kültürel olsun, bölünmezliğinin korunması, diğer yandan Avrupa Sosyal Şartı’na yeni bir atılım kazandırılması gereğinin vurgulandığını anımsatarak; 21 ve 22 Ekim 1991 tarihinde Torino’da yapılan Bakanlar Konferansı sırasında kararlaştırıldığı gibi, özellikle Şart metninin kabul edildiğı tarihten bu yana ortaya çıkan temel sosyal değışimleri dikkate almak için Şartın içeriğinin güncelleştirilmesi ve uyarlanması konularında kararlı olarak; Şarta yeni haklar eklemek ve Şartın değışik biçimiyle güvence altına alınan haklar ile 1988 tarihli Ek Protokolle güvence altına alınan hakların, Avrupa Sosyal Şartı’nın yerini almak üzere hazırlanan değıştirilmiş bir şartta yer almasının yararının bilincinde olarak yeni hususlar belirlenerek Şartın daha etkin bir şekilde var olabilmesi sağlanmıştır.⁴³

Avrupa Konseyinin hedefinin kendilerinin ortak mirası olan ölkü ve ilkeleri gerçekeştirmesi ve korunması amacıyla üyeleri arasında daha güçle bir birliğin sağlanması ve özellikle insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekeştirilmesi ve devam ettirilmesi suretiyle sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanması olduğunu göz önüne alarak; hiçbir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayırımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması gerektiğini göz önüne alarak; uygun kuruluş ve faaliyetlerle kent ve kırsal nüfusun yaşam düzeyini geliştirmek ve sosyal refahını yükseltmek için her türlü ortak çabada bulunmayı amaçlamaktadır.⁴⁴

⁴² Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi) www.konya.gov.tr, (12.01.2014).

⁴³ Avrupa Sosyal Şartı Değıştirilmiş Şekli, www.tbmm.gov.tr, 13.07.2014

⁴⁴ Avrupa Sosyal Şartı, Sosyal Haklar Sözleşmesi, www.konya.gov.tr, 13.07.2014

Tablo 1.1. Avrupa Sosyal Şartı Tarafından Garanti Altına Alınan Haklar

AVRUPA SOSYAL ŞARTI TARAFINDAN GARANTİ ALTINA ALINAN HAKLAR	
İstihdam Koşulları • İstihdamda ayrımcılık yapmamak • Zorla Çalışmayı yasaklamak • Toplu örgütlenme ve pazarlık hakkı • Adil istihdam koşulları ve kadın ve erkek arasında eşit değerde eşit ücret dâhil adil ücret hakkı • Engellilerin çalışma dünyasına katılmaları • Mesleki rehberlik ve mesleki eğitim • 15 yaşından küçük çocuklar için çalışma yasağı ve 15-18 yaşlar arasındaki gençler için özel koruma • Doğum koruması • Göçmen işçilerin eşit muamele görmesi	Sosyal Dayanışma • Sağlık, sosyal güvenlik, tıbbi ve sosyal yardım hakkı ve sosyal yardım kuruluşlarından yararlanma hakkı • Çocukların ve gençlerin fiziki veya ahlaki tehlikelere karşı korunmak hakları • Ailelerin ve aile bireylerinin yasal, sosyal ve ekonomik korunma hakları • Göçmen işçiler ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı • Yaşlı kimselerin korunma hakkı

Kaynak: Hakan Ataman, Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması, Human Right Agenda Association Publishing, 2010, Ankara, s.23.

1.3.5. Avrupa Birliği Normları

İkinci Dünya Savaşı Sonrasında her alanda büyük yıkıma uğrayan Avrupa, bu durumdan kurtulmak için bir çıkış yolu aramaktaydı; bunun bir sonucu olarak, Avrupa’da barışın yeniden kurulması, Avrupa ülkelerinin ortak değerler etrafında bir araya gelmesi ve özellikle refahı artıracak şekilde ekonomik alanda kuvvetli bir

işbirliğinin başlatılması fikri her geçen gün daha yüksek bir sesle dile getirilmeye başlanmıştı.⁴⁵

Bu amaçlar çerçevesinde kurulan ve günümüzde 28 üyesi bulunan AB sadece siyasi hayatta yenilikler getirmemiş, aynı zamanda üyesi ve adaylık sürecindeki ülkelerde çalışma hayatına dair standartları da güvence altına alma çabasına girmiştir.

Çalışma hayatı çerçevesinde, AB Sosyal Şartı adı altında Aralık 1989'da İngiltere dışındaki 11 üye ülkenin devlet ve hükümet başkanları, işçilere Avrupa Topluluğu tarafından garanti edilmesi öngörülen bir dizi sosyal hakkı tanımlayan, 1961 tarihinde Torino'da Avrupa Konseyi üyesi ülkelere imzalanan Avrupa Sosyal Şartı ve ILO Sözleşmelerine paralel düzenlemeler içeren “İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şart”ı kabul etmişlerdir.⁴⁶

Bu şart çerçevesinde ülkelerin AB Sosyal Politikalarına uyumu da üye ve aday ülkelere beklenilmektedir.

2001, 2003, 2008 Katılım Ortaklığı Belgelerinde de geçtiği üzere Türkiye'den de bu konuda çeşitli oluşumlara gitmesi istenilmiştir. Bu çerçevede 2001 Tarihli Ulusal Programda sosyal politika ve istihdam alanında vaatler şöyle sıralanmıştır.

- Kamu görevlileri sendikaları kanunun çıkarılması,
- İş güvencesine ilişkin yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi,
- Çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin çalışmaların güçlendirilmesi çerçevesinde 1475 Sayılı İş Kanunu'nda değişiklik yapılarak 15 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmasının kesinlikle yasaklanması, 15-18 yaş grubundaki çocukların çalışabilecekleri hafif işleri ve bu işlerin bulunduğu sektörlerin belirlenmesine yönelik hazırlık çalışmalarının tamamlanması, 2000'de başlatılan ILO/IPEC (International Program on the Elimination of Child Labour) projesinin sürdürülmesi,
- 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda ihtiyaç duyulan değişikliklerin yapılması,

⁴⁵ T.C. AB Bakanlığı Web Sayfası, Bir Bakışta AB, www.abgs.gov.tr, 11.08.2014

⁴⁶ Özerdem, F., “Avrupa Birliği Sosyal Şartı”, *Yardım ve Dayanışma Dergisi*, 2010, Cilt:1, Sayı:1, s. 19

- Ekonomik ve Sosyal Konsey'in teşkilat ve görevlerine ilişkin kanun tasarısının yasalaşması,
- Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun Tasarısının yasalaşması,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Gücü Piyasa Bilgi Danışma Kurulu'nun oluşturulması,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Meclisi'nin kurulması,
- Meslek Standartları Kurumu'nun oluşturulması,
- Cinsi ayrımcılığın giderilmesine yönelik olarak; ücretli doğum izinleri ve ebeveyn iznine ilişkin yasal düzenlemelerin tamamlanması; "Aile Reisi" kavramının kaldırılmasına ilişkin yasal düzenlemenin tamamlanması; sosyal güvenlik açısından gerekli eşitlikçi düzenlemelerin yapılması; cinsiyetçi uygulamalarda ispat yükünün işverene bırakılmasına ilişkin yasal düzenlemenin yapılması.⁴⁷

AB sürecinin yarattığı en az değişimin hissedildiği alan sosyal hak ve özgürlükler alanı olup işçi sağlığı, ayrımcılık, çocuk ve genç işçilerin korunması gibi iyileştirmeler yapılırken kolektif sosyal haklar açısından ise uyumsuzluk devam etmektedir.⁴⁸

AB 2006-2008 yılları çerçeve anlaşmaları ile AB'nin sosyal politikası kapsamında geçen ve ulusal programda yer alan iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları yine katılım ortaklığı programlarında yer alan ve AİHS, İHEB ve ASS'de geçen çalışma hayatına ait direktifler AB sürecinde de üye ve aday ülkelere yükümlülük olarak sunulmaktadır.

⁴⁷ Alıntıl原因, Özerdem, F., *a.g.m.*, s. 22-23

⁴⁸ Özerdem, F., *a.g.m.*, s. 23

İKİNCİBÖLÜM

ULUSLARARASI STANDARTLAR BAĞLAMINDA ÇALIŞMA HAYATI VE TÜRKİYE

2.1. İstihdam ve Çalışma Hakkında Standartlar

2.1.1. İşsizlik ve Mesleğe Yönelme

İşsizlik üzerine standartlaşma çalışmalarının en önemlisi ILO normları arsından “2 Nolu İşsizlik Hakkında Sözleşme” kapsamında değerlendirilmektedir. ILO’nun “2 Nolu İşsizlik Hakkında Sözleşmesi” kapsamında amaç “işsizliği önleme ve sonuçlarına bir çare bulma araçları”dır.⁴⁹ Sözleşmeyi kabul eden ülkeler her üç ayda bir ülkesinin istatistiklerini Milletlerarası Çalışma Bürosuna göndermek durumundadır.⁵⁰ Bu sözleşmede parasız, resmi ve özel iş bulma ofisleri kurulacaktır.⁵¹ Bu sözleşme kapsamında Türkiye’de uzun yıllardan beridir çalışmalar özellikle özel ya da kamusal istihdam büroları için süre gelmekteydi. Bu sözleşmeye en iyi örnek ise ülkede son yıllarda istihdam için yoğun çalışmalar yapan Türkiye İş Kurumu’nun kurulmasıdır. Bunu takiben birçok reform çalışmalarına girilmesidir. Bu çalışmalar ne kadar devam etse de çağdaş bir yapıya kavuşturulamamış ve parçalı bir yapı gösteren istihdam piyasasının kurumsallaşmasına katkı açısından da İŞKUR yasasının çıkarılması zorunlu bir hale gelmiştir.⁵² İŞKUR yasasını takiben 2. Nolu Sözleşmede de belirtildiği üzere Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği de yayınlanmıştır. Buna göre;

Özel İstihdam Bürosu: İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak üzere, iş piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenecek sayıda ve aranan koşullar çerçevesinde seçilmek ve Kurumca izin verilmek kaydıyla iş arayanlar ya da işverenlerle bir işyerinde birebir görüşme yapılarak ve/veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim

⁴⁹ International Labour Organization, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (15.07.2013).

⁵⁰ International Labour Organization, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (15.07.2013).

⁵¹ International Labour Organization, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (15.07.2013).

⁵² Bircan, İ., *Türkiye’de İstihdam Sorunu, İŞKUR Yasası ve Özel İstihdam Büroları*, İş Veren dergisi, Ankara, 2000, s.2.

araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile birebir görüşme yapılmaksızın aracılık hizmetine ortam sağlanmasına ilişkin faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişileri ifade eder.⁵³

Böylece, İŞKUR lehine var olan tekel haktan vazgeçilerek istihdam hizmetleri çeşitlendirilmektedir ve bu bağlamda reform çalışmalarında;

- a) Düzenlenmiş birlikte faaliyet sistemlerinin iyi belirlenmesi,
- b) Yasal düzenlemelerin Türkiye'nin uluslararası yükümlülükleri ile uyumu,
- c) Özel istihdam bürosu olarak faaliyete başlayacak kuruluşların temel kriterlerinin ve denetimlerinin belirlenmesi,
- d) İŞKUR ile bürolar arasında ilişkilerin düzenlenmesi ve istihdam piyasasında kamu ve özel kesim kuruluşlarının yan yana ve uyum içinde faaliyeti temeline dayanan düzenlenmiş istihdam hizmetleri yapma sisteminin getirilmesi ve ayrıca ilgili çalışma mevzuatında bazı yasal değişikliklerin yapılması gerekmektedir.⁵⁴

İHEB gereğince 1957 yılında kabul edilen Cebri Çalıştırmanın İlgası Hakkında Sözleşme devamında yine bu konu ile paralel olarak 23. ve 24. Maddede her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya haktır ibaresi geçmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı kapsamlı çalışma hayatı ve normlar kıyaslaması şu şekildedir; bu şart, taraflar arasında çalışma hakkının etkin bir şekilde tesis edilmesini sağlamak üzere oluşturulmuştur. Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin biçimde korumayı taahhüt altına almaktadır.

Şartta geçen “çalışma hakkı” maddesi ile “Tam istihdamı gerçekleştirmek üzere olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklardan biri saymayı”, “Tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini sağlamayı veya korumayı”, “Uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı veya geliştirmeyi” taahhüt ederler.⁵⁵

⁵³ İş Kanunu, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, www.iskanunu.com, (17.08.2013).

⁵⁴ Bircan, *a.g.m.*, s.2.

⁵⁵ TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu Raporu, s. 394.

Çalışma hakkının içeriğinin de herkesin hakkı ve ödevi çalışma olduğu açıkça Anayasada yer almıştır.⁵⁶ Çalışma hakkı herkesin çalışma ödevi ve bir işi elde etmeye hakkı olduğunu belirtir. Ancak burada dikkat gereken özellik, çalışma hakkının kullanılmasının, bu hak öznesinin dışında oluşan etmenlere bağlı oluşudur.⁵⁷ Türkiye Cumhuriyeti’nde anayasal olarak çalışma hakkı, sosyal devlet ilkesi içerisinde, sosyal devleti gerçekleştirmeye yönelik tedbirlerdendir. Sosyal devlet, devletin sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla, sosyal ve ekonomik hayata aktif şekilde müdahalesini meşru ve gerekli kılan bir devlet anlayışı olarak tanımlanmaktadır.⁵⁸ Anayasa Mahkemesinin 26.10.1988 tarih, 19/33 sayılı kararında sosyal hukuk devleti, “güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlettir...”⁵⁹ o halde bu karar ışığında sosyal devleti, sosyal adalet ve sosyal güvenliği sağlamak ve herkes için insan haysiyetine yaraşır, asgari hayat düzenini gerçekleştirmekle yükümlü devlet olarak tanımlanabilir, böylece sözü edilen amacın gerçekleştirmesinin devletin ekonomik hayata müdahalesini gerektireceği açıktır ve tartışılması gereken, müdahalenin ölçü ve sınırlarının ne olacağıdır.⁶⁰

Avrupa Sosyal Şartı Madde 9’ da geçen mesleğe yöneltme hakkı içeriğinde akit taraflar mesleğe yöneltme hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, gerektiğinde özürhükler dahil herkese niteliklerine ve bu niteliklerin olanaklarıyla ilişkisine göre işini seçme ve mesleğini geliştirmesine ilişkin sorunlarını çözmek üzere yardımcı olacak bir hizmet vermeyi ve geliştirmeyi ve bu yardımın okul çocukları dahil gençler ve yetişkinler için ücretsiz yapılmasını sağlamayı; taahhüt ederler.⁶¹ Yine Avrupa Sosyal Şartı’nın bir mesleğe yöneltme hakkını içeren 9. maddesine göre, herkes kişisel ilgi ve yeteneklerine göre bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki rehberlik imkânına sahip olma hakkına sahiptir.⁶² Avrupa Sosyal Şartı’nın mesleki rehberlik hakkını koruyan 9. maddesine göre mesleğe yöneltme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, gerektiğinde, engelliler de dâhil olmak amacıyla, sözleşmeciler taraflar, herkese, niteliklerine ve bu niteliklerin iş olanaklarıyla

⁵⁶ T.C. Anayasası (m 49/f.1).

⁵⁷ Kaboğlu-İbrahim Ö, *Özgürlük Hukuku B.6*, Ankara, 2002, s 462.

⁵⁸ Ergün, Özbudun, *Türk Anayasa Hukuku, B.4*, Ankara 1995, s 22.

⁵⁹ Anayasa Mahkemesi’nin, 26.10.1988 tarih ve 19/33 sayılı kararı.

⁶⁰ Özbudun, *a.g.e.*, s102.

⁶¹ Avrupa Sosyal Şartı Madde 9.

⁶² Ataman, *a.g.e.*, s.57.

ilişkinine göre işini seçme ve mesleğini geliştirmesine ilişkin sorunları çözmek için yardımcı olacak bir hizmet vermeyi veya bunu teşvik etmeyi ve bu yardımın okul çocukları da dâhil olmak üzere gençler ve yetişkinler için ücretsiz yapılmasını sağlamayı garanti altına alırlar.⁶³ Mesleğe yöneltme hakkı kapsamında Türkiye'ye baktığımız zaman; Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin 2008 yılında Türkiye için yayınladığı rapor oldukça önemlidir. Bu raporda;

Türkiye Şart'ın 15. maddesini kabul ettiğinden, engellilere yönelik mesleki rehberlikle ilgili tedbirler bu hüküm altında ele alınacaktır.

Eğitim sistemi içinde mesleki rehberlik

a. Okullardaki, görevler, organizasyon ve operasyon:

Rehberlik danışmanlığı, bireysel görüşmeler ve grup aktiviteleri (konferanslar ve seminerler) yoluyla ücretsiz verilir.

Komite'ye cevap olarak, raporda, Milli Eğitim Bakanlığı'nın, mesleki rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesi amacıyla, mesleki ve teknik eğitimde rehberliğin teşvik edilmesi konusunda bir genelge (No. 2007/30) yayınladığı belirtilmektedir. Ortaöğretim sisteminin yeniden düzenlenmesine yönelik çalışmalar 2005/2006 akademik yılında başladı ve ortaöğretim süresi dört yıla çıkarıldı. Rehberlik hizmetlerinin yeni sisteme uyarlanması gerekmektedir. Komite, gelecek raporda, kaydedilen gelişmelere ilişkin bilginin sağlanmasını talep etmektedir.

Engellilere ilişkin 5378 No'lu Kanun 7 Temmuz 2005'te yürürlüğe girmiştir ve bu kanuna ait 31 Mayıs 2006 Yönetmeliği, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) kurumlarının ya da ulusal iş bulma kurumunun (İŞKUR), zihinsel ya da fiziksel engellilere mesleki danışmanlık sunması konusunda önlem almaktadır. Engelli öğrenciler, özel okullar ya da diğer kurumlarda uzmanlardan öğrenimlerine yönelik tavsiye alma hakkına sahiptir. Yükseköğretimde, öğrenci danışmanlık ve koordinasyon merkezleri, engelli öğrencilerle ilgilenecek donanıma sahiptir. Bununla birlikte, rapor, öğrenim kurumlarında toplam kaynakların ve bu kişilere yönelik ekipmanların yetersizliği nedeniyle, pratikte az sayıda engellinin bu hizmetlerden faydalandığını belirtmektedir. Komite, gelecek raporda, faydalanıcı sayısını arttırmaya yönelik önlemlerin tarif edilmesini talep etmektedir.

b. Masraf, işe alma ve faydalanıcı sayısı:

Milli Eğitim Bakanlığı, okullardaki ya da diğer öğrenim kurumlarındaki rehberlik hizmetlerini finanse eder. Mesleki rehberlik hizmetlerine yönelik toplam kamu harcaması, 2005'te toplam eğitim bütçesinin %1'ine ve 2006'da %1.8'ine ulaşmıştı.

12.661 psikolojik danışman, ilk ve ortaöğretimde rehberlik hizmetlerinde çalışıyor.

⁶³ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, the Council of Europe, 1 September 2008, s.19-73.

2005'te, 646 derslikte 1645 rehberlik oturumu düzenlendi ve 68207 öğrenci ve 291 veli bu oturumlara katıldı. 142 farklı mesleği içeren 1022 işyeri ziyareti yapıldı. 2006'da 601 derslikte 2124 rehberlik oturumu düzenlendi ve bunlara 67223 öğrenci katıldı. 1425 işyeri ziyareti yapıldı.

Önceki sonuçlarda (Sonuçlar XVIII-2), Komite, eğitim sisteminde mesleki rehberlikten faydalananların sayısında kayda değer bir azalma (2001'de 14.9 milyondan, 2004'te 6.4 milyona) olduğunu belirtmişti. Rapora göre, bunun nedenleri rehberlik merkezlerindeki personel yetersizliği; mesleki rehberliğin artık ilköğretimin birinci yılından beşinci yılına kadar sağlanmaması; reklam kampanyalarının tamamen başarılı olmaması ve mesleki rehberlik etkinlikleri konusunda kamu farkındalığının yetersizliğidir. Bununla birlikte, rapor, uzmanlaşmış personel sayısındaki ve önerilen etkinliklerin sayısındaki artışın, kamu farkındalığını geliştireceğini ve faydalancı sayısını arttıracaklarını belirtmektedir. Azalma, 2005'te, sadece 68205 faydalancı varken açıkça doğrulanmıştır. Raporda yer verilen gerekçelere karşın, Komite, Türkiye'deki durumun bu noktada Şart'a uygun olmadığını düşünmektedir; çünkü eğitim sisteminde mesleki rehberlik hakkının garanti altına alındığını gösterilmemiştir. Rapor 2005'te 1710 engelliye mesleki danışmanlık verildiğini belirtmektedir.

İşçi piyasasında mesleki rehberlik

- a. Görevler, organizasyon ve operasyon işçi piyasasında mesleki rehberlik, ulusal iş bulma kurumunun (İŞKUR) ilgili hizmetleri tarafından ücretsiz karşılanır. Bunlar genç ve yetişkin işçilere, iş arayanlara ve işlerini değiştirmek ya da terfi etmek isteyen insanlara yöneliktir. Komite, İŞKUR'un rehberlik hizmetlerini geliştirmeye yönelik referans dönemi (reference period) boyunca çeşitli önlemler aldığını belirtmektedir. Özellikle, MEDAK adı verilen bir komitenin, kariyer bilgisi ve rehberlik standartlarını oluşturmak için görevlendirildiğini, işçi piyasasında işbirliğini kolaylaştıracak "Endüstriyel Tecrübenin Geliştirilmesi" adı verilen ve hala devam eden bir program olduğunu ve İŞKUR'un, çeşitli hükümet dışı örgütlerle, mesleki bilgi ve rehberlik üzerine bir işbirliği protokolü imzaladığını kaydetmektedir.
- b. Masraf, işe alma ve faydalancı sayısı İŞKUR'un 3415 daimi rehberlik danışmanı kadrosu vardır; fakat bu kadroların 978'si boşken, sadece 2437'si doldurulmuştur. Danışmanların lisans derecesine sahip olması gerekir. 2005'te, 38 şehre yayılmış 41 kariyer danışma merkezinde 55912 kişiye mesleki rehberlik hizmeti verilmiştir. 2006'da, 121295 faydalancı olmuştur.

Bilginin dağıtılması

Bilgiye internetten ya da mevcut rehberlik hizmetlerini konusunda farkındalık arttırmak için düzenlenen konferans ya da seminerlerde ulaşılabilir. 2005'te 342 ve 2006'da 434 seminer verilmiştir. Bilgi paketleri ve CD'ler kariyer danışma merkezlerinde ücretsiz olarak sunulmaktadır. Özel bir telefon hattı, işverenler ve iş arayanlar arasında doğrudan bir bağlantı sağlamaktadır.

Diğer taraf devletlerin vatandaşlarına eşit muamele

Komite, daha önceden uygun olduğunu belirttiği (Sonuçlar XVI-2) koşullarda herhangi bir değişiklik olmadığını kaydetmektedir.⁶⁴

Sonuç olarak, Komite, eğitim sistemi içinde mesleki rehberlik hakkının garanti altına alınmadığı gerekçesiyle, Türkiye'deki durumun Şart'ın 9.maddesiyle uyumlu olmadığı sonucuna varmıştır.⁶⁵

Şartın, özürliülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkına göre akit Taraflar, yaşları ve özürlerinin nedenleri ve niteliği ne olursa olsun, özürliülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak için, özellikle, aşağıdakileri taahhüt ederler:

1. Mümkün olduğunda genel plan çerçevesinde, ya da bu mümkün değilse, kamusal ya da özel uzmanlaşmış organlar aracılığıyla özürliülerin yönlendirilmesini, öğrenimini ve mesleki eğitimini sağlamak için gerekli önlemleri almak.
2. İşverenleri, normal çalışma ortamında özürliülerini istihdam etmek ve bunların istihdamını sürdürmek ve çalışma koşullarını özürliülerin gereksinimlerine uyarlamak ya da özürliülük nedeniyle bunun mümkün olmadığı durumlarda çalışmayı buna göre düzenlemek ya da özür düzeyine göre güvenli bir istihdam türü yaratmak için, özendirmeye yönelik bütün önlemlerle bunların istihdam edilmelerini desteklemek. Bazı durumlarda bu önlemler uzmanlaşmış yerleştirme ve destekleme hizmetlerine başvurmayı gerekli kılabilir.
3. Özellikle, teknik yardımları da içermek üzere, iletişim ve hareket engellerinin üstesinden gelmeyi ve ulaşım, barınma, kültürel etkinlikler ve boş zaman kullanımını sağlamayı hedefleyen önlemler yoluyla özürliülerin toplumla tam olarak bütünleşmelerini ve toplum yaşamına katılmalarını desteklemek.⁶⁶

Avrupa Birliği'nde, Avrupa İş Konseylerinin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair direktifin amacına göre, topluluk içindeki işletmelerde

⁶⁴European Committee of Social Rights, Conclusions XIX – 1 (TURKEY), November, 2008, s.10-11.

⁶⁵Ataman, a.g.e., s.60.

⁶⁶Avrupa Sosyal Şartı Madde:15.

ve topluluk içindeki işletmegruplarında çalışan işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması hakkının geliştirilmesinisağlanacaktır. ⁶⁷Direktif, üye devletlerin iş hukukunu bu konuda yaklaştırmayı değil, birlikölçeğinde faaliyet gösteren işletmelerde bilgilendirme ve danışma işlevlerini doğrudanyerine getirecek organların kurulmasını amaçlamaktadır. ⁶⁸ Yine direktif; işverenlerin işyerinde hamile ve emzikli kadınlar bakımından tehlikeli olacağı düşünülen kimyasal, fiziksel ve biyolojik riskleri saptayarak ne tür önlemler alacaklarını belirlemelerini ve işçileri bu riskler ve alınan önlemler hakkında bilgilendirmelerini öngörmektedir. ⁶⁹ Direktif, kadınların hamilelik sırasında ve ulusal mevzuatça belirlenen, doğumu izleyen belli bir süreyle, sağlık raporuna bağlı olarak gece işlerinde çalıştırılmayacağını veya bu kişilerin gündüz işlerine alınmasını ya da bunun mümkün olmaması halinde izinli sayılmasını öngörmektedir. ⁷⁰ Direktife göre iş saatlerine rastlaması halinde hamile işçiler ücret kaybı olmaksızın doğum öncesi kontrollere gitmek üzere izinli sayılabileceklerdir. ⁷¹

Avrupa Tek Senedi'nin Komisyona tanıdığı Avrupa düzeyinde sosyal diyalogu geliştirme rolü Maastricht Antlaşması ile de pekiştirilmiştir ve komisyona sosyal ortaklara danışma yükümlülüğü getirmiştir. ⁷² Sosyal Politika Başlığıyla düzenlenen II. Bölümde Madde III-104 ise birliğin Madde III-103'de belirtilen hedeflere ulaşması için üye devletlerin faaliyetlerini tanımlayan ve destekleyen maddeler arasında “çalışanlara bilgi ve danışma sağlanması” da yer almaktadır. ⁷³

2.1.2. Çalışma Saatleri, Hafta Tatilleri ve Adil Çalışma Koşulları

ILO'nun “14 Nolu Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkında Sözleşme” si ile maden ve taş ocakları ile herhangi bir maddeyi topraktan çıkartmak; maddelerin imali, tadili, temizlenmesi, tamiri, süslenmesi, ikmali, satış için hazırlanması ve yıkama işlemleri, gemi inşası, elektrik ve genel olarak her türlü muharrik kuvvet,

⁶⁷ Avrupa İş Konseylerinin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair 22 Eylül 1994 tarih ve 94/45/EC sayılı Konsey Direktifi.

⁶⁸ Kayhan, N., “AB Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2007, C.20, S.6, s.65.

⁶⁹ Bolcan, A. E., “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010, S.1, s.267.

⁷⁰ Bolcan, a.g.m., s.267.

⁷¹ Bolcan, a.g.m., s.269.

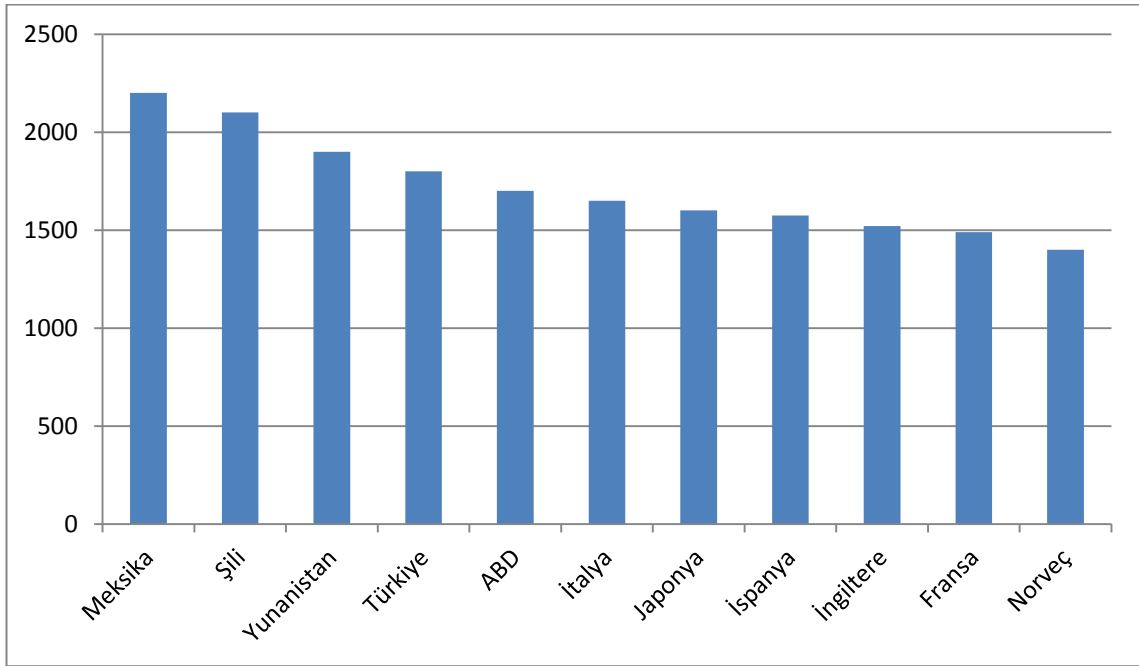
⁷² Sayın, A., “Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2007, s.27.

⁷³ Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma Taslağı, <http://www.abgm.adalet.gov.tr/>, s:108.

istihsal, tahvil ve nakil işleri dahil, maddelerin, şekillerin, kısmen veya tamamen değiştirilmesi vb. sınai müesseselerde çalışma müddetinin günde sekiz ve haftada kırk sekiz saat olarak yapılacaktır; her yedi günlük çalışmadan sonra 24 saat istirahat gerekecektir.⁷⁴ OECD'nin, "Factbook 2013" başlıklı çalışmasında 2011 yılı verileri kullanılarak üye ülkelerde çalışma saatleri karşılaştırıldı. Çalışmaya göre, çalışma saatleri, yaşam kalitesi açısından büyük önem taşıyor. OECD çalışmasında, kişilerin çalışma sürelerinin azalması aynı zamanda ülkedeki verimlilik artışının kişilerce paylaşılması olarak değerlendiriliyor.

- OECD ülkelerinin çoğunluğunda, 2000-2011 yılları arasında kişi başına ortalama çalışma saatleri azaldı.
- OECD ülkeleri arasında ortalama çalışma süresinin en fazla olduğu ülke siestayla anılan Meksika oldu. Meksika'da çalışanlar yılda ortalama 2.250 saat çalıştı. Meksika'yı 2.047 saatle Şili, 2.032 saatle Yunanistan izledi.
- Ortalama çalışma süresinin en az olduğu ülke olan Hollanda'da çalışanlar 1.379 saati işte geçiriyor. Hollanda'yı ardından 1.413 saatle Almanya, 1.426 saatle Norveç izliyor.
- Türkiye'de, Almanya'dan yılda 464, Fransa'dan 401, İngiltere'den 252, İspanya'dan 187, Japonya'dan 149, İtalya'dan 103, ABD'den 90 saat fazla çalışılıyor.

⁷⁴ International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri www.ilo.org, (17.07.2013).

Grafik 2.1. OECD Ülkeleri Arasında Yıllık Çalışma Saatleri

Kaynak: OECD Factbook 2013.

Ülkemiz yasal uyarlama çabalarında ise bu durum; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2013 yılında yapmış olduğu açıklama ve sunumlarda Anayasa'nın 49. Maddesi'ne atıfta bulunarak, çeşitli koşulları dile getirmiştir. Bunlar:

- Anayasanın 49. Maddesi'ne göre çalışma herkesin hakkı ve ödevidir, fakat çalışma süreleri işçinin sağlığını bozmamalı, güvenliğini tehlikeye düşürmemeli, verimini, yaptığı işin kalitesini düşürmemeli, sosyal yaşama katılmasını engellememeli, ailesine zaman ayırmasına, kendisini geliştirmesine izin vermelidir.
- Çalışma sürelerini arttırmak üretimi artırır, kazancı artırır ama çalışma sürelerini düşürülmesi işsizliğe önemli katkı sağlar ve ulusal gelirin taban yayılmasını sağlar.
- Kanunlarımızda günlük çalışma süreleri her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz, 11 saatlik süre işçiyi koruma amaçlı ve kamu düzeniyle ilgilidir. Bu sebeple bu süre hiçbir şekilde aşılmamalıdır.

ÇSGB'nin kanun ve yönetmelikler ile belirlemiş olduğu fazla çalışma süreleri ise şu şekildedir; ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma yapma konusunda işçinin

onayının alınması ve onayın her yıl yinelenmesi gerekmektedir. İşçini onayı olmaksızın işverenin fazla çalışmaya zorlaması halinde işçi iş aktini İş Kanunu 25/II'ye göre haklı sebeple feshedebilir⁷⁵. İşçi onay vermiş olsa bile sağlık durumunun fazla çalışma yapmaya elverişli olmadığını belgelemesi halinde, işveren fazla çalışma yapmaya zorlayamaz. Fazla çalışma süresi 1 yıldan 270 saatten fazla olamaz. 270 saatlik süre iş yeri için değil her işçi için ayrı ayrı hesaplanır. Zorunlu veya olağan üstü fazla çalışma 270 saatlik sürenin dışında tutulur.

ILO'da değinilen hafta tatilleri hakkında standart çalışmalarına paralel olarak İHEB madde 23 ve 24'te şu ibare yer almaktadır. "Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette tahdidine ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır."⁷⁶ Bu bağlamda her iki standartta da çalışanların iş hayatı güvencelerinin yanında sosyal hayat güvencelerinin de garanti altına alınması hakkında çalışmalar yapılmış durumdadır.

