# İNSAN HAKLARI BAĞLAMINDA ÇALIŞMA HAKKI

***Prof. Dr. Murat ŞEN****

**ÖZET**

İnsana özgü olan ve değişik ayrımlara tabi tutulduğu görülen temel haklar kavramı, kişisel, siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel haklar şeklinde bir tasnife tabi tutulmaktadır. 1982 Anayasası, bu tasnife benzer bir şekilde temel hakları, kişi hakları, sosyal ve ekonomik haklar ve siyasal haklar ayrımı içerisinde ele almış; çalışma hakkına da sosyal ve ekonomik haklar bölümünde yer vermiştir. Kamu hukukundan doğan kamu haklarından olan ve isteme niteliğindeki pozitif statü haklarından sayılan çalışma hakkı, bireylere devletten olumlu bir davranış, bir hizmet, bir yardım isteme imkanı tanır. Bu haklar devlete de sosyal alanda bir takım ödevler yükler.

Gerek ulusal ve gerekse uluslararası düzenlemelerde güvence altına alınan çalışma hakkı, diğer temel hak ve özgürlükler gibi ancak belirli şartlarla sınırlandırılabilmekte, bu hakkın kullanımı belirli yükümlülükleri (ödevleri) de beraberinde getirebilmektedir. Yabancılar ve kamu görevlileri gibi kesimler açısından belirli sınırlandırmalara tabi tutulan çalışma hakkının kullanımı belirli yükümlülüklerin yerine getirilmesine de bağlanabilmektedir. Bu hak, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası örgütler tarafından özel düzenlemelere konu edilmiş, bu konuda taraf ülkelere yükümlülükler de getirilmiştir.

Bu çalışmada, bir insan hakkı olarak çalışma hakkı, öncelikle Türk Hukukundaki durumu açısından kavramsal olarak ele alınacak, kapsamı ve unsurları belirtilecek, daha sonra Türk Hukukuna da kaynaklık eden uluslararası düzenlemeler yönüyle sadece kavram boyutuyla incelenecektir.

**Anahtar Kelimeler**: Çalışma Hakkı, İnsan Hakları, Anayasal Hak.

* Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi.

**ABSTRACT**

The concept of fundamental rights, which are inherent in the people they are subjected to discrimination and it is observed that different, civil, political, social, economic and cultural rights are subject to a classification form. Fundamental rights in the 1982 Constitution, individual rights, social and economic rights and political rights are discussed in. The right to work, social and economic rights are included in the section. The right to work, which is counted from positive rights, gives individuals the opportunity to a positive attitude, a service and ask for help from the state. These rights loads of homework to the state in the social field.

The right to work, which should be guaranteed in both national and international regulations are, as other fundamental rights and freedoms may be restricted to certain conditions, the right to use certain liabilities (tasks) can be brought. The use of the right to work, as foreigners and government officials from groups subjected to certain limitations, also can be linked to the fulfillment of certain obligations. These rights, by international organizations such as the United Nations and the International Labour Organization, were subject to special regulations and liabilities on this issue was brought to the country.

In this study, as a human right, the right to work, primarily to be addressed in terms of the situation in Turkish Law and scope and elements to be specified. Then only with the size of the concept will be examined aspects of international regulations has been inspired by Turkish Law.

**Key Words**: Right to Work, Human Right, Constitutional Right.

## GİRİŞ

Belli bir tarihi dönemde insanların sahip olmaları gereken hak ve özgürlükleri ifade eden ve insanın en doğal hakları olarak düşünülen insan hakları (ya da kamu özgürlükleri), insan onurunu korumayı, insanın maddi ve manevi gelişmesini sağlamayı amaçlayan haklara verilen bir genel isimdir[1]. İnsan hakları kavramı, insanlar arasında ırk, din, renk, yaş, cinsiyet ayırımı yapmadan sevgi, saygı, dostluk duygularını geliştirmek, insanın insan olmak haysiyeti ile sahip olması gereken hakların hepsini karşılayan bir kavram olarak kullanılmaktadır. Bu kavram, önce fikri alanda, daha sonra anayasal belge ve bildirilerde, daha sonra da uluslararası sözleşmelerde yer almış ve korunması gerektiği konusunda ortak kanıya ulaşılmıştır.

İnsanoğlu tarih boyunca hep daha güzel hayat standardı ve daha mutlu bir hayat özlemi içinde olmuştur. Tarihi süreç içerisinde Hz. Peygamber'in hadisleri, Medine Sözleşmesi ve Veda Hutbesinde, insana insan olduğu için değer verildiği ifade edilmiş ve insan haklarının korunmasında çağdaş sistemler için bile model teşkil edecek örneklere yer verilmiştir. Eflatun'un 'Cumhuriyeti', Thomas More'un 'Ütopyası', Farabi'nin 'El-Medinetü'l Fâzılası' gibi nice eserlerde ileri sürülen görüşlerde de insanoğlunun arayışı içinde olduğu bu mutlu hayatın özlemi duyulmuş ve bu arayışın bir sonucu olarak ortaya insan hakları kavramı çıkmıştır.

İnsan hakları denildiğinde, öncelikle insanın salt insan olmakla kazandığı haklar anlaşılmalıdır. Bu haklar, her şeyden önce bireyin herkese karşı ileri sürebileceği yetkiler bütünüdür. Kişi, bu hakları doğumla hatta doğum öncesinde kazanır. İnsan hakları, devlet gücünü sınırlar; bireyi, devlet karşısında kimi hak ve yetkilere sahip süje durumuna sokar, obje olmaktan kurtarır. Evrensel niteliklidir; bu nedenle bireye, insan olarak sahip olduğu ortak değerlerin sömürü, baskı, şiddet, saldırı ve her türlü olumsuz dış etkiler karşısında korunmasını isteyebilme yetkisi verir[2].

Fikri alanda oluşan ve gelişen insan hakkı kavramının, ulusal ve uluslararası düzeyde korunması ve yaşatılması için kullanılan ilk araç anayasalardır. Bunu uluslararası nitelikli bildiriler ve sözleşmeler takip etmektedir. Birleşmiş Millet-

---

1 Halil Kalabalık, İnsan Hakları Hukuku, İstanbul 2004, s. 1, 2; Bülent Tanör, Türkiye'nin İnsan Hakları Sorunu, İstanbul 1990, s. 16; Durmuş Tezcan/Mustafa Ruhan Erdem/Oğuz Sancakdar, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında Türkiye'nuin İnsan Hakları Sorunu, Ankara 2002, s. 29; Tekin Akıllıoğlu, İnsan Hakları-I, Kavram, Kaynaklar ve Koruma Sistemleri, Ankara 1995, s. 1.

2 Mümtaz Soysal, 100 Soruda Anayasanın Anlamı, 7. B., Ankara 1987, s. 190; Tezcan/Erdem/Sancakdar, s. 29-38; Kalabalık, s. 1-2.

ler Teşkilatı, kuruluşundan bugüne kadar insan haklarının korunmasını, en önemli amaçları arasında saymış ve 1948 yılında kabul ettiği İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ile de daha sonra kabul edilen insan haklarıyla ilgili bildirilere ve sözleşmelere temel oluşturmuştur.

