



SOSYOEKONOMİK BİR HAK OLARAK ÇALIŞMA HAKKI

PROF. DR. KADIR ARICI*

GİRİŞ

Kalkınmakta olan bir ülke durumundaki Türkiye'nin çok büyük ekonomik, siyasi ve sosyal sorunları olduğu bilinmektedir. Bu sorunlar çalışma hayatımızda da mevcuttur. Çalışanların sağlıklı ve emniyetli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, çalışmaktan doğan haklarının korunması, düzgün iş ortamına kavuşmaları hususunda sayısız meseleleri vardır. İşsizlik ve işsizlerin korunması da çalışma hayatımızın meseleleri içinde yer alır.

İşsizlik, günümüzde ülkemizin karşı karşıya bulunduğu en büyük ekonomik, sosyal hatta siyasi meselelerden biri hâline gelmiştir. Ekonomik bir mesele olan işsizlik çözülemediği takdirde, ülkede siyasi istikrarsızlık kaynağı olabildiği gibi siyasi ve sosyal kargaşalara da yol açabilmektedir. Aslında işsizlik millî bir sorundur; ancak çözülemediği zaman milletlerarası birtakım sorunlara da yol açabilmektedir.

İşsizlik öncelikle millî bir sorundur. Her ülke, sorununun sosyal ve ekonomik meselelerle karşı karşıya gelmemek için çaba göstermekle yükümlüdür. Bunun için çözümler üretmek ve işsizlikle mücadele tedbirleri almaya gayret göstermektedir. Ülkeler bir yandan işsizlik meselesinin ortaya çıkmasını önleyici tedbirler alırken diğer yandan da işsizliğin sosyal sonuçlarının önlenmesi için de sosyal politikalar üretirler.

Gazi Üniversitesi İİBF İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi.

İşsizlik meselesinin insan ticareti, kaçak işçilik, haksız rekabet gibi milletlerarası meselelere yol açtığı da bilinmektedir. Bu nedendir ki milletlerarası kamuoyu bu sorunların önlenmesi için birtakım arayışlara girmiş; milletlerarası kuruluşlar vasıtasıyla bu sorunun önlenmesi için tedbirler ve çözümler üretilmesine yönelmiştir.

Çalışma hürriyeti ve çalışma hakkı, milletlerarası kuruluşlar tarafından insan haklarının geliştirilmesi kapsamında geliştiği ve bir insan hakkı olarak milletlerarası insan hakları katalogları arasına yerleştirdiği. Hak ve hürriyettir. Çalışma hürriyeti ve hakkının çalışanların ve işsizlerin korunmasına katkısı bakımından hem millî hem de milletlerarası hukuk içinde çok önemli bir yeri vardır.

Türk çalışma hayatında çözülmeyi bekleyen pek çok sorun mevcuttur. Çalışma hayatımızda karşı karşıya bulunan sorunların çözümü bakımından hatırlanması ve

İşsizlik millî bir sorundur; ancak çözülemediği zaman milletlerarası birtakım sorunlara da yol açabilmektedir.

ülkeyi yönetenlere hatırlatılması gereken çalışma hakkı, özellikle liberal felsefenin hâkim olduğu siyasi iktidarlar döneminde bütünüyle göz ardı edilen anayasal bir haktır. Biz bu makalemizde öncelikle çalışma hakkının bir insan hakkı olarak doğuşu, anlamı ve muhtevası üzerinde duracak ve sonra da millî hukuk içindeki yerini ortaya koyacağız. Bu çalışmanın önemli bir amacı, çalışma hakkının doğduğu hak ve yükümlülüklerin ortaya konulmasıdır. Başta işsizlik olmak üzere çalışma hayatında bunca meselenin olduğu; meseleler karşısında yetkililerin yeterli duyarlılığı göstermediği gerçeği

karşısında çalışma hakkı ve bu haktan doğan yükümlülüklerin hatırlatılmasında fayda olduğunu düşünüyoruz.¹

I. ÇALIŞMA HAKKININ DOĞUŞU

Çalışma hakkının doğuşunu çalışma hürriyetinin kabulü hazırlamıştır. Bütün dünyada önce çalışma hürriyeti tanınmış, daha sonra da çalışma hakkı kabul edilmiştir. Sanayileşme sonucu ortaya çıkan işçi-işveren ilişkilerinden doğan işçi meselesi ve işçilerin meselelerinin çözüm arayışları, çalışma hakkının doğuşu açısından büyük bir role sahiptir.

Çalışan işçilerin çalışma hayatında korunması kadar çalışırken işlerini kaybedenlerin ya da çalışmak için bedenî ve ruhi bakımdan yeterli, istekli ve elverişli olduğu hâlde iş bulamayanların korunması arayışları, çalışma hakkının ortaya çıkışını hızlandıran etkenlerdir.

Çalışma hakkını talep edenlerden bazıları, bu hakkın kaynağını tabii hukuktan aldığını ileri sürmüşlerdir. Charles Fourier sosyalistler arasında çalışma hakkını hazırlayan teorisyen olarak kabul edilmektedir. Proudhon ile Louis Blanc çalışma hakkının tanınmasını isteyen düşünürler arasında yer almıştır.² Çalışma hakkının

tanınmasını isteyen düşünürler bu hakkın, yaşama hakkının ayrılmaz bir parçası olduğunu; hatta demokratik bir devletin anayasasında mutlaka bulunması gereken bir hak olduğunu ileri sürmüştür. Hükümetlerin yeterli istihdam sağlamakla yükümlü olduğunu; bu istihdam sağlanamadığında hükümetlerin işsizlere kamu desteği ve yardımı sağlaması gerektiği düşüncesi, çalışma hakkının taraftarlarının temel tezi olmuştur. Çalışma hakkı savunucularının temel amacı işsizliğin yok edilmesini sağlamaktır.³

Çalışma hakkının doğuştan insan hakları ve işçi hakları alanında yaşanan gelişmelerin büyük rolü olmuştur. Çalışma hakkı geniş anlamda iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunun muhtevasını kapsayan bir genişliğe sahiptir.

II. ÇALIŞMA HAKKININ ANLAMI - MUHTEVASI VE ÖNEMİ

1. Anlamı ve Muhtevası

Çalışma hakkı, çalışma güç ve iktidarına ve isteğine sahip herkesin bir işe sahip olmasını ve sahip olduğu işte insanca çalıştırılmasını konu alan bir haktır. Çalışma hakkı, kölelikten kurtulmayı sağlayan bir haktır. Çalışma serbestisi, iş ve meslek seçme serbestisi olmadan yani çalışma hürriyeti kabul edilmeden çalışma hakkından da söz edilemez. Dolayısıyla çalışma hakkı ve çalışma hürriyeti, iş ve meslek serbestisi üzerinde kurulabilecek bir haktır.

