

ÇALIŞMA HAKKI

(Sözleşmenin 6. Maddesi)

Otuz beşinci oturum (2005)

I. GİRİŞ VE TEMEL ÖNERMELER

1. Çalışma hakkı pek çok uluslararası hukuki araçta tanınan temel bir haktır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, 6. Maddesinde yer verdiği bu hakkı, diğer araçlara kıyasla daha kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Çalışma hakkı, diğer insan haklarının gerçekleştirilmesi için vazgeçilmez bir hak olup insanlık ailesinin bütün üyelerinin doğuştan sahip oldukları insanlık onurunun ayrılmaz bir parçasıdır. Herkes, insanlık onuruna yaraşır bir şekilde yaşayabilmek için çalışabilme hakkına sahiptir. Çalışma hakkı, aynı zamanda, kişilerin kendisi ve ailesinin yaşamını sürdürebilmesine, ve kendisinin seçtiği veya girdiği bir iş ile de toplum içinde tanınması ve gelişimine katkı sağlar.¹

2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinde çalışma hakkı genel anlamda 6. Maddede dile getirmekte; herkesin adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkının, özellikle de güvenli çalışma şartlarının tanındığı 7. Madde ile bu hakkın bireysel boyutunu açık bir şekilde işlenmektedir. Çalışma hakkının kolektif boyutu ise 8. Maddede ele alınmaktadır; burada, herkesin sendika kurma ve kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkı ile sendikaların serbestçe faaliyette bulunma hakları sıralanmaktadır. Sözleşmenin 6. Maddesi kaleme alınırken, İnsan Hakları Komisyonu çalışma hakkının geniş anlamda tanınması gerektiğini belirtmiş, basit bir felsefi ilkedен ziyade belirli hukuki yükümlülüklerle dayanması gerektiğini beyan etmiştir.² Bu bağlamda Sözleşmenin 6. Maddesi çalışma hakkını genel olarak ve ayrıntılı olmayan bir biçimde tanımlamaktadır. 6. Maddenin 1. Paragrafına göre, Sözleşmeye taraf olan Devletler “çalışma hakkını tanır; ve çalışma hakkı, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkanına ulaşma hakkını da içerir”. 2. Paragrafa göre ise taraf Devletler, “çalışma hakkının tam olarak gerçekleştirilmesi”ni tanır; ve bunun için alacağı tedbirler arasında, “teknik ve mesleki rehberlik hizmetleri ile öğretim programları yapmak, bireyin temel siyasal ve ekonomik özgürlüklerini koruyan şartlar içinde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişme ile tam ve verimli istihdamı sağlamak için gerekli politikaları ve yöntemleri uygulamak” olduğunu taahhüt eder.

3. Bu hedefler, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 1. Maddesinin 3. Paragrafında da tanımlandığı şekliyle, Birleşmiş Milletlerin temel amaç ve ilkelerini yansıtmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. Maddesinin 1. Paragrafı da bu hedeflerin ruhunu yansıtmaktadır. Sözleşmenin 1966 yılında Genel Kurul tarafından kabul edilmesini takiben, çalışma hakkı pek çok evrensel ve bölgesel insan hakları aracında tanınmıştır. Çalışma hakkı, evrensel düzeyde, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesinin 8. Maddesinin 3 (a) Paragrafında; Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 5. Maddesinin 5 (e) Paragrafında; Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin 11. Maddesinin 1 (a) Paragrafında; Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin 32. Maddesinde; Tüm Göçmen İşçiler ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin 11, 25, 26, 40, 52 ve 54. Maddelerinde tanınmaktadır. Genel boyutuyla çalışma hakkını tanıyan bölgesel araçlar arasında ise şunlar yer almaktadır: 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (Bölüm II, Madde 1); Afrika İnsan Hakları ve Halkların Hakları Sözleşmesi (Madde 15) ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Alanında Afrika Sözleşmesine Ek Protokol (Madde 6). Bu araçlar, çalışma hakkına riayet etmenin, tam istihdamın gerçekleşmesine yönelik taraf Devletleri çeşitli tedbirler almakla yükümlü kıldığı ilkesini beyan etmektedir. Çalışma hakkı, benzer biçimde, Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 11 Aralık 1969 tarihli 2542 (XXIV) sayılı kararıyla kabul edilen Birleşmiş Milletler Toplumsal Gelişme ve Kalkınma Bildirgesinde de (Madde 6) beyan edilmiştir.

¹ Bkz. İstihdamın Geliştirilmesi ve İşsizliğe Karşı Korumaya İlişkin 168 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi (1988), Başlangıç kısmı: “(...) bir toplumda çalışmanın ve üretken bir istihdamın önemi, yalnızca bunların toplum için yarattığı kaynaklardan değil, aynı zamanda çalışanlara getirdiği gelirden, yani taşıdığı toplumsal önem ve çalışanların bundan kaynaklanan özsaygısından” gelmektedir.

² İnsan Hakları Komisyonu, On birinci oturum, 31. Gündem Maddesi, A/3525 (1957).

4. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinde güvence altına alındığı şekliyle, çalışma hakkı, kişinin adil olmayan şekillerde çalışmaktan yoksun bırakılmama hakkı da dahil olmak üzere, kendi seçtiği veya girdiği bir işte çalışma hakkının temin edilmesinde, taraf Devletlerin yükümlülük sahibi olduğunu kabul etmektedir. Bu tanımlama, insan ve onuruna saygı duyma ilkesinin, iş seçimi bağlamında kişi özgürlüğü ile ifade edildiğinin altını çizmekte; çalışmanın, kişilerin sosyal ve ekonomik hayata dahil edilmesi kadar, kendi gelişimleri açısından da önemli olduğunu vurgulamaktadır. İstihdam Politikasına dair 122 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi (1964), "tam ve verimli istihdam ve serbestçe seçilmiş iş"ten bahsetmekte, ve böylelikle, taraf Devletlerin tam istihdam koşulları oluşturmakla ilgili yükümlülüklerini, zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılmasını sağlamakla ilgili yükümlülüklerine bağlamaktadır. Bununla birlikte, dünya üzerindeki milyonlarca kişi açısından kişinin kendi seçtiği veya girdiği bir işte çalışma hakkının tam anlamıyla kullanılabilmesi uzak bir olasılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Komite, bununla ilgili olarak, Devletlerin kontrolü dışında gelişen uluslararası faktörlerden kaynaklanan ve pek çok taraf Devlet için Sözleşmenin 6. Maddesinin tam anlamıyla gerçekleştirilmesine ket vuran yapısal ve diğer engellerin varlığını kabul etmektedir.

5. Bu Genel Yorum, taraf Devletlere Sözleşmeyi uygulamalarında ve rapor sunma yükümlülüklerini yerine getirmelerinde yardımcı olmak amacıyla, sırasıyla 6. Maddenin normatif içeriğini (Bölüm II); taraf Devletlerin ilgili yükümlülüklerini (Bölüm III); ihlalleri (Bölüm IV); ve ulusal düzeydeki uygulamaları (Bölüm V) ele alacaktır; taraf Devletler dışında kalan aktörlerin ilgili yükümlülüklerine ise VI. Bölümde değinilecektir. Söz konusu Genel Yorum, Komitenin taraf Devlet raporlarını incelediği uzun yıllar sonucu elde ettiği deneyimlere dayanmaktadır.