Avrupa Sosyal Şartı'nın "adil çalışma koşulları hakkı" başlıklı ikinci maddesi, işçilerin çalışma saatlerini düzenlemektedir. Buna göre taraf ülkeler, aşağıdaki hususları ulusal mevzuatlarında düzenlemeyi taahhüt etmektedir.⁷⁷ Adil çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin tedricen azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatlerini sağlamayı;
2. Ücretli resmî tatil imkânı sağlamayı;
3. En az iki haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı;
4. Belirlenen tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı;
5. Elden geldiğince ilgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle bağdaşmak üzere haftalık bir dinlenme süresi sağlamayı, taahhüt ederler.⁷⁸

⁷⁵4857 Sayılı İş Kanun Madde 25/II.

⁷⁶Türkiye İnsan Hakları Kurumu, www.ihb.gov.tr,(05.01.2014).

⁷⁷T.C. Anayasa Mahkemesi, Avrupa Sosyal Şartı, www.anayasa.gov.tr,(14.01.2014).

⁷⁸ TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu Raporu, s. 395.

Avrupa Sosyal Şartı'nın adil çalışma koşulları hakkını düzenleyen ikinci maddenin devletlere getirdiği yukarıda belirtilen yükümlülüklerinin Türk mevzuatına yansımaları, 4857 sayılı İş Kanunu'nun çeşitli maddelerinde yer almaktadır bunlar:

- İş Kanunu madde 63, haftalık çalışma süresini en çok 45 saat olarak, günlük çalışma süresini de en çok 11 saat olarak öngörmüştür.
- İş Kanunu madde 43'te, ulusal bayram ve genel tatillerde işçinin çalıştırılıp çalıştırılmayacağına toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile belirleneceği; ilgili sözleşmelerde bu hususta hüküm bulunmaması halinde ancak işçinin onayı ile işçinin ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştırılabileceği öngörülmüştür. Aynı kanunun 47'nci maddesi uyarınca ulusal bayram ve genel tatillerde çalışılmaması halinde işçi, günlük çalışma ücretini alacaktır. İşçinin söz konusu günlerde çalışması olması halinde ise çalışılan her gün için fazladan bir günün ücreti ödenecektir.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53'üncü maddesi, işyerinde en az bir yıl çalışmış olan işçilerin, yıllık ücretli izin hakları olduğunu ve söz konusu haklarından vazgeçemeyeceklerini öngörmektedir. Aynı madde, yıllık izinlerin asgari sürelerini de içermektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği, İş Kanunu'nun 77-89 maddeleri arasında düzenlenmiştir. Kanun, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama, bu doğrultuda önlem olarak gerekli araç ve gereçleri eksiksiz bulundurma yükümlülüğünü işverene vermiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığı hususunda devamlı olarak teftişe tabi olan işyerlerinde işçilerin yaşamını tehlikeye düşürecek bir durum tespit edildiği takdirde, söz konusu tehlikenin giderilmesine kadar iş kısmen veya tamamen durdurulur veya işyeri kapatılır (madde 79). Ayrıca, 80'inci madde uyarınca kanun, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması yükümlülüğünü getirmiştir.
- İş Kanunu madde 46 uyarınca işçilerin, yedi gün içerisinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) hakkı bulunmakta ve bu gün için işçiye işveren, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretini tam olarak ödemekle yükümlüdür.

- İş Kanunu’nun sekizinci maddesi uyarınca kural olarak herhangi bir şekle tabi olmayan iş sözleşmesi, yazılı olarak yapılmamışsa işverenin işçiye en az iki ay içerisinde “genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri” içeren yazılı bir belge verme yükümlülüğü bulunmaktadır.

İş Kanunu 69’uncu maddesi ile öncelikle gece çalışmasının hangi zaman dilimi içerisine girdiğini tanımlamıştır. Buna göre “‘gece’, en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir.” Aynı madde uyarınca işçilerin gece çalışma süreleri, yedi buçuk saati geçmemektedir. Gece çalışacakların sağlık durumlarının buna müsait olduğuna dair işe başlamadan önce sağlık raporu gerekmekte, işveren de en geç iki yılda bir işçileri sağlık denetiminden geçirmekle yükümlüdür.⁷⁹

Çalışan kadınların korunması hakkı kapsamında Avrupa Sosyal Şartı’nın 8. maddesinin 1. paragrafına göre, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, sözleşmeci taraflar, kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı garanti altına alırlar.⁸⁰ Avrupa Sosyal Şartı’nın 8. maddesinin 2. paragrafına göre, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, sözleşmeci taraflar, işverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı garanti altına alırlar.⁸¹ Avrupa Sosyal Şartı’nın 8. maddesinin 4. paragrafına göre, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, sözleşmeci taraflar, hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece

⁷⁹T.C. Anayasa Mahkemesi, Avrupa Sosyal Şartı, www.anayasa.gov.tr,(14.01.2014).

⁸⁰ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, the Council of Europe, 1 September 2008, s.19-.67.

⁸¹ Ataman, *a.g.e.*, s.123.

çalışmalarını düzenlemeyi garanti altına alırlar.⁸² Bir işveren hamile, emziren, yeni doğum yapmış kadınlar için tüm mesleki riskleri belirlemek ve bunları kaldırmak yükümlülüğü altındadır. Eğer riskler kaldırılamıyorsa veya çalışma bir maddeye maruz kalmayı ya da yasaklanmış işlemleri içeriyorsa, işveren çalışanı bir başka göreve aktarmak zorundadır.⁸³ TBMM İnsan Hakları Komisyonu Raporuna göre çalışan kadınların korunma hakkı şu şekilde özetlenmiştir:

1. Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı;
2. Çalıştırının, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada bir bildirimde bulunmasını yasa dışı saymayı;
3. Emzirme döneminde analara, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;
4. Endüstride çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemeyi ve çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gerektiğinde tehlikeli, sağlığa aykırı ve ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı; taahhüt ederler.⁸⁴

Türkiye'deki duruma değinmemiz gerekirse; Kadın işçilere yönelik korumalar, kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarının yasaklanması, gece ve belirli dönemlerde çalışmalarının yasaklanması ve analık nedeniyle korunması şeklinde gelişmiş ve İş Kanunu ile kadın işçilere, cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı ve eşit davranılması hakkı getirilmiştir.⁸⁵ Çalışan kadına doğum öncesi ve sonrası en az 14 hafta izin öngören Avrupa Sosyal Şartı, ülkemizde 2003 yılından itibaren toplam 16 hafta olarak uygulanmaktadır ve Yargıtay'ın bir kadın işçinin hamileliğine bağlı rahatsızlığı sebebiyle işe gidememesini geçerli mazeret sayılmış ve devamsızlığa dayalı

⁸² Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, the Council of Europe, 1 September 2008, s. 19-68.

⁸³ *European Social Charter (Revised)*, European Committee of Social Rights, Conclusions, 2005 (Lithuania), s.321.

⁸⁴ TBMM İnsan Hakları Komisyonu Raporu.

⁸⁵ Yücesoy-Demir, *a.g.e.*, s.54.

işveren feshi ortadan kaldırılarak işçi, işe iade edilmiştir.⁸⁶ Yine başka bir kararda eşinin hamileliğine bağlı rahatsızlığı sebebiyle işine gidemeyen erkek işçi için de işveren feshi haksız sayılmıştır.⁸⁷

2.1.3. Zorla Çalıştırmanın Engellenmesi ve Kaldırılması

Zorla çalıştırılmanın engellenmesi ve kaldırılması hakkında oluşturulan standartlar ILO’da iki ayrı sözleşme adı altında güvence altına alınmıştır. Bunlar; “29 Nolu Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme” ve “105 Nolu Zorlama Çalıştırılmanın Kaldırılması Sözleşmesi”dir.

ILO’nun “29 Nolu Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme”sinde sözleşmeyi kabul eden ülkeler her ne şekilde olursa olsun cebri veya mecburi çalıştırmanın kaldırılmasını taahhüt eder, bu sözleşmenin amaçları için “cebri veya mecburi” çalışma ifadesi herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetleri ifade eder ancak, cebri veya mecburi çalışma aşağıdakileri kapsamaz;

- Askerlik hizmeti.
- Olağan kamu yükümlülüklerinin bir parçasını teşkil eden bir iş veya hizmet.
- Çalışma veya hizmetin bir kamu makamının nezaret ve kontrolü altında icra edilmesi ve söz konusu ferdi, özel kişilerin, şirketlerin veya tüzel kişilerin hizmetine bırakılmaması veya verilmemesi şartıyla, bir mahkemenin verdiği mahkumiyet kararının sonucu olarak mecbur edildiği bir iş veya hizmet.
- Olağan üstü hallerde, harp, felaket veya yangın, su baskını, açlık vb. halkın bütünü veya bir kısmını normal yaşam şartlarını veya hayatını tehlikeye koyan tehlikeli veya zarar verici her türlü şartlarda yapılması mecburi bir iş veya hizmet.
- Küçük çaplı toplumsal hizmetler.⁸⁸

⁸⁶ Yargıtay 9. HD. 17.6.2004 gün 2004/ 2841 E, 2004/ 15146 K.

⁸⁷ Yargıtay 9.HD. 2005/ 8141 E, 2005/ 35885 K.

⁸⁸International LabourOrganization, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri www.ilo.org/public, (17.07.2013).

Türkiye'nin bu sözleşmenin neresinde olduğu konusuna değinmemiz gerekirse, özellikle çeşitli ülkelerden Türkiye'ye gelen ve sayılarının 1 milyonu geçtiği tahmin edilen kaçak işçilerin önemli bir kısmı, çeşitli suç şebekeleri ve işverenler tarafından tehdit ve zor yöntemleriyle çalıştırılmakta, bu durumun en somut örneği fuhuş sektöründe yaşanmakta böylece kaçak işçiliğin aldığı “zorla çalıştırma” biçimleri endişe verici boyutlara ulaşmış durumdadır.⁸⁹ Yani, özellikle kaçak işçiler ve kayıt dışı istihdam edilen işçilerin bir kısmı çeşitli biçimlerde zorla çalıştırma yasağına aykırı biçimde çalıştırılabilmektedir. Bu durum, ILO'nun 29 ve 105 sayılı sözleşmelerine aykırılık oluşturmaktadır.

Diğer yandan ILO'nun “105 Nolu Zorlama Çalıştırılmanın Kaldırılması Sözleşmesi”nde cebri veya mecburi çalıştırmayı men etmeyi ve siyasi bir cebir veya eğitim tedbiri olarak veya muayyen siyasi fikirlere sahip olan veya bu fikirleri beyan eden şahıslara veya kurulu siyasi iktisadi veya içtimai nizama karşı ideolojik bakımdan muhalefetlerini izhar eden kimselere bir ceza olarak, iktisadi gelişme gayesiyle el emeğini seferber etme ve el emeğinden faydalanma metodu olarak, çalışma disiplini olarak, grevlere iştirak etmiş olmayı tecziye tedbiri olarak, ırki, içtimai, milli veya dini bir tefrik vasıtası olarak, hiçbir şekilde cebri veya mecburi çalıştırmaya başvurmamayı taahhüt eder.⁹⁰ Cebri, mecburi ya da zorla çalıştırma yasağında hem Türkiye hem de Dünya'da önemli mesafe kat edilmiş olmasına rağmen, hala zorla çalıştırmanın çeşitli biçimleri yaşanmaktadır. Özellikle çeşitli ülkelerden Türkiye'ye gelen ve sayılarının 1 milyonu geçtiği tahmin edilen kaçak işçilerin önemli bir kısmı, çeşitli suç şebekeleri ve işverenler tarafından tehdit ve zor yöntemleriyle çalıştırılmakta ve bu durumun en somut örneği fuhuş sektöründe yaşanmaktadır.⁹¹ Bununla birlikte 105 sayılı sözleşmede, cebri veya mecburi çalıştırmanın, “çalışma disiplini olarak” uygulanması dayasaklanmıştır. Oysa Türkiye'de özellikle de kayıt dışı istihdam edilen işçiler için, yasal düzenlemelere aykırı biçimde, “işten atma tehdidi” ve çeşitli zor yöntemleri ile uygulanan “çok uzun sürelerle ve ağır çalışma koşullarına dayanan çalışma süreleri”, bir zorla çalıştırma yöntemi olarak değerlendirilebilir ve özellikle kaçak işçiler ve kayıt dışı

⁸⁹Bakır, O., Akdoğan, D., Türkiye ILO Sözleşmelerinin Neresinde A'dan Z'ye ILO Sözleşmeleri İhlalleri Raporu, Liman-İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 2009, s.2

⁹⁰International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

⁹¹ Bakır-Akdoğan, a.g.e., s.6.

istihdam edilen işçilerin bir kısmı çeşitli biçimlerde zorla çalıştırma yasağına aykırı biçimde çalıştırılabilmektedir.⁹²

ILO ve İHEB arasındaki ilişki kapsamında bakacak konuya bakacak olursak, birçok konuda birbirini tamamlayıcı unsurlardan oluşmaktadırlar. Özellikle, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, çalışma hayatında sosyal haklar gibi birçok konuda benzer muhtevaları içermektedirler. Birleşmiş Milletler Antlaşmasında, istihdaf edilen ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde beyan olunan insan haklarını ihlal edici mahiyette olan muayyen cebri veya mecburi çalıştırma şekillerinin ilgasına mütedair diğer tekliflerin kabulüne ve bu tekliflerin Milletlerarası bir Sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra, 1957 yılı Haziran ayının Cebri Çalıştırmanın İlgası Hakkında Sözleşmesi adını alacak olan bu Sözleşmeyi ILO tarafından kabul edilmiştir.⁹³Görüldüğü üzere her ikisi de BM kanalıyla gelişim gösteren süreçler olması sebebi ile çalışma hayatı için belirlenen maddelerde ILO ve İHEB birbiri ile örtüşür maddeler içermektedir.

Diğer yandan İHEB’yi takiben 1950 tarihinde Avrupa Konseyi üyesi hükümetler tarafından imzalanan ve Avrupa Sosyal Şartı’nın da doğmasına etkisi olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Madde 4’de “Kölelik ve Zorla Çalıştırma Yasağı” adı altında çalışma hayatı adına standartlar oluşturmaya çalışmıştır. Belirtilen maddeler ise şu şekildedir;

1. Hiç kimse köle ve kul halinde tutulamaz.
2. Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.
3. Aşağıdaki haller bu maddede sözü geçen “zorla çalıştırma veya zorunlu çalışma” dan sayılmazlar;
 - a. Tutuklu bulunan kimseden tutukluluğu veya şartlı salıverilmesi süresince olağan olarak yapılması istenen çalışma;
 - b. Askeri nitelikte bir hizmet veya inançları gereğince askerlik görevini yapmaktan kaçınan kimselerin durumunu meşru sayan ülkelerde, bu inanca sahip kimselere zorunlu askerlik yerine gördürülecek başka bir hizmet;

⁹² Bakır- Akdoğan, *a.g.e.*, s.6-7.

⁹³International LabourOrganization, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (04.01.2014).

- c. Toplumun hayat veya refahını tehdit eden kriz ve afet hallerinde istenecek bir hizmet;
- d. Normal yurttaşlık yükümlülükleri kapsamına giren her türlü çalışma veya hizmet.⁹⁴

AIHS ve Avrupa Sosyal Şartı'nda geçen yukarıdaki yükümlülükler Türkiye tarafından da kabul edilmiş olup, çeşitli yaptırımlarla güvence altına alınma çabası içerisinde.

2.1.4. Yabancıların Çalıştırılması

Sosyal şartta yabancı uyruklu çalışanlar ve ülke vatandaşı çalışanlar ile ilgili olarak diğer akit tarafların ülkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkına göre, diğer akit taraflardan herhangi birinin ülkesinde gelir getirici bir iş edinme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1. Var olan düzenlemeleri özgürlükçü bir anlayışla uygulamayı;
2. Yürürlükteki formaliteleri basitleştirmeyi ve çalışan yabancılar ya da onları çalıştıranlar tarafından ödenen resim ve diğer harçları azaltmayı ya da kaldırmayı;
3. Çalışan yabancıların istihdamını düzenleyen mevzuata, tek tek ya da topluca, esneklik getirmeyi taahhüt ederler ve
4. Kendi vatandaşlarının diğer akit tarafların ülkelerinde gelir getirici bir iş edinmek üzere ülkeden çıkış hakkını tanırlar.⁹⁵

Çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı kapsamında akit taraflar, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1. Bu tür çalışanlara, özellikle doğru bilgilendirme hususunda yardımcı olacak yeterli ve ücretsiz hizmetleri sağlamayı veya bu hizmetleri sürdürmeyi ve ulusal yasaların ve yönetmeliklerin imkan verdiği ölçüde ülkeden bir başka ülkeye göçe ilişkin yanıltıcı propagandaya karşı tüm uygun önlemleri almayı;

⁹⁴Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Metni, www.yargitay.gov.tr, 05.08.2014

⁹⁵Avrupa Sosyal Şartı Madde:18.

2. Kendi yetki alanları içinde bu çalışanlar ile ailelerinin ülkeden çıkışlarını, yolculuklarını ve karşılanmalarını kolaylaştıracak uygun önlemler almayı ve yine kendi yetki alanları içinde bunlara yolculukları sırasında uygun hizmetleri ve sağlık ve tıbbi bakım ile yeterli hijyen koşulları sağlamayı;
3. Uygun olduğu ölçüde, göçmen gönderen ve göçmen alan ülkelerdeki özel ya da kamusal sosyal servisler arasındaki işbirliğini teşvik etmeyi;
4. Kendi ülkesinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanlara, yasalar ya da yönetmeliklerle düzenlenmek ya da idari makamların denetimine bağlı olmak üzere;
 - a. Ücret, diğer istihdam ve iş koşulları,
 - b. Sendika üyeliği ve toplu pazarlığın sağladığı olanaklardan yararlanma,
 - c. Sarınma konularında kendi vatandaşlarına olduğundan daha az lehte davranılmamasını sağlamayı;
5. Kendi ülkelerinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanların, çalıştırılan kişiler için ödenmesi gereken istihdam vergileri, harç ve primler bakımından kendi vatandaşlarından daha az lehte bir muameleye tabi olmamalarını sağlamayı;
6. Ülkede, yerleşmesine izin verilmiş bir yabancı çalışanın ailesinin yeniden birleşmesini, olabildiğince kolaylaştırmayı;
7. Kendi ülkelerinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanların bu maddede belirtilen konulara ilişkin yargısal işlemler bakımından kendi vatandaşlarından daha az lehte bir muameleye tabi olmamalarını sağlamayı;
8. Kendi ülkelerinde yasal olarak ikamet eden bu tür çalışanların, ulusal güvenliği tehlikeye sokmadıkça, kamu yararı ya da genel ahlaka aykırı bir eylemde bulunmadıkça sınır dışı edilmemesini sağlamayı;
9. Bu tür çalışanların kazanç ve tasarruflarının diledikleri kadarını transfer etmelerine yasal sınırlar içinde izin vermeyi;
10. Bu madde ile sağlanan koruma ve yardımların kapsamına, bunların uygulanabilirliği ölçüsünde, bağımsız çalışan göçmenleri de dahil etmeyi;
11. Göçmen olarak çalışanlara ve ailelerine, onları kabul eden devletin ulusal dilinin veya birden fazla ulusal dil olması halinde bunlardan birinin öğretilmesini teşvik etmeyi ve bunu kolaylaştırmayı;

12. Göçmen olarak çalışan kişinin çocuklarına, elverişli olduğu ölçüde, göçmen olarak çalışan kişinin ana dilinin öğretilmesini teşvik etmeyi ve bunu kolaylaştırmayı; taahhüt ederler.⁹⁶

Bu madde kapsamında Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin görüşüne göre, ‘dolaylı ayrımcılık, ilgili her türlü farklılığın uygun ve pozitif bir biçimde dikkate alınmamasından veya herkesin yararlanmasına açık olan hak ve toplu avantajlara gerçekten de herkesin erişebilmesinin sağlanması amacıyla yeterli adımların atılmamasından kaynaklanmaktadır’.⁹⁷ Bu görüş, daha önce de Komite tarafından, periyodik ulusal raporlar hakkındaki Sonuçlarında geliştirilmiş olan dolaylı ayrımcılık tanımı üzerinde şekillenmektedir. Komite bilhassa haklara erişimde oturma izni şartını, göçmenlere yönelik dolaylı ayrımcılık olarak nitelendirerek eleştirmiştir.⁹⁸

2.2. Örgütlenme Hakkında Standartlar

2.2.1. Sendikalaşma ve Örgütlenme

Türkiye’de her zaman gündem ve tartışma konusu olan “87 Nolu Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme” Örgütlenme, ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat olarak tanımlanabilmektedir.⁹⁹ Örgüt kavramı iki değişik anlamda kullanılabilir; birincisi bir yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelen örgüttür, ikinci anlamda ise, bu yapının oluşturulması sürecini, bir dizi faaliyeti, örgütlenmeyi ifade eder.¹⁰⁰ 9 Temmuz 1948 tarihinde kabul edilerek 4 Temmuz 1950 tarihinde yürürlüğe giren 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesinin 1. bölümünde sendika özgürlüğü düzenlenmiştir. Türkiye tarafından kabul edilen maddelerden ilk bölümden madde 2’de; Çalışanların ve işverenlerin, hiçbir biçimde ayırım gözetmeksizin ve önceden izin

⁹⁶ Avrupa Sosyal Şartı Madde:19.

⁹⁷Quinn, G., ‘TheEuropeanSocial Charter and EU anti-discrimination law in the field of disability: two gravitational fields with one common purpose’; G de Búrca and B de Witte (ed), Social Rights in Europe (Oxford University Press, 2005).

⁹⁸Samuel, L.,FundamentalSocialRights – Case law of the European Social Charter (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2nd edn, 2002) s. 416.

⁹⁹http://www.politikadergisi.com/sites/default/files/kutuphane/orgut_kulturu, (15.12.2012).

¹⁰⁰İşcan, F. ve Timuroğlu, K., “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2007, c.21, S.1, s.120.

almaksızın, seçtikleri örgütleri kurma ve yalnızca ana tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olma hakkı vardır.¹⁰¹ Yani burada özgürlüğe odaklanılmıştır. Aynı şekilde madde 3’de aşağıda belirtilmiştir.

- Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.
- Çalışan ve işveren örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.
- Çalışanların ve işverenlerin örgütleri yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten men edilmeye tabi tutulamazlar.
- Kurulan her örgüt, federasyon ve konfederasyon kurma, bunlara üye olma, uluslararası çalışanlar ve işveren örgütlerine katılma hakkına sahiptirler.
- Örgütler diğer kişiler ve örgütlenmiş topluluklar gibi yasalara uymak zorundadır. Yasalar bu sözleşmede öngörülen güvencelere zarar verecek şekilde uygulanmaz.¹⁰²

87 sayılı Sözleşme, İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra sendikal özgürlüklerin uluslararası çerçevesini belirleyen en önemli sözleşmedir. Sözleşmede, çalışan ve işverenlere tanınan sendika hakkının özgürce kullanımını devlete karşı korumayı amaçlayan temel kurallara yer vermiş ve bu bakımdan 87 sayılı sözleşmenin, ulusal mevzuatlar için sendikal hak ve özgürlükler açısından uyum sağlanması gereken ilk ve en temel sözleşme olduğu belirtilmektedir.¹⁰³ 87 sayılı sözleşme insan hakları evrensel bildirgesinden sonra sendika hak ve özgürlüğünü sözleşme kapsamında ele alan ilk ve en önemli belgedir.¹⁰⁴ 87 sayılı sözleşme ile de düzenlenen sendikal alanı, çalışma yaşamını, devletin hak verme alanı olmaktan çıkartan, bu alanı özgürlükler alanı durumuna getiren bir anlayış, siyasal iktidarda, işverenlerde ve hepsinden önemlisi işçi

¹⁰¹International Labour Organization, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

¹⁰² International Labour Organization, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

¹⁰³Erdayı, U., “Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 Sayılı Uluslar arası Çalışma Örgütü Sözleşmesine Uyum Sorunu”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2009, c.13, S.3, s.200.

¹⁰⁴ Sarı, A. O., “ILO Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Toplu Sözleşme ve Grev Hakları”, *Kamuda Sosyal Politika Dergisi*, 2009, c.4, S.11, s.14.

sınıfında, tüm çalışanlarda egemen olmalıdır ve işçi sınıfını, onun memur denilen kesimini de tek bir sendikalar çerçeve yasası anlayışla bir an önce düzenlenmeli; bugün TBMM’ce onaylanmış bulunan 87 ve 151 sayılı ILO sözleşmeleri uyarınca da “memur” denilen kamu çalışanlarına yasa zoru ile ayrı sendikalarda örgütlenmelerini dayatmak olanağı yoktur.¹⁰⁵ Buradan da anlaşılacağı üzere tüm çalışanlar aynı işkolu sendikalarında örgütlenebilmeli ve memurlar isterlerse ayrı sendikalar kurabilirler. 1982 Anayasasının 54. maddesine göre ise, “grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.” Sendikanın yetkili organlarının kararı olmaksızın bazı grevci işçilerin isteyerek veya istemeyerek verecekleri zarardan sendikanın sorumlu tutulması 87 sayılı Sözleşmenin ihlalidir.¹⁰⁶ Türkiye’deki duruma ihlaller üzerinden devam edecek olursak, ILO’nun 87 Nolu Sözleşmesine göre, silahlı kuvvetler ve polis mensupları dışında tüm çalışanların, kayıtsız şartsız sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı bulunmakta, uluslararası standartlara göre çalışan tanımı ise, “ücret ya da yevmiye karşılığı mal ya da hizmet üreten herkesi” kapsamakta, oysa mevcut ulusal mevzuatta sendikalaşma hakkı yalnızca SGK’ya kayıtlı olarak çalışan işçileri ve 657 sayılı Devlet Memurları Yasası’nın 4. maddesinin a bendi uyarınca çalışan memurları kapsamaktadır.¹⁰⁷ Yani ILO sözleşmesine aykırı biçimde; kayıt dışı çalışanların, kamuda 657 4-a statüsü dışında çalışan kamu personelinin (sözleşmeli ve geçici kamu personeli ile ‘ücretli’, ‘vekil’ gibi sıfatlarla çalıştırılan kamu personeli) ve 657 4-c statüsünde çalışan geçici işçilerin sendikalaşma hakkı ulusal mevzuatta yer almamakta; 657 4-b statüsünde çalışan kamu personeli ile 657 4-c statüsünde çalışan geçici işçilerin sendikalaşma hakkına sahip olduğu yargı kararlarıyla teyit edilmekte ancak yargı kararlarına rağmen gerekli yasal değişikliğe gidilmemektedir.¹⁰⁸ Bir başka deyişle sayıları TÜİK verilerine göre 3,5 ile 4 milyon arasında değişen kayıt dışı çalışanların¹⁰⁹ ve memur statüsü dışındaki 168 bin 263 kamu personelinin ve sayıları sürekli değişen geçici işçinin sendikalaşma hakkı, ulusal mevzuatta yok

¹⁰⁵ Sosyal-İş Web Sayfası, Türkiye’de Sendika Kurma Özgürlüğü Var mıdır?, www.sosyal-is.org.tr, (17.12.2012).

¹⁰⁶ Koç, *a.g.e.*, s.6.

¹⁰⁷ Bakır-Akdoğan, *a.g.e.*, s.2.

¹⁰⁸ Bakır- Akdoğan, *a.g.e.*, s.3.

¹⁰⁹ Emek Hareketin Gündemi Sendika. Org, 8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu, www.sendika.org, (27.10.2013).

sayılmaktadır.¹¹⁰ Bu durum, ILO’nun 87 sayılı sözleşmesine açıkça aykırıdır ve ulusal mevzuat ile ILO Sözleşmesi bu noktada çatıştığı için ILO Sözleşmesi’nin esas alınması gerekmektedir; bu kapsamdaki tüm çalışanların sendikalaşma hakkı, ILO’nun 87 sayılı sözleşmesinin gereğidir.¹¹¹ 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmeye dair düzenlemeler ülkemizde yapılmış olsa da görüldüğü üzere ihlallerde mevcut durumda bulunmaktadır.

Yine konuyla ilgili olarak İHEB’de de çeşitli standartlar yaralamaktadır. İHEB madde 23 ve 24’te yer alan açıklamaya göre “Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.” İbaresini yer alarak sendikalaşma ve örgütlenme hakkında İHEB’nin de diğer uluslararası standartlar gibi yaklaşımlar yer almaktadır.

Avrupa Sosyal Şartı’nın 5. Maddesinde yer verilen “örgütlenme hakkı”na göre, işverenler ve çalışanlar kendi ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için ulusal ya da uluslararası düzeyde örgütlenme hakkına sahiptir. Madde 5 sadece işçilerin bir sendikaya katılma hakkını değil, aynı zamanda “çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak” için temel olan etkili faaliyetler gerçekleştirebilecekleri ve özgürce örgütleyebilecekleri bir sendika hakkını koruma altına almıştır.¹¹² Ülkemizde, çalışanların temel haklarından olan örgütlenme hakkı 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda ve toplu iş sözleşmesi, grev hakkı, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nda (TSGLK) düzenlenmiştir. İşçiler ve işverenler bakımından yasal anlamda örgütlenme sorunu olmasa da, işçi ve işverenlerin sendikalaşma oranı Türkiye’de istenen düzeyde değildir. Özellikle kamu işçileri bakımından örgütlenme oranı çok yüksektir. Yargıtay kararlarında sendikal nedenle işçiler arasında ayırım yapılması halinde en az bir yıllık ücret tutarında tazminat istenebilmektedir ve ispat yükü sendikal nedenin olmadığını kanıtlama yönünde işverene aittir.¹¹³

¹¹⁰ Emek Hareketin Gündemi Sendika. Org, Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme Raporu, - Liman İş, www.sendika.org, (27.10.2013).

¹¹¹ Bakır- Akdoğan, *a.g.e.*, s.3.

¹¹² Ataman, *a.g.e.*, s.107.

¹¹³ Yargıtay 9. HD., 24.07.2008 gün, 2007/13087 E., 2008/21877 K. “Bu durumda sendikal nedenle fesih iddiasıyla açılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davasında ispat yükü, önceden olduğu gibi işçi üzerindedir. Ancak, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan bir işçinin açmış olduğu sendikal tazminat isteklerini içeren bir davada, aksinin ispatı işverene aittir”.

Sendikalaşma ve örgütlenmeyi takiben, Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesine göre, tüm çalışanlar, toplu pazarlık hakkına sahiptir. Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesinin 1.paragrafına göre toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, sözleşmecî devletler, çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi garanti altına alırlar.¹¹⁴ Avrupa Sosyal Haklar Komitesi madde 6.1'in anlamını, devletin sendika ve işveren örgütleri arasındaki müzakereyi cesaretlendirecek olumlu adımları atmak zorunda olduğu şeklinde yorumlamakta ve eğer müzakere kendiliğinden gerçekleşmiyorsa, devlet daimi bir yapı kurmalı ve sendikaların ve işveren örgütlerinin eşit ve birlikte temsil edildiği düzenlemeler yapmalıdır.¹¹⁵ Örneğin, *Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu (CITUB)*, *İşçi Konfederasyonu "Podkrepa"* ve *Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC-CES)* tarafından, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 6.4.maddesiyle ilgili olarak, Bulgaristan'a karşı 16 Haziran 2005'te yapılan toplu şikayet başvurusunda, *CITUB*, *"Podkrepa"* ve *ETUC-CES* Bulgaristan'daki pek çok ekonomik sektörde grev hakkının kısıtlandığını ve bu nedenle Şart'ın ihlal edildiğini ileri sürmüşlerdir ve Avrupa Sosyal Haklar Komitesi başvuruyu 7 Kasım 2005'de kabul edilebilir bulmuştur.¹¹⁶ Yapılan başvuruyu inceleyen Komite, 29 Kasım 2006'da Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 6.4. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiş ve kararını Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'ne ve ilgili taraflara bildirmiştir.¹¹⁷ Ülkemizde toplu pazarlık ise sendika hareketinin sosyal politik alanında etkili olabilmesi ülke düzeyinde sektörler arası ikili ve/veya üçlü çerçeve anlaşmalarının tarafı olabilmesi ile de çok yakından ilgilidir. Bunun yanında sektörel/iş kolları düzeyinde ücret ve çalışma koşullarının toplu pazarlık yoluyla oluşturulması ve sendikalı ya da sendikasız bütün işçilerin yararlanabilecekleri şekilde temsili, toplu iş sözleşmelerinin ve zaman içinde de toplu pazarlığın kapsamını sendikaların etki alanının genişletebilecektir ve asıl olan toplu pazarlık sürecinin son derece kısıtlayıcı ve ayrıntılı olan yasal mekanizmasının,

¹¹⁴ Ataman, a.g.e., s.108.

¹¹⁵ *Centrale générale des services publics (CGSP) v. Belgium*, Complaint No. 25/2004, Decision on the merits of 9 May 2005, s.41.

¹¹⁶ *Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Confederation of Labour "Podkrepa" and European Trade Union Confederation (CES) v. Bulgaria*, Complaint n° 32/2005, Decision on Admissibility, 7 November 2005.

¹¹⁷ *Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Confederation of Labour "Podkrepa" and European Trade Union Confederation (CES) v. Bulgaria*, Complaint n° 32/2005, Decision on the merits of 16 October 2006, s. 24;44-47.

sürecin esas olarak kendi doğası içinde işçi ve işveren sendikalarının tercihleri yönünde şekillenip gelişmesine izin verecek şekilde sadeleştirilmesidir.¹¹⁸

Avrupa Birliği'nde sosyal diyalog mekanizmasının geliştirilmesi adına yapılan önerilerde özellikle üzerinde durulan konuların başında güçlü toplumsal örgütlenmenin önünün açılması yer almaktadır. 28 Eylül 2000 – 7 Aralık 2000 tarihleri arasında Nice Zirvesi'nde onaylanan Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nde örgütlenme hakkı şöyle geçmektedir:

Madde 12. - Toplanma ve örgütlenme özgürlüğü:

1. Herkes, barışçıl bir biçimde toplanma özgürlüğü ile her düzeyde, özellikle siyaset, sendika ve yurttaşlıkla ilgili konularda örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu, herkesin kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara girme hakkını da içerir.
2. Birlik düzeyindeki siyasi partiler, Birliğin vatandaşlarının siyasi iradesinin ifade edilmesine katkıda bulunurlar.¹¹⁹

AB'de Çalışma Standartları ve Sendikal Haklara İlişkin ICFTU Raporu ICFTU'nun AB içindeki temel çalışma standartları ve AB'nin sendikal politikalarını değerlendiren bu raporu, DTÖ Genel Konseyine sunmak üzere, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ve ICFTU'nun bu ülkelerdeki üye sendikalarına danışılarak hazırlanmış ve rapor esas olarak, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı; Ayrımcılık ve Eşit Ücret; Çocuk Emeği; Zorunlu Çalışma olarak dört ana başlıktan oluşmaktadır.¹²⁰ Yine Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nde toplu sözleşme ve grev şu şekilde dile getirilmiştir:

Madde 28. - Toplu sözleşme görüşmeleri yapma ve eylem hakkı:

1. İşçiler ve işverenler veya bunların ilgili kuruluşları, topluluk mevzuatı ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre uygun düzeylerde toplu sözleşmeler müzakere etme ve imzalama ve menfaat ihtilafı olması halinde grev eylemi dahil olmak üzere kendi çıkarlarını korumak için ortak eylem yapma hakkına sahiptir.¹²¹

¹¹⁸Şafak, C., "Türkiye'de Grup Toplu Pazarlığı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2008/4, Ankara, s.101.