Çalışma hakkının muhtevasına başka hakların da dâhil olduğu kabul edilmektedir.⁴ Bu hak yalnızca bir işe sahip olma hakkı olarak algılanamaz. Çalışma hakkı, asgari konfor şartları içinde sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamında/iş yerinde çalışmayı da kapsar. Çalışma hakkı, çalışma şartlarının insana yaraşır olmasını gerekli kılar. Ücret, dinlenme, çalışma süreleri bakımlardan düzgün bir işte çalışmayı kapsayan bir haktır. Çalışma hakkı, çalışırken çalışanın onurunun korunmasını; her türlü tacizden uzak şeref, gurur ve onurundan ödün vermeden çalışabilmeyi de ifade eden bir haktır. Çalışma hakkı, çalışanların keyfi bir biçimde işten çıkarılması tehlikesine karşı tedbir alınmasını da kapsar.⁵ Ayrıca istihdam teminatını da öngörür.

Çalışma hakkı, çalışanlara sağlanmış bütün insan haklarının yaşatıldığı bir ortamda çalıştırılmayı öngördüğü kadar; çalışanların işsiz kaldığı durumlarda sosyal güvenlik altında olmalarını da ihtiva eden bir muhtevaya sahiptir. Bu anlamda çalışma hakkı, çalışırken sosyal sigorta haklarından faydalanmayı işsiz kaldığında ise işsizlik sigortasından yararlanmayı; işsizlik sigortasından yararlanma imkânı olmayan durumlarda ise devletin iş bulamayan kimselere sosyal yardım sisteminden yardım etmesi yükümlülüğünü de öngören bir haktır. Dolayısıyla çalışma hakkı, yalnızca çalışırken korunma hakkı değil, işsizliğe karşı korunma haklarını da içerir.

Çalışma hakkının
doğuşunu
çalışma
hürriyetinin
kabulü
hazırlamıştır.

2. Niteliği

Çalışma hakkı, ekonomik niteliği bulunan bir haktır. Anayasalarda ve uluslararası belgelerde bir sosyal hak olarak kabul edilir; ancak niteliği itibarıyla ekonomik bir hak olma özelliği ağır basar.⁶

Sosyal ve ekonomik haklar çeşitli bakımdan tanımlanmakta ve sınıflandırılmaktadır.⁷ Sosyal ve ekonomik haklardaki gelişme seyri çalışma hakkını da etkilemiştir. Bu haklardaki gelişme, çalışma hürriyetinin tanınması örneğinde olduğu gibi önce hürriyetlere alan açılması yönünde olmuştur. Bu dönem ferdiyetçi doktrinlerin hâkim olduğu bir dönemdir. Bu, ferdi tek başına toplumdaki soyut bir varlık olarak gören ve ferdi yapayalnız varsayan bir anlayıştır. Bu dönemde çalışma hakkı sosyal hak ve hürriyetler açısından devletin yersiz müdahalelerine karşı ferdin ileri sürebileceği bir hak olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple bu nitelikli haklar, negatif

Çalışma hakkı, yalnızca çalışırken korunma hakkı değil, işsizliğe karşı korunma haklarını da içerir.

statü hakları olarak kabul edilmekteydi. Devletin bu haklar konusunda yersiz müdahalede bulunmaması yükümlülüklerini yerine getirmesi açısından yeterli kabul edilirdi.

Sosyal ve ekonomik haklar ve hürriyetler konusundaki anlayışlar, zamanla değişmiştir. Bu anlayış değişikliği, fertleri toplumun sosyal şartları ile çevrili, ihtiyaç sahibi bir vatandaş olarak kabul eder. İşte bu anlayış değişikliği negatif statü haklarından pozitif statü haklarına doğru bir gelişmeyi beraberinde getirmiştir. Sonuçta sosyal ve ekonomik hak ve hürriyetler devletten olumlu bir hareket,

bir hizmet ve yardım isteme yetkisini veren pozitif hakların kabulü mümkün olmuş; gelişme bu yönde seyretmiştir. Bu gelişmenin sonucundan sosyal ve ekonomik haklar, devlete birtakım ödevler veren ve yükümlülükler getiren haklar olarak kabul görmüştür.⁸

Çalışma hakkı, bir ekonomik ve sosyal hak olarak devleti ve vatandaşları sorumluluk altına sokar. Anayasa hukukumuzda çalışma hürriyeti, negatif statü hakkı olmasına rağmen çalışma hakkı pozitif statü haklarındandır.⁹

3. Önemi

Temel insan haklarından biri olan çalışma hakkı, kaynağını yaşama hakkından alır. Çalışma hakkı kişinin kendisinin ve ailesinin onurlu bir şekilde yaşamasını sağlayan; dolayısıyla kişinin maddi ve manevi gelişimine katkı da bulunan kişisel, sosyal ve siyasi hakların hayata geçirilmesinde kilit rol oynayan bir haktır.¹⁰

Çalışma hakkının önemini ortaya koyabilmek için bu hakkın hayata geçirilmiş olması ile geçirilmemiş olması durumunda doğabilecek gelişmelerin neler olacağı üzerinde durulması lazımdır. Çalışma hakkı hayata geçirildiğinde kişiler insana yakışır bir çalışma ortamında çalışma imkânını elde edeceklerdir. Kişi kendi emeği ile

hayatını kazanmanın mutluluğunu tadacak kendisi ve ailesini onurlu bir şekilde yaşatmış olmanın bütün sonuçlarını yaşayacak; topluma katkı sağlama ve değer yaratma imkânını elde edecektir. Dolayısıyla çalışma hakkının hayata geçirilmesi kişinin “**yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkını**” (Any. mad. 17) da hayata geçirmesini hazırlayacaktır.

Çalışma hakkının hayata geçirilmemesinin sonuçları ise çok vahimdir. “Çalışma arzusunda ve kabiliyetinde olup da işsiz kalmak ve çalışma imkânı bulamamak insan ve toplum hayatı üzerinde derin manevi, sosyal ve ekonomik tesirler bırakan bir hadisedir. Çalışma hakkı, yaşama hakkının bir devamı mahiyetindedir.”¹¹ Kişi bu hakkı elde edememekle bu konudaki hürriyetlerini de kaybetmiş olur. Çalışma hakkının hayata geçirilmemesi çalışma yetenek, güç ve isteğinde olan kişinin iş bulamaması anlamına gelir. Bunun da adı işsizliktir.