II. ÇALIŞMA HAKKININ NORMATİF İÇERİĞİ

6. Çalışma hakkı, hem kolektif bir hak hem de herkesin sahip olduğu kişisel bir haktır. Bağımsız veya ücrete bağlı olup olmadığına bakılmaksızın her türlü çalışma biçimini içermektedir. Çalışma hakkının, mutlak ve şartsiz bir hak olarak iş bulma hakkı olarak algılanmaması gerekmektedir. 6. Maddenin 1. Paragrafı çalışma hakkını tanımlamakta; ve 2. Paragrafta ise, taraf Devlet yükümlülüklerine ilişkin örnekler, etraflıca olmayan ve izah edici bir şekilde verilmektedir. Söz konusu hak, tüm kişilerin bir işe girme veya iş seçmeye özgürce karar verme hakkını içermektedir; bu, kişilerin hiçbir şekilde bir işi yapmaya veya bir işte çalışmaya zorlanamayacağı anlamına gelmektedir. İlgili hak, bunun dışında, tüm çalışanların adil olmayan şekillerde çalışmaktan yoksun bırakılmama hakkının yanı sıra işe erişimlerini güvence altına alacak bir koruma sistemine erişim hakkını da içermektedir.

7. Sözleşmenin 6. Maddesinde belirtilen çalışma hakkı, insana yaraşır bir iş (decent work) olmalıdır. İnsana yaraşır bir iş, iş güvenliği şartları ve ödemeler açısından çalışanların hakları ile insanların temel haklarına saygı gösteren; ve Sözleşmenin 7. Maddesinde altı çizildiği üzere, çalışanların kendisi ve ailesinin hayatını kazanmasını sağlayacak bir ücret temin eden çalışma biçimidir. Bu temel hak, çalışanların bir işte çalışırken fiziksel ve zihinsel bütünlüğüne saygı gösterilmesini de içermektedir.

8. Sözleşmenin 6, 7 ve 8. Maddeleri birbirine bağlıdır. insana yaraşır iş tanımlaması, işin, çalışanların temel haklarına riayet ettiğini öngörmektedir. Sözleşmenin 7 ve 8. Maddeleri 6. Maddeye doğrudan bağlı olsa da, bu Maddeler ayrı bir genel yorumda ele alınacaktır. Bu hakların bölünmezliği gerektirdiği ölçüde de, 7 ve 8. Maddelere gönderme yapılacaktır.

9. Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre, "herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler" zorla çalıştırma tanımı altında yer almaktadır.³ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 4. Maddesi, Kölelik Sözleşmesinin 5. Maddesi ve Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesinin 8. Maddesinde beyan edildiği şekliyle Komite, zorla çalıştırmanın her türlü biçiminin taraf Devletlerce ortadan kaldırılması, yasaklanması ve bununla mücadele edilmesi gerekliliğini yeniden teyit etmektedir.

10. Yüksek işsizlik oranları ve güvenli istihdamın olmaması, çalışanları kayıt dışı ekonomide iş aramaya iten nedenler arasındadır. Taraf Devletler, bundan dolayı, kayıtlı ekonomi dışında çalışan, ve bu sebeple herhangi bir korumadan yoksun olan kişilerin sayısını mümkün olduğunca en aza indirmek amacıyla hukuki veya diğer tüm gerekli tedbirleri almalıdır. Bu türden tedbirler, çalışma mevzuatına riayet etmek ve altında çalışanları bildirmek konusunda işverenleri zorlayıp, dolayısıyla da çalışanların Sözleşmenin 6, 7 ve 8. Maddelerinde taahhüt edilen tüm haklarını kullanabilmesini sağlayabilir. Bu tedbirler, kayıt dışı ekonomi içerisindeki kişilerin, kendi yaptıkları seçimler doğrultusunda değil de, yaşamlarını sürdürebilme ihtiyacı nedeniyle bu yolu seçtikleri gerçeğini yansıtmalıdır. Dahası, ulusal

³ Zorla Çalıştırmaya ilişkin 29 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi (1930), 2. Madde 1. Paragraf; ayrıca bkz. Zorla Çalıştırmanın Kaldırılmasına ilişkin 105 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi (1957), 2. Paragraf.

mevzuat, diğer işçilerin yararlandığı koruma düzeyinden ev ve tarım işçilerinin aynı oranda yararlanması için ev ve tarım işçiliğini gerektiği gibi düzenlemelidir.

11. Hizmet ilişkisine Son Verilmesine ilişkin 158 No'lu ILO Sözleşmesi, 4. Maddesi ile işe son vermenin hukuka uygunluğunu tanımlamaktadır; Sözleşme özel olarak, işe son vermek için geçerli bir son verme nedeninin gerekliliği ile, son vermenin haklı bir nedene dayanmaması durumunda, işçinin hakkını aramak için kanuni ve diğer yollara başvuru hakkını düzenlemektedir.

12. Her türlü biçim ve düzeydeki çalışma pratiği, uygulanması her bir taraf Devlet bünyesindeki mevcut koşullara dayanacak birbirine bağlı ve temel şu unsurların mevcut olmasını gerekli kılmaktadır:

(a) *Mevcudiyet.* Taraf Devletler, kişilerin uygun işi belirlemeleri ve bulmalarını sağlamada onlara yardımcı olup destek sağlayacak uzman hizmetlere sahip olmalıdır.

(b) *Erişilebilirlik.* İşgücü piyasası, taraf Devletlerin yargı alanı dahilindeki herkese açık olmalıdır.⁴ Erişilebilirliğin üç boyutu bulunmaktadır:

i. Sözleşmenin 2. Maddesinin 2. Paragrafında ve 3. Maddesinde, işe erişim ve istihdam sürecinde ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer fikir, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum, fiziksel veya zihinsel engel, sağlık durumu (HIV/AIDS dahil), cinsel tercih, veya sivil, siyasal, toplumsal veya diğer statülere dayalı olarak, çalışma hakkının eşitlik esasında kullanılmasını engellemeyi ya da yok saymayı amaçlayan ya da buna yol açacak şekilde ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. 111 No'lu ILO Sözleşmesinin 2. Maddesine göre, taraf Devletler "ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder." Mümkün olan en yüksek seviyede sağlık standartlarına sahip olma hakkıyla ilgili 14 No'lu Genel Yorumun (2000) 18. Paragrafında vurgulandığı üzere, istihdamla ilgili ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik strateji ve programların çoğunun aralarında bulunduğu pek çok tedbir asgari düzeydeki kaynak gereksinimiyle ve ilgili mevzuatın kabulü, değişikliği ya da yürürlükten kaldırılması veyahut bilgi yayma yoluyla sürdürülebilmektedir. Komite, bir toplumdaki dezavantajlı ve riske açık birey ve grupların ciddi kaynak sıkıntısı yaşandığı zamanlarda bile nispeten düşük maliyetli hedef programlarıyla korunması gerektiğini hatırlatmaktadır;⁵

ii. Engelli kişilerle ilgili 5 No'lu Genel Yorumun 22. Paragrafında açıklandığı üzere, fiziksel erişim olanakları istihdama erişimin bir yönünü oluşturmaktadır;

iii. Erişilebilirlik, yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeylerde işgücü piyasalarıyla ilgili veri ağlarının oluşturulması yoluyla, iş ve istihdamla ilgili bilgilerin aranması, elde edilmesi ve dağıtılması hakkını içermektedir.