¹¹⁹Bakınız, Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi Madde 12.

¹²⁰Özgür Müftüoğlu Blok, Avrupa Birliği'nde Çalışma Standartları ve Sosyal Haklar, ozgurmuftuoglu.blogspot.com.tr, (06.04.2014).

¹²¹Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi Madde 28.

AIHS’de ise durum Madde 11’de belirtilerek güvence altına alınmaya çalışılmıştır. “Dernek Kurma ve Toplantı Özgürlüğü” isimli maddede;

1. Herkes asayiş bozmayan toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir.
2. Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplumda zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlanabilir. Bu madde bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru sınırlamalar konmasına engel değildir.¹²²

Yukarıda belirtilen örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, ayrımcılık ve eşit ücret, çocuk emeği, zorunlu çalışma maddeleri ILO ile aynı içerikte değerlendirilip uygulamaya sunulmuştur.

2.2.2. Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere

ILO’nun “98 Nolu Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşme” 1 Temmuz 1949 yılında kabul edilmiş olup, Türkiye tarafından 8 Ağustos 1951 tarihli 5834 sayılı yasayla onaylanmış, sözleşme örgütlenme özgürlüğünü işverene ve işveren örgütlerine karşı korumayı ve 87 sayılı sözleşmeyi tamamlamayı amaçlamıştır.¹²³ Türkiye tarafından kabul edilen maddelerden birincisine göre;

- İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hanel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.

Böyle bir himaye bilhassa,

¹²² Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Metni, www.yargitay.gov.tr, 05.08.2014

¹²³ Gülmez, a.g.e, s.79.

- Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;
- Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvaffaklığı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu ızzar etmek; maksatları güden hareketlere müteallik hususlarda uygulanacaktır.¹²⁴

Madde 2’de belirtilenlere göre ise;

- İşçi ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerini müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir.
- Bilhassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi teşekkülleri ihdasını tahrik etmeye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdahale hareketlerinden sayılır.

Madde 4’e göre; çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır. Görüldüğü üzere burada milli uygulamalara da olanak tanınmıştır. Madde 5’te aşağıdaki gibi maddelenmiştir;

- Bu sözleşmede derpiş olunan teminatın ne gibi hallerde silahlı kuvvetler ve zabıta kuvvetlerine hangi ölçüde uygulanacağı milli mevzuatla tayin edilecektir.
- Bu sözleşmenin bir üye tarafından onanması bu sözleşmede derpiş edilen teminatı silahlı kuvvetlere ve zabıta kuvvetleri mensuplarına veren mevcut bir kanuna karara teamüle veya antlaşmaya, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı

¹²⁴International Labour Organization, www.ilo.org, (17.12.2012).

Anayasasının 19 uncu maddesinin 8 inci paragrafında yazılı prensipler gereğince, hâlel getirmez.

Madde 8’de ise bu maddelerin yerel anlamda nasıl uygulanabileceğine değinilmiştir.

- Bu Sözleşme, onama belgeleri Genel müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini ilzam eder.
- Bu Sözleşme iki üyenin onama belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edildikten ancak on iki ay sonra yürürlüğe girer.
- Bu Sözleşme, onu sonradan onayan üyeler için onama belgesinin tescil edilmesinden on iki ay sonra yürürlüğe girer.

98 Sayılı sözleşmenin madde 10, 11, 12 numaralı maddelerin içerikleri de aşağıda sıralanmıştır.

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 35 inci maddesinin 4 üncü ve 5 inci fıkraları uyarınca Genel Müdüre gönderilen beyanlar, Sözleşme Hükümlerinin ülkede değişikliklerle mi yoksa değişiklik yapılmadan mı uygulanacağını bildirmelidir; beyan, Sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulanacağını bildirdiği zaman, bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu belirtmelidir.
- İlgili üye yahut üyeler veya Milletlerarası Makam, daha evvelki bir beyanla bildirilen değişikliği ileri sürmek hakkından daha sonraki bir beyanla tamamen veya kısmen vazgeçebilecektir.
- İlgili üye yahut üyeler veya Milletlerarası Makam 11 inci madde hükümlerine uygun olarak, Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne daha evvelki bir beyanın hükümlerinin herhangi bir başka bakımdan değiştiren ve bu Sözleşmenin uygulanması hususundaki durumu belirten yeni bir beyan gönderebilecektir.
- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu, ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıllık bir devre sonunda, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Müdürün tescil edeceği bir ihbarname ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra muteber olacaktır.

- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan evvelki fıkra yazılı on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında, bu madde gereğince feshetmek ihtiyarını kullanmayan her üye, yeniden on yıllık müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık devre bitince, bu maddede derpiş olunan şartlar içinde feshedebilecektir.
- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama, beyan ve fesihlerin tescil olduğunu Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ edecektir.
- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin tescil olduğunu teşkilat üyelerine tebliğ ederken, bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında teşkilat üyelerinin dikkatini çekecektir.

Sözleşmenin kişi yönünden uygulama alanı 87 sayılı sözleşmeye göre daha dar, çünkü sözleşme “hiçbir ayrım gözetmeksizin” ilkesine yer vermiştir.¹²⁵ Ayrıca sözleşmenin devlet memurlarını kapsayıp kapsamadığı yönünde çeşitli yorum farklılıkları mevcuttur ve sendika özgürlüğü sendikaların toplu sözleşme bağlama amacıyla çalışanların yetkili temsilcisi olarak kabul edilmesini, diğer yandan da sendikalara üye olmak ve sendikacılık faaliyetinde bulunmak isteyen çalışanların örgütlenme hakkının işverene karşı korunmasını gerektirir.¹²⁶ Bu açıdan 87 ve 98 sayılı sözleşmeler birbirinin tamamlayıcısıdır.¹²⁷ 98 sayılı sözleşme sendika özgürlüğünün zedelenmesine yönelik olarak işverenlerden gelecek olumsuz hareketlere karşı işçiyi koruma yönünden önemli bir sözleşmedir, ayrıca sözleşme, işçilerin işe alınmalarında sendikalı olup olmadıkları yönünden ayrıma tabi tutulmalarını önleme amacı taşımaktadır.¹²⁸

98 Sayılı Sözleşme ve Türkiye’deki durum ve genel anlamda yaşanan ihlal sorunlarına değinmemiz gerekirse, 98 Sayılı ILO Uygulama Komitesi’nin kararları da bu maddelerle birlikte yorumlandığında, sendikalaşma hakkının ancak “serbestçe”

¹²⁵ Gülmez, M., *Sendikal Hakların Uluslar arası Kuralları ve Türkiye*, TODAİE, Ankara, 1988, s. 215.

¹²⁶ Tosun, S., “87,98,151 Sayılı ILO Sözleşmelerine Göre Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2011, c.23, S.5-6, s.80.

¹²⁷ Gülmez, a.g.e., s.149.

¹²⁸ Sendikam, 98 Sayılı ILO Sözleşmesi, 135 Sayılı ILO Sözleşmesi, 151 Sayılı ILO Sözleşmesi, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, sendikam.blogspot.com, (18.12.2012).

kullanıldığı ve çalışanların “sendika seçme özgürlüğünden” yararlandığı takdirde anlam kazandığı görülmekte, ancak sendika seçme özgürlüğü iki biçimde ihlal edilmekte: Birinci olarak işverenler, sendikalaşma sürecinde olan işçileri zor, baskı ve tehdit yoluyla kendi kurdukları fason sendikalara ya da işveren yanlısı sendikalara yönlendirmekte ve bu durumun açık bir ihlal anlamına gelmesinin yanı sıra bu durumu engellemekle yükümlü olan hükümetler, bu yükümlülüklerini yerine getirmemektedir.¹²⁹ İkinci olarak bizzat hükümetler, çalışanların “sendika seçme özgürlüğüne” açıkça müdahale etmekte, bu müdahaleler, son zamanlarda daha da artmış ve işçi sendikaları alanında Hak-İş, memur sendikaları alanında Memur-Sen, hükümet ve hükümetin denetimindeki bürokratlar tarafından açıkça desteklenmekte ve dahası, kimi kamu işyerlerinde (örneğin ormancılık, sivil havacılık, gıda ve yerel yönetimler alanındaki bazı işyerleri) Türk-İş’e bağlı sendikalara üye olan işçiler, zor, baskı, tehdit, vaat ve tekliflerle sendikalarından istifa etmeye ve Hak-İş’e bağlı sendikalara üye olmaya zorlanmaktadır.¹³⁰ Yani, sendikalaşma hakkının en önemli bileşeni olan “sendika seçme özgürlüğü” özel sektör işverenleri tarafından ihlal edildiği gibi, bu ihlalleri engellemekle yükümlü olan hükümetler, bunları engellemek bir yana kamu alanında kendileri başka ihlallere imza atmaktadır.

2.2.3. İşletmelerde İşçi Temsilcileri

ILO’nun “135 Nolu İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin Sözleşme” ile işletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara, toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dâhil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.¹³¹ Türkiye, 'İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkındaki' 135 sayılı ILO sözleşmesini 1992'de 3845 sayılı yasayla onaylamıştır. Bu sözleşmeye göre işçi

¹²⁹ Bakır-Akdoğan, *a.g.e.*, s.3.

¹³⁰ Bakır-Akdoğan, *a.g.e.*, s.3.

¹³¹ International Labour Organization, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

temsilcileri, sendikalarca seçilebileceği veya atanabileceği gibi işletme işçileri tarafından da seçilebileceklerdir ve her iki tür işçi temsilcisi de aynı anda fonksiyonel olabilecektir ancak, Türkiye'de toplu iş hukuku aracılığıyla sadece sendika temsilciliğine yer verildiğinden, sendikal örgütlenme içinde olmayan işyerlerinde işçi temsilciliği oluşturulamamaktadır. 'Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki' 158 sayılı ILO sözleşmesinde de işçi temsilciliğinden söz edilmektedir (3999 sayılı yasa) ve bu sözleşmede yer alan işçi temsilciliği, 135 sayılı ILO sözleşmesindeki işçi temsilcilerinin oluşturduğu bir yapıyı ifade etmektedir.¹³²

2.2.4. Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme ve İstihdam

27 Haziran 1978 tarihinde kabul edilen ILO'nun "151 Sayılı Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Yöntemlerine İlişkin Sözleşme" ülkemiz tarafından 25 Şubat 1993 yılında onaylanmıştır.¹³³ 151 sayılı bu sözleşme birçok ülkede kamu hizmetlerinin ölçüsünün önemli ölçüde genişlemesi ve kamu mercileri ile kamu görevlileri örgütleri arasında sağlam çalışma ilişkilerinin gerekliliği, üye devletlerin siyasi, sosyal ve ekonomik sistemlerinin çeşitliği ve uygulamadaki farklılıklar göz önüne alınarak, 98 sayılı sözleşme kurallarının devlet memurlarına uygulanması konusunda ortaya çıkan yorum farklarını gidermek ve birçok hükümetin devlet memurlarının çok geniş bir bölümünü sözleşme kapsamı dışında bırakmasından kaynaklanan sorunları gidermek amacıyla hazırlanmıştır.¹³⁴ Türkiye tarafından kabul edilen sözleşme maddeleri de aşağıdaki gibidir.

- Bu Sözleşme, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır.
- Bu Sözleşmede öngörülen güvencelerin, görevleri izlenecek politikaları belirleme ve yönetim işleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya çok gizli

¹³²International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.radikal.com.tr, (02.11.2013).

¹³³ Tosun, *a.g.m.*, s.82.

¹³⁴ Gülmez, *a.g.e.*, s.153-154.

nitelikte görevler ifa edenlere hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

- Bu Sözleşme öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.
- Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne halel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.
- Böyle bir koruma, özellikle aşağıdaki amaçlara yönelik tasarruflara karşı uygulanacaktır:
 - a) Kamu görevlilerinin çalıştırılmalarını, bir kamu görevlileri örgütüne katılmama veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlamak,
 - b) Bir kamu görevlisini, bir kamu görevlileri örgütüne üyeliği veya böyle bir örgütün normal faaliyetlerine katılması nedenleriyle işten çıkarmak veya ona zarar vermek.

Kamu örgütleri ise kamu kurumlarından tamamen bağımsız olmak durumundadır. Bu durumda aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

- Kamu görevlileri örgütleri, kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaklardır.
- Kamu görevlileri örgütleri kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.
- Bir kamu makamının tahakkümü altında kamu görevlileri örgütlerinin kuruluşunu geliştirmeye veya kamu görevlileri örgütlerini bir kamu makamının kontrolü altında tutmak amacıyla mali veya diğer biçimlerde desteklemeye yönelik önlemler bu madde bakımından müdahaleci faaliyetler olarak kabul edilecektir.

Örgütlerde temsilci olarak çalışan kamu görevlilerine de çalışma şartları da aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

- Kamu görevlilerinin tanınan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanacaktır.
- Bu tür kolaylıkların sağlanması idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engellemeyecektir.
- Bu kolaylıkların niteliği ve kapsamı, bu sözleşmenin 7'nci maddesinde belirtilen yöntemlere göre veya diğer uygun yöntemlerle belirlenecektir.

Diğer bir madde de ise; kamu görevlileri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmalarını sağlayan başka her türlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır.

Diğer bir madde; Çalışma koşullarının belirlenmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak taraflar arasında görüşme yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak araştırılacaktır.

Aynı sözleşme diğer bir madde de devamla; kamu görevlileri, diğer çalışanlar gibi yalnızca görevlerinin niteliğinden ve statülerinden kaynaklanan yükümlülüklerine bağlı olarak örgütlenme özgürlüğünün normal olarak uygulanması için gerekli kişisel ve siyasi haklardan yararlanacaklardır.

Sözleşme kamu görevlilerine ve kamu görevlilerinin örgütlerine sağlanacak güvenceleri, çalışma koşullarının belirlenmesi usullerini ve uyuşmazlıkların çözümünü içermektedir.¹³⁵ Türkiye'deki durumun değerlendirilmesinde bu başlık altında 87, 98, 151 Sayılı Sözleşmelere ortak olarak bakmak daha faydalı olacaktır. ILO'nun, birbirini tamamlayan 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri, sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarının genel çerçevesini çizerken, ILO'nun 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşmesi'nde,

¹³⁵ Aslantepe, G., "Türkiye'de Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ve ILO Sözleşmeleri", *Kamuda Sosyal Politika Dergisi*, 2009, c.4, S.11, s.15.

kamu çalışanlarının sendikal haklardan özgürce yararlanabileceği kayıt altına alınmakta ve 151 sayılı sözleşme, Türkiye gibi 87 ve 98 sayılı sözleşmelere taraf olan devletler açısından, kamu görevlilerinin sendikal hakları konusunda öncelikle uygulanmayan, “yedek” bir sözleşme niteliğindedir.¹³⁶ Bu üç sözleşme de, sendikaların kamu otoriteleri ve işverenler karşısında bağımsız olması ve sendikal hakların özgürce kullanılmasını güvence altına almaktadır, oysa işçi sendikalarına ilişkin yasal çerçeveyi oluşturan 2821 ve 2822 sayılı kanunlar ile kamu görevlileri sendikalarına ilişkin yasal çerçeveyi oluşturan 4688 sayılı kanun, bu üç ILO sözleşmesine birçok açıdan aykırılık teşkil etmektedir.¹³⁷ Yani hem işçi sendikaları hem de kamu görevlileri sendikalarının işleyişi açısından yasalarla, idareye geniş yetkiler tanınması, işçilerin sendika üyeliğinin noter şartına bağlanması, sendikal faaliyetler üzerinde bir dizi kısıtlama bulunması, yasaların kısıtlayıcı ve yasakçı bir çerçeve çizmesi, sendikaların bağımsız olma niteliğini ve sendikal özgürlüklerin özünü zedelemekte; dolayısıyla ILO’nun 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmelerine aykırılık oluşturmaktadır.¹³⁸

Yine konuyla ilgili olarak İHEB’de de çeşitli standartlar yaralamaktadır. İHEB madde 23 ve 24’te yer alan açıklamaya göre “Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.” İbaresini yer alarak sendikalaşma ve örgütlenme hakkında İHEB’nin de diğer uluslararası standartlar gibi yaklaşımlar yer almaktadır. Genel manada değinmede bulunana İHEB burada kamu hizmetinde örgütlenmenin de önünü açmaktadır. Fakat ILO’da gereklilik olarak kamu çalışanları için de ayrı bir standart oluşturulmuştur.

2.2.5. Tarım İşçileri

Tarım işçileri hakkında çalışmalar yine ILO normları kapsamında dernek kurma ve birleşme hakkı odaklı olarak yapılmaktadır. ILO’nun “11 Nolu Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Mütteallik Sözleşme”de tarımda çalışan bilumum şahıslara, sanayi işçilerinde olduğu gibi dernek kurma ve birleşme hakkının aynen tanınmasını içermektedir.¹³⁹ Bu Sözleşme, tarımda çalışan herkesin örgütlenme hakkının tanınmasını öngörmektedir. Türkiye’de diğer işçilerin örgütlenmede

¹³⁶ Bakır-Akdoğan, *a.g.e.*, s.4.

¹³⁷ Bakır- Akdoğan, *a.g.e.*,s.3.

¹³⁸ Bakır-Akdoğan, *a.g.e.*, s.4.

¹³⁹ International Labour Organization, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri www.ilo.org, (17.07.2013).

karşılaştıkları sorunlar tarımda çalışanlar için de geçerlidir. Tarım ve orman işçilerinin İş Yasası kapsamında bulunmaması, bu işkolundaki işçilerin örgütlenmesini daha da zorlaştırmakta, 87 ve 98 sayılı Sözleşmeler konusundaki eleştiriler, 11 sayılı Sözleşme için de geçerlidir.¹⁴⁰ Bu sözleşme kapsamında dernekleşme yapısına göz atıldığı zaman en çok sorunun yaşandığı kısım mevsimlik işçilerin hakları, haklarının yanında çalışma esnasında yaşam koşullarıdır. Bu bağlamda bazı dernekler kurulmuş olsa da istenilen sesi çıkartamamakta ve bu da Türkiye açısından eleştirilere sebebiyet vermektedir.

2.3.Sağlık ve Güvenlik Hakkında Standartlar

2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

ILO'nun "155 Nolu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme" bütün ekonomik faaliyet kollarında uygulanır ve bu sözleşmeyi onaylayan üye, mümkün olan en erken safhada ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danıştıktan sonra uygulanmasında özel güçlüklerin bulunduğu sınırlı işçi kategorilerine kısmen veya tamamen bu sözleşmenin uygulanmasının dışında tutulabilir.¹⁴¹ Her üye ulusal koşullar ve uygulamaya göre en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirerek uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.¹⁴² Makul olduğu ölçüde, işverenden, kontrolleri altındaki iş yerleri, makine teçhizat ve usullerin güvenlik ve sağlık bakımından riskli olmamalarını sağlamaları istenecektir.

ILO'nun 155 sayılı sözleşmesine göre işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin haklar, tüm ücretli çalışanları kapsamakta, oysa ulusal mevzuatta işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin haklar, yalnızca "sigortalılara" tanınmakta, kayıt dışı çalışan işçileri kapsam dışı tutulmaktadır. Özellikle iş kazası ve meslek hastalığı riskiyle daha çok karşı karşıya olan kayıt dışı istihdam edilen işçiler, iş kazası ve meslek hastalıkları tanımının "sigortalılar" üzerinden yapılması nedeniyle, mağdur olmaktadır.¹⁴³ İşçi sağlığı ve iş

¹⁴⁰ Koç, *a.g.e.*, s.9.

¹⁴¹ International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

¹⁴² International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

¹⁴³ Bakır- Akdoğan, *a.g.e.*, s.10.

güvelliği ile ilgili ILO Sözleşmelerinin ve AB Standart ve normlarının, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ve çıkarılan yönetmeliklerin kimi maddelerine yansıdığını görüyoruz ancak, çağdaş işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları ve normlarından söz edebilmemiz için, tüm iş yerlerinin ve tüm çalışanların sağlık ve güvenlik kapsamında olması gerekmektedir; özellikle küçük ve orta boy işletmelerdeki, tarımsal alandaki olumsuzluklar dikkate alındığında bu maddelerin yeterli olmadığı görülmektedir.¹⁴⁴

Sözleşmenin diğer maddelerine göre, bu ulusal politika çerçevesinde, iş kazaları ve meslek hastalıklarının asgariye indirilmesi ve sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması ve uygulanması gerekmektedir ancak, Türkiye'de işçi sağlığı alanında yaşanan sorunlar, bu sözleşmenin gereğinin yerine getirilmediğini gözler önüne sermektedir; öyle ki, iş kazalarında Avrupa birincisi, dünya üçüncüsü olan Türkiye'de, 2007 yılında, 80.602 iş kazası, 1.208 meslek hastalığı vakası meydana gelmiş, bunların 1.044'ü ölümle sonuçlanmış ve 2007 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı ise 1.942.573'dür.¹⁴⁵

2006-2008 dönemi Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Hedefleri arasında, "Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde, 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ile ILO'nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerindeki hükümlerin karşılığının sağlanması için bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkarılması" yer almakta ve 2003 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği olarak uyumlaştırılan Çerçeve Direktif, 2006 yılında Danıştay kararıyla iptal edilmiş; 2006 yılından itibaren bağımsız bir yasa üzerinde ilgili tüm sosyal tarafların da görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çalışmalar yürütülmüş ve nihayetinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı, 20.06.2012 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilerek yasalaşmış, 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için, işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği çerçeve anlaşmaları gereğince ne kadar düzenleme yapılsa da, iş kazalarında Avrupa birincisi ve dünya üçüncüsü olan, meslek hastalıklarının kayıt altına bile alınamadığı Türkiye'de,

¹⁴⁴ Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, www.turkis.org.tr, (03.11.2013).

¹⁴⁵ Bakır- Akdoğan, *a.g.e.*, s.11.

ILO'nun 155 sayılı sözleşmesi uyarınca yapılması gereken çalışmalar yapılmamakta, Türkiye, işçi sağlığı açısından dünyanın en kötü ülkelerinden biri olma konumunu korumaktadır.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 3. maddesine göre, “tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı” vardır. Çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı “oldukça geniş bir şekilde tanımlanır ve insan haklarının temel ilkelerinden biri olan kişisel bütün hakkından çıkmıştır.” ve Şart'ın 3. maddesinin amacı bu nedenle, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 2. maddesiyle doğrudan ilişkili; madde hem kamu hem de özel sektörü kapsayacak şekilde tüm ekonomiye uygulanır.¹⁴⁶ Akit Taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1. Güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı;
2. Gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı;
3. Gerektiğinde iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı taahhüt edeler.¹⁴⁷

Madde 3 ile ilişki olarak ulusal durumun uyumluluğunun değerlendirmesi, risklerin yeterli derecede ortadan kaldırılmasının ya da en aza indirilmesinin mümkün olmadığı tehlikeli ya da sağlıksız işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı gerektiren Şart'ın 2.4. maddesi kapsamında değerlendirilir.¹⁴⁸ Bu maddenin Türkiye'deki uygulama şekline geldiğimiz zaman: bu kapsamda devletin birinci yükümlülüğü mümkün olan en yüksek seviyede güvenli ve sağlıklı çalışma standartları hakkını temin etmek ve bu maddenin 1. paragrafı, uluslararası düzenlemeler ve standartlar ve toplum tarafından belirlenmiş ve bilimsel topluluklar tarafından tanımlanmış risklerin çoğunluğuna karşı önleyici ve koruyucu önlemleri karşılayacak sağlık ve güvenlikle ilgili düzenlemelerin çıkarılmasını gerektirmektedir.¹⁴⁹ Bununla birlikte taraf bir devlet, mevcut kaynakların maksimum kullanımıyla tutarlı bir uzunlukta ve ölçülebilir bir süreçle, makul bir süre içinde Şart'ın

¹⁴⁶ Ataman, H., *Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması*, İnsan Hakları Gündemi Derneği Yayınları, Ankara, 2010, s.78.

¹⁴⁷ TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu Raporu, s. 394.

¹⁴⁸ “Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, the Council of Europe”, 1 September 2008, p. 19, s.33.

¹⁴⁹ Marangopoulos Foundation for Human Rights ((MFHR) v. Greece, Complaint 30/2005, decision on the merits of 6 December 2006, s. 224.

amaçlarına ulaşmaya izin veren önlemleri almak zorundadır.¹⁵⁰ Ülkemizde ise bu konu daha çok iş kazaları ve meslek hastalıkları konusu üzerine odaklanmış durumdadır. Devletin 4857 sayılı iş kanunu ve sonrasında çıkartılan yönetmeliklerde mevzuatı hazırlama görevini fazlası ile yerine getirdiği görülmekte, denetim ve eğitim görevlerini de bu sorumlulukla yerine getirirse iş sağlığı ve güvenliği sorunu kısa sürede çözüme kavuşturulabilecektir ve toplumdaki bütün taraflar yetki ve sorumluluklarını bilip buna göre hareket ederlerse toplumun ortak sosyal problemiyle (iş kazası ve meslek hastalığı ile) başa çıkmak imkânı artacaktır.¹⁵¹

Avrupa Sosyal Şartı hukuki ve sosyal koruma başlığı altında sosyal güvenlik, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakkına değinilebilir.¹⁵² Avrupa Sosyal Şartı Madde 11'e göre; akit taraflar sağlığın korunması hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere ya doğrudan veya kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde, diğer önlemlerin yanı sıra,

1. Sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak;
2. Sağlığı geliştirmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluğu artırmak üzere eğitim ve danışma kolaylıkları sağlamak;
3. Salgın hastalıklarla yerleşik mevzii ve başka hastalıklar olabildiğince önlemek; üzere tasarlanmış uygun önlemler almayı taahhüt ederler.¹⁵³

Ülkemizde ise sağlığın korunması hakkı sosyal güvenlik ve sağlık ve sosyal yardım kapsamlı olarak yapılmaktadır. Bunun için aşağıdaki maddelerde detaylı olarak Türkiye'deki duruma değinilecektir.

Avrupa Sosyal Şartı Madde 12'ye göre; akit taraflar, sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1. Bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı ya da korumayı;
2. Sosyal güvenlik sistemini "En az Sosyal Güvenlik Standartlarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin" (No. 102) onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir düzeyde tutmayı;
3. Sosyal güvenlik sistemini giderek daha yüksek bir düzeye çıkarmaya çalışmayı;

¹⁵⁰ Association internationale Autisme-Europe (AIAE) v. France, Complaint No. 13/2002, Decision on the merits, 4 November 2003, s. 53.

¹⁵¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, www.csgb.gov.tr, (12.01.2014).

¹⁵² European Social Charter, Department of the European Social Charter Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe Publishing, s.7.

¹⁵³ Avrupa Sosyal Şartı Madde 11.

4. Uygun ikili veya çok taraflı sözleşmeler yaparak ya da başka yollarla bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak;
 - a. Korunan kişilerin Akit Ülkeler arasında ne suretle olursa olsun yer değiştirmeleri sırasında, diğer Akit Taraf vatandaşları ile sosyal güvenlik mevzuatından doğan yardımların muhafazası dahil olmak üzere sosyal güvenlik hakları itibari ile kendi vatandaşları ile kendi vatandaşlarının eşit muamele görmelerini;
 - b. Akit Taraflardan her birinin mevzuatına göre tamamlanan sigorta ve çalışma sürelerinin birleştirilmesi yoluyla sosyal güvenlik haklarının verilmesi, sürdürülmesi ve yeniden başlatılmasını sağlamak için girişimlerde bulunmayı taahhüt ederler.¹⁵⁴

Avrupa Sosyal Şartı'nın 12. maddesine göre, tüm çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler, sosyal güvenlik hakkına sahiptir ve Şart'ın 12. maddesinin 1. paragrafına göre, sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, sözleşmeciler, bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı veya korumayı garanti altına alırlar.¹⁵⁵ Ülkemizde 2006 yılından itibaren ciddi bir sosyal güvenlik çalışmasına girilmiştir. Yargıtay kararlarında, sosyal güvenlik hakkı anayasal ve temel bir haktır¹⁵⁶. Yine Yargıtay'a göre sosyal güvenlik hakkı ücret kadar önemli anayasal bir hak olup, bu hakkın tam olarak sağlanmaması işçiye haklı fesih imkânı vermektedir¹⁵⁷. Yine Türkiye'nin bu konu ile ilgili çalışmaları ve Sosyal Haklar Komitesinin Türkiye hakkında açılımlarına 2009 yılı komite raporu doğrultusunda değinecek olursak;

Sosyal Güvenli Sisteminin Varlığı

Komite, Türkiye tarafından sunulan rapordaki bilgileri dikkate almıştır. Komite adı geçen sürenin (Mayıs 2006) ikinci yarısından bu yana sosyal güvenlik sistemini derin bir şekilde reforme eden yeni yasaların çıkarıldığına dikkatle not etmiştir. Teminata

¹⁵⁴ Avrupa Sosyal Şartı Madde 12.

¹⁵⁵ Ataman, *a.g.e.*, s.83.

¹⁵⁶ Yargıtay 10.HD. 1.6.1992 gün 1992/ 301 E, 1992/ 6164 K.

¹⁵⁷ Yargıtay 9. HD. 18.1.2010 gün 2008/ 14546 E, 2010/ 193 K. "İşçinin sigorta primlerinin hiç yatırılmaması veya eksik bildirilmesi işçinin sosyal güvenlik hakkını ilgilendiren bir durum olsa da Dairemizin 1475 sayılı Yasa döneminde istikrar kazanmış olan görüşü 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de devam etmekte olup, sigorta primlerinin hiç yatırılmaması, eksik yatırılması veya düşük ücretten yatırılması hallerinde de işçinin haklı fesih imkanı vardır".

bağlanmış risklerin sayısını etkileyen değişiklikler, farklı kişisel sigorta planları ve faydalardan yararlanma düzeyi aşağıda değerlendirilecektir. Diğer değişiklikler için, Komite madde 12.3 kapsamındaki değerlendirmesine atıfta bulunacaktır.

Teminat Altındaki Riskler, Faydaların Ve Kişisel Sigortanın Finansmanı

Komite 2006 reformundan önceki Türk sosyal güvenlik sisteminin bir tanımlaması için önceki sonuçlarına (Conclusions XVIII and XVII-1) atıfta bulunur. Özellikle de Sonuç XVIII'da gözlemlediği genel bir aile birimin yokluğunu yeniden hatırlatmak ister. Bu bakımdan Komite madde 12.1 kapsamında sosyal güvenlik sisteminin takip eden branşlarda nüfusun kayda değer bir oranının korunma altına alınması gerektiğini yeniden hatırlatmak ister: sağlık bakımı, hastalıklar, işsizlik, yaşlılar, iş kazaları, aile ve annelik (Conclusions 2006, Bulgaria). Bundan dolayı Komite, bir sonraki raporda 2006'da başlatılan sistem reformunun, herhangi bir ayrımcılık olmaksızın, özellikle de çocuklar ve yetişkin bağımlılar için, aile desteğinin yeterli düzeyde sağlanmasını güvenceye almak amacıyla yan yardımların sağlanması ve erişilmesi hakkına yönelik olarak gelişmeleri içerip içermediğini bilmek istemektedir.

Komite bunun haricinde Sonuç XVIII'de Türk sosyal güvenlik sisteminin aşağıdaki hususlar nedeniyle Şartla uyumlu olmadığını karara bağladığını yeniden hatırlatmak ister:

- Tüm branşları kapsayan bir sosyal güvenlik sisteminin yokluğu;
- Var olan sosyal güvenlik sisteminin nüfusun önemli bir yüzdesini kapsamaması;
- Mevcut çalışan nüfusun yüksek bir yüzdesinin herhangi bir sosyal güvenlik kapsamında olmaması;

Rapor, sistemin yukarıda adı geçen sonuçta Komite tarafından ifade edilen konuları da içerecek şekilde, pek çok yönden kusurlu olduğunu onaylamaktadır. Doğrusunu söylemek gerekirse, 2006 reformu durumun düzeltilmesine yönelik bir karşılıktı. Bu nedenle Komite, 2005 boyunca ve 2006'nın birinci yarısında Türkiye'deki durumun Şart'ın 12.1. maddesiyle uyumlu olmamaya devam ettiğini düşünmektedir. Bununla birlikte Komite aynı zamanda Mayıs 2006'dan beri durumun değiştiğini (bkz. madde 12.3) onaylamaktadır. Komite reformun amacının, eşit ve sistemin tüm branşlarıyla ilgili olarak aktif/toplam nüfusa yönelik yükseltilmiş sigorta miktarı ve kapsamı sağlamak amacıyla çok sayıda sosyal güvenlik ve sigorta planını düzene koyduğunu belirtir. Özellikle de, Komite söz konusu zamandan sonra aşağıdaki kanunların yürürlüğe girdiğini gözlemlemiştir:

- 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu (Mayıs 2006), üç eski sosyal güvenlik kurumunu, SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu), BAĞ-KUR (Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu) ve Emekli Sandığı'nı tek bir Sağlık Güvenlik Kurumu'nda (SGK) birleştirmiştir. Komite rapordan işsizlik sigortasının hala İŞKUR'un (4904 Nolu Kanunla kurulan Türkiye İş Kurumu) yetkisinde olduğunu anlamıştır.

- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası hakkında 5510 sayılı Kanun'un (Ekim 2008), tüm yurttaşlar için zorunlu bir genel sağlık sigortasını yavaş yavaş devreye sokmaktadır (daha fazla detay için bkz. madde 11.1 ve madde 12.3).