İşsizlik kişinin geçimini temin edecek geliri elde edememesi anlamına gelir. İşsizlik, açlık demektir. İşsizlik bu anlamda muhtaçlığa giden yolun kapısıdır. İşsiz kimse başka gelir imkânı yok ise aç, muhtaç kimsedir. İşsiz, yaşama hakkı tehlikeye girmiş kimse demektir. Yaşama hakkı tehlikeye giren kimsenin ne yapacağını da tahmin etmek mümkün değildir.” Allah kimseyi açlıkla imtihan etmesin” sözünün gerisinde açlığın ne büyük bir tehlike olduğunun bilinci vardır. İşsizliğin ekonomik, sosyal ve insani büyük maliyetlerinin olduğu da bilinmektedir.

İşsiz kimse kendisi ve geçindirmekle yükümlü olduğu aile fertlerini yaşatma hakkını kaybedecek; toplumda onurlu bir hayat yaşaması riske girecek kimsedir. İşsiz kimseler, toplumun sağlıklı bir sosyal hayat yaşamasını da riske atacak, sosyal olayların da ateşini yakabileceklerdir. “Aç it fırın duvarını deler.” Sözü açlığın toplum için ne kadar büyük bir tehlike olduğunu bildirir.

Sonuç olarak çalışma hakkı, kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirmesinin bir ön şartıdır. Çalışma hakkı kişiye, kişiliğini sağlıklı bir şekilde geliştirme imkânı sağlayacağı gibi; sağlıklı bir toplum olmanın, sağlıklı ve dengeli bir sosyal hayat sürmenin olmazsa olmazıdır.

III. İNSAN HAKLARINA DAİR BELGELERDE ÇALIŞMA HAKKI

İnsan haklarına dair bir dizi milletlerarası belge bulunmaktadır. Bunlardan en önemlileri Birleşmiş Milletler Teşkilatı, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı ve Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan belgeler olarak sıralanabilir. Ayrıca çok sayıda bölgesel iş birliği teşkilatlarınca da insan haklarına dair belgeler hazırlanmış ve uygulamaya konulmuştur. Çalışma hakkına dair Birleşmiş milletler tarafından hazırlanan başlıca belgeler “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi” ve “Ekonomik ve Sosyal Haklara Dair Milletlerarası Sözleşme”dir.

Çalışma hakkı, kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirmesinin bir ön şartıdır.

Birleşmiş Milletlerin insan haklarına dair ilk düzenlemesi olan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin, 22, 23, 24 ve 25. maddeleri çalışma hakkı ve bu hakkın korunmasına dair hükümler içermektedir. "Her şahsın sosyal güvenliğe hakkı vardır." hükmünü düzenleyen 22 ve 25. maddelerini konumuzla dolaylı ilgili hükümler olarak kabul edebiliriz. Ancak, 23/1 maddesi "Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır." hükmü özellikle önemlidir. Bu maddede mad. 23/2 **eşit ücret hakkına** mad. 22/3 **adil ve uygun ücret hakkını** ve mad. 23/4 ise **sendika kurma ve üye olma hakkına dair hakları** da düzenlemektedir.

Türkiye tarafından da onaylanan Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara Dair sözleşme'nin 5,6,7 ve 8. maddeleri çalışma hakkı ile ilgilidir. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklara dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin 6. maddesi her şahsın adil ve uygun ortamda çalışma hakkını kabul etmekte; bütün çalışanların iş güvenliği, iş sağlığı içinde asgari ücretle korunduğu, adil bir ücret aldığı, kendi ve ailesi için insanca yaşayacağı adil bir hayat kurma hakkı bulunduğunu benimsemekte ve iş süreleri ve dinlenme hakkı bakımından korunmasını öngörmektedir.

Milletlerarası Çalışma Teşkilatının kuruluş amacı, milletlerarası seviyede çalışanların korunmasına yönelik çalışmalar yapmaktır. MÇT, çalışma hayatının tüm alanları ile ilgili milletlerarası standartlar hazırlayarak bu standartların bütün ülkelerde uygulamaya girmesi için gerekli çalışmayı yapmak, çalışma hayatını izlemek ve çalışma hayatı ile ilgili teknik danışmanlık hizmeti vermek gibi çok boyutlu çalışmalar yapan uluslar arası bir kuruluştur. MÇT, işçi işveren ve devlet temsilcilerinin üçlü iş birliği içinde çalışmalarını yürütmektedir.

MÇT, çalışma hakkının muhtevasının belirlenmesi ve korunmasına dair çeşitli sözleşmeler hazırlayarak yürürlüğe koymuştur. Konu ile ilgili belli başlı milletlerarası sözleşmeler arasında 122 sayılı İstihdam Politikasıyla ilgili 122 sayılı Sözleşme (09.11.1976 tarih ve 2027 sayılı Kanun'la onaylanmıştır. RG, 20.11.1976 tarih ve 15769 sayılı). Sözleşme'de açıktan iş arayan herkese iş sağlanmasını, iş seçiminin serbestçe yapılmasını, istihdam meselesinin çözümü için politika üretilmesini vb. hükümler getirmektedir. İstihdam konusunda işçi ve işveren taraflarına danışılması ve görüşlerinin alınmasını öngörmektedir. İstihdama kabulde asgari yaş hakkında 138 sayılı Sözleşme (Türkiye tarafından 23.01.1998 tarih ve 4334 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. RG, 27.01.1998 tar. ve 23243 sayılı) ile asgari çalışma yaşının temel eğitimin tamamlanması ve 15 yaşın altında olmamak şartı ile belirlenmesi düzenlenmiştir. Sözleşme ağır ve tehlikeli işler için çalışma yaşının 18'in altında olamayacağı gibi hükümler getirmektedir.