İnsana özgü olan ve değişik ayrımlara tabi tutulduğu görülen temel haklar kavramı, kişisel, siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel haklar şeklinde bir tasnife tabi tutulmaktadır[3]. Türkiye Cumhuriyeti'nin 1961 ve 1982 Anayasaları, bu tasnife yakın bir tarzda temel hakları, kişi hakları, sosyal ve ekonomik haklar ve siyasal haklar ayrımı içerisinde ele almış; çalışma hakkına da sosyal ve ekonomik haklar bölümünde yer vermiştir. Kamu hukukundan doğan kamu hakları, negatif statü hakları, pozitif statü hakları ve aktif statü hakları şeklindeki üçlü bir ayırımla da incelenebilmektedir. Koruyucu nitelikte olan negatif statü hakları, (örneğin, konut dokunulmazlığı hakkı, kişi güvenliği hakkı gibi) kişinin devlet tarafından aşılamayacak ve dokunulamayacak özel alanının sınırlarını çizer. İsteme niteliğindeki pozitif statü hakları ise, bireylere (örneğin çalışma hakkı ve sosyal güvenlik hakkı gibi) devletten olumlu bir davranış, bir hizmet, bir yardım isteme imkanı tanır. Bu haklar devlete sosyal alanda bir takım ödevler yüklemektedir[4]. Görüldüğü üzere, çalışma hakkı, anayasalarda sosyal ve ekonomik haklar kısmında ele alınırken pozitif statü hakları içerisinde değerlendirilmiş ve devletten bir takım taleplerde bulunmaya hak tanıdığı için devlete ödev ve mükellefiyetler yüklemiştir.

Gerek ulusal ve gerekse uluslararası düzenlemelerde güvence altına alınan çalışma hakkı, diğer temel hak ve özgürlükler gibi ancak belirli şartlarla sınırlandırılabilmekte, bu hakkın kullanımı belirli yükümlülükleri (ödevleri) de beraberinde getirebilmektedir. Yabancılar ve kamu görevlileri gibi kesimler açısından belirli sınırlandırmalara tabi tutulan çalışma hakkının kullanımı belirli yükümlülüklerin yerine getirilmesine de bağlanabilmektedir. Bu hak, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası örgütler tarafından özel düzenlemelere konu edilmiş, bu konuda taraf ülkelere yükümlülükler de getirilmiştir.

Bu çalışmada, insan hakları bağlamında çalışma hakkı, öncelikle Türk Hukukundaki durumu açısından kavramsal olarak ele alınacak, kapsamı ve unsurları belirtilecek, daha sonra Türk Hukukuna da kaynaklık eden uluslararası düzenlemeler yönüyle sadece kavram boyutuyla incelenecektir.

---

3 Diğer ayrımlar ve ayrıntılı bilgi için bkz. Tezcan/Erdem/Sancakdar, s. 39.

4 Bkz. Ejder Yılmaz, Hukuk Sözlüğü, 3. B., Ankara 1985, s. 266; Şaban Kayıhan, Hukukun Temel Kavramları, Ankara 2011, s. 199; Kemal Gözler, Hukuka Giriş, Bursa 2013, s. 396; Kemal Gözler, İngilizce Karşılıklarıyla Hukukun Temel Kavramları, Bursa 2012, s. 155-156.

## I. TÜRK HUKUKUNDA ÇALIŞMA HAKKI KAVRAMI

### A. Tanımı

Çalışma hakkı kavramı, çalışma ve hak kavramlarının birleşmesinden meydana gelen bir ifadedir. "Çalışma" kavramı "*yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet, insana özgü bir eylem*" olarak nitelendirilmekte, bu faaliyetin insanın bulunduğu her yerde söz konusu olduğu kabul edilse de asıl olarak sanayileşme ile toplumsal hayatta bir anlam kazandığı kabul edilmektedir. Zira sanayileşme ile birlikte çalışma alanında hukuki düzenlemeler yapılması ihtiyacı artmış, aynı zamanda günlük hayat, siyasi ve ekonomik sistemler de çalışma faaliyetine göre düzenlenmiştir[5].

"Hak" kavramı ise, "*hukuk düzeni tarafından korunan ve bu korumadan sahibine yararlanma yetkisi tanıyan her türlü menfaat*" olarak kabul edilmiş ve hak sözcüğünün karşısında özel hukukta "borç", kamu hukukunda ise "ödev" (yükümlülük) terimlerine yer verilmiştir[6].

Genellikle anayasalarda, *herkesin çalışma hakkı ve ödevi*nden söz edilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti 1961 Anayasası'nda, çalışma hakkı çalışma ödevinin bir karşılığı olarak görülmüştür (m.42). Çalışma bir hak olarak tanınmış ve devlet bu hakkı en iyi biçimde vermekle görevlendirilmiştir. 1982 Anayasası da, temel haklar ve ödevleri düzenlerken bunların niteliğini aynı zamanda ödev ve sorumluluk da yüklemesi olarak ifade etmiştir: "*Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder.*" (AY. m.12).

1982 Anayasasının ikinci kısmında yer alan temel haklar, "*Kişinin hakları ve Ödevleri*", "*Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler*" ve "*Siyasi Haklar ve Ödevler*" ayırımı içerisinde ele alınmıştır. Çalışma hakkı ve ödevine, bu ayırım içerisinde "*Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler*"i konu edinen üçüncü bölümde yer verilmiştir (AY. m. 49). Söz konusu düzenlemeye göre[7], "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. /Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek,*

---

5 http://www.tkmm.net/dosya/SA_brosur/07-calisma.pdf, Çalışma ve İş Yaşamı, Sendikalar, Grev-Lokavt, Toplu İş Sözleşmesi, Türkiye Küçük Millet Meclisleri, s. 3, e.t: 22.02.2014.

6 Kemal Gözler, İngilizce Karşılıklarıyla, s. 154.

7 Söz konusu maddede, 4709 sayılı Kanun'un 19. maddesi ile değişiklik yapılmıştır. Söz konusu değişiklikle, ikinci fıkra değişikliğe uğramış, üçüncü fıkra ise yürürlükten kaldırılmıştır (RG., 17.10.2001, S. 24556).

*işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır*". Bu hükmün birinci fıkrası, öncelikle bir taraftan kişilerin çalışacak bir işe sahip olmalarını, dolayısıyla devletin çalışmak isteyen her ferde çalışma imkânı sağlama görevinin bulunduğunu; diğer taraftan da herkesin çalışmaya hakkı olduğu ve bunun engellenemeyeceğini ortaya koymaktadır[8].

Çalışma hakkı, sosyal devlet ilkesi içerisinde, sosyal devleti gerçekleştirmeye yönelik tedbirlerden olan bir sosyal haktır[9]. Sosyal devleti de, devletin sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla, sosyal ve ekonomik hayata aktif şekilde müdahalesini meşru ve gerekli kılan bir devlet anlayışı olarak tanımlamak mümkündür[10]. Anayasa Mahkemesi bir kararında sosyal hukuk devletini, "*güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet...*"[11] olarak tanımlamıştır. O halde bu karar ışığında sosyal devlet, sosyal adalet ve sosyal güvenliği sağlamak ve herkes için insan haysiyetine yaraşır, asgari hayat düzenini gerçekleştirmekle yükümlü devlettir. Sözü edilen bu amacı gerçekleştirmek için devletin ekonomik hayata müdahalesi gerekir. Tartışılması gereken husus ise, müdahalenin ölçü ve sınırlarının ne olacağıdır[12].

En temel insan haklarından biri olan çalışma hakkı, diğer insan haklarının gerçekleştirilmesi için vazgeçilmez bir hak olup insanlık ailesinin bütün üyelerinin doğuştan sahip oldukları insanlık onurunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir[13].

1982 Anayasasının kişinin hakları ve ödevleri kapsamında 18. maddesinde yer verdiği "zorla çalıştırma yasağı" da çalışma hakkı ve ödevi ile ilgili bir insan hakkıdır. Buna göre, "*Hiç kimse zorla çalıştırılamaz. Angarya yasaktır.*" Bu hükümden anlaşıldığına göre çalışma hakkı, ancak isteğe bağlı olarak gerçekleştirilebilecek bir hak olup zorla çalıştırma yasaklanmıştır. Ancak "*şekil ve şartları*

---

8 Bkz. Turhan Esener, İş Hukuku, Ankara 1973, s. 12; Cahit Talas, Sosyal Politika, C. I, İstanbul 1967, s. 231.

9 Mustafa Kılıçoğlu, "Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi", http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/sunumlar/ym_4/KilicogluCalismaHakki.pdf, s. 1-2.