Türkiye'de toplam ve/veya aktif nüfusun önemli bir oranının her bir branş kapsamında temin edilen yan yardımlarla ilgili olarak etkin bir sosyal güvenlik hakkını garanti altına alıp almadığını değerlendirmek için, Komite sosyal güvenliğin her bir branşının kişisel sigorta miktarını ve kapsamını gösteren yüzdelik rakamları istemektedir. Raporla bahsedilen ve söz konusu sürenin ikinci yarısı boyunca devam eden köklü bir reformun özel bağlamı talep edilen tüm rakamları içermemektedir. Bununla birlikte, rapor 9. Kalkınma Planı'nın (2007 – 2013) hedefi olarak şunları göstermektedir:

- Sosyal güvenlik sistemi nüfusun tümünü kapsayacak şekilde genişletilmiş olacaktır;
- Sosyal sigortalar sistemi tüm çalışan nüfusu kapsayacak şekilde genişletilmiş ve resmi olmayan istihdam önlenmiş olacaktır.

Komite bir sonraki raporun ilgili güncel rakamları içermesini talep etmektedir. Bu tür rakamların kayda alınması sırasında, her bir branş kapsamında temin edilen yan yardımlarla ilgili olarak etkin bir sosyal güvenlik hakkının garanti edildiği Türkiye'deki kişilerin oranıyla ilgili pozisyon ayrıca saklanmalıdır.

Sistemin finansmanı ile ilgili olarak, Komite toplu fona dayandırılmasının devam ettiğine dikkatleri çeker. Bu (işverenler ve çalışanlar) ve devlet bütçesi tarafından yapılan katkılarla fonlanmaktadır. Önceki sonuçta (Sonuç XVIII), Komite toplu olmayan katkı oranının yüksek olduğuna dikkatleri çekmiştir. Bundan dolayı, Komite durumun düzeltilmesine yönelik planlanan önlemlerin ne olduğunu bilmek istemektedir. Sosyal güvenlik primi alacaklarının yeniden yapılandırılmasıyla ilgili 5458 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesini takiben Nisan 2006'daki rapor, zamanında ödenmeyen katkı primlerinin en geç izleyen takvim yılının sonuna kadar ödenmesi gerektiğini bildirmektedir. Komite bunun gerçekleşmesini sağlayacak zorlayıcı önlemlerin ya da mekanizmaların ne olduğunu bilmek istemektedir.

Yan Yardımların Yeterliliği

Bir sosyal güvenlik sistemi her bir branş kapsamında temin edilen yan yardımlarla ilgili olarak etkin bir sosyal güvenlik hakkının garanti etmelidir. (Conclusions XIII-4, General Introduction on Article 12). Komite madde 12.1'in sosyal güvenlik faydalarının yeterli düzeyde olmasını gerektirdiğini bir kere daha hatırlatmak ister. Bu, gelir değişikliğinin faydaları olduğunda, seviyeleri önceki gelirlere yönelik makul bir oranın yerini alacak nitelikte olmasının sağlanması ve eşit gelirin ortalama değerinin %50'si olarak ve yoksulluk riskinin eşik değeri için Eurostat'ın belirlediği temel üzerinde

hesaplanmış olarak tanımlanan yoksulluk değerinin asla altına düşmemesi anlamına gelir. (Conclusions 2006, Bulgaria).

Rapor bazı yan yardımların en az ve en yüksek seviyelerini göstermesine rağmen, yukarıda tanımlandığı haliyle yoksulluk eşiğinin eksikliği, Komite'nin bu tür yan yardımların yeterliliğine dair bir değerlendirme yapmasını engellemektedir. Ayrıca Komite, tüm gelir değişikliği faydalarının seviyesi hakkındaki bilginin temin edilmesi gerektiğini tekrarlamak ister. Bu nedenle Komite bir sonraki raporda tüm bu bilgilerin (yoksulluk eşiğinin ve yan yardımların en az seviyesi) temin edilmesini istemektedir. Aynı zamanda, Komite yan yardımların yeterliliğine dair görüşünü ertelemiştir.

Sonuç olarak Komite talep edilen bilgiler elde edilinceye kadar kararını ertelemiştir.¹⁵⁸

2.3.2. Çocukların ve Gençlerin Korunması

Çocukların ve gençlerin korunma hakkı; Avrupa Sosyal Şartı'nın 7. maddesine göre çocukların ve gençlerin maruz kalacakları fiziksel ve ahlaki tehlikelere karşı korunma hakları adı altındadır ve Avrupa Sosyal Şartı'nın 7. maddesinin 1. paragrafına göre ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, sözleşmeciler, çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında asgari çalışma yaşının 15 olmasını sağlamayı garanti altına alırlar.¹⁵⁹ Avrupa Sosyal Şartı'nın 7. maddesinin 2. paragrafına göre, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, sözleşmeciler, tehlikeli veya sağlığa zararlı olduğu öngörülen işlerde, asgari çalışma yaşının 18 olmasını sağlamayı garanti altına alırlar.¹⁶⁰ Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, 7.2 maddeye yönelik ekin, 18 yaşın altındaki gençlerin tehlikeli görevler için eğitim ve bu nedenle zorunlu bilgilendirme aldıkları yerlerde, istisnai durumlara izin verdiğini düşünmekte ve bir sonraki raporda tehlikeli çalışma koşulları için eğitimden faydalanan gençlere yönelik kabul edilen

¹⁵⁸ Ataman, *a.g.e.*, s.86.

¹⁵⁹ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, the Council of Europe, 1 September, 2008, s.19-59.

¹⁶⁰ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, the Council of Europe, 1 September, 2008, s.19-60.

istisnaların kesinleştirilmesini talep etmektedir.¹⁶¹ Avrupa Sosyal Şartı'nın 7. maddesinin 4. paragrafına göre, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, sözleşmeciler taraflar, 18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı garanti altına alırlar.¹⁶² Komite, Şart'ın 7.4. maddesi kapsamındaki bu çalışma saati sınırlamasının 16 yaşın üzerindeki genç çalışanlar için memnun edici olduğunu; ancak 16 yaşın altındakilerle ilgili olarak izolasyon olarak görünmesi nedeniyle yetersiz olduğunu düşünmektedir.¹⁶³ Aynı zamanda Komite çıraklık amacıyla ve çıraklık çerçevesi kapsamındaki mesleki eğitimin çalışma zamanı kapsamında ve bu nedenle de ücretli olması gerektiğini düşünmektedir.¹⁶⁴ Yine aynı başlıkta on sekiz yaşından küçüklerin büyük çoğunluğunun gece işinde çalıştırılmayacağını yasayla öngörerek bu yükümlülüğün anlamına uygun davranılmış ise yerine getirmiş sayılacağı şeklinde anlaşılabileceği belirtilmektedir.¹⁶⁵ Bu madde çalışma yaşamının içinde ve dışında fiziksel ve ahlaki tehlikelere karşı çocukların korunma hakkını garanti altına alır ve bu kapsam, özellikle de çocukların tüm sömürü biçimlerine ve bilgi teknolojilerinin yanlış kullanımına karşı korunmasını içerir.¹⁶⁶ Özetle TBMM İnsan Hakları inceleme komisyonu raporu doğrultusunda çocukların ve gençlerin korunma hakkına maddeler halinde bakacak olursak;

1. Çocukların sağlık, ahlâk ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu, haricinde asgari çalışma yaşının en az 15 olmasını sağlamayı;
2. Tehlikeli ve sağlığa aykırı sayılan belirlenmiş işlerde asgari çalışma yaşını daha da yükseltmeyi;
3. Henüz zorunlu öğrenim çağında olanların, eğitimlerinden yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalışmamalarını sağlamayı;

¹⁶¹European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions, 2006(Sweden), s.9-10.

¹⁶² Ataman, a.g.e., s.120.

¹⁶³ Ataman, a.g.e., s.120.

¹⁶⁴ European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions, 2006 (France), s.14.

¹⁶⁵ Ataman, a.g.e., s.122.

¹⁶⁶European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights, Conclusions, 2004 (Bulgaria), s.26.

4. 16 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de meslekî eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı;
5. Genç çalışanların ve çırakların âdil bir ücret ve diğer uygun ödeneklerden yararlanma hakkını tanımayı;
6. Gençlerin, çalıştıranların izniyle normal çalışma saatlerinde meslekî eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı;
7. 18 yaşın altındaki çalışan kişilere yılda en az üç haftalık izin hakkını tanımayı;
8. 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işler dışında gece işinde çalıştırılmamasını sağlamayı;
9. Ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşının altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolünü sağlamayı;
10. Çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden doğan tehlikeler başta olmak üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı taahhüt ederler.¹⁶⁷

Ülkemizde çocukların ve gençlerin korunma hakkına geldiğini zaman; sosyal politikalar ve sosyal hakları düzenleyen uluslar arası sözleşmeler, belirli bir yaşın altındaki çocukların çalıştırılmamasını, gençlerin ise sınırlı biçimde ve özel hukuki düzenlemelerle korunarak çalışma yaşamı içinde yer almalarını öngörür ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirgesi (1959), Avrupa Sosyal Şartı (1965) ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşme ve tavsiye niteliğindeki kararları bu belgelere örnek olarak gösterilebilir.¹⁶⁸

İş Kanunu'muza göre, on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır ve bu hüküm, ülkemizde zorunlu temel eğitimin tamamlandığı yaş ile de uyum gösterir, ancak bazı koşullarda “on dört yaşını doldurmuş olmak” yeterli görülmüştür ve mesleki eğitim öğrencileri (stajyer ve çıraklar), eğitim amacı ile işyerinde bulundurulduklarından sadece işi öğretmek amacıyla çalıştırılabilirler.(Üretime katkı yapmaları beklenemez.)¹⁶⁹

Türk İş Kanununa göre çalışma yaşı 13 iken 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile Avrupa Sosyal Şartına ve Avrupa Birliği'nin 02.06.1994 gün ve

¹⁶⁷ TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu Raporu.

¹⁶⁸ Yücesoy-Demir, *a.g.e.*, s.51.

¹⁶⁹ Yücesoy-Demir, *a.g.e.*, s.51.

94/33 sayılı direktifine uygun olarak 15 yaşını doldurmamış kişilerin çalıştırılması yasaklanmıştır. Ancak hafif işlerde ve eğitime engel olmamak kaydıyla 14 yaşını dolduran çocukların hafif işlerde çalıştırılabileceği yasada yer almaktadır.¹⁷⁰ Bu şekliyle Avrupa Sosyal Şartının Bölüm 2, madde 7. 1. de öngörülen taahhüt Türk Hukukunda tam olarak karşılanmamış görünmektedir.

Sosyal Şartta çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkına göre akit taraflar, çocukların ve gençlerin kişilikleri ile fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin tam gelişimini sağlayacak bir çevrede yetişme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, doğrudan ya da kamusal ve özel örgütlerle işbirliği yaparak, aşağıdaki hususlara yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler:

1.

- a. Çocukların ve gençlerin, ebeveynlerinin hak ve ödevleri göz önünde tutularak, gereksinim duydukları bakım, yardım, öğretim ve eğitim olanaklarına sahip olmalarını özellikle bu amaç için uygun ve yeterli kurum ile hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesini sağlamak,
- b. Çocukları ve gençleri ihmal, şiddet ve sömürüye karşı korumak,
- c. Ailelerinin desteğinden geçici ya da mutlak olarak yoksun kalan çocukların ve gençlerin korunmasını ve bunların devletten özel yardım almasını sağlamak,

2. Çocukların ve gençlerin okula devamlarının özendirilmesinin yanı sıra parasız ilk ve orta öğrenim sağlamak.¹⁷¹

Yıllık izin süresi 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler için yıllık izin süresi 20 gün olarak yasada düzenlenmiştir.¹⁷² Bu noktada Avrupa Sosyal Şartının 2. Bölüm, madde 7. 7 de öngörülen en az 3 haftalık izin tanıma yükümü, Türk İş Hukuku uygulamasında 1 gün eksik kalmaktadır.

¹⁷⁰ 4857 Sayılı İş Kanunu ve 02.06.1994 tarih ve 94/33 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi.

¹⁷¹ Avrupa Sosyal Şartı Madde:17.

¹⁷² 4857 Sayılı İş Kanunu Madde:71.

2.3.3. Sağlık ve Sosyal Yardım

Avrupa Sosyal Şartı'na göre akit taraflar, sağlık ve sosyal yardım hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak için:

1. Yeterli olanağı bulunmayan ve kendi çabasıyla veya başka kaynaklardan, özellikle bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanarak böyle bir olanak sağlayamayan herkese yeterli yardımı sağlamayı ve hastalık halinde bunun gerektirdiği bakımı sunmayı;
2. Böyle bir yardım görenlerin, bu nedenle siyasal ve sosyal haklarının kısıtlanmasını önlemeyi;
3. Herkesin, kişisel veya ailevi mahrumiyet halini önlemek, gidermek veya hafifletmek için gerekebilecek tavsiyelerle kişisel yardımları uygun kamusal veya özel hizmetler eliyle alabilmesini sağlamayı;
4. Bu maddenin 1, 2 ve 3. fıkralarında değinilen hükümleri, ülkelerinde yasal olarak bulunan başka akit tarafların uyruklarını kendi uyruklarıyla eşit tutarak 11 Aralık 1953'te Paris'te imzalanmış olan Sosyal ve Tıbbi Yardım Avrupa Sözleşmesiyle üstlendiği yükümlülükler uyarınca uygulamayı taahhüt ederler.¹⁷³

Türkiye'deki duruma baktığımız zaman, Anayasa'nın 55'inci maddesine göre; "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır."¹⁷⁴ Konuyla ilgili Yargıtay 3. Hukuk Dairesinin bir kararında Avrupa Sosyal şartına atıf da yapılarak, sosyal güvenlik sisteminden yararlanamayan kişilerin tedavi masraflarının Devlet tarafından karşılanması gerektiği kabul edilmiştir.¹⁷⁵

¹⁷³ Avrupa Sosyal Şartı Madde:13.

¹⁷⁴ Yücesoy-Demir, *a.g.e.*, s.7.

¹⁷⁵ Yargıtay 3. HD. 4.3.2004 gün 2004/ 150 E, 2004/ 1619 K. "04.07.1989 tarihinde yayınlanan ve 24.11.1989 tarihinde onaylanmak suretiyle kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı 13. maddesine göre; yeterli imkanları olmayan ve gerek kendi çabalarıyla, gerekse diğer kaynaklardan, özellikle bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanarak böyle bir imkan sağlayamayan herkese yeterli yardımı sağlamayı ve hastalık halinde bu kişinin şartlarının gerektirdiği bakımı sağlamayı akit taraflar taahhüt ederler. Anayasa ve Sosyal Devlet İlkesi gereği olarak da, yeterli olanağı bulunmayan ve herhangi bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanmayan vatandaşlara hastalık halinde bakım sağlamak Devletin görevleri arasındadır".

Avrupa Sosyal Şartı sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına göre akit taraflar, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkının etkin biçimde kullanılması için;

1. Sosyal hizmet yöntemlerinden yararlanarak toplumda gerek bireylerin, gerek grupların refah ve gelişmelerine ve sosyal çevreye uymalarına katkıda bulunacak hizmetleri geliştirmeyi veya sağlamayı;
2. Bireylerin ve gönüllü veya benzeri örgütlerin bu tür hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesine katılmalarını özendirmeyi; taahhüt ederler.¹⁷⁶

Yine Şartta, ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkına göre akit taraflar, toplumun temel birimi olan ailenin tam gelişmesi için gerekli koşulları sağlamak amacıyla; sosyal yardımlar ve aile yardımları, mali düzenlemeler, konut sağlama, yeni evlilere yardım ve diğer uygun araçlarla aile yaşamının ekonomik, yasal ve sosyal bakımdan korunmasını teşvik etmeyi taahhüt ederler.¹⁷⁷

18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da imzalanan Avrupa Sosyal Haklar Antlaşması’nda ve 1989’da imzalanan İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Antlaşması’nda belirtilen temel sosyal hakları göz önünde bulunduran Birlik ve üye devletler; ilerleme sürdürülürken uyumlulaşmayı mümkün kılmak için istihdamın teşvik edilmesi, gelişmiş yaşama ve çalışma koşulları, uygun sosyal koruma, sosyal ortaklar arasındaki diyalog, sürekli yüksek istihdam ve işten çıkarılmalarla savaş görüşü doğrultusunda insan kaynaklarının geliştirilmesi konularını hedef alırlar.¹⁷⁸ Avrupa Sosyal Şartı Ek Protokolü ise 1988 yılında Avrupa Konseyine üye devletlerin imzasına açılmış ve 4 Eylül 1992 tarihinde onaylanmıştır. Şart ve Ek protokolü konut, sağlık, eğitim, istihdam, sosyal koruma ve ayrımcılığın önlenmesi konularına ilişkin olarak bir dizi temel hakkı garanti altına almaktadır.¹⁷⁹ 2000 yılında toplanan Lizbon Avrupa Konseyi ise, Avrupa için daha fazla ve daha iyi iş imkanları yaratılması, sosyal korumanın modernizasyonu ve sosyal dışlanmayı önleme hususlarında yoğunlaşmıştır.¹⁸⁰ Ancak Lizbon Stratejisi’nin kabul edilmesinden 2005 yılına dek geçen beş yıllık süre içinde öngörülen hedeflere ulaşamadığı gözlemlenmiştir. Bunun

¹⁷⁶ Avrupa Sosyal Şartı Madde: 14.

¹⁷⁷ Avrupa Sosyal Şartı Madde:16.

¹⁷⁸ Sayın, *a.g.t.*, s.42.

¹⁷⁹ Avrupa Komisyonu, (2001), *Avrupa Sosyal Şartı- Temel Rehber*, Çev: Bülent Çiçekli, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.19.

¹⁸⁰ Avrupa Birliği Parlamentosu, 2000, para. 5.

üzerine AB Komisyonu Lizbon Stratejisi’ni canlandırmak üzere 9 Şubat 2005 tarihinde yeni bir Sosyal Gündem oluşturarak 2005-2010 dönemi için açıklamıştır.¹⁸¹ Yeni Sosyal Gündem’in Sosyal Gündem’de yer alan “tam istihdamın gerçekleştirilmesi” ve “herkese eşit fırsat ilkesi daha uyumlu bir toplum yaratılması” öncelikleri için sosyal ortaklar ve sivil toplum arasında işbirliği ve globalleşmenin sosyal boyutuna ve kuşaklar arası yaklaşıma özel önem verilmesinin şart olduğunun altını çizmektedir.¹⁸² AB’nin istihdam, sosyal koruma ve sosyal dışlanma ile mücadele konularında üye devletlerin ve Birliğin koordineli politikalar geliştirmeleri amacıyla uygulamaya koyduğu "açık koordinasyon yöntemi" de, sosyal tarafların söz konusu alanlarda politikaların belirlenmesi, uygulanması ve değerlendirilmesi süreçlerinde aktif katılımını içermektedir.¹⁸³

2.3.4. Meslek Hastalıklarının Tazmini

ILO Normlarından “42 Nolu Mesleki Hastalıkların Tazmin Hakkında Sözleşme”yi onaylayan her üye mesleki hastalıklara uğrayanlar ile bunların hak sahipleri varislerine, iş kazalarının tazmini hakkındaki özel mevzuatındaki genel esaslar dâhilinde tazminat sağlamayı taahhüt eder ve miktar milli mevzuattaki iş kazaları neticesinde ödenecek olandan az olmamalıdır.¹⁸⁴ İş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışma hayatının en önemli sorun alanları arasındadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, 2003 yılında dünya genelinde 358,000’i ölümlü, 337 milyonu yaralanmalı, iş kazası meydana geldiğini ve 1,95 milyon insanın da meslek hastalıkları sonucu öldüğünü tahmin etmektedir.¹⁸⁵ Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışma hayatının gündeminden hiç düşmeyen en önemli sorunları arasındadır. Sanayileşme ile beraber,

¹⁸¹ Avrupa Komisyonu, İstihdam, Sosyal İlişkiler ve Fırsat Eşitliği, Yenilenmiş Sosyal Gündem, s.47.

¹⁸² Özerdem, F., Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, *Yardım ve Dayanışma Dergisi*, 2010, Ankara, s.18.

¹⁸³ Kayhan, a.g.m., s.64-65.

¹⁸⁴ International Labour Organization, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

¹⁸⁵ ILO (2009), ILO standards on occupational safety and health Promoting a safe and healthy working environment, General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, International Labour Conference, 98th Session, 2009. Report III (Part 1B). Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution), www.ilo.org (01.03.2012).

çalışma hayatında işçilerin karşılaştıkları mesleki riskler artmış, işçilerin eğitim seviyesinin yetersizliği, iş sağlığı ve güvenliği alanında yetişmiş uzman personel sayısının azlığı, mevzuatın iş sağlığı ve güvenliği hükümleri açısından küçük işletmeleri dışlaması, küçük ve orta ölçekli işletmelerin gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine riayet etmemeleri, iş müfettişi sayısının ve denetimin yetersizliği gibi nedenler iş kazalarının azaltılmasına engel olmaktadır.¹⁸⁶ Taşeronlaşma iş kazalarını arttıran en önemli etmenlerden biri; işverenin iş yasalarına aykırı olarak asıl işin bir bölümünü maliyetleri düşürmek amacıyla, bir başka işverene devri ve işi devir alan işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması sonucu özellikle tersanelerde meydana gelen iş kazalarının sayısında ciddi bir artış yaşanmıştır.¹⁸⁷ Emek piyasasındaki parçalanma ve düzensiz çalışma üretim kurallarının uygulanabilirliğini doğrudan etkilemekte, söz konusu çalışma türü, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yasal mevzuatın uygulanabilirliğini de baştan sınırlamaktadır.¹⁸⁸ Aşağıda Türkiye'nin iş kazası ve meslek hastalığı alanındaki ana sorun alanları inceleme konusu yapılmıştır.

Tablo 2.1.5510 Sayılı Yasanın 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların 2010 Yılında İşlemi Tamamlanan İş Kazası Dosyalarının, Standardize İş Kazası Oranlarının Faaliyet Gruplarına Dağılımı* (%)

	2008	2009	2010
Kömür ve linyit çıkartılması	1396	2213	2592
Ana metal sanayi	410	573	508
Metalik olmayan ürünler imalatı	251	307	346
Fabrika metal ürünleri imalatı (makine teçhizat hariç)	137	316	341
Elektrikli teçhizat imalatı	321	274	301
Metal cevheri madenciliği	242	283	283
Motorlu kara taşıtı ve römork imalatı	281	406	277
Kâğıt ve kâğıt ürünleri imalatı	192	247	249

¹⁸⁶Karadeniz, O., "Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği", *Çalışma Toplumu Dergisi*, Ankara, 2012, S. 34, s.27.

¹⁸⁷Özcan, Ş., "Tersane İşyerlerinde Mevcut Olan İş İlişkileri Bağlamında İş sağlığı ve Güvenliği", *II. Çalışma Yaşamı Kongresi, İş Müfettişleri Derneği, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi*, Ankara, 2008, s.95-122.

¹⁸⁸Piyal, B., "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımız Uygulanabilir mi?", *III. Çalışma Yaşamı Kongresi Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve İş Mevzuatı*, 3-4 Nisan, Ankara, İş Müfettişleri Derneği", *A.Ü. SBF Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara SMMMO, Ankara SMMMO Yayını*, 2010 s.216-239.

Ham petrol ve doğalgaz çıkarımı	96	183	244
Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar üretimi	233	233	234
Tütün ürünleri imalatı	74	101	228
Havayolu taşımacılığı	138	56	216
Tekstil ürünleri imalatı	131	160	155
Diğer madencilik ve taş ocakları	123	157	155
Gıda ürünleri imalatı	71	103	108
Makine ve ekipman kurulumu ve onarımı	163	125	107
Bina dışı yapıların inşaatı	215	90	89
Konaklama	141	144	86
Özel inşaat faaliyetleri	49	91	83
Kara taşıma ve boru hattı taşıma	62	81	71
Bina inşaatı	0	70	60
Kanalizasyon	0	106	59
Deri ve ilgili ürünler imalatı	53	51	43
Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri	92	74	42
Bina ve çevre düzenleme faaliyetleri	0	27	42
Giyim eşyaları imalatı	23	34	36
Eğitim	2	2	2

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları 2008-2010

Meslek hastalıklarının tazmini iş kazası ve meslek hastalıkları başlığı altında sigorta ve güvence faaliyetleri ile Türkiye’de giderilmektedir. Yasal zorunluluk olarak sigortalı işçi çalıştıran işletmelerde yaşanan bir sorun ise iş sahibinin kendisini meslek hastalıklarına karşı tehlikede görmemesidir. Kendi hesabına çalışanların sosyal sigortaların kapsamı dışında bırakılmasının en önemli nedenlerinden bir tanesi de, prim toplama ve sosyal güvenlik kayıtlarının tutulmasında karşılaşılan güçlükler gibi yönetsel zorluklardır.¹⁸⁹ Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, Türkiye’de buna bir örnektir, belirli sayının altında işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlarının sosyal güvencenin kapsamı dışında kaldığı görülmektedir. Bunun ana nedenlerinden bir tanesi, küçük işletmelerin sosyal güvenlik sisteminin yükümlülüklerini yerine getirmelerinin

¹⁸⁹ ILO, (1998)/47 Administration of Social Security, Geneva.

güç olabileceği düşüncesi olabilir.¹⁹⁰ Görüldüğü üzere meslek hastalıkları ile ilgili ülkede ILO Sözleşmeleri doğrultusunda düzenlemeler olsa da gelişmekte olan ülkelere görülen aksaklıklarda Türkiye’de gözlemlenmektedir.

2.4. Mesleki Eğitim Hakkında Standartlar

2.4.1. Mesleki Eğitim

Avrupa Sosyal Şartı Madde 10’a göre, mesleki eğitim hakkı, akit taraflar, mesleki eğitim hakkının etkin kullanımını sağlamak üzere aşağıdaki hususları taahhüt ederler:

1. Gerektiğinde, engelliler de dahil olmak üzere herkese, işveren ve çalışanların örgütlerine danışarak teknik ve mesleki eğitim olanağı sağlamayı veya bunu desteklemeyi ve salt kişisel yeteneğe dayalı olmak üzere yüksek teknik eğitim ve üniversite öğrenimi görme kolaylıkları sağlamayı;
2. Kız ve erkek tüm gençlerin çeşitli işlerde çalışırken eğitilmeleri için bir çıraklık sistemi ya da diğer sistemli düzenlemeleri sağlamayı veya desteklemeyi;
3. Gerektiğinde;
 - a. Çalışan yetişkinler için yeterli ve kolayca ulaşılabilir eğitim olanakları ile;
 - b. Teknolojik gelişmelerin veya yeni çalıştırma eğilimlerinin sonucu olarak çalışan yetişkinlerin duyduğu yeniden eğitim gereksinimlerini karşılamak için özel kolaylıklar sağlamayı veya bunları desteklemeyi;
4.
 - a. Tüm ücretlerin ve masrafların azaltılması veya kaldırılması,
 - a. Uygun durumlarda mali yardım yapılması,
 - b. İşçinin, işi sırasında işverenin talebi üzerine gördüğü ek eğitimde harcanan zamanın normal çalışma süresinden sayılması,
 - c. Yeterli denetim yoluyla, işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak, çıraklık ve gençlerin eğitimi ile yapılan diğer düzenlemelerin etkinliğin ve genel olarak genç işçilerin yeterli bir şekilde korunmalarının sağlanması gibi

¹⁹⁰ ILO, (1998)/42 Administration of Social Security, Geneva.

uygun önlemlerle sağlanan imkânların tam kullanılmasını teşvik etmeyi.¹⁹¹

1961 yılında çalışanların temel haklarına yönelik onaylanan Avrupa Sosyal Şartı'nın içeriği 1988 yılında eklenen bir protokolle genişlemiş ve bu değişiklik özürllülerin mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanma haklarının güvence altına alınması gerektiğini vurgulamıştır ve bu maddede; diğer bütün bireyler gibi özürllülerin teknik ve mesleki eğitim olanaklarından, çıraklık eğitimi programlarından yararlandırılmalarının güvence altına alınması gerektiği, bunu yaparken de mutlaka işveren ve çalışanların örgütleriyle işbirliği kurulması gerektiği vurgulanmıştır.¹⁹² Türkiye'deki duruma baktığımız zaman; Özürllülerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma Hakkı güvence altına alındı. TBMM Genel Kurulu'nda, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanmasını uygun bulan tasarı 27.09.2006 tarihinde kabul edildi ve kabul edilen Tasarının 15. Maddesi ile ; 'Özürllülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı' güvence altına alındı.¹⁹³ Türkiye toplam 11 madde, fıkra olarak sayıldığında toplam 46 fıkrayı kabul etmiştir. Adil çalışma koşulları hakkı (madde 2), iş güvenliği ve sağlığı hakkı(madde 3), sendika hakkı (madde 5), toplu pazarlık hakkı (madde 6); çalışan kadınların hakkı (madde 8) bedensel ve zihinsel özürllülerin mesleki eğitim ve yeniden uyum hakkı (madde 15) yönlerinden Türkiye çekince koymuştur.¹⁹⁴

Avrupa Birliği çalışma hayatında mesleki eğitime farklı bir boyut getirerek mesleki eğitimde de kadın erkek eşitliği ve kadınların maksimum iş hayatına katılımını sağlamak için çeşitli standartlaşma çalışmalarına gitmiştir. Bilindiği üzere Avrupa Birliği çalışmalarında, çalışma hayatında eğitim konusunda kadının da eğitimi önemli yer tutmaktadır. Çalışma yaşamında kadınların katılımının artması; sosyal ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda endüstri toplumuyla, kadınların üreme hakları ile ilgili kendi bedenleri üzerindeki kontrolü almasıyla, eğitim ve istihdamda kadınlara sağlanan fırsatlarla ve özellikle istihdamda hizmetler sektörünün kadın işgücü talebiyle

¹⁹¹ Avrupa Sosyal Şartı Madde 10.

¹⁹² Lokman Ayva, Mesleki Eğitim ve Engelliler, www.lokmanayva.net, (22.03.2014).

¹⁹³ Engelsiz Kariyer Web Sayfası, Özürllülerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma Hakkı Artık Güvence Altında, www.engelsizkariyer.com, (22.03.2014).

¹⁹⁴ Ertürk, *a.g.e.*, s.76-77.

ilişkilidir.¹⁹⁵ Sosyal güvenlikten eğitime, sağlık sisteminden çocuk bakımına kadar olan bu makroekonomik politikalarda stratejik amacın kamu hizmetlerine toplumsal katılımı dâhil etmek olduğu vurgulanmış ve burada özellikle kadın sivil toplum kuruluşlarının Avrupa Sosyal Modelinin katılımcıları olarak teşvik edilmesinin Avrupa Birliği stratejisi olması gerekliliği belirtilmiştir.¹⁹⁶ 2002 Martında gerçekleştirilen Barselona Zirvesi’nde de tam istihdam AB’nin en başta gelen amacı olarak vurgulanmış ve daha fazla ve daha iyi iş için aktif politikaların ve mesleki eğitimin önemine değinilmiştir.¹⁹⁷ Ayrıca Türkiye’de de üniversiteler yaşam boyu öğrenme çalışmalarına önem vermeye başlamışlar ve sürekli eğitim merkezi, yaşam boyu öğrenme merkezi, akademik gelişim birimi, kişisel gelişim birimi gibi farklı adlarla tanımlanan birimler aracılığıyla hem kendi çalışanları hem de toplumun diğer kesimlerindeki kişiler için yaşam boyu öğrenme olanakları sunmaktadırlar.¹⁹⁸

2.5. Ücret Hakkında Standartlar

2.5.1. Ücretin Korunması

ILO’nun “95 Nolu Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme” ile “ücret” tabiri, yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen veya görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançları ifade eder.¹⁹⁹ Nakit olarak ödenmesi gereken ücretler, münhasıran tedavülü mecburi olan para ile ödenecek ve emre muharrer senetle bono ile kuponla

¹⁹⁵ United Nations, (2000), Women and Men in Europe and North America, New York: UN publication, aktaran, Hass, Linda, (2003), “Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union”, Review of Policy Research, Volume 20, Issue 1, s. 89.

¹⁹⁶ Sayın, *a.g.t.*, s.18.

¹⁹⁷ Alıntıl原因 Bolcan, A. E., Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, “Genel Hatlarıyla Avrupa istihdam Stratejisi ve Üye Ülkelerde İstihdama Yönelik En İyi Proje Örnekleri,” (Çevrimiçi) www.ab.calisma.gov.tr, (25.01.2006), s.1.

¹⁹⁸ Sağlam, M., Çıray, F. ve Özudoğru, F. (2011). Türkiye’deki üniversitelerin sundukları Yaşamboyu öğrenme uygulamaları ve olanaklarının incelenmesi. 3. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi’nde sunulan bildiri (22-25 Haziran 2011). Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa.

¹⁹⁹ International Labour Organization, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

veya tedavülü mecburi parayı temsil ettiği iddia olunan diğer herhangi bir şekilde ödenmesi yasak olacak ve ücretlerin içki veya zararlı maddelerle ödenmesine hiçbir şekilde müsaade edilmeyecektir.²⁰⁰ Aynı olarak verilen şeylerin gerek işçinin ve gerekse ailesinin şahsen kullanabilmesi ve onların menfaatine uygun bulunması ve aynı ödemelere verilen kıymetin adil ve makul olması için gerekli tedbirler alınmış olacak; ücret doğrudan doğruya ilgili işçiye ödenecek; işçi ücretini dilediği gibi kullanma hürriyetine sahip olacaktır.²⁰¹ Ücretlerden kesinti yapılmasına ancak milli mevzuatın tayin veya bir kolektif mukavelenin yahut bir hakem kararının tespit edildiği şartlar ve hadler dâhilinde müsaade edilecek ve işçiler bu durumdan haberdar edilecektir.²⁰² Bir işçi tarafından bir işe yerleşmek veya iş muhafaza etmek maksadıyla bir işverene veya onun vekiline veyahut herhangi bir aracıya doğrudan doğruya veya dolayısıyla bir ödemede bulunmasını sağlamak için ücretlerden herhangi bir kesinti yapmak yasaktır.²⁰³ Türkiye'ye geldiğimiz zaman, ILO'nun 95 sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşmesi, işçilerin ücretlerini, kanunlara uygun olarak, zamanında, düzenli olarak ve herhangi bir hak kaybına uğramaksızın almalarını güvenceye bağlamaktadır. Sözleşmede güvence altına alınan haklar yasalara da yansıtılmıştır, ancak uygulamada ciddi sorunlar yaşanmakta, işverenler, işçilerin ücretlerinde keyfi kesintilere gidebilmekte, ücretleri ödemeyi geciktirebilmekte ya da çeşitli yöntemler vasıtasıyla işçilerin ücretlerini ödemekten kaçınabilmekte ve özellikle kayıt dışı istihdam alanları ile taşeron firmalarda ücretlerin korunmasına ilişkin ihlaller sıklıkla yaşanmaktadır; yani, kayıt dışı istihdam alanları başta olmak üzere birçok işyerinde ILO'nun 95 sayılı Sözleşmesi'nin gereği yapılmamakta, işçilerin ücretlerine ilişkin hakları ihlal edilmektedir.²⁰⁴

İHEB madde 23 ve 24 konu ile ilgili olarak şu ibare geçmektedir. “Herkesin hiçbir fark gözetmeksizin, eşit çalışma karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.”