Çalışma hayatı ile ilgili bir başka sözleşme, 88 sayılı İş ve İşçi Bulma Servislerinin Kurulmasına Dair Sözleşmedir (Sözleşme 30.11.1949 tarih ve 5448 sayılı Kanun ile onaylanmıştır. RG, 7.12.1949 tarih ve 7373 sayılı). Sözleşme, devletin iş piyasasının düzenlenmesi ve iş imkânları konusunda bilgi ve araştırmalar yapılması için bu

alandaki bir kamu kurumu kurmasını öngörmektedir. 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme (13.12.1966 tarih ve 811 sayılı Kanun – RG 22.12.1966 tar. 12484 sayılı) her türlü ayrımcılığın önlenmesini öngören bir sözleşmedir. 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme (25.01.2001 tarihli ve 4623 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesinin Onaylanmasına Dair Kanun ile kabul edilmiştir. RG, 03.02.2001 tarih ve 24307 sayılı) ile çocuk ticareti, istismarı, çocuk pornosu, yasaklanmakta ve çocukların uyuşturucuya karşı korunmaları sağlanmaktadır. Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerine Dair 98 sayılı Sözleşme, 08.08.1951 tarih ve 5834 sayılı Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Dair 98 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmelerinin Onanması Hakkında Kanun (RG, 14.08.1951 tarih ve 7884 sayılı); 87 sayılı Örgütlenme Hakkına Dair sözleşme (25.11.1992 tarih ve 3847 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Kanun, RG, 11.12.1992 tarih ve 21432 sayılı); Sanayi İşyerlerine Alınacak Çocukların Asgari Yaş Sınırının Belirlenmesi Hakkında 59 sayılı Sözleşme (26.11.1992 tarih ve 3849 sayılı Kanun – RG, 12.12.1992 tarih ve 21433 sayılı); Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında Sözleşme 13.12.1950 tarih ve 5690 sayılı (RG, 22.12.1950 tar. ve 7689 sayılı); 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Şartlarına Dair Sözleşme (29.07.1971 tarih ve 1451 sayılı Kanun _ RG, 10.08.1971 tarih ve 13922 sayılı); Ücretin Korunmasına Dair 95 sayılı Sözleşme (24.10.1960 tarih ve 109 sayılı Kanun RG, 28.10.1960 tarih ve 10641 sayılı) gibi sözleşmeler bizce çalışma hakkı ile daha çok ilgilidir.¹²

Çalışma hakkının korunması bakımından bu hakların kabulü ve Konsey üyesi ülkelerde hayata geçmelerinin sağlanması önem taşımaktadır.

Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan ve 1961 tarihinde Torino'da kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı çalışma hakkına dair önemli düzenlemeleri olan bir sözleşmedir. Türkiye tarafından 16.06.1989 tarih ve 3581 sayılı Kanun'la onaylanmıştır (RG, 04.07.1989 tarih ve 20215 sayılı). Avrupa Sosyal Şartı'nda çalışma hakkına dair muhtelif hükümler yer almaktadır. Bu hükümler arasında çalışma hakkına dair (mad. 1), Adil çalışma şartları hakkına dair (mad. 2) güvenlik ve sağlıklı çalışma şartlarına dair (mad. 3), adil ücret hakkına dair (mad. 4), örgütlenme hakkına dair (mad. 5) toplu pazarlık hakkına dair (mad. 6), çocukların ve gençlerin korunmasına dair (mad. 7) çalışan kadınların korunmasına dair (mad. 8), mesleğe yönelme hakkına dair (mad. 9), mesleki eğitim hakkına dair (mad. 10), sosyal güvenlik hakkı (mad. 12), sağlık ve sosyal yardım hakkına dair (mad. 13), olmak üzere çalışma hakkının muhtevası içinde yer alan hakları kabul etmiştir. Çalışma hakkının korunması bakımından bu hakların kabulü ve Konsey üyesi ülkelerde hayata geçmelerinin sağlanması önem taşımaktadır.

Çalışma hakkına dair uluslararası belgeler bize bu hak ile ilgili insanlığın çağdaş anlayışının asgari ölçülerini vermek ve örnek olmak bakımından önem taşır. Özellikle kanunla onaylamış olduğumuz çalışma hakkını ihtiva eden insan haklarına dair belgeler bakımından ise uluslararası hukuk alanında taahhüt altına girmiş ve yerine getirmeyi üstlenmiş olduğumuz bir yükümlülük olması yönünden daha da önem taşırlar.

IV. TÜRK HUKUKUNDA ÇALIŞMA HAKKI

1. Çalışma Hakkının Gelişimi

Çalışma hakkının, Türk hukukunda gelişimi Cumhuriyetle başlamıştır. Bu gelişmenin bu hakkın milletlerarası gelişmesi ile eş zamanlı olduğunu söylemek mümkündür. 1924 Anayasa'sı çalışma hakkını bir hak olarak değil bir hürriyet olarak düzenlemiştir.¹³

Çalışma hakkına dair gelişmeler Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile 1930 yılında başlamıştır. Bunu 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu izlemiştir. 1945 yılında çıkarılan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kanununu, 1946 yılında kurulan Çalışma Bakanlığını, 4792 sayılı Kanun ile 1946 yılında kurulan İşçi Sigortaları İdaresini, 1947 yılında çıkarılan Analık ve Hastalık Sigortası Kanunu'nu, 1949 yılında çıkarılan Yaşlılık, Malullük ve Ölüm Sigortası Kanunu'nu, 1947 yılında çıkarılan 5017 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları Kanunu'nu çalışma hakkının hayata geçirilmesine katkı sağlayan hukuki gelişmeler arasında sayabiliriz.

İşçi ve İşveren Sendikaları Kanunu'nu çalışma hakkının hayata geçirilmesine katkı sağlayan hukuki gelişmeler arasında sayabiliriz.

Türk hukukunda çalışma hakkı anayasal anlamda ilk defa 1961 Anayasa'sı mad. 42 ile tanınmıştır. Buna göre", *Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal, iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur ve*

çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirleri alır." 1961 Anayasa'sında 43 ve 44. maddeleri de çalışanların korunması ve dinlenme hakkına dair hükümleri ve çalışma hakkı ile doğrudan ilgili maddeler olarak düzenlenmiştir.

1961 Anayasa'sının devleti, insan haklarına saygılı, demokratik, laik, sosyal bir hukuk devleti olarak düzenlemesi; bütün çalışanlara sendika hakkını tanınması, grev ve lokavt hakları ile donatılmış bir toplu iş sözleşmesi düzenini getirmesi ile çalışma hakkını anayasal anlamda koruyan düzenlemelere de yer vermiştir.

