

AVRUPA SOSYAL ŞARTI KARŞISINDA ÇALIŞMA, ADİL ÇALIŞMA KOŞULLARI İLE ADİL ÜCRET HAKLARI VE TÜRKİYE

Doç. Dr. Tankut CENTEL
İstanbul Hukuk Fakültesi

I. Giriş

Çalışma, adil çalışma koşulları ve adil ücret haklarını düzenleyen Avrupa SŞ m.1, 2 ve 4, büyük bir bölümü itibariyle, Türkiye tarafından henüz onaylanmış değildir. Nitekim, Şart'ın birinci maddesinin tüm ve dördüncü maddesinin ise sadece üçüncü ve beşinci fıkraları, Türkiye tarafından onaylanmış; adil çalışma koşulları hakkına ilişkin ikinci madde de, bütünüyle onay dışı tutulmuştur (3581 sK. m.1). Bu bakımdan, bir bütün oluşturan çalışma, adil çalışma koşulları ve adil ücret haklarına ilişkin bölümsel onaya neden olan etkenler ile bunların Türk iş mevzuatı üzerindeki yansımalarını gösteren sorunların irdelenmesi gerekir. Bunun için de, aşağıda önce, Avrupa SŞ'ndeki sözkonusu haklara ilişkin düzenlemeler sırasıyla ele alınacak ve daha sonra da, böyle bir düzenleme karşısında yer alan Türk iş mevzuatının durumu incelenecektir.

II. Çalışma Hakkı

1. Tam İstihdam hedefi

Avrupa SŞ m.1/bent 1, "tam istihdamı gerçekleştirmek üzere olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklardan biri sayma" yükümünü içerir. Sözkonusu düzenleme, görüldüğü üzere, öncelikle istihdam düzeyinde yükselme öngörür. Ancak, bu yükselmenin geçici olmayacağı öngörülen istihdam düzeyinin yüksek olmanın yanısıra istikrar içermesinden ve sadece sözkonusu düzeye ulaşma değil, aynı zamanda bunun korunması yükümünden de sözedilmesinden anlaşılmalıdır. Burada amaç, istihdam olanaklarının tam istihdam yolunda seferber edilmesidir. Nitekim, Avrupa SŞ m.1/bent 1'deki "olabildiğince" sözcüğü de, bunu vurgular. Bu anlamda, Uzmanlar Komitesi; sözkonusu yükümün, "planlı bir istihdam politikasının varlığı"nı

gerektirdiğini kabul eder(1). Bununla birlikte, Avrupa SŞ m.1/bent 1 hükmünün yerine getirilmesinde, ekonomik durgunluk dönemlerinin de gözönünde bulundurulması gerekir. Nitekim, 1973 yılından itibaren Avrupa'yı etkileyen ekonomik durgunluk için, İdari Komite; böyle bir dönemde, Avrupa SŞ m.1'in öngördüğü dinamizm ile sürekli ilerlemeyi sürdürmesinin her devletten beklenemeyeceğini belirtmiş ve hükümetlerin, emek piyasasındaki tekrarlanan yapısal değişikliklere karşı çözüm bulmak üzere, uluslararası düzeyde aktif önlemler almalarını yeterli bulmuştur(2).