²⁰⁰ International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

²⁰¹ International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

²⁰² International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

²⁰³ International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

²⁰⁴ Bakır-Akdoğan, *a.g.e.*, s.13-14.

İHEB madde 23 ve 24'te ücretin korunması ile ilgili olarak da madde içerisinde şu açıklama geçmektedir. “Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.” Görüldüğü üzere ücret hakkının korunması eşitlik yaklaşımı bu konu ile ilgili tüm uluslararası standartlar ile örtüşür şekilde İHEB’de de geçmektedir.

Sosyal Şartta geçen “adil bir ücret” başlığına göre ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.²⁰⁵ Geniş anlamda ücret ya da giydirilmiş ücret, işçiye para olarak ödenen ve para ile ölçülmesi mümkün yardımları (yiyecek, giyecek yardımı vb. sosyal yardımlar) kapsayan ücrettir ve örnek verecek olursak, kıdem tazminatına esas alınacak ücretin hesabında çıplak (temel) ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.²⁰⁶ Ücretin, kural olarak, Türk parası ile ödenmesi gerekmektedir.²⁰⁷ Sosyal Şarta göre tüm çalışanların, kendilerine ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret hakkı vardır.²⁰⁸ Sosyal Şart için hazırlanan TBMM İnsan Hakları Komisyon Raporuna göre akit taraflar, âdil bir ücret hakkına etkin bir geçerlilik kazandırmak üzere:

1. Çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;
2. Özel durumlardaki istisnalar haricinde, çalışanların fazla çalışma karşılığında hak sahibi olduklarını tanımayı;
3. Çalışan erkeklerle kadınlara eşit ücret hakkını tanımayı;
4. Tüm çalışanların işlerine son verilmeden önce uygun bir bildirim süresi hakkını kabul etmeyi;
5. Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenmiş veya toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi; taahhüt ederler.

²⁰⁵ 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 32/1.

²⁰⁶ Yücesoy Y. Ve Demir, M., *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*, Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları, Ankara, 2011, s.23.

²⁰⁷ İş Kanunu Madde 32/1.

²⁰⁸ TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu Raporu, s.393.

Türkiye’deki adil ücret durumuna göz atmamız gerekirse; İş Kanununun 39. maddesi ile Yargıtay kararlarına göre asgari ücretin altında ücret ödenmesi mümkün değildir. Toplu sözleşme ve grev hakkının olduğu işyerleri bakımından ücretin eki niteliğindeki sosyal yardım ödemeleri dikkate alındığında sendikalı bir işçinin ücreti genelde asgari ücretin 2-3 katı tutarındadır. Avrupa Sosyal Şartının kabulünden çok önce 1967 yılında verilen bir kararda Yargıtay, eşitlik ilkesinin Anayasal temeline vurgu yapmış ve eşitlik ilkesinden “*İş Hukukunun temel kuralı*” olarak söz etmiştir.²⁰⁹ Ülkemizde sosyal güvenlikte eşitlik ile ilgili 1975 tarihli bir başka Yargıtay kararı ise; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi kararında, yaşlılık aylığına hak kazanma noktasında primlerini ödeyen ve borçlanmayı yaptığı halde henüz primlerini ödememiş olan işçi arasında ayrıma gidilemeyeceği kabul edilmiştir.²¹⁰ Aynı şekilde Yargıtay kararlarında kadın ve erkek işçiler bakımından ayırım yasağı yanı sıra işçinin cinsel tercihi sebebiyle de bir ayırım yapılamayacağı kabul edilmiştir.²¹¹ Aynı kararda eşit davranma borcuna aykırılığın yaptırımı da 4 aya kadar ücret ve yoksun kaldığı hakların tamamının ödetilmesi olarak açıklanmıştır.²¹² Sosyal Şart V. sonuç raporunda, en düşük ücretin belirlenmesi için Avrupa Konseyi tarafından kurulmuş ılımlı eşik ve OECD tarafından uygulanan istatistiksel çalışmalar üzerinde temellenen bir değerlendirme yöntemini kabul etmiş, bu yöntemin temel öncülü genel olarak önemli derecede toplumun gerisinde kalan ücretlerin yeterli ya da adil olarak düşünülemeyeceği ve bu nedenle ücretin yeterli olabilmesi için belli bir ülkede ulusal ortalama ücretin en az %68’i olması gerektiği düşüncesi birlikte, eğer en düşük ücret bu seviyenin altına düşerse, Komite aile ve barınma faydalarını içerecek şekilde doyurucu sosyal faydalar, vergiler gibi belli telafi edici faktörleri hesaba katmıştır.²¹³ Avrupa Sosyal Şartı’nın 4. maddesinin 1. paragrafına göre, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak

²⁰⁹ Yargıtay 9.HD. 9479 E, 7519 K Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, s.1153.

²¹⁰ Yargıtay 10.HD. 19.11.1975 gün 1973/ 737 E, 1973/ 934 K. Tuncay, A. Can: *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul 1982, s. 76.

²¹¹ Yargıtay 9. HD., 25.07.2008 gün, 2008/27309 E., 2008/22094 K. “4857 sayılı İş Kanununun 5. ve 18/III. Maddede sayılan hallerin sınırlayıcı olarak düzenlenmiş değildir. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi sebebiyle ayırım yasağı da buna eklenebilir. Yine tarikat, aşiret ve dünya görüşü gibi unsurları esas alan bir ayrımcılık korunmamalıdır”.

²¹² Yargıtay 9. HD., 25.07.2008 gün, 2008/27309 E., 2008/22094 K. “İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımı yine 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenmiştir. Anılan hükme göre işçinin dört aya kadar ücreti tutarında bir ücretten başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep imkanı bulunmaktadır”.

²¹³ *European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2003, (Austria)*, s.25-26.

amacıyla, sözleşmeci taraflar, çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı garanti altına alırlar.²¹⁴ Ülkemizde adil bir ücret hakkının Yargıtay kararları üzerinde değerlendirdiğimiz zaman Yargıtay kararlarına göre işçi için ücret en esaslı hak, işveren için ise en temel borçtur.²¹⁵ Bu nedenle yargı kararlarında ücretin korunmasına özen gösterilmektedir. Ücreti 20 gün ödenmeyen işçi ödeme yapılınca kadar işi bırakabilir, iş sözleşmesini haklı olarak feshedebilir ve çalışma devam ettiği bir aşamada işveren hakkında icra takibi ya da dava yoluyla talep edebilir.²¹⁶

2.5.2. Asgari Ücret Tespiti

ILO'nun "26 Nolu Asgari Ücret Tespit Usulleri İhdasına İlişkin Sözleşme" ile ülkeler asgari ücretin tespit usullerini ve bunların uygulama şekillerini tayinde serbesttir, ancak bir iş veya işin belirli bir bölümüne asgari ücret tespit usullerinin uygulanmasından önce ilgili işveren ve işçi temsilcilerine, varsa onlara ait teşekküllerin temsilcileri de dâhil olmak üzere yetkili makam tarafından meslekleri veya görevleri itibariyle kendilerine başvurulması uygun görülen vasıfta bütün kişilere danışılacaktır.²¹⁷ Tespit edilen asgari ücretlere ilgili işveren ve işçiler uymak zorunda olacak, gerek ferdi anlaşmayla gerekse yetkili makamın genel veya özel izni hariç toplu sözleşmeyle bir indirme yapamayacaklar; sözleşmeyi onaylayan her üye fiilen ödenen ücretlerin uygulanacak asgari miktarların altına düşmemesi için bir kontrol ve müeyyide sistemi ihdas etmekle gerekli tedbirleri alacaktır.²¹⁸ Türkiye'de asgari ücretin belirlenmesi ve bu sürecin uygulama durumuna geldiğimiz zaman; ücret, İş Kanunu Madde 32/1'e göre bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından

²¹⁴*Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, the Council of Europe, 1 September 2008, s.43.

²¹⁵ Yargıtay 9. HD. 18.1.2010 gün 2008/ 14546 E, 2010/ 193 K. "İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur".

²¹⁶ Yargıtay 9. HD. 18.1.2010 gün 2008/ 14546 E, 2010/ 193 K. "Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da tanınmıştır".

²¹⁷ International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

²¹⁸ International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri www.ilo.org, (17.07.2013).

sağlanan ve para ile ödenen tutardır.²¹⁹ Asgari ücretin yasal dayanağı 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun 39'ncu maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliğidir. Asgari Ücret Yönetmeliğinin 7 inci maddesine göre ***"Ücret en geç iki yılda bir olmak üzere işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı belirlenir."***²²⁰ Ancak, uygulamada son yıllarda 6 ayda bir ya da yılda bir bu tespit yapılmakta; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının çağrısı üzerine toplanan ***"Asgari Ücret Tespit Komisyonu"***, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler, ücretin, bir günlük olarak belirlenmesi esastır ve aylık, haftalık, saat başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır.²²¹ Aslında yasal asgari ücretle amaçlanan, daha düşük bir ücretin ödenmemesini güvenceye kavuşturmadır. Ayrıca asgari ücret; iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan, her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için belirlenir, yani asgari ücretten İş Kanunları dışında kalan ve Borçlar Kanununa göre iş sözleşmesi ile çalışanlar da yararlanabilirler.²²² Türkiye'deki uygulamalardan bir örneğe bakmak gerekirse, 01.07.2010-31.12.2010 tarihleri arasında 16 yaşın üstündeki işçilerin günlük ücreti 25,35 TL, aylık ücreti "760,50 TL (brüt) -599,12 TL" ve 16 yaşın altındakilerin günlük ücreti 21.60 TL, aylık ücreti 648,00 TL olarak belirlenmiştir.²²³ Bunun yanında Türkiye'de Sözleşme doğrultusunda asgari ücret ödemelerinin asgari ücret altına düşmemesi için, kayıt dışı çalıştırmanın önüne geçilerek çalışanlar kayıt altına alınmakta ve bu sayede ödemeler kontrol altına alınıp uygunsuz ödeme yapanlara cezai müeyyide uygulanmaktadır. Bu bakımdan Türkiye ILO kıyaslamasına baktığımız zaman Anayasanın sosyal devlet ilkesi ile Asgari Ücretin Tespit Usulleri İhdasına İlişkin 26 sayılı ILO sözleşmesi hükümlerine uygun olduğunu kabul etmek gerekir.

İHEB'ye göre çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. Bu konu ILO'nun normları ile de paralellik göstermektedir. Bu doğrultuda da yukarıda bahsedildiği üzere yasal çalışmalar

²¹⁹4857 Sayılı İş Kanunu Madde 32/1.

²²⁰Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mevzuat Bilgi Sistemi, İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelikler, www.csgb.gov.tr, (26.10.2013).

²²¹Lütfi İnciroğlu, Yeni Asgari Ücretler Belirlenirken, www.lutfiinciroglu.com, (26.10.2013).

²²² Lütfi İnciroğlu, Yeni Asgari Ücretler Belirlenirken, www.lutfiinciroglu.com, (26.10.2013).

²²³ Lütfi İnciroğlu, Yeni Asgari Ücretler Belirlenirken, www.lutfiinciroglu.com, (26.10.2013).

Ülkemizde de olmaktadır. Aslında yasal asgari ücretle amaçlanan, daha düşük bir ücretin ödenmemesini güvenceye kavuşturmaktır. Ayrıca asgari ücret; iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan, her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için belirlenir, yani asgari ücretten İş Kanunları dışında kalan ve Borçlar Kanununa göre iş sözleşmesi ile çalışanlar da yararlanabilirler.²²⁴

Avrupa Birliği kapsamında çalışma hayatı ilk olarak ücret temelinde hareket etmiştir. Avrupa Birliği temelinde cretlendirme politikasına asgari ücret üzerinden değinilecek olup, eşitlik üzerinde ücretlendirmeler alt başlıklarda incelenecektir. Konuya Uluslararası alışma rgt kapsamlı değinecek olursak sözleşmeyi onaylayan her ye, asgari ücretin tespit usullerini ve bunların uygulama şekillerini tayinde serbesttir, ancak bir iş veya işin belirli bir bölümüne asgari ücret tespit usullerinin uygulanmasından önce ilgili işveren ve işçi temsilcilerine, varsa onlara ait teşekküllerin temsilcileri de dahil olmak üzere yetkili makam tarafından meslekleri veya görevleri itibariyle kendilerine başvurulması uygun görülen vasıfta bütün kişilere danışılacaktır.²²⁵ Tespit edilen asgari ücretlere ilgili işveren ve işçiler uymak zorunda olacak, gerek ferdi anlaşmayla gerekse yetkili makamın genel veya özel izni hariç toplu sözleşmeyle bir indirme yapamayacaklar; sözleşmeyi onaylayan her ye fiilen ödenen ücretlerin uygulanacak asgari miktarların altına düşmemesi için bir kontrol ve müeyyide sistemi ihdas etmekle gerekli tedbirleri alacaktır.²²⁶ Bu duruma paralel olarak Avrupa Birliği ye ülkeleri arasında da standart bir asgari ücret uygulaması bulunmamaktadır. Özellikle ekonomik iyileşmenin hafif de olsa sinyalleri görülmeye başlanan Avrupa Birliği'nde Polonya ve Romanya dâhil bazı ülkelerde asgari ücrete ilişkin yeni tartışmalar yaşanıyor ve tartışmalar, asgari ücret yasasının olmadığı tek Avrupa Birliği lkesi olan Almanya'da da önemli bir gündem maddesi; Başbakan Angela Merkel son seçimlerdeki rakibi Sosyal Demokrat Partili Peer Steinbrck de asgari ücret tartışmalarının içindeydi. Görüldüğü üzere standardı olmayan asgari ücret uygulamaları AB lkelerinde seçim vaatleri arasında dahi yer almaktadır. Yapılan araştırmalara göre

²²⁴ Lütfi İnciroğlu, Yeni Asgari cretler Belirlenirken, www.lutfiinciroglu.com, (26.10.2013).

²²⁵ International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

²²⁶ International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

ise AB üyesi ülkeler arasında en yüksek asgari ücrete Lüksemburg sahipken, en düşük asgari ücrete ise Bulgaristan sahiptir.

2.6. Eşitlik Hakkında Standartlar

2.6.1. Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği

ILO'nun “100 Nolu Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme”sinde her üye ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle teklifi kabul olduğu nispette temin edilecektir.²²⁷ Türkiye’de bu durum; Her ne kadar eşit değerde işe eşit ücret hakkı, yasalarla güvence altına alınmış olsa da, uygulamada birçok işyerinde eşit değerde iş yapan kadın ve erkek işçiler arasında ciddi ücret farklılıkları olduğu görülmektedir. TÜİK verilerine göre, cinsiyet ve eğitim durumuna göre ücret karşılaştırması yapıldığında, her eğitim düzeyinde erkeklerin, kadınlardan daha yüksek ücret aldığı görülmektedir. Yine, 26 farklı mal ve hizmet üretiminin 19’unda, kadınlar erkeklere göre daha düşük ücret almaktadır. Özellikle kayıt dışı üretim yapan işyerlerinde, yoğun bir kadın emeği sömürüsü söz konusudur. Yani ILO’nun eşit değerde işe eşit ücret hakkını güvence altına alan 100 sayılı sözleşmesi, yasalara yansıtılmış olsa da, uygulamada sözleşmenin gereğinin yapıldığından söz etmek güç olmakla birlikte eğitim durumu ya da ekonomik faaliyet kolu itibariyle kadın ve erkek çalışanların ücretleri kıyaslandığında, kadın işçilerin daha az ücret aldığı görülmektedir.²²⁸

İHEB madde 23 ve 24 konu ile ilgili olarak şu ibare geçmektedir. “Herkesin hiçbir fark gözetmeksizin, eşit çalışma karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.” Görüldüğü üzere ücret hakkının korunması eşitlik yaklaşımı bu konu ile ilgili tüm uluslararası standartlar ile örtüşür şekilde İHEB’de de geçmektedir.

Avrupa Birliği, Amsterdam Antlaşması Madde 141’de ise Roma Antlaşması Madde 119’u yeniden düzenlemiş Madde 4’e göre; “Çalışma hayatında erkekler ve

²²⁷ International Labour Organization, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, www.ilo.org, (17.07.2013).

²²⁸ Bakır- Akdoğan, *a.g.e.*, s.12.

kadınlar arasında uygulamada tam eşitliği sağlamak için, eşit muamele ilkesi, üye devletlerin az sayıda temsil edilen cinsiyetin mesleki faaliyette bulunmasını veya mesleki kariyerdeki dezavantajların engellenmesi veya telafi edilmesini kolaylaştırmaya yönelik belirli avantajlar sağlayan önlemleri muhafaza veya kabul etmelerini engellemez” ifade edilmiştir.²²⁹ Dördüncü maddede yer alan düzenleme geçici özel önlem politikalarının uygulanmasına olanak vermekte ve bu da birlik düzeyinde uygulanan fırsat eşitliği politikalarının yetersiz kaldığından hareketle yapılmış bir düzenleme olup ülkelere sonuçlarda eşitliği sağlayıncaya kadar dezavantajlı gruplardan yana özel düzenlemeler getirilebileceğinin yolunu açmıştır.²³⁰ 2003–2006 yılları için tanımlanan Yeni Avrupa İstihdam Stratejisinde üç temel amaç belirlenmiştir. Bunlarda bir tanesi; “işgücü piyasasında bütünleşme: işsizliğin azaltılmasında ve işgücü piyasasına girişte bölgesel ve sosyo-ekonomik farklılıkların azaltılması, dezavantajlı grupların istihdama kazandırılmasıdır.”²³¹ Çalışma yaşamı ile aile yaşamının uyumlaştırılmamış olması ve ev içi sorumluluklar olarak tanımlayabileceğimiz yeniden üretim faaliyetleri ve bakım faaliyetleri kadın üzerinde toplumsal bir sorumluluk olarak tanımlandığı için kadınların esnek çalışma biçimlerinde istihdam edilmesi kadınlar için iş yaşamında dezavantajlara neden olmakta ve bunun önüne geçmek için alınan tedbir 97/81/EC sayılı direktif/yönergedir.²³²

Avrupa Birliği’nde kadın-erkek eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi çalışmaları Amsterdam Anlaşmasında önemli yol kat etmiştir. Kadın erkek eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi ile ilgili çalışmalar Avrupa Komisyonu Eşit Fırsatlar Birimi ve Avrupa Parlamentosu Kadın Hakları Komisyonu bu yaklaşımın Birlik politikalarına yansıtılmasından sorumlu kurumlardır.²³³ Antlaşmanın 2. Maddesinde topluluğun görevi şu şekilde tanımlanmıştır; Ortak bir pazarı ve ekonomik parasal birliği kurmak ve 3 ve 4. maddelerde belirtilen ortak politikaları veya faaliyetleri yürürlüğe koymak yolu ile topluluğun bütünü içindeki ekonomik faaliyetlerin uyumlu, dengeli ve sürdürülebilir şekilde geliştirilmesini; yüksek seviyeli

²²⁹ İktisadi Kalkınma Vakfı, (2000), *Amsterdam Antlaşması: Bütünleştirilmiş Haliyle Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları*, Yayına Hazırlayan: Cenk Bolayır, İktisadi Kalkınma Vakfı, İKV:163, İstanbul.

²³⁰ Sayın, a.g.t., s.32.

²³¹ Sayın, a.g.t., s.34.

²³² Hermans, S., *Türkiye’nin Avrupa Birliğine Katılım Süreci: Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası ve Türkiye’nin Uyumu*, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, 2001 İstanbul, s:12.

²³³ Hoskyns, C., “Mainstreaming Gender in the Macroeconomic Policies of the EU Institutional and Conceptual Issues”, paper for ECPR confrence, Bologna, Haziran, 2004. <http://www.jhbc.it/ecpr-Bologna>.

bir istihdam ve sosyal korumayı; erkek ve kadınlar arasındaki eşitliği; sürdürülebilir ve enflasyonist olmayan bir büyümeyi; yüksek dereceli rekabet ve ekonomik performansların bütünleştirilmesini; çevrenin yüksek seviyede korunmasını ve kalitesinin yükseltilmesini; yaşam seviyesinin ve kalitesinin artırılmasını; üye devletlerarasında ekonomik ve sosyal bütünleşmenin ve dayanışmanın iyileştirilmesini sağlamaktır.²³⁴ Teresa Rees'e göre ana akımlaştırma kadınların entegrasyonunu hedefliyor ve mevcut yapıları değiştirmeden kadınlara alan açılmasını söylüyor, oysaki olması gereken cinsiyetçi yapılanmayı değiştirecek ana akımlaştırmadır.²³⁵ Avrupa Birliği'nde sosyal politika alanında yetki ikamesi prensibi²³⁶ uygulanmaktadır. Buna göre; Avrupa Birliği içinde sosyal politika alanındaki birçok konu üye ülkeler düzeyinde ele alınmakta, Birlik çıkardığı direktif ve tüzüklerle üye ülke mevzuatlarına ve uygulamalarına yön vermektedir. Birliğin çalışma hayatında kadını korumaya ve kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik başlıca direktifleri şunlardır:

- 1975 yılında çıkarılan kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret prensibinin uygulanmasına ilişkin üye ülke yasalarının yakınlaştırılması hakkındaki 75/117/EEC sayılı direktif,
- 1976 yılında çıkarılan işe alınma, mesleki eğitim, terfi ve çalışma şartlarında kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması hakkındaki 76/207/EEC sayılı direktif ve bu direktifi değiştiren 2002/73/EEC sayılı direktif,
- 1978 yılında çıkarılan sosyal güvenlik alanında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin kademeli olarak yürürlüğe sokulması hakkındaki 79/7/EEC sayılı direktif,
- 1986 yılında çıkarılan tarım da dahil bağımsız çalışan kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması ve bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması hakkındaki 86/613/EEC sayılı direktif,
- 1986 yılında çıkarılan mesleki sosyal güvenlik programlarında kadınlara ve erkeklere eşit muamele prensibinin yürürlüğe konulması hakkındaki 86/378/EEC sayılı direktif ve bu direktifi değiştiren 96/97/EC sayılı direktif,

²³⁴ İktisadi Kalkınma Vakfı, (2000), Amsterdam Antlaşması: Bütünleştirilmiş Haliyle Avrupa.

²³⁵ Rees, T., (1998), *Mainstreaming Equality In The European Union: Education, Training and Labour Market Policies*, Londra: Routledge, s.40-42.

²³⁶ Aydın, S., *Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye*, İKV Yayınları, No:175, İstanbul, 2003, s.22.

- 1992 yılında çıkarılan hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların işlerindeki güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınması hakkındaki 92/85/EEC sayılı direktif,
- 1996 yılında çıkarılan UNICEF, CEEP ve ETUC tarafından imzalanan ebeveyn izni çerçeve antlaşması hakkındaki 96/34/EC sayılı direktif,
- 1997 yılında çıkarılan cinsiyete dayalı ayrımcılıkta ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80/EC sayılı direktif.²³⁷

Sonuç olarak AB, 2000’li yıllar sonrasında özellikle istihdam konusunda daha etkin bir konuma gelmekte ve Avrupa düzeyinde hem yeni ekonomilere geçiş hem de istihdam artışı gibi bir hedefi hayata geçirmeyi üstlenmekte ve daha sonra hazırlanan ve Haziran 2004 yılında Bakanlar Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Anayasal Sözleşmesi’nin temel amaçları arasında da “tam istihdam” hedefinin yer aldığını görebiliyoruz.²³⁸

Tablo 2.2. İş Hukuku Alanında Temel AB Müktesebatı ve Muadili Türk Mevzuatı

Temel AB Müktesebatı	Uyumlaştırılan Türk Mevzuatı
Kısmi süreli çalışmaya ilişkin 97/81/AT sayılı Konsey Yönergesi	• 4857 sayılı İş Kanunu (R.G., 10.6.2003, 25134) • İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (R.G., 6.4.2004, 25425)
Belirli süreli çalışma hakkında çerçeve anlaşmasına ilişkin 28 Haziran 1999 tarih ve 99/70/AT sayılı Konsey Yönergesi	• 4857 sayılı İş Kanunu (R.G., 10.6.2003, 25134) • 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (R.G., 23.07.1965, 12056)
İşverenin ödeme aczine düşmesi (iflası) halinde çalışanların haklarının korunması hakkında Üye Devletler mevzuatının yakınlaştırılmasına ilişkin 20 Ekim 1980 tarih ve 80/987/AET sayılı Konsey Yönergesi	• 4857 sayılı İş Kanunu (R.G., 10.6.2003, 25134) • Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği (R.G., 18.10.2004, 25617) • 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu (R.G., 19.6.1932, 2128)
Toplu işten çıkarmalarla ilgili 98/59/AT sayılı Konsey Yönergesi	• 4857 sayılı İş Kanunu (R.G., 10.6.2003, 25134)
Müessesenin devri halinde çalışanların haklarının korunmasına ilişkin 2001/23/AT sayılı Konsey Yönergesi	• 4857 sayılı İş Kanunu (R.G., 10.6.2003, 25134) • 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (R.G., 07.05.1983, 18040) • 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (R.G., 27.11.1994, 22124)

²³⁷ Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları, Yayına Hazırlayan: Cenk Bolayır, İktisadi Kalkınma Vakfı, İKV:162, İstanbul.

²³⁸ Koray, M., (2005), *Avrupa Toplum Modeli*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, s.230.

Çalışan gençlerin işyerinde korunması hakkında 22 Haziran 1994 tarih ve 94/33/AT sayılı Konsey Yönergesi	• 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (R.G., 19.6.1986, 19139) • 4857 sayılı İş Kanunu (R.G., 10.6.2003, 25134) • Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (R.G., 6.4.2004, 25425) • Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (R.G., 16.06.2004, 25494)
İşverenin sözleşme ya da istihdam ilişkisine uygulanabilecek koşulları çalışanlara bildirmesi yükümlülüğü hakkındaki 14 Ekim 1991 tarihli ve 91/533/AET sayılı Konsey Yönergesi	• 4857 sayılı İş Kanunu (R.G., 10.6.2003, 25134)
Çalışma sürelerinin düzenlenmesinin bazı yönlerine ilişkin 4 Kasım 2003 tarihli ve 2003/88/AT sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Yönergesi	• 4857 sayılı İş Kanunu (R.G., 10.6.2003, 25134) • Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (R.G., 7.4.2004, 25426) • İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (R.G., 6.4.2004, 25425) • İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (R.G., 6.4.2004, 25425) • 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (R.G., 23.07.1965, 12056) • 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu (R.G., 10.08.1967, 12670) • 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu (R.G., 26.02.1983, 17971) • 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu (R.G., 13.10.1983, 18190) • 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname
Avrupa Birliği Taşıt İşçileri Federasyonu (FST) ve Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği tarafından sonuçlandırılmış gemiadamlarına ait çalışma sürelerinin düzenlenmesi konusundaki sözleşmeye ilişkin 1999/63/AT sayılı Konsey Yönergesi EK: Gemiadamlarına ait çalışma sürelerinin düzenlenmesi hakkında Sözleşme	• 854 sayılı Deniz İş Kanunu (R.G., 29.04.1967, 12586) • Gemiadamları Yönetmeliği (R.G., 31/7/2002, 24832)
Avrupa Havayolları Derneği (AEA), Avrupa Ulaşım İşçileri Federasyonu (ETF), Avrupa Kokpit Derneği (ECA), Avrupa Bölgesel Havayolları (ERA) ve Uluslararası Hava Taşıma Derneği (IACA) tarafından sonuçlandırılan havacılık sektöründe mobil personelin çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin Avrupa Sözleşmesine dair 27 Kasım 2000 tarih ve 2000/79/AT sayılı Konsey Yönergesi	• Uçucu Ekip Uçuş Görev ve Dinlenme Süreleri ile Uygulama Esasları Talimatı [SHT-6A.50 Rev. 04] • Hava İş Kanunu Tasarısı
Karayolları nakliye işlerinde çalışan işçilerin çalışma sürelerine ilişkin 11 Mart 2002 tarih ve 2002/15/AT sayılı Konsey Yönergesi	• Karayolları Trafik Yönetmeliğine Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (R.G., 02.09.2004, 25571)
İşçilerin gönderilmesine ilişkin 16 Aralık 1996 tarih ve 96/71/AT sayılı Konsey Yönergesi	• Bu mevzuata karşılık gelen Türk Mevzuatı bulunmamaktadır.

Kaynak: MESS–CPS (Corporate & Public Strategy Advisory Group), Sosyal Politika ve İstihdama İlişkin AB Müktesebatı, İstanbul & Brüksel, Nisan 2007.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK ÇALIŞMA HAYATI VE ULUSLARARASI STANDARTLAR

3.1.Türkiye'nin Çalışma Hayatında Standartlaşma Çabası

Türk çalışma hayatının standartlar altına alınma çalışmaları uluslararası alanda ilk olarak ILO kapsamlı değerlendirilebilir. Türkiye-ILO ilişkileri Türkiye'nin ulusal koşullarını etkileşimi veya çatışması çerçevesinde bir gelişim göstermiş, kimi zaman Türkiye ILO'dan eğitim ve teknik yardım alma yoluna gitmiş, kimi zaman doğrudan ILO normlarını onaylayarak, ILO ile olan ilişkilerini belli yükümlülüklerini yerine getirme ve bu yükümlülüklerden kaynaklanan kimi sorunları çözme şeklinde bir gelişim göstermiştir.²³⁹ Türkiye ILO ilişkilerini geleceğe dönük bir perspektifte değerlendirecek olursak, şunu söylemek mümkündür; 1980 yılından bu yana süre gelen ILO denetim mekanizmasının daha uzun bir süre Türkiye-ILO ilişkilerinde belirleyici bir role sahip olacağı ve Türk Yasa Koyucusunun bu gelişmelere bağlı olarak yasal düzenlemeler yapma yönündeki iradesini zamana yayarak devam ettirecek; bu durumda Türkiye-ILO ilişkilerinde arzu edilmeyen bir seviyede ilişkilerin sürdürülmesine neden olacak ve yine her zaman olduğu gibi Türkiye, ILO'nun uzmanlık ve diğer birikiminden yararlanma yerine, sürekli onayladığı sözleşmelerin gereğini yerine getirip getirmediği yönündeki bürokratik mekanizmayla enerjisini boşa harcamaya devam edecektir.²⁴⁰

Türkiye'nin ILO normlarını belli bir gerekçe ile onayladığını söylemek mümkündür; öncelikle Türkiye ILO sözleşmelerini onaylarken uluslararası sistem içindeki yerini düşünerek, ulusal prestij, gelişmiş ülkeler içinde yer alma arzusu gibi gerekçelerle onaylama yoluna gitmektedir.²⁴¹ İkinci amaç ise onaylanan sözleşmelerin

²³⁹ Kaya., *a.g.e.*, s.20.

²⁴⁰ Kaya., *a.g.e.*, s.20.

²⁴¹ Kaya., *a.g.e.*, s.17.

yürürlükteki ulusal mevzuatla uyum içerisinde olmasına dikkat edilmekte ve onaylanan bütün sözleşmelerin genel gerekçesinde bu nitelikleri görmek mümkündür.²⁴²

Yalnızca ILO sözleşmelerine karşı değil, aynı zamanda Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilen sözleşmelerin onaylanmasında da her koşulda ve dönemde yıllardır sürdürülen resmi onay politikasının onaya ilişkin yasa tasarıları ile komisyon raporlarında değişmeyen bir anlatımla yinelenen gelen iki gerekçesi vardır: Birincisi resmi gerekçe, onaylanması söz konusu olan sözleşmenin ulusal mevzuatla “ahenktar” ve “mutabakat” içinde bulunması, yürürlükteki yasal düzenlemelere aykırı kurallar içermemesidir. İkincisi ise Türkiye’nin uluslararası işbirliğine önem vermesi ve onayı sözleşmeyi kabul eden uluslararası kuruluşun üyesi olmasının doğurduğu bir yükümlülük biçiminde değerlendirilmesidir.²⁴³

Bu iki gerekçe ve özellikle birincisi, sonuç olarak hem onaylanan sözleşme sayısının çok düşük kalmasında ve dolayısıyla Türkiye’nin ortalama onay sayısı ve oranı yönünden üyesi olduğu uluslararası kuruluşlar içinde en alt sıralarda yer almasına, hem de onaylanan sözleşmelerin ILO’ca kabul edilmesinden çok sonuç gerçekleşmesinde rol oynamıştır.²⁴⁴

Bu çerçevede Türkiye’de özellikle uluslararası bir düzenlemenin veya antlaşmanın iç hukukta nasıl yer alacağı, son günlerde yoğun bir şekilde tartışıldığı üzere, 1982 Anayasası’nın 90. Maddesinde düzenlenen “usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletler Arası Anlaşmalar kanun hükmündedir.” Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi’ne başvurulamaz hükmüne göre belirlenmektedir.²⁴⁵ Bu düzenlemeye göre ulusal mevzuatta öngörülen koşullar uygun bir şekilde iç hukuk işlemlerinin yapılması koşuluyla, anlaşmalar iç hukukta ulusal yasaların etkisini sahiptir. Anayasa’nın bu hükmüne göre Türk Hukuk düzeninde antlaşmalar doğrudan hüküm doğurmakta, benzer içerikli bir yasa çıkarmaya ihtiyaç

²⁴² TBMM, Tirimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari yaş Haddinin Tespitine Dair 15 Sayılı Sözleşmenin Tasdik Edilmesi ve Bu Sözleşmeye Katılmamız Hakkında Kanun Layihası ve Hariciye Münakalat Çalışma Encümenleri Mazbataları (1/159), s. 71, *TBMM Tutanak Dergisi*, Ankara 1959, s.1-2.

²⁴³ Gülmez, *a.g.e.*, s. 103.

²⁴⁴ Gülmez, *a.g.e.*, s. 103.

