

**AZERBAYCAN CUMHURİYETİ EĞİTİM BAKANLIĞI**  
**AZERBAYCAN DEVLET İKTİSAT ÜNİVERSİTESİ**  
**TÜRK DÜNYASI İŞLETME FAKÜLTESİ**  
**ULUSLARARASI İLİŞKİLER**

**LİSANS BİTİRME TEZİ**

**Çalışma hukuku açısından işçi hakları**

**HAZIRLAYAN**  
**Cavidan Memmedli**  
**1417.02044**

**BAKÜ-2018**

**AZERBAJCAN CUMHURİYETİ EĞİTİM BAKANLIĞI**  
**AZERBAJCAN DEVLET İKTİSAT UNİVERSİTESİ**  
**TÜRK DÜNYASI İŞLETME FAKÜLTESİ**  
**ULUSLARARASI İLİŞKİLER**

**LİSANS BİTİRME TEZİ**

**ÇALIŞMA HUKUKU AÇISINDAN İŞÇİ HAKLARI**

**HAZIRLAYAN**  
**Cavidan MEMMEDLİ**  
**1417.02044**

**Tez Danışmanı**  
**Öğr. Gör. Neriman HANAHMEDOV**

**BAKÜ-2018**

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ  
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ**

**Kafedra “İqtisadiyyat və İşlətmə”**

**TƏSDİQ EDİRƏM**

**“ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2018**

**BURAXILIŞ İŞİ ÜZRƏ VERİLMİŞ TAPŞIRIQ**

**“Türk Dünyası İşlətmə” fakültəsinin Beynəlxalq Münasibətlər ixtisası üzrə**

**təhsil alan tələbəsi**

Cavidan Məmmədli Firdovsi

(adı, soyadı, atasının adı)

**Diplom işinin rəhbəri**

b/m. Nəriman Xanəhmədov

Kərəm  
dərəcəsi)

(adı, soyadı, atasının adı, elmi adı və

**1. İşin mövzusu ÇALIŞMA HUKUKU AÇISINDAN İŞÇİ HAKLARI  
Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti tərəfindən təsdiqlənsin**

**“ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2018 il**

**No**

**2. Tələbənin sona yetirdiyi işin kafedraya təhvil müddəti: 8 ay**

**3. İşin məzmunu və həcmi (izahı, hesabı və eksperimental hissəsi, yeni təhlilə ehtiyacı olan müəssisələr) Özet, Giriş, Birinci bölüm, İkinci bölüm, Üçüncü bölüm, Sonuç, Kaynakça**

**4. Buraxılış işi üçün lazımi materiallar**

**KAYNAKCA**

1. AKINTÜRK, Turgut, (2002), Hukuka Giriş, (Ed.) Neval Okan, 6. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1359, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 726, Eskişehir.
2. ALTAN, Zühtü, GEREK, Nüvit, AYDIN, Ufuk, BAYBORA, Dilek, KARACA, Nuray Gökçek, ORAL, İlhan, (2003), İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1529, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 812, Eskişehir.
3. ALTINTAŞ, Ömer Faruk, (2007), "Avrupa Birliği Hukukunun Kaynakları", TC Adalet Bakanlığı, Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
4. ANDAÇ, Faruk, (2010), İşsizlik Sigortası, 2. Baskı, TÜHİS, Ankara.
5. AYHAN, Abdurrahman, (2012), "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri", Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 1, S. 1, ss. 41-55.
6. BULUT, Mehmet, (2011), "Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Sosyal Yardım Yaklaşımı ve Türkiye'de Durum", Yardım ve Dayanışma Dergisi, C. 2, S. 3, ss. 57-64.
7. ÇELGİN, Duygu, (2014), "Göçmenlik ve Göçmen İşçi Kavramları ile Dış Göç Yapmış İşçilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar", ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, C. 2, S. 2, ss. 84-92.
8. ÇELİK, Nuri, (2006), İş Hukuku Dersleri, 19. Baskı, İstanbul.
9. DOĞAN, Altan, BOZKURT, Serdar, DEMİR, Rıza, (2015), "Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, S. 7, S. 14, ss. 375-398.
10. ESENER, Turan, (1978), İş Hukuku, 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara.
11. EYRENCİ, Öner, (1994), Çalışma Hayatında Esneklik, Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir.
12. Eurofound, (2018), Statutory Minimum Wages 2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
13. GASİMOV, Aliş, (1994), Çalışma ve Bazı Mülki Hukuk Münasebetlerinin Aynı ve Farklı Cehetleri, Bakü.
14. GEREK, Nüvit, KARACA G. Nuray, BAYBORA, Dilek, KOCABAŞ, Fatma, (2013), İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
15. GÜNER, Erol, (2011), "İş Yasasına Göre İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu Var mı?", İSMMMO Mali Çözüm, Kasım-Aralık Sayısı, ss. 157-164.

**5. Qrafik materiallarının siyahısı dəqiq göstəricilərlə (vacib cədvəl, çertyojlar, yaxud qrafiklər, nümunələr və s.) 5 cədvəl**

**6. Buraxılış işi üzrə məsləhətçinin soyadı, adı, atasının adı, elmi adı və dərəcəsi (diplom işinin ona aid olan hissəsini göstərməklə)**

Dr. Nurhodja AKBULAEV

**7. Buraxılış işinin təqdimi üzrə təqvim planı:**

Sıra No	İşin hissələrinin adı	Qurtarma faizi (yerinə yetirilmə)	İşin yerinə yetirilməsi müddəti
---------	-----------------------	--------------------------------------	------------------------------------

plan  
üzrə

faktiki

- Bölüm (Ekim 2017 – Ocak 2018)
- Bölüm (Şubat 2018- Mart 2018)
- Bölüm (Nisan-Mayıs 2018)

**Buraxılış işinin rəhbəri** \_\_\_\_\_  
**imza**

**Məsləhətçi** \_\_\_\_\_  
**imza**

**Tapşırığı imza üçün qəbul etdim** \_\_\_\_\_  
**(tələbənin imzası)**

**Tapşırığın qaytarılması tarixi** “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ **2018-ci il**

**Qeyd 1. Buraxılış işi üzrə verilmiş tapşırıq 2 nüsxədən ibarətdir.**  
**Nüsxənin biri tələbəyə verilir, ikincisi kafedrada qalır.**

**2. Hazırlanmış buraxılış işini tapşırıqla birlikdə tələbə DAK təqdim edir.**

## **BURAXILIŞ İŞİNİN PLANI**

### **BİRİNCİ BÖLÜM**

#### **ÇALIŞMA HUKUKU ANLAYIŞI**

##### **1.1. ÇALIŞMA HUKUKU**

1.1.1. Çalışma Hukuku Hakkında Genel Bilgiler

1.1.2. Çalışma Hukukunun Temel Kavramları, Kaynakları ve Metodu

1.1.3. Çalışma Hukukunda Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler

##### **1.2. ÇALIŞMA HUKUKUNUN İLKELERİ VE FONKSİYONLARI**

1.2.1. Çalışma Hukukunun İlkeleri

1.2.1.1. İşçinin Korunması

1.2.1.2. İşçi Yararına Yorum

1.2.1.3. İşçinin Kişiliğinin Tanınması

1.2.2. Çalışma Hukukunun Fonksiyonları

- 1.2.2.1. Sosyal Fonksiyon
- 1.2.2.2. Müdafaa Fonksiyonu
- 1.2.2.3. Üretimin Düzenlenmesi Fonksiyonu
- 1.2.2.4. Eğitim Fonksiyonu
- 1.2.2.5. Üretim Yerindeki Demokratikliğin Geliştirilmesi Fonksiyonu

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **İŞÇİLERİN TEMEL HAKLARI**

- 2.1. İŞ SÖZLEŞMESİ, TEMEL HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLER
- 2.2. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI
- 2.3. HAKLARIN İYİLEŞTİRME YOLU: ÖRGÜTLENME VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI
- 2.4. ÜCRET HAKKI VE ÇALIŞMA SÜRESİ
- 2.5. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ HAKKI
- 2.6. DİNLENME HAKKI
- 2.7. İŞYERİNDE AYRIMCILIK YASAKLARI
- 2.8. GÖÇMEN İŞÇİLERİN HAKLARI
- 2.9. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERE ÖZGÜ HAKLAR VE SAĞLANAN KORUMALAR
- 2.10. KADIN İŞÇİLERE ÖZGÜ HAKLAR VE SAĞLANAN KORUMALAR
- 2.11. STANDART DIŞI ÇALIŞMA DURUMLARINA GÖRE İŞÇİ HAKLARI
- 2.12. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNE BAĞLI İŞÇİ HAKLARI
- 2.13. İŞSİZLİK SİGORTASI VE SAĞLANAN YARDIMLAR

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **AVRUPA BİRLİĞİ VE AZERBAYCAN'IN ÇALIŞMA HUKUKLARI AÇISINDAN İŞÇİ HAKLARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

- 3.1. AB ÇALIŞMA HUKUKU VE İŞÇİ HAKLARI
  - 3.1.1. AB Çalışma Hukukunun Kaynakları
  - 3.1.2. AB'de İşçi Hakları
- 3.2. AZERBAYCAN'IN ÇALIŞMA HUKUKU VE İŞÇİ HAKLARI
  - 3.2.1. Azerbaycan Çalışma hukukunun Kaynakları
  - 3.2.2. Azerbaycan'da İşçi Hakları
- 3.3. AB VE AZERBAYCAN İŞÇİ HAKLARININ KARŞILAŞTIRILMALI ANALİZİ

### **SONUÇ**

### **KAYNAKÇA**

## **ÇALIŞMA HUKUKU AÇISINDAN İŞÇİ HAKLARI**

### **ÖZET**

**Gelişen iş dünyası dinamikleri iş sözleşmelerini günlük hayatın olağan bir parçasına dönüştürmüştür. Amacı işverenlerle işçiler arasında imzalanan iş sözleşmesine dayanarak çalışma şartlarını ve çalışmaya ilişkin hak ve sorumlulukları düzenlemek olan Çalışma Hukuku ülke ekonomilerinin temelini oluşturan önemli konulardan biri olarak değerlendirilmektedir. Çalışma Hukukunun temel amacı işverenle kıyasla daha zayıf olan işçiyi korumaktır. Burda iş ilişkisinin her iki tarafı için belirli hak ve yükümlülükler yer almaktadır. Çalışma Hukukunun işçilerin lehine gelişmesi ve işçilerin tüm haklarla temin olunması tarihten günümüzedek yaşanan mücadelelerin sonucu olarak değerlendirilebilir.**

**Bu çalışmada Çalışma Hukuku tanımı, önemi, uygulama alanı, çeşitli işçi hakları incelenmiş, AB ve Azerbaycan Çalışma Hukukları açısından işçi hakları değerlendirilmiş ve karşılaştırılmıştır.**

**Anahtar kelimeler: çalışma hukuku, işçi hakları, iş sözleşmesi, AB, Azerbaycan**

## İÇİNDEKİLER

TUTANAK.....	İİ
ÖZET.....	vii
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA HUKUKU ANLAYIŞI

1.1. ÇALIŞMA HUKUKU .....	3
1.1.1. Çalışma Hukuku Hakkında Genel Bilgiler.....	3
1.1.2. Çalışma Hukukunun Temel Kavramları, Kaynakları ve Metodu .....	7
1.1.3. Çalışma Hukukunda Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler ...	10
1.2. ÇALIŞMA HUKUKUNUN İLKELERİ VE FONKSİYONLARI..	14
1.2.1. Çalışma Hukukunun İlkeleri.....	14
1.2.1.1. İşçinin Korunması.....	14
1.2.1.2. İşçi Yararına Yorum .....	15
1.2.1.3. İşçinin Kişiliğinin Tanınması .....	15
1.2.2. Çalışma Hukukunun Fonksiyonları .....	16
1.2.2.1. Sosyal Fonksiyon .....	16

1.2.2.2. Müdafaa Fonksiyonu .....	17
1.2.2.3. Üretimin Düzenlenmesi Fonksiyonu .....	17
1.2.2.4. Eğitim Fonksiyonu.....	18
1.2.2.5. Üretim Yerindeki Demokratikliğin Geliştirilmesi Fonksiyonu .....	19

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞÇİLERİN TEMEL HAKLARI

2.1. İŞ SÖZLEŞMESİ, TEMEL HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLER .....	21
2.2. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI .....	23
2.3. HAKLARIN İYİLEŞTİRME YOLU: ÖRGÜTLENME VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI.....	26
2.4. ÜCRET HAKKI VE ÇALIŞMA SÜRESİ .....	27
2.5. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ HAKKI .....	30
2.6. DİNLENME HAKKI.....	32
2.7. İŞYERİNDE AYRIMCILIK YASAKLARI .....	35
2.8. GÖÇMEN İŞÇİLERİN HAKLARI .....	37
2.9. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERE ÖZGÜ HAKLAR VE SAĞLANAN KORUMALAR .....	39
2.10. KADIN İŞÇİLERE ÖZGÜ HAKLAR VE SAĞLANAN KORUMALAR .....	41
2.11. STANDART DIŞI ÇALIŞMA DURUMLARINA GÖRE İŞÇİ HAKLARI .....	44
2.12. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNE BAĞLI İŞÇİ	

HAKLARI .....	47
2.13. İŞSİZLİK SİGORTASI VE SAĞLANAN YARDIMLAR.....	48

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### AVRUPA BİRLİĞİ VE AZERBAYCAN'IN ÇALIŞMA HUKUKLARI AÇISINDAN İŞÇİ HAKLARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

3.1. AB ÇALIŞMA HUKUKU VE İŞÇİ HAKLARI.....	51
3.1.1. AB Çalışma Hukukunun Kaynakları .....	51
3.1.2. AB`de İşçi Hakları .....	54
3.2. AZERBAYCAN'IN ÇALIŞMA HUKUKU VE İŞÇİ HAKLARI .	60
3.2.1. Azerbaycan Çalışma hukukunun Kaynakları .....	60
3.2.2. Azerbaycan`da İşçi Hakları .....	64
3.3. AB VE AZERBAYCAN İŞÇİ HAKLARININ KARŞI KARŞILAŞTIRILMALI ANALİZİ .....	73
SONUÇ .....	76
KAYNAKÇA .....	79

## TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Çalışma Hukukunun Kaynakları .....	9
Tablo 2. İş Kazalarına Göre Ülke Sıralamaları.....	31
Tablo 3. Farklı Ülkelerdeki Çalışma Süreleri ve Fazla Mesaiye Yönelik Yasal Düzenlemeler .....	46
Tablo 4. AC Emek Mecellesi`nin İçeriği.....	63
Tablo 5. Azerbaycan Emek Piyasasının Temel Sosyal-Ekonomik Göstergeleri (2005-2015).....	74

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AB</b>	Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>AC</b>	Azerbaycan Cumhuriyeti
<b>AT</b>	Avrupa Topluluğu
<b>BM</b>	Birleşmiş Milletler
<b>EM</b>	Emek Mecellesi
<b>ILO</b>	International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
<b>SSC</b>	Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti
<b>SSCB</b>	Sovyet Sosyalist Cumhuriyetleri Birliği

## GİRİŞ

Hukuk, genel olarak toplumda kişilerin birbirleriyle ve toplumla olan ilişkilerini düzenleyen ve uyulması zorunlu olan kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hukuku ise iş sözleşmesi ile bağlanan işçiler ve işverenler arasında ilişkileri düzenleyen hukuk dalıdır. Başka sözle çalışma hukuku işçinin bir hizmet akdine, yani iş sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığında işveren kişiye bağlı olarak gördüğü hizmet nedeniyle oluşan hukuki ilişkiyi sosyal adalet ölçütlerine göre düzenlemektedir. Bu bağlamda çalışma hukukunun çalışma alanının sınırlarının kısıtlı olduğu ortaya çıksa da, fakat bu sınırlar zamanla gelişerek genişlemiştir. Şöyle ki, işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, çalışma zamanı oluşan uyuşmazlıklar zamanı kazai yetki, sosyal güvenlik gibi konular da çalışma hukuku kapsamı içerisinde yer alır. Fakat sosyal sigorta kavramı diğerlerine kıyasla daha bağımsız bir sistem olarak gelişmiştir. Genel olarak çalışma hukukunun ile işçilere tanınan haklar farklı ülkelerde çeşitlilik göstermektedir. Bu açıdan Avrupa Birliği Çalışma Hukuku ve bu hukuk kapsamında işçilere tanınan haklar diğer ülkelerle kıyasla çok daha ileriye gitmiştir. Bu çalışmada çalışma hukuku açısından işçilere tanınan haklar araştırılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde çalışma hukuku hakkında genel bilgi verilmiş, çalışma hukukunun temel kavramları, kaynakları ve metodu, çalışma hukukunu düzenleyen temel ulusal ve uluslararası belgeler, çalışma hukukunun ilkeleri ve fonksiyonları araştırılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde çalışma hukuku ile işçilere tanınan temel haklar, özellikle iş sözleşmesi, sosyal güvenlik, örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi, ücret, dinlenme, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılık yasağı

hakları, kadınlara, göçmen işçilere, çocuk ve genç işçilere tanınan temel haklar, standart dışı çalışma durumlarına göre işçi hakları, iş sözleşmesinin sona ermesi ve işsizlik sigortası ile ilgili işçi hakları incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise AB ve Azerbaycan Çalışma Hukukları, hukuk kaynakları, bu kaynaklarla belirtilen işçi hakları analiz edilmiş ve pratikte uygulama şekliyle karşılaştırılmıştır. Bu bölümde özellikle AB genelinde imzalanan anlaşmalarda işçi haklarına ilişkin hükümler, Azerbaycan Anayasası ve Emek Mecellesinin hükümleri incelenmiştir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## ÇALIŞMA HUKUKU ANLAYIŞI

### 1.1. ÇALIŞMA HUKUKU

#### 1.1.1. Çalışma Hukuku Hakkında Genel Bilgiler

Hukuk, genel olarak toplumda kişilerin birbirleriyle ve toplumla olan ilişkilerini düzenleyen ve uyulması zorunlu olan kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bir hukuk dalı olarak çalışma hukukunun da toplumda bireylerin iş ilişkilerini düzenleyen ve uyulması zorunlu olan kurallar bütünü olarak ele alınabildiği düşünülebilir. Fakat çalışma yaşamı içerisinde bulunan bireyler ekonomik, hukuki ve teknik açıdan yürütülüş biçimleri birbirinden çok farklı ve çeşitli işler görmekteler. Oysa ki çalışma hukuku tüm bu iş ilişkilerini düzenleyen bir hukuk dalı değildir. Çalışma hukuku kuralları ile düzenlenen bir iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayalı olması gerekmektedir. Bu bağlamda kendi hesabına ve adına, bağımsız şekilde çalışan esnaf, sanatkar ve diğer serbest meslek sahipleri ile iş sözleşmesi dışında kalan fakat konusu yine insan emeği olan diğer sözleşme türlerine bağlı olarak çalışan müteahhitler ve iş sahipleri bu hukuk dalının düzenleme alanı dışında kalırlar. Çalışma hukukunun çalışma alanının sınırları zamanla gelişerek genişlemiştir. Örneğin önceleri işçiler ve daha sonra işverenler kendi sendikalarını kurarak örgütlenmiş ve bunun ardından ise sendikalar kademelenerek üst meslek kuruluşları oluşmuştur. Bu kuruluşlar arasındaki ilişkilere doğrudan veya dolaylı şekilde devletin de katılması ile çalışma yaşamı bir sistem haline oturmuştur (Altan vd., 2003: 3).

Çalışma hukuku genel olarak bir işverene bağlı olarak bir çalışma veya hizmet akdine, yani iş sözleşmesine dayanan işçilere özgü bir hukuk dalıdır. Başka sözle, çalışma hukuku işçinin bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığında işveren kişiye bağlı olarak gördüğü hizmet nedeniyle oluşan hukuki ilişkiyi sosyal adalet ölçütlerine göre düzenlemektedir. Bu bağlamda işçinin devlet ile olan ilişkileri de çalışma hukukunun konusuna girmektedir. Şöyle ki, işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, çalışma zamanı oluşan uyuşmazlıklar zamanı kazai yetki, sosyal güvenlik gibi konular da çalışma hukuku kapsamı içerisinde yer alır. Çalışma hukuku sadece özel sektörü değil, hem de kamu sektörünü kapsar. Fakat sosyal sigorta kavramı diğerlerine kıyasla daha bağımsız bir sistem olarak gelişmiştir. Bu nedenle sosyal güvenlik konularını içine alan (lato sensu) çalışma hukuku ve bu konuları içine almayan dar anlamda (stricto sensu) çalışma hukukundan söz edilebilir. Üretim araçları ekonomik açıdan kuvvetli ve zengin grupların elinde toplandıkça çalışma hukukunun kapsamının giderek daha da büyüyeceği beklenmektedir (Esener, 1978: 1-2).

Çalışma hukuku, başta İngiltere olmakla temel olarak Avrupa ülkelerinde oluşmaya başlamış ve sanayinin bir yan ürünü olarak kabul edilmiştir. Fabrikaların artması, pek çok kişinin bu fabrika sahiplerinin emri altında çalışmaya başlamasına ve emekleri karşılığında bir ücret almasına neden olmuştur. Lakin ilk zamanlarda liberal iktisat görüşlerinin doğal sonucu olarak işçi ve işveren taraflarının devlet baskısından arındırılması ve tam bir sözleşme serbestisinin sağlanması ile ücret ve öteki çalışma koşullarının kararlaştırılması yoluyla çalışma ilişkileri bireysel şekilde düzenlenmekteydi (Çelik, 2006: 4).