Ülkemiz istihdam düzeyine gelince; 1992 Yılı Programı'nın (RG.31.1.1992, No.21128 Mükerrer) verileri, 1992 yılı program tahmini olarak sivil işgücü sayısının 21.173.000-sivil istihdam sayısının 19.620.000- işsiz sayısının 1.553.000 ve işsizlik oranının da % 7,3 olduğunu belirtir. Buna göre, işsizlik oranında da % 7,3 olduğunu belirtir. Buna göre, işsizlik oranında bir önceki yıla (% 7,1) göre hafif bir yükselme varken; sözkonusu oran, 1988-1990 dönemindekinden düşüktür. Kaldı ki, sivil istihdam sayısında da bir önceki yıla oranla yükselme görülür. İş ve İşçi Bulma Kurumu'na kayıtlı işsizler içinde çocukluğu, 20-24 yaş grubu (% 38,2) ile 25-29 yaş grubunda (%24,4) yer alanlar (% 62,6) oluşturur. Buna göre, genç işsizlerin sayısı, ülkemizde oldukça yüksektir. Tam istihdama yönelik önlemler olarak; yeni istihdam biçimlerini ve bu arada kısmi (part-time) çalışmayı geliştirmenin özendirilmesi, beceri kazandırma programlarının yaygınlaştırılması, mesleğe yöneltme ve istihdam rehberliği hizmetlerini geliştirmede kurumlar arasında işbirliği ile eşgüdümün sağlanması, istihdam olasılığı düşük bulunan sakatlar ile eski hükümlüler için eğitim, rehabilitasyon ve rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesi ve kırsal sanayilerin oluşturulmasına çalışılması gibi önlemler düşünülmektedir. Bunlar içinde somuta yaklaşanı, sanırım, kısmi çalışmaya ilişkin olanıdır. Ancak, kısmi çalışmaya yönelik mevzuat çalışması önlemi de, dolaylı olarak kadın/erkek (cinsiyet) ayrımı ile doğrudan kısmi süreli/tam gün çalışan ayrımını önleyici düzenlemeleri içermek zorundadır. Çünkü, aksi takdirde, önlem olarak düşünülen bir düzenleme; çalışma yaşamında haksız ayrımlara yolaçarak, istihdamı düşürücü etkiler yaratabilir. Sonra, yeni istihdam biçimleri içinde, eve iş verme (fason çalışma) üzerinde de önemle durulması gerekir. Nitekim, fason iş, hem mevcut geleneksel yapının bırakılmadan korunmasını ve hem de aile gelirini yükseltmesi bakımından, istihdama ilişkin olumlu sonuçlara

(1) Conclusions II, 3.

(2) Governmental Committee, 4 th Report, 4.

sahiptir(3). Diğer yandan, ülkemizde tam istihdamın gerçekleştirilmesi amacıyla üzerinde önemle durulması gereken noktalar arasında, iş aracılığı hizmetlerini etkinleştirmek için İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yeniden yapılanmasına ilişkin sorunlar yer alır. Nitekim, Kurum hizmetleri etkinleştirilemediği sürece, aracılık hizmetlerinden ve giderek, istihdamı yükseltici önlemlerden olumlu sonuçlar beklemek gerçekçi olmaz. Nihayet, 20-25 yılda emeklilikle ilgili yasal gelişmelerin (3774 sayılı Yasa'nın), istihdamı daraltıcı etkiler yapacağı ve esasen yüksek olan genç işsiz sayısını yükselteceği, belirtilmek gerekir. Gerçekten, emekli aylıklarının bir ek gelir olarak düşünülüp emeklilerin yeniden çalışmalarına hukuken olanak tanındığı bir istihdam ortamında, genç işsizliğiyle mücadelenin şansı yüksek görünmez. Buna, 20-25 yılda emeklilik gibi düzenlemelerle emeklilik koşullarının kolaylaştırılıp emekli sayısının çoğalması da eklendiğinde, istihdam alanında gelişme beklenmesi son derece güçleşir.

2. Edinilen İşin Korunması

Avrupa SŞ m.1/bent 2, "çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin biçimde koruma" yükümünü öngörür. Bunun pratik anlamı, çalışanlara iş (istihdam) güvencesinin sağlanmasıdır(4). Gerçekten, iş güvencesi; kurallarına uygun olarak çalıştıkları sürece, çalışanların işlerini yitirmemeleri anlamını taşır. Çalışma hakkının yaşama geçirilmesi de; büyük ölçüde, sözkonusu güvencenin sağlanmasına bağlıdır(5). İşte, Avrupa SŞ; edinilen işin korunmasını sağlama yükümünü (m.1/bent 2) çalışma hakkı (m.1) içinde düzenleyerek, iş güvencesinin çalışma hakkı bakımından taşıdığı önemi göstermek ister. Ancak, çalışma hakkı; işverenin, hizmet sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkını ortadan kaldırmaz. Çünkü, çalışma hakkına tanınacak böylesine geniş bir içerik, sözleşme özgürlüğünü anlamsız kılar. Bu bakımdan, çalışma hakkının, salt keyfi fesihleri önleyici bir güvenceyi içerdiğini kabul etmek gerekir(6). Avrupa

(3) Bak. K. Lordoğlu, Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması, İstanbul 1990, 41.

(4) S. Taşkent, İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), İstanbul 1991, 50.

(5) F. Demir, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalışma Hakkının Korunması (İş Güvencesi), İstanbul 1986, 13. Ayrıca iş güvencesi kavramı için bak. Taşkent, 13 vd.)