2. 1982 Anayasasında Çalışma Hakkı

a. Genel Olarak

1982 Anayasa'sı ve 1961 Anayasa'sı ile paralel hükümlere yer vermiş ve çalışma hakkını kabul ederek düzenlemiştir. 1982 Anayasa'sında çalışma hakkı "Çalışma ile İlgili Hükümler" üst başlığı altında Çalışma Hakkı (mad. 49), Çalışma şartları ve dinlenme hakkı (mad. 50), Sendika Kurma Hakkı (mad. 51) ve Sendikal Faaliyet (mad. 52) başlıkları altında düzenlenmiştir.

Anayasa'nın düzenleme şekli esas alındığında Anayasa koyucunun çalışma hakkının muhtevasına çalışma şartları ve dinlenme hakkı ile sendika kurma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını dâhil ettiği sonucu çıkmaktadır. Anayasa'muz 48. maddesinde "**Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.**" hükmü çalışma ile ilgili hükümler dışında çalışma ve sözleşme hürriyeti başlığı altında düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu düzenleme biçimi, anayasa koyucunun çalışma ve sözleşme hürriyetini çalışma hakkından farklı gördüğünü ortaya koyar.

Çalışma hakkı Anayasa'mızın 49. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre (mad. 49) "**Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. 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.**" Anayasada değişiklik yapan 03.10.2001 tarih ve 4709 sayılı Kanun'la son şeklini alan bu maddede yapılan değişikliğin özünde devlete "**İşsizleri korumak**" yükümlülüğünün de getirilmiş olması yer alır. 2001 değişikliği ile devlete, işsizleri de çalışma hakkı kapsamında koruma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu maddede yer alan "**Devlet, işçi ve işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler alır**" (mad. 49/3) Anayasa'dan çıkarılmıştır.

Anayasa mad. 50'de "**Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.**" Hükmü getirilerek çalışma hakkının korunmasını düzenleyen hükmün muhtevasını destekleyen bir başka düzenleme yapılmıştır. Çalışanlar ve işverenlere sendika hakkı tanıyan (mad. 51-52) hükümlere de çalışma hakkı ile ilgili hükümler içinde yer verilmiştir. Bu düzenleme sendikaların demokratik toplumda kendi

Herkes, dilediği
alanda çalışma
ve sözleşme
hürriyetine
sahiptir.

kendine yardım organizasyonu, bir sosyal politika mekanizması olarak yer almasını sağlamıştır. Bu, çalışanların hak ve menfaatlerini örgütlü mücadele gücü ile koruma ve geliştirme hakkının tanınması anlamına gelir ve anayasa koyucunun çalışma hakkının korunmasına verdiği önemi gösterir.

b. Düzenlemenin Değerlendirilmesi

Çalışma hakkının Anayasa’da düzenlenmiş olması muhtelif yönlerden önem taşır. Öncelikle bu hakkın anayasal seviyede düzenlenmesi, hakka anayasa koyucunun verdiği üstün önemi gösterir. Anayasaların kolay değiştirilememesi bu anlamda önem taşır.

Anayasa’mızda yapılan düzenlemeye bakıldığında Anayasa’mızın çalışma hakkını **“Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler”** üst başlığı altında düzenlediği görülür. Bu haktan doğan hak ve ödevlerin şekillenmesi bakımından önemli bir düzenlemedir. Çalışma hakkı, ekonomik ve sosyal haklarda olduğu gibi devlete yükümlülük getirir. Devletin bütün kurumları çalışma hakkının hayata geçirilmesi bakımından yükümlülük altına girmiş olmaktadır. Anayasa (mad. 11/1) **“Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır.”** hükmüne amirdir. Dolayısıyla çalışma hakkının (Any. mad. 49) hayata geçirilmesi için yasama organı gerekli kanunî düzenlemeleri yapmak, çağdaş değişikliklere göre gerekli kanun değişikliklerini gerçekleştirmekle; yürütme organı ise çalışma hakkını gerçekleştirmek için gerekli ekonomik ve sosyal politikaları hazırlamak ve çalışmak isteyenlere iş bulabilecekler bir ekonomik sistemi hazırlamakla; iş bulamayanları koruyucu sosyal güvenlik sistemlerini kurmakla yükümlüdür. Yine yürütme, çalışanların korunmasını sağlamak maksadı ile iş teftiş sistemlerini kurmak, iş piyasasını tanzim kurumlarını tesis etmek, iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. Yargı organları ise kanunda açık hüküm olmayan konularda (hâkimin hukuk yaratması ya da yorum yapması durumunda -işçi lehine yorum ilkesi çerçevesinde) çalışma hakkını koruyucu nitelikte çalışanlar lehine yorum yapmak ve kararlarında buna özen göstermek gibi yükümlülükler altına girmiş olmaktadır.

Anayasa hükümleri kişileri de bağladığı için işverenler, çalışma hakkına saygılı olmak, konu ile ilgili hakların kullanılmasını desteklemek, engellemek ve bu hususta kanundan doğan yükümlülüklerine özen göstermek gibi sorumluluklar altına girmiş olmaktadır. Çalışanlar ise çalışma hakkını hayata geçirmek için hazırlanan mevzuata uymak, haklarının takipçisi olmak ve aylıklıktan kaçınmak suretiyle çalışma hakkından doğan yükümlülüğünü yerine getirmek gibi görevler üstlenmiş olmaktadır.

Anayasa’nın 49. maddesi çalışma hakkını, herkese tanınmış bir hak olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla çalışma hakkı, vatandaşlara değil vatandaşlık bağı ile bağlı olsun ya da olmasın ülkede yaşayan herkese tanınmış bir hak olarak belirginleşir. Düzenleme devlete bu alanda pek çok yükümlülük getirmektedir. Çalışma hakkına verilen muhtevayı bu yükümlülüklerden çıkarmak mümkündür.

3. Kanunla Onaylanmış Milletlerarası Belgeler ve Anayasa'nın 90. Maddesi Bağlamında Çalışma Hakkı

Hukukumuzda insan hakları dolayısıyla çalışma hakkı bakımından önemli bir düzenleme, Anayasanın 90. Maddesi ile gerçekleşmiştir. Milletlerarası sözleşmelerin hukuk sistemimiz içindeki yerini belirleyen bu madde, çalışma hakkı bakımından önemli bir düzenlemedir. Çalışma hakkı, bir insan hakkıdır. Bu sebeple Anayasa'nın 90. maddesinin /son hükmünde yer alan aşağıdaki ifadeler çalışma hakkının korunması bakımından önem arz eder. *"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek: 7.5.2004-5170/7. mad.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır."* (mad. 90).

