

---

# Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı\*

---

Pir Ali KAYA\*\*  
Işın Ulaş ERTUĞRUL YILMAZER\*\*\*

## ÖZET

*Çalışma hakkı, herkesin arzu ettiği bir iş ve insan onurunu koruyacak bir gelir ile yaşamını sürdürmeyi güvence altına alan bir temel insan hakkıdır. Çalışma hakkı emeğiyle geçinmeye çalışan emekçi kesimin yaşama hakkıyla doğrudan bağlantılıdır. Dolayısıyla çalışma hakkı herkesin yaşamını sürdürmeye yetecek bir iş ve gelire, onurunu koruyacak ve kişiliğinin gelişimine olanak sağlayacak bir toplumsal düzen içinde yaşamasını ve özgürleşmesini esas alan bir hak arayışıdır. Bu bakış çevresinde bu çalışmada, çalışma hakkı uluslararası insan hakları hukuku kapsamında bir temel insan hakkı olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla öncelikle insan hakları kavramı ve tarihsel gelişim süreci üzerinde durulmuştur. Daha sonra çalışma hakkının insan hakları içindeki yeri ve önemine dikkat çekilmiştir. Bu kapsamda istihdam edilmeyi isteme hakkı, özgürce iş seçme hakkı, feshe karşı korunma hakkı ve sendika özgürlüğü ve hakkı tartışılmaya çalışılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Çalışma hakkı, insan hakkı, istihdam edilmeyi isteme hakkı, serbestçe iş seçme hakkı, feshe karşı korunma hakkı, sendika özgürlüğü ve hakkı.*

---

\* Makale Geliş Tarihi: 06.11.2017, Makale Kabul Tarihi: 05.12.2017

\*\* Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

\*\*\* Dr., Uludağ Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

## ABSTRACT

### Right to Work in International Human Rights Law

*The right to work is a fundamental human right ensuring that every individual shall be able to continue their lives with a desired job and an income allowing the protection of human dignity. The right to work is directly related with the right to live of the working class that tries to live on their labor. Therefore, the right to work is the quest for a right based on life under a social order allowing every individual to have a job and income for continuing their lives in addition to protecting their dignity while allowing personal development and individual freedom. In this view, this study is based on the right to work which is a fundamental human right has been taken into consideration from the international human rights law perspective. Because of that firstly the concept of human rights and its historical development have been underlined. After then, it wants to take attention to emphasize of work right in concept of human rights. In this context, demand right to be employed, working right at a job which freely gained, the right to protection against the termination of labour contract and the right to use of freedom of association and union rights have been discussed.*

**Keywords:** *The right to work, Human right, Gain job freely, Right to be employed, job security, freedom of association, ECHR Decisions.*

## GİRİŞ

*Çalışma hakkı, herkesin arzu ettiği bir iş ve insan onurunu koruyacak bir gelir ile yaşamını sürdürmeyi güvence altına alan bir temel insan hakkıdır. Çalışma hakkı emeğiyle geçinmeye çalışan emekçi kesimin yaşama hakkıyla doğrudan bağlantılıdır. Dolayısıyla çalışma hakkı herkesin yaşamını sürdürmeye yetecek bir iş ve gelire, onurunu koruyacak ve kişiliğinin gelişimine olanak sağlayacak bir toplumsal düzen içinde yaşamasını ve özgürleşmesini esas alan bir hak arayışıdır.*

*İnsan hakları “insan” ve “hak” kavramları üzerine inşa edilmiştir. İnsanın maddi ve manevi gelişimiyle insan onurunun korunmasını esas alır. İnsanın salt insan olması nedeniyle öznesi olduğu ve doğuştan kazandığı; vazgeçilmez, dokunulmaz ve devredilmez temel hak ve özgürlüklerin tümüdür. İnsan hakları bir bütünsellik arz eder: İnsan hakları, evrensel, birbiriyle bağımlı, evrimci, karşılıklı ilişkili ve bütünseldir. İnsan hakları arasında hiyerarşi söz konusu olamaz. Belirtelim ki çalışma hakkı bu bütünselliğin*

*bir parçasıdır. Aynı zamanda diğer insan haklarını etkileyen sosyal ve ekonomik temelli bir haktır. Çalışma hakkıyla yaşama hakkı arasında sıkı bir ilişki söz konusudur. İşsizliğe karşı korunma, insan haysiyet ve onurunu koruyacak bir gelir ile hayatını idame ettirmek her insan için vazgeçilmez bir temel haktır.*

*Yukarıda belirtilen niyet temelinde bu çalışmada bir temel insan hakkı olan çalışma hakkı, uluslararası insan hakları hukuku perspektifinde (özellikle AİHM kararları perspektifinde) ele alınmıştır. Bu kapsamda, öncelikle insan hakları kavramı ve tarihsel gelişim süreci vurgulanmış, daha sonra çalışma kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca çalışma hakkının insan hakları içindeki yeri üzerinde durulmuş ve çalışma hakkının uzantısı olan; istihdam edilmeyi isteme hakkı, özgürce edinilen bir işte çalışma hakkı, iş sözleşmesinin sona ermesine karşı korunma hakkı ile sendikal hak ve özgürlüklerden yararlanma hakkı AİHM kararları çerçevesinde tartışılmaya çalışılmıştır.*

## **1) İnsan Hakları Kavramı ve Tarihsel Gelişim Süreci**

### **1.1 İnsan Hakları Kavramı**

İnsan hakları, insanın salt insan olması nedeniyle öznesi olduğu ve doğuştan kazandığı temel hak ve özgürlüklerin tümünü, ayrıca onun tüm yönleriyle kişiliğini korumayı ve geliştirmeyi amaçlayan evrensel ilke ve kurallar bütünüdür (Adalet Bak., 2001, s. 1). Belirtelim ki İnsan hakları kavramı hukuk ve siyaset alanının her daim güncel konularından biri olagelmıştır. Dolayısıyla insan hakları ile ilgili genel geçer bir tanım yapmak zordur. Çünkü insan hakları meselesi aynı zamanda bir süreçtir ve bu süreç devam etmektedir (Kaboğlu, 1992, s. 125). Ancak, günümüzde insan hakları denince dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, ekonomik veya sosyal ya da sosyal statü ayrımı gözetmeksizin tüm insanlara tanınan, insanın insan olmasından doğan, insan onurunun bir gereği olarak sahip oldukları vazgeçilmez, devredilmez ve devlet düzeni tarafından korunması gereken haklara denilmektedir. Bu çerçevede, insanın insan olmaktan kaynaklanan hakların tümü geniş anlamda bizi insan hakları tanımına götürmekte, sadece temel hakları işaret eden insan hakları anlayışı ise, bizi dar anlamda insan hakları tanımına götürmektedir. Hangi şekilde insan haklarının tanımı yapılırsa yapılsın, insan

hakları insanın maddi ve manevi gelişimini ve insan onurunu korumayı amaçlayan insanın insan olmasından kaynaklanan haklarıdır. Bu nedenle insan hakları evrenseldir, insan onurunun gereği olarak insanın sahip olduğu vazgeçilmez, dokunulmaz ve devredilmez hakların tümüdür (Engin, s. 1-2).

Belirtelim ki insan hakları; “insan” ve “hak” kavramı üzerine inşa edilmiştir. Hak kavramı; değişik kuramsal görüşlere göre farklı şekillerde ifade edilebilmektedir. Örneğin irade kuramı, hakkı hukuk düzeninin kişilere tanıdığı irade kudreti biçiminde tanımlarken, çıkar kuramı, hakkı hukuk düzeninin koruduğu ve tanıdığı çıkar şeklinde tanımlamaktadır. Bu her iki kuramı birleştiren karma kurama göre ise hak, hukuken korunan ve yararlanılması hak öznesinin iradesine bırakılan çıkar biçiminde tanımlanmaktadır (Turhan, 2013, s. 361). Hak hangi kurama göre tanımlanırsa tanımlansın, hak hukukun temelidir ve her hak kendisine saygı gösterilmesi yükümlülüğünü de beraberinde getirir. Bir hakkın yasalarda tanımlanmış olması hakkın varlığı için önemlidir. Ancak yeterli değildir. Bir hakkın varlığının anlamlı olabilmesi için hak ile birlikte hak öznesine yetki, talep ve saygı gösterilme zorunluluğunun bulunması gerekir. “Yetki, hakkın özü olan bir şeyi yapabilmektir. Talep, her hak sahibine olumlu veya olumsuz bir talepte bulunma yetkisi vermektir. Saygı gösterilmesi ise, hakkın konusundan yararlanma yetkisinin genel olarak veya bir kişiye bağlı olarak tanınmasını istemek, ona saygı gösterilmesini meşru olarak belirlemek demektir.” (Turhan, 2013, s. 362; Kaboğlu, 1991, s. 37 vd.). Hak verili bir toplumda ister kaynağı ulusal yasalar olsun, ister uluslararası antlaşmalar olsun veya toplumsal bir teamüle dayansın, aynı zamanda bireye her türlü otoriteye karşı tanınan özgürlük ve ayrıcalık alanıdır. Bu bağlamda hak kavramını ele aldığımızda hak kavramının yeni anlamları karşımıza çıkar. Bunları dört başlık altında toplamak mümkündür. Birincisi ahlaksal anlamı olup belli eylem ve faaliyetleri başkalarına zarar vermeden gerçekleştirebilmektir. İkincisi siyasi anlamı olup vatandaşlık, seçme ve seçilme haklarıdır. Üçüncüsü hukuki anlamı olup, hukuk sistemi içerisinde savunma, iddia, yasalar önünde eşitliktir. Dördüncüsü ise, ekonomik anlamı olup iş ve meslek sahibi olma, mülk edinme, ticaret yapma haklarıdır (Turhan, 2013, s. 262).