10 Ergun, Özbudun, Türk Anayasa Hukuku, 4, B., Ankara 1995, s 22.

11 AYM, 26.10.1988, E. 19, K. 33.

12 Kılıçoğlu, s. 2; Özbudun, s. 102.

13 http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/Books/khuku/calisma_hakki/calisma_hakki _eskhk_18_no _lu_genel_yorumu_calisma_hakki.pdf, ("Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi", 18 No.lu Genel Yorum, Çalışma Hakkı (Sözleşmenin 6. Maddesi), Otuz beşinci oturum (2005), s. 457, e.t.: 20.02.2014.

*kanunda düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz*." (AY. m.18/2) denilerek de buna istisna getirilmiştir. Ayrıca bir çalışmanın bir menfaate dayalı olmaksızın yani karşılıksız veya ücretsiz yapılması da (angarya) yasaklanmıştır. Bilindiği üzere angarya, bir kişinin hizmetinden bedava yararlanılması anlamına gelen bir terimdir[14].

Bu açıklamalar göz önünde bulundurulduğunda çalışma hakkını, "*herkese devlet tarafından asgari şartları oluşturularak isteğe bağlı olarak tanınan ve insanlık onuruna yaraşır bir gelir sağlamaya dayanan herhangi bir faaliyette bulunma hakkı*" olarak tanımlamak mümkündür[15]. Çalışma hakkı, kişilerin kendisinin ve ailesinin yaşamını sürdürebilmesi için önemli olduğu kadar, kendisinin seçtiği veya girdiği bir iş ile toplum içinde tanınması ve gelişimi açısından da son derece gerekli bir haktır.

### B. Kapsamı

Çalışma hakkı, her ne olursa olsun mutlaka bir işe sahip olma anlamına gelmez. Çalışma ortam ve koşullarının bulunması da bu hak için yeterlidir. Dolayısıyla, iş güvencesi hakkı, işyerlerinin çalışma ve sağlık koşullarına uygun olmasını isteme hakkı, çalışma sürelerinin uygunluğu, çalışan çocuk, kadın veya gençlerin korunması, adil ücret hakkı, ücretli izin, dinlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi birçok hakkın sağlandığı durumlarda çalışma hakkından söz edilebilir[16].

Çalışma hakkı, görünüşte tek bir hakkı ifade ediyor gözükse de buna bağlı olarak pek çok hakkı da içinde bulundurur. Dolayısıyla çalışma hakkı kavramını çalışma hakları olarak belirtmek de mümkündür.

Bu hak, devletin iyi işleyen bir iş aracılığı örgütü eliyle, her iş arayanın iş bulmasını kolaylaştırması, istemeden işsiz kalanlara yardım etmesi ve belli zorunlu işleri yaratmak için gerekli önlemleri almasını da içerir.

---

[14] Türk Hukuk Lügatı, 3. B., Ankara 1991, s. 17; Yılmaz, s. 61.

[15] Konu hakkında bkz. Cahit Talas, "Çalışma Hakkı ve Türkiye'deki Durum", AÜSBFD, C. XLVI, No. 1-2 Ocak-Haziran 1991, s. 406, http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/46/1/cahittalas.pdf; Haluk Hadi Sümer, İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Konya, 1997, s. 68; Aktuğ, s. 3.

[16] İbrahim Kaboğlu, Özgürlük Hukuku, Özgürlük Hukuku, 6. B., Ankara 2002, s. 464; Kılıçoğlu, s. 4.

Anayasa ve kanunlarda düzenlenen dinlenme (izin) hakkı, ücret hakkı, ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları, sendikal haklar ve sosyal güvenlik hakkı, çalışma ve sözleşme hürriyeti gibi haklar da bu kapsamdaki haklardandır.

Çalışma hakkı tam anlamıyla gerçekleşirse, işçilere kurallara uygun çalıştıkları sürece işlerini korumalarını, yani iş güvencesinin sağlanmasını gerektirir. Hukukumuzda, yasal iş güvencesi genel olarak 4773 sayılı Kanun'la[17] yapılan değişiklikler sonucu sağlanmıştır. Avrupa Birliğine uyum çerçevesinde çıkarılan bu kanun ile 158 sayılı "*Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme*"[18] ye uygun düzenlemeler yapılmış bulunmaktadır. Sözleşmenin 4. maddesine göre, "*işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça, hizmet ilişkisine son verilemez*".

### C. Unsurları

Anayasa'nın 49. ve 18. maddeleri bir arada değerlendirildiğinde çalışma hakkının bir takım unsurlarının bulunduğu görülmektedir. Buna göre, çalışma hakkı isteğe bağlı olarak tanınan ve ayırım yapılmaksızın herkese sunulan bir haktır. Bu hakkın kapsamında insan onuruna yaraşır bir gelir elde etme amacı bulunmaktadır. Bu hakkın kapsamını ve asgari koşullarını devlet düzenlemek zorundadır. Ve nihayet, bu hakkın karşılığında aynı zamanda bir çalışma yükümlülüğü de söz konusu olabilir. Sözü edilen bu unsurları ayrı başlıklar altında incelemekte yarar vardır.

#### 1. İsteğe Bağlı Olarak Herkese Tanınması

Anayasanın 18. maddesinde yer alan "*Hiç kimse zorla çalıştırılamaz….*" şeklindeki düzenleme, çalışma hakkının isteğe bağlı bir hak olduğunu ve bu hakkın irade dışı bir şekilde zorla kullandırılamayacağını (hiç kimsenin zorla çalıştırılamayacağını) açıklığa kavuşturmuştur. İsteğe bağlı olması bu hakkın kişiye çalışmama hakkını da tanıması sonucunu doğurmaktadır. Yani bu hak ancak isteğe bağlı olarak tanınan bir haktır. Hiç kimse zorla çalıştırılamayacağı için, bu yasak aynı zamanda çalışma özgürlüğünün vazgeçilmez bir unsurudur. Dolayısıyla bu yasak bir yönüyle köleliğe giden yolu da kapamaktadır.

---

[17] RG., 15.08.2002, S. 24847.

[18] 158 sayılı Sözleşme, Türkiye tarafından 9.6.1994 tarihli ve 3999 sayılı Kanun'la (RG. 18.6.1994, No.21964) onaylanmış ve 10.8.1994 tarihli ve 94/5971 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'yla (RG. 12.10.1994, No. 22079) da yürürlüğe konulmuştur, Şen, s. 263.

Anayasanın 49. maddesi, çalışma hakkını ayırım yapmaksızın herkese tanımıştır. Herkes kavramı, bu hakkın şahsi olduğunu yani çalışma hakkının kişiliğe bağlı bir hak olduğunu ve bizzat ifa edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır[19]. Bu husus Anayasanın 12. maddesinde de "*Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir."* denilmek suretiyle teyit edilmiştir. Dolayısıyla bu hak, sahibinin doğal ve sosyal durumunu korumaya yarayan kişiye bağlı bir hak olarak görülmektedir.

Çalışma hakkı, herhangi bir ayrım yapılmaksızın herkese tanınmış bir temel hak olduğundan bu haktan, yaş, cinsiyet ve vatandaşlık ayrımı yapılmaksızın herkes yararlanabilir. Bu hak herkese tanınmış ise de, bu hakkın kullanımı devlet tarafından bir takım şartlara bağlanmıştır.

Anayasa'nın 50. maddesine göre, "*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. /Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.*" Bunun gibi Anayasanın 16. maddesi bir temel hak ve hürriyet olan çalışma hakkının yabancılar için milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlandırılabileceğini belirtmiştir. Bu bağlamda yabancılar için bu hakkın kullanımı 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun[20] m.4 ile kural olarak çalışma izni alınması şartına bağlanmıştır. Görüldüğü üzere, devlet, bu hakkı kullanacak kişiler açısından yaş, cinsiyet, bedeni ve ruhi yetersizlik ile vatandaşlık gibi nedenlerle sınırlandırmalar getirilebilmektedir.