(6) F. Sağlam, "Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları" Ö. Eyrenci-F. Sağlam-S. Taşkent-D. Ulucan (yay.), Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul 1987, 49-50. Ayrıca bak. D. Ulucan, "Çalışma Hakkı ve İş Güvencesi"-İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi (yay.), Prof. Dr. Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan II, İstanbul 1982, 194-195.

SŞ m.1/bent 2'deki anlatım ise, iş güvencesini keyfi fesihleri önleyici kapsamda almamasına karşılık; sözkonusu güvencenin, "etkin biçimde" sağlanmasını öngörür. Bu anlamda, "etkin biçimde koruma"nın, fesihte yargıç denetimiyle sınırlı kalmayacağı ve etkin olacak her usulün taraf devletçe kabul edilebileceği ortaya çıkar. Nihayet, Avrupa SŞ m.1/bent 2, "çalışanların özgürce edindikleri bir iş"ten sözeder. Sözkonusu hükümdeki bu anlatım; giderek, kişiye çalışacağı alanı ve işyerini seçme hakkının tanındığını gösterir. Nitekim, çalışma hakkı da; kişinin, istisnai durumların dışında, belli bir alanda veya işyerinde çalışmaya zorlanamayacağını, yani zorla çalıştırma yasağını ya da zorla çalıştırılmama hakkını içerir(7).

Avrupa SŞ m.1/bent 2 hükmünün, iç hukuka aktarılmış olmasına karşılık; Türk hukukunda işveren (ya da işçi), hizmet sözleşmesinin feshini ihbar ederken, yapacağı bildirimde herhangi bir nedene dayanmak zorunda değildir. Bu yüzden, özellikle işverenin; herhangi bir neden göstermek zorunda olmaksızın, salt feshi ihbar süresine uyarak hizmet sözleşmesinin sona ermesine yolaçması, Türk hukukunda gerçek anlamdaki bir iş güvencesinin oluşmasını olanaksız kılmaktadır(8). Buna göre de, Türk iş mevzuatının feshe ilişkin hükümlerinin, Avrupa SŞ m.1/bent 2'yle uyumlu kılınması, bir zorunluk olarak karşımıza çıkar. Bu konuda, geçtiğimiz günler içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bir iş güvencesi yasa taslağını hazırlamış ve işçi ile işveren sendikaları konfederasyonlarının görüşlerine sunmuştur. "1475 Sayılı İş Kanunu ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin Yasa Taslağı" başlığını taşıyan metnin, büyük ölçüde, aynı bakanlığın 1979 yılında hazırlattığı taslağı(9) örnek aldığı görülür. Bu anlamda, yeni taslak metni, İş K. m.13'e "işveren fesih için işçinin kişiliğinden, davranışlarından ya da işletme gereklerinden kaynaklanan haklı bir sebebe dayanmak zorundadır" hükmünü getirmek istemekte ve daha sonra da, işten çıkarmada yargıç denetimi ile işe iade/tazminat hükümlerini düzenlemeye çalışmaktadır(10). Sonra, bu bağlamda İş K. m.13'ün yanısıra, hizmet

(7) Bak. Sağlam, 48-49.

(8) Taşkent, 59-61. Ayrıca bak. N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1990, 146-147; C. Talas, "Çalışma Hakkı ve Türkiye'deki Durum", Prof. Dr. Muammer Aksoy'a Armağan, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi XLVI, 1-2 (Ocak-Haziran 1991), 414 vd.; K. Tunçomağ, "Türk Hukukunda İstihdam Güvencesi Konusunda Bir Reform İhtiyacı ve Bazı Öneriler", İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi III, Sarıca'ya Armağan, 1-3 (1982), 213 vd.

(9) Sözkonusu taslağın metni için bak. Çalışma Dergisi, Yasa Tasarı ve Taslakları Özel Sayısı 1978-1979, Ankara 1979, 34 vd.

(10) Taslağa ilişkin genel bir değerlendirme için bak. T. Centel, "Yeni Dönemde İş Güvencesi", 26.1.1992 günlü Cumhuriyet.

sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshi (İş K. m.17) ile toplu işçi çıkarma (İş K. m.24) ve işçi sendikası ile konfederasyonu yöneticilerinin, işyeri sendika temsilcilerinin ve sendika üyesi işçilerin sendikal güvencelerine ilişkin hükümlerde (Sen. K. m.29-31)de, iş güvencesi oluşturacak doğrultudaki değişikliklere gidilmesi sözkonusudur.