(c) *Kabul edilebilirlik ve nitelik.* Çalışma hakkının korunmasının çeşitli bileşenleri vardır. Bunlar arasında; işçinin adil ve uygun koşullarda çalışma hakkı, özellikle de iş güvenliği hakkı, sendika kurma hakkı ve bir işe girme veya iş seçmeye özgürce karar verme hakkı sayılabilir.

Geniş bir uygulama alanı olan özel konular

Kadınlar ve çalışma hakkı

13. Sözleşmenin 3. Maddesine göre, Taraf Devletler "bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmasında erkeklere ve kadınlara eşit haklar sağlamayı" taahhüt etmektedir., Komite, toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele etmek ve eşit işe eşit ücret verilmesini güvence altına alarak çalışma hakları bağlamında kadınlar ve erkekler arasında fırsat ve muamele eşitliğini sağlamak üzere kapsamlı bir koruma sistemine ihtiyaç duyulduğunun altını çizmektedir.⁶ Özellikle, hamileliğin istihdamın önünde bir engel teşkil etmemesi ya da işten çıkartılmanın gerekçesi olmaması gerekmektedir. Son olarak, erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların eğitime erişim olanaklarının genellikle daha düşük olduğu gerçeği ve bazı geleneksel toplumlarda kadınların istihdam ve terfi olanaklarının kısıtlanması arasındaki ilişkinin vurgulanması gerekmektedir.

⁴ Sözleşmenin 2.2 ve 3. Maddeleri, bu konulardan yalnızca bir kısmını içermektedir. Geri kalan kısmı ise Komitenin uygulamalarından veya gittikçe artan sayıdaki taraf Devletlerin mevzuat ve adli uygulamaları esasında ortaya konmuştur.

⁵ Bkz. 3 No'lu Genel Yorum (1990), Taraf Devlet Yükümlülüklerinin Niteliği, 12. paragraf.

⁶ Bkz. 16 No'lu Genel Yorum (2005), Madde 3: kadın ve erkeklerin tüm ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan eşit yararlanma hakkı; § 23-25.

Gençler ve çalışma hakkı

14. İlk kez işe giriş süreci kişinin ekonomik olarak kendi geçimini sağlaması için fırsat sunmakta ve çoğu durumda yoksulluktan kurtulmak için araç olmaktadır. Genç kişiler; özellikle de genç kadınlar ilk kez istihdama girme konusunda genellikle büyük güçlükler yaşamaktadır. Genç kişilerin ve özellikle de genç kadınların istihdam olanaklarına erişimlerini desteklemek ve güçlendirmek için öğrenim ve yeterli mesleki eğitim ile ilgili ulusal politikalar geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

Çocuk işçiliği ve çalışma hakkı

15. Çocukların korunması Sözleşmenin 10. Maddesinde ele alınmaktadır. Komite, 14 No'lu genel yorumuna (2000) ve özellikle de çocukların sağlık hakkıyla ilgili 22 ve 23. paragraflara dikkati çekmektedir, ve çocukların gelişimlerini ya da fiziksel ya da zihinsel sağlıklarını etkileyebilecek her türlü çalışmaya karşı korunmasına ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır. Komite, 6. Maddenin 2. paragrafında belirtildiği üzere, çocukların ekonomik sömürüden korunmasına, tam anlamıyla gelişme olanaklarına sahip olmalarına ve teknik ve mesleki eğitim almalarına duyulan ihtiyacı teyit etmektedir. Komite, 13 No'lu genel yorumuna (1999) ve özellikle de, genel eğitimin bir bileşeni olarak teknik ve mesleki eğitimin tanımına (15 ve 16. paragraflar) da dikkati çekmektedir. Örneğin Çocuk Haklarına Dair Sözleşme gibi, ESKHUS'den sonra kabul edilen çeşitli uluslararası insan hakları araçlarında çocukların ve gençlerin her türlü ekonomik istismar ve zorla çalıştırmaya karşı korunması gerektiği açıkça ifade edilmektedir.⁷

Yaşlı kişiler ve çalışma hakkı

16. Komite, yaşlı kişilerin ekonomik, sosyal ve kültürel haklarıyla ilgili 6 No'lu Genel T-Yorumu; özellikle de, istihdamda ve çalışma hayatında yaş temelinde bir ayrımcılığın yapılmasını engellemeye yönelik tedbirlerin alınması gerektiğini hatırlatır.⁸

Engelli kişiler ve çalışma hakkı

17. Komite, engelli kişilerle ilgili 5 No'lu Genel Yorumda (1994) belirtildiği şekliyle, engelli kişilerin istihdama erişiminde ayrımcılık yapılmaması ilkesini hatırlatır. "Herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkanına ulaşma hakkı," engelli çalışanlar için mümkün tek gerçek imkanın standartların altındaki koşullarda, "korunmalı" olarak adlandırılan yerlerde çalışmak olduğu durumlarda gerçekleştirilemez.⁹ Taraf Devletler, engelli kişilerin uygun bir iş bulma ve bu işte çalışmayı sürdürmeleri ve "sahip oldukları becerilere göre"¹⁰ mesleklerinde ilerlemelerine olanak sağlayan tedbirleri almalıdır ve böylelikle engelli kişilerin topluma entegrasyonu ve yeniden entegrasyonunu kolaylaştırmalıdır.¹¹

Göçmen işçiler ve çalışma hakkı

18. Sözleşmenin 2.2. Maddesinde ve Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Anlaşmanın 7. Maddesinde belirtildiği şekliyle ayrımcılık yasağı ilkesi, göçmen işçiler ve ailelerinin istidamı için geçerlidir. Bu bağlamda, Komite, yasal ya da diğer türden gereken tüm önlemlerle bu ilkelere saygı göstermek ve bunları desteklemek üzere ulusal eylem planlarının hazırlanması gerekliliğinin altını çizmektedir.

III. TARAF DEVLETLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Genel hukuki yükümlülükler

19. Taraf Devletlerin temel yükümlülüğü, çalışma hakkının kullanımının kademeli olarak gerçekleştirilmesini sağlamaktır. Bu nedenle, taraf Devletler tam istihdamın sağlanmasını hedefleyen

⁷ Bkz. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, 1989, 32. Madde, 1. paragraf; Çocuk Haklarına Dair Sözleşmeye Ek çocuk satışı, çocuk fahişeliği ve çocuk pornografisi ile ilgili İhtiyari Protokolün ikinci başlangıç paragrafında yansıtılmıştır. Ayrıca bkz., zorla çalıştırmayla ilgili Protokol, 3. Madde, 1. paragraf.