19. Yüzyılda alışma hukukunun en önemli kaynağı örf ve adet kuralları idi. Zamanla yazılı hukuk kuralları çoğaldıkça örf ve adet kurallarının yerini almıştır. Bu dönemde liberal telakkilerden esinlenen Avrupa ülkelerinde bir yandan taraflar arasında mukavele serbestisi, diğer yandan ise eşitlik prensipleri egemen olmaktaydı. Tarihçiler 19. yüzyılda işçilerin kötü durumunu şöyle anlatıyorlar: işverenler kendi aralarında rekabet amacıyla işçi ücretlerini düşürüyor, çalışma şartlarını ağırlaştırıyor ve istediği şartları koşabiliyordu (Esener, 1978: 38). Üretimdeki gelişmeler, işçilerin çalışma şartlarının ağırlığı, ücretlerin düşük ve yetersiz olması, mekanikleşmenin getirdiği sorunlar gittikçe işçi hareketlerinin önem kazanmasına ve yaygınlaşmasına neden oldu. 1830`da İngiltere`de “Swing Riots” adı verilen, tarım çalışanlarının yeni vergilere ve maaş düşüşlerine protesto isyanları başladı. 1920`lerin sonundan itibaren başlayan bir siyasi reform hareketi bu protestolarla da birleşince, 1832 yılında İngiltere Parlamentosu tarafından Reform Kanununun kabul edilmesine neden oldu. Siyasi reform oy kullanmakla ilgili idi, lakin işçilerin seçmen kitlesine dahil edilme taleplerini karşılamamıştı. Buna göre işçi protestoları devam etmekte idi. 1833`de kabul edilen Fabrika Kanunu, ocukların çalışma saatlerinin kısıtlanmasını öngörüyordu. 1830`lu yıllar işçilerin siyasi temsili açısından da önemli gelişmelerle tarihe düştü. 1837-1838 yıllarında başlayan Chartist hareketi “People`s Charter” (Halkın şartı) metnini ortaya attı. Bu hareketin destekçileri arasında fabrika çalışanları da vardı. Bu hareket, sanayi proletaryasının, başka sözle işçi sınıfın ilk kitlesel siyasi eylemi olarak değerlendirilebilir (Uslu, 2014: 5-9). Bu işçi hareketleri o zaman bir pozitif sonuca varamasa da, işçi hareketleri dünya geneline yayılmış ve sonuç olarak çalışma hukukunun kendine yer

edinmesine ve zamanla içeriğinin daha da zenginleşmesine getirip çıkarmıştır.

Zamanla taraflar arasındaki ilişkiyi işçinin leyihe değiştiren bir sıra düzenlemeler gündeme gelmiş ve uygulanmaya başlamıştır. 1919'da Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur. Bu örgüt sayesinde işçi-işveren-devlet üçgeninde geçen çalışma yaşamına belirli düzenlemeler getirilmiştir (Laçiner, 2012: 17). Özellikle 20. yüzyılda gerek taraflar arasında imzalanan bireysel ve toplumsal çalışma sözleşmeleri, gerekse ILO sözleşme ve tavsiyeleri ile amaçlanan sonuçlara ulaşılmıştır. 20. yüzyılın sonu 21. yüzyılın başlarından itibaren artan ve hayatımızın her alanında etkili olan küreselleşme ile birlikte yeniden devletin rolü azaltılmaya çalışıldığı için, yeni düzenlemelerin yapılması ve işçi-işveren ilişkisinin esnekleştirilmesi zorunluluğu doğmuştur (Eyrenci, 1994: 229).

Çalışma hukuku sadece işçileri ele alarak onların işverenlerle ilişkilerini düzenlemekte ve buna göre de tüm çalışanları değil, sadece işçi konumunda olanları ve işçileri çalıştıran kişileri ilgilendirmektedir. Çalışma hukuku doktrinde “bağımsız olmayan işçilerin özel hukuku” olarak tanımlanmaktadır. Fakat burda işverenlerin önemi yadsınamaz. Çalışma hukukuna göre işveren, işçi gibi mesleki bir faaliyette bulunan kişiyi ifade etmemekte ve özel bir meslek durumu olmamakta, aynı zamanda bizzat işçinin kendisi nedeniyle çalışma hukukunda önemli bir rol oynamaktadır. İşveren işçiye iş verdiği ve işçiyi kullandığı takdirde işverendir. İşverenin girişimci olarak faaliyetini düzenleyen kurallar çalışma hukuku değil, ticaret hukuku ve diğer hukuk dallarında araştırılabilir (Tunçomağ ve Centel, 2003: 1-2).

Çalışma hukuku ile çalışanlara temel olarak tanınan çalışma hakkı ve bir sıra özgürlükler belirlenmiştir. Sosyal devlet, bireylere çalışma hakkını sosyal bir hak olarak tanımaktadır. Çalışanların temel hakları, kadın ve genç işçilerin korunmasına bağlı olarak gelişmiş, sosyal güvenlik hakkı, örgütlenme hakkı, toplumsal iş sözleşmeleri ve grev hakkı, iş güvencesi hakkı, dinlenme hakkı, işçi sağlığı ve güvenliği hakkı gibi temel sosyal haklar olarak kabul edilmiştir. (Yücesoy ve Demir, 2011: 7)

### **1.1.2. Çalışma Hukukunun Temel Kavramları, Kaynakları ve**

#### **Metodu**

Çalışma hukukunda temel kavramlar ve tanımları aşağıdaki şekilde verilebilir:

- İşçi: İş sözleşmesine dayalı olarak, başka sözleşme ücret karşılığında ve işverene bağımlı şekilde çalışan kişi.
- İş sözleşmesi: İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisini düzenleyen, işçinin bağımlı olarak iş görmesini ve işverenin ücret ödemesini içeren sözleşme.
- Genç işçi: Onbeş yaşını tamamlamış, lakin onsekiz yaşını tamamlamamış işçi.
- İşveren: İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler.
- Alt işveren: Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimi ile ilgili yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde çalıştırılması için işçilerin alınması ve bu işçini sadece bu işte çalıştıran işveren.

- İşyeri: İşin yapıldığı yer veya işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim.
- Sendika: İşçiler ve işverenlerin çalışma ilişkileri zamanı ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar.
- Toplu iş sözleşmesi: hizmet akdinin (iş sözleşmesinin) yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile bağlı hususları düzenlemek için işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme.
- Geçici iş göremezlik ödeneği: Hastalık, iş kazası ve mesleki hastalık, sigortalı kadın analığı halinde ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatılı tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisi. Fakat bu ödenek farklı ulusal sistemlerde ve çalışma hukuklarında farklı şekillerde düzenlenebilir (Yücesoy ve Demir, 2011: 5-6)

Çalışma münasebetleri taraflara kendi aralarındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin karakterini belirleme imkanı sunan iradevi anlaşmalardan, (Peker, 1997: 32) aynı zamanda ulusal veya uluslararası düzeylerde oluşturulan anlaşmalardan oluşmaktadır. Bu anlaşmalar çalışma hukukunun temel kaynaklarını oluştururlar.

Çalışma hukukunun temel kaynakları aşağıdaki şekilde bölünebilir:

**Tablo 1. Çalışma Hukukunun Kaynakları**

Resmi Kaynaklar	Özel Hukuk Kaynakları	Uluslararası Kaynaklar
Anayasa	Toplu İş Sözleşmesi	İki taraflı Antlaşmalar
Kanun	İş Sözleşmesi	ILO Sözleşmeleri
Kanun Hükmünde Kararname	İç Yönetmenlik	
Tüzük	İşyeri Uygulaması	
Yönetmenlik	İşverenin Yönetim Hakkı	
	Örf ve Adetler	

**Kaynak:** Laçiner, 2012: 20-25

“Metodos” Yunan sözü olup belirli hedefe ulaşmak için izlenecek yol almanı taşımaktadır. Kuşkusuz bu yolun planlı, programlı, sistematik, düzenli, akılcı ve tutarlı bir yol olması gerekmektedir. Hukuk açısından yöntem hukuksal yargıların tutarlı, adaletli ve hukuksal güvenliğe uygun olmasının güvencesidir. Bu açıdan yöntem, hukuksal yargı üretiminde vazgeçilez sağlama ve denetleme aracıdır. Özet olarak hukuk bilimi açısından yöntem, akılcı, sorgulanabilir, denetlenebilir ve adaletli çözümler üretmenin mantıksal yoludur (Serozan, 2013: 2424-2426) Metod denildiğinde, hukukun toplumsal ilişkilere etkisinin usulleri ve vasıtaları kast edilmektedir. Yani metod şöyle bir soruyu cevaplar:

hukuki mevzuu oluşturan toplumsal ilişkiler nasıl, ne tür ve hangi hususlarda düzenlenir?

Günümüzde iş pazarının oluşması, vatandaşların toplumsal üretime önceden olduğu gibi disiplin yolu ile değil, çalışma hukuku ilişkileri taraflarına aralarında sözleşme imzalama bağımsızlığının tanınması yolu ile düzenlenir. İşçi için hukuki teminatlar işverenler üzerinde bazı sınırlamaların belirlenmesinde kendini gösterir. Nitekim işveren tek taraflı şekilde işçinin işyerini veya iş fonksiyonlarını değiştiremez. İşçi ise, istenilen vakit iş sözleşmesinin bozulmasını talep edebilir. Bu kuralın istisnası ise, iş sözleşmesinin müddetli olmasıdır. Bunun yanı sıra hem çalışma hukuku hem de ondan ileri gelen ilişkiler alanında kişilerin hak ve hürriyetleri devlet kurumları tarafından kabul edilmiş kanunlar ve kararlarla, aynı zamanda devletlerin bağılı olduğu uluslararası hukuk kuralları ile de korunur (Peker, 1997: 33). Çıkarılan kanun ve tüzüklerle irade bağımsızlığı prensibine sınırlar konmuş ve yeni bir iş hukuku disiplini meydana gelmiştir. Fakat bir taraftan uygulanan çeşitli rejimlerin, diğer taraftan ise sendikaların baskısı sonucu çalışma hukukunun uygulanması ülkeden ülkeye değışik ölçütlerde gerçekleşmektedir (Esener, 1978: 38).

### **1.1.3. Çalışma Hukukunda Ulusal ve Uluslararası**

#### **Düzenlemeler**

Çalışma hukuku, hukukun bağımsız bir alanı olarak kendi normları ile çalışmakta ve onunla sıkı şekilde bağılılığı olan diğer toplumsal münasebetleri de düzenlemektedir. Çalışmanın uygulanması ve gerçeleştirilmesiyle ortaya çıkan ilişkilerin hepsi çalışma hukukunun

mevzuunu teşkil etmez. Bu ilişkilerin bazıları mülki, bazıları disiplin, diğerleri ise teminat hukuku alanlarının normları ile düzenlenir. Başka sözle, çalışma hukuku ilk başta mülki disiplin ve sosyal teminat hukuk dalları ile ilişkilidir (Peker, 1997: 35). Çalışma hukuku farklı ülkelerde ve çeşitli hukuk sistemlerinde değişik ölçütlerde uygulanmaktadır.

Çalışma hukuku herşeyden önce çalışanların, yani işçilerin hukuku olduğuna göre işçi kavramı, bu hukukun başlıca konularından birisidir. Almanya, İtalya, Fransa gibi birçok Batı ülkelerinde çalışanlar, işçi, hizmetli (employee) ve memur olarak üç sınıfa ayrılmaktadır. Başlangıçta iş hukuku sanayi işçilerine bağlı geliştiği için hizmetli statüsünde çalışanların sayısı az olmuştur. Fakat daha sonra ticaretin kapsamı ve içeriğinin değişmesi ile büro personelinin sayısı da artmış ve birçok ülkelerde hizmetli statüsü ayrıca düzenlenmeye başlamıştır. Hollanda, Lüksemburg gibi diğer ülkelerde ise işçi-hizmetli ayrımı yapılmamaktadır. Örneğin, Türk İş Hukukunda 931 ve onu izleyen 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra bedeni çalışma-fikri çalışma ayrımı kaldırılmış ve bu nedenle hizmet statüsünde bulunanların işçi mi yoksa memur mu sayılacakları sorunu ortaya çıkmıştır. Herhangi bir ülkenin mevzuatında işçi-hizmetli-memur statüsünden hangisi çalışanların en fazla yararını koruyacak şekilde düzenlenmişse, çalışanlar da kendilerini o statüye tabi görmüştür (Esener, 1978: 41).

Çalışma yaşamının düzenlenmesinde ve gelişiminde uluslararası kuruluşlar tarafından kabul edilen sözleşmeler ve kararlar büyük önem taşımakta ve uzun süren mücadelelerin sonucu olarak değerlendirilmektedir. Bu uluslararası çalışma standartlarını düzenleyen belgeler arasında Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği'nin ilke ve kararları gösterilebilir.

Özellikle temel hak ve hürriyetlerin sağlanması konusunda bu kuruluşların norm ve politikalarının büyük benzerlik taşıdığını söylemek mümkündür (Yıldırım, 2011: 34).

I. Dünya Savaşı sonrasında sosyal ve ekonomik adaletsizliklerin dünya barışı için sürekli tehdit oluşturacağı, uluslararası barışın sağlanmasının uluslararası adaletin gerçekleştirilmesine bağlı olduğu düşüncesi yaygınlaşmaya başlamıştır. Savaşı sonlandıran Versailles Barış Antlaşması'nın 427. maddesinde, sanayi işçilerinin çalışma süresinin günde 8 saat, haftada ise 48 saat ile sınırlandırılması, tüm işçilere 24 saat sürelik hafta tatilinin verilmesi, 14 yaşından küçük olan kişilerin sanayi ve ticarete işe alınmaması, eşit işe eşit ücret uygulanması gibi ilkeler yer almıştır. Versay Barış Antlaşması ile 1919 yılında kurulan ILO ise uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesi açısından daha da büyük rol oynamıştır. ILO, sosyal adalet ve evrensel barışın sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, uluslararası rekabet ortamında eşitliğin sağlanması gibi üç temel amaç belirlemiştir. ILO bu amaçları doğrultusunda bir çok sözleşmeler düzenlemiş ve bunlardan biri de 1930 tarihli 30 sayılı sözleşmedir. 1919 yılında kabul edilen 1 sayılı sözleşmede belirlenen hak ve hürriyetler sadece sanayi çalışanlarına ait idise, 30 sayılı sözleşme ile bu haklar hem de ticari kuruluşlar ve büro işlerinde çalışanlara da ait edilmiştir (Yıldırım, 2011: 36). II. Dünya Savaşı'nın başlanmasıyla birsıra örgütler, örneğin Milletler Cemiyeti varlığını yitirse de, ILO savaş sonrasında da çalışmaya devam etmiş ve çıkardığı sözleşme ve tavsiye kararları ile iş hukuku ile ilgili uluslararası düzeyde düzenlemeler getirmiştir (Gerek, vd. 2013: 5). Günümüz itibariyle ILO tarafından kabul edilmiş 155 sözleşme ve 205 tavsiye kararı var olmakta

(<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO>, erişim tarihi: 22.02.2018).

Bu sözleşmeler arasında “temel” olarak değerlendirilen sekiz sözleşme aşağıdakilerdir:

- Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Haklarının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No. 87)
- Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1949 (No. 98)
- Zorunlu Çalışma Sözleşmesi, 1930 (No. 29)
- Zorunlu Çalışma Sözleşmesinin Kaldırılması, 1957 (No. 105)
- Minimum Yaş Sözleşmesi, 1973 (No. 138)
- Çocuk İşçiliği Sözleşmesi`nin En Kötü Bilimleri, 1999 (No. 182)
- Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111).

ILO, aynı zamanda dört diğer sözleşmeyi “öncelikli” olarak nitelendirmiş ve devletlerin iç hukuk uygulamalarının uluslararası standartlara uyum sağlaması için bu sözleşmelerin onaylanmasını tavsiye etmiştir:

- İş Teftiş Sözleşmesi, 1948 (No. 81)
- İstihdam Politikası Sözleşmesi, 1964 (No. 122)
- İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi, 1969 (No. 129)
- Üçlü Dayanışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, 1976 (No. 144)

(<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>, erişim tarihi: 22.02.2018).

Bundan başka işçi haklarının korunduğu diğer uluslararası belgelere örnek olarak 1945`de kurulan BM Genel Kurulu tarafından 1948`de kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi`nin 22. maddesi, 1949 yılında kurulan Avrupa Konseyince 1961`de kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı`nın 3. maddesi güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını düzenlemektedir. 3. Maddeye eklenen iki yeni fıkra ile iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı ile ilgili, özellikle tehlikelerin en aza indirilmesi açısından tutarlı bir ulusal politikanın düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi ve uygulanması öngörülmektedir. En son gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Şartın madde 2.`si adil çalışma koşulları hakkını, madde 3.`ü güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını, madde 8`i çalışan kadınların analığının korunması hakkı gibi bir takım hükümleri içermektedir (Oğuz, 2010: 18).

## **1.2. ÇALIŞMA HUKUKUNUN İLKELERİ VE**

### **FONKSİYONLARI**

#### **1.2.1. Çalışma Hukukunun İlkeleri**

##### **1.2.1.1. İşçinin Korunması**

Güçlü olan işveren karşısında ekonomik açıdan güçsüz ve bağımlı olan işçinin korunması ve taraflar arasında sosyal denge kurma görevi esasen iş hukukunun temel ilkesidir. Güçsüz konuma sahip işçinin korunması, temel olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, aynı zamanda çalışma sürelerinin düzenlenmesi ve ücret ile diğer çalışma koşullarının belirlenmesi iş hukukunu doğurmuş ve geliştirmiştir. İşçiyi koruma amacının sınırsız olacağı düşünülmemelidir. İşminin korunması

amaçlanırken, bunu gerçekleştirmeye yönelik düzenlemeler toplum yararı ile çatışmamalı, işverenler veya işletmeler düzetinde sosyal yükler, işletmenin mali durumunu sarsacak boyutlara ulaşmamalıdır. Şöyle ki, ülkenin ve işletmelerin taşıyamayacağı yüklerin altına girmesi sonuç olarak işçinin de zarar görmesine neden olabilir (Gerek, vd. 2013: 11).

#### **1.2.1.2. İşçi Yararına Yorum**

İş hukukuna ait düzenlemelerde bir boşluk veya eksiklik olduğu zaman yorumun işçi yararına yapılması gerekmektedir. Ancak bir konu işçinin aleyhine de olsa kanunda netlikle düzenlenmişse, işçi lehine yorumla kanunu gözardı etmek mümkün değildir. Böyle bir durumda ilke ikincil yer alarak kanuni çözüme öncelik verilmesi gerekir. Bir hukuki düzenlemenin işçi yararına yorumlanabilmesi durumu, iş hukuku ile ilgili mevzuatta açık-seçik bir hükmün bulunmaması koşuluna bağlıdır.

#### **1.2.1.3. İşçinin Kişiliğinin Tanınması**

İş sözleşmesi bir satım veya kira ilişkisi olmadığı için bir kere yerine getirilmekle sona ermez ve işçiyle işveren arasında karşılıklı edimlerin değiş-tokuşunu öngörür. Bunun sonucu olarak da taraflar arasında sadakat, işçiyi gözetme ve eşit davranma, vd. bir sıra yükümlülükler oluşur. Bu ilkeyle işçinin sadece maddi korunması değil, aynı zamanda kişiliğinin korunması ve tanınması gerekliliği de ortaya konulmuştur (Gerek, vd. 2013: 12).

## **1.2.2. Çalışma Hukukunun Fonksiyonları**

Çalışma hukukunun fonksiyonları dedikte çalışma yasalarının amaç ve vazifelerine ulaşılması için bu kuralların çalışma içinde bulunan insanın davranışına, şuuruna ve iradesine etkisi kast edilmektedir. Çalışma hukuku diğer hukuk alanları için genel bir düzenleyici ve koruyucu fonksiyonları yerine getirmektedir. Pazar ekonomisine geçiş devrinde iş hukuku için sosyal korunma, işçilerin müdafaası, üretim araçları, eğitim ve üretim yerindeki demokratikliğin gelişimi gibi temel fonksiyonlar belirlenebilir (Gasimov, 1994: 27).

### **1.2.2.1. Sosyal Fonksiyon**

Sosyal fonksiyon, çalışmanın temin edilmesi, çalışma hukukunun ve diğer anayasal çalışma haklarının sağlanması, tehlikesiz çalışma şartı, emeğin korunması, mesela iş vaktinin sınırlandırılması, iş ölçüsünün belirlenmesi, çalışma hakkı vd.haklar üzere normlarda ortaya çıkmaktadır. Bu fonksiyon işçilerin çalışma yeteneklerinin ve yaratıcılık faaliyetlerinin gelişmesi için de büyük imkanlar yaratmaktadır (İsmayılov, 1995: 25).

Sosyal devletin görevlerinden biri temel insan haklarından olan çalışma hakkının tüm iş arayanlar tarafından elde edilebilmesinin sağlanmasıdır. İşsizlerin iş bulması için gerekli önlemlerin alınması, işsizlik sigortası, işsizliğe neden olan tahribatların ortadan kaldırılması, tazmin edici önlemlerin alınması çalışma hukukunun sağladığı sosyal fonksiyonlar olarak değerlendirilebilir (Yücesoy ve Demir, 2011: 71).