Bu haktan yararlanma yabancılar açısından bir takım şartlara bağlanmıştır. Anayasanın 16. maddesine göre, çalışma hakkı yabancılar için milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlandırılabileceğinden, yabancılar için çalışma hakkından yararlanma çalışma izni alınması şartına bağlı tutulmuştur. 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un 4. maddesi gereğince, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe yabancıların Türkiye'de bağımlı ve bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekir[21].

Yabancılar, çalışma haklarını çalışma izni almak şartıyla ancak kendilerine yasaklanmamış mesleklerde kullanabilirler. Bilindiği üzere 4817 sayılı Kanuna göre, çalışma izni ancak gerekli çalışma vizesi ile ikamet izninin alınması halinde

---

19 Esener, s. 12.

20 RG., 06.03.2003, S. 25040.

21 Sarper Süzek, İş Hukuku, 9. B., İstanbul 2013, s. 305-307; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 26.B., İstanbul 2013, s. 126.

geçerlidir (YÇİHK. m.12). 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile yabancıların Türkiye'de çalışması yasak olan meslekleri belirten 2007 sayılı "Türkiye'deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun"[22] yürürlükten kaldırılmış ise de bunun dışındaki bir takım kanunlarda halen yabancılara yasak olan mesleklere yer verildiği görülmektedir[23]. Örneğin, 6197 sayılı "Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun"un[24] Türkiye Cumhuriyeti hudutları içinde eczacılık yapabilmek için Türk vatandaşı olma şartını aramıştır (m.2). Bunun gibi 1136 sayılı Avukatlık Kanunu[25], Avukatlık mesleğine kabul edilebilmek için, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olma" şartını (m.3) aramıştır. Benzer şekilde, 1219 sayılı "Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun"a[26] göre diş tabipliği (m.30), dişçilik (m.30) ve hastabakıcılık (m.63) gibi mesleklerde ancak Türk vatandaşı olanlar çalışabilir.

Çalışma hakkı açısından Türk soylu yabancılar için ise bir takım istisnalar kabul edildiği görülmektedir. 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun[27], Türk soylu yabancılar için yabancılara yasaklanan meslekleri serbestçe yapabilmelerine, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde bu meslek ve sanat dallarında çalıştırılabilmelerine imkan sağlamıştır. Ancak

---

[22] RG., 16.06.1932, S. 2126.

[23] 1. Diş tabipliği, dişçilik, ebelik, hastabakıcılık. (Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun uyarınca)

2. Eczacılık (Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun uyarınca)

3. Veterinerlik (Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun uyarınca)

4. Özel hastanelerde sorumlu müdürlük (Hususî Hastaneler Kanunu uyarınca)

5. Avukatlık (Avukatlık Kanunu uyarınca)

6. Noterlik (Noterlik Kanunu uyarınca)

7. Özel veya kamu kuruluşlarında güvenlik görevlisi (Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun uyarınca)

8. Kara suları dahilinde balık, istiridye, midye, sünger, inci, mercan ihracı, dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzluk, kaptanlık, çarkçılık, katiplik, tayfalık vb. (Kabotaj Kanunu uyarınca)

9. Gümrük müşavirliği (4458 sayılı Gümrük Kanununun 227'nci maddesi gereğince)

Bkz. (http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/yabancilar.portal?page=yasak_meslekler), e.t.: 22.1.2014.

[24] RG., 24.12.1953, S. 8591.

[25] RG., 07.04.1969, S. 13168.

[26] R.G. Tarihi: 14.04.1928, S. 863.

[27] RG., 29.09.1981, s. 17473.

Türk soylu yabancıların da, kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde çalışabilme ve çalıştırılabilmeleri için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımaları ve yükümlülükleri yerine getirmeleri ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından çalışma izni almaları öngörülmüştür (2527 sayılı Kanun m. 3). Bununla birlikte "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği"[28], "İzinlerin Verilmesi veya Uzatılmasında Değerlendirme" kenar başlıklı 13. maddesine 14.02.2012 tarihinde eklenen fıkra[29] gereğince Türk soylu yabancılara verilecek çalışma izinlerini, değerlendirme kriterlerine tabi tutulmadan sonuçlandırılacağını hükme bağlamıştır.

### 2. İnsanlık Onuruna Yaraşır Bir Gelir Karşılığı Olması

1982 Anayasasının kişinin hakları ve ödevleri kapsamında 18. maddesinde "…*Angarya yasaktır.*" şeklindeki düzenlemeye yer verilmiştir. Bilindiği üzere angarya, bir kişinin hizmetinden bedava istifade edilmesi anlamına gelen bir terimdir[30]. O halde, bu hakkın bir menfaate dayalı olmaksızın yani karşılıksız veya ücretsiz olarak kullanılması Anayasa tarafından yasaklanmıştır. Dolayısıyla bu hak ancak insanlık onuruna yaraşır bir gelir (karşılık, menfaat) elde etmek amacına dayanmalıdır.

Kaldı ki Anayasa'nın 55. maddesi, "Ücrette adalet sağlanması" kenar başlığıyla çalışma hakkını adil bir ücret karşılığı kullanılmasını amaçlamıştır. Söz konusu maddeye göre, "*Ücret emeğin karşılığıdır. /Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. /Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.*"

Dolayısıyla devlet, çalışma hakkını korurken çalışmanın karşılığı alınacak en az (asgari) ücreti, çalışanların geçim şartları ve ülkenin ekonomik durumunu göz önünde bulundurarak belirleyecek ve insanlık onuruna uygun bir tespit yapma yükümlülüğü altında bulunacaktır. Anayasa Mahkemesi'nin bir kararında da bu husus "*Cumhuriyet'in nitelikleri arasında yer verilen sosyal hukuk devleti ilkesi uyarınca, toplumda yoksul ve gereksinim duyan insanlara Devlet'çe yardım yapılarak, onlara insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyinin sağlanması, böylece, sosyal adaletin ve sosyal devlet ilkesinin gerçekleşmesine elverişli ortam yaratılması gerekmektedir. Sosyal devletin görevleri arasında yer alan insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyinin sağlanması, herkese çalış-*

---

[28] RG., 29.08.2003, S. 25214.

[29] RG., 14.02.2012, S. 28204.

[30] Türk Hukuk Lügatı, s. 17; Yılmaz, s. 61.

*ma olanağı yaratılması, çalışanlara adaletli ve dengeli ücret verilmesi ve çalışamayacak durumda olanların sosyal güvenlik önlemleri ile korunması anlamını taşımaktadır.*"[31] sözcükleriyle ifade edilmiştir.

### 3. Asgari Koşullarının Devletçe Düzenlenmesi

Anayasa'nın 49. maddesinin ilk fıkrasında "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir*" denildiğine ve bu temel hak devlete karşı ileri sürülebileceğine göre, bu hakkın muhatabı öncelikle işveren değil, devlettir. Dolayısıyla herkes devlete karşı çalışma hakkını yöneltebilir. Çalışma hakkı herkes için bir hak; ama bu hakkın yöneltilebileceği başta devlet için bunu sağlamak bir ödevdir. Çalışma ortamını yaratma ödevi, Anayasa tarafından devlete verilmiştir[32].

Çalışma hakkı, kişiye bağlı olarak herkese tanınan bir hak olmasının yanı sıra asgari koşulları devletçe düzenlenen bir haktır[33]. Devlet, bu düzenlemelerle sadece işçileri değil, aynı zamanda kamu düzenini koruyan kurallar da koyar. Bu nedenle devlete karşı belirli sınırlar içerisinde, belirli şartların gerçekleşmesine bağlı olarak ileri sürülebileceği kabul edilse de zorlayıcı bir yaptırım içeremez, yargı yoluyla talep hakkı vermez[34]. Kişi bu hakkını ancak iş ve çalışma olanağı varsa kullanabilir[35].