Öte yandan, Ay m.18'de zorla çalıştırma yasağı düzenlenmiş(11) ve bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütü'nce benimsenmiş sözleşmelerden 105 sayılı (1957) olanı, Türkiye tarafından 14.2.1960 günlü ve 162 Yasa'yla (RG.21.12.1960, No.10686) onaylanmıştır.

Nihayet, Uzmanlar Komitesi; işe alınmada yapılacak her türlü ayırımın ortadan kaldırılmasını da, Avrupa SŞ m.1/bent 2 kapsamında görmektedir(12). Bu anlamda, Komite; kadın personelin evlenmeme yükümünü ya da evli kadınların sivil hizmetlere alınmamasını içeren kayıtların, Avrupa SŞ'yle bağdaşmaz nitelikte olduklarını kabul etmektedir(13). Türk iş mevzuatı, yasa önünde eşitlik ilkesini öngören Ay. m.10'un dışında, işe alınma sırasında sendikal ayırım yapma yasağını içeren Sen. K. m.31 hükmüne yer verir. Buna karşılık, işe alınmada cinsiyet ayrımı yapılmasını doğrudan yasaklayan bir hükme, Türk iş mevzuatında yer verilmiş değildir.

3. Ücretsiz iş bulma hizmetleri

Çalışma hakkı, ne devletin kişiye iş sağlamakla yükümlü olması(14) ve ne de kişinin dilediği işe alınmayı isteme hakkına sahip bulunmasıdır(15). Bu açıdan, çalışma hakkı; devletin iyi işleyen bir iş ve işçi bulma kurumu örgütü eliyle, her iş arayanın iş bulmasını kolaylaştırması anlamını taşır(16). Belirtilen doğrultuda olmak üzere; Avrupa SŞ m.1/bent 3 de, "tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini sağlamayı veya korumayı" öngörür. İdari Komite, sözkonusu yükümlün, tam gün ve kısmi süreli istihdam biçimleri için olduğu kadar, geçici işlerde çalışanlar bakımından da geçerli olduğu görüşündedir(17).

(11) İmece'nin Anayasa'ya uygunluğu için bak. AyM., 5.1.1963-198/1-RG. 24.5.1965, No.12005.

(12) Conclusions I, 15.

(13) Conclusions I, 166.

(14) K. Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, 5-6.

(15) Sağlam, 48.

(16) Tunçomağ, 5.

(17) Governmental Committee, 9 th Report (II), 9.

İş aracılığına ve giderek, ücretsiz iş bulma hizmetlerine ilişkin hükümler, Anayasa'da doğrudan yer almış değildir. Buna karşılık, Ay. m.49/II'de Devlete, "çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri" alma yükümü getirilmiştir. Ücretsiz, iş bulma hizmetlerinin de Ay. m.49/II'de sözedilen önlemler içinde yer aldığı ise açıktır.

İş K., iş bulma hizmetlerine, bağımsız bir bölüm (Altıncı Bölüm) ayırmış; m.83'de de, sözkonusu hizmetlerin "kamu görevi olarak Devletçe" yapılacağını (f.1) ve bu görevin İş ve İşçi Bulma Kurumu'nca yerine getirileceğini (f.2) belirtmiştir. Bu anlamda, 4837 sK. m.1/1, "iş ve işçi bulma faaliyetlerini ve bunlarla ilgili diğer ödevleri yerine getirmek" üzere İş ve İşçi Bulma Kurumu'nu oluşturmuştur. Diğer yandan, Türkiye; iş bulma hizmetlerinin sağlanmasıyla ilgili hükümleri taşıyan uluslararası metinler içinde İstihdam Politikasıyla ilgili 122 Sayılı Sözleşme'yi (m.1-3), İşsizlik Hakkında 2 Numaralı Sözleşme'yi (m.2) ve Göçmen İşçinin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi'ni (m.27) de onaylamış durumdadır. Gerek Avrupa SŞ m.1/bent 3 ve gerekse belirtilen öteki uluslararası sözleşme hükümlerini yerine getirme yükümüyle karşılaşan Türkiye'nin, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nu oluşturduğu ve hatta, sözkonusu kurumun hizmetlerini İş K. m.5'le uygulama alanı dışında bırakılan işçilere dahi sunacağı(4837 SK. m.1/1 c.2) görülmekle birlikte; ülkemizde iş aracılığı hizmetlerinin etkinliğinden söz etmek güçtür. Nitekim, bunun bilincinde olan Kurum yöneticileri de, bir yeniden yapılanma sürecini başlatmak istemişlerdir.