Çalışma hukukunun sosyal fonksiyonu olarak çalışanın çalıştığı sürece korunması değil aynı zamanda herhangi risk nedeniyle çalışmadığı veya

çalışamaz hale geldiği, gelir yetersizliğine uğradığı durumlarda da korunmasını sağlamaktır. İş hukukunun işçilerin sürekli veya geçici olarak çalışma yeteneğini kaybettiği dönemlerini de koruma altına alması, sosyal fonksiyonun içeriğinde ele alınabilmektedir (Gerek, vd., 2013: 11).

#### **1.2.2.2. Müdafaa Fonksiyonu**

Müdafaa fonksiyonu, çalışma şartlarının daha yüksek seviyesinin belirlenmesi, aralıksız anlaşma metodu aracılığıyla geliştirilmesi, bireysel ve toplu iş anlaşmazlıklarının çözülmesi kuralları ve bozulmuş çalışma haklarının yeniden yapılanması olarak ifade edilebilir. Çalışma hukukunun bu fonksiyonu, emeğin hukuki açıdan düzenlenmesinin tüm aşamalarında, yani çalışma yasaları oluşturulurken, uygulanırken, değiştirilirken onların bozulmasının karşısını almak, iş uyumsuzluklarını halletmek, bozulmuş iş hukuklarını yeniden eski hale getirmek için faaliyet gösterir (İsmayılov, 1995: 26).

Üretim araç ve olanaklarını elinde bulundurduğu için kendisinden iş isteyen kişiden daha yüksek mevkide ve üstün durumda bulunan işveren karşısında güçsüz durumda olan işçinin müdafaa edilmesi her şeyden önce sosyal devletin görevidir (Gerek, vd., 2013: 12).

#### **1.2.2.3. Üretimin Düzenlenmesi Fonksiyonu**

İşverenler mal ve hizmetlerin karşılanabilmesi için birtakım faaliyetlerde bulunuyorlar. Bu faaliyetlerin teknik anlamdaki karşılığı üretim adlanmaktadır. Başka sözle, insanların ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılayacak mal ve hizmetleri meydana getirme işlemine üretim

deniliyor (Taşkın, 2012: 87). Çalışma ilişkileri ile müessesede üretim hayata geçirilir ve çalışma hukuku ise ilk olarak işçilerin üretim faaliyetlerinin içeriğini düzenler. Çalışma hukukunun üretim fonksiyonu iş ihtiyaçlarının verimli şekilde kullanılması ve çalışmanın teşviki için vardır. Bu kapsamda iş sözleşmesi, iş vakti, çalışma düzeni, çalışma hakkı ile ilgili kuralların gerçekleştirilmesi kast edilmektedir.

#### **1.2.2.4. Eğitim Fonksiyonu**

Eğitim, kelime anlamıyla kişinin sosyalleştirilmesi, hemcinslerine benzer ve topluma faydalı bir üyenin hazırlanması anlamına gelir. Eğitim, insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkinlikler dizgesi olarak da tanımlanabilir. Eğitimin asıl amacı ise öğrenmedir. Bireyin davranışlarında kalıcı bir değişiklik olduğu zaman onun yeni davranışı öğrendiği kabul edilebilir (Taş ve Yenilmez, 2008: 158). Eğitim aynı zamanda hukuksal alanda gelişimin sağlanmasında da büyük önem taşımaktadır. Örneğin, çocuk işçilerin çalıştırılmasının karşısının alınması ile ilgili eğitimin çok büyük etkisi olmuştur. Şöyle ki, ABD`de 20. yüzyılın başlarında 688 bin civarı onaltı yaştan aşağı ve 186 bin civarı on dört yaştan aşağı çocukların tarım dışı diğer sanayi sektörlerinde çalıştırıldığı hakta bilgi vardı. Çocukların ağır işlerde çalıştırılması bir adet halini almıştı. Fakat bu durumun düzeltilmesi gerekiyordu. Bu açıdan eğitim büyük önem taşımaktaydı (Lovejoy, 1908: 80). ABD günümüzde dünyanın en demokratik ülkelerinden biri olarak görülse de, 1989 yılında kabul edilen BM Çocuk Hakları Sözleşmesi`ni hala kabul etmemiştir

([https://www.washingtonpost.com/blogs/post-partisan/wp/2014/11/21/why-wont-the-u-s-ratify-the-u-n-s-child-rights-treaty/?utm\\_term=.01e47a11208b](https://www.washingtonpost.com/blogs/post-partisan/wp/2014/11/21/why-wont-the-u-s-ratify-the-u-n-s-child-rights-treaty/?utm_term=.01e47a11208b), erişim tarihi: 01.03.2018).

Eğitim sadece toplumsal-iş münasebetleri taraflarının değil, toplumun tüm üyelerinin şuuruna bizzat ideolojik etki eder. Bu açıdan çalışma hukukunun eğitim veya eğitici fonksiyonu, çalışma hukuk ilişkileri taraflarının hak ve hürriyetlerini, aynı zamanda vazifelerini belli etmesi ve uygulaması şeklinde açıklanabilir (Peker, 1997: 39).

### **1.2.2.5. Üretim Yerindeki Demokratikliğin Geliştirilmesi**

#### **Fonksiyonu**

Teoride demokrasilerde bağımsız üç kuvvet olan yasama, yürütme ve yargı gücünün yanısıra bir de dördüncü güç olarak baskı grupları ortaya çıkmaktadır. İktidar partileri kanunlaşması muhtemel olan kanun tasarılarını meclise sunarken, baskı gruplarının da görüşlerine başvurmakta ve böylelikle yasanın etkinliğini sağlamaya çalışmaktalar. ABD’de çok fazla baskı grubunun olması ve bu grupların “lobi” adı altında faaliyetlerini açıkça sürdürdükleri herkeze bilinmektedir. Tüm ülkelerde bu tür lobi grupları bulunabilir. Baskı grupları isteklerini adeta bu tür lobi grupları veya kendi örgütleri aracılığıyla elde ederler. Bu tür baskı gruplarından biri de sendikalardır ve sendikaların etkinliği genel anlamda sahip oldukları üye sayısı ile doğrudan orantılıdır. İşçi sınıfının siyasal anlamda gücünü etkili biçimde kullanabilmesi için işçi sınıfının sendikal hareketinin birlikteliğinin sağlanması gerekmektedir. Fakat demokrasi yoksunu birçok ülkelerde bu tür işçi sendikalarının

faaliyetinin önü kesilmekte ve sesleri bastırılmaktadır (Öztürk, 2013: 271-272).

Bu fonksiyon direk olarak üretim alanında, başka sözle iş yerinde demokratikliğin geliştirilmesi ve işçilerin sosyal ve siyasal aktivitelerinin arttırılmasını öngörmektedir. Müesseselerin yönetilmesinde işçilerin iştirak hakkı, sendikaların faaliyetlerinin teminatları, çalışma kolektiflerinin yetkileri hakkında kurallarla uygulanan üretim yerindeki demokrasi işçilerin, çalışma kolektiflerinin ve sendikaların korunması açısından büyük önem taşımaktadır (İsmayılov, 1995: 26).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞÇİLERİN TEMEL HAKLARI

#### 2.1. İŞ SÖZLEŞMESİ, TEMEL HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLER

İşçi ile işveren arasındaki ilişki iş ilişkisi adlandırılıyor. Her iki tarafa belirli bir borç yükleyen sözleşmelere göre taraflar birbirlerine karşı alacaklı ve borçlu olarak belirtilir.

Bu anlamda iş sözleşmesi ile iş alacağı ücret karşısında sözleşme ile belirtilen işleri görme borcu altına girer ve işveren ise aldığı hizmet karşısında ücret ödeme borcu altına girmiş olur. İş sözleşmesi, işçilere bağlı iş edinimini öngörmekte ve bu nedenle şahıslara bağlı sözleşme veya şahıs hakları ile bağlı sözleşme olarak nitelendirilmektedir.

Fakat şahıslar arasında birçok sözleşme yapılabilmekte iken, iş sözleşmelerinde işveren, her ne kadar ücret ödemek gibi malvarlığına ilişkin (mameleki) bir borç altına girmektedirse de, burda diğer sözleşmelerde olduğu gibi kira, alım satım, trampa gibi mal ilişkisi söz konusu değildir. İş sözleşmelerinde işçilerin kişiliği önem taşımaktadır. Yani emek sadece para ile ölçülebilen bir değer değil, hem de şahsın kişiliğinin bir parçası olmakta, istek, yetenek, deneyim ve bilgi gibi unsurlarla bütünleşerek sözleşmeye yansımaktadır.

İş sözleşmesinde işçi kişiliğinin önemi hem de birçok diğer manevi nitelik taşıyan borçlar içermesi ile de ortaya çıkıyor. Burda emirlere itaat borcu, sadakat borcu, işçiyi gözetme borcu, işçinin sağlığını koruma veya eşit işlem borcu gibi birçok borçlar kast edilmektedir (Güven ve Erkul, 2004: 21). İş sözleşmeleri sürekli ve süreksiz olarak iki yere bölünüyor. Bu ayrım, “sürekli iş” ve “süreksiz iş” temeline

dayanmaktadır. Burada süreklilik dedikte iş sözleşmesinin sürekliliği değil, işin sürekli veya süreksiz olması kast ediliyor. Eğer 30 iş gününde tamamlanacak iş süresi söz konusu ise süreksiz iş sözleşmesi, 30 iş gününden daha çok bir sürede devam edecek iş söz konusu ise, o zaman sürekli iş sözleşmesinden bahs edilir. İş ilişkisinin herhangi bir süreye bağlı olarak yapılmadığı zaman sözleşme belirsiz süreli olarak nitelendirilir. Bunun yanısıra belirli süreli iş sözleşmeleri de var olmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleri, belirli süreli işlerde, herhangi belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi koşullara bağlı olarak işveren ve işçi arasında imzalanabilir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, önemli bir nedeni olmadıkça birden fazla üst üstü yani zincirleme şeklinde yapılamaz. Böyle bir durum söz konusu olursa, iş sözleşmesi en başından itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Herhangi esaslı nedeni olan zincirleme iş sözleşmeleri ise, belirli süreli olmaya devam ediyor (Yıldız, 2016: 837-838). İş sözleşmesi belirli ve belirsiz süreli, kısmı süreli, çağrı üzerine çalışma ile ilgili iş sözleşmesi, deneme süreli iş sözleşmesi, süreksiz iş sözleşmesi veya mevsimlik iş sözleşmesi şeklinde yapılabilmektedir. Çalışma tipine göre hukuki durum değişebilir. Aynı zamanda takım sözleşmesi de imzalanabilir. Birden çok işçinin meydana getirdiği takımı temsil eden işçilerden birinin işverenle yaptığı sözleşme takım sözleşme adlanır (Güner, 2011: 160-161).

Birçok ülkelerde, özellikle sosyal devlet ilkesini benimseyen ülkelerde toplu iş sözleşmesi hakkı da tanınmaktadır. Örneğin, Türkiye`de 1982 Anayasasının 53. maddesine ile toplu iş sözleşmesi hakkı düzenlenmekte ve bu ekonomik ve sosyal haklar arasında yer almaktadır. Toplu iş sözleşmesi, işçiler ve işveren, veya işçi sendikası ile işveren sendikası arasında iş sözleşmesinin (hizmet akdinin) yapımı, muhtevasının

(içeriğinin) belirlenmesi ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek amacıyla imzalanır (Altan vd., 2003: 211).

Genel olarak işçilerin iş edinme kaygısıyla iş sözleşmesini kontrol etmeden imzalaması, onların gelecekte hak kaybına veya yanıltılma gibi öngöremedikleri sonuçlara getirip çıkarabileceği endişesi doğurmaktadır. Bu endişenin aşılması için iş sözleşmesinin imzalanmadan önce detaylı şekilde okunması ve incelenmesi yapılabilir. İş sözleşmesinde işçilerin hak ve yükümlülükleri belirtiliyor.

Yazılı sözleşme yapılmadığı halde işveren işçiye en geç 2 ay içerisinde iş şartlarını ve işin fesih halinde tarafların uyması gerektiği zorunluluklar olan hükümleri gösteren yazılı bir belge vermelidir. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu hüküm uygulanamamaktadır. İşveren iş sözleşmesini veya en azından bu belgeyi vermiyorsa, o zaman bu eylem idari para cezasına tabi tutulmaktadır (<http://dergi.bmo.org.tr/genel/ise-baslarken-is-sozlesmesi-imzalamali-mi-imzalanmazsa-ne-olur>, erişim tarihi: 10.04.2018).

## **2.2. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI**

İnsanlar, yaşamları boyu bazen gelirlerinde azalmaya bazen ise giderlerine çoğalmaya bazen de her ikisine neden olacak çeşitli risklerle karşılaşmaktalar. İnsanlar kendilerini ve aynı zamanda ailelerini bu risklerden korumak ve geleceklerini güvence altına almak için bir sıra yöntemlere başvurma ihtiyacı hissetmişler. Bu bağlamda insanların kendi geleceklerini güvence altına alma duyguları ve ihtiyaçları “sosyal güvenlik” kavramını ortaya çıkarmıştır. İlk sosyal devlet Sovyetler Birliği ile kurulsun da, “sosyal güvenlik” kavramı ilk kez 1935 yılında

ABD`de Sosyal Güvenlik Kanunu ile gündeme gelmiş ve bundan sonra tüm dünyaya yayılmıştır (Gerek vd., 2013: 196). Bu kanun Ekim 1929 Ekonomik Krizi ile Amerika`da işsizliğin büyük boyutlara ulaşması ve halkı sefaletle karşı karşıya koymasından sonra 1932 yılında ABD başkanı Franklin D. Roosevelt tarafından önerilen “Refah Devleti Doktri” ve “New Deal” (Yeni Saziş) ile ortaya çıkmıştı. Daha sonra 1941`de İngiltere`de Lord Beveridge tarafından hazırlanan “Beveridge Planı” ile gerçek anlamını bulmuştur. Sosyal güvenlik kavramının dünya sosyal mevzuata girmesi ise 10 Aralık 1948`de BM Genel Kurulunda kabul edilen “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi” ile küresel boyutlara ulaşmıştır (Ayhan, 2012: 42-43).

Bununla birlikte sosyal güvenlik sisteminin ilk denemesi olarak 1877 yılında Almanya`da Bismarck tarafından önerilen devlet-işçi-işveren gibi üç kesimi içeren kapsamlı bir model ele alınabilir. Sosyo-ekonomik bunalım karşısında devletin belirli politikalar geliştirerek “sosyal program”la bazı sosyal risklere maruz kalan işçilere belirli miktar gelir bağlanmasını öngören “sigorta sistemi” böylece ilk kez uygulanmaya çalışılmıştır. Bismarck ve Beveridge modellerinin her ikisi sosyal güvenlik sistemlerinin temeli olarak kabul edilse de, Bismarck sosyal yardım anlayışını sadece mesleki yapı ile bağdaştırmış, Beveridge ise tamamiyle içselleştirerek tüm ülke vatandaşlarına uygulamayı önermiştir (Bulut, 2011: 60-61).

Birçok araştırmacılar tarafından görmezlikten gelinse de, modern anlamda sosyal güvenlik konsepti artık 1936`da SSCB Anayasası`nın 120. maddesinde yer almaktaydı. 1956 yılında Anayasaya yapılan düzelişten sonra ise bu konsept aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

SSCB vatandaşlarının yaşlılık, hastalık veya sakatlık nedeniyle bakım hakları vardır. Bu hak sosyal sigortanın gelişimini sağlayarak devlet tarafından karşılanmakta, sanayi, ofis ve diğer sektörlerde çalışanların ücretsiz sağlık hizmetleri almaları ve sağlık amaçlı tatil yapmalarını öngörmektedir. Bundan başka bu yasa ile çok çocuklu annelere sosyal sigorta ödenişleri, öğrencilere burslar, her kese ücretsiz sağlık hizmetleri, sanatoryumlarda dinlenme ödenişleri ve çalışanlar için birçok diğer ödenişler, örneğin çalışma zamanı iş becerisinin kaybedilmesinin karşılığı olarak ödeniş vd. öngörülmüştü. Yaşlılık ödenişlerinin (emeklilik maaşının) verilmesinde erkek için 60, kadınlar için ise 55 yaş belirlenmişti. Sağlık sorunları veya zorunlu iş koşulları olan kişiler açısından bu rakam daha aşağı idi. Emeklilik maaşı işçilerin çalıştıkları sürece aldıkları ücretin %65-70'i civarında olmuştur. SSCB'nin sosyal güvenlik sistemini öğrenmek için 1958 yılında ABD'den bir grup buraya gelmiş ve birçok kurumlarla görüşmüştür. Aynı zamanda Doğu-Batı değişim programı kapsamında bir grup SSCB resimleri de ABD'ye giderek ordaki sosyal güvenlik sistemini öğrenmeye çalışmıştır. (Office of the Commissioner, Division of Program Research, 1959: 1-6).

1944 yılında ILO tarafından yapılan tanıma göre sosyal güvenlik, halkın işsizlik, yaşlılık, hastalık, ölüm sebebi ile geçici veya sürekli olarak kazançtan yoksun kalması halinde düşeceği yoksulluğu önlemek ve çocuk sayısının artması ve analık halinde bireylerin korunmasına ilişkin alınan önlemler sistemidir. Geniş anlamda sosyal güvenlik bireye ekonomik güvence sağlama, risklerin ortaya çıkmadan önce önlenmesi ve kişiliğin geliştirilmesi amaçlarına hizmet etmekte, dar anlamda ise bireylerin sosyal risklere karşı korunmasını ifade etmektedir (Gerek vd., 2013: 196-197).

## 2.3. HAKLARIN İYİLEŞTİRME YOLU: ÖRGÜTLENME

### VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI

İngiltere`de 18. yüzyılda buhar gücünün keşfiyle başlanan sanayileşme sonrası ekonomik ve sosyal hayatta köklü değişiklikler yaşanmış, yeni bir işçi tipi ortaya çıkmış ve işçi sayısı hızla artmaya başlamıştır. Fakat devletin “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” kuralı ile liberalizmi ve kapitalizmi desteklemesi sonuç olarak işçilerin hayat koşullarını oldukça ağırlaştırmıştır. Özellikle kadınlar, çocuklar uzun çalışma saatleri, oldukça düşük ücretler nedeniyle açlık ve sefalet içerisinde yaşamaya mahkum olmuşlar. İlk başlarda devlet ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi taleplerinin ekonomik açıdan dengeleri bozacağı nedeniyle işçilere sendika kurma ve grev yapmayı yasaklamıştır. Buna rağmen bir sıra grevler ve işçi isyanları yaşanmıştır. 1929 ekonomik krizi devletin ekonomiye bakış açısını değiştirmiş, işçilerin sendika kurma hakları tanınmış, yasal düzenlemelerle çalışma alanına müdahale edebilmeleri kabul edilmiştir. Sendikaların güçlü olması işçilerin hak ve çıkarlarını gözeterrek geliştirmesi açısından başarılı olabilmesi demektir. Hem işverenlerle toplu pazarlık yapabilme hem de yeni katılımlar bakımından sendikaların bu güce ihtiyacı vardır. Sendikalar ise bu gücü üyelerinden almaktadırlar. İşçiler ve işverenler, çoğu zaman da sendikalar aracılığıyla karşılıklı olarak ekonomik, sosyal ve çalışma ile ilgili koşulları düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmeleri yapmaktalar (Tezsezer, 2013: 42-43).

Toplu iş sözleşmeleri ile genel olarak iş sözleşmeleri aynı şey değildir. Genel olarak iş sözleşmesi bir işçinin işverenle yapmış olduğu bireysel anlaşma iken toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için işçinin önce bu bireysel anlaşmayı yapmış olması gerekir. Toplu iş sözleşmesi,

geçerli olduğu sürece işçi toplumuna kollektif bir düzen getiren, özellikle işçileri sosyal ve ekonomik açıdan koruma amacına yönelik bir statü niteliği taşır. Başka sözle, toplu iş sözleşmesi anlaşma tarafları arasındaki hak ve borçları düzenlediği kadar hem de işçiler ve işverenler için bağlayıcı nitelik taşıyan birtakım maddi hukuk kuralları koymaktadır (Akıntürk, 2002: 52).

Toplu iş sözleşmesinin öngördüğü koruma işlevini yerine getirebilmesi için grev hakkıyla donatılmış olması gerekiyor. Başka sözle, toplu iş sözleşmeleri işçilerin sendika kurma ve grev yapma haklarını kullanarak işveren veya işveren sendikası karşısında dengeleyici bir güç haline gelmelerini sağlayan sözleşmelerdir. Bu nedenle de toplu iş sözleşmeleri sadece grev hakkının tanındığı durumlarda anlam kazanabilir. Bazı ülkelerde grev hakkı tanınmakta ve hatta kullanılabilmektedir. Örneğin Türkiye`de 2002 yılında grevde kaybolan işgünü sayısı toplam 43.885 olmuş, fakat eski dönemlerde bu rakam çok daha büyük olmuştur. 1985 yılından itibaren grevde kaybolan iş günü sayısı 1.2 milyon, yıllık ortalama greve katılan işçi sayısı ise 43 bin civarında olmuştur (Özveri, 2004: 87-88).

#### **2.4. ÜCRET HAKKI VE ÇALIŞMA SÜRESİ**

Ücret, iş sözleşmesinden doğmakta olup işverenin işçiye çalışması karşısında ödemesi gereken en temel borcudur. Ücret tanımının 3 unsuru belirlenmiştir:

- Ücret bir iş karşılığıdır.
- Ücret parayla ödenen tutarı kapsamaktadır.