Her ne kadar AY. m. 49/2'ye göre, "*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*" denilmiş olsa da Anayasa Mahkemesi bu konudaki görevin devlete ait olduğunu, ancak devlete yüklenen bu sorumluluğun devletin herkesi işe yerleştirme yükümlülüğü getirmediğini ve bireylerin devlete karşı ileri sürebileceği bir hak olarak öngörülmediğini karara bağlamıştır: "*…Anayasa'nın 49. maddesinde öngörülen çalışma hakkı, bir temel hak ve özgürlük olarak anayasal güvenceye bağlıdır. Devlet, çalışanların yaşam düzeyini yükseltmek, çalısına yaşamını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemekle yükümlüdür. Sözü edilen maddenin gerekçesinde*

---

31 AYM., 15.12.2006, E. 2006/111, K. 2006/112.

32 Kılıçoğlu, s. 2.

33 Cahit Talas, "Çalışma Hakkı ve Türkiye'deki Durum", AÜSBFD, C. XLVI, No. 1-2 Ocak – Haziran 1991, s. 407; Fevzi DEMİR; İş Hukukunda Çalışma Hakkı İlkesi (Gerçekleştirilmesi ve Korunması), Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, İzmir, 1981, s. 69; Haluk Hadi SÜMER, İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Konya, 1997, s. 68.

34 Özbudun, s. 111; Kılıçoğlu, s. 3.

35 İbrahim Kaboğlu, "Anayasada Sosyal Haklar Alanı ve Sınırları", Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildirgesi, 2009, s. 45.

*"Çalışmanın hak ve ödev olması, sadece ulusal planda Devletin çalışmak isteyenlere iş temin etmek için gereken tedbirleri alacağını ve çalışanların da ancak çalışmak suretiyle gelir temin edeceklerini ifade etmekle kalmaz; ferdî planda da çalışmanın bir hak ve ödev olarak telâkki edilmesini gerektirir. /Çalışmak başlı başına ahlakî bir vazifedir, ferdin kendisine ve topluma karşı olan saygısının bir sonucudur. Kişi, ancak çalışması ile, toplumun diğer fertlerine ve genelde topluma yük olmaktan kurtulur. /Çalışmanın bir hak olduğu noktasından hareket edilerek, Devletin çalışma imkânlarının, başka deyişle iş alanlarının dengeli gelişmesi için gerekli tedbirleri alması temel ödevleri cümlesindendir ..." denilmesi bu olguyu hiçbir kuşkuya yer vermeyecek biçimde açıklamaktadır…"*[36].

Her hak ve özgürlüğün niteliği gereği bir takım sınırları da vardır. Temel hak ve özgürlüklerin bir taraftan genel, diğer taraftan özel (kendi düzenlendikleri maddelerde belirtilen) sınırlama nedenleri vardır[37]. Çalışma hakkına ilişkin genel sınırlamalar, Anayasanın 13, 14 ve 65. maddesinde yer almaktadır.

Anayasa'nın 13. maddesine göre, "*Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz*".

Ayrıca Anayasanın 14. maddesinde sözü edilen ve temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasının durdurulması sebepleri olarak zikredilen hususlar da buna ilave edilebilir: "*Anayasada yer alan hak ve hürriyetlerden hiçbiri, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmayı ve insan haklarına dayanan demokratik ve lâik Cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlayan faaliyetler biçiminde kullanılamaz*."

Anayasanın 65. maddesinde ifadesini bulan ve "Devletin iktisadi ve sosyal ödevlerinin sınırları" başlığını taşıyan "*Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.*"[38] hükmüne göre de, bu görevler amaçlarına uygun öncelikler gözetilerek mali kaynakların yeterliliği ölçütüne bağlanmıştır. 2001 yılında yapılan değişiklikle, sosyal hakla-

---

[36] AYM, 07.11.1989, E. 1989/6, K.1989/42, RG., 06.04.1990, S. 20484, Sinerji.

[37] Yusuf Şevki Hakyemez, "Temel Hak ve Özgürlüklerde Objektif Sınır Kavramı ve Düşünce Özgürlüğünün Objektif Sınırları", AÜSBFD, Sayı 57-2, 2002, s. 21, http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/466/5325.pdf, e.t: 20.02.2014..

[38] Bu madde ve kenar başlığı, 4709 sayılı Kanun'un 22. maddesi ile değiştirilmiştir (RG., 17.10.2001, S. 24556.

rın sınırı açısından kısmi bir iyileştirme yapılmış ve "görevlerin amaçlarına uygunluk" kriteri getirilmiştir. Ancak hâlihazırda 12 yıl geçmiş olmasına rağmen bu değişikliğin, Anayasa Mahkemesi kararlarına yansımadığı görülmektedir[39].

Çalışma hakkına yönelik özel sınırlama ise, öncelikle bu hakkı düzenleyen 49. maddenin ikinci fıkrasında yer almaktadır: "*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır*." Gerçekten devletin buradaki sorumluluğu, çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almak olarak sınırlandırılmıştır.

Bunun yanı sıra diğer bir takım düzenlemeler de bu hakkı sınırlandırmaktadır. Bilindiği üzere çalışma hakkı, çalışma özgürlüğünü, çalışma özgürlüğü de sözleşme yapma özgürlüğünü gerektirir. Türk Borçlar Kanunu'nun 26. maddesinde belirtilen "*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.*" düzenlemesi sınır kabul edilerek, taraflar sözleşmenin konusunu ve içeriğini serbestçe belirleyebilirler.

Sözleşme özgürlüğü çerçevesinde çalışma bakımından bazı kişiler de özel olarak korunmuştur: "*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*" (AY. m.50).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesine göre, "*On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler."*

Sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır (İş K. m.73).

İş K. m. 72'ye göre de *"Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır"*[40].

---

[39] İbrahim Kaboğlu, "Anayasada Sosyal Haklar Alanı ve Sınırları", Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildirgesi, 2009, s. 54-55.

[40] Bkz. Çelik, s. 125-126; Süzek, s. 303-307.

Sözleşme özgürlüğü ilkesini sınırlandıran durumlardan birisi de işverenlere belli oranlarda özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru kişileri çalıştırma yükümlülüğü getirilmesidir. İş Kanunu'nun 30. maddesine göre, işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya askerlik hizmetini yaparken terör olayları sonucunda malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Ayrıca işverenlerin, şartların gerçekleşmesi halinde, işyerinden malulen ayrılanları, askerlik ve yasal ödev nedeniyle işten ayrılanları, toplu işten çıkarılanları, hastalık nedeniyle işten çıkarılan gazetecileri, işçi kuruluşları yönetiminde görev alanları ile işyeri hekimleri ve iş güvenliği mühendislerini çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir[41].

Geçmişten günümüze süregelen çalışma hakkını düzenleyici devlet müdahaleleri, genellikle işveren karşısında güçsüz olan işçiyi korumak düşüncesine dayanmıştır. Bir başka deyişle, çalışma özgürlüğünden çalışma hakkına geçişin sürekli dayanağını oluşturan ekonomik ve sosyal yönden güçsüz işçinin korunması fikri hemen her alanda (çalışma süresi, çalışma yaşı, ücretler gibi) işverenin sözleşme serbestisini sınırlama yönünde gelişmiştir.

### 4. Çalışma Yükümlülüğü de İçerebilmesi

Çalışma hakkı, temel hak olması nedeniyle bireye devlet, toplum, aile ve diğer kişilere karşı da bir takım ödev ve sorumluluklar yükleyebilmektedir. Temel hak ve özgürlüklere ilişkin Anayasanın 12. maddesinde ifade edilen, "…*Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder.*" sözcükleri, bir temel hak ve hürriyet olan çalışma hakkının da aynı zamanda kişiye, ödev ve sorumluluk yükleyebileceğini ortaya koymuş olmaktadır. Ayrıca, çalışma hakkının kullanımı belirli şartlara bağlı olup önemli sorumluluklar da (ödevler) getirmektedir.