⁸ Bkz. 6 No'lu Genel Yorum (1995): Yaşlı kişilerin ekonomik, sosyal ve kültürel hakları, 22. Paragraf (ve emeklilikle ilgili 24. Paragraf).

⁹ Bkz. 5 No'lu Genel Yorum (1994): Engelli kişiler, 20-24. paragraflar.

¹⁰ Engelli Kişilerin Haklarına Dair Bildirge (9 Aralık 1975 tarihli ve 3447(XXX) sayılı Genel Kurul kararı), Paragraf 7.

¹¹ Bkz. Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında 159 Sayılı ILO Sözleşmesi, 1983. İstihdama erişim konusunda bkz. 1. Madde, 2. Paragraf .

tedbirleri mümkün olan en kısa süre içerisinde kabul etmelidir. Sözleşme söz konusu hakların giderek artan bir şekilde tam olarak gerçekleştirilmesinden söz etmekte ve kaynak yetersizliği nedeniyle ortaya çıkan sıkıntıları kabul etmektedir; bununla beraber, derhal yapılması gereken pek çok yükümlülüğe de yer vermektedir.¹² Taraf Devletlerin çalışma hakkı ile ilgili olarak derhal yerine getirmesi gereken yükümlülükleri vardır; bunlar arasında, "ayrımcılık yapılmaksızın" (2. Madde, 2. Paragraf) uygulanması gereken güvence altına alma yükümlülüğü ve 6. Maddenin tam olarak gerçekleştirilmesine yönelik olarak, "her türlü tedbiri alma" (2. Madde, 1. Paragraf) yükümlülüğü vardır.¹³ Bu adımların, çalışma hakkının tam olarak gerçekleştirilmesi doğrultusunda mümkün olduğunca iyi düşünülüp tasarlanmış, somut ve hedefe yönelik olması gerekmektedir.

20. Çalışma hakkının belirli bir süre dahilinde giderek artan bir şekilde gerçekleştirilmesi, taraf Devlet yükümlülüklerinin tüm anlamlı içeriğinden çekip çıkartılması olarak yorumlanmamalıdır.¹⁴ Buna göre, taraf Devletler 6. Maddenin tam anlamıyla gerçekleştirilmesine yönelik olarak mümkün olduğunca çabuk ve etkin bir biçimde hareket etmek için belirli ve süre giden bir yükümlülüğü bulunmaktadır.

21. Sözleşmede yer alan diğer tüm haklar için geçerli olduğu üzere, ilkesel olarak çalışma hakkıyla ilgili tedbirlerin geriletici nitelikte olmasını gerekmektedir. Geriletici tedbirlerin kasten alınması durumunda, taraf Devletler, bu tedbirlerin tüm mevcut seçeneklerin dikkatli bir şekilde incelenmesinden sonra ortaya konduğunu ve Sözleşmede sağlanan hakların tümüne referansla ve ilgili taraf Devletin mevcut kaynaklarının tam anlamıyla kullanılması bağlamında uygun şekilde gerekçelendirildiğini kanıtlama yükümlülüğü altındadır.¹⁵

22. Tüm insan hakları gibi çalışma hakkı da taraf Devletlere üç türde ya da düzeyde yükümlülük yüklemektedir: *saygı duyma*, *koruma* ve *yerine getirme (gerçekleştirme)* yükümlülükleri. *Saygı duyma* yükümlülüğü, kişilerin çalışma hakkından yararlanmasına Devletlerin doğrudan ya da dolaylı olarak müdahale etmekten imtina etmelerini gerekli kılar. *Koruma* yükümlülüğü, taraf Devletlerin çalışma hakkından yararlanma konusunda üçüncü kişilerce yapılacak müdahaleleri önleyecek şekilde tedbir almasını gerektirmektedir. *Yerine getirme yükümlülüğü* kolaylaştırma, sağlama ve geliştirme yükümlülüklerini içermektedir. Bu yükümlülük, Devletlerin çalışma hakkının tam anlamıyla gerçekleştirilmesi için uygun yasal, idari, bütçesel, yargısal, geliştirici ve diğer tedbirleri almalarını gerekli kılar.

Özel hukuki yükümlülükler

23. Taraf Devletler, çalışma hakkına *saygı duyma* yükümlülükleri kapsamında, diğer şeylerin yanı sıra, zorla veya mecburi çalıştırmayı engellemeli, ve hükümlü ve tutukluları,¹⁶ azınlık gruplarının mensuplarını, ve göçmen işçileri de içerecek şekilde özellikle dezavantajlı ve toplum dışına itilmiş birey ve gruplar başta olmak üzere, herkesin insana yaraşır bir işe eşit erişimini yok saymaktan ya da sınırlamaktan imtina etmelidir. Özellikle, taraf Devletler kadınların ve gençlerin insana yaraşır bir işe erişim olanağına sahip olmasına saygı göstermekle yükümlüdür ve bu bağlamda ayrımcılıkla mücadele için gereken tedbirleri almalı ve eşit erişim ve fırsatları güçlendirmelidirler.

24. Taraf Devletler, Sözleşmenin 10. Maddesinde ifade bulan çocuk işçiliğiyle ilgili yükümlülükleri bağlamında, 16 yaşından küçük çocukların çalıştırılmasını engellemek üzere başta yasal tedbirler olmak üzere, etkili tüm tedbirleri almalıdır. Bundan başka, çocukların her biçimde ekonomik olarak sömürülmesini ve zorla çalıştırılmasını engellemelidirler.¹⁷ Taraf Devletler çocuk işçiliğine ilişkin yasağın tam anlamıyla uygulanmasını sağlamak üzere gereken etkin tedbirleri almalıdır.¹⁸

25. Çalışma hakkını *koruma* yükümlülüğü bağlamında taraf Devletler, diğer şeylerin yanı sıra, işe ve eğitime eşit erişimi sağlamaya yönelik mevzuatı hazırlamak ve diğer tedbirleri almakla ve özelleştirme tedbirlerinin işçilerin haklarını göz ardı etmemesini sağlamakla görevlidir. İşgücü piyasasının esnekliğinin artırılmasına yönelik özel tedbirlerin istikrarı azalmış istihdama ve işçilerin sosyal

¹² Bkz. 3 No'lu Genel Yorum (1990), Taraf Devlet Yükümlülüklerinin Niteliği, 1. paragraf.

¹³ A.g.e., 2. Paragraf.

¹⁴ A.g.e., 9. Paragraf.

¹⁵ A.g.e., 9. Paragraf.

¹⁶ İşin gönüllülük esasında sunulması durumunda. Tutukuların çalıştırılması konusunda, bkz. Tutukulara Karşı Muamelenin Standart Asgari Kuralları ve 'Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin ILO Sözleşmesi' (No. 29) 2. Madde.

¹⁷ Bkz. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Madde 31 § 1.

¹⁸ Bkz. Kötü şartlardaki çocuk işçiliğinin yasaklanmasına ilişkin ILO sözleşmesi Madde 2 § 7 ve Komitenin eğitim hakkıyla ilgili 13 No'lu genel yorumu.

güvencelerinin azalmasına yol açmaması gerekmektedir. Taraf Devletlerin çalışma hakkını koruma yükümlülüğü, devlet dışı aktörlerin zorla ya da mecburi çalıştırma uygulamalarının engellenmesini içermektedir.