## 1.2 İnsan Haklarının Tarihsel Gelişim Süreci

İnsan hakları meselesi bütün zamanlarda hukuk ve siyasetin güncel bir sorunu olma özelliğini korumuştur. Belirtelim ki insan haklarının tarihsel gelişimi insanlık tarihinin hak, özgürlü ve adalet üzerine evrildiği dönemlerde ciddi bir gelişim göstermiştir. Bu yüzden insan hakları meselesi aynı zamanda bir süreçtir ve uygarlığın sürecine paralel gelişmiştir. Bireye tanınan hak ve özgürlüklerin kapsamı zaman içinde genişleşmiştir. Artık günümüzde insan haklarıyla ilgili kabul edilen temel tez haklar karşısından sınırlandırılmış bir devlet ve hakların bölünmezliği ilkesidir. Haklar arasında hiyerarşi yoktur.

Dolayısıyla insan hakları, insanın doğumla kazandığı haklar olup bireyin insan olarak varlığını, saygınlığını ve insanca yaşamını öngören haklardır. Bu yüzden demokratik ülkelerde insan haklarının korunması devletin varlığının temel nedenlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu niyet temelinde devlet otoritesi sınırlandırılmış ve devletin bazı haklara müdahale edemeyeceği bir alan oluşturulmuştur. Devletin insan hakları karşısındaki durumuyla ilgili bazı sınıflandırmalar yapılmıştır. Bunlar; negatif-pozitif-aktif statü hakları, bireysel-kolektif haklar ayrımı veya hakların kabul tarihselliği dikkate alınarak kuşaklara göre yapılan ayırım şeklinde tasnif edilmektedir (Turhan, 2013, s. 361). Bu çalışmada insan haklarının tarihsel gelişimi çalışmanın amacı açısından kuşaklar tasnifi ekseninde değerlendirilmiştir.

**Birinci kuşak haklar** (Kişi Özgürlükleri ve Siyasi Haklar) klasik haklar olarak da adlandırılan bu haklar; kişi özgürlüğü ve siyasal hakları içermektedir. Bu haklar 17. ve 18. yüzyıl düşünürleri tarafından dile getirilmiştir. Amerika ve Fransız devrimleriyle birlikte bu haklar yazılı hale getirilerek güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Bu hakların kaynağında burjuvazinin aristokrasiye karşı zenginleşmelerine rağmen can ve mal güvenliklerinin olmaması ve tüm yetkilerinin aristokrasinin elinde olmasından dolayı aristokrasiye karşı verilen mücadele neticesinde elde edilmiştir. Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesinde ifadesini bulan özgürlük, mülkiyet, güvenlik ve baskıya karşı direnmenin vurgulanmasının nedeni budur. Bu hakları şöyle sıralayabiliriz; yaşam hakkı ve kişi dokunulmazlığı, kişi özgürlüğü ve kişi güvenliği, düşünce ve düşüncüyü açıklama özgürlüğü, inanç ve ibadet özgürlüğü, konut dokunulmazlığı,

mülkiyet hakkı, eşitlik hakkı, dernek kurma hakkı, toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı, çalışma hakkı, dilekçe hakkı, seçme ve seçilme hakkı, kamu hizmetine girme hakkı, tarafsız bir yargıç önünde yargılanma hakkı (Kaboğlu, 1997, s. 2).

**İkinci kuşak haklar** (Ekonomik ve Sosyal Haklar) ekonomik, sosyal ve eşitlik hakları olarak ifade edilen ikinci kuşak haklar, birinci kuşak hakların kullanılmasına yönelik devlete pozitif yükümlülükler yükleyen sosyal devletin anayasal haklara dönüşümünü sağlayan haklardır. Bu haklar 19 ve 20. yüzyılda ortaya çıkmıştır. Özellikle birinci kuşak haklar döneminde yoksullukla boğuşan hiçbir özgürlüğü olmayan büyük halk kitlelerinin birinci kuşak haklardan yararlanmadığı, buna karşın sınırlı sayıda zenginliğe ulaşmış burjuvazinin ise birinci kuşak hakların sağlamış olduğu özgürlük ve mülkiyet hakkından yararlandığı bir döneme karşı tepki olarak ortaya çıkmıştır. 19. yüzyılda yaşanan toplumsal sefalet, işçi sınıfının içinde bulunduğu güç koşullar, 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren işçi sınıfının siyasal ve iktisadi haklarının mücadelesini tetiklemiştir. Özellikle seçme ve seçilme hakkı, siyasal haklar, örgütlenme hakkı, çalışma koşullarının düzeltilmesi, iş olanaklarının yaratılması ve toplumsal güvenliğin sağlanması talepleri ön plana çıkmıştır (Kaboğlu, 1997, s. 2-3). İkinci kuşak hakları şöyle sıralayabiliriz; çalışma hakkı, sendika kurma hakkı, grev ve toplu sözleşme hakkı, işyeri yönetimine katılma hakkı, dinlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, parasız öğrenim ve eğitim görme hakkı, kültürel yaşama katılabilme hakkı, sağlık hakkı, beslenme hakkı, konut hakkı, anne, çocuk, sakat, yaşlı gibi korunmaya veya desteklenmeye muhtaç kesimlerin korunmasıyla ilgili haklar.

**Üçüncü kuşak haklar** (Dayanışma Hakları) Bu haklar ikinci dünya savaşından sonra ortaya atılmıştır. Klasik ve sosyal haklardan farklıdır. Üçüncü kuşak haklar, yurttaşların katılma hakları olarak kendini gösterir (Kaboğlu, 1991, s. 47). Bu haklarda insancıl bir toplum yaşamı tahayyülü söz konusudur. Hem bireylere, hem de toplumun tümüne hakların talebi söz konusudur. Bu hakların gerçekleşmesi veya korunabilmesi için hem devletin müdahalesi hem de birey ve grupların da yani toplumda yaşayan herkesin etkin biçimde katılımı ve çabasını talep eden haklardır. Üçüncü kuşak haklar tüm insan haklarının korunması için ortak gözetim, işbirliği ve dayanışma önceliğini belirgin bir biçimde ortaya koyan haklardır.

Üçüncü kuşak haklar şöyle sıralanabilir; çevre hakkı, insanlığın ortak malvarlığına saygı hakkı, gelişme hakkı, barış hakkı, yiyecek hakkı, insani yardım alma hakkı, self determinasyon hakkı. Kısaca ifade edecek olursak üçüncü kuşak haklar söyleminde insan hakları, birey, devlet ve toplum ilişkileri yeniden tanımlanmaktadır. İnsan haklarının yeniden yapılanması sürecinde çok boyutluluk ve insan onurunun bütünlüğünün korunması öne çıkmaktadır (Kaboğlu, 1991, s. 48).

***Dördüncü kuşak haklar*** (Bilimin Kötüye Kullanılmasına Karşı Bireyin Korunması Hakları) Üçüncü kuşak haklardan sonra ortaya atılan dördüncü kuşak haklar, bilim ve teknolojik gelişmelerin kötüye kullanılması olasılığına karşı insanın temel özelliğini oluşturan insan onurunun korunmasını içeren haklardır. Örneğin, genetik şifre, genlerin yapısıyla oynanması ve bunun neticesinde ortaya çıkabilecek yeni sorunlar, insanın kopyalanması, insanların ayıklanmasını hedefleyen nesil ıslahı uygulamaları, insan bedeninin ve onun organlarının mali kazanç haline getirilmesi, insanların klonlanması gibi alanları kapsadığını söylemek mümkündür (Turhan, 2013, s. 359-360).