- Ücret, işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan parasal tutar olarak nitelendirilebilir (Güven ve Erkul, 2004: 37).

Ayrıca, dinlenme hakkı olarak iş karşılığı olmaksızın da ücretin ödenmesi mümkün olabilir. Yani, ücret, bir iş karşılığı, hizmet ediminin bir karşılığı, işçinin gördüğü işin karşılığı olarak işveren tarafından sağlanan para veya diğer ödeme ile oluşmaktadır. İşçinin bir iş göremeksizin ücret alması mümkün değilse de modern çalışma hukukunda hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller, aynı zamanda yıllık ücretli izin olarak iş göremeksizin de ücretin ödenmesi mümkün olabilir. Ücret sisteminin aşağıdaki şekilleri vardır:

- Zamana göre ücret – saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak ödenen durumlarda uygulanan ücret sistemi.
- Akort ücret (Parça başı ücret) – İşçiye üretilen mal (ürün) miktarına göre ödenen ücret sistemi.
- Yüzde usulü ücret – Hesap pusulalarına yüzde olarak eklenen belli bir miktarın müşteri tarafından ödenmesinden sonra işçiye saptanan oran dahilinde dağıtılan ücret sistemi. Özellikle otel, lokanta, kıraathane, kulüp, gazino gibi işletmelere ait olmaktadır.
- Götürü ücret – Yapılması gereken iş, bu iş karşılığı ücret ve süre belirli ise, işçi işi zamandan önce bitirerek ücretini artırmış olabiliği ücret sistemi.
- Primli ücret – İşçinin üstün bir çaba göstermesi, kalite ve miktarda başarılı bir sonuç vermesinin karşılığı olarak ödüllendirilmesi amacıyla ödenen ek ücret sistemi.
- Komisyon ücret (Provizyon) – Daha çok ticari işlemlerde uygulanan, işçinin sattığı mal miktarına göre sabit veya yüzdeli hisse olarak hesaplanan ücret sistemidir. Dolayısıyla bu ücret sistemi sadece

işçinin satış miktarı ile ilgili olup, şirketin, yani işletmenin karı veya zararı ile ilgili olmamaktadır.

- Kardan pay alma – İşçilerin daha verimli çalışmasını sağlamak için işletme karından payın ücret olarak verilmesi sistemi (Altan vd., 2003: 65-66; Güven ve Erkul, 2004: 38-39).

Eski zamanlarda, özellikle Sanayi Devriminden sonraki dönemde, truck sistemi ile işçilerin ücretleri para yerine işveren şirkete ait mağazalardan alış veriş imkanı sağlayan fişler ve kuponlarla ödeniyordu. Bu durum mağazaların fiyatları yükselmesine ve işverenlerin karlarının bir hayli artmasına, işçilerin ise alım gücünün düşmesine neden olmuştu. Bu nedenle sonraki dönemlerde bu sistemin sakıncaları göz önünde bulundurularak bir sıra düzenlemeler yapılmıştı. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 95 sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşmesi'ne göre ücretlerin şirket senetleri veya bono ile ödenmesi yasaklanmış, fakat paraya çevirmede herhangi bir zorluğu bulunmayan çek, posta çeki veya havalesi ile ödenmesi mümkün olmaktadır (Altan vd., 2003: 69).

Asgari ücret, devletlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları tarafından belirleniyor. Bakanlık tarafından oluşturulan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından alınan kararların yürürlüğe girmesinden sonra asgari ücreti resmiyete girer. Asgari ücretin belirlenmesinde işçinin genel ve aile ihtiyaçlarını dikkate alınması gerektiğini savunan bir grup ve sadece işçinin zorunlu ihtiyaçlarının dikkate alınması gerektiğini savunan diğer grup arasında tartışma ve farklı görüşler var olmaktadır. Fakat aile unsurunun dikkate alındığı zaman ailenin kaç kişiden oluşacağı tartışma konusu olmakta, fakat asgari ücretin belirlenmesi zamanı aile ihtiyaçlarının ve üyelerinin de dikkate alınması daha adil ve yerinde olacaktır (Altan vd., 2003: 72).

## 2.5. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ HAKKI

İş sağlığının korunduğu güvenli bir iş yerinde çalışmak tüm çalışanların temel haklarından biri olduğu gibi sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması da işverenin en önemli borçlarından biridir. İşveren iş sağlığı ve güvenliğinin korunması için gereken her türlü önlemleri almalı, araç ve gereçleri noksansız bulundurmalı, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan önlemlere uymalıdır (Altan vd., 2004: 55-56).

ILO (1950) tarafından iş sağlığının tanımı “tüm mesleklerde çalışan işçilerin bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan iyilik hallerinin en üstün düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve daha da geliştirilmesi çalışmaları” şeklinde verilmiştir. İş güvenliği ise işyerinde işin yürütülmesi ile ilgili oluşabilecek tehlikelerden, işçinin sağlığına zararlı olabilecek şartlardan korunmak ve daha iyi bir iş ortamı sağlamak amacıyla yapılan sistemli ve biçimsel çalışmalar olarak nitelendirilmektedir. İş güvenliğinin amacı çalışanların sağlığı bozucu nedenlere ve tehlikelere karşı korunması, bu nedenlerin ortadan kaldırılması, çalışma ortamının ve koşullarının iyileştirilmesi, işyerinde çalışanlar için daha rahat ve güvenli bir ortamın oluşturulması, bu çalışmaların sistemli ve yöntemli bir biçimde yapılmasıdır. Bir işyerinde normal iş alışını geçici veya sürekli olarak durduran her türlü beklenmeyen olaylar iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Çalışma saatleri dışında veya işletme dışında oluşan kazalar ise iş kazası sayılmamaktadır. Aşağıdaki Tablo 2`de Türkiye ve diğer ülkelerde iş kazalarının oranları ve kaza sıklık oranları görülebilir. Türkiye`de en fazla iş kazalarının inşaat, madencilik ve metal iş kollarında meydana geldiği bilinmektedir.

(<http://www.akademik.adu.edu.tr/myo/didim/webfolders/files/igs.pdf>, ss. 4-11, erişim tarihi: 19.04.2018).

**Tablo 2. İş Kazalarına Göre Ülke Sıralamaları**

Ülkeler	İş Kazaları (%)	Kaza Sıklık Oranı (%)
Türkiye	3	12.45
Güney Kore	2.8	11.67
Polonya	2.6	10.34
Almanya	1.5	6.25
ABD	0.83	3.46
Kanada	0.81	3.37

Facia veya çok sayıda insan hayatının kaybolmasına neden olan iş kazaları gibi durumlar dünyada iş sağlığı ve güvenliği konusunun daha çok gündeme gelmesine ve bu konu üzerine dikkat çekilmesine neden olmaktadır. Gerçek hayatta her saniye yüzlerce kişi iş kazası kurbanı olmakta ve çalışamaz duruma düşmektedir. 21. Yüzyılda savaşlarda yıllık 650 bin üzerinde insan hayatını kaybetmise, bundan çok daha fazla insan çalışma ve çalışma kaynaklı sorunlardan hayatını kaybetmektedir. Aynı dönemde yıllık ortalama 2.7 milyon üzerinde insan iş kazaları, meslek hastalıkları ve ilgili nedenlerle ölmüş, ortalama 2 milyon kişi mesleki hastalığa yakalanmış ve genel olarak yılda 313 milyon iş kazası yaşanmıştır. Bu kazaların toplam maliyeti ise yıllık 1.25 trilyon dolar

olarak belirlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli uluslararası düzenlemeler olarak 1948 tarihli BM İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin 7., 23. ve 24. maddeleri, ILO'nun 155, 161 ve 187 sayılı sözleşmeleri ve 1989 tarihli 89/391/EEC sayılı AB İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifleri gösterilebilir (Öçal ve Çiçek, 2017: 619, 623).

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlandığını kabul edemeyiz. Bu amaca ulaşmak için ortaya çıkan ilk düzenlemelerle başlayan süreç sonuç olarak, özellikle yıkılı liberal düşüncenin yerini sosyal devlet düşüncesine bırakılması ile birlikte birçok ülkede geniş kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği hukukunun oluşmasına getirip çıkarmıştır (Oğuz, 2010: 4).

## **2.6. DİNLENME HAKKI**

İş sözleşmesinde işçi ve işverenin iş ilişkisi genel hatlarıyla belirlenmekte, fakat burda iş ilişkisi sürecinde oluşabilecek her ihtiyaç veya her sorun önceden belirlenemediği veya iş sözleşmesinde buna ilişkiler hükümler koyulması her zaman mümkün olmadığı bilinmektedir. Fakat işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan yönetim hakkı vardır. İşveren bu hakka dayanarak işin yürütülmesine (ne zaman, nerede, nasıl, hangi sırayla, hangi araçlarla, vd.) ve işyerinin düzenine ve güvenliğine yönelik talimatlar verebilir. Örneğin, “üçüncü katta çalışacaksın” veya “birinci kat boyanacak, bu arada yeni binada çalışacaksın” şeklinde işin mekanını veya 12:00-13:00 arasında ara dinlenmesi yapılacağına ilişkin zaman belirleyebilir. İş sözleşmesindeki ayrıntılar işverenin yönetim hakkını daraltırken işçinin haklarını artırmaktadır (Laçiner, 2012: 24-25).

Sürekli ve hiç durmadan çalışma, kişiler üzerinde olumsuz etkilere yaratabilmektedir. Buna karşılık olarak çalışanların belli süre dinlenmelerine izin vermek onlar üzerinde çok olumlu etkilere yol açar. Bu nedenle de işçilerin belli dönemlerde dinlenmeleri onlar açısından önemli bir gereksinimdir. Fakat eğer çalışılmadan dinlenme süreleri için işçilerin ücret kayıpları giderilmezse, başka sözle işçilerin çalışmadığı süreler için onlara ücret ödenmezse, işçiler izin hakkını kullanmak istemeyeceklerdir. Böylece birçok işçi dinlenmeden çalışacak ve ücretsiz izin yerine izinsiz dinlencesiz durmadan çalışmayı yeğleyecektir ki, bu da işveren açısından olumsuz sonuçlara getirip çıkarabilir. Bunları göz önünde bulundurarak, özellikle 20. yüzyılın başlarında işçilerin dinlenme hakkı tanındı ve bu sürelerde işçilerin ücret kayıplarının telafi edilmesi gerekliliği dile getirildi. Günümüzde dinlenme hakkı ve dinlenme süresi için işçilerin ücretlerinin (çalışmadıkları halde) ödenmesi tartışmasız bir hak haline gelmiştir. Birçok ülkelerin anayasalarında ve iş kanunlarında bu hakka yer verilmiştir. Örneğin, Türkiye'nin 1982-ci il Anayasasında "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" adlı başlıkta yer alan 50. madde ile işçilerin ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları tanınmaktadır. İşçilerin zorunlu ihtiyaçlarının karşılanması için çalışma süresi içerisinde ara dinlenmesinin verilmesi de yasal bir zorunluluktur. Nitekim bu hak iş kanunlarında da açıkça yer almaktadır. Ara dinlenmesi çalışma süresinin ortalama bir zamanında, o iş yerinin geleneklerine ve işin gereğine göre ayarlanarak verilir. Ara dinlenmeleri süreleri en azdır ve ilke olarak bütün halinde verilmelidir. Fakat iklim, mevsim, iş yerinin gelenekleri ve işin niteliğine göre bu dinlenme süresi aralıklı olarak da kullanılabilir. İşin karakterine bağlı olarak ara dinlenme süreleri nöbetli şekilde de kullanılabilir. Bu zaman süresi iş süresinden sayılmaz. Örneğin Türk iş hukukuna göre 4 saatlik işlerde 15 dakika, 4

saatten 7.5 saata kadar olan iş sürelerinde yarım saat, 7.5 saatten fazla iş sürelerinde ise 1 saat dinlenme süresi verilmelidir (Güven ve Erkul, 2004: 92-93).

Zaten insanı makul bir süreden fazla çalıştırmak onun ruh ve beden sağlığını bozarak, özel ve sosyal hayatında çeşitli zararlara neden olacağı kuşku götürmez bir gerçektir. Bu nedenle işçilerin günlük çalışma içinde ve dışında belli aralıklarla belli sürelerle dinlendirilmesi gereklidir. İşçilerin dinlenmelerini gerektiren nedenlerin önceliğini fizyolojik ihtiyaçlar oluşturmaktadır (Uğur, 1998: 5).

Kısaca işçilerin çalışmalarına kısa veya uzun süreli ara vermeleri bir hizmet karşılığı olup olmamasına göre, “ücretli izin” veya “ücretsiz izin” olarak ifade edilmektedir. Bundan başka izinler kullanılacakları zaman ve süreleri gereği 3 yere ayrılmaktadır: günlük, haftalık, yıllık izinler. Dünya genelinde birçok ülke, içinde bulunduğu uluslararası kuruluşların da kabullerine göre kendi iç hukukunda çalışma süreleri ve izinlerine bağlı bazı düzenlemeler yapmaktadır. Tabi ki bu düzenlemelerin hepsi insanların daha sağlıklı ve verimli çalışmasına ve mutluluğunun artırılmasına hesaplanmıştır. ILO, işçilere en az aralıksız 24 saat dinlenme imkanı sağlamak amacıyla 1921`de 14 sayılı sözleşmeyi kabul etmiştir. Bu sözleşmeye göre her 7 günlük sürede en az 24 saat dinlenme hakkı tanınmıştır. Bu süre geleneksel haftalık tatil gününe denk getirilecek, imkansız olursa ise, yani istisnai durumlarda haftanın diğer günlerinden biri ile telafi edilecektir. Bu sözleşmede haftalık izinlerin 36 saata çıkarılması, 18 yaşından küçük olan işçiler için ise 48 saat yapılması tavsiye edilmiştir. ILO tarafından yıllık ücretli izinlerle ilgili 1939 yılında 52 numaralı sözleşme onaylanmıştır. Bu sözleşme işçilere yılda 3 hafta veya daha uzun süre için dinlenme hakkı tanımış ve ücretli

izin verilmesini amaçlamaktadır. Hastalık, yaralanma, annelik gibi çalışanların kontrolü dışında olan durumların çalışma gününe dahil edilmesi de öngörülmüştür. Yine resmi tatil günleri ve geleneksel bayramların da yıllık izin günlerine dahil olmaması belirlenmiştir. Sözleşmeye göre yıllık izinler işçinin çalışmaya başladığı günden 1 yıl sonra kullanılabilir. (Uğur, 1998: 8-12). Fakat bir çok ülkede bu hakkın pratikte uygulanmasında zorluklar yaşandığı bilinmektedir.

## **2.7. İŞYERİNDE AYRIMCILIK YASAKLARI**

Eşitlik ilkesi neredeyse her bir ülkenin hukuk sisteminde Anayasal, yasal ve temel bir hukuki ilke olarak yer almaktadır. Bu ilke uluslararası anlaşmalar, bildirimler ve tavsiyelere de konu olmuştur. Eşitlik ilkesinin tanınması dolayısıyla ayrımcılığın da her hangi şekilde gündeme gelmesini yasaklamakta ve ortadan kaldırmaktadır. Ayrımcılığa karşı koruma ve eşitlik ilkesi insanlara verilen evrensel bir haktır. Böylece hayatın her alanında uygulanan eşitlik ilkesi iç hukukunda da temel haklardan biri olarak nitelendirilir. İş hukukuna göre eşitlik ilkesi, eşit durumda olanlara eşit işlemlerin yapılması şeklinde somutlaşmaktadır (Kandemir ve Yardımcıoğlu, 2014: 1).

İş sözleşmesinden doğan ve işverenin işçi karşısındaki borçlarından biri de ona eşit davranmasıdır. Eşitlik ilkesinin temeli adalet ve hakkaniyet düşüncesine dayanmaktadır. Eşit davranma borcu, işverenin işler arasında haklı nedenler bulunmaksızın farklı davranmaması, haksız ayırım yapmaması, keyfi davranışlardan kaçınması, sadece haklı nedenleri varsa ayırımıda bulunması ve farklı davranması yükümlülüğünü ifade ediyor. Örneğin, bütün işçilere yapılan ücret zammından herhangi bir haklı nedeni olmadan her hangi bir işçinin yararlandırılmaması ona

karşı yapılan ayrımcı davranış sayılabilir. Bundan başka tarafsız bir uygulama olarak görünen, fakat işçilerin herhangi bir grupuna yönelik olan ve onlara karşı eşitsizliğe yol açan uygulamalar da var olmaktadır. Örneğin, herhangi bir işyerinde kadın ve erkek işçiler arasında ücret ve iş koşulları ile ilgili ayrımcı davranışlar dolaylı olarak ayrımcılık olarak kabul edilir. Fakat eşit işlem borcu işverenin tüm işçilere karşı mutlak şekilde eşit davranacağı anlamına gelmez. Örneğin, işçinin yaptığı işin niteliği, uzmanlığı, kıdemi ve öğrenimi gibi farklı objektif nedenlerle işveren bu işçilere karşı ayırım yapabilir. Bu bağlamda işverenin işçilere karşı eşit davranma ilkesi nispiyet taşımaktadır. Eşit davranma borcunun uygulanma koşulları olarak aynı işyerinin işçileri olma, işyerinde bir işçi topluluğunun varlığı (birden fazla işçinin olması), hukuki açıdan kollektif nitelikte davranışta bulunma (bir veya bir kısım işçileri veya herhangi işçi grupunu ayırmama), zamanda birlik (işverenin işyerinde yaptığı uygulamaların aynı zaman birimi içerisinde meydana gelmiş olması) gibi koşulları vardır. Eşit işlem yapma borcuna aykırı davranıldığı zaman işçiler farklı taleplerde bulunabilir. Bu talepler her ülkede farklı düzenlemelere tabi tutulmaktadır. Örneğin, Türkiye'deki İş Kanunu 5.maddesinin 6.fıkrasına göre, işçi kendine karşı ayrımcı davranışa maruz kalmışsa, 4 aya kadar ücreti tutarında tazminat, aynı zamanda yoksun bırakıldığı hakları talep edebilir (Karagöz, 2012: 58-63).

Günümüzde çoklu-ayrımcılık kavramı gündeme gelmiştir. Bu kavram göçmenlik, işçilik ve ayrımcılık üçlemesinden doğmakta ve negatif ilişkiyi ölçülebilir bir kavramlaştırmaya dönüştürmektedir. Ayrıca bu kavram çalışma ortamında ve ilişkilerinde dinsel, ırk, yaş, toplumsal

cinsiyet ve göçmenlik üzerinden olası tüm ayrımcılıkları da ifade etmektedir (Tilbe vd., 2017: 161).

## **2.8. GÖÇMEN İŞÇİLERİN HAKLARI**

Göç, çalışmak, yaşamak veya yerleşmek amacıyla bir bölgeden diğer bölgeye yapılan nüfus akışıdır. İç göç ve dış göç olarak ikiye ayrılan göç sonucu oluşan göçmenler hakkında hem ulusal hem de uluslararası düzenlemeler yapılmaktadır. 1990`da BM tarafından kabul edilen “Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Üyelerinin Haklarının Korunması Hakkında” Uluslararası Sözleşmesine göre göçmen işçi, vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devlette ücret karşılığında bir faaliyette çalıştırılacak, çalıştırılmakta olan veya çalıştırılmış olan bir kişiye denilir. ILO`nun 1 Temmuz 1949 tarihinde kabul ettiği İstihdam Amacıyla Göç Hakkında 97 sayılı ve 24 Haziran 1975 tarihinde kabul ettiği Göçmen İşçiler Hakkında 143 sayılı sözleşmelerinde göçmen işçi, kendine adına değil, başkası tarafından çalıştırılmak amacıyla bir ülkeden diğer ülkeye göç eden veya göç etmiş olan kişilere denilir. Bu tanımdan görüldüğü gibi kaçak göçmen işçiler göçmen işçi sınıfına ait edilmemektedir. Göçmen işçi kavramı AB hukuku açısından ele alındığında 2007 Lizbon Anlaşması karşıya çıkıyor. Bu anlaşmaya göre AB`ye üye devlet vatandaşları diğer AB üyesi ülkelere serbest şekilde giriş yapabilmekte ve yerleşebilmektedir (Çelgin, 2014: 85).

Yurtdışına göç yapan işçilerin karşılaşabileceği sorunlar arasında iletişim sorunları, işe ve çalışma ortamına ve şartlarına alışkın olmamaları, vasıfsız olmalarına göre olumsuz şartlarda ve işlerde çalıştırılmaları, aynı zamanda dolayısıyla sağlık ve güvenlik risklerine maruz kalmaları gösterilebilir. Özellikle işverinin göçmen işçiyi işe alım sürecinde

iletişim sorunu yaşanabileceği için, çalışma saatleri, koşulları, haftalık izinler, fazla çalışma ve diğer konularda taraflar arasında anlaşma sağlanamayacağı durumda işveren bu durumdan suiistimal edebilir. Bu durum ise göçmen işçinin sağlığı ve güvenliği için, aynı zamanda psikolojik ve sosyal sonuçlar doğuran risklere neden olabilir. Yukarıda adı çekilen sözleşmeler bu bağlamda göçmenlerin haklarının korunmasını sağlamaya çalışır (Çelgin, 2014: 89).