26. Taraf Devletler, birey ve grupların kendi kontrolleri dışındaki nedenlerden ötürü, ellerindeki olanaklarla çalışma haklarını kendi kendilerine gerçekleştiremedikleri durumlarda, çalışma hakkını *yerine getirmekle (sağlamakla)* yükümlüdür. Bu yükümlülük, diğer şeylerin yanı sıra, ulusal mevzuat sisteminde çalışma hakkının tanınmasını, ve çalışma hakkı ile ilgili ulusal politikanın ve söz konusu politikanın gerçekleştirilmesi için ayrıntılı bir uygulama planının hazırlanmasını içermektedir. Çalışma hakkı, taraf Devletlerin "iktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlenmek amacıyla" bir istihdam politikası geliştirmesini ve bu politikayı uygulamasını gerektirmektedir.¹⁹ Bu bağlamda, özellikle kadınlar, dezavantajlı ve toplum dışında kalan gruplar arasındaki işsizlik oranlarının düşürülmesi için ayrılan kaynakların artırılması amacıyla taraf Devletlerce etkili tedbirlerin alınması gerekmektedir. Komite, iş kaybı durumu için tazminat mekanizmalarının oluşturulması ve ulusal ya da yerel düzeyde (kamu ya da özel) istihdam kurumlarının kurulması için gereken tedbirlerin alınması gerektiğinin altını çizmektedir.²⁰ Bundan başka, çalışma hakkını *yerine getirme (sağlama)* yükümlülüğü bağlamında taraf Devletler işsizlikle mücadele programlarını uygulamaya koymalıdır.²¹

27. Çalışma hakkını *yerine getirme (kolaylaştırma)* yükümlülüğü, taraf Devletlerin, diğer şeylerin yanı sıra, bireylerin çalışma hakkından yararlanmalarını mümkün kılmak ve bu haktan yararlanmalarına yardımcı olmak üzere pozitif tedbirleri başlatmalarını ve işe erişimi kolaylaştırmak üzere teknik ve mesleki eğitim programlarını uygulamaya koymalarını gerektirmektedir.

28. Çalışma hakkını *yerine getirme (destekleme)* yükümlülüğü, örneğin, taraf Devletlerin çalışma hakkıyla ilgili olarak kamu bilincinin yükseltilmesini sağlamaya yönelik eğitim ve bilgilendirme programlarını uygulamasını gerektirmektedir.

Uluslararası yükümlülükler

29. Komite, 3 No'lu genel yorumunda, tüm taraf Devletlerin tek başlarına veya başta ekonomik ve teknik olmak üzere uluslararası yardım ve işbirliği yoluyla Sözleşmede tanınan hakların tam anlamıyla gerçekleştirilmesi doğrultusunda tedbirler alma yükümlülüğü altında olduklarının altını çizmiştir. Taraf Devletler, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 56. Maddesinin ve Sözleşmedeki belirli hükümlerin (2.1, 6, 22 ve 23. Maddeler) ruhuna uygun olarak, uluslararası işbirliğinin temel rolünü tanımalı ve çalışma hakkının tam anlamıyla gerçekleştirilmesi için ortak veya müstakil tedbirler alacakları konusundaki taahhütlerini yerine getirmelidir. Taraf Devletler, gereken durumlarda uluslararası anlaşmalar yoluyla, Sözleşmenin 6, 7 ve 8. Maddelerinde yer alan şekliyle çalışma hakkının gerektiği gibi dikkate alınmasını sağlamalıdır.

30. Taraf Devletler, 6. Maddeyle ilgili uluslararası yükümlülüklerini yerine getirmek için, çalışma hakkını diğer ülkelerde ve bunun yanı sıra iki taraflı ve çok taraflı anlaşmalar yoluyla desteklemek üzere çaba harcamalıdır. Taraf Devletler, uluslararası mali kurumlarla yaptıkları müzakerelerde ülke nüfusunun çalışma hakkının korunmasını sağlamalıdır. Başta Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası ve bölgesel kalkınma bankaları olmak üzere uluslararası mali kurumların üyesi olan taraf Devletlerin bu kurumların borç politikalarını, kredi düzenlemelerini, yapısal uyum programlarını ve aldıkları uluslararası tedbirleri belirlerken çalışma hakkının korunmasına daha fazla dikkat göstermesi gereklidir. Yapısal uyum programları altında taraf Devletlerce kabul edilen strateji, program ve politikaların taraf Devletlerin çalışma hakkıyla ilgili temel yükümlülükleriyle çatışmaması; kadınların, gençlerin, dezavantajlı ve toplum dışında kalmış birey ve grupların çalışma hakkını olumsuz biçimde etkilememesi gerekmektedir.

Ana yükümlülükler

31. Komite, 3 No'lu genel yorumunda, Sözleşmede belirtilen tüm hakların en azından asgari temel düzeyde sağlanmasının taraf Devletlerin ana yükümlülüğü olduğunu teyit etmektedir. 6. Madde bağlamında söz konusu "ana yükümlülük" istihdamın ayrımcılık içermeyen ve eşit biçimde korunmasını sağlama yükümlülüğünü kapsamaktadır. İstihdam alanındaki ayrımcılık temel eğitimden emekliliğe değgin yaşamın tüm aşamalarını etkileyen geniş bir ihlal grubunu içermektedir ve bireylerin

¹⁹ Bkz. İstihdam politikasıyla ilgili 122 No'lu ILO Sözleşmesi, 1964, 1. Madde, 1. Paragraf.

²⁰ Bkz. İş ve İşçi Bulma Servisinin kurulmasıyla ilgili 88 No'lu ILO Sözleşmesi, 1948.

²¹ Bkz. İş ve İşçi Bulma Servisinin kurulmasıyla ilgili 88 No'lu ILO Sözleşmesi, 1948, ve, benzer şekilde, işsizlikle ilgili 2 No'lu ILO Sözleşmesi, 1919. Ayrıca bkz. İstihdamın desteklenmesi ve işsizliğe karşı korumayla ilgili 168 No'lu ILO Sözleşmesi, 1988.

ve grupların istihdam durumlarını önemli biçimde etkilemektedir. Bu bağlamda, bu ana yükümlülükler en azından şu yükümlülükleri içermektedir:

(a) Başta dezavantajlı ve toplum dışına itilmiş birey ve gruplar olmak üzere, herkesin onurlu bir yaşam sürdürmesini sağlamayacak şekilde, işe erişim hakkının güvence altına alınması;

(b) Özel sektörde ve kamu sektöründe dezavantajlı ve toplum dışına itilmiş birey ve grupların ayrımcılığa ya da eşit olmayan muameleye maruz kalmalarına yol açan ya da bu gibi birey ve gruplara yönelik koruma mekanizmalarını zayıflatan herhangi bir tedbir almaktan kaçınılması;

(c) Tüm işçileri ilgilendiren meseleler esasında ve bu meselelerin çözümüne yönelik ulusal istihdam stratejisi ve eylem planının, işveren örgütlerini ve işçi sendikalarını içeren katılımcı ve şeffaf bir süreç kapsamında hazırlanması ve uygulanması. Söz konusu istihdam stratejisi ve eylem planının özellikle dezavantajlı ve toplum dışına itilmiş birey ve grupları hedef alması, ve çalışma hakkı konusunda kaydedilen ilerlemenin ölçülmesini ve düzenli aralıklarla gözden geçirilmesini sağlayacak şekilde, gösterge ve kıyas yöntemlerini içermesi gerekmektedir.