## **2) Çalışma Hakkı Kavramı ve Çalışma Hakkının İnsan Hakları İçindeki Yeri**

### **2.1 Çalışma Hakkı Kavramı ve Hukuki Dayanakları**

Çalışma hakkı, temel bir insan hakkıdır. Bu niteliği ile insan hak ve özgürlükleri içinde önemli bir yer tutar. Çalışma hakkı emeğiyle geçinen çalışan kesimin doğrudan yaşama hakkı ile yakından bağlantılıdır. Dolayısıyla herkesin yaşamını sürdürmeye yetecek bir iş ve gelire, onurunu koruyacak ve kişiliğinin gelişmesine olanak sağlayacak bir toplumsal düzen içinde yaşaması esastır. Bu çerçevede “çalışma hakkı; çalışma gücünde ve isteğinde bulunan herkesin çalışarak kendisine insanlık onuruna yaraşır bir gelir sağlayabilme hakkı” olarak tanımlanabilir (Talas, 1991, s. 408-409). Belirtelim ki çalışma hakkı, bir işe sahip olmakla sınırlı değildir. Çalışma ortamı ve koşulları bu hakkı tamamlar; iş güvenliği hakkı, işyerlerinin çalışma ve sağlık koşullarına uygun olmasını isteme hakkı, çalışma sürelerinin uygun ölçülerde tutulmasını isteme hakkı, adil ücret hakkı, ücretli tatil hakkı, dinlenme hakkı, boş zaman bulabilme hakkı, yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun işlerde çalıştırılmayı isteme hakkı ve

sosyal güvenlik hakkını da kapsar (Kaboğlu, 2010, s. 46). Ayrıca çalışma hakkı, özgürce iş edinmeyi, adil çalışma koşullarını güvenli ve sağlıklı yaşamı, örgütlenme özgürlüğünü, ayrımcılık yasağını ve feshe karşı korunma hakkını kapsamaktadır (Kılıçoğlu, s. 1).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesine göre, "1-Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. 2-Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır. 3-Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. 4-Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır." Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışma hakkı kenar başlığı altında düzenlenen ikinci bölümünün birinci maddesine göre; "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." ASS'nin 24. maddesinde iş sözleşmesinin sona erdiği durumlarda çalışana feshe karşı korunma hakkı tanınmıştır (Kılıçoğlu s. 1). ASS md.24'e göre; "-Akit Taraflar, çalışanların iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; a) tüm çalışanların, yetenekleri ya da davranışlarıyla bağlantılı olarak ya da işletmenin, kuruluşun ya da hizmetin işleyişinin gereklerine dayanarak, iş akitlerinin geçerli nedenler olmadan sona erdirilmemesi hakkını; b) iş akitleri geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen çalışanların yeterli tazminat ya da diğer uygun yardımlar alma hakkını tanımayı taahhüt ederler.- Bu amaçla Akit Taraflar, iş akdinin geçerli bir neden olmaksızın sona erdirildiğini düşünen çalışanın bağımsız bir organa başvurma hakkını güvence altına almayı taahhüt ederler."

Çalışma hakkı sadece felsefi değeri olan bir ilke değil, hukuksal yükümlülükler yükleyen bir haktır. Çalışma hakkı, diğer insan haklarının kullanımı için kaçınılmazdır; insan onurunun bir parçasıdır (Gülmez, 2014, s. 95).



Belirtelim ki insan hakları belgelerinde ve anayasalarda ifadesini bulan herkese tanınan çalışma özgürlüğü ve hakkı olumlu ve olumsuz yönleriyle, işçiler için olduğu kadar memurlar ve diğer kamu görevlileri için de geçerlidir. Hiç kuşkusuz, kamu hizmetini yerine getirmek de çalışma hakkını kullanmaktır (Gülmez, 2014, s. 85-86). Çalışma hakkı kural olarak bir ülkede yaşayan yurttaşlara ve yabancılara, yaş ve cinsiyet farkı gözetmeksizin her zaman ve her durumda tanınan bir haktır. Yabancılar, kadınlar, küçükler ve gençler için getirilen özel hükümler istisnai niteliktedir. Çünkü çalışma hakkı, sahibinin doğal ve sosyal durumunu korumaya yarayan kişiye bağlı bir haktır. Belirtelim ki kişiye bağlı haklar başkalarına devri kabil olmayan ve miras yoluyla geçmeyen haklardır. Dolayısıyla bu hakkın kişiye bağlı olmasının iki sonucu söz konusudur. Bunlardan biri kişinin bu hakkını kullanıp kullanmamakta serbest olmasıdır. Diğeri ise, çalışmanın bizatihi hakkın sahibi tarafından yerine getirilmesidir (Demir, 2014, s. 148-149).

## 2.2 Çalışma Hakkının İnsan Hakları İçindeki Yeri

Çalışma hakkı bir temel insan hakkıdır (Eren, 2013, s. 82). Çalışma hakkı, sosyal ve ekonomik temelli bir haktır. Çalışma hakkı aynı zamanda diğer hakları etkileyen bir haktır. Dolayısıyla insan hakları arasında hiyerarşi söz konusu olamaz, insan hakları bir bütünsellik arz eder. İnsan hakları birbirine bağlanmış bir zincirin halkaları gibi eşit ve bağımlı bir durumu ifade eder. Nasıl ki bir zincirin bir halkası koptuğunda zincir zincir olmaktan çıkıyorsa, insan haklarından birinin eksikliği veya göz ardı edilmesi hak zincirinin bütününe etkiler. Bu bağlamda insan hakları da bir zincirin halkaları gibi birbirine bağımlı olmayı zorunlu kılar. Bu bağımlılık, insan haklarının evrensel, birbiriyle bağımlı, evrimci, karşılıklı ilişkili ve dolayısıyla bütünsel olmasıdır. Bu durum Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Genel Meclisi'nin 1950 tarihli ve 421 (v) sayılı kararında şöyle ifade edilmiştir; "Medeni ve siyasal haklar ile ekonomik, sosyal ve kültürel haklar karşılıklı ilişkili bağımlıdır (...). ekonomik, sosyal, kültürel haklardan mahrumiyet, İnsan Hakları Evrensel Beyannameinde öngörülen ideal özgür insanın gerçekleşmesine engel olacaktır." (Şirin, 2014, s. 344). İnsan haklarının bu minvalde anlaşılması hususunda Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun sonraki kararlarında ve yayımlanan kimi bildirgelerinde de ifadesini bulmuştur. 1993 yılında yayımlanan Viyana Bildirgesinde

“İnsan hakları (...) bölünmez, karşılıklı ilişkili ve bağımlıdırlar, uluslararası toplum, insan haklarını aynı düzeyde ve aynı önemle (...) küresel olarak adil ve eşit biçimde gerçekleştirmelidir.” (md. 5) (Şirin, 2014, s. 345). İnsan haklarına ilişkin kabul edilen bölünmezlik ilkesi Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının dibacesinde de ifadesini bulmuştur. Dibaceye göre; “Birlik, insan onurunun, özgürlüğün, eşitliğin, dayanışmanın bölünmezliği ve evrenselliği üzerine kuruludur.” Avrupa Konseyinin “Temel Sosyal Haklara İlişkin İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine Ek Protokol” başlığı ile kabul etmiş olduğu 1999 tarihli 1415 sayılı kararında “Ekonomik ve sosyal haklar, insan onurunun doğasında bulunmaktadır ve medeni ve siyasal haklar gibi açıkça insan haklarındanlardır. Bu iki kategori birbiri ile bağımlıdır ve farklı biçimde ele alınamaz.” (Şirin, 2014, s. 345) denilerek insan hakları arasında herhangi bir hiyerarşinin olamayacağı, bütün hakların birbirini tamamlayıcı nitelikte olduğu güçlü bir biçimde vurgulanmıştır.

Kısaca ifade edecek olursak, insan haklarının merkezinde insan haysiyet ve onuru yer alır. Hangi hak ihlal edilirse öncelik sırası o hakka geçer. Bazen ekonomik ve sosyal nitelikli bir hak medeni ve siyasi hakların önüne geçebilir. İnsan hakları söylemi açısından negatif statü hakları ile pozitif statü hakları arasındaki ayrım pek anlamlı gelmemektedir. Günümüzde insan haklarını kategorileştirerek altlık-üstlük ilişkisi içinde ele almak makul karşılanmamaktadır. Artık “holistik” bir bakış ile insan hakları birbirine bağlı, birbirini tamamlayıcı ve ayrılmaz bir bütünün parçaları olarak ele alınmaktadır. Daha açık bir ifade ile ekonomik ve sosyal haklar medeni ve siyasi haklar olmadan bir anlam ifade edemeyecektir. Aynı şekilde medeni ve siyasi haklar da ekonomik ve sosyal haklar olmadan anlamsız kalacaktır (Kılıçkaya, 2017, s. 129). Dolayısıyla insan haklarından biri olan çalışma hakkı diğer insan haklarının gerçekleşmesi için vazgeçilmez bir hak olup insanlık ailesinin bütün üyelerinin doğuştan sahip oldukları insanlık onurunun<sup>1</sup> ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir (Şen, 2013, s. 18).

<sup>1</sup> İnsan onuru: İnsanın tinsel bir varlık olarak özgürlük ve bilinç içinde bağımsız karar vermesi ve çevresine etkili olması amacına yöneliktir. İnsan onurunun korunması ilkesi ile insana, insan oluşu nedeniyle tinsel ve sosyal bir değer verilmesini ve saygı gösterilmesini isteme hakkı tanımaktadır. İnsanın onuru, insanın kişilik değerini ve bağımsızlığını kapsamaktadır. İnsanın maddi ve manevi varlığının bütünlüğü ve gelişimi için kaçınılmazdır. Bu yüzden insan onuru dokunulmazdır (Gören, 2007, s. 21 vd.).