Buna göre çalışma hakkına dair kanun hükümleri ile millî kanunlarda yer alan bu alandaki düzenlemelerin çakışması durumunda; uyuşmazlıkta "Milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır." prensibi ile uyuşmazlığın çözülecek olması son derece önemli bir konu ve gelişmedir. Çünkü 2004 yılında Anayasa'da yapılan bu değişiklik ile insan hakkı olarak çalışma hakkı daha da güçlendirilmiştir. Kanunla onaylanmış milletlerarası sözleşme hükmü bu düzenleme ile kanunlar hiyerarşisinde kanundan üstün bir niteliğe kavuşturulmuştur. Çatışma hâlinde uyuşmazlıkta kanunla onaylanmış milletlerarası hükmün esas alınacak olması özellikle yargıya intikal eden uyuşmazlıklar bakımından önemlidir. Sonuç olarak çalışma hakkı kapsamındaki haklar anayasal seviyede düzenlenmekle kalmamış ayrıca bir insan hakkı olarak milletlerarası sözleşmelerle de desteklenmiştir. Kanunla onaylanmış sözleşmelerle insan hakları milletlerarası sözleşmelerle daha da kuvvetlendirilmiş ve koruma altına alınmıştır.

V. ÇALIŞMA HAKKINDAN DOĞAN YÜKÜMLÜLÜKLER

Anayasa'mız mad. 49'da çalışma hakkını düzenlerken devlete ve vatandaşlara birtakım yükümlülükler getirmiştir. Bu yükümlülüklerin büyük çoğunluğu devlete yüklenmiş görevler niteliğindedir. Bu yükümlülüklerin varlığı konusunda tartışma olmamasına rağmen muhtevası hususunda tartışmalar mevcuttur

1. Devletin Yükümlülükleri

Çalışma hakkından doğan temel yükümlülük devlete verilmiştir. Bu düzenleme, çalışma hakkının ekonomik ve sosyal hak olarak düzenlenmiş olmasının tabii bir sonucudur. Zira ekonomik ve sosyal haklar anayasal olarak pozitif statü hakları olup devlete hakkın hayata geçmesi için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğünü yükler.

Anayasa mad.49 kapsamında devlet;

- Çalışanların hayat seviyesini yükseltmek,
- Çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak,
- Çalışmayı desteklemek,
- İşsizliği önlemeğe elverişli ekonomik bir ortam yaratmak,
- Çalışma barışını sağlamak

İçin gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır. Devletin Anayasa ile belirlenen yükümlülükleri arasında öncelikle çalışmayı desteklemek çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri ko-

Çalışma hakkı, kişilere devletten iş bulmasını talep etmeyi de veren bir haktır.

rumak, işsizliği önlemeye elverişli bir ekonomik ortamı yarattmak ve çalışma barışını korumak vardır.

Biz bu düzenlemenin Anayasa'nın sosyal devlet niteliğini tam olarak karşılamadığını düşünüyoruz. Çalışma hakkı, kişilere devletten iş bulmasını talep etmeyi de veren bir haktır. Devlet, çalışmak istek ve yeteneğinde olanlara iş temin etmek için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Düzenlemede çalışmayı desteklemek ifadesinin içinin iyi

doldurulması gerekmektedir. Bu düzenleme öncelikle, devlete “**aylaklıkla mücadele etme**” yükümlülüğü getirir. Yine bu hüküm, çalışmayı cezalandırıcı, çalışmayı önleyici veya çalışmak isteyenleri çalışmaktan alıkoyacak doğrudan ya da dolaylı sınırlamaların kaldırılması kadar çalışmayı teşvik edici idari ve mali tedbirlerin alınmasını da gerekli kılar.

Devletin “**İşsizliği önlemeğe elverişli ekonomik bir ortam yaratmak**”, hükmü de çalışma hakkı bakımından değerlendirilmelidir. Devletin çalışma hakkından doğan en önemli yükümlülüğü işsizliği önlemektir.¹⁴ İşsizliği önlemeye elverişli bir ortam yaratmak çok göreceli bir düzenlemedir. Bu düzenlemenin içi istenilen şekilde doldurulabilir. Mesela gümrük sınırlarının kaldırılması, gümrük birliğine girilmesi, yabancı sermayeyi sınırlayan bütün sınırların kaldırılması, bazılarında göre işsizliği önlemeye yeterli bir ortam olarak görülebilir. Bütünüyle devletin ekonomiden çıkması da işsizliği önleyici bir ortam olarak algılanabilir. Anayasa koyucunun amacı herhâlde bunlar olmasa gerektir. Zira çalışma hakkı, öncelikle devlete istihdam yaratıcı bir ekonomik ortamın hazırlanması ödevini verir. Günümüzde istihdam yaratmayan kalkınma örneklerini Türkiye’de de yaşamaktayız.

Çalışma hakkını Anayasa’da ekonomik ve sosyal bir hak olarak kabul etmiş iseniz siz işsizlerin iş bulması, çalışanların insanca bir çalışma ortamında insana uygun şartlarda çalışması için gerekli tedbirleri almak; bütün bu tedbirlere rağmen işsiz kalkanlar var ise onlara da geçimlerini temin edecek asgari bir gelir garantisi sağlayarak onları sosyal güvenlik altına almak gerekmektedir. Bu anlamda işsizlik sigortasının

hayata geçirilmesi, işsizlik sigortasından yararlanma imkânı olmayanlar içinde işsizlik sosyal yardım sisteminin kurulması gerekir.

2. Devletin Yükümlülüklerinin Sınırı Meselesi

Anayasa hukukumuzda ekonomik ve sosyal hakların sınırsız talep hakları vermediği; devletin de bu haklar konusunda sınırsız yükümlülükler altında olmadığı bilinmekte ve bu genel kabul gören bir görüş olmaktadır. Şu hâlde çalışma hakkı konusunda devletin de sınırlılıkları vardır.

Anayasa'da devletin bu alandaki sınırlılıkları Any. mad. 65 ile belirlenmiştir. *"İktisadi ve Sosyal Ödevlerin Sınırları"* üst başlığı altında mad. 65 ile yapılan düzenleme şu şekildedir: *"Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir"* (Any. mad. 65).