IV. İHLALLER

32. Taraf Devletlerin 6. Madde bağlamındaki yükümlülükleri bağlamında, söz konusu yükümlülüklerini yerine getirmek konusundaki isteksizlikleri ile bunları yerine getiremeyecek durumda olmalarının birbirinden ayrı tutulması gerekmektedir. Bu durum, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkanına ulaşma hakkını güvence altına alan 6. Maddenin 1. Paragrafı ile, tüm taraf Devletleri "en üst düzeyde mevcut kaynakları ölçüsünde" gerekli her türlü tedbiri almakla yükümlü kılan 2. Maddenin 1. Paragrafından kaynaklanmaktadır. Taraf Devletlerin yükümlülükleri söz konusu iki maddenin ışığında değerlendirilmelidir. Çalışma hakkının gerçekleştirilmesi için mevcut kaynaklarını azami düzeyde kullanmakta isteksiz davranan bir taraf Devlet, Sözleşmenin 6. Maddesi altındaki yükümlülüklerini ihlal etmektedir. Bununla birlikte, yukarıda bahsedilen yükümlülükleri öncelikli olarak ele alıp gerçekleştirilebilmek için elindeki mevcut kaynakların tümünü kullanmak konusunda her türlü çabayı açıkça gösterebilmesi kaydıyla, bir taraf Devletin kaynak sıkıntısı nedeniyle Sözleşme altındaki yükümlülüklerini tam olarak yerine getirme konusunda güçlüklerle karşılaşması söz konusu olabilir. Çalışma hakkı ihlalleri Devletlerin veya Devlete bağlı kurum ve kuruluşların doğrudan eylemleri neticesinde oluşabilir ya da istihdamı destekleme konusunda yeterli tedbirlerin alınmamasından kaynaklanabilir. Örneğin, taraf Devletlerin birey ve grupların kişilerin çalışma hakkından yararlanmasını engelleyen faaliyetlerini düzenleme altına almadıkları durumlarda ihmali fiiller (*acts of omission*) nedeniyle ortaya çıkan ihlaller söz konusudur. İcrai fiiller (*acts of commission*) nedeniyle ortaya çıkan ihlaller, zorla çalıştırmayı; çalışma hakkından kesintisiz yararlanmak için gereken mevzuatın resmen yürürlükten kaldırılmasını ya da askıya alınmasını; yasalardan ya da uygulamadan kaynaklanan ayrımcılık esasında belirli birey ya da grupların işe erişim olanaklarının kısıtlanmasını; ve çalışma hakkıyla ilgili uluslararası yükümlülüklerle açıkça çelişen yasa ya da politikaların benimsenmesini içermektedir.

Saygı duyma yükümlülüğüyle ilgili ihlaller

33. Saygı duyma yükümlülüğüyle ilgili ihlaller Sözleşmenin 6. Maddesinde belirtilen standartlarla çelişen fiil, politika ve yasaları içermektedir. Özellikle, ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan eşit yararlanmayı ya da bu hakları eşit kullanmayı engelleyecek şekilde, işgücü piyasasına ya da iş bulmak ve işe girmek için gereken araç ve niteliklere erişim konusunda ırk, renk, cinsiyet, dil, yaş, din, siyasi veya diğer görüş, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler esasında yapılan her türlü ayrımcılık Sözleşmenin ihlali anlamına gelmektedir. Sözleşmenin 2. Maddesinin 2. Paragrafında belirtilen ayrımcılık yasağı ilkesinin derhal uygulanması gerekmektedir; bu ilke kademeli olarak gerçekleştirme ilkesine tabi olmadığı gibi, mevcut kaynaklara bağlı da değildir. Bu ilke, çalışma hakkının tüm unsurlarına doğrudan uygulanabilir niteliktedir. Taraf Devletlerin diğer Devletlerle, uluslararası kuruluşlarla ya da çok uluslu diğer yapılarla yaptıkları iki taraflı ya da çok taraflı anlaşmalarda çalışma hakkıyla ilgili yasal yükümlülüklerini dikkate almamaları çalışma hakkına saygı duyma yükümlülüklerinin ihlali anlamına gelmektedir.

34. Sözleşmede yer alan diğer tüm haklar için geçerli olduğu üzere, çalışma hakkıyla ilgili tedbirlerin geriletici nitelikte olmasına müsaade edilemeyeceği güçlü bir kanıdır. Bu türden geriletici nitelikteki tedbirler, diğer şeylerin yanı sıra, yasalardan ya da uygulamadan kaynaklanan ayrımcılık esasında belirli birey ya da grupların işe erişim olanaklarının kısıtlanmasını, çalışma hakkından yararlanmak için gereken mevzuatın resmen yürürlükten kaldırılmasını ya da askıya alınmasını, ve çalışma hakkıyla ilgili uluslararası yükümlülüklerle açıkça çelişen; örneğin, zorla çalıştırmayı kurumsallaştıran ya da

haksız işten çıkartmalara karşı işçiyi güvence altına alan yasaları yürürlükten kaldıran yasa ya da politikaların benimsenmesini içermektedir. Bu türden tedbirlerin, taraf Devletlerin çalışma hakkına saygı duyma yükümlülüklerinin ihlali anlamına gelmektedir.

Koruma yükümlülüğüyle ilgili ihlaller

35. Koruma yükümlülüğüyle ilgili ihlaller, taraf Devletlerin, çalışma hakkının üçüncü kişiler tarafından ihlal edilmesine karşı yargı yetkileri dahilindeki kişileri korumak için gerekli tüm tedbirleri almamasından kaynaklanmaktadır. Bu türden ihlaller arasında, taraf Devletlerin birey, grup ve şirketlerin eylemlerinin başkalarının çalışma hakkını ihlal etmesini engelleyecek düzenlemeleri yapmak konusundaki ihmalkarlıkları ya da işçileri yasa dışı işten çıkartmalara karşı koruyamamaları bulunmaktadır.

Yerine getirme yükümlülüğüyle ilgili ihlaller

36. Yerine getirme yükümlülüğüyle ilgili ihlaller, çalışma hakkının gerçekleştirilmesinin güvence altına alınmasında taraf Devletlerin gerekli tüm tedbirleri almamasından kaynaklanmaktadır. Herkesin çalışma hakkını sağlamak için planlanmış ulusal bir sağlık politikasının kabul edilip uygulanmaması; kamu kaynaklarının, çalışma hakkının başta riske açık ve toplum dışına itilmiş gruplar olmak üzere kişi veya gruplarca kullanılmamasına yol açacak şekilde, yetersiz ya da yanlış tahsis edilmesi; çalışma hakkının gerçekleştirilmesine yönelik ulusal düzeyde izlemenin olmaması (örneğin, çalışma hakkıyla ilgili göstergelerin ve karşılaştırmalı değerlendirme sonuçlarının belirlenmesinin söz konusu olmaması); ve teknik ve mesleki eğitim programlarının uygulanmaması bu türden ihlallere örnek olarak gösterilebilir.