²⁴⁵ Bakınız, T.C. Anayasası Madde 90.

duyulmaksızın normatif etkiye sahip olmaktadır.²⁴⁶ Bu anayasal düzenleme gerek doktrinde, gerekse yargı organlarınca farklı farklı yorumlanmakta, Türk doktrinde tartışmalar esas olarak, Türk Hukukunda kurallar kademelenmesinde anlaşmalara ilişkin olarak yer alan “usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletler arası anlaşmalar kanun hükmündedir bunlar hakkında Anayasa Mahkemesi’ne başvurulamaz” esas alınmaktadır bu düzenlemeden hareketle doktrindeki bir görüşe göre Anayasa’nın bu düzenlemesine göre anlaşmalar kanunlarla eş değerdedir ve diğer bir görüşe göre ise Anayasa’nın 90. Maddesindeki düzenlemenin anlaşmaları kanun üstünde bir değer taşıdığını, dolayısıyla kabul edilen bir anlaşmanın ya da onaylanan bir sözleşmenin doğrudan iç hukuka etki yarattığını ve kural haline geldiğini belirtmektedir.²⁴⁷ Bunu takiben Türk yargı organlarının kararları arsında ciddi farklılıklar bulunmakta; Anayasa Mahkemesi’nin diplomatik dokunulmazlık, ayrıcalık ve bağımsızlık gibi kimi kararlarına İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ne ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ne başvurduğu gözlenmektedir.²⁴⁸ Danıştay’da verdiği birçok kararında, normlar hiyerarşisi açısından uluslararası düzenlemelerin üst norm ya da eşit norm olduğu hususunda belli bir içtihadı ulaşmamıştır.²⁴⁹

Türkiye’nin çalışma mevzuatını ILO Normlarına uyarlama çabası bireysel ve kolektif iş yasalarında çok net olarak görülmekte ve 1952 tarihli 5953 Sayılı Basın İş Yasasının genel gerekçesi incelendiğinde yasa koyucunun maksadı bu savı doğrulamaktadır.²⁵⁰ 5953 Sayılı yasanın gerekçesinde “Memleketimizde şimdiye kadar yalnız Borçlar Kanunu ve meslek temayüllerinin ve mukavelenin tanzimi sahasına terk edilmiş bulunan basın mensuplarının çalışma şartlarını kanuni esaslara bağlamak üzere bu mevzu yıllarca evvel hususi kanunlarda iş hukuku nizamı içine alınmış olan diğer memleketlerin bu sahadaki mevzuatı mukayeseli bir şekilde etüt edilmiş ve Milletler Arası Çalışma Bürosu neşriyatından istifade edilerek tasarı vücuda getirilmiştir.”²⁵¹ Benzer bir şekilde, 1947 tarihli 5018 Sayılı Sendikalar Yasasının tasarı aşamasında

²⁴⁶ Soysal, *a.g.e.*, s.15.

²⁴⁷ Yüzbaşıoğlu, *a.g.e.*, s.33-34.

²⁴⁸ Gözübüyük, Ş., *Anayasa Hukuku*, 1995, s. 257-258.

²⁴⁹ Yüzbaşıoğlu, *a.g.e.*, s.32.

²⁵⁰ Kaya, *a.g.e.*, s.90-91.

²⁵¹ TBMM “Basın Mesleklerinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun Tasarısı ve Çalışma Komisyonu Raporu (1/343)”, TBMM Zabıt Ceridesi, c.16, Ankara, 1952, s.214.

komisyon çalışmalarında Türkiye'nin taraf olduğu, uluslararası çalışma sözleşmeleri yasa açısındaki önem ve mahiyetinden ayrıntılı olarak bahsedilmiştir.

Türk çalışma hayatının uluslararası standartlar bakımından durumuna İHEB kapsamlı bakacak olursak; İHEB'ye göre her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. Ülkemizde bu durum üzerindeki gelişmeler de şu şekildedir; ILO'nun 155 Nolu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ülkemizde de kabul edilmiş durumdadır. Buna göre, 2006-2008 dönemi Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Hedefleri arasında, "Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde, 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ile ILO'nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerindeki hükümlerin karşılığının sağlanması için bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkarılması" yer almakta ve 2003 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği olarak uyumlaştırılan Çerçeve Direktif, 2006 yılında Danıştay kararıyla iptal edilmiş; 2006 yılından itibaren bağımsız bir yasa üzerinde ilgili tüm sosyal tarafların da görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çalışmalar yürütülmüş ve nihayetinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı, 20.06.2012 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilerek yasalaşmış, 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için, işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği çerçeve anlaşmaları gereğince ne kadar düzenleme yapılsa da, iş kazalarında Avrupa birincisi ve dünya üçüncüsü olan, meslek hastalıklarının kayıt altına bile alınamadığı Türkiye'de, ILO'nun 155 sayılı sözleşmesi uyarınca yapılması gereken çalışmalar yapılmamakta, Türkiye, işçi sağlığı açısından dünyanın en kötü ülkelerinden biri olma konumunu korumaktadır. Yine bu açıdan devam edecek olursak, işsizlikten korunma hakkı üzerine ILO normlarından 2 Nolu İşsizlik Hakkındaki Sözleşme üzerinden, Türkiye'de uzun yıllardan beridir çalışmalar özellikle özel ya da kamusal istihdam büroları için süre gelmekteydi. Bu sözleşmeye en iyi örnek ise ülkede son yıllarda istihdam için yoğun çalışmalar yapan Türkiye İş Kurumu'nun kurulmasıdır. Bunu takiben birçok reform çalışmalarına girilmesidir. Bu çalışmalar ne kadar devam etse de çağdaş bir yapıya kavuşturulamamış ve parçalı bir yapı gösteren istihdam

piyasasının kurumsallaşmasına katkı açısından da İŞKUR yasasının çıkarılması zorunlu bir hale gelmiştir.²⁵²

Yine İHEB'ye göre herkesin hiçbir fark gözetmeksizin, eşit çalışma karşılığında eşit ücrete hakkı vardır. Bu durum ILO normları ile doğru orantıda ülkemizde de düzenlemeye tabi tutulmuştur. ILO 100 Nolu Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme Türkiye'de; her ne kadar eşit değerde işe eşit ücret hakkı, yasalarla güvence altına alınmış olsa da, uygulamada birçok işyerinde eşit değerde iş yapan kadın ve erkek işçiler arasında ciddi ücret farklılıkları olduğu görülmektedir. TÜİK verilerine göre, cinsiyet ve eğitim durumuna göre ücret karşılaştırması yapıldığında, her eğitim düzeyinde erkeklerin, kadınlardan daha yüksek ücret aldığı görülmektedir. Yine, 26 farklı mal ve hizmet üretiminin 19'unda, kadınlar erkeklere göre daha düşük ücret almaktadır. Özellikle kayıt dışı üretim yapan işyerlerinde, yoğun bir kadın emeği sömürüsü söz konusudur. Yani ILO'nun eşit değerde işe eşit ücret hakkını güvence altına alan 100 sayılı sözleşmesi, yasalara yansıtılmış olsa da, uygulamada sözleşmenin gereğinin yapıldığından söz etmek güç olmakla birlikte eğitim durumu ya da ekonomik faaliyet kolu itibarıyla kadın ve erkek çalışanların ücretleri kıyaslandığında, kadın işçilerin daha az ücret aldığı görülmektedir.²⁵³

İHEB'ye göre çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. Bu durum ülkede ILO 26 Nolu Asgari Ücret Tespit Usulleri İhdasına İlişkin Sözleşme doğrultusunda şu şekilde uygulanmaktadır; asgari ücretin yasal dayanağı 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun 39'ncu maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliğidir. Asgari Ücret Yönetmeliğinin 7 inci maddesine göre **"Ücret en geç iki yılda bir olmak üzere işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı belirlenir."**²⁵⁴ Ancak, uygulamada son yıllarda 6 ayda bir ya da yılda bir bu tespit yapılmakta; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının çağrısı üzerine toplanan **"Asgari Ücret Tespit Komisyonu"**,

²⁵² Bircan, *a.g.m.*, s.2.

²⁵³ Bakır- Akdoğan, *a.g.e.*, s.12.

²⁵⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mevzuat Bilgi Sistemi, İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelikler, www.csgb.gov.tr, (26.10.2013).

asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler, ücretin, bir günlük olarak belirlenmesi esastır ve aylık, haftalık, saat başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır.²⁵⁵ Aslında yasal asgari ücretle amaçlanan, daha düşük bir ücretin ödenmemesini güvenceye kavuşturmadır. Ayrıca asgari ücret; iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan, her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için belirlenir, yani asgari ücretten İş Kanunları dışında kalan ve Borçlar Kanununa göre iş sözleşmesi ile çalışanlar da yararlanabilirler.²⁵⁶ Türkiye’deki uygulamalardan bir örneğe bakmak gerekirse, 01.07.2010-31.12.2010 tarihleri arasında 16 yaşın üstündeki işçilerin günlük ücreti 25,35TL, aylık ücreti “760,50 TL (brüt) -599,12 TL” ve 16 yaşın altındakilerin günlük ücreti 21.60TL, aylık ücreti 648,00 TL olarak belirlenmiştir. Bunun yanında Türkiye’de Sözleşme doğrultusunda asgari ücret ödemelerinin asgari ücret altına düşmemesi için, kayıt dışı çalıştırmanın önüne geçilerek çalışanlar kayıt altına alınmakta ve bu sayede ödemeler kontrol altına alınıp uygunsuz ödeme yapanlara cezai müeyyide uygulanmaktadır. Bu bakımdan Türkiye ILO kıyaslamasına baktığımız zaman Anayasanın sosyal devlet ilkesi ile Asgari Ücretin Tespit Usulleri İhdasına İlişkin 26 sayılı ILO sözleşmesi hükümlerine uygun olduğunu kabul etmek gerekir.

İHEB’de geçen diğer önemli bir konu ise herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır ilkesidir. Bu durum Türkiye’de uzun yıllar tartışılmış ve halen tartışılmaya devam etmektedir. Yine ILO normlarından 87 Nolu Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmeyi takiben, 1982 Anayasasının 54. maddesine göre ise, “grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.” Sendikanın yetkili organlarının kararı olmaksızın bazı grevci işçilerin isteyerek veya istemeyerek verecekleri zarardan sendikanın sorumlu tutulması 87 sayılı Sözleşmenin ihlalidir.²⁵⁷ Türkiye’deki duruma ihlaller üzerinden devam edecek olursak, ILO’nun 87 No’lu Sözleşmesine göre, silahlı kuvvetler ve polis mensupları dışında tüm çalışanların, kayıtsız şartsız sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı bulunmakta, uluslararası

²⁵⁵ Lütfi İnciroğlu, Yeni Asgari Ücretler Belirlenirken, www.lutfiinciroglu.com, (26.10.2013).

²⁵⁶ Lütfi İnciroğlu, Yeni Asgari Ücretler Belirlenirken, www.lutfiinciroglu.com, (26.10.2013).

²⁵⁷ Koç, a.g.e., s.6.

standartlara göre çalışan tanımı ise, “ücret ya da yevmiye karşılığı mal ya da hizmet üreten herkesi” kapsamakta, oysa mevcut ulusal mevzuatta sendikalaşma hakkı yalnızca SSK’ya kayıtlı olarak çalışan işçileri ve 657 sayılı Devlet Memurları Yasası’nın 4. maddesinin a bendi uyarınca çalışan memurları kapsamaktadır.²⁵⁸ Yani ILO sözleşmesine aykırı biçimde; kayıt dışı çalışanların, kamuda 657 4-a statüsü dışında çalışan kamu personelinin (sözleşmeli ve geçici kamu personeli ile ‘ücretli’, ‘vekil’ gibi sıfatlarla çalıştırılan kamu personeli) ve 657 4-c statüsünde çalışan geçici işçilerin sendikalaşma hakkı ulusal mevzuatta yer almamakta; 657 4-b statüsünde çalışan kamu personeli ile 657 4-c statüsünde çalışan geçici işçilerin sendikalaşma hakkına sahip olduğu yargı kararlarıyla teyit edilmekte ancak yargı kararlarına rağmen gerekli yasal değişikliğe gidilmemektedir.²⁵⁹ Bir başka deyişle sayıları TÜİK verilerine göre 3,5 ile 4 milyon arasında değişen kayıt dışı çalışanların²⁶⁰ ve memur statüsü dışındaki 168 bin 263 kamu personelinin ve sayıları sürekli değişen geçici işçinin sendikalaşma hakkı, ulusal mevzuatta yok sayılmaktadır.²⁶¹ Bu durum, ILO’nun 87 sayılı sözleşmesine açıkça aykırıdır ve ulusal mevzuat ile ILO Sözleşmesi bu noktada çatıştığı için ILO Sözleşmesi’nin esas alınması gerekmektedir; bu kapsamdaki tüm çalışanların sendikalaşma hakkı, ILO’nun 87 sayılı sözleşmesinin gereğidir.²⁶² 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmeye dair düzenlemeler ülkemizde yapılmış olsa da görüldüğü üzere ihlallerde mevcut durumda bulunmaktadır.

İHEB’de geçen her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette tahdidine ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır maddesi Türkiye’de ILO’nun 14 Nolu Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkında Sözleşme kapsamında düzenlenmektedir. ÇSGB’nin kanun ve yönetmelikler ile belirlemiş olduğu fazla çalışma süreleri ise şu şekildedir; ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma yapma konusunda işçinin onayının alınması ve onayın her yıl yenelenmesi gerekmektedir. İşçini onayı olmaksızın işverenin fazla çalışmaya zorlaması halinde işçi

²⁵⁸ Bakır- Akdoğan, *a.g.e.*, s.2.

²⁵⁹ Bakır-Akdoğan, *a.g.e.*, s.3.

²⁶⁰ Emek Hareketin Gündemi Sendika. Org, 8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emegi ve İstihdamı Raporu, www.sendika.org, (27.10.2013).

²⁶¹ Emek Hareketin Gündemi Sendika. Org, Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme Raporu, - Liman İş, www.sendika.org, (27.10.2013).

²⁶² Bakır-Akdoğan, *a.g.e.*, s.3.

iş aktini İş Kanunu 25/II'ye göre haklı sebeple feshedebilir. İşçi onay vermiş olsa bile sağlık durumunun fazla çalışma yapmaya elverişli olmadığını belgelemesi halinde, işveren fazla çalışma yapmaya zorlayamaz. Fazla çalışma süresi 1 yıldan 270 saatten fazla olamaz. 270 saatlik süre iş yeri için değil her işçi için ayrı ayrı hesaplanır. Zorunlu veya olağan üstü fazla çalışma 270 saatlik sürenin dışında tutulur.

Görüldüğü üzere İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve ILO normları dünyada ve ülkemizde paralel olarak uygulanmaktadır. Bunun sebebi ise Birleşmiş Milletlerin kurulma amacından bu yana süregelen kriterler ve çalışma hayatına ilişkin bu oluşumların aynı amaçları bünyesinde bulundurmasıdır.

Türkiye çalışma hayatı için Avrupa Sosyal Şartını imza eden devletlerarasında yer almışsa da, ülkemizde ancak 1989 yılında onaylanarak yürürlüğe girmiştir.²⁶³

Avrupa Sosyal şartının gözden geçirilmiş bazı maddeleri de 2007 yılında kabul edilerek Türkiye’de yürürlüğe konulmuştur.²⁶⁴

Türkiye Cumhuriyeti’nde anayasal olarak çalışma hakkı, sosyal devlet ilkesi içerisinde, sosyal devleti gerçekleştirmeye yönelik tedbirlerden olan bir sosyal haktır. Sosyal devlet, devletin sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla, sosyal ve ekonomik hayata aktif şekilde müdahalesini meşru ve gerekli kılan bir devlet anlayışı olarak tanımlanmaktadır.²⁶⁵

Anayasa Mahkemesinin 26.10.1988 tarih, 19/33 sayılı kararında sosyal hukuk devleti, “güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlettir...” o halde bu karar ışığında sosyal devleti, sosyal adalet ve sosyal güvenliği sağlamak ve herkes için insan haysiyetine yaraşır, asgari hayat düzenini gerçekleştirmekle yükümlü devlet olarak tanımlanabilir, böylece sözü edilen amacın gerçekleştirmesinin devletin ekonomik hayata müdahalesini gerektireceği açıktır ve tartışılması gereken, müdahalenin ölçü ve sınırlarının ne olacağıdır.²⁶⁶

Konuya adil çalışma hakkı kapsamlı bakıldığı zaman Türk mevzuatına yansımaları, 4857 sayılı İş Kanunu’nun çeşitli maddelerinde yer almaktadır bunlar:

²⁶³ 14 Ekim 1989, 20312 sayılı Resmi Gazete.

²⁶⁴ 9 Nisan 2007, 26488 sayılı Resmi Gazete.

²⁶⁵ Özbudun, *a.g.e.*, s 22.

²⁶⁶ Özbudun, *a.g.e.*,s.102.

- İş Kanunu madde 63, haftalık çalışma süresini en çok 45 saat olarak, günlük çalışma süresini de en çok 11 saat olarak öngörmüştür.
- İş Kanunu madde 43'te, ulusal bayram ve genel tatillerde işçinin çalıştırılıp çalıştırılmayacağını toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile belirleneceği; ilgili sözleşmelerde bu hususta hüküm bulunmaması halinde ancak işçinin onayı ile işçinin ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştırılabileceği öngörülmüştür. Aynı kanunun 47'nci maddesi uyarınca ulusal bayram ve genel tatillerde çalışılmaması halinde işçi, günlük çalışma ücretini alacaktır. İşçinin söz konusu günlerde çalışması olması halinde ise çalışılan her gün için fazladan bir günün ücreti ödenecektir.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53'üncü maddesi, işyerinde en az bir yıl çalışmış olan işçilerin, yıllık ücretli izin hakları olduğunu ve söz konusu haklarından vazgeçemeyeceklerini öngörmektedir. Aynı madde, yıllık izinlerin asgari sürelerini de içermektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği, İş Kanunu'nun 77-89 maddeleri arasında düzenlenmiştir. Kanun, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama, bu doğrultuda önlem olarak gerekli araç ve gereçleri eksiksiz bulundurma yükümlülüğünü işverene vermiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığı hususunda devamlı olarak teftişe tabi olan işyerlerinde işçilerin yaşamını tehlikeye düşürecek bir durum tespit edildiği takdirde, söz konusu tehlikenin giderilmesine kadar iş kısmen veya tamamen durdurulur veya işyeri kapatılır (madde 79). Ayrıca, 80'inci madde uyarınca kanun, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması yükümlülüğünü getirmiştir.
- İş Kanunu madde 46 uyarınca işçilerin, yedi gün içerisinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) hakkı bulunmakta ve bu gün için işçiye işveren, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretini tam olarak ödemekle yükümlüdür.
- İş Kanunu'nun sekizinci maddesi uyarınca kural olarak herhangi bir şekle tabi olmayan iş sözleşmesi, yazılı olarak yapılmamışsa işverenin işçiye en az iki ay içerisinde "genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli

ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri” içeren yazılı bir belge verme yükümlülüğü bulunmaktadır.

- İş Kanunu 69’uncu maddesi ile öncelikle gece çalışmasının hangi zaman dilimi içerisine girdiğini tanımlamıştır. Buna göre “‘gece’, en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir.” Aynı madde uyarınca işçilerin gece çalışma süreleri, yedi buçuk saati geçmemektedir. Gece çalışacakların sağlık durumlarının buna müsait olduğuna dair işe başlamadan önce sağlık raporu gerekmekte, işveren de en geç iki yılda bir işçileri sağlık denetiminden geçirmekle yükümlüdür.²⁶⁷

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı bakımından, Türkiye’deki uygulama şekline geldiğimiz zaman: bu kapsamda devletin birinci yükümlülüğü mümkün olan en yüksek seviyede güvenli ve sağlıklı çalışma standartları hakkını temin etmek ve bu maddenin 1. paragrafı, uluslararası düzenlemeler ve standartlar ve toplum tarafından belirlenmiş ve bilimsel topluluklar tarafından tanımlanmış risklerin çoğunluğuna karşı önleyici ve koruyucu önlemleri karşılayacak sağlık ve güvenlikle ilgili düzenlemelerin çıkarılmasını gerektirmektedir.²⁶⁸ Bununla birlikte Taraf bir devlet, mevcut kaynakların maksimum kullanımıyla tutarlı bir uzunlukta ve ölçülebilir bir süreçle, makul bir süre içinde Şart’ın amaçlarına ulaşmaya izin veren önlemleri almak zorundadır.²⁶⁹ Ülkemizde ise bu konu daha çok iş kazaları ve meslek hastalıkları konusu üzerine odaklanmış durumdadır. Devletin 4857 sayılı iş kanunu ve sonrasında çıkartılan yönetmeliklerde mevzuatı hazırlama görevini fazlası ile yerine getirdiği görülmekte, denetim ve eğitim görevlerini de bu sorumlulukla yerine getirirse iş sağlığı ve güvenliği sorunu kısa sürede çözüme kavuşturulabilecektir ve toplumdaki bütün taraflar yetki ve sorumluluklarını bilip buna göre hareket ederlerse toplumun ortak sosyal problemiyle (iş kazası ve meslek hastalığı ile) başa çıkmak imkânı artacaktır.²⁷⁰

Türkiye’deki adil ücret durumuna göz atmamız gerekirse; İş Kanununun 39. maddesi ile Yargıtay kararlarına göre asgari ücretin altında ücret ödenmesi mümkün

²⁶⁷ T.C. Anayasa Mahkemesi, Avrupa Sosyal Şartı, www.anayasa.gov.tr, (14.01.2014).

²⁶⁸ Marangopoulos Foundation for Human Rights ((MFHR) v. Greece, Complaint 30/2005, decision on the merits of 6 December 2006, s.224.

²⁶⁹ Association internationale Autisme-Europe (AIAE) v. France, Complaint No. 13/2002, Decision on the merits, 4 November 2003, s.53.

²⁷⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, www.csgb.gov.tr, (12.01.2014).

değildir. Toplu sözleşme ve grev hakkının olduğu işyerleri bakımından ücretin eki niteliğindeki sosyal yardım ödemeleri dikkate alındığında sendikalı bir işçinin ücreti genelde asgari ücretin 2-3 katı tutarındadır. Avrupa Sosyal Şartının kabulünden çok önce 1967 yılında verilen bir kararda Yargıtay, eşitlik ilkesinin Anayasal temeline vurgu yapmış ve eşitlik ilkesinden “*İş Hukukunun temel kuralı*” olarak söz etmiştir²⁷¹ Ülkemizde sosyal güvenlikle eşitlik ile ilgili 1975 tarihli bir başka Yargıtay kararı ise; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi kararında, yaşlılık aylığına hak kazanma noktasında primlerini ödeyen ve borçlanmayı yaptığı halde henüz primlerini ödememiş olan işçi arasında ayrıma gidilemeyeceği kabul edilmiştir²⁷² Aynı şekilde Yargıtay kararlarında kadın ve erkek işçiler bakımından ayrım yasağı yanı sıra işçinin cinsel tercihi sebebiyle de bir ayrım yapılamayacağı kabul edilmiştir.²⁷³

Ülkemizde toplu pazarlık ise sendika hareketinin sosyal politik alanında etkili olabilmesi ülke düzeyinde sektörler arası ikili ve/veya üçlü çerçeve anlaşmalarının tarafı olabilmesi ile de çok yakından ilgilidir. Bunun yanında sektörel/iş kolları düzeyinde ücret ve çalışma koşullarının toplu pazarlık yoluyla oluşturulması ve sendikalı ya da sendikasız bütün işçilerin yararlanabilecekleri şekilde teşmili, toplu iş sözleşmelerinin ve zaman içinde de toplu pazarlığın kapsamını sendikaların etki alanının genişletebilecektir ve asıl olan toplu pazarlık sürecinin son derece kısıtlayıcı ve ayrıntılı olan yasal mekanizmasının, sürecin esas olarak kendi doğası içinde işçi ve işveren sendikalarının tercihleri yönünde şekillenip gelişmesine izin verecek şekilde sadeleştirilmesidir.²⁷⁴

Ülkemizde çocukların ve gençlerin korunma hakkına geldiğimi zaman; sosyal politikalar ve sosyal hakları düzenleyen uluslar arası sözleşmeler, belirli bir yaşın altındaki çocukların çalıştırılmamasını, gençlerin ise sınırlı biçimde ve özel hukuki düzenlemelerle korunarak çalışma yaşamı içinde yer almalarını öngörür ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirgesi (1959), Avrupa Sosyal Şartı (1965) ile Uluslararası Çalışma Örgütü’nün sözleşme ve tavsiye niteliğindeki kararları bu belgelere örnek

²⁷¹ Yargıtay 9.HD. 9479 E, 7519 K Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 3. Bası s. 1153.

²⁷² Yargıtay 10.HD. 19.11.1975 gün 1973/ 737 E, 1973/ 934 K. Tuncay, A. Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s.76.

²⁷³ Yargıtay 9. HD., 25.07.2008 gün, 2008/27309 E., 2008/22094 K. “4857 sayılı İş Kanununun 5. ve 18/III. Maddede sayılan hallerin sınırlayıcı olarak düzenlenmiş değildir. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi sebebiyle ayrım yasağı da buna eklenebilir. Yine tarikat, aşiret ve dünya görüşü gibi unsurları esas alan bir ayrımcılık korunmamalıdır”.

²⁷⁴ Şafak, a.g.m., s.101.

olarak gösterilebilir.²⁷⁵ İş Kanunu’muza göre, on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır ve bu hüküm, ülkemizde zorunlu temel eğitimin tamamlandığı yaş ile de uyum gösterir, ancak bazı koşullarda “on dört yaşını doldurmuş olmak” yeterli görülmüştür ve mesleki eğitim öğrencileri (stajyer ve çıraklar), eğitim amacı ile işyerinde bulundurulduklarından sadece işi öğretmek amacıyla çalıştırılabilirler.(Üretime katkı yapmaları beklenemez.)²⁷⁶ Türk İş Kanununa göre çalışma yaşı 13 iken 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile Avrupa Sosyal Şartına ve Avrupa Birliğinin 02.06.1994 gün ve 94/33 sayılı direktifine uygun olarak 15 yaşını doldurmamış kişilerin çalıştırılması yasaklanmıştır. Ancak hafif işlerde ve eğitime engel olmamak kaydıyla 14 yaşını dolduran çocukların hafif işlerde çalıştırılabileceği yasada yer almaktadır.²⁷⁷ Bu şekliyle Avrupa Sosyal Şartının Bölüm 2, madde 7. 1. de öngörülen taahhüt Türk Hukukunda tam olarak karşılanmamış görünmektedir.

Mesleğe yöneltme hakkı kapsamında Türkiye’ye baktığımız zaman; Avrupa Sosyal Haklar Komitesi’nin 2008 yılında Türkiye için yayınladığı rapor oldukça önemlidir. Bu raporda; (*European Committee of Social Rights, Conclusions XIX – 1 (TURKEY)*, November 2008, p. 10-11) sonuç olarak, Komite, eğitim sistemi içinde mesleki rehberlik hakkının garanti altına alınmadığı gerekçesiyle, Türkiye’deki durumun Şart’ın 9.maddesiyle uyumlu olmadığı sonucuna varmıştır.²⁷⁸

Ülkemizde 2006 yılından itibaren ciddi bir sosyal güvenlik çalışmasına girilmiştir. Yargıtay kararlarında, sosyal güvenlik hakkı anayasal ve temel bir haktır²⁷⁹. Yine Yargıtay’a göre sosyal güvenlik hakkı ücret kadar önemli anayasal bir hak olup, bu hakkın tam olarak sağlanmaması işçiye haklı fesih imkânı vermektedir²⁸⁰

²⁷⁵ Yücesoy-Demir, *a.g.e*, s.51.

²⁷⁶ Yücesoy-Demir, *a.g.e*, s.51.

²⁷⁷ Bakınız, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 02.06.1994 tarih ve 94/33 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi.

²⁷⁸ Ataman, *a.g.e.*, s.60.

²⁷⁹ Yargıtay 10.HD. 1.6.1992 gün 1992/ 301 E, 1992/ 6164 K.

²⁸⁰ Yargıtay 9. HD. 18.1.2010 gün 2008/ 14546 E, 2010/ 193 K. “İşçinin sigorta primlerinin hiç yatırılmaması veya eksik bildirilmesi işçinin sosyal güvenlik hakkını ilgilendiren bir durum olsa da Dairemizin 1475 sayılı Yasa döneminde istikrar kazanmış olan görüşü 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de devam etmekte olup, sigorta primlerinin hiç yatırılmaması, eksik yatırılması veya düşük ücretten yatırılması hallerinde de işçinin haklı fesih imkanı vardır”.

Ülkede sağlık ve sosyal yardım hakkı, Anayasa'nın 55'inci maddesine göre; “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.”²⁸¹

Özürliülerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma, Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı, TBMM Genel Kurulu'nda, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanmasını uygun bulan tasarı 27.09.2006 tarihinde kabul edildi ve kabul edilen Tasarının 15. Maddesi ile ; 'Özürliülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı' güvence altına alındı.²⁸²

İş Hukuku konusundaki mevzuatımızın AB Müktesebatı ile uyumlaştırılması süreci 2000'lerin başından itibaren hız kazanmıştır.²⁸³ Bu kapsamda, 2003 yılında İş Kanunu'nda kapsamlı değişikliklere gidilerek AB Direktiflerinin çoğuna uyum sağlanmış, öyleki bu yasa ile kısmi süreli iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma gibi esnek çalışma mekanizmaları tanımlanmış; geçici iş ilişkisi düzenlenmiş, çalışma ve dinlenme süreleri yeniden değerlendirilmiş, yıllık ücretli izin ve analık izni süreleri uzatılmış, çırakların ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden faydalanması öngörülmüş, işyerinin veya bir bölümünün devri ve eşit davranma ilkesi müstakil birer maddede daha kapsamlı olarak düzenlenmiştir.²⁸⁴

“Sosyal Politika ve İstihdam Faslı Tarama Sonu Raporu”nda sosyal diyalog ile ilgili olarak, ülkemiz tarafından onaylanmış olan 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri doğrultusunda, sendikal hakların tamamının tesis edilmesi gerektiği belirtilmiş; raporda, örgütlenme ve grev hakkını içeren toplu pazarlık hakları konusunda ciddi kısıtlamaların bulunduğu dikkat çekilmiş, ayrıca grev hakkı, sendikal toplantılar ve gösterilere dair düzenlemelerin de kolaylaştırılması gerektiği ifade edilmiş ayrıca, “sendikal hakların, AB standartları ve ilgili ILO sözleşmeleri ile uyumlu olmasının sağlanması ve bu amaca hizmet etmek üzere, Türkiye'nin mevcut kısıtlamaları ortadan kaldırması, kamu ve özel sektörü de kapsamak üzere, bu alanda tamamen gözden geçirilmiş bir mevzuatı kabul etmesi” Sosyal Politika ve İstihdam faslının açılış kriteri olarak belirlenmiştir.²⁸⁵

²⁸¹ Yücesoy-Demir, *a.g.e*, s.7.

²⁸² Engelsiz Kariyer Web Sayfası, Özürliülerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma Hakkı Artık Güvence Altında, www.engelsizkariyer.com,(22.03.2014).

²⁸³ İşte Çalışanlar Web Sayfası, AB Sürecinde Çalışma Hayatı, www.istecalisanlar.com,(06.04.2014).

²⁸⁴ İşte Çalışanlar Web Sayfası, AB Sürecinde Çalışma Hayatı, www.istecalisanlar.com,(06.04.2014).

²⁸⁵ İşte Çalışanlar Web Sayfası, AB Sürecinde Çalışma Hayatı, www.istecalisanlar.com,(06.04.2014).

Adaylık sürecinde, ülkemizdeki sosyal diyalog mekanizmasının güçlendirilmesi ve işlerliğinin artırılması yönünde ilgili mevzuata uyum çalışmaları sürdürülmekte; 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunlarında değişiklik yapılmasına yönelik çalışmalar AB ve ILO normları ile uyumu sağlama ve sosyal diyalogu koruma perspektifiyle yürütülmekte ve bu çerçevede 2010 yılında hazırlanan tasarlarda; sendikaya üyelik yaşı on beşe indirilmekte, sendikaya üyelikte aranan notere başvuru şartı kaldırılmakta, işyeri ve meslek sendikalarının kurulabilmelerine imkân sağlanmakta, ayrıca federasyon türünde örgütlenmeye imkân verilmekte, buna karşın sendika kurucusu ve üye olma yasakları düzenlenmemektedir.²⁸⁶

Sosyal Politika ve İstihdam Faslına paralel olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçilerin karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlü tutulmuşlardır.²⁸⁷

Yine AB Sosyal Politika direktifleri doğrultusunda “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”te direktife uygun olarak, hamile, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi süreçlerinin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilerek bunlar için alınacak önlemler belirlenmiştir.²⁸⁸

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'te kadın işçilerin gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçilerin ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmayacağı, emziren kadın işçilerde bu sürenin, anne ve

²⁸⁶ İşte Çalışanlar Web Sayfası, AB Sürecinde Çalışma Hayatı, www.istecalisanlar.com, (06.04.2014).

²⁸⁷ İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu (2006); İstanbul, Seçkin Yayınları, Hukuk Cep Kitapları Dizisi:27,s.45.

²⁸⁸ Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik.

çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun doktor raporuyla belgelenmesi halinde bir yıla kadar uzatılacağı hükümleri ile mevzuatımız direktife uygun hale gelmiştir²⁸⁹

Direktiflere göre; işçiler doğumdan önce ve/veya sonra olmak üzere en az 14 hafta sürekli analık izni hakkına sahip olacaklar; 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda kadın işçilerin sahip oldukları doğum izni doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 hafta idi.²⁹⁰ 4857 sayılı Kanun ile bu süre doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere 16 haftaya (çoğul gebelik için 18 haftaya) çıkarıldı; analık halinde çalışma izin sürelerinde yapılan bu değişikliğin gerekçesi, kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrasında çalıştırılmayacakları sürenin hukuk düzenimizde çağdaş gelişmiş ülkelerden çok daha kısa olması şeklinde gösterilmekte; bu durumun kadınlarımızı çalışma yaşamında çoğu zaman annelik ve ücretli çalışma arasında bir tercih yapmaya zorladığı ve bazen kadınlarımızın çalışma yaşamından uzaklaşmasına neden olduğu yorumu yapılmaktadır.²⁹¹ Analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı 74. maddede, ayrıca, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği; bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçinin kendisinin belirleyeceği ve bu sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağı da öngörülmüştür.²⁹²

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki ilgili maddelerde 14.07.2004 tarihinde yapılan değişikliklerle direktife uyumlu hale getirilmiş ve devlet Memurları Kanunu'nun 104/A maddesinde yer alan kadın memura doğum yapmasından önce üç hafta ve doğum yaptığı tarihinden itibaren altı hafta müddetle verilen aylık izin süresi yapılan değişiklikle “doğum yapmasından önce sekiz ve doğum yaptığı tarihten itibaren sekiz hafta olmak üzere 16 haftaya (çoğul gebelik halinde 18 haftaya) çıkartılmıştır ayrıca, İş Kanunu'nda olduğu gibi doktorun onayı ile memurun isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabileceği, bu durumda, memurun çalıştığı sürelerin doğum sonrası sürelerine ekleneceği; doğum izni sürelerinin memurun sağlık durumuna göre doktor raporunda belirlenecek miktarda uzatılabileceği; memurlara bir

²⁸⁹ Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik.