Çalışma hakkı bakımından devlet önceliklerini belirleyecek, daha sonra mali kaynaklarını da gözeterek adım atacaktır. İşte bu noktada çalışma hakkı ile ilgili öncelikler ne olmalıdır sorusu akla gelir. Çalışma hakkının devlete yöneltebilecek bir talep hakkı vermediği görüşü ekonomik ve sosyal hak olma niteliği ile bağdaşmayan bir görüştür.¹⁵ Bizce çalışma hakkı ile ilgili öncelik, çalışmak isteyenlere iş bulunması olmalıdır. Yani istihdamın artırılması çalışma hakkının hayata geçirilmesi için en önemli öncelik olmak durumundadır. Çalışma hakkını kabul etmiş bir devlet, istihdam yaratmayan büyüme politikalarını benimseyemez. Çalışma hakkını kabul eden bir devlet, teknoloji yoğun değil istihdam yoğun yatırımları teşvik eder. Şu hâlde mesele yalnızca mali kaynak meselesi olarak düşünülemez. Bu hakkı kabul ettiğinizde ekonomi politikalarınızın da bu hakkı destekleyecek nitelikte olmasına çaba gösterme yükümlülüğünüz doğar. Çalışma hakkının hayata geçirilmesi bakımından devletin mali kaynaklarının yeterliliği önemli bir sınırlılıktır. Bu sınırlılık iş bulma bakımından kabul edilebilir. Çalışma hakkı elbette herkese iş verme yükümlülüğü getirmez Ancak bu hak iş bulamayan, işi olmayan işsizlerin sosyal güvenliklerinin sağlanmasını gerekli kılar. Bu bakımdan sosyal devlet en azından mad. 65 hükmüne sığınma hakkını haiz değildir. İşsizler hiçbir şekilde açlığa terk edilemez.

Çalışma hakkı bakımından devlet önceliklerini belirleyecek, daha sonra mali kaynaklarını da gözeterek adım atacaktır.

3. Kişilerin Yükümlülükleri

Çalışma hakkı, kişilere tanınmış bir hak ve ödev olarak kabul edilmiştir. Çalışma hakkı kişiliğe bağlı bir hak olup bu hak engellenemez ve haktan feragat edilemez ve yok edilemez.¹⁶ Bu hususa işaret eden Anayasa mad. 49'un gerekçesinde

“ Çalışmak başlı başına ahlaki bir vazifedir, ferdin kendine ve toplumuna olan saygısının bir sonucudur. Kişi ancak çalışması ile, toplumun diğer fertlerine ve genelde topluma yük olmaktan kurtulur. ” denilmektedir.¹⁷ Çalışmanın bir ödev olarak nitelendirilmesinin gerisinde “Türk toplumunda çalışmanın topluma karşı ahlaki bir ödev ve aynı zamanda bir sorumluluk duygusu hâlinde halkın bilincinde yerleşmesine yönelik.” olduğu da ileri sürülmüştür.¹⁸ Çalışma hakkı hem bir hak hem bir ödevdir. Çalışma hakkı, kişilere devletten iş bulunmasını talep etme, insan haklarına uygun şartlarda çalışacağı bir iş ortamının sağlanmasını bekleme gibi birtakım yükümlülükler getirirken bazı ödevler de yükler.

Kişilerin Any. mad. 49'dan doğan ödevleri nelerdir? Çalışma hakkı, iş arayan kişilere uygun iş teklif edildiğinde kabul etme yükümlülüğünü yüklemektir. İnsan, bir ülke için en önemli kaynaktır. Ekonomide buna beşerî kaynak denilmektedir. Ülkenin kalkınması için beşerî kaynakların harekete geçirilmesi ve işsizliğin önlenmesi önem arz etmektedir.

Çalışma hakkı kişilere aylaklıktan vazgeçme yükümlülüğü getirir. Kişiler çalışmanın hem kişiliğin gelişmesine katkı sağladığı hem ekonomik bir kaynaktan toplumun mahrum kalmamasını sağladığı bilinci içinde hareket etmek, ilgi ve yeteneklerine uygun bir iş aramak, bulmak ve bulunduğu işte çalışmayı sürdürmek yükümlülüğünü yüklemektedir. Hür bir toplumda, elbette tam istihdam herkesin çalıştığı bir durumu ifade etmez. Çok küçük ölçülerde olsa da bazı insanlar belirli süre çalışmak isteyebilir. Ancak aylaklığa varacak çalışmaktan kaçınma, çalışma hakkından doğan yükümlülüğe aykırı düşer.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma hakkı, belli başlı insan haklarına dair belgelerde kabul edilmiş temel insan haklarından biridir; anayasal bir hak olarak da Türk hukuk sisteminde kabul edilmiş bir haktır. Bu hak, devlete ve kişilere birtakım yükümlülükler getirir. Çalışma hakkı devlete; çalışmak isteyenlere iş bulması için gereken tedbirleri almak, çalışmakta olanları sağlıklı, emniyetli ve insan haklarına uygun insan onuru ile bağdaşır bir çalışma ortamında çalıştırmak; bütün çabalara karşı iş bulamayanlara ise iş bulmak için gerekli çalışmaların yapılması ve bu süre içinde sosyal güvenliklerinin sağlanmasını bir görev olarak verir.

Türk devleti, sosyal bir devlettir(Any. mad. 2). Sosyal bir devlet olarak Türkiye’de siyasi iktidarlara hükümet edenlere- çalışma hakkı, öncelikle işsizliğin önlenmesi ve çalışmaya hazır kimselere iş bulunmasını sağlayıcı ekonomik bir ortamın sağlanması ve istihdam yaratılması için gerekli tedbirlerin alınması yükümlülüğü getirmektedir. Bu hak, elbette herkese mutlaka iş verilmesini öngören bir yükümlülük getirmemektedir. Ancak ülkeyi yönetenlere istihdam yaratıcı bir ekonomik ortam hazırlamak, iş piyasasını tanzim etmek, kişilerin iş bulma imkânını artırıcı mesleki ve teknik eğitime öncelik vermek gibi politikaları yürürlüğe koymak gibi yükümlülükler yükler.

Devlet, işsizlikle mücadele etmek zorundadır. Bunun da bilinen yolları ülkede istihdam yaratıcı bir ekonomik kalkınmanın sağlanması ve yatırım ortamının bu anlamda geliştirilmesidir.

Çalışma hakkı bakımından devlet bağımlı çalışanlar (işçiler) için istihdam yaratılmasını sağlamakla yükümlü olduğu gibi bağımsız çalışanlar için de mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi ve serbest mesleklerin geliştirilmesi ne yönelik gerekli çalışmayı yapacaktır. Bu anlamda teşebbüs hürriyetinin sağlanması, girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması, mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi, çalışma hakkının korunması bakımından son derece önemlidir.