V. ULUSAL DÜZEYDE UYGULAMALAR

37. Sözleşmenin 2. Maddesinin 1. Paragrafına göre, taraf Devletler Sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmek için "özellikle yasal tedbirlerin alınması da dahil, gerekli her türlü tedbiri almayı taahhüt eder." Belirli durumlar için en uygun tedbirlerin belirlenmesi konusunda tüm Devletlerin takdir hakkı bulunmaktadır. Bununla birlikte, Sözleşme, taraf Devletleri herkesi işsizliğe ve istihdamda güvencesizliğe karşı korumakla ve mümkün olan en kısa zamanda herkesin çalışma hakkından yararlanmasını sağlamakla yükümlü kılmaktadır.

Mevzuat, strateji ve politikalar

38. Taraf Devletler, çalışma hakkının uygulanması için özel yasal tedbirleri başlatmayı dikkate almalıdır. Bu türden tedbirler, (i) istihdam stratejileri ve ulusal eylem planları uygulamalarını izlemeye yönelik ulusal mekanizmaların kurulmasını kapsamalı; ve (ii) uygulama için belirli bir zaman planını ve sayısal hedefleri içermelidir. Ayrıca, (iii) ulusal düzeyde oluşturulan karşılaştırma değerlerine uygunluğu sağlayacak araçları içermeli; ve (iv) işgücüyle ilgili uzmanları da içerecek şekilde sivil toplumun, özel sektörün ve uluslararası kuruluşların katılımına olanak sağlamalıdır. Taraf Devletler, çalışma hakkının gerçekleştirilmesi konusunda kaydedilen ilerlemeyi izlerken, yükümlülükleriyle ilgili olarak karşılaştıkları güçlükleri ve yükümlülüklerini yerine getirmelerine etki eden unsurları tanımlamalıdır.

39. Toplu görüşmeler, istihdam politikalarının oluşturulmasında temel öneme sahip bir araçtır.

40. Taraf Devletlerin talebi üzerine, Birleşmiş Milletler organları ve programları ilgili mevzuatın hazırlanmasına ve gözden geçirilmesine yardım etmelidir. Örneğin, ILO, istihdam alanındaki mevzuatla ilgili olarak kayda değer bir uzmanlığa ve bilgi birikimine sahiptir.

41. Taraf Devletler, insan hakları ilkeleri esasında, kademeli olarak herkesin tam istihdamını sağlamaya yönelik ulusal bir strateji hazırlamalıdır. Söz konusu ulusal strateji taraf Devletlerin belirledikleri hedeflere ulaşmak için kullanabilecekleri kaynakların ve bu kaynakların maliyet etkin bir biçimde kullanılmasına olanak sağlayan yöntemlerin belirlenmesini zorunlu kılmaktadır.

42. Ulusal istihdam stratejisinin hazırlık ve uygulama sürecinde hesap verebilirlik, şeffaflık ve ilgili grupların katılımı ilkeleri tam anlamıyla gözetilmelidir. Birey ve grupların karar alma süreçlerine katılım hakkı, taraf Devletlerin Sözleşmenin 6. Maddesinden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmesini amaçlayan tüm politika, program ve stratejilerin ayrılmaz bir unsuru olmalıdır. İstihdamın desteklenmesi için, toplumun ve daha da özelde işçilerin haklarının korunması ve desteklenmesi için çalışan derneklerin ve sendikaların da istihdamın desteklenmesine yönelik stratejiyle ilgili önceliklerin belirlenmesi, karar alma, planlama, uygulama ve değerlendirme süreçlerine etkin biçimde katılımı gerekmektedir.

43. Taraf Devletler, çalışma hakkının kullanılması için gereken koşulların yaratılması amacıyla, hem özel sektörün hem de kamu sektörünün yürüttükleri faaliyetlerin çalışma hakkı bilincini yansıtmalarını sağlamak üzere gereken tedbirleri almalıdır.

44. Ulusal istihdam stratejisi, işe erişimde ayrımcılığın ortadan kaldırılması zorunluluğunu özellikle dikkate almalıdır. Bu strateji, başta kadınlar, dezavantajlı ve toplum dışına itilmiş birey ve gruplar olmak üzere herkesin ekonomik kaynaklara ve mesleki ve teknik eğitim olanaklarına eşit erişimini güvence altına almalı, ve Sözleşmenin 7 (a) (ii) maddesinde öngörüldüğü üzere, işçilerin kendileri ve aileleri için yeterli düzeyde bir yaşam standardı sağlamalarına olanak tanıyacak şekilde kendi işlerini yürütmelerine ya da ücretli olarak çalışmalarına saygı göstermeli ve korumalıdır.²²

45. Taraf Devletler herkesin kendi seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışma hakkının sağlanmasıyla ilgili olarak kaydedilen ilerlemeleri izlemeye, yükümlülüklerini yerine getirme düzeylerine etki eden unsurları ve güçlükleri tanımlamaya ve, Sözleşmenin 2.1 ve 23. maddelerinde belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmeye yönelik tedbirler de dahil, düzeltici nitelikteki yasal ve idari tedbirlerin alınmasını kolaylaştırmaya yönelik mekanizmaları geliştirmeli ve hayata geçirmelidir.

Göstergeler ve karşılaştırmalı değerlendirmeler

46. Ulusal istihdam stratejisinde çalışma hakkıyla ilgili göstergeler tanımlanmalıdır. Göstergeler, taraf Devletlerin 6. Maddeyle ilgili yükümlülüklerini hangi ölçüde yerine getirdiklerini ulusal düzeyde etkili biçimde izlemeye olanak tanıyacak şekilde tasarlanmış olmalı ve işsizlik oranı, eksik istihdam, kayıt altındaki istihdamın kayıt dışı istihdama oranı gibi ILO göstergelerini esas almalıdır. Ulusal istihdam planı hazırlanırken, ILO tarafından geliştirilen ve işgücü istatistiklerinin hazırlanmasında kullanılan göstergeler yararlı olacaktır.²³

47. Taraf Devletlerden, çalışma hakkıyla ilgili uygun göstergelerin belirlenmesinin ardından her bir göstergeyle ilgili olarak ulusal düzeyde karşılaştırmalı değerlendirme sonuçlarını belirlemeleri istenmektedir. Periyodik raporlama usulü bağlamında Komite, taraf Devletle birlikte kapsam belirleme sürecinde yer alacaktır. Kapsam belirleme çalışması, ilgili taraf Devletle Komite'nin göstergeleri ve ulusal düzeydeki karşılaştırmalı değerlendirmeleri ortaklaşa değerlendirmelerini içermektedir; bu bir süreç olup bir sonraki değerlendirme döneminde ulaşılmaması amaçlanan hedefleri ortaya koyacaktır. Bunu takip eden beş sene zarfında taraf Devlet, ulusal düzeydeki bu karşılaştırmalı değerlendirmeleri kullanarak çalışma hakkının uygulanmasını izleyecektir. Komite ve ilgili taraf Devlet bundan bir sonraki rapor sürecinde amaçlanan karşılaştırmalı değerlere ulaşıp ulaşılmadığını ve varsa bu süreçte karşılaşılmış olan zorlukların nedenlerini değerlendirecektir. Bundan başka, taraf Devletler karşılaştırmalı değerleri belirlerken ve raporlarını hazırlarken veri toplama ve çözümlemesiyle ilgili olarak, uzmanlık kuruluşlarının sahip olduğu kapsamlı bilgilerden ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanmalıdır.