²⁹⁰ Kurt, R., “Karşılaştırmalı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu”, *İstanbul Serbest Mali Müşavirler Odası Mali Çözüm Dergisi Eki*, Sayı.63, Mart Matbaacılık, İstanbul, (Nisan Mayıs Haziran 2003), s.120.

²⁹¹ TISK, “İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu” *Sempozyumu*, Yayın No:242, Tşof Plaka Matbaacılık, 2004, Ankara, s.69.

²⁹² *İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu*, Hukuk Cep Kitapları Dizisi:27, Seçkin Yayınları, İstanbul, 2006, s.48.

yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği ve bunun kullanımında annenin saat seçimi hakkı olduğu hükme bağlanmıştır.²⁹³ İş Kanunu’ndan farklı olarak Devlet Memurları Kanunu’nda “erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine üç gün izin verilir.”²⁹⁴ hükmü yer almaktadır. 657 sayılı Kanun’un 108. maddesinde ise doğum yapan memurlara istekleri halinde doğum izni süresinin bitiminden itibaren 12 aya kadar aylıksız izin verileceği hükmü yer alır.²⁹⁵

1475 sayılı İş Kanunu’nda böyle bir hüküm yer almamaktaydı; ancak 1987 tarihli Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartları hakkındaki tüzük işçilere ayda en az bir defa tıbbi muayeneye gitmelerine izin verilmesini düzenlemekteydi.²⁹⁶ 4857 sayılı İş Kanunu’nun analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı 74. maddesinde ise “hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir”²⁹⁷ hükmüne yer verilmiştir.

AB ve Türkiye’de çalışma hayatında sürekli eğitime değinecek olursak, Türkiye’de de üniversiteler yaşam boyu öğrenme çalışmalarına önem vermeye başlamışlar ve sürekli eğitim merkezi, yaşam boyu öğrenme merkezi, akademik gelişim birimi, kişisel gelişim birimi gibi farklı adlarla tanımlanan birimler aracılığıyla hem kendi çalışanları hem de toplumun diğer kesimlerindeki kişiler için yaşam boyu öğrenme olanakları sunmaktadırlar.²⁹⁸

Türkiye’de sosyal koruma ise, “primli” ve “primsiz” sistemler olmak üzere ikili bir yapı üzerine kurulmuş; Primli Sistemde sosyal sigorta hizmetlerinin kapsamında; yaşlılık, işsizlik, sağlık, malûliyet, hastalık, analık, iş kazası, meslek hastalığı ve ölüm yardımları yer almakta ve bu hizmetleri sağlayan kurumlar; 1949 yılında kurulan devlet memurları için Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü (ES), 1964 yılında kurulan işçiler ve tarım işçileri için Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı (SSK), 1971 yılında kurulan

²⁹³ *Devlet Memurları Kanunu*, Yasa Serisi 10, Yaylım Yayıncılık, İstanbul, 2006, s.72.

²⁹⁴ *Devlet Memurları Kanunu*, Yasa Serisi 10, Yaylım Yayıncılık, İstanbul, 2006, s.72.

²⁹⁵ *Devlet Memurları Kanunu*, Yasa Serisi 10, Yaylım Yayıncılık, İstanbul, 2006, s.75.

²⁹⁶ *Gebe Veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük*.

²⁹⁷ *İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu*, Hukuk Cep Kitapları Dizisi:27, Seçkin Yayınları, İstanbul, 2006, s.49.

²⁹⁸ Sağlam, M., Çıray, F. ve Özüdoğru, F. (2011). Türkiye’deki üniversitelerin sundukları Yaşamboyu öğrenme uygulamaları ve olanaklarının incelenmesi. 3. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi’nde sunulan bildiri (22-25 Haziran 2011). Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa.

kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar ile tarımda kendi nam ve hesabına çalışanlar için Bağ-Kur Genel Müdürlüğü (Bağ-Kur), işsizlik sigortası kapsamındaki kişiler için ise Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR)'dür.²⁹⁹ Bu haliyle mevcut sosyal güvenlik kurumları tamamıyla gelir getirici istihdam ile ilişkili olarak yürütülmektedir ve istihdamda gelir elde etmeden yer alan ücretsiz aile işçilerini, düzensiz gelir elde eden yevmiyeli ve mevsimlik çalışanları ve kayıt dışı istihdamda yer alanları kapsamamakta, Kadınların istihdam oranının düşüklüğünü ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların yaygınlığını göz önüne aldığımızda ise kadınların büyük ölçüde sosyal güvenlik kurumlarında yer almadığını söyleyebiliriz ve iş gücüne dahil olmayan 19.264.000 yetişkin (15 yaş ve üstü) kadından 13.025.000'ni kendisini “ev kadını” olarak tanımlamakta, bu kadınlar için sosyal güvenlikle tek yararlanma yolu eşleri ya da babaları vasıtası ile “bağımlı” statüsünde sağlık hizmetlerinden ya da eşin/babanın vefatı durumunda kısıtlı bir şekilde emeklilik maaşından yararlanmaktır.³⁰⁰

2006-2008 dönemi Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Hedefleri arasında, “Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde, 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ile ILO’nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerindeki hükümlerin karşılığının sağlanması için bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun çıkarılması” yer almakta ve 2003 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği olarak uyumlaştırılan Çerçeve Direktif, 2006 yılında Danıştay kararıyla iptal edilmiş; 2006 yılından itibaren bağımsız bir yasa üzerinde ilgili tüm sosyal tarafların da görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çalışmalar yürütülmüş ve nihayetinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı, 20.06.2012 tarihinde TBMM Genel Kurulu’nda kabul edilerek yasalaşmış, 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Türk İş Kanununa göre çalışma yaşı 13 iken 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile Avrupa Sosyal Şartına ve Avrupa Birliğinin 02.06.1994 gün ve 94/33 sayılı direktifine uygun olarak 15 yaşını doldurmamış kişilerin çalıştırılması yasaklanmıştır. Ancak hafif işlerde ve eğitime engel olmamak kaydıyla 14 yaşını dolduran çocukların hafif işlerde çalıştırılabileceği yasada yer almaktadır.³⁰¹

²⁹⁹ Sağlam, M., Çıray, F. ve Özudoğru, F., Türkiye’deki üniversitelerin sundukları Yaşamboyu öğrenme uygulamaları ve olanaklarının incelenmesi. 3. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi’nde sunulan bildiri (22-25 Haziran 2011). Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa.

³⁰⁰ Sayın, a.g.t., s.80.

³⁰¹ 4857 Sayılı İş Kanunu ve 02.06.1994 tarih ve 94/33 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi.

Sonuç olarak bir anlamda görüşlerin paylaşımı denilen ve öz kültürümüzde esasen köklü temelleri olan sosyal diyalog kurumlarının şekil ve alt yapı olarak AB normlarına uygun bir şekilde düzenlenerek hayata geçirilmesi büyük önem arz etmekte; bu sayede işçi, işveren, sivil toplum kuruluşları ve nihai olarak Türk toplumu yıllardır bedelini ağır ödediği, sık yaşanan yapay, verimsiz kısır çekişme handikaplarından (kriz nöbetlerinden) kurtularak kalkınmanın temel şartı olan barış ve istikrarı yakalayabilecektir.³⁰²

3.2. Uluslararası Çalışma Hayatında Türkiye'nin Tarihsel Süreci

1789'da gerçekleşen Fransız Devrimi ile burjuvazi, seçme-seçilme hakkı başta olmak üzere bazı temel hakları sadece mülk sahibi erkekler ile sınırlı bir ayrıcalık olarak hayata geçirmiş, bu durum devrimin başarısında burjuvaziyle birlikte mücadele eden ve tamamı mülksüz olan işçi sınıfı açısından büyük bir hayal kırıklığı yaratmıştı, ancak bu olumsuz gelişme, tarih sahnesine dönemin hızla büyüyen gücü olan işçi sınıfına tarihi bir ders vermiş ve bu tarihsel dersin en önemli sonucu, işçilerin burjuvaziden ve onun uzantılarından ayrı ve bağımsız bir sınıf olarak örgütlenmedikçe, burjuvazinin tahakkümü ve etkisinden kurtulmalarının mümkün olmamasıdır.³⁰³ Bu durumun sonraki döneme yansıyan en somut sonucu, işçilerin burjuvaziden, sermayeden bağımsız olarak örgütlenme ihtiyacının artması olmuş, 18. yüzyılın sonlarından itibaren hızla büyüyen işçi sınıfı, zaman içinde sınıf kardeşleriyle birleşerek örgütlenmeye başlamış, önceleri patronlara karşı birleşmiş, sonrasında patronların çıkarlarını koruyan kapitalist sisteme karşı sendikalar kurmaya başlamıştır.³⁰⁴

18. yüzyılın sonlarında Avrupa'da yaşanan köklü değişimler; biri İngiltere'de, diğeri Fransa'da birbiriyle sıkı ilişkili iki önemli olay olan Sanayi Devrimi ve Fransız Devriminin getirdiği ekonomik, toplumsal ve politik değişimlerle sınıf mücadelesindeki yeni dönemin başlangıcı olmuştur. 18. yüzyılda başlayan Sanayi Devrimi ile, fabrika sistemi ile üretim, talep artışı doğrultusunda bir gereksinme olarak ortaya çıktı ve büyük

³⁰² Kayhan, *a.g.m.*, s.78.

³⁰³ Özgürlük Dünyası, Sınıf Örgütleri Olarak Sendikaların Doğuşu ve Sınıf Sendikacılığı, www.ozgurlukdunyasi.org, (01.06.2014).

³⁰⁴ Özgürlük Dünyası, Sınıf Örgütleri Olarak Sendikaların Doğuşu ve Sınıf Sendikacılığı, www.ozgurlukdunyasi.org, (01.06.2014).

makineler ev üretimi için elverişsizdi, bu nedenle evler yerine işçilerin makinelerin bulunduğu büyük binalara giderek çalışma sistemi, başka deyişle fabrika sistemi süreç içinde meydana geldi.³⁰⁵

Fabrika sistemi hızlı üretim gibi olumlu sonuç yanında sosyal açıdan olumsuz birtakım sonuçlar da doğurdu ve erkek işçiler yanında, hatta onların yerine (daha ucuza çalıştıkları için) çocuk ve kadınlar çalıştırılmaya başlandı. 20 saate kadar varan iş saatleri küçük çocuk ve kadınları eziyor; buna rağmen ücretler yetersiz, işçilerin kalifiye olması artık o kadar önemli değil, makineler tekdüze, basit, mekanik hareketler yapabilen herkesle çalışabiliyordu ve kalifiye işçilerin normal ücretle iş bulması imkânsızlaşıyordu.³⁰⁶ Bu dönemden itibaren işçi hakları, işçi-işveren ilişkisi ve bunun gibi pek çok konu hakkında yeni düzenlemeler yapılması gerekiyordu, çünkü sanayi devrimiyle birlikte üretim hızlandığı için insanlar daha fazla para kazanma hırsına bürünerek uzun süren saatlerde işçileri çalıştırmaya başladı ve bunun sonucunda fakir ve horlanan bir işçi kesimi çıkarken bunların karşısında da sürekli servetini büyüten ve işçilerin emeklerini sömüren bir burjuva sınıfı ortaya çıktı.³⁰⁷ Bu tarihten itibaren işçiler ve burjuvalar arasında hak mücadeleleri ve savaşlar başladı ve savaşların galibi çoğunlukta olan işçi sınıfı oldu ve yeni kazanılan haklarla birlikte sosyal güvenlik, çalışma saatleri, emeğe göre ücret gibi konular yasal olarak düzenlendi ve işçilerin hakları koruma altına alındı.³⁰⁸

Osmanlı döneminde çalışma hayatına da değinilecek olursa; eski hukukumuzda, yani İslam Hukukunda hizmet akdi, “belli bir menfaatin belli bir ivaz karşılığında satılmasıdır” diye tarif edilen icare akdinin bir çeşidi olarak kabul edilmiştir, yani işçi veya memurun şahsı kiralanmamaktadır ve insan bir eşya olarak görülmemekte, bilakis insanın emeği, ücret denilen bir ivazla işverene satılmaktadır ve icare-i ademi denilen hizmet akdinde, konu işçinin emeği olmakta ve zaten günümüz hukukunda da hizmet akdi, bu manada tarif edilmektedir.³⁰⁹

³⁰⁵ Sanayi Devrimi-Fabrika Sistemine Geçiş, www.turkcebilgi.com, (01.06.2014).

³⁰⁶ Sanayi Devrimi-Fabrika Sistemine Geçiş, www.turkcebilgi.com, (01.06.2014).

³⁰⁷ Sanayi Devriminin Sonuçları Nelerdir, <http://www.medyamemur.com>, (01.06.2014).

³⁰⁸ Sanayi Devriminin Sonuçları Nelerdir, <http://www.medyamemur.com>, (01.06.2014).

³⁰⁹ Dürre, A. H., 1/675 vd.: Mecelle, md. 495; TBK. Md 313/1 Eş-Şerif, Şeref Bin Ali, İslam’da İş ve Ücret Hukuku (Terc. Keskin, Mehmet), İstanbul 1986, s. 51-53.

Tanzimat öncesinde Osmanlı devletinde çalışma hayatı genellikle tezgâh ve el işlerine dayalıydı ve klasik dönemin bu geleneksel üretim yapısı Tanzimat reformları ile son buldu ve ardından liberal bir yapıya dönüşmeye başlayan ekonomiyle modern anlamda ilk sanayi işletmeleri, fabrikalar kurulmaya başlandı.

II. Meşrutiyetin getirdiği hürriyet ortamı işçi örgütlenmelerinin ve grev yoluyla haklarını aramalarının önünü açtı ve büyük şehirlerde o zamana dek görülmeyen grevler ve işçi eylemleri ortaya çıkmaya başladı; II. Meşrutiyet'in hemen ardından, Ağustos-Eylül aylarında 30 gün içinde 30 ayrı grev yaşandı ve aynı dönemde İstanbul'da kurulan İşçiler Kulübü Amele gazetesi adıyla Türkçe, "Journal des Ouvrière" adlı bir de Fransızca iki ayrı gazete yayınlamaya başladı, bunun akabinde İzmir'de ise Irgat adlı bir gazete yayın hayatına başlamıştı.

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilanından sonra ülke olarak çalışma hayatı kapsamlı olarak çeşitli uluslararası ilişkiler çalışmalarına başlandı. Özellikle dünya savaşları ve kurulan Milletler Cemiyeti ve arkasından Birleşmiş Milletler kapsamlı olarak Türkiye çeşitli uluslararası faaliyetlerin içinde bir şekilde var oldu.

Çalışma hayatı kapsamlı olarak Türkiye'nin uluslararası kuruluşlar ile ilişkisine ilk olarak ILO perspektifinden gitmekte fayda var. Türkiye 9 Temmuz 1932 tarihinde Milletler Cemiyeti'ne üye olması ile birlikte otomatik olarak ILO'ya da üye olmuş ve başlangıç yıllarında Türkiye'de ciddi anlamda bir sendikal örgütlenme olmadığı için, Uluslararası Çalışma Konferansı'na uzunca bir süre sadece hükümet delegasyonu ile katılım sağlamıştır.³¹⁰

Çalışma hayatı için önem atfeden İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarih ve 217 A(III) sayılı Kararıyla ilan edilmiş, 6 Nisan 1949 tarih ve 9119 Sayılı Bakanlar Kurulu ile "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin Resmi Gazete ile yayınlanması yayımdan sonra okullarda ve diğer eğitim müesseselerinde okutulması ve yorumlanması ve bu Beyanname hakkındaradyo ve gazetelerde munasip neşriyatta bulunulması" kararlaştırılmış ve

³¹⁰ Kaya, P. A., 2000'li Yıllarda Türkiye'nin ILO Serüvenine Kısa Bir Bakış, *ÇMİS Dergisi*, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale217.pdf> , (17.12.2012).

Bakanlar Kurulu Kararı 27 Mayıs 1949 tarih ve 7217 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.³¹¹

Diğer yandan Avrupa Konseyi üyesi devletlerin ve “Şartın İmzacı Tarafları”nın uymayı kabul ve taahhüt ettikleri Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi), 1961 yılında Turin’de imzaya açılmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir.³¹² Avrupa Sosyal Şartı, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni takviye eden bir Avrupa Sözleşmesi’dir.³¹³ Diğer yandan, Türkiye Avrupa Sosyal Şartını imza eden devletler arasında yer almışsa da, ülkemizde ancak 1989 yılında onaylanarak yürürlüğe girmiştir.³¹⁴ Avrupa Sosyal şartının gözden geçirilmiş bazı maddeleri de 2007 yılında kabul edilerek Türkiye’de yürürlüğe konulmuştur.³¹⁵

Avrupa Birliği her zaman Türkiye’nin en önemli uluslararası ilişkiler hamleleri arasında yer almış ve yer almaya da devam etmektedir. Bu süreçte Türkiye iş hukuku alanında yoğun çalışmalara girmiş ve günümüzde halen gerekli değişiklikleri yapma çabası içerisinde.

3.3. Uluslararası Standartlaşma Sürecinde Türkiye’nin Politikası

Türkiye siyasi, ekonomik, askeri, teknik ve sportif birçok uluslararası örgüte üye durumdadır. Tabi ki bu örgütlere üye olurken veya adaylık süreçlerinde çeşitli politikalar izlemiştir. Özellikle dünya savaşlarından sonra gerek bloklaşma gerek liberalleşme çalışmaları kapsamında birçok örgüt çeşitli politikaları yerine getirmek amacı ile kurulmuştur.

Türkiye dış politik yaklaşımlarını ortaya koyarken Osmanlı’dan devraldığı mirası göz ardı etmemiştir. Çünkü ne olursa olsun Türkiye Cumhuriyeti uluslararası arenada da Osmanlı Devleti’nin bir devamı ve imparatorluk mirasının varisi olarak

³¹¹ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu Raporu, www.ombudsman.gov.tr, (01.06.2014).

³¹² Erdoğan, G., “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, *TBB Dergisi*, Sayı 77, 2008, s.123.

³¹³ Çiçekli, B., *Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber*, Ankara, 2001, s. 19.

³¹⁴ “14 Ekim 1989”, 20312 sayılı Resmi Gazete.

³¹⁵ “9 Nisan 2007”, 26488 sayılı Resmi Gazete.

görülmektedir. Türkiye'nin dış politik çalışmaları genellikle coğrafi faktör, bölgesel güvenlik çemberi ve dünya güç eksenleri üçlemesinden oluşmaktadır.³¹⁶ Türkiye'yi orta büyüklükte bir ülke olarak değerlendirdiğimiz zaman askeri stratejik ve ekonomik boyuttan da ciddi anlamda dış politik faaliyetleri bulunmaktadır.

Özellikle soğuk savaşın sona ermesi ve küreselleşme ile Türkiye her geçen gün kendisini daha da geliştirmiş ve uluslararası arenada daha etkin bir aktör olma yolunda emin adımlarla ilerlemiştir. Bunun akabinde Türkiye askeri, ekonomik, teknik gibi uluslararası faaliyetlerinin yanında ülke kalitesini daha da artırmak adına sosyal yaşam, sosyal haklar gibi konulara daha fazla değinmeye çalışmıştır.

3.3.1. Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Standartlarına Katılım Politikası

Çalışma hayatını standartlar altına almaya çalışan Türkiye ILO'ya dâhil olarak, AB yolunda emin adımlarla ilerlemek adına ILO'nun normlarını da onaylamak için yoğun çalışma içerisine girmiştir. Türkiye'nin uluslararası politikası kapsamlı olarak onayladığı ILO normları önem atfetmektedir. Özellikle ülke çalışma hayatına doğrudan etkileri olan “2 Nolu İşsizlik Hakkında Sözleşme, 11 Nolu Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Müteallik Sözleşme, 14 Nolu Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkında Sözleşme, 26 Nolu Asgari Ücret Tespit Usulleri İhdasına İlişkin Sözleşme, 29 Nolu Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme, 42 Nolu Meslek Hastalıkları Tazmin Hakkında Sözleşme, 87 Nolu Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, 95 Nolu Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme, 98 Nolu Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşme, 100 Nolu Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme, 105 Nolu Zorla Çalıştırılmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 135 Nolu İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin Sözleşme, 151 Sayılı Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Yöntemlerine İlişkin Sözleşme, 155 Nolu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme” ülkenin ILO ile olan ilişkilerinde önemli ses getirmiştir.

³¹⁶ Baskın O., Türk Dış Politikası, İletişim Yayınları, 13. Baskı, Cilt 1, İstanbul, 2008, s.24.

Türkiye 9 Temmuz 1932 tarihinde, Milletler Cemiyeti'ne üye olmakla beraber, otomatik olarak ILO'ya da üye olmuş, başlangıç yıllarında Türkiye'de ciddi anlamda sendikal örgütlenme olmadığı için Uluslararası Çalışma Konferansı'na uzunca bir süre sadece hükümet delegasyonu ile katılım sağlamış; dolayısıyla Türkiye bu başlangıç yıllarında üçlü yapıya (işçi-işveren-hükümet) işleyen ILO içinde çok da dikkate alınmamıştır.³¹⁷ Bu süreçte ILO'nun Türkiye'ye bakışı onaylanan ILO Normlarının uygulanıp uygulanmadığı değil, modern Türkiye'nin kurulmasıyla, çalışma hayatıyla ilgili olarak gerek mevzuat oluşturma boyutuyla, gerekse kurumsal alt yapı oluşturma yönüyle; hukuki, idari ve teknik yardımlarıyla bu sürece katkı yapmak istemiştir.³¹⁸

Türkiye ILO ilişkilerinin gelişim seyri medeni dünya içinde yer alma refleksi doğrultusunda olmuş, bu nedenledir ki Türkiye ILO normlarını onaylarken birbiriyle çatışan iki davranışı birden göstermiş; bunlardan birisi uluslararası düzeyde ulusal temsil kabiliyetini koruma arzusu, ikincisi ise uluslararası hukuk açısından belli bir yükümlülük yükleyen normları, uluslararası bağlamlarından bağımsız olarak yerel koşulları içinde, kendi ulusal algılama biçimine göre değerlendirebilme çabasıdır.³¹⁹

1980 sonrası dönemde, Türk siyasi hayatında yaşanan ciddi dönüşümler, ILO Türkiye ilişkilerini yeni bir mecraya sokmuş ve özellikle 12 Eylül müdahalesinin çalışma hayatına yansımalarının sendikal örgütlenmeyi ve çalışma mevzuatını olumsuz etkilemesi ILO normları ile ters düşmeye başlamış, 1982 Anayasası ve bu anayasaya dayanarak çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı yasaların yeni uygulamaları Türkiye-ILO arasında süre gelen geleneksel ilişkiye değiştirmiş, ILO Denetim Organlarının hazırladığı rapor ve gözlemlerine göre gelişim sürecine girmiştir.³²⁰ Her ne kadar Türkiye 1987 yılından itibaren çalışma mevzuatında ciddi anlamda değişiklik yapma yoluna gitmiş ise de, 2000 yılı itibariyle halen ILO'da Denetim Organlarının, sözleşmelerin uygulanması ve ihlalleri ile ilgili hazırladığı raporlara göre değerlendirmeye alınmaktadır.³²¹ Türkiye hangi yöntemi seçerse seçsin, iç mevzuatını ILO normları paralelinde geliştirme yönünde çok açık bir çaba sarf etmiştir, ILO

³¹⁷ Kaya., *a.g.e.*, s.14.

³¹⁸ "ILO, Labour Problem in Turkey, Geneva", 1950, s.13-14.

³¹⁹ Kaya, *a.g.e.*, s.14.

³²⁰ Kaya, P. A., *Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuk Üzerine Etkileri*, Ankara, 1999, s.126-127.

³²¹ Dereli, T., *Türk Endüstri ilişkileri Sistemi ve ILO Normları, Türk Çalışma Hayatının Güncel Sorunları*, TÜHİS, Ankara, 1999, s.123-124.

Denetim Organları ile Türkiye arasında oluşan helezonik ilişkinin etkisini de göz ardı etmemek gerekir.³²²

3.3.2. Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Standartlarına Uyumu

3.3.2.1. Türkiye'nin İç Hukuka Uyarlama Çabası

Türkiye'nin anayasal düzenleme kapsamlı ILO politikası, uluslararası bir düzenlemenin veya antlaşmanın iç hukukta nasıl yer alacağı, son günlerde yoğun bir şekilde tartışıldığı üzere, 1982 Anayasası'nın 90. Maddesinde düzenlenen “usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletler Arası Anlaşmalar kanun hükmündedir.” Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz hükmüne göre belirlenmektedir. (Anayasa Madde 90) Bu düzenlemeye göre ulusal mevzuatta öngörülen koşullar uygun bir şekilde iç hukuk işlemlerinin yapılması koşuluyla, anlaşmalar iç hukukta ulusal yasaların etkisini sahiptir. Anayasa'nın bu hükmüne göre Türk Hukuk düzeninde antlaşmalar doğrudan hüküm doğurmakta, benzer içerikli bir yasa çıkarmaya ihtiyaç duyulmaksızın normatif etkiye sahip olmaktadır.³²³ Bu anayasal düzenleme gerek doktrinde, gerekse yargı organlarınca farklı farklı yorumlanmakta, Türk doktrinde tartışmalar esas olarak, Türk Hukukunda kurallar kademelenmesinde anlaşmalara ilişkin olarak yer alan “usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletler arası anlaşmalar kanun hükmündedir bunlar hakkında Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz” esas alınmakta, bu düzenlemeden hareketle doktrindeki bir görüşe göre Anayasa'nın bu düzenlemesine göre anlaşmalar kanunlarla eş değerdedir ve diğer bir görüşe göre ise Anayasa'nın 90. Maddesindeki düzenlemenin antlaşmaları kanun üstünde bir değer taşıdığını, dolayısıyla kabul edilen bir anlaşmanın ya da onaylanan bir sözleşmenin doğrudan iç hukuka etki yarattığını ve kural haline geldiğini belirtmektedir.³²⁴

Türk yargı organlarının kararları arsında ciddi farklılıklar bulunmakta; Anayasa Mahkemesi'nin diplomatik dokunulmazlık, ayrıcalık ve bağışıklık gibi kimi kararlarına İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne

³²² Kaya, *a.g.e.*, s.15.

³²³ Soysal, *a.g.e.*, s.15.

³²⁴ Yüzbaşıoğlu, *a.g.e.*, 33-34.

başvurduğu gözlenmektedir.³²⁵ Danıştay’da verdiği birçok kararında, normlar hiyerarşisi açısından uluslararası düzenlemelerin üst norm ya da eşit norm olduğu hususunda belli bir içtihadı ulaşmamıştır.³²⁶

Türk hukuk sisteminde uluslararası bir belgenin kabulü ile ilgili olarak Anayasa’nın 90. ve 104. Maddeleri dışında ayrıca iki yasa bulunmakta; bunlardan birincisi 1963 tarihli ve 244 Sayılı “Milletlerarası Anlaşmaların Yapılması ve Yayınlanması İle Bazı Anlaşmaların Yapılması İçin Bakanlar Kuruluna Yetki Verilmesi” hakkında kanun, diğeri ise 1969 tarihli 1173 Sayılı “Milletlerarası Münasebetlerin Yürütülmesi ve Koordinasyonu” hakkında kanundur.³²⁷

Bu bağlamda çalışma standartları kapsamlı Türkiye’nin ILO normlarını belli bir gerekçe ile onayladığını söylemek mümkündür; öncelikle Türkiye ILO sözleşmelerini onaylarken uluslararası sistem içindeki yerini düşünerek, ulusal prestij, gelişmiş ülkeler içinde yer alma arzusu gibi gerekçelerle onaylama yoluna gitmektedir.³²⁸ İkinci amaç ise onaylanan sözleşmelerin yürürlükteki ulusal mevzuatla uyum içinde olmasına dikkat edilmekte ve onaylanan bütün sözleşmelerin genel gerekçesinde bu nitelikleri görmek mümkündür.³²⁹

Yalnızca ILO sözleşmelerine karşı değil, aynı zamanda Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilen sözleşmelerin onaylanmasında da her koşulda ve dönemde yıllardır sürdürülen resmi onay politikasının onaya ilişkin yasa tasarıları ile komisyon raporlarında değişmeyen bir anlatımla yinelenen gelen iki gerekçesi vardır: Birincisi resmi gerekçe, onaylanması söz konusu olan sözleşmenin ulusal mevzuatla “ahenkdar” ve “mutabakat” içinde bulunması, yürürlükteki yasal düzenlemelere aykırı kurallar içermemesidir. İkincisi ise Türkiye’nin uluslararası

³²⁵ Gözübüyük, *Ş.Anayasa Hukuku*, 1995, s. 257-258.

³²⁶ Yüzbaşıoğlu, *a.g.e.*, s. 32.

³²⁷ Bülent Serim, “Uluslararası Anlaşmaların Onaylanması ve Denetlenmesi”, *Amme İdaresi Dergisi*, TODAİE, C.26, S.2, Ankara, 1993, s. 54.

³²⁸ Kaya, *a.g.e.*, s.17.

³²⁹ TBMM, “Tirimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari yaş Haddinin Tespitine Dair 15 Sayılı Sözleşmenin Tasdik Edilmesi ve Bu Sözleşmeye Katılmamız Hakkında Kanun Layihası ve Hariciye Münakalat Çalışma Encümenleri Mazbataları (1/159)”, s. 71, *TBMM Tutanak Dergisi*, Ankara, 1959, s.1-2.

işbirliğine önem vermesi ve onayı sözleşmeyi kabul eden uluslararası kuruluşun üyesi olmasının doğurduğu bir yükümlülük biçiminde değerlendirilmesidir.³³⁰

Bu iki gerekçe ve özellikle birincisi, sonuç olarak hem onaylanan sözleşme sayısının çok düşük kalmasında ve dolayısıyla Türkiye'nin ortalama onay sayısı ve oranı yönünden üyesi olduğu uluslararası kuruluşlar içinde en alt sıralarda yer almasına, hem de onaylanan sözleşmelerin ILO'ca kabul edilmesinden çok sonuç gerçekleşmesinde rol oynamıştır.³³¹

3.3.2.2. Türkiye'nin İç Hukukta Güvence Altına Alma Çabası

Türkiye özellikle onayladığı ILO sözleşmeleri ile çalışma hayatında kabul edilen sözleşmeleri ülke mevzuatına uyarlama çabasına girerken aynı zamanda standartlar çerçevesinde verilen hakları da güvence altına alma çabası içerisine girmiştir. Türkiye'nin çalışma mevzuatını ILO Normlarına uyarlama çabası bireysel ve kolektif iş yasalarında çok net olarak görülmekte ve 1952 tarihli 5953 Sayılı Basın İş Yasasının genel gerekçesi incelendiğinde yasa koyucunun maksadı bu savı doğrulamaktadır.³³²

5953 Sayılı yasanın gerekçesinde “Memleketimizde şimdiye kadar yalnız Borçlar Kanunu ve meslek temayüllerinin ve mukavelenin tanzimi sahasına terk edilmiş bulunan basın mensuplarının çalışma şartlarını kanuni esaslara bağlamak üzere bu mevzu yıllarca evvel hususi kanunlarda iş hukuku nizamı içine alınmış olan diğer memleketlerin bu sahadaki mevzuatı mukayeseli bir şekilde etüt edilmiş ve Milletler Arası Çalışma Bürosu neşriyatından istifade edilerek tasarı vücuda getirilmiştir.”³³³ Benzer bir şekilde, 1947 tarihli 5018 Sayılı Sendikalar Yasasının tasarı aşamasında komisyon çalışmalarında Türkiye'nin taraf olduğu, uluslararası çalışma sözleşmeleri yasa açısındaki önem ve mahiyetinden ayrıntılı olarak bahsedilmiştir.

Türkiye ve diğer ülkeler tarafından onaylanan ILO Sözleşmeleri çalışma hayatı ile doğrudan ilgiliyken, insan hakları ile de olan bağlantısı göz ardı edilemez. Örneğin

³³⁰ Gülmez, *a.g.e.*, s. 103.

³³¹ Gülmez, *a.g.e.*, s.103.

³³² Kaya, *a.g.e.*, s.90-91.

³³³ TBMM “Basın Mesleklerinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun Tasarısı ve Çalışma Komisyonu Raporu (1/343)”, *TBMM Zabıt Ceridesi*, c.16, Ankara, 1952, s.214.

Türkiye, 98 Sayılı Sözleşmeyi 1951 yılında onaylamıştır. Bu sözleşme paralelinde 1959 yılında 7286 Sayılı Yasa ile 5018 sayılı yasalarda değişiklik yapılmış, bu ek kanunla yapılan değişiklik 98 Sayı Sözleşmede vurgulanan sendika özgürlüğü ve saflık ilkesini güvence altına almıştır.³³⁴

274 Sayılı Sendikalar Kanununu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt Kanunu incelendiği zaman gerek kanun gerekçelerinde gerekse kanun maddelerinin düzenlenme biçimlerinde 98 Sayılı Sözleşmenin etkisini görmek mümkündür.³³⁵

1988 yılında 3449 Sayılı Yasa ile 1989 yılında 3587 Sayılı Yasa ve 1995 yılında 4101 Sayılı Yasa ile 2821 Sayılı Sendikalar Yasasında yapılan değişiklikler 87 ve 98 Sayılı Sözleşmelere uyum sağlama amacı taşımış, nitekim 4101 sayılı yasanın gerekçesinde sendikalar kanununda yapılmak istenen değişikliğin ILO normlarına uygunluk amacı taşıdığı sendikal haklar kanununda ILO'nun benimsediği sendikaların kuruluşunda ve üyelikte serbestlik ilkesi, tüzüğünü serbestçe oluşturabilmek, yöneticilerini tam serbestlik içinde ve özgürce seçebilme, faaliyetlerini tam bir serbestlik içinde sürdürebilme hakları, Anayasanın el verdiği ölçüde dikkate alındığı vurgulanmıştır.³³⁶

Türkiye tarafından 1993 yılında kabul edilen Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı ILO Sözleşmesi ile “Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi İşlemlerine İlişkin” 151 Sayılı ILO Sözleşmesinin, bu anayasal değişiklik süreci üzerinde belirleyici bir role sahip olduğunu söylemek zor olmayacaktır.³³⁷ Kimi değişiklikler İş Hukukunun düzenleyici normları ile ilgili olmuş, kimileri ise iş hukukunun koruyucu normları ile ilgili olmuş, ne var ki Türkiye'nin örgütlenme

³³⁴ TBMM, “5018 Sayılı Kanuna Ek Kanun” *TBMM Kanun Dergisi*, c.41, Ankara, 1959, s.714.