### 3. Çalışma Hakkının Uzantısı Olan Haklar

#### 3.1 İstihdam Edilmeyi İsteme Hakkı

AHİM çalışma hakkına ilişkin kararlarında Avrupa Sosyal Şartı'nın birinci maddesini esas almaktadır. ASŞ m.1/f.1'e göre; akit taraflar "(1) Tam istihdamı gerçekleştirmek amacıyla olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklarından biri saymayı taahhüt ederler." hükmünden de açıkça anlaşıldığı üzere akit taraflara tam istihdamı hedefleyen bir istihdam politikasının hayata geçirilmesi yükümlülüğü getirilmektedir. Bu düzenlemeye göre; ASŞ'ye taraf olan devletlerin, tam istihdamı hedefleyen bir ekonomi politikası yürürlüğe koymaları bir yükümlülük olarak ortaya konulmaktadır. Ayrıca bu düzenleme devletlere tam istihdamı sağlama hususunda "çaba gösterme yükümlülüğü" getirmektedir (Kılıçkaya, 2017, s. 131).

Çalışma hakkının Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası insan hakları metinlerinde yer alması bir tesadüf değildir. Gerçekten, Birinci Dünya Savaşı koşullarında ortaya çıkan işsizlik, yoksulluk ve kötü çalışma koşulları, uluslararası düzeyde, devletleri kimi edimleri ortak antlaşma metinleri ile düzenlemek, bir zorunlu ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Nitekim 1919 yılında Milletler Cemiyeti'ne bağlı kurulan ILO Anayasası'nın girizgâhında "Milletler Cemiyeti üyeleri adil ve insancıl çalışma koşulları sağlamaya ve bunları sürdürmeye çaba göstereceklerdir." (Talas, 1991, s. 109). Bu girişim, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra revize edilen ILO Anayasası'nda "yoksulluğa, işsizliğe karşı savaşın, uygun bir ücretin güvence altına alınması ve uygun çalışma koşullarının sağlanması, kalıcı bir dünya barışının sağlanması ve insanlık ve adalet duygularının bir gereği olarak" ortaya konulmaktadır (ILO AY giriş). 1944 yılında kabul edilen Philadelphia Bildirgesi'nin md.1/f.3'te "Yoksulluk nerede olursa olsun refah için bir tehlike oluşturur." F.2'de "Yoksulluğa karşı savaşın her ulus tarafından ... ortak bir çaba ile yürütülecektir." Md.2/f.1'e göre; "Tüm insanların ırkı, inancı veya cinsiyeti ne olursa olsun, özgürlük ve onur, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği koşullarında maddi refahını ve manevi gelişmesini gözetme hakkı vardır." denilerek maddi refah ve manevi gelişme ile ekonomik güvenlik, özgürlük ve onur arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Açıkça ekonomik güvenliği olmayan birisinin maddi ve manevi gelişmesini sağ-

layamayacağı ve aynı zamanda onurunu ve özgürlüğünü de koruyamayacağı da vurgulanmıştır. Bu durumun bilincinde olarak md.3/f.1'de "tam çalıştırma ve yaşam düzeyinin yükseltilmesi" bir hedef olarak ortaya konulmuş, f.6'da ise "korunmaya gereksinim duyan herkes için bir yeterli gelirin sağlanması" devletin görevi olarak sayılmıştır.

Gerçekten istihdam edilmeyi isteme hakkı, çalışma hakkının önemli bir unsurudur. Çünkü "Çalışma hakkı, aynı zamanda herkesin çalışarak yaşamını sürdürebileceği gerekli kaynaklara sahip olma hakkıdır". Dolayısıyla çalışma hakkı ile yaşama hakkı arasında sıkı bir ilişki söz konusudur. İşsizliğe karşı korunma, insan haysiyet ve onurunu koruyacak bir gelir ile hayatını idame ettirmek, her insanın vazgeçilmez bir temel hakkıdır (Demir, 2014, s. 146-147). O halde istihdam edilmeyi isteme hakkı boyutuyla çalışma hakkı "Herkes devlet tarafından asgari şartları oluşturularak isteğe bağlı olarak tanınan ve insanlık onuruna yaraşır bir gelir sağlamaya dayanan herhangi bir faaliyette bulunma hakkı" olarak ifade edilebilir (Şen, 2013, s. 19). Devletin çalışma (iş) imkânlarının gelişimini sağlaması ve gerekli tedbirleri alması çalışma hakkından doğan bir yükümlülüğüdür (Karagülmez, s. 3 vd.). Bu niyet temelinde devletin, her iş arayanın iş bulmasını kolaylaştırması, istemeden işsiz kalanlara yardım etmesi ve belli zorunlu işleri yaratmak için gerekli önlemleri alması gerekir (Şen, s. 19).

### **3.2 Özgürce Edinilen Bir İşte Çalışma (Çalışma Özgürlüğü) Hakkı**

Çalışma özgürlüğü veya özgürce edinilen bir işte çalışma hakkı çalışanların, herhangi bir ayrımcı muameleye veya zorlaştırıcı bir engelle maruz kalmaksızın tam bir serbestlik içinde seçmiş oldukları bir işle hayatlarını idame ettirme hakkını kasteder. AŞ md.1/f.2'ye göre akit taraflar, "çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı" taahhüt ederler. Bu noktada çalışmanın iki dayanağı ileri sürülebilir. Bunlardan biri irade özerkliği yani sözleşme özgürlüğüdür. Diğerisi ise, işe erişim hakkıdır. İrade özerkliği hukuk düzeninin kişilerin istedikleri hukuki sonuçlara ulaşmalarını sağlaması, kişilerin belli hukuki sonuçlara yönelen iradelerini geçerli olarak tanınması ve onların iradelerinin yöneldiği hukuki sonuçların benimsenmesi ve güvence altına alınması demektir (Karagülmez, s. 2). İşe erişim hakkı ise, hem işe erişme fırsatlarını, hem de işe erişimde birer merhale olarak ortaya ko-

nulan eğitim, mesleğe yöneltme ve iş bulma hizmetlerinden yararlanma hakkını kasteder. Nitekim ASŞ md.1/f.3'e göre akit taraflar; "Tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini kurmayı ya da sürdürmeyi" , f.4'e göre ise; "uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı ya da teşvik etmeyi; taahhüt ederler".

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ve AİHM kararlarında da görüldüğü üzere çalışma özgürlüğü "Kişinin bir iş ilişkisine kendi özgür iradesiyle taraf olmasına ya da bir işi özgürce seçmesine engel olabilecek tüm halleri içerisinde barındırmaktadır." (Kılıçkaya, 2017, s. 132). Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, çalışma özgürlüğünü, çalışma yaşamındaki ayrımcılık yasağıyla ilişkilendirmektedir. Komite ayrımcı uygulamaları çalışma yaşamının erişim hakkının kullanımında önemli bir engel olarak görmektedir (ECSR, 2008, s. 20 vd.). AİHM ise vermiş olduğu kararlarda zorla çalıştırmayı<sup>2</sup> işçinin işyerindeki özel yaşamın gizliliğinin korunamaması ve çalışma özgürlüğünün ihlali olarak değerlendirmektedir (Kılıçkaya, 2017, s. 131-132).

AİHM 26.07.2005 tarihinde SILIADIN/French (Appl. No.7331601) kararında 1994 yılında 15 yaşında iken Togo kökenli bir Fransız vatandaşı kadının göçmen statüsünü almak amacıyla, beraberinde Fransa'ya getirdiği Togolu kadının Sivu-Akofa Siliadin'in pasaportunu elinden alarak fiilen ücretsiz çalışan bir hizmetçi haline getirmiştir. Ayrıca ev hizmetlerinde yardımcı olması ve küçük çocuklarına bakması için arkadaşlarına ödünç verilmiştir. Siliadin'in ücretsiz çalışma durumu 1998 yılına kadar sürmüştür. Temmuz 1998'de içinde bulunduğu durumunu güvendiği bir komşuya anlatmıştır. Söz konusu komşunun Modern Kölelik Komitesine başvurmasıyla, Siliadin'in içinde bulunduğu durum Fransız yargısına taşınmıştır. Fransız Ceza Yasası'nın 225-13 ve 225-14 uyarınca korumasız bir kimseden ücretsiz olarak yararlanma ve insan onuruyla bağdaşmayan