Başvuru yolları ve sorumluluk

48. Çalışma hakkı ihlali mağduru tüm kişi veya grupların hem ulusal hem de uluslararası düzeyde etkin hukuksal ve uygun diğer başvuru yollarına erişimi olması gerekmektedir. Çalışma hakkının korunmasıyla ilgili olarak sendikalar ve insan hakları komisyonları ulusal düzeyde önemli bir rol oynamalıdır. Bu türden ihlallere maruz kalan tüm mağdurların geri iade, telafi, eylemin tekrarı olmamasını sağlama veya güvence altına alma gibi biçimlerde gerekli tazminattan yararlanma hakkı olmalıdır.

49. Çalışma hakkıyla ilgili düzenlemeler içeren uluslararası araçların, özellikle de ilgili ILO sözleşmelerinin iç hukuk sistemine dahil edilmesi, çalışma hakkının güvence altına alınmasını sağlamaya yönelik tedbirlerin etkililiğini arttıracaktır ve bu tür uygulamalar teşvik edilmektedir. Çalışma hakkıyla ilgili uluslararası araçların iç hukuk sistemine dahil edilmesi tazmin ve telafi edici tedbirlerin kapsam ve etkinliğini ciddi şekilde arttırdığından, bu uygulamaların tüm durumlarda teşvik edilmektedir. Uluslararası hukukun iç hukuk sistemine dahil olması, mahkemelerin çalışma hakkıyla ilgili ana yükümlülüklerin ihlalini doğrudan Sözleşmeye referans yaparak değerlendirebilmesi sağlar.

50. Yargıçlar ve hukukçular, görevlerini yerine getirirken çalışma hakkı ihlallerine daha fazla dikkat etmeye teşvik edilmektedir.

²² Bkz. Yeterli gıda hakkı ile ilgili 12 No'lu Genel Yorum (1999), 26. Paragraf.

²³ Bkz. İşgücü istatistikleriyle ilgili 160 No'lu ILO Sözleşmesi; özellikle 1. ve 2. maddeler.

51. Taraf Devletler, çalışma hakkının gerçekleştirilmesiyle ilgili olarak riske açık ve toplum dışına itilmiş kişi ve gruplara yardım sağlamaya yönelik faaliyet yürüten insan hakları savunucularının ve sivil toplumun diğer üyelerinin; özellikle de sendikaların çalışmalarına saygı göstermeli ve bu çalışmalarını korumalıdır.

VI. TARAF DEVLETLER DIŞINDA KALAN DİĞER AKTÖRLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

52. Sözleşme hükümlerine uymak konusunda nihai sorumluluk yalnızca Sözleşmeye taraf olan Devletlerinse de, çalışma hakkının gerçekleştirilmesi konusunda toplumun tüm üyelerinin (bireyler, yerel topluluklar, sendikalar, sivil toplum ve özel sektör kuruluşları) sorumluluğu vardır. Taraf Devletler, bu yükümlülüklerin yerine getirilmesini kolaylaştıracak ortamı sağlamalıdır. Sözleşme hükümlerine tabi olmamakla birlikte, ulusal ve çok uluslu özel şirketler yeni iş yaratılması, işe alım politikaları ve işe ayrımcılık içermeyecek şekilde erişim açısından özel bir rol oynamaktadır. Bu yapılar, faaliyetlerini hükümet ve sivil toplum arasında mutabakatla hazırlanmış mevzuata, idari uygulamalara, davranış kurallarına ve çalışma hakkına saygı gösterilmesini destekleyen diğer uygun tedbirlere göre yürütmelidir. Bu gibi tedbirler ILO tarafından geliştirilen işgücü standartlarını kabul etmeli ve çalışma hakkının gerçekleştirilmesinde işletmelerin sorumluluğunun ve bilincin arttırılmasını hedeflemelidir.

53. Birleşmiş Milletler organları ve programlarının rolü; özellikle de, çalışma hakkının uluslararası, bölgesel ve ülkesel düzeylerde gerçekleştirilmesi konusunda ILO'nun üstlendiği kilit görev özel bir önem taşımaktadır. Bölgesel kurum ve araçların bulunduğu durumlarda, söz konusu kurum ve araçlar da çalışma hakkının gerçekleştirilmesi konusunda önemli bir rol üstlenmektedir. Taraf Devletler, ulusal istihdam stratejilerini hazırlarken ve uygulama süreçlerinde ILO'nun sunduğu teknik destek ve işbirliğine açık olmalıdır. Taraf Devletler raporlarını hazırlarken, veri toplama ve çözümle konusunda ve göstergelerin ve karşılaştırmalı değerlendirme sonuçlarının belirlenmesiyle ilgili süreçte ILO'nun sunduğu kapsamlı bilgi ve danışmanlık hizmetinden yararlanmalıdır. Sözleşmenin 22 ve 23. Maddeleri ışığında, ILO ve Birleşmiş Milletlerin diğer uzmanlık kuruluşları, Dünya Bankası, bölgesel kalkınma bankaları, Uluslararası Para Fonu, Dünya Ticaret Örgütü ve Birleşmiş Milletler sistemi altındaki diğer ilgili yapıların, kendi görev alanları bağlamında, çalışma hakkının ulusal düzeyde gerçekleştirilmesi için taraf Devletlerle etkili bir işbirliği yapması gerekmektedir. Uluslararası mali kurumlar, borç politikalarını, kredi düzenlemelerini ve aldıkları uluslararası tedbirleri belirlerken çalışma hakkının korunmasına daha fazla dikkat göstermelidir. 2 No'lu Gene Yorumun (1990) 9. paragrafına uygun biçimde, tüm yapısal uyum programlarında çalışma hakkının korunmuş olmasını sağlamak için özel bir çaba harcanmalıdır. Komite, taraf Devletlerin sundukları raporları ve 6. Maddeden kaynaklanan yükümlülükleri ne ölçüde yerine getirdiklerinin incelerken, taraf Devletler dışındaki aktörlerin sağladığı desteğin olası etkilerini dikkate alacaktır.

54. Sendikalar, yerel ve ulusal düzeylerde çalışma hakkına saygı gösterilmesini sağlama ve 6. Maddede belirtilen yükümlülüklerine uygun hareket etmeleri için taraf Devletlere destek verme konusunda temel bir rol oynamaktadır. Sendikaların rolü temel önem taşımaktadır; ve Komite, taraf Devletlerin raporlarını değerlendirirken sendikaların oynadığı bu rolü dikkate almayı sürdürecektir.