³³⁵ Kaya, *a.g.e.*, s. 99-100.

³³⁶ TBMM, “Sendikalar Kanunu Bazı Maddelerin Değiştirilmesi, Bazı Hükümlerinin Kaldırılması ve Bu Kanuna Geçici Madde İle Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı ve Sağlık ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/839)”, *1995 Değişiklikleriyle T.C. Anayasası*, Ankara, 1995, s.35-36.

³³⁷ Kaya, *a.g.e.*, s.20.

özgürlüğü ve bu paralelde kolektif hakların kullanımı ile ilgili olarak daha zor esnekleşebilen bir tavrı olmuştur.³³⁸

Türk İş Hukukunda temel hak ve özgürlükler ile ilgili yapılan değişiklikler iş mevzuatının ILO normlarına uyarlanma sürecinde daha fazla ön plana çıkmış, dolayısıyla Türkiye'nin bundan sonraki süreçte, özellikle ILO denetim organlarının Türkiye hakkında hazırladıkları raporları dikkate alarak, söz konusu sözleşmeler paralelinde bir yasa düzenleme yapma eğilimi ortaya koyması beklenmektedir.³³⁹

Türkiye'nin Batıya yüzünü dönmesinin en önemli sebeplerinden olan Avrupa Birliği'nde ise sosyal politika ve istihdam alanının temel önceliklerinden biri daha iyi çalışma ve yaşam koşullarının sağlanmasıdır ve 1989 yılında kabul edilen, Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nda da belirlendiği üzere, Avrupa Birliği (AB), çalışan haklarını ücret, örgütlenme, toplu sözleşme, grev gibi temel işçi haklarının yanında bilgilendirme, danışma, sürekli eğitim, istihdam, iyi çalışma ve yaşama koşulları, mesleki eğitim, dezavantajlıların korunması, sosyal koruma gibi hakları da içerecek şekilde geniş kapsamlı olarak ele almaktadır.³⁴⁰ Avrupa Birliği çalışma hayatı kriterleri, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Sosyal Şartı ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile paralellik göstermektedir.

Çalışma hayatı çerçevesinde Türkiye sadece ILO normları ile kendisini yeterli kılmayıp dünyadaki bütün gelişmiş ülkeler gibi ILO normları ile paralellik atfeden İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği üyeliği gibi oluşumların içerisinde yer almış olup çalışma hayatı adına da çalışmalara hız vermiştir.

³³⁸ Kaya, *a.g.e.*, s.20.

³³⁹ Kaya, *a.g.e.*, s.20.

³⁴⁰ İşte Çalışanlar Dergisi, AB Sürecinde Çalışma Hayatı, www.istecalisnlar.com, (06.04.2014).

SONUÇ

Çalışma hayatında Türkiye, BM, Avrupa Konseyi, ILO ve AB örgütsel manada ve normlar kapsamlı olarak da İHEB, Avrupa Sosyal Şartı, AİHS, AB mevzuatları, anlaşmaları ve AB Sosyal Şartı kapsamında çeşitli düzenlemelere gitme çabası ile bu süreci standartlar altına almaya çalışmıştır.

Diğer yandan Avrupa Konseyi üyesi olan Türkiye doğal olarak AİHS'yi kabul etmiş olup süre gelen zamanda AİHS fikrinden doğan Avrupa Sosyal Şartı'nı imzalayan devletlerden birisi olmuştur. Türkiye Avrupa Sosyal Şartını imza eden devletlerarasında yer almışsa da, ülkemizde ancak 1989 yılında onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Türkiye'de bu sosyal devlet anlayışı içerisinde çalışma hayatında etkin bir şekilde kullanılamamakta olsa da çalışma ile ilgili olarak uluslararası yapılar ve normlar ışığında belli standartları oluşturma çabası içerisine girdiği görülmektedir.

Türkiye'de belli konularda çalışma hayatına kıyaslamalarla değinecek olursak; çalışma hayatında son zamanların en önemli konuları arasında yer alan iş kazaları, meslek hastalıkları ve sosyal güvenlik konusu Türkiye gündeminde de yerini alabilmektedir. Bu konu özellikle ILO, AB ve Avrupa Sosyal Şartı kapsamlı olarak standartlar altına alınmaya çalışılmaktadır. Ülkemizde ise bu konu daha çok iş kazaları ve meslek hastalıkları konusu üzerine odaklanmış durumdadır. Devletin 4857 sayılı iş kanunu ve sonrasında çıkartılan yönetmeliklerde mevzuatı hazırlama görevini fazlası ile yerine getirdiği görülmekte, denetim ve eğitim görevlerini de bu sorumlulukla yerine getirirse iş sağlığı ve güvenliği sorunu kısa sürede çözüme kavuşturulabilecek ve toplumdaki bütün taraflar yetki ve sorumluluklarını bilip buna göre hareket ederlerse toplumun ortak sosyal problemiyle (iş kazası ve meslek hastalığı ile) başa çıkmak imkânı artırılabilir.

Ülkemizde, çalışanların temel haklarından olan örgütlenme hakkı kanunlarladüzenlenmiş; işçiler ve işverenler bakımından yasal anlamda örgütlenme sorunu olmasa da, işçi ve işverenlerin sendikalaşma oranı Türkiye'de istenen düzeyde olmadığı belirtilmiştir.

Türkiye’de örgütlenme kapsamlı olarak sendikalaşma, toplu pazarlık konuları ILO, AIHS ve Sosyal Şartın getirdiği standartlar ile düzen altına alınmaya çalışılmaktadır.

2005 yılında ASS tarafından Türkiye için yayınlana raporda mesleki rehberlik, işe alma, mesleğe yöneltmede masraflar, bilginin dağıtılması konularında yetersiz olduğu ve ASS’nin 9. Maddesi ile çelişkilerin olduğu belirtilmiştir.

Bunu takiben Türkiye’nin onayladığı 2 Nolu İşsizlik Hakkında sözleşme ile son yıllarda önemli çalışmalara imza atmıştır ve buna istinaden örnek verecek olursak öze istihdam bürolarının kurulması için gerekli kanunlar çıkartılmıştır. Gerek bölgesel gerek ulusal özel istihdam bölgeleri ülkede kurulmaya başlandı. Bunun yanında İŞKUR Kanunu ile kamu eliyle hem ILO hem de AB kriterleri gereği eşleştirme çalışmaları, mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme çalışmaları yapılmaktadır.

2013 yılında yapılan düzenlemeler ile ILO, AB, BM kriterleri gereği hamile, emziren ve çalışan kadınların hakları düzenlendi.

Çalışma hayatına verilen önem ülkede gün geçtikçe artmaktadır ve buna istinaden ÇSGB 2013 yılı yapmış olduğu açıklamada Anayasa’ya atıfta bulunarak: Anayasanın 49. Maddesine göre çalışma herkesin hakkıdır, fakat çalışma süreleri işçinin sağlığını bozmamalı, güvenliğini tehlikeye düşürmemeli, verimini, yaptığı işin kalitesini düşürmemeli, sosyal yaşama katılmasını engellememeli, ailesine zaman ayırmasına, kendini geliştirmesine imkan sağlamalıdır. Çalışma sürelerini artırmak üretimi artırır, kazancı artırır ama çalışma sürelerinin düşürülmesi işsizliğe önemli katkı sağlar ve ulusal gelirin tabana yayılmasına olanak sağlar denilmiştir.

Zorla çalıştırılmanın engellenmesi durumunda ise tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de çeşitli sıkıntılar bulunmakta, özellikle kaçak işçiler, kayıt dışı çalışanlar ve kadınların illegal çalıştırılması bu yaşanan sıkıntılara örnek teşkil etmektedir. Bu açıdan Anayasamızda boşluklar bulunmakta ve yeni düzenlemelere ihtiyaç vardır.

Örgütlenme, sendikalaşma, grev ve lokavt da sözleşmeler imzalanmış, kanunlar çıkartılmış olsa da uygulamada eksikliklerin ülkemizde mevcut olduğu görülmektedir.

Teşkilatlanma ve kolektif müzakerede en büyük ihlaller işverenlerin kurduğu fason sendikalara işçilerin zorla yönlendirilmesi ve hükümetlerin müdahalesi ile sendikalara yönlendirmesi olarak belirtilmektedir.

Kamu hizmetlerinde örgütlenme ve istihdamda sözleşmelere aykırılık bulunmakta ve bu aykırılıklar ülkemizde şu şekildedir: “yasalar ile idareye geniş yetki verilmiş, sendika üyeliği noter şartına bağlanmış ve yasakçı bir çerçeve oluşturulmuştur.

Tarım işçilerinde ülkemizde yer alan hakları, sosyal güvenlikleri ve yaşam koşulları ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmesinin uygulanmasında eleştiriler almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda Türkiye’de standartlar tüm çalışanları kapsamaması gerekirken sadece sigortalı çalışanları kapsamaktadır. KOBİ ve tarım sektöründe uygulama sorunları yaşanmaktadır. Buna rağmen 2006 yılından bu yana kanunlar nezdinde ciddi çalışmalar bulunmaktadır. Bunu takip eden süreçte Yargıtay Kararı ile sosyal güvenlik kaydı olmayanlarında sosyal güvenlik haklarının kamu tarafından karşılanması kabul edilmiştir.

Meslek hastalıklarının tazmini konusunda da ülkede sorunlar mevcuttur; iş sağlığı ve güvenliği uzman personel yetersizliği, taşeronlaşma ve sosyal güvenlik dışında çalışanlar bu soruna örnek olarak gösterilebilir.

Ülkede erkek ve kadın işçiler arası ücret eşitliği ne kadar kanuni duruma getirilmiş olsa da TÜİK verilerine göre 26 farklı mal grubunun 19’una erkekler daha yüksek ücret almaktadır.

Osmanlı Devleti’nin gerileme döneminde başlayan uluslararası gelişmeleri takip etme çalışmaları, yıkılma döneminde hız kazanmış olsa da devletin dağılmasının önüne geçememiştir. Bunu takiben Türkiye Cumhuriyeti 1. Dünya Savaşı’nın ana aktörleri olması sebebiyle, savaştan sonraki uluslararası her gelişmenin içerisinde olma çabasını göstermiştir. 2. Dünya Savaşı’nda aktif savaşıma da kazananlar arasında yer alması savaş sonrası kurulan Birleşmiş Milletler ve bu örgütün ortaya çıkardığı diğer örgütlere üye olma çabalarını hep sürdürmüştür.

Türkiye dış politikası olarak dünyanın ve bölgenin her türlü gelişmesinde aktörler arasında yer almayı kendisine hedef belirlemiş bir ülke olmuştur. Bu açıdan

Türk çalışma hayatı olarak da ülke standartlarını dünya standartları ile paralel tutma çabası içerisinde olmuştur her zaman. Tüm dünyada olduğu gibi ilk olarak ILO sözleşmelerini imzalayan Türkiye, çalışma hayatına dair önemli adımları bu örgüt kriterleri kapsamında yapmıştır. Bunun yanında imzaladığı sözleşmelerin tamamını gerek konjonktürel, gerek politik sebeplerden tam anlamıyla uygulayamadığı da olmuştur.

Yine bunu takiben çalışma hayatı kapsamlı olarak İHEB kriterlerini dikkat alan Türkiye, özellikle çalışma hayatında insan hakları odaklı düzenlemelerini buna göre yapma yoluna gitmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı'nı kabul eden Türkiye, ILO normları ile paralel olan Şart'ın çalışma hayatına ilişkin kriterlerini yerine getirme çabaları içerisinde.

AB de hem üye ülkeleri, hem de aday ülkeleri için belirli kurallar dizini oluşturmuş olup bunları uygulamaları için de önemli tedbirler almaktadır. Türkiye'de uzun yıllardır Avrupa Birliği adaylığı için verdiği mücadelede, tartışmalı da olsa, yılmadan devam etmekte. Adaylık süreci devam eden Türkiye her fasılda çalışmalarını devam ettirse de, maalesef beklenen yolu kat edememektedir. Bu çerçevede AB'nin çalışma hayatı üzerine de kriterleri bulunmakta. AB de çalışma hayatı düzenlemelerini ILO normları ile paralel tutmaktadır. Türkiye'de ILO normlarında yaşadığı uygulama sorunlarını doğal olarak AB sürecinde de yaşamaktadır.

2000'li yıllar öncesi görüş şu şekildedir; görülen şu ki gelecekte de Türkiye ILO ilişkileri sürekli normların onaylanması şeklinde devam edecek ve bürokratik çalışmalar sürüp gidebilecek durumda gözükmemektedir. Yasama organları ile ILO normları kabul edilerek sadece süreç yerine getirilmiş olacak ve geleceğe dönük ILO'nun uzmanlık birikiminden faydalanmak yerine ILO sadece normları onaylanan bir yapı olarak Türkiye'de mevcudiyetini devam ettirmiş olacaktır.

Görüldüğü üzere dünya çalışma hayatında hem işverenleri hem de çalışanları belirli standartlar altına almak için önemli çabalar harcamaktadır. Bu çalışmalar Avrupa Sosyal Şartı, AB gibi bölgesel çalışmalar ile de düzen altına alınmaya çalışılmıştır. Türkiye'de çalışma hayatını uluslararası alanda standartlar altına almak için, ne kadar eleştirilse de, gerekli uyumlaştırma çalışmalarını yapmaya çalışmaktadır.

Türkiye çalışma hayatının uluslararası standartlar ile uyumlu hale getirmek için yaptığı çalışmalarda ilk olarak ülke prestijini göz önüne alarak anlaşmalara imza atmış olsa da içi boş karnesi ve böylece çalışmalar amacına ulaşmamıştır. Son yıllarda prestij yanında çalışmalarda ülke mevzuatını da uyumlu hale getirme kaygısı gün yüzüne çıkınca verimli gelişmelere de şahit olunmuş ve olunmaya da devam edeceği görülmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar:

Ataman, H., *Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması*, İnsan Hakları Gündemi Derneği Yayınları, Ankara, 2010.

Ateşoğulları, K., *Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye İlişkileri*, Sosyal-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara.

Aydın, S., *Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye*, İKV Yayınları, No:175, İstanbul, 2003.

Baskın, O., *Türk Dış Politikası*, İletişim Yayınları, İstanbul, 2008.

Bolayır, C., *Amsterdam Antlaşması: Bütünleştirilmiş Haliyle Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları*, İktisadi Kalkınma Vakfı, İstanbul, 2000.

Çağırın, E. M., *Uluslararası Alanda İnsan Hakları*, Platin Yayınları, Ankara, 2006.

Çalış, H., Ş., vd., *Uluslararası Örgütler ve Türkiye – Avrupa Birliği Tarihi, Kurumları ve Niteliği*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya, 2006.

Çalış, H., Ş., vd., *Uluslararası Örgütler ve Türkiye – Birleşmiş Milletler*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya, 2006.

Çiçekli, B., *Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber*, Ankara, 2001.

Dereli, T., *Türk Endüstri ilişkileri Sistemi ve ILO Normları, Türk Çalışma Hayatının Güncel Sorunları*, TÜHİS, Ankara, 1999.

Dürre, H.A., 1/675 vd.: *Mecelle, md. 495; TBK. Md 313/1 Eş-Şerif, Şeref Bin Ali, İslam'da İş ve Ücret Hukuku* (Terc. Keskin, Mehmet), İstanbul, 1986.

Ertürk, Ş., *Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği*, Ankara, 2008.

Fontaine, P., *What is EU*, European Union Turkey Delegation Publish, Brüksel, 2010.

Gözübüyük, Ş., *Anayasa Hukuku*, 1995.

Grawtitz, M., *Lexique des sciences*, 7. Baskı, Dalloz, Paris, 2000.

Gülmez, M., *Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye*, TODAİE, Ankara, 1988.

Kabaalioğlu, H., *Avrupa Birliği ve Kıbrıs Sorunu*, İstanbul Yedi Tepe Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1997.

Kaboğlu, Ö. İ., *Özgürlük Hukuku B.6*, Ankara, 2002.

Karluk, R. S., *Avrupa Birliği Kuruluşu, Gelişmesi, Genişlemesi, Kurumları*, Beta Yayınları, İstanbul, 2011.

Kaya, A. P., *Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuk Üzerine Etkileri*, Ankara, 1999.

Koç, Y., *Türkiye-ILO İlişkileri*, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 2000.

Koray, M., *Avrupa Toplum Modeli*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 2005.

Marquez, G., F., vd, *Avrupa Projesi 2030 Zorluklar ve Fırsatlar*, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Ankara, 2011.

Özbudun, E., *Türk Anayasa Hukuku*, B.4, Ankara, 1995.

Pekin, F., *Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar*, Alan Yayıncılık, İstanbul, 1985.

Silah, M., *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, Seçkin Yayınları, 2.Baskı ,2005.

Soysal, M., *Anayasa Uygulaması ve Denetimi ve Uluslararası Sözleşmeler*, Anayasa Yargısı, S.3, Ankara, 1987.

Stefaan, H., *Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Süreci: Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu*, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, İstanbul, 2001.

Yücesoy, Y.- Demir, M., *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*, Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları, Ankara, 2011.

Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, the Council of Europe, 1 September 2008

Onur B., Deniz A., *Türkiye ILO Sözleşmelerinin Neresinde A'dan Z'ye Ilo Sözleşmeleri İhlalleri Raporu*, Liman-İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 2009.

Makaleler:

Sarı, O. A., *ILO Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Toplu Sözleşme ve Grev Hakları*, Kamuda Sosyal Politika Dergisi, Cilt 4, Sayı 11, s.14, 2009.

Bolcan, E. A., *Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 1, s.267., 2010.

Piyal, B., *İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımız Uygulanabilir mi?, III. Çalışma Yaşamı Kongresi Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve İş Mevzuatı, 3-4 Nisan, Ankara, İş Müfettişleri Derneği, A.Ü. SBF Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara SMMMO, Ankara SMMMO Yayını, s.216-239., 2010.*

Serim, B., *Uluslararası Anlaşmaların Onaylanması ve Denetlenmesi*, Amme İdaresi Dergisi, TODAİE, Cilt 26, Sayı 2, s. 54, 1993.

Şafak, C., *Türkiye’de Grup Toplu Pazarlığı*, Çalışma ve Toplum Dergisi, s.101, 2008.

İşcan F., Timuroğlu, K., *Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 21, Sayı 1, s.120.

Özerdem, F., *Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü*, Yardım ve Dayanışma Dergisi, s.18, 2010, Ankara.

Quinn, G., *The European Social Charter and EU anti-discrimination law in the field of disability: two gravitational fields with one common purpose*, G de Búrca and B de Witte (ed), Social Rights in Europe (Oxford University Press, 2005).

Aslantepe, G., *Türkiye’de Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ve ILO Sözleşmeleri*, Kamuda Sosyal Politika Dergisi, Cilt 4, Sayı 11, s.15, 2009.

Erdoğan, G., *Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*, TBB Dergisi, Sayı 77, s.123, 2008.

Schröder, H., ”Türkiye’nin Dinamik Nüfusunun Tüm Potansiyelini Kullanması Gerekmektedir”, AB Türkiye Görünüm, Sayı. 2, s.8, 2006.

Kapız, S.Ö., “İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi”, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2001, Cilt 3, Sayı 2, s.30.

Keser A., “Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamında Yeri”, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2004, Cilt 6, Sayı 2, s.20.

L Samuel, *Fundamental Social Rights – Case law of the European Social Charter* (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2nd edn, 2002) s. 416.

Marangopoulos Foundation for Human Rights ((MFHR) v. Greece, Complaint 30/2005, decision on the merits of 6 December 2006, s.224.

Kutal, M., *AB Süreci ve Seçim Ortamında 2007 Yılıının Olası Sosyal Gündem Maddeleri ve Bazı Öneriler*, İşveren, Cilt 45, Sayı 4–5, s. 31-32, 2007.

Kayhan, N., *AB Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 20, Sayı 6, s.65, 2007.

Karadeniz, O., *Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği*, Çalışma Toplumu Dergisi, Sayı 34, s.27, 2012.

Linda, H., *Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union*, Review of Policy Research, Volume 20, Issue 1, s. 89, 2003.

Teresa, R., *Mainstreaming Equality In The European Union: Education, Training and Labour Market Policies*, Londra: Routledge, s.40-42, 1998.

Kurt, R., *Karşılaştırmalı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu*, İstanbul Serbest Mali Müşavirler Odası Mali Çözüm Dergisi Eki, Sayı.63, s.120, 2003.

Tosun, S., *87,98,151 Sayılı ILO Sözleşmelerine Göre Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 23, Sayı 5-6, s.80, 2011.

Özcan, Ş., *Tersane İşyerlerinde Mevcut Olan İş İlişkileri Bağlamında İş sağlığı ve Güvenliği*, II. Çalışma Yaşamı Kongresi, İş Müfettişleri Derneği, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, s.95-122, 2008.

Erday, U., *Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 Sayılı Uluslar arası Çalışma Örgütü Sözleşmesine Uyum Sorunu*, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 13, Sayı 3, s.200, 2009.

Atak, S., *Avrupa Konseyinin Kişisel Veriler Açısından Sağladığı Temel Güvenceler*, TBB Dergisi, Sayı:87, s. 90, 2010.

Özerdem, F., *Avrupa Birliği Sosyal Şartı*, Yardım ve Dayanışma Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, s. 19, 2010.

Tezler:

Sayın, A., *Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Ankara, 2007.

Başaran, B. *Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Yeni Kooperatif Standartları ve Ülkemiz Kooperatiflerinin Uyumu: Trakya Bölgesi Tarım Kooperatifleri Örneği*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Tekirdağ, 2003.

Aydın, E., *Uluslararası Çalışma Örgütü’nce Kabul Edilen 158 Sayılı Sözleşme ve Türk İş Hukuku’na Yansıması*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2009.

Gündoğan, N., *Yasama Faaliyetleri Yönünden Uluslararası Çalışma Örgütü-Türkiye İlişkileri* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 1993.

İnternet:

Bolcan, E., A., Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, *Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Üye Ülkelerde İstihdama Yönelik En İyi Proje Örnekleri*, (Çevrimiçi) <<http://www.ab.calisma.gov.tr>>, (25.01.2006).

Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma Taslağı, <<http://www.abgm.adalet.gov.tr/>>.

Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi) <www.konya.gov.tr/dosyalar/7_avrupa_sosyal_haklar_sozlesmesi.doc>, (12.01.2014).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/.../itkb/dosyalar/.../edud_25>, (12.01.2014).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mevzuat Bilgi Sistemi, İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelikler, <<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=mevzuat&id=2>>, (26.10.2013).

Emek Hareketin Gündemi Sendika. Org, 8 Mart'ın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emegi ve İstihdamı Raporu, <<http://www.sendika.org/2010/03/8-martin-100-yildonumunde-turkiyede-ve-dunyada-kadin-emegi-ve-istihdami-raporu-disk-sosyal-is-sendikasi/>>, (27.10.2013).

Emek Hareketin Gündemi Sendika. Org, Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme Raporu, - Liman İş, <<http://www.sendika.org/2009/02/turkiyede-sendikalaşma-ve-ozel-sektorde-sendikal-orgutlenme-raporu-liman-is/>>, (27.10.2013).

Engelsiz Kariyer Web Sayfası, Özürlülerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma Hakkı Artık Güvence Altında, <<http://www.engelsizkariyer.com/YaziYazdir.aspx?id=45>>, (22.03.2014).

Hoskyns, Catherine, (2004), “ *Mainstreaming Gender in the Macroeconomic Policies of the EU* Institutional and Conceptual Issues”, paper for ECPR conferance, Bologna, Haziran, 2004. <<http://www.jhbc.it/ecpr-Bologna>>.

<<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>>, (17.07.2013).

<http://www.politikadergisi.com/sites/default/files/kutuphane/orgut_kulturu>, (15.12.2012).

ILO (2009), ILO standards on occupational safety and health Promoting a safe and healthy working environment, General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, International Labour Conference, 98th Session, 2009. Report III (Part 1B). Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution), <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/WCMS_103485/lang--en/index.htm>, (01.03.2012).

International Labour Organization, <<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>>, (17.12.2012).

International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, <<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>>, (15.07.2013).

International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, <<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>>, (17.07.2013).

International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_105.htm>, (04.01.2014).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu Raporu, <<http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/688B1--Insan-Haklari-Evrensel-Beyannamesi.pdf>>, (01.06.2014).

İnsan

Hakları, <http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0nsan_haklar%C4%B1#Modern_insan_haklar.C4.B1>, (04.01.2014).

İş Kanunu, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, <<http://www.iskanunu.com/yasal-degisiklikler/319-ozel-istihdam-burolar-yonetmeligi>>, (17.08.2013).

İşte Çalışanlar Dergisi, AB Sürecinde Çalışma Hayatı,

<<http://www.istecalisnlar.com/2011/02/ab-surecinde-calisma-hayati/>>, (06.04.2014).

Lokman Ayva Web Sayfası, Mesleki Eğitim ve Engelliler, <http://www.lokmanayva.net/haber_detay.asp?id=89> , (22.03.2014).

Lütfi İnciroğlu Resmi Web Sitesi, Yeni Asgari Ücretler Belirlenirken, <<http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/14/87/>> , (26.10.2013).

Özgür Müftüoğlu Blok, Avrupa Birliği'nde Çalışma Standartları ve Sosyal Haklar, <<http://ozgurmuftuoglu.blogspot.com.tr/2008/09/avrupa-birliinde-alima-standartlari-ve.html>> , (06.04.2014).

Özgürlük Dünyası, Sınıf Örgütleri Olarak Sendikaların Doğuşu ve Sınıf Sendikacılığı, <<http://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/120-sayi-216/394-sinif-orgutleri-olarak-sendikalarin-dogusu-ve-sinif-sendikaciligi>> , (01.06.2014).

Pir Ali Kaya, 2000'li Yıllarda Türkiye'nin ILO Seriüvenine Kısa Bir Bakış, ÇMİS Dergisi, <<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale217.pdf>> , (17.12.2012).

Sanayi Devrimi-Fabrika Sistemine Geçiş, <http://www.turkcebilgi.com/ansiklopedi/sanayi_devrimi> , (01.06.2014).

Sendikam Web Sayfası, 98 Sayılı ILO Sözleşmesi, 135 Sayılı ILO Sözleşmesi, 151 Sayılı ILO Sözleşmesi, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, <<http://sendikam.blogspot.com/2011/02/98-sayl-ilo-sozlesmesi-135-sayl-ilo.html>> , (18.12.2012).

Sosyal-İş Web Sayfası, Türkiye'de Sendika Kurma Özgürlüğü Var mıdır?, <http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/sendika_kurma_ozgurlugu.pdf> , (17.12.2012).

T.C. Anayasa Mahkemesi, Avrupa Sosyal Şartı, <www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari.../IsikAvrupaSosyalSarti.doc> , (14.01.2014).

TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>> , (04.01.2014).

Tüm Sağlık-Sen, Filadelfiya Bildirgesi, <http://tumsaglikksen.org.tr/Portal/index.php?option=com_content&view=article&id=92:filadelfiya-bildirgesi&catid=49:ilo&Itemid=103> , (30.07.2013).

Türkiye İnsan Hakları Kurumu Web Sayfası, <<http://www.ihb.gov.tr/IcerikGoster.aspx?ID=621d87e2-9219-4014-8ad9-f3f3e1d95801>> , (05.01.2014).

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, <<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/is103.pdf>> , (03.11.2013).

UNICEF, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Sunusu, <http://www.unicef.org/turkey/pdf/_gi17.pdf>, (04.01.2014).

Zengin Bilgiler, İnsan Haklarının Tarihsel Gelişim Süreci

<<http://www.bilgizenginleri.com/sozel-bolge/10893-insan-haklarinin-tarihsel-gelisim-sureci.html>>, (04.01.2014).

Avrupa Sosyal Şartı Değiştirilmiş Şekli

<<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>>, (13.07.2014)

Avrupa Sosyal Şartı, Sosyal Haklar Sözleşmesi

<www.konya.gov.tr/dosyalar/7_avrupa_sosyal_haklar_sozlesmesi.doc>, (13.07.2014)

AB'nin Amaçları

<<http://tr.euabc.com/word/743>>, (13.07.2014)

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Metni <http://www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/temelbelge/AIHS_Tr_A6format.pdf>, (05.08.2014)

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

<<http://www.istanbul.gov.tr/?pid=11122>>, (05.08.2014)

T.C. Dış İşleri Bakanlığı Resmi Web Sayfası, Birleşmiş Milletler Teşkilatı ve Türkiye

<<http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa>>, (11.08.2014)

Birleşmiş Milletler Türkiye Web Sayfası, Birleşmiş Milletler Türkiye

<<http://www.un.org.tr/BMAAnkaraweb.pdf>>, (11.08.2014)

TBMM Web Sayfası, Genel Bilgi, Avrupa Konseyi

<http://www.tbmm.gov.tr/ul_kom/akpm/genel_bilgi.htm>, (11.08.2014)

T.C. AB Bakanlığı Web Sayfası, Bir Bakışta AB

<<http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=3>> (11.08.2014)

Diğer Kaynaklar:

14 Ekim 1989, 20312 sayılı Resmi Gazete.

4857 Sayılı İş Kanunu Madde 25/II.

4857 Sayılı İş Kanunu Madde:71

4857 Sayılı İş Kanunu ve 02.06.1994 tarih ve 94/33 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi.

9 Nisan 2007,26488 sayılı Resmi Gazete.

Academie des sciences morales et politiques, Paris’te 8 Aralık 1948 tarihinde yaptığı konuşma., RCADI, Cilt 79, s.241-267, 1951.

Anayasa Mahkemesi’nin, 26.10.1988 tarih ve 19/33 sayılı kararı.

Association internationale Autisme-Europe (AIAE) v. France, Complaint No. 13/2002, Decision on the merits, p. 53, 4 November 2003.

Avrupa İş Konseylerinin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair 22 Eylül 1994 tarih ve 94/45/EC sayılı Konsey Direktifi.

Avrupa Komisyonu, *Avrupa Sosyal Şartı- Temel Rehber*, Çev: Bülent Çiçekli, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.

Avrupa Komisyonu, İstihdam, Sosyal İlişkiler ve Fırsat Eşitliği, Yenilenmiş Sosyal Gündem, s.47

Centrale générale des services publics (CGSP) v. Belgium, Complaint No. 25/2004, Decision on the merits of 9 May 2005, p.41.

Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Confederation of Labour “Podkrepa” and European Trade Union Confederation (CES) v. Bulgaria, Complaint n° 32/2005, Decision on Admissibility, 7 November 2005.

Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Confederation of Labour “Podkrepa” and European Trade Union Confederation (CES) v. Bulgaria, Complaint n° 32/2005, Decision on the merits of 16 October 2006, p. 24;44-47.

Devlet Memurları Kanunu, Yasa Serisi 10, Yaylın Yayıncılık, İstanbul, 2006.

European Committee of Social Rights, Conclusions XIX – 1 (TURKEY), November, 2008, p.10-11.

European Social Charter (Revised), *European Committee of Social Rights*, *Conclusions 2003*, (Austria), p.25-26.

European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions, 2006(Sweden), p.9-10.

European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights, Conclusions, 2004 (Bulgaria), p.26.

European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights, Conclusions, 2005 (Lithuania), p.321.

European Social Charter, Department of the European Social Charter Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe Publishing, p.7.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik.

ILO, *Administration of Social Security*, Geneva, 1998.

ILO, *Labour Problem in Turkey*, Geneva,p.13-14, 1950.

İş Kanun Madde 25/II.

İş Kanunu Madde 32/1.

İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu, Seçkin Yayınları, Hukuk Cep Kitapları Dizisi, İstanbul, 2000.

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik.

Sağlam, M., Çıray, F. ve Özüdoğru, *Türkiye’deki üniversitelerin sundukları Yaşamboyu öğrenme uygulamaları ve olanaklarının incelenmesi. 3. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi’nde sunulan bildiri*, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa, 2011.

T.C. Anayasası (m 49/f.1).

T.C. Anayasası Madde 90.

TBMM *Basın Mesleklerinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanun Tasarısı ve Çalışma Komisyonu Raporu (1/343)*, TBMM Zabıt Ceridesi, Cilt 16, s.214, Ankara, 1952.

TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu Raporu.

TBMM, *5018 Sayılı Kanuna Ek Kanun*, TBMM Kanun Dergisi, Cilt 41,s.714, Ankara, 1959.

TBMM, *Sendikalar Kanunu Bazı Maddelerin Değiştirilmesi, Bazı Hükümlerinin Kaldırılması ve Bu Kanuna Geçici Madde İle Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında*

Kanun Tasarısı ve Sağlık ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/839), 1995 Değişiklikleriyle T.C. Anayasası, s.35-36, Ankara, 1995.

TBMM, *Tirimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari yaş Haddinin Tespitine Dair 15 Sayılı Sözleşmenin Tasdik Edilmesi ve Bu Sözleşmeye Katılmamız Hakkında Kanun Layihası ve Hariciye Münakalat Çalışma Encümenleri Mazbataları (1/159)*, TBMM Tutanak Dergisi,s.1-2, Ankara, 1959.

TİSK , *İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu*, Yayın No:242, Plaka Matbaacılık, Ankara.

Churchill, W., *Sinews of Peace Address (Iron Curtain Speech)*, Westminster College, Fulton, Missouri, ABD, 5 Mart 1946 tarihli konuşma.

Yargıtay 10.HD. 1.6.1992 gün 1992/ 301 E, 1992/ 6164 K.

Yargıtay 10.HD. 19.11.1975 gün 1973/ 737 E, 1973/ 934 K. Tuncay, A. Can: *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul, 1982.

Yargıtay 9. HD. 17.6.2004 gün 2004/ 2841 E, 2004/ 15146 K.

Yargıtay 9.HD. 2005/ 8141 E, 2005/ 35885 K.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı ve Soyadı: Ali ŞENOL

Doğum Yeri: ISPARTA

Doğum Yılı: 1985

Medeni Hali: Evli

Eğitim Durumu:

Lise: 2000 – 2003 Isparta – Eğirdir Anadolu Lisesi

Lisans: 2005 – 2010 Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Uluslararası İlişkiler Bölümü

Yüksel Lisans: 2011 – 2014 Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi:

1. İngilizce – İyi
2. Lehçe – Başlangıç