Devlet, öncelikle işsizlikle mücadele ekmekle yükümlüdür ve istihdamın artırılması için çaba göstermek zorundadır. Çalışma hakkı, çalışanların korunması kadar işsizlerin korunması ve iş bulma imkânlarının artırılması için de çaba gösterilmesini öngörür.

Türkiye, âdetâ kronik hâle gelmiş yüksek oranlı bir işsizlik meselesi ile karşı karşıya bulunmaktadır. İşsizlik en önemli ekonomik ve sosyal sorun hâline gelmiştir. Son yıllarda sosyal bir devlet olan Türkiye Cumhuriyeti'ne liberal politikalar egemen olmuştur. İşsizler, hâlen kaderleri ile baş başa bulunmaktadır. İşsizlik sigortası kurulmuş olmasına rağmen işsizlik yardım sistemi kurulmadığı için açık işsizler açlıkla karşı karşıyadır. Bu anlamda Anayasa mad. 49'dan doğan hükümlerin en önemlisi işsizlerin korunması ve onların iş bulmalarının önündeki engellerin kaldırılmasıdır.

Hükümetlerin önlerindeki en önemli gündem maddesi işsizlik olmalıdır. İşsizlikle mücadele için tasarruf ve üretim ekonomisine öncelik verilmelidir. "Göle su gelinceye kadar kurbağanın gözü patlamış". Dolayısıyla işsizlikle mücadele başarılınca kadar; işsizlerin iş bulmaları için eğitim almaları, bu süreç içinde de geçimlerini sağlayıcı asgari gelir garantisine kavuşturulmaları büyük önem taşımaktadır. Genç bir nüfusa sahip bir ülkede artan genç işsizler, bu ülkeyi yönetenlerin uykularını kaçırmalıdır. Çalışma hakkının anayasalarda yer alması, devletin bu alandaki milletlerarası sözleşmeleri onaylaması elbette çok önemlidir. Bizce daha da önemlisi bu alandaki yükümlülüklerin Any. mad. 65'e sığınarak göz ardı edilmemesi ve geniş kitlelerin işsizlikle karşı karşıya bırakılmamasıdır. İşsizlik açlık, açlık ise topluma karşı nefret doğurur. Ülkenin millî dayanışması ve sosyal barışı bakımından işsizlik, yoksulluk ve açlık en önemli tehlikelerdir.

Çalışma hakkının anayasal seviyede tanınması çok önemlidir. Bundan daha önemlisi ise vatandaşların anayasal haklarının farkında olmaları; bu hakların talepleri, takipçileri olmalarıdır. Sendikal hakların hayata geçirilmesi, çalışma hakkının hayata geçirilmesi bakımından hayati önem taşır. İşçilerin örgütlü hak mücadelesinin söz konusu olmadığı ortamda çalışma hakkı devletin meseleyi takibine ve işverenlerin izan ve insafına kalacaktır. Bu nedenle demokratik bir toplumda çalışanlar örgütlenme ve çalışma hakkının korunmasının ne denli önemli olduğunu idrak etmeli ve haklarının korunması ve geliştirilmesi yönünden örgütlü mücadeleye daha fazla önem vermelidir.

Sendikal hakların hayata geçirilmesi, çalışma hakkının hayata geçirilmesi bakımından hayati önem taşır.

¹ Son dönemde önce Bursa daha sonra Balıkesir’de kömür madenlerinde artarda yaşanan maden kazaları; işsizlikte artan rakamlara karşı gözle görülür çözümlerin üretilmemesi ve faturanın uluslararası krize yüklenmesi; hatalı özelleştirmedeki politikalarını insan yüreğini dağlayan sonuçları, bizi bu makaleyi yazmaya sevk etmiştir.

² TALAS, Cahit, “İş Hakkı ve Çalışma Şartlarının Düzenlenmesi” içinde **İnsan Hakları Yıllığı**, Ankara, 1954, (298-318), s. 299.

³ Çalışma hakkının doğuşu ve geçmişte bu konuda yapılan bilimsel tartışmalar hakkında öznlü bir çalışma olarak bakınız: SPENGLER, Joseph J. “Right to Work : A Backward Glance ,”The Journal of Economic History, Vol. 28 ,June 1968., Num.2, s. 171-196.

⁴ BULUT, Nihat (2009), **Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, s. 133-13.

⁵ BALKIR, Gönül Zehra (2000),“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları”, içinde COGİTO: **İnsan Hakları**, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, s. 236-258), S. 245.; Fevzi Demir çalışma hakkı kavramının giderek iş güvencesi kavramı ile karışılır olmasına dikkat çekmektedir. bk. DEMİR, Fevzi: **Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalışma Hakkının Korunması (İş Güvencesi)**, İstanbul, 1986 , s. 14.; ULUCAN, Devrim : “Çalışma Hakkı ve İş Güvencesi”, **Prof. Dr. Ümit Doğanay’ın Anısına Armağan**, C. 2, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1982 (s. 183- 195), s. 194.

⁶ TANÖR, Bülent (1878), **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, İstanbul: May Yayınları, s. 100.

⁷ Geniş bilgi için bk: BULUT, Nihat: age., s. 24 vd.

⁸ KAPANI, Münci (1981), **Kamu Hürriyetleri** 6. Baskı, Ankara: AÜHF Yay. , s. 52.

⁹ TANÖR, Bülent :age., s..278.

¹⁰ BULUT Nihat: age., s. 131.

¹¹ TALAS, Cahit agm., s. 298.

¹² Kanunla onaylanmış bu sözleşmeler hakkında geniş bilgi için bk. ŞEN, Murat: **Türkiye Cumhuriyeti’nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Uluslararası Sözleşmeler**, Ankara: Tühis Yayını; IŞIK, Rüçhan (1967), **Türk İş Hukukunun Milletlerarası Kaynakları**, Ankara: AÜHF Yay.

¹³ BULUT, Nihat: age., s. 137.

¹⁴ BULUT, Nihat :age., s. 136.

¹⁵ BULUT, Nihat: age., s. 136.

¹⁶ BALKIR, Gönül Zehra: agm., s. 237.

¹⁷ ÖZER, Attila (1996), (drl):**Gerekçeli ve 1961 Anayasası ile Mukayeseli 1982 Anayasa’sı**, Ankara: Kamu İş Yayını, s. 223.

¹⁸ İZVEREN, Adil (1980), **Toplumsal Törebilim (Sosyal Ahlak)** , Ankara: AİTİA Yay. , s. 243.