<sup>2</sup> AİHM zorla çalıştırmayı ILO'nun 29 No'lu sözleşmesindeki tanıma dayanarak tanımlamaktadır. Bu çerçevede zorla çalıştırma veya zorunlu çalışma terimi 28 Haziran 1930'da kabul edilip, 1 Mayıs 1932'de yürürlüğe giren 1946'da son hükümleri değiştirilen 29 No'lu ILO Sözleşmesi'nde tanımlanmıştır. Bu sözleşmenin 2(1) fıkrasına göre "zorla çalıştırma veya zorunlu çalışma"; "Bir kimseden ceza tehdidi altında yapması istenen ve bu kimsenin kendi iradesiyle yerine getiremediği her türlü çalışma veya hizmet" anlamına gelir. Buna göre bir eylemin zorla çalıştırma veya zorunlu çalışma sayılabilmesi için: i) kişinin işi kendi iradesine aykırı olarak yapması; ii) işi yapma yükümlülüğünün "haksız" veya "baskıcı" olması veya yapılmasının katlanılmaz sıkıntılara yol açması gerekir (Doğru-Nalbant, 2012, s.319 vd.).

koşullar altında çalıştırmak ve yaşatmak suçundan dolayı Siliadin'i çalıştıranlar hakkında dava açılmıştır. Dava yerel mahkemeden, temyiz mahkemesine, temyiz mahkemesinden de Versay Üst Mahkemesine taşınmıştır. Versay Üst Mahkemesi 15 Mayıs 2003 tarihinde vermiş olduğu kararda korumasız ve bağımlı bir durumdaki kişinin ücretsiz çalıştırılması sebebiyle 15.245 Euro'luk bir manevi tazminata hükmetmiş ancak sözleşme ve yaşam koşullarının insan onuruyla bağdaşmaz olarak nitelenemeyeceği sonucuna varmıştır. Bunun üzerine Siliadin, AİHS md.4 (Kölelik ve zorla çalıştırma yasağı) ihlali gerekçesiyle AİHM'ye başvurmuştur. AİHM Siliadin'in durumunu kulluk olarak değerlendirmiştir. Mahkemeye göre **"kulluk"; bir kimsenin baskıyla hizmet sunma yükümlülüğü olarak değerlendirilmelidir ve "kölelik" kavramıyla bağlantılı bir durumdur** (Doğru-Nalbant, 2012, s. 345 vd.). Ayrıca aynı kararda mahkeme sözleşmenin 4. maddesinin Avrupa Konseyi'ni oluşturan demokratik toplumların temel değerlerinden birisi olduğunu, konseye üye devletlerin kölelik ve kulluğu suç olarak düzenleme yükümlülüğünün bulunduğunu, zorla çalıştırmaya karşı devletin pozitif yükümlülüğünün olduğunu ileri sürmüştür.

AİHM 19.10.2010 tarihinde Özpınar v./ Turkey (Appl. No. 20999/04) kararında Türkiye'de hakim olarak çalışan kadın başvurusunun giyim, makyaj ve özel yaşamında arkadaşlık ettiği kişilerden dolayı müfettiş soruşturması neticesinde meslekten çıkarılmasını 8. madde kapsamında incelemiş ve özel yaşama saygı hakkının ihlal edildiği sonucuna varmıştır. Mahkeme vermiş olduğu kararda öncelikle özel yaşama saygı hakkının kapsamına ilişkin ilkeleri hatırlatmıştır. Mahkemeye göre sözleşmenin 8. maddesinin güvence altına aldığı "özel yaşam" geniş bir kavram olup, bireyin sosyal kimliğini geliştirme imkânı bulduğu "sosyal özel yaşam"da hareket etme hakkını da içerir. Dolayısıyla konu ile ilgili içtihatlar diğer insanlarla ilişkiler kurmak ve geliştirmek için başkalarıyla ilişkide bulunmayı da kabul etmektedir. Özel yaşamın mesleki faaliyetleri içermediğini kabul etmek için bir sebep yoktur. Çalışma yaşamı üzerindeki kısıtlamalar, bireyin başkalarıyla ilişkiler geliştirmesi yoluyla sosyal kimliğini oluşturması sırasında ortaya çıkması halinde, sözleşmenin 8. maddesi kapsamına girebilir. İnsanların büyük çoğunluğu iş yaşamları sırasında dış dünya ile bağlarını güçlendirme fırsatı bulurlar. Mahkeme bu olayda başvurusunun sadece mesleki nedenlerle meslekten çıkarılmadığını gözlemlemiştir.

tir. Mahkemeye göre disiplin soruşturması ve meslekten çıkarılma kararı, başvurucunun sadece mesleki yaşamı bağlamındaki eylem ve ilişkileriyle değil, fakat aynı zamanda doğrudan özel yaşamındaki eylemleri ve ilişkileriyle ilişkilidir. Dahası soruşturma sırasında başvurucuya yöneltilen eleştiriler, başvurucunun itibarını tehlikeye sokacak niteliktedir. Bireyin itibarını koruma hakkı sözleşmenin 8. maddesindeki özel yaşama saygı hakkının bir parçasıdır. Bu itibarla iş ve yaşam hakkındaki soruşturma süreci ve meslekten çıkarma biçimi özel yaşama saygı hakkına bir müdahale oluşturduğu kanaatini oluşturmuştur. Mahkeme olayın şartlarını göz önünde tutarak, bireyin temel haklarından biri olan özel yaşama saygı hakkı ile demokratik bir toplumda sözleşmenin 8(2) fıkrasındaki meşru menfaatler arasında adil bir dengenin kurulması gerektiği, davacının özel yaşamına yapılan müdahalenin izlenen meşru amaçla ölçülü olmadığı sonucuna varmıştır (Doğru-Nalbant, 2013, s. 113 vd.).

AİHM çalışanların yaşam tarzıyla ilgili verdiği birçok kararında, çalışanın yaşam tarzı ve davranışlarıyla işverenin yönetim hakkı arasında makul bir denge aramıştır. Çalışanın aile yaşamı, duygusal ve cinsel yaşamı şeklinde isimlendirilebilecek yaşam alanının özel yaşamın en gizli alanını oluşturduğunu ve çalışanın işyeri dışındaki yaşam alanına ilkesel olarak işverenin ilgi ve yönetim hakkının kapsamı dışında kaldığını ileri sürmüştür (Çetin, 2015, s. 99 vd.; Köksal, 2015, s. 61 vd.).

### 3.3 İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Karşı Korunma Hakkı (İş Güvencesi)

Çalışanın işini koruması hakkı, hem kendisinin menfaatlerinin korunması açısından hem de toplumun menfaatlerinin korunması açısından önemlilik arz etmektedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2016, s. 375). Ücretinden başka bir geliri olmayan çalışanın işini kaybetmesi neticesinde içine düşebileceği ekonomik durum, sadece onun refah düzeyini etkilemez. Aynı zamanda toplumsal hayatı olumsuz etkileyen sosyal sorunların yaşanmasına da neden olabilir. (Süzek, 2013, s. 556; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2017, s. 447). Dolayısıyla, İş güvencesi, bir çalışanın çalışma hakkının işveren tarafından sona erdirilmesine karşı korunmasıdır. İş güvencesi hukuku ile amaçlanan işverenin iş ilişkisini (hizmet ilişkisini) “**makul, haklı veya geçerli**” bir neden olmaksızın “**keyfi**” olarak sona erdirmesinin engellenmesidir (Süzek, 2016, s. 591). İşverenin tek taraflı fesih ira-

desinin önüne kimi engeller konulmak suretiyle iş ilişkisinin süreklilik arz etmesini sağlamaktadır. Böylece keyfi feshi, tazminat veya işe iade gibi bir yaptırıma bağlanarak temel insan hakkı olan çalışma hakkının korunması söz konusudur. Çünkü iş güvencesi; çalışanın işini kaybetme, geleceğinden güvence duymaması, kendisinin ve ailesinin geçim kaynağı olan ücretinden yoksun kalma endişesini taşıması gibi çalışma hayatının birçok sorunundan dolayı onurlu bir yaşam için vazgeçilmez bir haktır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2017, s. 447 vd; Candan, 2001, s. 5). Bu nedenle iş güvencesi, başta ILO'nun sözleşme ve tavsiye kararları olmak üzere, uluslararası insan hakları belgelerinde çalışma hakkının korunması açısından önemli bir teminat olarak görülmektedir. 158 No'lu ILO Sözleşmesi'ne göre işveren tarafından (md. 3), "İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez. (md. 4)", "İşverenden makul ölçülere göre beklenmeyecek haller hariç hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi o işçinin tutumu ve verimiyle ilgili nedenlerle sona erdirilemez. (md. 7)". Benzer şekilde, ASŞ md. 24'e göre akit taraflar "a) Tüm çalışanların yetenekleri ya da davranışlarıyla bağlantılı olarak ya da işletmenin, kuruluşun ya da hizmetin işleyişinin gereklerine dayanarak, iş akitlerinin geçerli nedenler olmadan sona erdirilmemesi hakkı;" "b) İş akitleri geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen çalışanların yeterli tazminat ya da diğer uygun yardımlar alma hakkını tanımayı" ve "... iş akitinin geçerli bir neden olmaksızın sona erdirildiğini düşünen çalışanın bağımsız bir organa başvurma hakkını güvence altına almayı taahhüt ederler."