Avrupa ülkelerinin alışık olduğu düzenli işçi göçü ve kontrollü sığınmacı alımı özellikle 2013-2014 yıllarında Suriye`den Avrupa`ya kitlevi göçmen gelmesi ile önemli değişikliklere gidilmesine getirip çıkarmıştır. Almanya ise, bu mülteci göçünü fırsata çevirmek kararına gelmiş ve 2015 yazından itibaren Suriyeli mültecilere açık kapı politikası uygulamaya başlamıştır. Ancak bu politika azımsanmayacak şekilde bir kesimin itirazına neden olmuştur. Özellikle radikal kanat, mültecileri “tecavüzcü”, “işgalci”, “kriminal dolandırıcılar” ve bu gibi diğer sınıflarla anmakta, hoşgörüsüz davranmaktadır (Tilbe vd., 2017: 15).

Göçmen azınlıkların faaliyet oranları, istihdam ve işsizlik oranları gözden geçirildiğinde, onların dışlandığı, dezavantajlara ve ayrımcılığa uğradıkları görülebilir. Bu durum tüm ülkelerde rastlanabilmekte, özellikle ABD`de önemli bir tartışma konusu oluşturmaktadır. ABD`de 11-13 milyon arası kaçak göçmenin olduğu tahmin edilmektedir. Kaçak göçmenlere en son 1986 yılında Reagan`ın başkanlık döneminde af çıkarılsa da, en son başkan Trump göçmenlere karşı oldukça sert tavır sergilemektedir. Özellikle Obama döneminde göçmenlere karşı kapsamlı reformlar yapılması planlansa da cumhuriyetçiler bu reformlara karşı çıkmışlar. 2010`da Obama döneminde göçmen işçilerin ABD`de doğan çocuklarının korunmasına yönelik Dream Act (The Development, Relief

and Education for Alien Minors – Yabancı Azınlıkların Gelişim, Kalkınma ve Eğitimi) yasa tasarısı verilse de, Kongre yasayı reddetmişti (Kocaoğlu, 2015: 276, 288).

Yabancı işçilere ilişkin olarak farklı devletlerde farklı uygulamalar söz konusudur. Yerel halkın yapabileceği birsıra işler yabancılara yasaklanabilir. Örneğin, 1950'li yıllara kadar Türkiye'de inşaat işçiliği, garsonluk, kapıcılık, berberlik, doktorluk, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, hastabakıcılık gibi işler yabancılara yasaklanmıştı. Daha sonraki dönemlerde ise bu yasaklar epeyce yumuşatılmıştır. Bundan başka yabancının ülkede çalışmadan önce çalışma izni alması gerekmektedir. Çalışma izni olmadan ülke içerisinde çalışan yabancılara para cezası uygulanır (Altan vd., 2003: 52).

## **2.9. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERE ÖZGÜ HAKLAR VE**

### **SAĞLANAN KORUMALAR**

Çalışma hukuku bazı işçi gruplarının iş bulabilmesi ve yeniden işe girebilmelerinin kolaylaştırmasını öngörüyorsa, aynı zamanda bazı özellikler taşıyan işçi gruplarının da çalıştırılmasını yasaklamakta veya belirli sınırlamalar koymaktadır. Bunun amacı kişilerin ağır koşullarda yıpranmalarının karşısını almak ve sonuç olarak toplumun genel yararını sağlamaktır. Burda aşağıdakilerden bahs edilebilir:

- Küçük işçilere ilişkin yasaklar
- Kadın işçilere ilişkin yasaklar
- Yabancı işçilere ilişkin yasaklar.

Çalışma hukukunda küçük işçilerle ilgili olarak 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Buna rağmen 14 yaşını

doldurmuş ve ilk öğretimini tamamlamış olan çocuklar, zihinsel, ahlaki ve bedensel gelişimlerine engel olmayacak eğitimlerini ve okullarını devam ettirebilecekleri şekilde hafif işlerde çalıştırılabilirler. Bu hukuk göre sağlık bakımından elverişli olsa bile 15 ve 16 yaş arasındaki çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde, özellikle gece işlerinde çalıştırılmazlar (Altan vd., 2003: 51).

Sokakta yaşama ve çalışma kentsel yoksulluk, aile istismarı ve kentleşme ve göç hareketleri ile ilişkilidir. Çocuklar toplumsal, ekonomik, politik ve kültürel nedenlerle çalıştırılmakta veya sokağa mecbur bırakılmaktadırlar. Bu çocuklar hem toplumsal kurumlar (okul gibi) dışında kalmakta hem de çoğu zaman istismar, ihmal edilmekte ve bu hal sömürüye açık bir durum göstermektedir (İnal, 2017). Bu durumun ortadan kaldırılması için çocuk ve genç işlerin çalıştırılmaları ile ilgili farklı düzenlemeler söz konusudur. Örneğin, Türkiye iş hukukuna göre 18 yaşını doldurmamış erkek çocukların, maden ocakları ve kablo döşemesi, tünel ve kanalizasyon inşaatı gibi yer altında ve su altında çalıştırılmaları yasaktır. 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin sanayi işlerinde gece nöbetinde çalıştırılmaları da yasaklanmıştır. 18 yaşından aşağı çocuk ve genç işçilere kabare, bar, dans salonu, gazino, kahve ve hamamlarda çalışmaları da yasaklanmıştır. Özellikle fiziksel sağlık ve psikolojik gelişimlerinin sağlanması amacıyla çocuk ve genç işçiler hakkındaki bu düzenlemeler onların bedensel ve ruhsal gelişimleri için çok önemlidir. Bu bakımdan çocuk ve genç işçilerin okul ve mesleki eğitimlerini sürdürmelerine veya öğrenimden yaralanma yeteneklerine zarar vermeyecek şekilde hafif işlerde çalıştırılmalarına sınırlı olarak müsaade edilmektedir. İlke olarak 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaktır. Fakat 14 yaşını

doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların hafif işlerde çalıştırılması mümkündür. Bu halde onların iş saati günde 7, haftada 35 saatten fazla olamaz. 15 yaşını tamamlamış çocuklar için ise bu süre günde 8, hafta 40 saate kadar olabilir. Okul öğrencisi olan çocuklar ise günlük 2, haftalık ise 10 saatten fazla çalıştırılmaz. 15-16 yaş grubuna ait çocuklar gece nöbeti ve tüm ağır işler istisna olmakla sağlıklara zarar vermeyecek işlerde, günde 7.5 saatten fazla olmamak şartıyla çalıştırılabilirler. 16-18 yaş arasındaki genç işçiler ise bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilirler. Fakat onların da gece nöbetinde ve yer altı inşaat işlerinde çalıştırılması yasaktır. 14-18 yaş arası çocuk ve genç işçilerin işe alınmadan önce sağlık raporu alınması şarttır. Çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin günlerinin sayısı 20 günden az olamaz (Güven ve Erkul, 2004: 106-107).

## **2.10. KADIN İŞÇİLERE ÖZGÜ HAKLAR VE SAĞLANAN KORUMALAR**

Kadınların kendi hakları uğruna mücadelesi Avrupa`da ve Amerika`da başlamış, Amerika`da özellikle köleliğe karşı mücadele ile birlikte yürütülmüştür. 1857`de New York`ta dokuma fabrikasının işçi kadınlarının eşitsizlik ve ayrımcılıkla mücadelesi ile başlayan süreçte 8 Mart dünya kadınlar günü olarak belirlenmiştir (Özdemir, 2015: 1). ABD`de kadınlar ilk kez 1869`da Wyoming Bölgesinde oy hakkı elde etmiş, daha sonra 1920`de ise kadınlar Anayasal şekilde seçme ve seçilme hakkı almışlardır. Çağdaş toplumlarda yaşayan kadınlar, az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin kadınlarıyla kıyasla yıllarca süren mücadeleleri sonucunda pek çok alanlarda erkeklerle eşit konuma ulaşmışlar. Kadınlar cinsler arasında ayrımcılığa engel olan kanunları

gündeme getirerek kabul edilmesini sağlamış, böylece sosyal ve siyasal yaşamda en üst kademelere yükselebilmişler. Artık tüm meslekler kadınlara açıktır. Özellikle bilim ve sanatta kadınlar büyük başarı göstermektedir. Kadınlar kendi işlerini kurabilmekte, üretime katkı sağlamakta, toplumsal kalkınmada önemli roller üstlenmektedirler. Çalışan kadınların çocuklarından belli zaman içerisinde ayrı kalması belki suçluluk duygusu doğursa da, çalışan anneler artık toplumda olumsuz olarak damgalanmamaktadırlar. Her geçen gün çalışan kadınların sayısı çoğalıyor (Suğur vd., 2012: 33).

Yeni kuşakların korunması ve devamı, aynı zamanda aile ihtiyaçlarının sağlanması ve bazı ahlaki düşünceler, kadın işçilerin özellikle korunmasını gerektiriyor. Gerçekten toplumsal gelişmişlik düzeyi her ne olursa olsun, kadın işçilerin işgücünün erkek işgücü ile oranda daha nazik bir yapıya sahip olması, kadınların annelik durumu, özel bazı düzenlemeleri zorunlu yapmıştır. Tarihsel açıdan bakıldığında kadınlar uzun zaman ucuz bir işgücü olarak görülmüşler. Fakat bu duruma karşı uluslararası örgütler, özellikle ILO harekete geçerek, oluşan durumu ortadan kaldırmaya çalışmıştır. Uluslararası işçi hukukuna göre aynı ve eşit değerde olan bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz ve işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu bükümlerin veya daha düşük bir ücretin uygulanması haklı kılınmaz (Güven ve Erkul, 2004: 108).

ILO'nun 1951 tarihli Cenevre'de yaptığı 34. genel konferansında kabul edilen 100 sayılı sözleşmenin 1/b maddesine göre, "eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" öngörülmüştür. Sözleşmenin ikinci maddesinde ise üye devletlerin eşit değerde iş için

erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ilkesini teşvik ve temin edecekleri belirtilmiştir (Esener, 1978: 175).

Kadın işçilerin korunması için birçok uluslararası sözleşmeler kabul edilmiştir. Bunlara örnek olarak BM tarafından 1979`da kabul edilerek 1982`de yürürlüğe giren “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” gösterilebilir. Öte yandan 1961 yılında imzalanan ve 1965`de yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı da kadınların çalışma hayatı ile ilgili bir sıra düzenlemeler getirmiştir (Hüseyinli ve Yiğit, 2017: 282).

Avrupa Sosyal Şartının 8. Maddesi “Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı”nı tanımaktadır. Bu hüküm birçok ülkelerin ulusal mevzuatlarına da aktarılmıştır. Aynı zamanda 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanması Hakkında 2006/54/EC sayılı direktifinin “Analık izninden dönüş” başlığı olan 15. maddesine göre, doğum iznindeki bir kadının, bu izin bittikten sonra kendi işine veya eşdeğer bir pozisyona, daha öncekinden daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye ve kendi yokluğu sırasında gerçekleştirilen her türlü iyileştirmelerden yararlanmaya hakkı vardır (Özdemir, 2015: 2).

Türk iş hukukunda kadın işçilerin maden ocaklarında, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer ve su altında, kablo döşeme işleri gibi işlerde çalıştırılması yasaktır. Hamile olan kadın işçilerin doğumdan önceki ve sonraki 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta çalıştırılması da yasaktır. Lakin doktor izni olursa kadınların doğumdan önceki 3 haftaya kadar da çalıştırılması mümkün olabilir. Bu durumda kadın işçilerin çalıştırıldığı

sürecin doğumdan sonraki süreçte eklenmesi gerekir (Altan vd., 2003: 51).

## **2.11. STANDART DIŞI ÇALIŞMA DURUMLARINA GÖRE**

### **İŞÇİ HAKLARI**

Standart çalışma durumundaki işçi, belirli günlük ve haftalık çalışma sürelerine sahip olan, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan ve aylık ücret alan işçidir. Standart dışı çalışma durumundaki işçi ise, geçici işlerde veya alt işverenlere bağlı işyerinde belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışan, aynı zamanda tipik iş ilişkisi dışında kalan kısmi süreli çalışan veya çağrı üzerine çalışma yapan işçileri kapsar. İşçiler arasında ayrımcılık yasağına göre bu ayrımcılığı gerektirecek haklı bir neden olmadıkça belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçilerden farklı bir işleme tabi tutulamaz. belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, çalışacağı belli bir zaman için ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaat, onun çalıştığı süreye orantılı olarak verilir (Yücesoy ve Demir, 2011: 47).

Geçtiğimiz çeyrek asırda standart iş düzenlemelerinden uzaklaştığı gibi standart olmayan iş ve istihdam ilişkilerinin yaygınlık kazandığı söylenebilir. İstihdam ilişkilerinde ve işin niteliğinde oluşan değişim, iş organizasyonları ve emek piyasalarını daha esnek bir hale getirmektedir. Özellikle 1970`lerde küreselleşme sürecinin başlamasıyla birlikte istihdam esnekliğinde de küresel bir artış söz konusudur. Standart olmayan istihdam standart istihdamın şu 3 unsuruna (ful istihdam, çalışma şartlarını kontrol eden tek bir işveren, belirsiz bir süre istihdam)

sahip olmayan istihdam türüdür. Standart istihdam ilişkileri dışında kalan geçici süreli, belirli süreli, kısmi zamanlı, kendi-kendine istihdam, tele-çalışma ve kayıt dışı istihdam tipleri standart dışı istihdam türleri olarak nitelendirilir. Zira iş yasalarının ait olduğu koruma önlemleri bu işçilere ait edilmemektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 9-10).

Esnek çalışma dedikte görülecek işin niteliği ve yapısı gereği çalışma yapısı veya çalışma mekanı açısından, iş hukuku ve toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri veya işverenin kendi isteğine uygun olarak, işçilere yönelik değişik şekilde düzenlenen standart dışı veya esnek çalışma imkanları kast edilmektedir. Teknolojinin hızlı gelişimi ile birlikte birçok yeni değişiklikler gündeme gelmektedir. Artık eski zamanlarla kıyasla daha eğitilmiş olan işçiler kendilerine, ailelerine, hobilerine daha fazla zaman ayırmak istemekte ve bu zamanın gününü, haftasını kendileri belirlemek istemekteler. İşverenler de işçilerin bu taleplerini karşılayabilmek ve teknolojinin faydalarından yararlanabilmek için istihdam şartlarını değiştirmekte ve daha esnek hale getirmekteler. Fakat bu her zaman olumlu karşılanmamaktadır. Bugün dünyanın birçok ülkelerinde, özel ve kamu örgütlerinde esnek çalışma sistemleri uygulanmakta ve bu doğrultuda yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Örneğin, İngiltere`de 2002`de kabul edilen Çalışma Yasası`na göre 6-18 yaş arası engelli çocuğu olan kişiler esnek çalışma talep etme hakkına sahiptirler. Esnek çalışma programları olarak çalışma saatlerinde esneklik, çalışılan saat miktarında esneklik, çalışma yerinde esneklik ve izin düzenlemelerinde esneklik belirlenebilir. 2007 verilerine göre AB üyelerindeki işlerin %17`si kısmi süreli esnek işler olmuş ve bu işlerin büyük çoğunluğu kadınlar tarafından gerçekleştirilmişti. Özellikle

İngiltere ve Hollanda`da kısmi süreli çalışma şekli geniş yayılmıştır (Doğan vd., 2015: 376-380).

Çalışma sürelerinde esnekliğin bir başka türü de fazla mesaidir. Fazla mesadi maliyeti yeni işçileri işe almaktan daha düşük olduğu için birçok işletmeler tarafından tercih edilmektedir. Ücretli ve ücretsiz fazla mesai türleri vardır. ILO normlarına göre haftalık çalışma süresi 48 saat olmalı, bu zaman günlük çalışma süresi 10 saati, haftalık çalışma süresi ise 56 saati geçmemelidir (Parlak ve Özdemir, 2011: 47-49).

**Tablo 3. Farklı Ülkelerdeki Çalışma Süreleri ve Fazla Mesaiye Yönelik Yasal Düzenlemeler**

Ülke	Maksimum Çalışma Süresi	Standart Süre	Asgari Fazla Çalışma Ücreti	Fazla Çalışma Prosedürü
Almanya	Haftalık 48 saat	Günlük 8 saat	-	Toplu Sözleşme ve İşçinin Anlaşması
Fransa	Günlük 10 saat	Haftalık 35 saat	%25	Toplu Sözleşme ve Çalışma Müfettişinin İzni
İngiltere	Günlük 13 saat	Haftalık 48 saat	-	İşçinin Kararı
İsveç	Haftalık 48 saat	Haftalık 40 saat	-	Toplu Pazarlık ve Ulusal Endüstri İş Güvenliği Kurulunun İzni

ABD	-	Haftalık 40 saat	%50	İşçi ve İşverenin Anlaşması
Japonya	Günlük 10 saat	Haftalık 40 saat	%25	İşçi ve İşverenin Anlaşması ve Çalışma Müfettişinin Onayı
Çin	Haftalık 48 saat	Haftalık 40 saat	-	İşçiler ve Sendika ile Danışma

**Kaynak:** ILO, Overtime, 2004, s. 2.

## 2.12. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNE BAĞLI İŞÇİ

### HAKLARI

İş sözleşmesi bir taraftan Borçlar Hukuku mukavelesi karakteri taşımakta, fakat iş sözleşmesinin feshi söz konusu olunca işin devamlılığı, işçinin korunması ve sosyal kamu düzeninin sağlanması gibi İş Hukuku ile ortaya çıkan sorun ve ilkelere Borçlar Hukukunda yer bırakılmamaktadır. İş sözleşmesini sona erdiren nedenler olarak aşağıdakiler gösterilebilir:

- Ölüm – hizmet akdi işçi açısından kişisel karakter taşıdığından onun ölümü ile sona erer. Bu zaman iş kanunu (kıdem tazminatı gibi) sosyal mevzuatından ve toplu sözleşmelerden doğan haklar onun mirasçılara ödenir.
- Tarafların anlaşması – iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren kendi aralarında anlaşarak sözleşmeyi fesh edebilirler.
- İş sözleşmesinde belirlenen sürenin bitmesi – taraflar iş sözleşmesinin süresini belirlemiş ve süre bitince uzatmamışlarsa bu sözleşme süre dolunca kendiliğinden biter.

Taraflar arasında anlaşma olmadıkça belirli süreli iş sözleşmesinin süresi bitmeden önce bu sözleşmeyi feshetmek mümkün değildir. Sürenin bitiminden önce belirli süreli iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilirse, işçi geriye kalan süre için yoksun kaldığı ücretini tazminat olarak talep edebilir. Sürenin bitiminden sonra ise herhangi tazminat söz konusu olamaz. Bu bağlamda belirsiz süreli işçi sözleşmelerin daha fazla işçi yararına olduğu söylenebilir. Fakat hiçkimse belirsiz bir süreliğine bağlanamayacağı için bu anlaşmalarda tektaraflı fesih söz konusudur. Tek taraflı fesih ise iş güvencesini ve sosyal ihtiyaçları karşılamamaktadır. Bu sakıncayı önlemek için feshi ihbar süresi belirlenmiştir. Böylece taraflar kanunla belirlenen feshi ihbar süresine riayet etmekle belirsiz süreli iş sözleşmelerini tektaraflı şekilde feshedebilirler. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından tek taraflı şekilde feshinin sakıncalarını önleyebilmek ve en azından yumuşatmak için, bir taraftan ihbar süreleri, ihbar ve kıdem tazminatı, kötü niyet tazminatı, diğer taraftan ise toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılan tedbirlerle belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshi konusunda orijinal bir sistem ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte bazen taraflar arasında ilişki o kadar çekişmez hale gelebilir ki, iş sözleşmesinin süresinin belli olup olmamasına bakılmaksızın ve her hangi bir bildirim süresinin geçmesini beklemeksizin iş sözleşmesi karşı tarafa bildirilerek feshedilebilir. Bu durum “haklı sebeple fesih” veya “derhal fesih” deyimleri ile bilinmektedir. (Esener, 1978: 214-220).