Çalışma hakkı kural olarak devlete yöneltilen bir haktır. Ancak, devlet de çalışma hakkına sahip olanlardan belirli şartlarda çalışma yapmasını isteyebilir. Çalışma ödevi denilen bu hususla birlikte, her iki tarafa da hak ve borç (yükümlülük) doğuran çalışma hakkı ve ödevi söz konusu olmaktadır.

Çalışma hakkını diğer temel haklardan ayıran önemli bir özellik, çalışmanın aynı zamanda bir ödev oluşudur. Buna göre, herkes belirli şartların sağlanması halinde çalışmakla da yükümlüdür. Dolayısıyla yasal düzenlemelerle öngörül-

---

[41] Bkz. Çelik, s. 128-131; Süzek, s. 307-314.

mesi şartıyla devlet, çalışma yükümlülüğü getirebilir[42]. Örneğin 3780 sayılı "Milli Korunma Kanunu"[43] m. 9 gereğince vatandaşlara ücretli çalışma ödevi öngörülmüştür: "*Hükümet, sanayi ve maadin müesseselerinin istihsallerini ve diğer iş yerlerindeki mesaiyi, bu kanunun derpiş ettiği ihtiyacı karşılıyabilecek hadde çıkarmak için lüzumlu olan işçi kadrosunu ve ihtisas elemanlarını temin eder. /Bu maksatla vatandaşlara ücretli iş mükellefiyeti tahmil edilebilir...*" (m.9). Bunun gibi başka kanunlarla da getirilen çalışma yükümlülüklerini Anayasadaki çalışma ödevi ile dayanağını bulmuş olmaktadır.

## II. ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE ÇALIŞMA HAKKI KAVRAMI

Çalışma hakkı kavramına Birleşmiş Milletlerin, Uluslararası Çalışma Örgütünün ve Avrupa Birliğinin çıkardığı düzenlemelerde yer verilmiş bulunmaktadır. Ulusal yasal düzenlemelere kaynak olduğu düşünülen uluslararası nitelikli bu tür düzenlemelere burada çok ayrıntıya girmeden yer vermekte yarar vardır.

### A. Birleşmiş Milletler Normları

#### 1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 10.12.1948 tarihinde 217 a (III) sayılı kararla İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni kabul etmiştir. Kabul edilen beyanname Birleşmiş Milletler Şartı'nın 10. maddesi gereği kendiliğinden bağlayıcı olmayıp sadece tavsiye kararı niteliğinde bulunmaktadır.

Türkiye, 1949 yılında bir Birleşmiş Milletler normu olan ve 30 maddeden müteşekkil bulunan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesini onaylamıştır[44]. Söz konusu beyanname, "*İnsanlık topluluğunun bütün bireyleriyle kuruluşlarının bu Bildirgeyi her zaman göz önünde tutarak eğitim ve öğretim* ***yoluyla bu hak ve özgürlüklere saygıyı geliştirmeye****, giderek artan ulusal ve uluslararası önlemlerle gerek üye devletlerin halkları ve gerekse bu devletlerin yönetimi altındaki ülkeler halkları arasında bu hakların dünyaca etkin olarak tanınmasını ve uygulanmasını sağlamaya çaba göstermeleri amacıyla tüm halklar ve uluslar için ortak ideal ölçüleri belirleyen bu İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini ilan eder*." sözcükleriyle başlamaktadır.

Yaşam düzeylerinin yükseltilmesini, tam çalışmayı, ekonomik ve sosyal alanlarda ilerleme ve gelişmeyi sağlamayı amaçlayan Birleşmiş Milletlerin kabul

---

42 Türk Hukuk Lügati, s. 57.

43 RG., 26.01.1940, S. 4417.

44 BKK 1949/3/9119, RG., 27.05.1949, S. 7217.

ettiği İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin, 23. maddesi çalışma hakkını düzenlemiş bulunmaktadır. Buna göre, "*1. Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. 2. Herkesin, herhangi bir ayrım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır. 3. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. 4. Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır*." Görüldüğü gibi Beyanname'de, "herkes" denilmek suretiyle, çalışma hakkı siyasal ve ekonomik düzen ayrılığı söz konusu olmaksızın bütün toplumlar için bir insan hakkı olarak kabul edilmiştir.

Beyannamenin 24. maddesinde, çalışma hakkının makul süreler içerisinde kullanılması için sınırlandırma getirilmiştir: "*Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle **çalışma** süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır."*

Yine Evrensel Beyanname'de "*zorla çalıştırma yasağı*" da yer almıştır. Beyanname'nin 4'ncü maddesine göre; "*Hiç kimse kölelik veya kulluk altında bulundurulamaz, kölelik ve köle ticareti her türlü biçimde yasaktır*."

Belirtilmelidir ki, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi hukuksal bağlayıcılık taşımamakla birlikte, son derece önemli bir belgedir. Bu bildiriyle insan hakları uluslararası boyut kazanmıştır; ayrıca Evrensel Bildiri, daha sonra kabul edilecek insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelere esin kaynağı olmuştur[45].

### 2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16.12.1966 tarihinde kabul edilen ve ekonomik, sosyal ve kültürel hakları geniş bir şekilde ele alan ilk uluslararası belge olan "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme", 03.01.1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Türkiye ise, 15.08.2000 tarihinde New York'ta bu sözleşmeyi imzalamış, TBMM tarafından 4867 sayılı Kanun'la[46] 2003 yılında uygun bulunması üzerine aynı yıl Bakanlar Kurulu kararıyla[47] onaylanarak yürürlüğe konulmuştur[48].

---

[45] Melda SUR, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, DEÜ Hukuk Fakültesi Yayınları, Yayın No: 66, İzmir, 1995, s. 15.

[46] "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun", RG., 18.06.2003, S. 25142.

[47] BKK No: 2003/5923, RG., 11.08.2003, S. 25916.

[48] Sözleşme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kalabalık, s. 64-68; Cahit Talas, "Sosyal Devlet Miyiz?", Mülkiyeliler Birliği Dergisi, S. 132, 1991, s. 9.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 6'ncı maddesine göre "*1. Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar. /2. Bu Sözleşme'ye Taraf bir Devletin, bu hakkı tam olarak gerçekleştirmek için alacağı tedbirler, teknik ve mesleki rehberlik ile eğitim programlarını, bireyin temel ekonomik ve siyasal özgürlüklerini koruyan şartlar altında, düzenli şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimi ile tam ve üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermelidir."*

### 3. Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme

Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, engellilerin tüm insan hak ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit şekilde yararlanmasını teşvik ve temin etmek ve insanlık onurlarına saygıyı güçlendirmek amacıyla kabul edilmiştir.

Türkiye tarafından 30 Mart 2007 tarihinde New York'ta imzalanmış[49] olan bu sözleşme, Bakanlar Kurulu Kararıyla[50] onaylanarak 28.10.2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sözü edilen sözleşme engellilere yönelik çalışma ve istihdam konularında koruyucu düzenlemeler getirmiş, engelli olmayan bireylerle engelliler arasında çalışma hakkı açısından eşitlik ilkesine vurgu yapmıştır.

"Çalışma ve İstihdam" kenar başlıklı 27. maddesine göre *"1. Taraf Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf Devletler çalışırken engelli olanlar dahil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır. Taraf Devletler bunların yanısıra;*

*(a) İşe alım ve istihdam edilme koşullarında, istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dahil olmak üzere, istihdama ilişkin her hususta, engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklar;*

*(b) Fırsat eşitliği, eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, tacizden korunma ve mağduriyetin giderilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları dahil olmak üzere*

---

[49] 5825 sayılı "Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun", RG., 18.12.2008, S. 27084.

[50] BKK No: 2009/15137, RG., 14.07.2009, S. 27288.