İşçinin işini koruyabilmesi, kendisi, ailesi ve kişilik haklarının korunması açısından önemli sonuçları söz konusudur (Aras, 2015, s. 430). Çünkü işçinin işini koruyabilmesiyle onurlu bir yaşam sürdürmesi arasında sıkı bir ilişki söz konusudur. Bu durumu göz önünde bulundurarak, AİHM vermiş olduğu kararlarda, kişinin çalışmasının ve yaşamını kazanmasının engellenmesini, ailenin geçimini sağlamasının önünde ciddi bir engel teşkil etmesinden dolayı bireylerin özel yaşamları üzerinde ciddi olumsuzluklara sebebiyet vermesi nedeniyle çalışma hakkının engellenmesini özel yaşama müdahale olarak görmektedir (Kılıçkaya, 2017, s. 137). Belirtelim ki AİHM'in haksız feshe karşı oldukça geniş bir içtihadı söz konusudur. Olayın oluş biçimine göre AİHS'de yer alan hakları yorumlamak-



tadır. Bazı hallerde haksız işten çıkarmaları ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirmekte, bazı hallerde ise özel yaşama saygı hakkı kapsamında değerlendirmektedir. Bu konuda vermiş olduğu kararları konu itibarıyla kategorileştirmek oldukça zordur. Ancak genelde kişinin AİHS tarafından korunan bir hakkın kullanılması sebebiyle işten çıkarıldığı durumlara ya da bireyin işten çıkarılmasının özel yaşama saygı hakkının ihlal edilmesi durumlarına yöneliktir (Kılıçkaya, 2017, s. 140).

AİHM, 20.10.2009 tarihli Lombardi Vallauri / Italy (Appl. No. 39128/05) kararında sözleşmenin feshini AİHS md.10 kapsamında değerlendirmiştir. Bu davada bir mezhep üniversitesinde görev yapan başvurucunun üniversitenin görüşleri ile bağdaşmadığı ve farklı bir görüşe sahip olduğu gerekçesiyle sözleşmesi yenilenmemiştir. Başvurucu özellikle hiçbir gerekçe sunulmadan ve gerçek anlamda karşılıklı herhangi bir tartışma yapılmadan alınan bu kararın ifade özgürlüğü hakkının ihlaline neden olduğunu ileri sürmüştür. Başvurucu, ayrıca fakülte kurulu kararının gerekçelere dayandırılmaması nedeniyle yerel mahkemelerde de herhangi bir kararın verilmemesi sebebiyle söz konusu karara itiraz etme imkânının azaldığı ve aynı zamanda fakülte kurulunun karşılıklı bir tartışma yapılmaksızın alınan cemaat kararını dikkate alarak bir sonuca varmış olması nedeniyle şikâyette bulunmuştur. Mahkeme, bu olayda sözleşmenin 10. maddesinin (ifade özgürlüğü) ihlal edildiğine karar vermiştir. Mahkeme üniversitenin Katolik öğretisi temelinde eğitim verilmesinden sağlayacağı menfaatlerin, sözleşmenin 10. maddesiyle başvurucuya sağlanan usuli güvencelerin özüne zarar verecek kadar ağır basamayacağı kanaatine varmıştır. Mahkeme, başvuranın ifade özgürlüğüne yönelik müdahalenin “demokratik bir toplumda gerekli” olmadığına karar vermiştir. Mahkeme aynı gerekçelerle başvurucunun etkin yargılama hakkından faydalanmaması sebebiyle adil yargılama hakkını düzenleyen AİHS md.6/f.1’in de ihlal edildiğine hükmetmiştir. Bu olayda AİHM vermiş olduğu kararda hem ifade özgürlüğünü, hem de adil yargılanma hakkını gerekçe yapmıştır (ECHR, Press, 2016, s. 1 vd.).

AİHM, 02.12.2014 (finally 02.03.2015) tarihli Emel Boyraz / Turkey (Appl. No.61960/08) kararında cinsiyet nedeniyle işten çıkarmada sözleşmenin 8. maddesi ile bağlantılı olarak 14. maddenin de ihlal edildiğine karar vermiştir. Olay devlet tarafından işletilen bir elektrik şirketindeki

görevine (işine) cinsiyeti nedeniyle son verilmesine ilişkindir. Başvurucu işten çıkarılmadan önce söz konusu işyerinde üç yıla yakın güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, erkek olmadığını ve askerliğini tamamlamadığı, dolayısıyla cinsiyeti nedeniyle işine son verildiğini ileri sürmüştür. Ayrıca iç hukuktaki yargılamalarda hakkında verilen kararların cinsiyet temelinde “ayrımcılık”<sup>3</sup> teşkil ettiğini ve işten çıkarılmasına ilişkin hakkında tesis edilen idari işlemlerin aşırı uzun sürdüğünü ileri sürmüştür. Bu davada mahkeme, güvenlik görevlilerin gece vardiyasında ve kırsal bölgelerde çalışmak ve belirli koşullarda ateşli silah ve fiziksel güç kullanımına başvurmak zorunda oldukları gerçeği, kadın ve erkekler arasındaki herhangi bir muamele farklılığını haklı kılmayacağını, ayrıca başvuranın işten çıkarılmasının nedeni, bu tür risk veya sorumlulukları üstlenemeyecek olmasından ziyade, Türkiye’deki idari mahkemelerin verdikleri kararlar olduğunu ileri sürmüştür. Mahkeme, söz konusu kurumun, başvuruçunun görevini yerine getiremediğini kanıtlayacak herhangi bir delil sunmadığını belirtmiştir. Mahkeme, idari mahkemelerin devlet tarafından işletilen bir şirkette sadece erkek personelin güvenlik görevlisi olarak çalıştırılması koşulunu, haklı gerekçelere dayandıramadıkları kanaatine varmıştır. Sonuç olarak mahkeme sözleşmenin 8. maddesiyle (özel hayata ve aile hayatına saygı hakkı bağlantılı 14. maddesinin ayrımcılık yasağı) ihlal edildiğine karar vermiştir. Ayrıca sözleşmenin 6/1 (makul bir süre içerisinde adil yargılanma hakkı) maddesinin de ihlal edildiğine hükmetmiştir (ECHR, Case of Emel Boyraz v./Turkey s. 8 vd.).

### 3.4 Sendikal Hak ve Özgürlüklerden Yararlanma Hakkı

Çalışma hakkının korunmasında örgütlenme hakkı ve özgürlüğünün önemli bir işlevi söz konusudur. Özellikle toplu iş sözleşmesi marifetiyle bir grup çalışan adına iş ilişkisinden doğan hak ve menfaatlerin yeniden düzenlenebiliyor olması, sendikal hakların çalışma hakkı üzerindeki etkisini artırmaktadır. Örneğin ASŞ adil ücret hakkını düzenleyen md.4’te çalışanların kendileri ve aileleri için onurlu bir yaşam düzeninin sağlanmasında tespit edilecek ücret düzeyinin saptanmasında toplu iş sözleşmesi başvurulacak yollardan biri olarak ileri sürülmüştür. Dolayısıyla çalışanların ücret, çalışma koşulları, iş güvencesi, işin düzenlenmesi gibi konular

<sup>3</sup> AİHM’e göre ayrımcılık; sözleşmenin 14. maddesi bakımından objektif ve makul haklı bir sebebe dayanmayan yani meşru bir amaca sahip olmayan ve kullanılan araçla amaç arasında makul bir orantı bulunmayan farklı muameledir (Doğru-Nalbant, 2012, s. 344).

başta olmak üzere iş ilişkisinden doğan hakların kendi lehlerine yeniden düzenlenmesinde sendikal hak ve özgürlükler belirleyici bir role haizdir.

Sendikal hak ve özgürlüklerden anlaşılması gereken, sendika kurma, kişinin kendi tercihine göre dilediği bir sendikaya üye olma, dikkate alınma, mesleki çıkarlarını koruma, toplu iş sözleşmesi akdetme, örgütlenmiş bir topluluk olarak üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunması için faaliyetlerde bulunma hakkı ve özgürlüğüdür (Doğru-Nalbant, 2013, s. 446). Sendika özgürlüğü ilkesinin korunmasında mesleki menfaatlerini korumak için bir araya gelerek bir topluluk oluşturan üyelerin örgütlerine karşı ve örgütlerinin de devlete karşı bağımsızlıkları esastır (Kutal, 1962, s. 100). Sendika hakkı ve özgürlüğünün uluslararası insan hakları hukukundaki dayanağı ASŞ, ILO sözleşmeleri, AIHS ve AIHM kararlarıdır (Sur, 2017, s. 32-33). ASŞ md.6/f.1'e göre; "Akit taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma veya bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler". Md.6'ya göre, "akit taraflar toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere: 1. çalışanlar ve çalıştıranlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi; 2. gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalıştıranların ve çalıştıran örgütlerinin çalışanların örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi; 3. iş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakem sisteminin kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi; taahhüt ederler ve 4. menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalıştıranların bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dahil toplu eylem hakkını tanırlar". ILO'nun 87 No'lu Sözleşmesi'nin 2. maddesine göre; "Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olma hakkına sahiptirler". AIHS md.11/f.1'e göre; "Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir." Yukardaki düzenlemelerde de açıkça görüldüğü üzere örgütlenme hakkı ve özgürlüğü uluslararası insan hakları belgelerinde güvence altına alınan bir haktır ve bu hak tüm

çalışanlara ve işverenlere tanınmıştır.