### **2.13. İŞSİZLİK SİGORTASI VE SAĞLANAN YARDIMLAR**

Çalışma olanaklarının devamlılığının sağlanması, işçinin sosyal güvenliği ile bağlı bir konudur. Emeğinden başka bir gelir kaynağı

olmayan işçinin en büyük endişelerinden birisi, çalışma gücünün geçici veya sürekli olarak azalması veya kaybolmasıdır. Burada hastalık, iş kazası, mesleki hastalık, sakatlık, yaşlılık, ölüm veya analık ve işsizlik gibi nedenler işçi tarafından bir tehlike olarak görülmektedir. İşçi bu bağlamda hem kendisi hem de bakmakta zorunlu olduğu ailesi için güvenceler aramak zorundadır. Önceleri her bir işçinin kendi kendisini koruması belirlenmişse de daha sonra bunun yeterli olmadığı anlaşılmış ve sosyal politika önlemleri gelişmeye başlamıştır. Devletin sosyal politikası Sosyal Güvenlik Kuruluşları aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Fakat birçok ülkelerde emek unsurlarının bir kısmı üretim faaliyetleri dışında kalmaktadır. Gelişmiş ülkelerde işsizlik tüketim yetersizliğinden, gelişmemiş ülkelerde ise tasarruf yetersizliğinden ortaya çıkar. İşsizlik, özellikle uzun süreli işsizlik kişide psikolojik depresyon, toplumda suç artışı, aile ünitesinde çözümler, isyanlar, aynı zamanda psikosomatik denilen hastalığın oluşmasına getirip çıkarabilir. Bu nedenle ülkelerin her biri işsizlikle kendine özgü şekilde mücadele yapmaktadır. Bu halde birçok ülkelerde üretime katılan emek faktörü, yani işçi, çalışma istek ve yeteneğinde bulunmasına rağmen ekonomik nedenlerle istihdam edilemiyorsa, bu işçinin geçimini sağlaması için toplumca tazminat veriliyor. Sosyal yönü ağır olan bu tazminat işsizlik sigortası olup, çalışma olanağını kaybetmiş işçiye devlet tarafından ödenen gelir transferidir. İşsizlik sigortasının mevcut olmadığı bir ülkede işsizlik halihazırda işsiz olan kişi için bir kabus gibidir. İşsizlik sigortasının işsizlikten doğan sosyal ıstırabın belirli bir ölçüde giderilmesi, halk arasında sosyal barışın korunması ve kısmi bir güvenlik içerisinde bulunacak olan işçinin yeni iş elde edenedek daha elverişli koşullarda yaşamasını sağladığı söylenebilir. Fakat işsizlik sigortası için ayrılacak fonların üretime ktilamayan potansiyel işçilere harcanması,

ekonominin yatırım ihtiyaçlarının israfına neden olabilir. Bu endişenin varlığına rağmen, bir ülkede ekonomik büyümenin sonuçlarının topluma adil ve dengeli bir şekilde yaygınlaştırılması, sosyal huzur, sosyal barış ve sosyal adaletin sağlanması açısından “Sosyal Devlet” anlayışının temelini oluşturmaktadır (Andaç, 2010: 17-21). İşsizlik bir sosyal risk olarak nitelendirildiği için birçok gelişmiş ülkelerde işsizlik sigortası kurulmuş ve işsizler arasında sefaletin önlenmesini amaçlamaktadır. Çalıştıkları sürece işsizlik sigortası primi ödeyen işçiler işsiz kaldıkları zaman belirli şartların gerçekleşmesi halinde devlet tarafından işsizlik sigortası gereği yardım alabilirler. Örneğin Almanya’da işsizlik sigortası zorunludur. Alman işsizlik sigortasının şekilleri şunlardır: işsizlik parası (işsizlik kalmadan önce prim ödenen süreye göre belirlenen sürece verilen ve son net ücretinin %68-80 civarında olan para miktarı), işsizlik yardımı (işsizlik süresi boyunca devam eden işsizlik parası), kısa süreli çalışma parası (üretim fazlası olursa, mallar satılmazsa, ihracat kısıtlı olursa, kısa süreli çalışma izni verilebilir. Bu süre boyu son net ücretin %68’i en fazla 6 ay için ödenmektedir) (Esener, 1978: 14-16). Bu açıdan farklı devletlerde çeşitli uygulamalar söz konusudur.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### AVRUPA BİRLİĞİ VE AZERBAYCAN'IN ÇALIŞMA HUKUKLARI AÇISINDAN İŞÇİ HAKLARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

#### 3.1. AB ÇALIŞMA HUKUKU VE İŞÇİ HAKLARI

##### 3.1.1. AB Çalışma Hukukunun Kaynakları

AB Hukuku, kaynakları açısından geleneksel uluslararası hukuktan farklıdır. AB Hukukunun kaynakları olarak Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nu kuran 1951 tarihli Paris Anlaşması, Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nu kuran 1957 tarihli Roma Anlaşması, Avrupa Topluluğu'nu (daha sonra Avrupa Birliği adlandırılmıştır) kuran 1992 tarihli AT (AB) Anlaşması gibi kurucu anlaşmalar, aynı zamanda birlik üyeleri tarafından yapılan anlaşmalar, örneğin 1986 tarihli Avrupa Tek Şartı, 1997 tarihli Amsterdam Anlaşması, 2001 tarihli Nice Anlaşması, 2002 tarihli AB Anayasası, 2007 Lizbon Anlaşması gibi birincil hukuk kaynakları ve bu anlaşmalarca yetkili kılınan organların (Avrupa Konseyi, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Komisyonu) normları (direktifler ve tüzükler) ve AB Adalet Divanı kararları ve tavsiyeler gibi ikincil hukuk kaynakları gösterilebilir (Altıntaş, 2007: 1-2).

AB üyelerinden Fransa istisna olmakla diğer tüm ülkeler Çalışma Hukuku Kodu (Code of Labor Law) ile bağlanmıştır. AB'nin tüm üyeleri Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) anlaşmalarına uygun şekilde faaliyet göstermeli ve bu anlaşmaları kendi iç hukuklarına aktarmalıdır. Bundan başka Avrupa Konseyi tarafından önerilen

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı da AB genelinde çalışma hukuku ile ilgili düzenlemeler getirmiştir. Fakat Avrupa'nın çalışma hukuku temel olarak Avrupa Birliği Hukuku ile belirlenmektedir. AB hukukunun temelinde AB'nin kurucu anlaşmaları dayanmaktadır.

Özellikle 25 Mart 1957 tarihli Avrupa Ekonomik Topluluğu (the European Economic Community) Kurucu Anlaşması çalışma hukuku ile ilgili belirli hükümler taşımaktadır. Örneğin bu anlaşmanın 48. maddesi, işçilerin serbest hareketini, 117. ve 120. maddeleri AB üyelerinin sosyal güvenlik politikalarının uyumlaştırılması ve sosyal konuda işbirliğinin sağlanmasını, 119. maddesi ise hem erkek hem de kadınların aynı iş için eşit ücret alma hakkının olduğunu belirtiyor.

28 Şubat 1986'da Avrupa Tek Şartı'nın (the Single European Act) imzalanması ile Avrupa Toplulukları Anlaşmasına (the EC Treaty) 118a ve 118b sayılı maddeler eklenmiştir. 118a maddesi, tüm Avrupa Topluluğu genelinde sağlık ve güvenlik yasalarının geliştirilmesi ve uyumlaştırılmasını öngörmektedir. Aynı zamanda bu madde ile Avrupa Konseyi'nin bu konuda önkoşulları belirleyecek direktifler vermesi kararlaştırılmıştır. 118 b maddesi ise, Avrupa genelinde sosyal diyalogu güçlendirmeyi öngörmüştür.

7 Şubat 1992 tarihli AB Anlaşması (the Treaty on the EU) veya Maastricht Anlaşmasında çalışma hukuku ve sosyal hukuk ile ilgili herhangi başka bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Fakat yine de üye devletler tarafından (İngiltere istisna) sosyal politikanın belirlenmesi ile ilgili ayrıca, özel protokol ve Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma imzalanmıştır. Bu belgeler üye devletlerin sendika standartları ve sosyal hukuklarını, toplu iş sözleşmeleri normlarını uyumlaştırmaya hizmet

etmiştir. Sadece gerçek brüt ücret, toplama özgürlüğü ve ticaret anlaşmazlığı gibi bu konular belgelerin kapsamı dışında kalmıştır. Fakat bu konular daha sonra AB Anlaşmasını gözden geçiren ve yenileyen Amsterdam Anlaşmasına dahil edilmiştir. Bu konularla ilgili düzenlemeler halen AB Anlaşmasınının 136. maddesinde yer alıyor. AB üye devletleri arasında işçi stratejisinin koordine edilmesini öngören 125. madde de AB Anlaşmasında yer almaktadır. Fakat tabi ki İngiltere`de de AB`nin çalışma ve sosyal hukuku geçerlidir.

Zamanla birsıra AB Tüzükleri ve Direktifleri de AB Anlaşması bazında bazı düzenlemeler getirmiştir. AB genelinde işçi hukuku ile ilgili düzenlemeler getiren direktiflere örnek olarak aşağıdakiler gösterilebilir:

- 1612/68 (EEC) – işçilerin AB genelinde serbest hareketi ve serbest şekilde çalışması hakkında,
- 1408/71 (EEC) – işçinin AB genelinde bir ülkeden diğerine giderek çalışması halinde göçmen işçinin sosyal güvenliğinin sağlanması hakkında.

AB genelinde çalışma hukuku kapsamında 30 civarı direktifin verildiği bilinmektedir. Bu direktifler işçinin sağlığı ve güvenliği, hem erkek hem de kadınlara eşit muamelenin sağlanması, ayrımcılığın yasaklanması, işverenin iflası veya başka yere transferi durumunda işçilerin korunması, standart dışı çalışma form ve normlarının düzenlenmesi ve en önemlisi işçilerin işveren şirkette temsilcilik hakkının sağlanması gibi konularda düzenlemeler getirmiştir (Löwish, 2003:102-103).

7 Aralık 2000`de Avrupa Konseyi tarafından Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ilan olundu. Bu belge bir sıra temel sosyal hakları, barındırmaktadır, örneğin toplama özgürlüğü – madde 12(1), kendi mesleğini seçmek ve bu alanda çalışmak özgürlüğü – madde 15,

işyerinde ayrımcılığın yasaklanması – madde 21, işçilerin bilgilendirilme ve danışma hakkı – madde 27, toplu pazarlık ve işbirliği hakkı – madde 28, gerekçesiz işten çıkarma zamanı işçinin korunması – madde 30, vd. Şart resmi belge olsa da bağlayıcı karakter taşımamaktadır. Fakat bu Şart artık birçok diğer belgede öngörülen hakları birleştirmektedir. Bu nedenle AB Temel Haklar Şartının büyük önem taşıdığı ve hızlı bir şekilde ulusal hukuka adapte edildiği söylenebilir.

AB Anlaşması ve AB direktifleri herhangi karar veya yasağı barındırırsa kanun etkisine sahiptir. Bu Anlaşma ve direktifler anında ulusal hukuka aktarılmalı ve uygulanmalıdır. Örneğin, AB Anlaşmasının 141. maddesine göre her hangi bir üye devlette işveren işçiler arasında ayırım yapamaz ve aynı bir iş için kadınlara erkeklerden daha az ücret ödeyemez. Bu karar ve kanunların uygulanmaması bu olayın AB Anlaşmasının 234. maddesine göre AB Adalet Divanına götürülmesine neden olabilir (Löwish, 2003: 103-104).

### **3.1.2. AB`de İşçi Hakları**

AB Çalışma Hukuku ile korunan işçi hakları aşağıdaki alanları kapsamaktadır:

- Çalışma saati, standart dışı çalışma
- Ayrımcılığın yasağı, anneliğin korunması ve eşit ücret hakkı
- İşçilerin bilgilendirilme ve danışma hakkı, toplu sözleşme ve toplu pazarlık
- İş yerinin transferi zamanı işçilerin korunması
- Kişisel bilgilerin korunması

Bununla birlikte her bir AB ülkesinin kendine uygun ulusal çalışma hukuku vardır. Ulusal çalışma hukukları AB Çalışma Hukuku ile uyumsallaştırılmıştır (Hill ve Douwes, 2017: 1).

Aşağıda her bir AB üye ülkesinde işçi haklarının genel hatları gösterilmiştir:

*Avusturya* – AB üyesi olmayan işçiler işçi izni, çalışma izni ve özgürlük sertifikası veya Avusturya'da çalışmak için Kırmızı-Beyaz-Kırmızı (Red-White-Red) kartı almalıdırlar. Yasama en temel işçi korumasını hayata geçirmekte ve pratik olarak işçi ve işveren arasındaki ilişkiler toplu pazarlık sözleşmesi ile düzenlenmektedir. Herhangi ulusal en düşük ücret belirlenmemiştir, fakat ücretler toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen endüstri-geneli en düşük ücretlere uygun olmalıdır. Avusturya hukuku işçilerin anlaşmayı feshetmesi hakkını herhangi nedenle kısıtlamamaktadır. Mavi ve Beyaz kartlı işçiler için iş sözleşmesinin feshi prosedürü farklı olsa da, Avusturya hükümeti bu farklılıkları ortadan kaldırmaya ve bu konuda kanunları birleştirmeye çalışıyor.

*Belçika* – Tüm işler işyerinin mekanına bağlı olarak Holland, Fransız veya Alman dillerinden birinde gerçekleştirilmesi gerekiyor. Mavi ve beyaz kartlı işçilerin ihbar süresi sadece hizmet süresi ile belirlenir. Belçika'da uzun süre, örneğin 8 il çalışanların işverene işten çıkacaklarını daha önceden bildirmeleri gerekir ve bu zaman ihbar süresi 27 haftadır. 17 yıl çalışanların ihbar süresi ise 54 haftadır. İşçilerin refahı ve ayrımcılığa karşı yasalar Belçika çalışma hukukunda önemli yere sahiptir.

Fransa – çalışma süresi adeta haftada 35 saattir. İşçinin rehperin isteği ile bundan fazla çalıştığı saatler fazla mesai olarak görülür. Fransa çalışma hukuku işçileri temsil eden sendikalara ve grup temsilcilerine büyük

önem ve yetki vermiştir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshedilebilmesi için çok önemli nedenler olmalıdır: kişisel veya ekonomik nedenler. İşten çıkarma (kıdem) tazminatı sadece işçinin bu tazminatı almak için gerekli olan çalışma süresini tamamladığı halde verilir ve bu tazminat toplu iş sözleşmesi gereği sağlanır. Haksız işten çıkarmaların sakıncalarının önlenmesi için son dönemlerde yeni düzenlemeler getirilmiştir.

*Almanya* – AB üyesi olmayan ülkelerden olan işçilerin ikamet ve çalışma izinleri alması gerekiyor. Tüm sektörlerde çalışan tüm işçiler için standart en düşük ücret saatine 8.84 Euro`dur. Bunun yanısıra bazı sektörlerde toplu sözleşmelerle daha farklı standartlar konulmuştur. Fazla mesai ücreti herhangi ulusal yasa ile değil, toplu sözleşmeler ve işçi temsilcileri ile işveren temsilcileri arasındaki anlaşmalarla düzenleniyor. Ticari birliklerin temsilcileri işçileri ve işçi konseylerini destekliyor, fakat bu temsilciliklere katılmıyorlar. Şöyle ki, işçi konseyleri işçi haklarının belirlenmesinde pek fazla haklara sahipler ki, bu da işverenlerinin haklarının sınırlandırılmasına yönlendirilmiştir. İşçi haklarının yüksek düzeyde korunduğu için işçiler, işten çıkarma zamanı mahkemelere başvurma hakkına sahipler. Bu durum çok zaman işten çıkarma tazminatının verilmesi ile halloluyor.

*İtalya* – 2015`den itibaren yeni çalışanların korunmasına yönelik bazı korumalar kabul edilmiştir. Endüstrinin herbir sektöründe Ulusal Toplu Pazarlık Sözleşmeleri vardır ve bu sözleşmeler bu sektörlerdeki işçi- işveren ilişkilerini düzenlemektedir. Düşük performans işten çıkarma için gerekçe sayılamaz. İşten çıkarma mektubunda nedenler belirtilmeli ve bu nedenle belirtilmezse işten çıkarma da gerçekleşemez. İşini geri verme haksız şekilde işten çıkarılanlar için yeterli olmamakta ve onlar

tazminat talep edebilmektedirler. İtalya işçi haklarının en yüksek düzeyde korunduğu ülkelerdendir.

*Lüksemburg* – işçilerin %50'sini Belçika, Fransa ve Almanya'dan gelenler oluşturuyor. Çalışma Kanunu (the Labor Code) 1 Eylül 2006'da kabul edilmiş ve daha önce kabul edilmiş tüm iş yasalarını birleştirmektedir. İşçinin işten çıkarılması bu Kanunla düzenlenir ve işçilerin çalışma sürelerine uygun olarak işvereni bilgilendirme (ihbar) süreleri belirlenir. İşçilerin grev hakkı Anayasa ile tanınmakta, fakat belirli koşullar altında gerçekleştirilebilmektedir. Her bir grev ve lokavt gerçekleştirilmeden önce Ulusal Barış Ofisi'ne bildirilmeli ve ön tedbirler görülmelidir. Fazla mesai çok ciddi bir şekilde denetlenmekte, Çalışma Bakanlığı'nın bilgilendirilmesi veya izniyle işçiler fazla mesaide tutulabilmektedirler.

*Hollanda* – İşçilerin deneme süresi iki aydır. 2015'de birsıra yeni çalışma kanunları önerilmiş ve bu kanunlar işçinin işten çıkarılması prosedürünü daha da zorlaştırmaktadır. En az iki yıl süre çalışmış işçilerin işten çıkarılması zamanı tazminat ödenmesi zorunludur. Bu tazminat işçinin çalıştığı yılların sayının, onun çalıştığı yıllardaki aylık ücretinin 1/3 katı kadardır. Çalışanların Sigortası Ajansından izin almadan veya bölge mahkemesine başvurmadan işçilerin işten çıkarılması söz konusu olamaz. Standart dışı çalışma ile ilgili de düzenlemeler getirilmiş, standart dışı iş sözleşmelerinin feshi zamanı 1 aylık ücretin tazminat olarak ödenmesi gerekmektedir.

*Norveç* – Norveç neredeyse tüm AB Çalışma Hukuku düzenlemelerini kendi ulusal hukuk sistemine aktarmıştır. Hatta bazı açıdan bakıldığında Norveçin çalışma hukuku AB çalışma hukuku ile kıyasla daha çok işçilerin lehinedir. Norveç'de standart minimum ücret belirlenmemiş,

fakat bu ücretler toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmektedir. Burada belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili çalışma süresi, işyerinde belirli süreli sözleşme ile çalışanların sayısı hakta belirli düzenlemeler yapılmıştır. İşçilerin gerekli nedenler olmadan işten çıkarılması yasaklanmıştır.

*Polonya* – en az personel masrafları sağlamaya çalışarak Avrupa'nın en fazla dış kaynak kullanıcı ağı olarak değerlendirilebilir. Polonya'nın vergi ve sosyal sigorta sistemi sürekli gelişmektedir. Fazla mesaiye sadece özel durumlarda izin verilir. Belirli süreli iş sözleşmeleri giderek daha fazla yayılmaktadır. Büyük işveren sendikaları ve ticaret birlikleri daha güçlü bir pozisyona sahipler. Standart dışı çalışma şekli giderek artıyor.

*Romanya* – en fazla anlaşmazlıklar işçilerin fazla mesaiye kalmaları, çalışma koşulları ve primlerle ilgili oluşmaktadır. İşverenler adeta işçi sendikaları tarafından başlatılan kolektif hareketlerle yüzleşiyorlar. İşverenler çalışma saatlerini düzenleme hakkına sahipler, fakat AB kanunlarından daha da ciddi olan düzenlemeler, işverenlerin bu haklarını sınırlandırıyor. En az 21 işçisi olan işverenlerin toplu pazarlık görüşmeleri yapması zorunludur. Bu sürenin toplu pazarlık sözleşmesi ile sonuçlanması ise zorunlu değildir.

*İspanya* – prensip olarak iş sözleşmeleri belirsiz sürelidir. Fakat az sayıda belirli (kısmi) süreli iş sözleşmeleri de var olmaktadır. İşçilerin deneme süresi genel olarak iki ayı geçemez. Toplaşma özgürlüğü ve temsilcilik hakkı İspan Anayasasında da belirtilerek işçilerin temel haklarındadır. İş sözleşmesinin feshi objektif nedenlere ve hukuksal temellere dayanmaktadır. İşten çıkarma gerekçesizse ve ayrımcılığa dayanıyorsa, bu karar geçersiz sayılır.

*İsveç* – İşçi deneme süresi ve belirli (kısmi) süreli iş sözleşmelerinin imzalanmasına izin var, fakat bunlar belirli düzenlemelere uygun olmalıdır. İsveç çalışanlarının %70'i ticaret birliklerinin üyeleridirler. Ulusal en düşük ücret belirlenmemiş ve bu miktar toplu pazarlık anlaşmaları ile belirlenmektedir. Pozitif ayrımcılık hukuku vardır. Şöyle ki, eğer herhangi bir işyerinde cinsiyet eşitsizliği oluşmuş ve bu durum giderilmeye çalışılıyorsa, belirli kalitelere uymak şartıyla cinsiyet ayrımı yapılabilir.

*İsviçre* – çalışma hukuku diğer AB ülkeleri ile kıyasla daha fazla işveren lehinedir. AB üyesi olmayan ülkelere olan işçilerin idari ve profesyonel işlerde çalışmalarına bazı kısıtlamalar ve sayısal sınırlamalar konulmuştur. İsviçre'nin stabil bir çalışma sistemi vardır ve grevler çok nadir durumlarda oluyor. Eğer çalışanlar haftalık 45-50 saatlik standart çalışma süresinden fazla mesaiye kalırlarsa, işveren her saat için işçinin saatlik ücretinin %25'ni ödemek zorundadır. İşverenler herhangi bir nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Fakat işçilerin yazılı şekilde işten çıkarılma nedenini talep etme hakkı vardır.

*İngiltere* – iş sözleşmesinin feshi öyle bir prosedürdür ki, işverenler doğru üsulleri kullanırsa sorumluluktan kaçınabilirler. Ayrımcılık ve hakların bozuluşu (belirli çalışanın lehine ayrımcılık) ile ilgili kanunlar, bu konuda çalışanların yüksek düzeyde korunmasına çalışıyor. Bu konuda mahkeme iddiaları kaldırılabilir ve tazminat talep edilebilir. Birlik temsilcilikleri zayıflamakta olsa da, işyeri temsilcilikleri gittikçe daha da yaygınlaşmakta ve bu durum işverenler için sorun olarak görülmemektedir. Anneler bir yıllık analık izni alabilir ve hatta bu izin süresini partnerleri ile paylaşabilirler. Analık (doğum) ücreti de paylaşılabilir, fakat bu ücret 39 haftalık süreyi kapsamaktadır.