*diğer bireylerle eşit koşullar altında adil ve uygun çalışma koşullarının sağlanmasına ilişkin olarak engellilerin haklarını korur;*

*(c) Engellilerin iş ve sendikal haklarını diğer bireylerle eşit koşullar altında kullana bilmelerini sağlar;*

*(d) Engellilerin genel teknik ve mesleki rehberlik programlarına, yerleştirme hizmetlerine, mesleki ve sürekli eğitime diğer bireylerle eşit koşullar altında etkin bir şekilde erişimini sağlar;*

*(e) İş piyasasında engellilerin istihdam olanaklarının ve kariyer gelişiminin desteklenmesine ve engellilerin iş aramasına veya işe başlamasına, çalışmaya devam etmesine ve işe geri dönmelerine yardım eder;*

*(f) Serbest çalışma, girişimcilik, kooperatif kurma ve kendi işini kurma konusundaki fırsatları geliştirir;*

*(g) Engellileri kamu sektöründe istihdam eder;*

*(h) Olumlu eylem programları, teşvikler ve diğer tedbirleri de içerebilecek uygun politika ve önlemlerle, engellilerin özel sektörde istihdam edilmelerini destekler;*

*(i) Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar;*

*(j) Engellilerin açık iş piyasasında iş deneyimi kazanmasını temin eder;*

*(k) Engelliler için mesleki rehabilitasyon, işte kalma ve işe dönüş programları yürütür.*

*2. Taraf Devletler engellilerin kölelik altında tutulmalarını engeller ve engellileri zorla veya mecburi çalışmaya karşı diğer bireylerle eşit koşullar altında korur."*

### B. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları

Milletler Cemiyetine bağlı hükümetler arası resmi bir örgüt olarak 1919'da kurulan ve 1946'da yapılan anlaşmayla Birleşmiş Milletler sistemi içinde yer alan, faaliyetlerinde tamamen özerk bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)[51], gerek Anayasası ve gerekse sözleşme ve tavsiye kararları ile çalışma hakkının uluslararası düzeyde dayanaklarını oluşturmuştur.

Milletler Cemiyeti'nin Anayasası'na göre; "*Milletler Cemiyeti üyeleri adil ve insancıl çalışma koşulları sağlamaya ve bunları sürdürmeye çaba gösterecek-*

[51] Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı, İş Hukuku, 4. B., Ankara 2011, s. 84-85.

*lerdir*"[52]. 1944 yılında ILO'nun 26'ncı Genel Kurulu'nda kabul edilmiş ve Anayasası'na eklenmiş olan "*Uluslararası Çalışma Örgütünün Amaç ve Ereklerine İlişkin Bildiri*"de ise, çalışma hakkı konusunda açıklamalar yer almaktadır: "*ILO, 1) Tam çalıştırma ve yaşam düzeylerinin yükseltilmesi, 2) Korunmaya gereksinim duyan herkes için bir yeterli gelir sağlanması için çaba gösteren ulusların programlarının gerçekleşmesine yardıma bulunmayı görev sayacaktır*"[53].

Bunlara ilave olarak ILO'nun çalışma hakkına ilişkin olarak kabul ettiği ve Türkiye tarafından da uygun bulunmuş "*Cebri veya Mecburi Çalıştırma Hakkında 29 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi*"[54] ile "*Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bu Sözleşme'yi onaylayan her üyesi mümkün olduğu kadar kısa bir sürede her ne şekil altında olursa olsun cebri veya mecburi çalıştırmanın kaldırılmasını taahhüt eder./ Cebri veya mecburi çalıştırmanın tamamen kaldırılması amacıyla, cebri veya mecburi çalıştırmaya, geçici bir müddet için, sadece kamu yararı ve istisnai önlem olarak aşağıdaki maddelerde belirtilen şartlarda ve garantilerle başvurulabilir*" (m.1) denilerek zorla çalıştırmanın her biçiminin kaldırılması öngörülmüştür.

"*Cebri Çalıştırmanın İlgası Hakkında 105 Uluslararası Çalışma Sözleşmesi*"[55] ile "*Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi, cebri veya mecburi çalıştırmayı menetmeyi 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, /İktisadi gelişme gayesiyle el emeğini seferber etme ve el emeğinden faydalanma metodu olarak, /Çalışma disiplini olarak, /Grevlere iştirak etmiş olmayı tecziye tedbiri olarak, /Irki, içtimai, milli veya dini bir tefrik vasıtası olarak, /Hiçbir şekilde cebri veya mecburi çalıştırmaya başvurmamayı taahhüt eder.*" (m. 1) denilmiş ve Birleşmiş Milletler Antlaşmasında, istihdaf edilen ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde beyan olunan insan haklarını ihlal edici mahiyette olan muayyen cebri

---

[52] Semih Aktuğ, Çalışma Hakkı, s. 13, http://sosyalpolitikainfo.files.wordpress.com/2010/06/calisma.pdf, e.t.: 20.01.2014; Talas, Çalışma Hakkı, s. 409 vd.

[53] Talas, Çalışma Hakkı, s. 409.

[54] BKK No: 1998/11225, RG., 23.06.1998, S. 23381, Murat Şen, Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, Ankara 2003, s. 213; http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz029.htm.

[55] Bu sözleşmenin onaylanması, 14.12.1960 tarihli ve 162 sayılı "Cebri Çalıştırmanın İlgası Hakkındaki 105 Sayılı Sözleşmenin Tasdikına ve Sözleşmeye Katılmamıza Dair Kanun"la (RG., 21.12.1960, S. 10686) kabul edilmiştir, Şen, s. 209; http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ ankara/about/soz105.htm.

veya mecburi çalıştırma şekillerinin ilgasına mütedair diğer tekliflerin kabulüne ve bu tekliflerin Milletlerarası bir Sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra, Cebri Çalıştırmanın İlgası Hakkında 1957 Sözleşmesi adını alacak olan bu Sözleşmeyi kabul etmiştir.

"*İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkında 111 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi*"[56] ile de "*Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tesbit ve takip etmeyi taahhüt eder.*" (m.2) ırk, cinsiyet veya siyasal düşünce ayrımı gözeterek iş ve meslekte ayrım yapılması önlenmek istenmiştir[57].

"*İstihdam Politikasıyla İlgili 122 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi*"[58] de "*İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlemek amacıyla, her üye tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine matuf aktif bir politikayı esas bir gaye olarak ele alacak ve uygulayacaktır; /Bu politika; a. Açıkta ve iş arayan herkese iş sağlanmasını, /b. Bu işin, imkan nispetinde verimli olmasını,/c. İşin serbestçe seçilmesini ve her işçinin kendisine elverişli bir işte çalışması için gerekli nitelikleri kazanmasını, bu işte, ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milli veya sosyal menşe ne olursa olsun niteliklerini ve istidatlarını kullanmasını sağlamak amacına yönelmiş olacaktır. /Bu politika, iktisadi gelişme düzey ve aşamasını, istihdam hedefleri ve diğer iktisadi sosyal hedefler arasında mevcut ilişkiler gözönünde bulunduracak ve milli koşullara ve uygulamalara göre kabul edilen metotlarla yürütülecektir*" (m.1) demek suretiyle, iş arayan herkese iş sağlanmasını devlete bir istihdam politikası olarak yüklemiştir.

### C. Avrupa Birliği Normları

Çalışma hakkına ve bunun geliştirilip korunmasına ilişkin evrensel nitelikli belgelerin yanı sıra bölgesel nitelikli olanlar da bulunmaktadır. Bunların en önemlisi "*Avrupa Sosyal Şartı*"dır. Avrupa Sosyal Şartı, temel sosyal ve ekono-

---

[56] BKK 1967 / 6-8730, RG., 21.9.1967, S. 12705, Şen, s. 295; http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz111.htm.

[57] Zeki Erdut, Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye, 1. Baskı, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, 2002, s. 60.