AİHM'in sendika hakkı ve özgürlüğünün korunması ile ilgili sözleşmenin 10. ve 11. maddeleri çerçevesinde vermiş olduğu birçok kararı mevcuttur. AİHM vermiş olduğu kararlarda uluslararası insan hakları hukukunu bir bütün olarak değerlendirmektedir. Özellikle kararlarında Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin (ASŞ'nin 5 ve 6. maddesiyle ilgili) ILO Sendika Özgürlük Komitesi'nin (87 sayılı sendika özgürlüğü ve sendikal hakların korunması ile ilgili) vermiş oldukları kararları dikkate almaktadır. AİHM'e göre; AİHS md.11/f.1'deki sendika özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğünün bir şekli ve özel bir yönüdür (ECHR, Case of National Union of Belgium Police v., Belgium; Appl. No: 4464/70). Her özgürlük, özgürlüğü kullanılırken, belirli bir ölçüde seçme unsurunu da içerir. Örgütlenme özgürlüğünün amaçlarından birinin sözleşmenin 9 ve 10. maddelerinde güvence altına alınan kişisel düşüncelerin korunması hakkı olduğunu göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Bu koruma negatif örgütlenme özgürlüğü ve pozitif örgütlenme özgürlüğünün birlikte güvence altına alınmasıyla sağlanabilmektedir (ECHR, Case of Chasagnou and the others v. France; Appl. No: 25088/94, 28331/95, 28443/95). Bu bağlamda kişisel özerklik kavramı, sözleşmedeki güvencelerin yorumlanmasının altında yatan bir ilkedir. Bu kavram, 11. maddede örtülü olarak kabul edilen kişinin seçim yapma hakkının önemli bir sonucu ve bu maddenin negatif yönünü ortaya koyan önemli bir unsurudur (ECHR, Case of Sorensen and Rasmussen v., Danimark; Appl. No: 52562/99 and 52620/99). Ayrıca sözleşmenin 11. maddesi sendika içinde ortak hareket edilmesi yoluyla sendika üyelerinin mesleki çıkarlarını koruma ilkesini içermektedir. Sözleşmeciler devletler ortak harekete izin vermeli, hareketin seyrini ve gelişimini mümkün kılabilmelidirler. Sözleşmenin 11(1) fıkrasında geçen "çıkartlarını korumak için" deyimini sözleşmenin sendikal faaliyetler yoluyla sendika üyelerinin mesleki menfaatlerini koruma özgürlüğünü güvence altına almaktadır. Sözleşmeciler devletler bu sendikal faaliyetlere hem izin vermeli, hem de imkân tanınmalıdır. Bu nedenle sendikalar, üyelerinin menfaatlerini koruyabilmek için sendikanın görüşünün dinlenmesi hakkına sahiptirler (ECHR, Case of National Union of Belgium Police v., Belgium; Appl. No: 4464/70 )

AİHM'in vermiş olduğu kararlar içinde Demir ve Baykara Kararı, örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi hakkı açısından çok önemli ve tarihi bir karardır. AİHM, 12.11.2008 tarihli Demir and Baykara v./Turkey (Appl. No: App No. 34503/97), kararında, AİHS md.11'de düzenlenen sendika hakkını, ILO'nun 87 sayılı sözleşmesi ve AŞŞ md.5 ve 6'da düzenlenen sendika hakkı ve özgürlüğünün kapsamına dayanarak yorumlamıştır. AİHM, bu yorum yöntemine başvururken iki temel gerekçeyi ileri sürmüştür. Bunlardan biri AİHS'yi yaşayan norm olma özeliğini koruma çabası, diğeri ise uluslararası insan hakları hukukunu bir bütün olarak görme çabasıdır. AİHM'in kararına konu olan olayda başvuru K. Demir Tüm Bel-Sen sendikasının bir üyesi, V. Baykara ise bu sendikanın genel başkanıdır. Tüm Bel Sen sendikası 1990 yılında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi devlet memurları tarafından kurulmuştur. 1993 yılında Tüm Bel-Sen ile Gaziantep Büyükşehir Belediyesi arasında, 1 Ocak 1993 tarihinden geçerli olacak şekilde iki yıllık bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bu sözleşme, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'ndeki çalışma şartlarını ve ücretle ilgili konuları kapsamaktadır. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi söz konusu toplu iş sözleşmesini uygulamayacağını ileri sürmüştür. Bunun üzerine başvuru sendika temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinin uygulanması için 17 Haziran 1993 tarihinde Gaziantep Asliye Hukuk Mahkemesi'nde dava açmıştır. Mahkeme sendikayı haklı bulmuştur. Ancak Yargıtay, devlet memurlarının sendika kurmaları konusunda herhangi bir engel olmadığını buna mukabil yürürlükteki pozitif hukuka göre toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkilerinin bulunmadığı gerekçesiyle ilk derece mahkemenin kararını bozmuştur. İlk derece mahkemesi Türkiye'nin de onaylamış olduğu ILO Anayasası ve sözleşmeler ışığında bu eksikliğini giderebileceğini belirterek ilk kararında direnmiştir. Ne var ki Yargıtay ilk derece mahkemesinin bu kararını da yeniden bozmuştur. İç hukuk yollarının tüketilmesi üzerine başvuru davayı AİHM'ne taşımışlardır. Bu davada AİHM, vermiş olduğu karar ile AİHS md. 11'de düzenlenen sendika hakkının kapsamını genişletmiştir. Mahkeme sendika özgürlüğü hakkının özüne dokunacak sınırlamaları ret etmiştir. Mahkeme bu kararıyla sözleşmenin lafzına göre değil yaşanan toplumsal hukuki ve siyasi gelişmeleri dikkate alarak karar vermiştir. AİHM, öteden beri, başvurduğu geliştirici yorum yönteminin kurumsallaşması yönünde önemli bir adım atmıştır. AİHM, bu kararında Avrupa Konseyi Sosyal

Şartı'nın ilgili maddelerine bir devletin çekince koyup koymamasına bakmaksızın gerekçe yapmış, ayrıca AİHS'de yer alan hak ve özgürlüklerin yorumunda, sözleşmenin tek dayanak olmadığını belirtmiş, devletlerin onayına bakılmaksızın uluslararası insan hakları normlarını bir bütün olarak ele almıştır. Mahkeme uyuşmazlığı incelerken, konuyla ilgili daha önce vermiş olduğu kararların yanında, ILO ve BM'nin sendikal haklarla ilgili sözleşme ve denetim organlarının kararlarına da yer vermiştir. (ECHR, Case Of Demir Baykara v. Turkey, Appl. No. 34503/97).

## SONUÇ

Çalışma hakkı bir temel insan hakkıdır. Çalışma hakkında insan onurunun korunması esastır. Çalışma hakkı diğer insan haklarında olduğu gibi "insan" ve "hak" kavramları üzerine inşa edilmiştir. Çalışma hakkı sosyo-ekonomik temelli bir hak olduğu için diğer insan haklarını etkileyen bir haktır. Belirtelim ki; "ekmek-soğan" kaygısını taşıyan birisinin politik bir bilinçle düşünce özgürlüğünden yararlanması beklenemez. Dolayısıyla 1950 tarihli BM İnsan Hakları Genel Meclisinin 421(v) kararında ifade edildiği üzere "medeni ve siyasi haklar ile ekonomik, sosyal ve kültürel haklar karşılıklı ilişkili ve bağımlıdır." Bireyin özgürleşmesi için hakların bütünselliği kaçınılmazdır.