İngiltere`de erkek ve kadın işçiler arasında ücret farkının olduğu için bu durumu ortadan kaldırmak amacıyla en az 250 çalışanı olan şirketlerin cinsiyete dayalı ücret raporlama kararı kabul edilmiştir. Bu kanun Nisan 2017`den itibaren uygulanıyor (Hill ve Douwes, 2017: 2-5).

## **3.2. AZERBAYCAN`IN ÇALIŞMA HUKUKU VE İŞÇİ**

### **HAKLARI**

#### **3.2.1. Azerbaycan Çalışma hukukunun Kaynakları**

Azerbaycan Çalışma Hukukunun kaynakları aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir:

- Azerbaycan Cumhuriyeti yüksek yasama organı (Parlamento) tarafından kabul edilmiş normatif kararlar (Kanunlar ve Anayasa),
- AC Cumhurbaşkanı ve Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilmiş normatif kararlar (Fermanlar ve Buyruklar),
- Merkezi devlet yönetimi organları tarafından kabul edilen normatif kararlar (AC Çalışma ve Halkın Sosyal Müdafaası Bakanlığı ve diğer bakanlıklar, komiteler ve üst yönetim kuruluşları tarafından kabul edilen kararlar, aktlar),
- Yerel yönetim organları ve belediyelerin normatif kararları (aktlar).
- Müessese, idare, teşkilat müdürlüklerinin, sendikalar ile anlaşma yaparak kabul ettiği kararlar.

Akdin şekline göre Çalışma Hukuku`nun kaynakları kanunlar, fermanlar, buyruklar, kaideler, esasnameler, emirler, tavsiyeler, talimatlar, izahatkar (açıklamalar) şeklinde olabilir.

Azerbaycan`ın Çalışma Hukukunun en önemli kaynağı 12 Kasım 1995 tarihinde kabul edilmiş AC Anayasasıdır. Anayasa, cumhuriyetin yasalar sisteminin esası olduğu için bütün devlet organları ve kuruluşlarının kanun ve normatif kararlarının bu Anayasaya uygun olması gerekiyor. Azerbaycan Anayasası çalışma hukukunun tarafı olan vatandaşların çalışma haklarını, bu hakların gerçekleştirilmesi için gerekli teminatı ve prensipleri belirlemektedir (Peker, 1997: 18-19). AC Anayasası 24 Ağustos 2002, 18 Mart 2009 ve 26 Eylül 2016 tarihlerinde üç kez referendum yoluna değişikliğe uğramıştır. Anayasanın 25. maddesine göre, Azerbaycan vatandaşlarının her biri kanun ve mahkeme karşısında eşittir. Erkek ve kadınlar da eşit olmaktadır. Bu maddede herhangi vatanaşa karşı ırkı, etnik kimliği, dini, dili, cinsiyeti, menşeyi, elması, statüsü, inancı, siyasi parti üyeliği, sendika üyeliği ve herhangi sivil toplum kuruluş üyeliğine göre ayrımcılık yapmak yasaklanmıştır. Anayasanın 35. maddesi çalışma hukuku adlanmakta ve burda her kesin çalışma yeteneği ile serbest şekilde kendi istediği alanda çalışma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Bu maddeye göre hiç kimse zorla çalıştırılmaz. İş sözleşmeleri serbest şekilde bağlanır. Hiç kimse zorla iş sözleşmesi bağlamaya zorlanamaz. Yalnız mahkeme kararı ile şahsın zorunlu iş yapmasını sağlamak mümkündür. Bundan başka askeri hizmet zamanı yetkili kişilerin emirlerini yerine getirmek veya sıkıyönetim ilanı zamanı vatandaşları zorunlu işlerde işletmek mümkün olabilir. Bu maddenin 6. fıkrasına göre hem de her kesin güvenli ve sağlıklı ortamda ve ayrımcılık yapılmadan çalışmak, devlet tarafından belirlenen en düşük ücret miktarından az olmayan ücret alma hakkı vardır. 35. maddenin 7. fıkrasına göre işsizlerin devletten sosyal yardım alma hakkı vardır. Anayasanın 36. maddesine göre herkesin grev hakkı vardır. İş sözleşmesi ile çalışanların bu hakkı yalnız kanunla belirlenmiş durumlarda

sınırlandırılabilir. Fakat AC Silahlı Kuvvetlerinde çalışanların grev hakkı yoktur. Bu maddeye göre kanunla belirlenmiş haller istisna olmakla lokavt yasaklanmıştır. Anayasanın 37. maddesine göre herkesin dinlenme hakkı vardır. Bu maddeye göre iş sözleşmesi ile çalışanların kanunla belirlenmiş, fakat günlük 8 saatten fazla olmayan çalışma süresinin olduğu, haftalık dinlenme ve bayram günleri izinleri, yılda en az bir kez 21 günden az olmayan ücretli mezuniyet hakları vardır. Anayasanın 38. maddesi her kesin sosyal teminat hakkı olduğunu öngörüyor. Kanunla belirlenmiş yaş haddine ulaşan kişilerin, aynı zamanda hastalık, elillik, iş becerisinin kaybedilmesi, işsizlik ve kanunla öngörülmüş diğer durumlarda kişilerin sosyal teminat hakları vardır. Emeklilik maaşları ve sosyal yardımların en düşük miktarı kanunla belirlenmektedir. Hayırseverlik, gönüllü sosyal sigorta ve sosyal teminatın diğer türlerinin gelişimi de devlet tarafından desteklenmektedir. Anayasanın 41. maddesi sağlığın korunması hakkı, 51. maddesi bağımsız şekilde yaratıcılık hakkı, 58. maddesi birleşmek hakkı, 59. maddesi bağımsız girişimcilik hakkını öngörüyor (<http://www.e-qanun.az/framework/897>, erişim tarihi: 10.05.2018).

AC Anayasasından başka Çalışma Kanunu Mecellesi de Azerbaycan'ın çalışma hukukunun temel kaynaklarından birisidir. ÇKM ilk kez 1922 tarihinde SSCB'de kabul olmuş ve tüm SSCB üye ülkelerinde yürürlüğe girmiştir. 10 Aralık 1971 tarihinde Azerbaycan SSC Emek (Çalışma) Kanunları Mecellesi kabul edilmiştir. Bu mecelleye 20 yıl boyu 25 defa ek ve değişiklik yapılmıştır. 18 Ekim 1991'de Azerbaycan SSCB'den ayrılarak bağımsızlık elde ettikten sonra dolayısıyla pazar ekonomisine geçtiği için bu Emek Kanunları Mecellesine 22 Temmuz 1992 tarihinde yeniden değişiklik yapılmıştır. 1 Temmuz 1999 tarihinde ise yeni Emek

Mecellesi`nin kabul edilmesiyle 1971 tarihli Mecelle yürürlükten düşmüştür (Peker, 1998: 20-21). Günümüzdeki bu Mecelle birkaç kez değişikliğe uğramış ve bazı ekler yapılmıştır. AC EM, kişilerin çalışma haklarını ve bu hakların gerçekleştirilmesi sağlayan kuralların normlarını ve standartlarını belirlemektedir. AC EM, Mündericat, XIII Bölme, 48 Fesil ve 317 Madde ve Eklerden oluşmaktadır .

([http://www.e-qanun.az/alpdata/code/data/0/c\\_c\\_7.htm#\\_edn1](http://www.e-qanun.az/alpdata/code/data/0/c_c_7.htm#_edn1), erişim tarihi: 10.05.2018).

**Tablo 4. AC Emek Mecellesi`nin İçeriği**

Sayı	Bölmeler	Fesil Sayısı	Madde Sayısı
1	Genel Normlar	1-2	1-21
2	Toplu İş Sözleşmesi	3-6	22-41
3	İş Sözleşmesi	7-12	42-88
4	İş Süresi	13-14	89-102
5	Dinlenme ve Mezuniyyet	15-23	103-146
6	Çalışma Normları, Ücret ve Teminatlar	24-27	147-181
7	Çalışma ve İcraat	28-29	182-190
8	İşveren ve İşçinin Karşılıklı Sorumlulukları	30-32	191-206

9	İş Güvenliği	33-36	207-239
10	Kadınların, 18 Yaşdan Küçük Olanların, İşsizlerin ve Tarım Alanında Çalışanların İş İlişkilerinin Düzenlenmesi	37-39	240-258
11	İş Anlaşmazlıkları	40-45	259-303
12	İşsizlerin Sosyal Sigortası	46	304-307
13	Yekun Normlar	47-48	308-317

**Kaynak:** AC Emek Mecellesi, 1999.

### 3.2.2. Azerbaycan`da İşçi Hakları

Azerbaycan Emek Mecellesi ile AC devlet yönetim organlarında veya diğer hukuk tüzel kişileri ile, bu kurumlarda veya onların araçlarını kullanmakla kendi evinden çalışan ve bu kurumlarla iş sözleşmesi ile bağlı olan gerçek kişilerin korunması ve haklarının temini sağlanmaktadır. EM, askeri kurumlarda çalışanları, mahkeme hakimlerini, AC Milli Meclisi (Parlamento) milletvekillerini ve belediye başkanlarını, aynı zamanda AC arazisinde çalışsa da yabancı şirketle yabancı ülkede iş sözleşmesi imzalayanları, özel görev, komisyon, mülliflik ve diğer mülki-hukuki anlaşmalarla çalışanları bağlamaz.

EM`nin 7-ci maddesine göre işveren işçi ile kağıt üzerinde iş sözleşmesi imzalamalı ve bu sözleşme elektron imza ile elektron sisteme dahil edilmelidir. AC EM 9. maddesine göre işçinin aşağıdaki hakları vardır:

- Serbest şekilde kendi becerisine ve peşesine uygun emek faaliyeti nevi ve işyeri seçerek onunla iş sözleşmesi imzalamak,
- İş sözleşmesinin şartlarını değiştirmek veya feshetmek amacıyla işverene müracaat yapmak,
- İş zamanı ve iş zamanından sonra ekstra gelir elde etmek amacıyla kanunla yasaklanmayan, aynı zamanda iş sözleşmesi üzere tarafların sorumluluklarını bozmayan faaliyet göstermek,
- Hayatı, sağlamlığı ve emeğinin mühafazasını sağlayacak iş koşulları altında çalışmak ve böyle koşulların yaratılmasını talep etmek,
- Kanunla belirlenen en düşük ücret hakkından az olmayan ücret talep etmek,
- İş sözleşmesi ile belirlenen çalışma süresinden fazla mesaiye kaldıkta buna göre ücret talep etmek,
- İş sözleşmesine girmeyen hizmetlerin yapılmasını reddetmek, ekstra hizmetler için ücret talep etmek,
- Kanunla belirlenmiş iş süresi boyunca çalışmak,
- Kanunla belirlenmiş süreden az olmayan müddette ücret yapılan mezuniyyet ve bundan başka sosyal amaçlı, ücret yapılmayan ve eğitim amaçlı mezuniyyetlerden yararlanmak,
- İş zamanı kendi emlakına ve sağlığına deyen zararın karşılığında tazminat talep etmek,
- İşveren tarafından kanunla belirlenmiş şekilde zorunlu sigorta ve üretim faaliyeti zamanı yaşanan kazaların ve iş hastalıklarının neden olduğu iş becerisinin kaybedilmesi durumunda icbari sigorta hakkını kullanmak,
- Haklarını talep etmek ve korumak için mahkemeye başvurmak,

- Kanunla belirtilmiş şekilde sendika, sivil toplum kuruluşları üyesi olmak, işçi teşkilatları veya işçi temsilcileri tarafından teşkil olunan grevlere, mitinglere, toplantılara ve kanunla yasaklanmayan diğer kitlevi tedbirlere katılmak,
- Sosyal müdafaa ile ilgili yardımlar, güzeşter almak, sosyal sigorta hakkında yararlanmak,

EM 10. maddesine göre devlet bütçesi ile çalışan müesseselerdeki işçilerin yaş haddi 65`dir. Bu müddet devlet organı rehperinin kararı ile 1 yıldan fazla olmayan süreliğine 5 defa uzatılabilir. Eğitim, bilim, kültür ve tıp işçilerinin çalışma müddeti ise daha fazla uzatılabilir. Çalışma müddeti uzatılmış işçilerin sayısı müessese işçilerinin sayısının %2`den fazla olamaz. Müessesede 100`den az çalışan varsa, çalışma müddeti uzatılmış 2 kişi olabilir.

EM 13. maddesine göre yabancılar ve vatandaşlığı olmayan kişilerin Azerbaycan`da çalışabilmesi için AC Migrasya Mecellesi`nin 64.maddesinde belirtilen haller istisna olmakla, hemin Mecellede belirtilen şekilde iş izni alınmalıdır. Yabancılara karşı herhangi ayrımcılık yasaktır.

EM 15. maddesine göre, Mecellede belirtilen düzenlemeleri bozan ve uygulamayan kişiler İnzibarir Hatalar Mecellesinde belirtilen durumlar ve şekillerde inzibati sorumluluğa getirilecekler.

EM 16. maddesine göre, işçiler arasında vatandaşlığına, cinsiyetine, ırkına, dinine, milletine, diline, yaşayır yerine, emlakına, sosyal durumuna, yaşına, aile durumuna, inancına, siyasi düşüncesine, sendika veya diğer üyeliğine, iş becerisine, üretimin sonuçları ile bağlı olmayan diğer nedenlere göre ayrımcılık yapılması yasaktır. Fakat kadınlara, elillere, 18 yaştan küçük olanlara ve sosyal müdafaaya ihtiyacı olanlara

karşı gzetlerin, imtiyazların ve diğer teminatların sağlanması ayrımcılık sayılmaz. Kendisine karşı ayrımcılık yapıldığını dnen kişilerin mahkemeye başvurmak hakkı vardır.

EM 18. ve 19. maddelerine göre işçilerin uygun olarak kendi haklarını müdafaa etmek amacıyla işverenle toplu ilişkiler kurmak ve aynı zamanda işverenden izin almadan toplu ve gönüllü şekilde işçi ittifaklarında, yani sendikalarda birleşmek hakkı vardır. EM 25. maddesine göre toplu görüşme teklifi alan taraf 10 gün içinde bu görüşmeleri balatmalıdır. Cumhuriyet içerisinde bir kaç sendika varsa, onlar toplu görüşme yapmak istiyorlarsa, sendika üyelerinin nispetine uygun olarak temsilcilerden ibaret bir komisyon oluşturulur. EM 27. maddesine göre bu temsilcilerin toplu görüşmelere katıldığı dönemlerde orta aylık ücretleri ödenmek şartıyla yıl boyunca 3 ay müddetine kadar iten salıverilebilirler. Toplu görüşmede iştirak eden temsilcilerin iten çıkarılması veya işyerinin değiştirilmesi yasaktır. EM 32. maddesine göre toplu i zlemesi 1-3 yıl süreliğine imzalanır. EM 34. maddesine göre toplu i zlemelerinin uygulanmasını taraflar ve ilgili devlet yürütme organları denetir. EM 38. maddesine göre toplu i zlemeleri aşağıdaki amaçlarla yapılabilir:

- Belirli alanın ve müessesenin ekonomik ve üretim faaliyetinin iyileştirilmesi,
- Orta aylık ücretin artımının ülkede yaşanan enfasyona orantılı şekilde düzenlenmesi,
- Çalışma normlarının belirlenmesi,
- Tazminat ve ücret primlerinin belirlenmesi,
- İ sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli adımların atılması,
- Daha faydalı i ortamının oluşturulması,

- İstihdamın artırılması,
- Daha ileri teknolojilerin kullanılması,
- Daha kalitesi ürünlerin üretimi,
- Ekolojik açıdan güvenli ve sağlıklı üretimin yapılması,
- Müessesenin bağlanması ve işçilerin kitlevi şekilde işten çıkarılmasına karşı çıkılması ve bu durumun önlenmesi,
- Elillerin ve 18 yaşından az olan ve sağlık imkanları zayıf olan genç işçileri çalıştıran işveren müesseselere güzleştirin yapılması,
- Çalışma intizamının sağlanması.

EM 42. maddesine göre 15 yaşına çatmış her kes işçi olarak iş sözleşmesine taraf olabilir. EM 45. maddesine göre iş sözleşmesi belirsiz süreli (yani müddetsiz) ve belirli süreli (yani müddetli) olarak bağlanabilir. İş sözleşmesi 5 yıldan fazla devam ediyorsa bu belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılır. EM 51. maddesine göre işçileri deneme süresi 3 aydan fazla olamaz. EM 69. maddesine göre işçi bir ay önceden işvereni işten çıkma isteği hakta bilgilendirmelidir. Fakat işçi yaşa, elillığe göre emekliliğe çıktığında, eğitimini devam ettirmek için herhangi eğitim kurumuna girdikte, yeni yaşayış yerine göç ettikte, diğer işverenle iş sözleşmesi imzaladıkta, cinsel tacize maruz kaldıkta veya kanunda belirtilmiş diğer nedenlerle işten çıkma isteğini belirttiği gün iş sözleşmesi feshedilebilir. EM 70. maddesine göre çalışma müessesesi bağlandıkta, işçilerin sayı azaltıldıkta, işçinin iş becerisinin gerekli düzeyde olmadığı hakkında karar kabul edildikte, işçi kendi görevlerini yerine getirmediğinde işveren iş sözleşmesini feshedebilir. EM 77. maddesine göre çalışma müessesesinin bağlanması veya işçilerin sayı

azaltılması nedenleriyle iş sözleşmeleri feshedildikte, iş stajına uygun olarak belirlenmiş ihbar süresi vardır:

1 yıldan az iş stajı olanlar için – en az 2 hafta

1-5 yıl iş stajı olanlar için – en az 4 hafta

5-10 yıl iş stajı olanlar için – en az 6 hafta

10 yıldan çok iş stajı olanlar için – en az 9 hafta önceden bildiri yapılmalıdır. Bu süre boyu işçinin yeni iş bulabilmesi için en az 1 gün iş izni verilebilir. İşten çıkarma tazminatları aşağıdaki gibidir:

1 yıldan az iş stajı olanlar için – orta aylık ücreti kadar

1-5 yıl iş stajı olanlar için – orta aylık ücretin en az 1.4 katı

5-10 yıl iş stajı olanlar için – orta aylık ücretin en az 1.7 katı

10 yıldan çok iş stajı olanlar için – orta aylık ücretin en az 2 katı

EM 79. maddesine göre aşağıdaki durumlarda işçinin işten çıkarılması mümkün değildir:

Analık mezuniyetinde olanlar, 3 yaşınadek çocuğu olan kadınlar, 3 yaşınadek çocuğunu tekbaşına büyüten erkekler, tek geliri işlediği müessese olup çocuğunu tekbaşına büyüten işçiler, işçinin şeker hastası veya dağınık skleroz hastası olması, 18 yaşına kadar veya I. grup elil çocuğu veya aile üyesi olan kişiler, mezuniyette olurken, toplu görüşmelerde olurken işçilerin işten çıkarılması yasaktır.

EM 89. maddesine göre haftalık iş süresi 40 saatten fazla olamaz. 90. maddeye uygun olarak haftalık iki dinlenme günü ve beş iş günü belirlenmiştir. İşin karakterine uygun olarak işveren 6 günlük iş haftası belirleyebilir. EM 91. maddesine göre iş süresi 16 yaşadek olanlar için haftalık 24 saat, 16-18 yaş arası işçiler, hamile kadınlar ve 3 yaşınadek

çocuğunu tekbaşına büyüten ebeveynler için ise 36 saatten fazla olmamalıdır. EM 98. maddesine göre gece zamanı, yani 22:00`dan 06:00`a kadar olan müddette hamile ve yaşına kadar çocuğu olan kadınlar, 18 yaşından küçük olanlar çalıştırılmaz.

EM 99.-101. maddelerinde işçinin fazla mesaiye kalması ile ilgili meselelere yer verilmiştir. Bu maddelere göre işçi 2 saatten fazla mesaiye tutulamaz. Ard-arda iki günden ve toplam 4 saatten fazla mesaiye yolverilemez. Fazla mesainin haklı gerekçesi olmalıdır. Özellikle doğal afetler, üretim kazası ve diğer kazalar zamanı, artık başlanmış işin günün sonunadek tamamlanmazsa ürünün mahvolabileceği ihtimali, nöbetçi işçinin olmadığı zaman işçinin fazla mesaiye tutulmasına yolverilebilir. Fakat bu maddelerde işçinin fazla mesai yaptığı zaman ücretine eklenmesi hakkında hiçbir hüküm yer almamıştır.

EM 103. maddesine göre işçilere gün içerisinde dinlenme veya öğle yemeği molası verilmelidir. Mola müddeti ve saati işverenle işçi arasında anlaşmayla belirlenebilir.