[58] BKK 1977/7-13875, RG., 23.10.1977 / 16093, Şen, s. 275; http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz122.htm.

mik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni takviye eden bir Avrupa Sözleşmesi'dir[59]. Avrupa Sosyal Şartı, 1961 yılında Avrupa Konseyi'ne üye devletler tarafından imzalanmıştır. İmzalamış olma bir bakıma Ana Sözleşmenin içeriğini benimsemiş olma anlamını taşır. Fakat önemli olan uygulamaya dönük ve onu gerçekleştirecek ikinci adımı atmaktır. Türkiye, 1961 yılında imzalamış olduğu bu Ana Sözleşmeyi önemli çekinceler koyarak 1990 yılında onaylamıştır[60]. 27 Haziran 2007 tarihinde Türkiye Gözden Geçirilmiş Şart'ı onaylamış ve 1 Ağustos 2007 tarihi itibariyle VI. Bölüm K/3 maddesi gereği Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Türkiye'de yürürlüğe girmiştir[61]. Şart, Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilen en önemli insan hakları belgelerindendir[62].

Avrupa Sosyal Şartı'nın birinci maddesi, "Çalışma hakkı" kenar başlığını taşımaktadır. Buna göre, "*Akit Taraflar çalışma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; /1- Tam istihdamı gerçekleştirmek amacıyla olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklarından biri saymayı; /2- Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı; /3- Tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini kurmayı ya da sürdürmeyi; /4- Uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı ya da teşvik etmeyi; taahhüt ederler.*"

## SONUÇ

Çalışma hakkı, insan hak ve özgürlükleri (temel hak ve özgürlükler) içerisinde yer alan Anayasal tasnif içerisinde ekonomik ve sosyal haklar kısmında düzenlenen bir sosyal haktır.

---

59 Bülent Çiçekli, Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber, Ankara 2001, s. 19.

60 "(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı", RG., 09.04.2007, S. 26488. Onaylanması 3581 sayılı Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun'la (RG. 04.07.1989, S. 20215); uygulanması ise Bakanlar Kurulu'nun da 7.8.1989 tarihli 1989/14434 sayılı kararı (R.G. 14.10.1989, S.20312) ile kabul edilmiştir. (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartının Beyan ile Onaylanması Hakkında Karar, RG., 09.04.2007, S. 26488; Ayrıca bkz. Metin Kutal, "Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı", İktisat ve Maliye Dergisi, C. XXXVI, S. 12, 1989, s. 493; Şen, s. 181.

61 27 June 2007: Turkey ratifies the European Social Charter (revised). The revised Charter entered into force in respect of Turkey on 1 August 2007. http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/6_news_archive/Signatures2007_en.asp#TopOfPage; Gülnur Erdoğan, "Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı", TBB Dergisi, Sayı 77, 2008, s. 126.

62 Erdoğan, s. 127.

Çalışma hakkını, devlet tarafından asgari şartları oluşturularak herkese isteğe bağlı olarak tanınan ve insanlık onuruna yaraşır bir gelir sağlamaya dayanan herhangi bir faaliyette bulunma hakkı olarak belirtmek mümkündür. Sosyal bir hak olan bu hak, sosyal devlet ilkesi içerisinde, sosyal devleti gerçekleştirmeye yönelik bir tedbirdir. Sosyal devlet, sosyal adalet ve sosyal güvenliği sağlamak ve herkes için insan haysiyetine yaraşır asgari hayat düzenini gerçekleştirmekle yükümlüdür. Sözü edilen bu amacı gerçekleştirmek için devletin ekonomik hayata müdahalesi gerekir. Bu hak, kişilerin kendisinin ve ailesinin yaşamını sürdürebilmesi için önemli olduğu kadar, kendisinin seçtiği veya girdiği bir iş ile toplum içinde tanınması ve gelişimi açısından da son derece gereklidir.

Bu hakkın kullanılması isteğe bağlı olup herkese tanınmıştır. İnsanlık onuruna yaraşır bir gelir elde etmek amacı güder. Devlet, bu hakkın asgari kullanılma koşullarını belirler. Çalışma yükümlülüğü de içerebilir. Anayasa tarafından güvence altına alınan bu hak, yine Anayasa'nın öngördüğü sınırlamalara tabidir.

Uluslararası normlarda da çalışma hakkını güvence altına alan düzenlemelere yer verilmiştir. Bunların başında temel hak ve hürriyetleri güvence altına alan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi gelmektedir. Beyanname, çalışma hakkını siyasal ve ekonomik düzen ayrılığı söz konusu olmaksızın bütün toplumlar için bir insan hakkı olarak öngörmüştür. Bunun yanında Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme de çalışma hakkını koruyucu ve devletlere yükümlülükler getirici düzenlemelere yer vermiştir.

Çalışma hayatının uluslararası alandaki en önemli kurumlarından olan Uluslararası Çalışma Örgütü de, başta ILO Anayasası olmak üzere, Türkiye tarafından da kabul edilen 29 sayılı Cebri veya Mecburi Çalıştırma Hakkında Sözleşme, 105 sayılı Cebri Çalıştırmanın İlgası Hakkında Sözleşme, 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkındaki Sözleşme ve 122 sayılı İstihdam Politikasıyla İlgili Sözleşmelerle bir insan hakkı olan çalışma hakkına yönelik koruyucu düzenlemeler getirmiş bulunmaktadır. Çalışma hakkının geliştirilip korunmasına ilişkin bölgesel nitelikli bir belge de Avrupa Sosyal Şartı'dır. Sosyal Şart da, çalışma hakkına yönelik birinci maddesinde koruyucu hükümlere yer vermiştir.

## KAYNAKÇA

**AKILLIOĞLU**, Tekin, İnsan Hakları-I, Kavram, Kaynaklar ve Koruma Sistemleri, Ankara 1995.

**AKTUĞ**, Semih, Çalışma Hakkı, s. 13, http://sosyalpolitikainfo.files.wordpress.com/2010/06/calisma.pdf, (e.t.: 20.01.2014).

**ÇELİK**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 26.B., İstanbul 2013.

**ÇİÇEKLİ**, Bülent, Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber, Ankara 2001.

**DEMİR**, Fevzi, İş Hukukunda Çalışma Hakkı İlkesi (Gerçekleştirilmesi ve Korunması), Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, İzmir, 1981.

**ERDUT**, Zeki, Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye, 1. Baskı, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, 2002.

**ESENER**, Turhan, İş Hukuku, Ankara 1973.

**GÖZLER**, Kemal, Hukuka Giriş, Bursa 2013.

**GÖZLER**, Kemal, İngilizce Karşılıklarıyla Hukukun Temel Kavramları, Bursa 2012.

**HAKYEMEZ**, Yusuf Şevki, "Temel Hak ve Özgürlüklerde Objektif Sınır Kavramı ve Düşünce Özgürlüğünün Objektif Sınırları", AÜSBFD, Sayı 57-2, 2002, s. 21, http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/466/5325.pdf, (e.t: 20.02.2014).

**KABOĞLU**, İbrahim, Özgürlük Hukuku, Özgürlük Hukuku, 6. B., Ankara 2002.

**KABOĞLU**, İbrahim, "Anayasada Sosyal Haklar Alanı ve Sınırları", Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildirgesi, 2009.

**KALABALIK**, Halil, İnsan Hakları Hukuku, İstanbul 2004.

**KAYIHAN**, Şaban, Hukukun Temel Kavramları, Ankara 2011.

**KILIÇOĞLU**, Mustafa, "Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi", http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/sunumlar/ym_4/KilicogluCalismaHakki.pdf.

**KUTAL**, Metin "Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı", İktisat ve Maliye Dergisi, C. XXXVI, S. 12, 1989.

**MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi / **ASTARLI**, Muhittin, İş Hukuku, 4. B., Ankara 2011.

**ÖZBUDUN**, Ergun, Türk Anayasa Hukuku, 4, B., Ankara 1995.

**SOYSAL**, Mümtaz, 100 Soruda Anayasanın Anlamı, 7. B., Ankara 1987.