Öte yandan çalışma hakkının güvence altına alınabilmesi için bu hakkın uzantısı olan hakların da güvence altına alınması gerekir. Bunlardan birincisi, istihdam edilmeyi isteme hakkıdır. İstihdam edilmeyi isteme hakkı, çalışma hakkının önemli bir unsurudur. İstihdam edilmeyi isteme hakkı; herkesin çalışarak yaşamını sürdürebileceği bir gelire sahip olmasını kasteder. İşsizliğe karşı korunma, insanın haysiyet ve onurunu koruyarak yaşaması, bu hakkın esasını oluşturur. İkincisi çalışma özgürlüğüdür. Çalışma özgürlüğü, bireyin herhangi bir ayrımcı muameleye veya zorlaştırıcı bir engelle maruz kalmaksızın tam bir özgürlük içinde seçmiş olduğu bir işle hayatını idame ettirmesidir. Çalışma özgürlüğünde, irade özerkliği ile işe erişim hakkı bu hakkın merkezinde yer alır. İrade özerkliği sözleşme yapma özgürlüğünü, işe erişim hakkı ise eğitim, mesleğe yöneltme ve iş bulma hizmetleri başta olmak üzere bir işi elde etme fırsatlarını kasteder. Üçüncüsü feshe karşı korunma hakkıdır. Çalışanın feshe karşı korunması bizatihi kendi çalışma hakkının korunmasıdır. Çalışanın feshe karşı ko-

runmasından anlaşılması gereken **makul, haklı** veya **geçerli** bir neden olmaksızın iş sözleşmesinin **keyfi** olarak sona erdirilmesinin engellenmesidir. Böylece çalışanın işini kaybetme, kendisinin ve ailesinin geçim kaynağı olan ücretinden yoksun kalma endişesinin ortadan kaldırılmasıdır. Dördüncüsü ise, sendikal hak ve özgürlüklerden yararlanma hakkının korunmasıdır. Çalışma hakkının korunmasında örgütlenme hakkı ve bu hakkın parçası olan müzakere, sözleşme akdetme, grev ve lokavtın etkili bir rolü söz konusudur. Çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunmasında ve çalışma koşullarının insan onurunu koruyacak şekilde yeniden düzenlenmesinde örgütlenme özgürlüğü çerçevesinde ortaya çıkan kolektif iradenin etkisi, çalışma ilişkilerini yeniden şekillendirmektedir. Özellikle bağitlanan toplu iş sözleşmeleriyle hem çalışanların refah düzeyi arttırılmakta, hem de çalışma koşulları daha fazla insanileştirilmektedir.

Kısaca ifade edecek olursak çalışma hakkı sosyo-ekonomik temelli bir temel insan hakkıdır. Çalışma hakkı diğer hakları etkileyen bir haktır. Çalışma hakkında bireyin onurunu koruyarak yaşamını sürdürmesi esastır.

**KAYNAKÇA**

- Adalet Bakanlığı, Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme Eğitimi Ders Notları (İnsan Hakları), Ankara, 2011.
- ARAS, Talip, İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik, TBB Dergisi, 2015 (119), 2015, s. 429-456.
- CANDAN, Mehmet Ali, "İş Güvencesi Talebinin Kısa Tarihi", BİANET, 2001, <http://bianet.org/bianet/siyaset/3307-is-guvencesi-talebinin-kisa-tarihi>
- ÇELİK, Nuri-CANİKLİOĞLU, Nurşen- CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 29. Baskı, İstanbul, 2016.
- ÇELİK, Nuri-CANİKLİOĞLU, Nurşen- CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 30. Baskı, İstanbul, 2017.
- ÇETİN, Evra, Çalışanların Özel ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı, Düşünce ve İfade Özgürlükleri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar-5 (Editörler: Ali Güzel ve Diğerleri), Seçkin Yayınları, Ankara, 2015.
- ÇSGB, Avrupa Sosyal Şartı, Yayın No:06, Ankara, 2014.
- DEMİR, Fevzi, "Çalışma Hakkı Kavramı ve Hukuki Niteliği", Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI. Bildiriler, Petrol-İş Yayını:119, İstanbul, 2014.
- DOĞRU, Osman-NALBANT Atilla, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Açıklama ve Önemli Kararlar, (İHAS, 2, 3, 4, 5, 6 ve 7. maddeler), 1. Cilt, Ankara, 2012.
- DOĞRU, Osman-NALBANT Atilla, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Açıklama ve Önemli Kararlar, (İHAS, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, Ek Protokol 1-1, 1-2, 1-3 maddeler), 2. Cilt, Ankara, 2013.
- ECHR, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (Tur), [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int)
- ECHR, Case of Chasagnou and the others v. France; Appl. No:25088/94, 28331/95, 28
- ECHR, Case Of Demir Baykara v. Turkey, Appl. No. 34503/97
- ECHR, Case of Emel Boyraz v./Turkey Appl. No.61960/08)
- ECHR, Case of Lombardi Vallauri / Italy (Appl. No. 39128/05)



- ECHR, Case of National Union of Belgium Police v.,Belgium;Appl. No:4464/70
- ECHR, Case of National Union of Belgium Police v.,Belgium;Appl. No:4464/70
- ECHR, Case of Siliadin v./ France (Application no. 73316/01), JUDGMENT STRASBOURG 26 July 2005, FINAL 26/10/2005
- ECHR, Case of Sorensen and Rasmussen v., Danimark; Appl. No: 52562/99 and 52620/99). 443/95
- ECHR, Press Release Issued by the Registres, 2016.
- ECSR, Press Release Issued by the Registres,2008
- ECSR, Case of Özpınar v./ Turkey (Appl. No. 20999/04)
- ENGİN, Zeynep, İnsan Haklarının Evrimi ve Sınıflandırılması, SODEV, [http://sodevaktuel.org/Okullar/SDO/ders\\_notlari/insan\\_Haklarinin\\_Evrimi.htm](http://sodevaktuel.org/Okullar/SDO/ders_notlari/insan_Haklarinin_Evrimi.htm)
- EREN, Baki, Anayasal Çerçevde Türkiye’de Çalışma Hakkı, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, 2013, s. 66-84.
- GÖREN, Zafer, “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının Ana İlkesi: Dokunulmaz İnsan Onuru”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:6, Sayı: 12, Güz 2007/2, s. 21-37.
- GÜLMEZ, Mesut, “Çalışma Özgürlüğü ve Hakkı Açısından Emeğin Evrimi: Ulusal ve Ulusalüstü Hukuksal Boyutlar Üzerine Düşünceler”, Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildirgeler, Petrol-İş Yayını:119, İstanbul, 2014.
- ILO, Termination of Employment Convention No.158, 1982.
- KABOĞLU, İbrahim, Anayasada Sosyal Haklar: Alanı ve Sınırları”, [www.sosyalhaklar.net/2010/bildiri/Kaboglu.pdf](http://www.sosyalhaklar.net/2010/bildiri/Kaboglu.pdf)
- KABOĞLU, İbrahim, Çağdaş Toplum Deęerleri-İnsan Hakları, Çağdaş Yaşamı Destekleme Yayınları, 1997.
- KABOĞLU, İbrahim, Dayanışma Haklarının Hukuksal Değeri (Soyut Talepler mi, İnsan Hakları mı?), TODAİE, İnsan Hakları Yıllığı, Sayı: 13/1, Yıl: 1991.

- KABOĞLU, İbrahim, İnsan Haklarının Gelişmeci Özelliği ve Anayasa Yargısı (İnsan Hakları Evrensel BildirgesindenGünümüze), [http://www.anayasa.gov.tr/files/pdf/anayasa\\_yargisi/anyarg9/kaboglu.pdf](http://www.anayasa.gov.tr/files/pdf/anayasa_yargisi/anyarg9/kaboglu.pdf)
- KARAGÜLMEZ, Ali, "Anayasa Mahkemesi ve Avrupa Sosyal Şartı", [www.anayasa.gov.tr/files/insan...mahkemesi/...2/KaragulmezAYMveSosyalSart.doc](http://www.anayasa.gov.tr/files/insan...mahkemesi/...2/KaragulmezAYMveSosyalSart.doc)
- KILIÇKAYA, Zeynep, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:18, Sayı: 2, 2016, s. 127-165, (Basım Yılı Nisan 2017).
- KILIÇOĞLU, Mustafa, "Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi", [http://www.anayasa.gov.tr/files/insan\\_haklari\\_mahkemesi/sunumlar/ym\\_4/KilicogluCalismaHakki.pdf](http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/sunumlar/ym_4/KilicogluCalismaHakki.pdf)
- KÖKSAL, Duygu, "AİHM'in Sosyal Haklara Bakışı ve Uyguladığı Yorum Metodu, İş Hukukunda Güncel Sorunlar-5, Editörler:Ali Güzel ve Diğerleri), Seçkin Yayınları, Ankara, 2015.
- KUTAL, Metin, "Sendika Hürriyeti", Sosyal Siyaset Konferansları 13. Kitap, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 941, İstanbul, 1962.
- SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Yayınevi, 6. Bası, Ankara, 2017.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 12. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- ŞEN, Murat, "İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı", MÜHFD, Cilt:11, Sayı: 2, 2013.
- ŞİRİN, Tolga, "Bir İhtimal Daha Var O da Ölmek mi Dersin?"(Sosyal İnsan Haklarının Anayasa Şikayeti Yoluyla Dava Edilebilirliği Lehine Tezler ve Öneriler), Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildirgeler, Petrol-İş Yayını: 119, İstanbul, 2014.
- TALAS, Cahit, "Çalışma Hakları ve Türkiye'deki Durum", AÜSBFD, Cilt: 46, No:1-2, Ankara, 1991.
- TURHAN, Aydın, "İnsan Hakkı Kuşakları Arasındaki Tamamlayıcılık İlişkisi," İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2, Yıl: 2013.