EM 105. maddesine göre iş günü olmayan bayram günleri aşağıdakilerdir:

- Yeni il bayramı (1 ve 2 Ocak)
- Kadınlar günü (8 Mart)
- Faşizm üzerinde zafer günü (9 Mayıs)
- Cumhuriyet günü (28 Mayıs)
- Azerbaycan halkının ulusal kurtuluş günü (15 Haziran)
- AC Silahlı Kuvvetler günü (26 Haziran)
- Bağımsızlık günü (18 Ekim)

- AC Devlet bayrağı günü (9 Kasım)
- Anayasa günü (12 Kasım)
- Ulusal Dirçeliş günü (17 Kasım)
- Dünya Azerbaycanlılarının birlik günü (31 Aralık)
- Ümumhalk hüzn günü – 20 Ocak
- Sesverme günü – cumhurbaşkanı ve milletvekillerinin, aynı zamanda belediye organlarına seçimlerin ve referendumların yapıldığı günler
  - Novruz bayramı – 5 gün
  - Kurban bayramı – 2 gün
  - Ramazan bayramı – 2 gün

Bundan başka EM 114. maddesine göre işçilere ödemişli, yani ücreti verilen 21 günden az olmayan yıllık mezuniyet verilir. EM 116. maddesine göre iş stajına bağlı olarak yıllık mezuniyet süreleri artırılabilir. EM 125. maddesine göre hamilelik döneminde ve doğuştan sonraki günler için iş sözleşmesi ile çalışan kadınlara 126 günlük (doğuştan önceki 70 gün ve doğuştan sonraki 56 gün için) ücretli mezuniyet verilmelidir. Bu süreç bazı şartlarda artırılabilir. EM 126. maddesine göre 2 aylık çocuğu evlatlığa götüren kadınlar 56 günlük sosyal mezuniyet ve kısmi ücret hakkına sahipler. Bunun yanısıra EM 129. maddesine göre işçinin eğitim, sosyal gerekliliği ile ve kişisel isteği ile 6 aydan fazla olmayan ödemişsiz mezuniyetler de verilebilir.

EM 131. maddesine göre işçinin birinci yıl için sahip olduğu mezuniyetten yararlanma hakkı çalışmaya başladığı günden 6 ay sonra oluşur.

EM 155. maddesine göre her kesin hiçbir ayrımcılık yapılmadan devlet tarafından belirlenen en düşük miktardan az olmayan ücret alma hakkı vardır.

EM 180. maddesine göre işçiler kanunla belirlenmiş şekilde yaratılan müesseselerin hisse senetlerinde pay sahibi olabilirler.

EM 207. maddesine göre işçilerin güvenli ve sağlıklı ortamda çalışma hakları vardır. EM 210. maddesine göre işçiler işin güvenliği sorununu halletmek için birleşerek kanunla belirlenmiş faaliyette bulunan kamu kurumları oluşturabilirler. Devlet yönetim organları, aynı zamanda işverenler bu kamu kurumlarına yardım etmeli ve işin güvenliğini sağlamalıdır.

EM 240. maddesine göre hamile veya 3 yaşına kadar çocuğu olduğu için kadınlarla iş sözleşmesinin imzalanmasının reddedilmesi kabul edilemez.

EM 241. maddesine göre ağır ve zararlı işyerinde, tünellerde, madenlerde ve diğer yeraltı işlerde kadın emeğinin kullanılması yolverilmezdir. Bunun yanısıra kadınların ağır işlerde çalışması ve ağır 15 kg`dan fazla yükleri taşıması ve 10 kg`dan fazla yükleri kaldırması yasaktır.

### **3.3. AB VE AZERBAIJAN İŞÇİ HAKLARININ**

#### **KARŞILAŞTIRILMALI ANALİZİ**

AB ve Azerbaycan işçi haklarını ve bu konuda durumlarını inceleyecek olursak, karşımıza birisi 1950`li yıllarda çeşitli anlaşmalarla oluşturulan ve günümüzdeki değişiklikler yapılarak geliştirilen Avrupa ülkelerinin ekonomik, siyasal birliği, her yönden gelişmiş ve demokratik bir topluluk, diğeri ise 1920 yılından 1990 yılına kadar SSCB üyesi olmuş,

iç ve dış ilişkilerinde Sovyetlere bağılı olarak yönetilen ve yalnız 1991`de SSCB`nin dağılmasıyla bağımsızlık kazanan bir cumhuriyet çıkmaktadır. Azerbaycan AB ile kıyasla daha çok genç ve gelişmekte olan, AB ise tam anlamıyla gelişmiş ve tarihi olaylarla pekişmiş bir birliktir.

AB ve Azerbaycan Çalışma Hukukunun kaynakları ve bu kaynaklarla düzenlenen işçi hakları karşılaştırıldığında Azerbaycan`ın hiç de Avrupa`dan geri kalmadığı gözükmektedir. Hem Avrupa`da hem de Azerbaycan`da işçilere karşı ayrımcılık yasaklanmış, erkek ve kadınlar arası eşitlik hakları, ücret hakları, sağlıklı ve güvenli ortamda çalışma hakları, dinlenme hakları, mezuniyet hakları, birçok sosyal hakları tanınmış, bu hakları korumaları ve talep edebilmeleri için toplu sözleşme hakları kabul edilmiştir. Bunun yanısıra işçinin kanunsuz şekilde işten çıkarılmasının önlenmesi için birsıra düzenlemeler getirilmiş ve tüm bunlar hem Azerbaycan Anayasası hem de Emek Mecellesi`nde hem de AB Çalışma Hukuku kaynaklarında kendine edinmiştir. Hem Avrupa hem de Azerbaycan çalışma hukuklarının geniş uygulama alanı olduğu söylenebilir. Özellikle Azerbaycan`ın devlet müesseselerinde işçi haklarının çalışma hukuku kapsamında sağlanmakta olduğu söylenebilir.

Fakat normatif olarak bu kararların var olmasına rağmen Azerbaycan`da bunların bir çoğu pratikte uygulanmamaktadır. Şöyle ki, Azerbaycan Cumhurbaşkanı İlham Aliyev tarafından 25 Aralık 2017 tarihinde onaylanan 2018 yılı için en düşük ücret hakkı 130 AZN olarak belirlenmiştir (<http://www.bbc.com/azeri/azerbaijan-42458588>, erişim tarihi: 13.05.2018). Bu rakam 14 Nisan 2018 kuruyla 63.9 Euro demektir. Ülke genelinde yaşanan enflasyonla ve yüksek yaşam harçlarıyla karşılaştırıldıkta bu rakam çok düşüktür. AB`de ise birçok ülkede en düşük ücret belirlenmemiş, bunun belirlenmesi işçi ve işveren

arasında toplu sözleşme ile belirlenmesi kararlaştırılmıştır. Aynı zamanda işçiler istedikleri zaman toplaşarak grev ve lokavt yaparak kendi haklarını daha da artırabilirler. Azerbaycan`da bu hakkın kullanılması pratik olarak çok daha zordur. Örneğin Lüksemburg` 2018 yılı için en düşük aylık ücret 1998.59 Euro, Belçika için 1562.59 Euro, Fransa`da 1495.47 Euro belirlenmiştir. AB üyesi olan fakat 2018 itibariyle en düşük aylık ücret göstergesi olan eski-SSCB ülkelerinden olan Baltik ülkeleri, Litvanya Letonya ve Estonya`da aylık ücret minimum 400-500 Euro arası olarak Azerbaycan`ın göstergesinden önemli derecede yüksektir (Eurofound, 2018: 4).

**Tablo 5. Azerbaycan Emek Piyasasının Temel Sosyal-Ekonomik Göstergeleri (2005-2015)**

	2005	2010	2015
Ortalama yıllık nüfus	8 503	9 054.3	9 649.3
Ekonomik olarak aktif nüfus sayısı	4 380.1	4 587.4	4 915.3
Ekonomiye katılan kişi sayısı	4 062.3	4 329.1	4 671.6
Mülkiyet sahiplik formları dahil olmak üzere iş:			
Devlet	1 229.8	1142.7	1 176.1
Devlet-dışı	2 832.5	3 186.4	3 495.5
İşsiz	317.8	258.3	243.7
İstihdam hizmetlerinde resmi işsiz statüsü alan kişiler	56.3	38.9	28.8

İşsizlik ödeneğinden yararlananlar	2.1	0.87	1.5
Ekonomiye katılan kadınların sayısı	1 957.6	2 101.7	2 263.4
Ekonomide istihdam edilen kişi sayısı	1 297.1	1 382.9	1 502.5
Kiralanan çalışanların aylık ortalama ücreti – AZN	123,6	331,5	466,9
Personel eğitimi alanların sayısı	5.2	4.7	7.4
Niteliklerini arttıran yönetim kadrosu ve uzman sayısı	10	22.3	13

\* rakamlar bin kişilik sayıları ifade ediyor.

**Kaynak:** <https://www.stat.gov.az/source/labour/> (erişim tarihi: 14.05.2018).

AC Devlet İstatistik Komitesinin verilerine göre Tablo 5, Azerbaycan`ın emek piyasasının durumunu gösteriyor. Bu tabloya göre ülkede 2015`de 243.7 bin işsiz olsa da, bunların sadece 1.5 bini işsizlik yardımı alabilmiştir.

## SONUÇ

Çalışma yaşamının düzenlenmesinde ve işçi haklarının gelişiminde uluslararası kuruluşlar tarafından kabul edilen sözleşmeler ve kararlar büyük önem taşımaktadır. Bu uluslararası çalışma standartlarını düzenleyen belgeler arasında Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği'nin ilke ve kararları gösterilebilir. Özellikle temel hak ve hürriyetlerin sağlanması konusunda bu kuruluşların norm ve politikalarının büyük benzerlik taşıdığını söylemek mümkündür. Bu belgelerle işçilere tanınan temel haklar olarak iş sözleşmesi, sosyal güvenlik, örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi, ücret ve iş süresi, dinlenme, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılık yasağı hakları, kadınlara, göçmen işçilere, çocuk ve genç işçilere tanınan temel haklar, standart dışı çalışma durumlarına göre işçi hakları, iş sözleşmesinin sona ermesi ve işsizlik sigortası ile ilgili, vd. işçi hakları tanınmakta ve düzenlenmektedir.

İşçi ile işveren arasındaki ilişkiyi düzenleyen iş sözleşmesinde işçilerin çalışacağı süre boyu sahip olacağı tüm haklar belirtilir. İş sözleşmesi imzalamayan işçiler devletlerin çalışma hukuku çerçevesinde korunamıyor. İş sözleşmesi imzalayan işçiler ise kanunla belirtilmiş şekilde korunmaktadırlar. Genel olarak işçilerin iş edinme kaygısıyla iş sözleşmesini kontrol etmeden imzalaması, onların gelecekte hak kaybına veya yanıltılma gibi öngöremedikleri sonuçlara getirip çıkarabileceği endişesi doğurmaktadır. Bu endişenin aşılması için iş sözleşmesinin imzalanmadan önce detayli şekilde okunması ve incelenmesi yapılabilir. Günümüzde çalışanları en çok ilgilendiren haklardan birisi sosyal güvenlik hakkıdır. Yaşamları boyu bazen gelirlerinde azalmaya bazen ise giderlerine çoğalmaya bazen de her ikisine neden olacak çeşitli risklerle

karşılaşan insanlar kendilerini ve aynı zamanda ailelerini bu risklerden korumak ve geleceklerini güvence altına almak için bir sıra yöntemlere başvurma ihtiyacı hissetmiş ve bu bağlamda “sosyal güvenlik” kavramı ortaya çıkarmıştır. Sosyal güvenlik, halkın işsizlik, yaşlılık, hastalık, ölüm sebebi ile geçici veya sürekli olarak kazançtan yoksun kalması halinde düşeceği yoksulluğu önlemek ve çocuk sayısının artması ve analık halinde bireylerin korunmasına ilişkin alınan önlemler sistemidir. Sosyal güvenlik sistemi hem AB hem de Azerbaycan çalışma hukuklarında kendine yer edinmiş ve etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Fakat dünyanın birçok ülkesindeki işçiler bu haktan yararlanamamaktadır. İşçilerin kendi haklarını artırmaları amacıyla gerçekleştirilen örgütlenme ve yapılan toplu iş sözleşmeleri büyük önem taşıyor. İlk başlarda devlet ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi taleplerinin ekonomik açıdan dengeleri bozacağı nedeniyle işçilere sendika kurma ve grev yapmayı yasaklamıştır. Buna rağmen bir sıra grevler ve işçi isyanları yaşanmıştır. 1929 ekonomik krizi devletin ekonomiyeye bakış açısını değiştirmiş, işçilerin sendika kurma hakları tanınmış, yasal düzenlemelerle çalışma alanına müdahale edebilmeleri kabul edilmiştir. Günümüzde sendika ve grev hakkı AB genelinde çok etkin bir şekilde kullanılsa da Azerbaycan`da bu açıdan yoksunluk gözükmemektedir. Genel olarak bakıldığında Azerbaycan Sovyet döneminden itibaren bir sosyal devlet olduğu için burda tüm işçi hakları, sosyal sigorta ve grev hakkı bile en geniş şekilde tanınmaktadır. Fakat Azerbaycan`da bu hakların pratik uygulanması sadece devlet kurumlarını kapsamakta, sınırlı şekilde olmakta ve özel sektörde çalışanlar çoğu zaman bu işçi haklarından mahrum kalmaktadır. Bu durumun işçilerin lehine değiştirilmesi ve işçilerin tüm haklarla temin olunması tarihten

günümüzdek yaşanan devrimler, grevler ve uzun süren mücadelelerin sonucu olarak değerlendirilebilir.

## KAYNAKÇA

AKINTÜRK, Turgut, (2002), **Hukuka Giriş**, (Ed.) Neval Okan, 6. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1359, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 726, Eskişehir.

ALTAN, Zühtü, GEREK, Nüvit, AYDIN, Ufuk, BAYBORA, Dilek, KARACA, Nuray Gökçek, ORAL, İlhan, (2003), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1529, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 812, Eskişehir.

ALTINTAŞ, Ömer Faruk, (2007), “Avrupa Birliği Hukukunun Kaynakları”, TC Adalet Bakanlığı, Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, Ankara.

ANDAÇ, Faruk, (2010), **İşsizlik Sigortası**, 2. Baskı, TÜHİS, Ankara.

AYHAN, Abdurrahman, (2012), “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 41-55.

BULUT, Mehmet, (2011), “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Sosyal Yardım Yaklaşımı ve Türkiye’de Durum”, *Yardım ve Dayanışma Dergisi*, C. 2, S. 3, ss. 57-64.

ÇELGİN, Duygu, (2014), “Göçmenlik ve Göçmen İşçi Kavramları ile Dış Göç Yapmış İşçilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 84-92.

ÇELİK, Nuri, (2006), **İş Hukuku Dersleri**, 19. Baskı, İstanbul.

DOĞAN, Altan, BOZKURT, Serdar, DEMİR, Rıza, (2015), “Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, S. 7, S. 14, ss. 375-398.

ESENER, Turan, (1978), **İş Hukuku**, 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara.

EYRENCİ, Öner, (1994), **Çalışma Hayatında Esneklik, Türkiye`de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir.

Eurofound, (2018), *Statutory Minimum Wages 2018*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

GASIMOV, Aliş, (1994), **Çalışma ve Bazı Mülki Hukuk Münasebetlerinin Aynı ve Farklı Cehetleri**, Bakü.

GEREK, Nüvit, KARACA G. Nuray, BAYBORA, Dilek, KOCABAŞ, Fatma, (2013), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

GÜNER, Erol, (2011), “İş Yasasına Göre İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu Var Mı?”, *İSMMMO Mali Çözüm*, Kasım-Aralık Sayısı, ss. 157-164.

GÜVEN, Ercan ve ERKUL, İhsan, (2004), **İş Hukuku**, (Ed.) Ufuk Aydın, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1515, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 804, 2. Baskı, Eskişehir.

HILL, Robert ve DOUWES, Jeroen, (2017), **Employment Law at a Glance: An international guide to employment law across 28 countries**, L&E Global, Clyde&Co LLP, London.

HÜSEYİNLİ, Namık ve YİĞİT, Yusuf, (2017), “İş Hukukunda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak)”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 25, S. 2, ss. 279-328.

İNAL, Kemal, (2017), Çocuk Hakları ve Siyaset, Propaganda Yayınları, [https://books.google.az/books?id=QOEtDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.az/books?id=QOEtDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false) (Erişim tarihi: 05.05.2018).

İSMAYILOV, İbrahim, (1995), **Pazar İktisadiyatı ile İlgili Çalışma Münasebetleri Meseleleri**, Bakü.

KANDEMİR, Murat ve YARDIMCIOĞLU, Didem, (2014), “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 19, S. 30-31, ss. 1-44.

KARAGÖZ, Veli, (2012), “İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı”, *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 5, S. 1, ss. 57-76.

KOCAOĞLU, Kağan, (2015), “ABD Göçmenlik Reformunun Ana Hatları ve Türk-Amerikan Toplumuna Etkisi”, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 1, ss. 275-301.

LAÇİNER, (2012), **İş Hukuku Ders Notları**, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.

LOVEJOY, R. Owen, (1908), “The Function of Education in Abolishing Child Labor”, *American Academy of Political and Social Science*, Sage Publications, ss. 80-91.

LÖWISH, Manfred, (2003), “Labor Law in Europe”, *Ritsumeikan Law Review*, S. 20, ss. 101-115.

Office of the Commissioner, Division of Program Research, (1959), “Social Security in the Union of Soviet Socialist Republics”, *Bulletin*, Ağustos Sayısı, ss. 3-7.

OĞUZ, Özgür, (2010), *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir.

ÖÇAL, Mehmet ve ÇİÇEK, Özal, (2017), “Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi”, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 6, S. 16, ss. 616-637.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, (2015), “Dünya Kadınlar Gününe Özel İş Kanununa Göre Kadın İşçilerin Hakları”, *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, S. 105, ss. 1-14.

ÖZTÜRK, Mustafa, (2013), “Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 2, ss. 269-285.

ÖZVERİ, Murat, (2004), “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 2, ss. 81-90.

PARLAK, Zeki ve ÖZDEMİR, Süleyman, (2011), “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, C. 1, S. 60, ss. 1-60.

PEKER, İpek, (1997), *Azerbaycan’da XX. Yüzyıl Pozitif Hukukun Gelişimi “Çalışma Hukuku”*, Marmara Üniversitesi, Ortadoğu ve İslam Ülkeleri Enstitüsü, Master Tezi, İstanbul.

SEROZAN, Rona, (2013), “Hukukta Yöntem”, *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, C. 8, S. 3, ss. 2423-2440.

SUĞUR, Serap, DEMİRAY, Emine, EŞKİNAT, Rana, AĞAOĞLU, Esmahan, (2012), **Toplumsal Yaşamda Kadın**, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1700, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 884, Eskişehir.

TAŞ, Umut ve YENİLMEZ, Füsün, (2008), “Türkiye`de Eğitimin Kalkınma Üzerindeki Rolü ve Eğitim Yatırımlarının Geri Dönüş Oranı”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S. 1, ss. 155-186.

TAŞKIN, Ahmet, (2012), “İş Hukukunda İşletme Kavramı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 1, S. 32, ss. 75-112.

TEZSEZER, Serap, (2013), “Toplu İş İlişkileri ve Sendikal Haklar Bakımından Yeni Yasanın Değerlendirilmesi”, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, C. 5, S. 1, ss. 41-50.

TİLBE, Fethiye, SİRKECİ, İbrahim, ERDOĞAN, Mehtap, (Ed.) (2017), **The Migration Conference 2017 Programme and Abstract Book**, Transnational Press, London.

TUNÇOMAĞ, Kenan ve CENTEL, Tankut, (2003), **İş Hukukunun Esasları**, 3. Baskı, İstanbul.

UĞUR, Suat, (1998), *Türk İş Hukukunda Ücretli ve Ücretsiz İzinler*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.

USLU, Ateş, (2014), “Avrupa`da Erken Dönem Sosyalist Teori ve İşçi Hareketleri (1830-1840)”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, C. 9, S. 1, ss. 1-24.

YILDIRIM, Kenan, (2011), “Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 23, S. 4, ss. 34-103.

YILDIZ, Hasan, (2016), **İş Güvenliği Mevzuatı: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İlgili Yönetmelikler ve Bağlantılı Kanunlar**,

Yayın No: 8, 1. Bası, Aristo Yayınevi (Enstitü Danışmanlık Hizmetleri LTD ŞTİ), İstanbul.

YÜCESOY, Yasemin ve DEMİR, Musa, (2011), **Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı**, Birinci Baskı, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.

## İNTERNET KAYNAKLARI

AVLAYICI, Kubilay, “Temel İş Sağlığı ve Güvenliği”, <http://www.akademik.adu.edu.tr/myo/didim/webfolders/files/igs.pdf> (erişim tarihi: 19.04.2018).

“Azerbaycan Respublikasının Konstitusiyası”, <http://www.e-qanun.az/framework/897> (erişim tarihi: 10.05.2018).

“Conventions”, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO> (erişim tarihi: 22.02.2018)

“Conventions and Recommendations”, <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> (erişim tarihi: 22.02.2018).

“Emek Bazarının Esas Sosyal- İktisadi Göstercileri”, <https://www.stat.gov.az/source/labour/> (erişim tarihi: 14.05.2018).

ILO, Overtime, 2004, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_170708.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170708.pdf), (erişim tarihi: 05.05.2018).

“İşe Başlarken İş Sözleşmesi İmzalamalı Mı? İmzalanmazsa Ne Olur?”,  
<http://dergi.bmo.org.tr/genel/ise-baslarken-is-sozlesmesi-imzalamali-mi-imzalanmazsa-ne-olur> (erişim tarihi: 10.04.2018).

“Minimum əmək haqqı 130 manat oldu”,  
<http://www.bbc.com/azeri/azerbaijan-42458588> (erişim tarihi: 13.05.2018).

“Why won't the US ratify the UN's child rights treaty?”,  
[https://www.washingtonpost.com/blogs/post-partisan/wp/2014/11/21/why-wont-the-u-s-ratify-the-u-n-s-child-rights-treaty/?utm\\_term=.01e47a11208b](https://www.washingtonpost.com/blogs/post-partisan/wp/2014/11/21/why-wont-the-u-s-ratify-the-u-n-s-child-rights-treaty/?utm_term=.01e47a11208b) (erişim tarihi: 01.03.2018).