Öte yandan, iş bulma hizmetlerinin ücretsiz görülmesi esastır. Avrupa SŞ m.1/bent 3'de de benimsenen bu esasa uygun olarak, İş K. m.84/1 c.1'de, aracılık hizmetlerinin "bir ücret karşılığı olmaksızın" yapılması öngörülür. Ancak, iş bulma hizmetlerinin ücretsiz olması esası, sözkonusu hizmetlere ilişkin masrafların işverenlerden alınamayacağı anlamını taşımaz. Bu anlamda, 3199 SK.'la İş K. m.84/1'e bir cümle eklenerek, gerekli masrafların işverenlerden alınmasına ülkemizde olanak tanınmış; sözkonusu masrafların alınma usulü de; 11.10.1987 günlü İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü Masraf Karşılıklarının Tesbiti ve Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik'le belirlenmiştir.

4. Mesleğe yöneltme, mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri

Avrupa SŞ m.1/bent 4'ün çalışma hakkı içinde öngördüğü diğer bir yüküm, "uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini" sağlama ve geliştirmedir. Buna ilişkin olarak Avrupa SŞ m.1/bent 4 hükmü, sözkonusu hizmetlerin sağlanmasını yeterli görmemekte; ayrıca bunların "uygun" olmasını aramaktadır. Sonra, belirtilen hükmün diğer bir özelliği; bu tür hizmetlerin sağlanmış bulunmasını yeterli görmeyip, bunların geliştirilmesini de öngörmesidir. Belirtilen bu özellikleri nedeniyle de, sözkonusu hükmün dinamik bir yapıya sahibolduğu görülür. Diğer yandan, Avrupa SŞ'nin mesleğe yöneltme hakkı (m.9) ile mesleki eğitim hakkını (m.10), çalışma hakkından (m.1) ayrı ve özel olarak ayrıntılı biçimde ele aldığı göze çarpar. Sözkonusu çifte düzenleyişi, kanımca; Avrupa SŞ m.1/bent 4'deki düzenlemenin, sadece bu tür hizmetlerin uygun olarak sağlanması gereğiyle sınırlı kalışı ve de belirtilen hizmetlerin çalışma hakkıyla olan içiceliğini vurgulayışı nedenleriyle açıklamak mümkündür.

Ülkemizde "mesleğe yöneltmek, işçilerin mesleki eğitimlerinin yükselmesi ve usta (kalifiye) işçi yetiştirilmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde çalışmak" görevi; İş K. m.84/1 c.1 uyarınca, İş ve İşçi Bulma Kurumu'na verilmiştir. Kurum; bu görevi, İş ve İşçi Bulma Kurumunun Ödevlerinin Yapılış Şekilleri Hakkında Tüzük m.37-41 ve özellikle de, 20.11.1987 günlü Özel İstihdam Danışmanlığı ve İşgücü Yetiştirme Hizmeti Yönetmeliği hükümlerine göre yerine getirmek durumundadır. Gerek mesleğe yöneltme ve gerekse işletmelerde yapılacak mesleki eğitim faaliyetleri de, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'yla düzenlenmiştir. Daha önceki Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılmasına Dair Kanun (1938) ile Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu'nun (1977) yerine geçen bu yasa; sadece çıraklık kurumunu değil, bunun yanısıra işçilerin mesleki eğitimini de ele almaktadır. Sözkonusu yasaya ilişkin belirleyici özellikler olarak; mesleki eğitim görenlerin sosyal sigorta primlerinin, Devlet tarafından karşılanması ve "çıraklık, mesleki ve teknik eğitimi geliştirme ve yaygınlaştırma fonu" adıyla oluşturulan bir fonla finansman sorunlarının aşılma istenmesi gösterilebilir.

Mesleki rehabilitasyon hizmetlerine gelince; bunlar, SSK bünyesinde, 506 sK. m.122'ye göre yürütülür(18). Sözkonusu yasa m.135 uya-

(18) Ayrıntılı bilgi için bak. H. Sirer, "S.S.K. Bünyesindeki Mesleki Rehabilitasyon"-İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü (yay.), Dünya'da ve Türkiye'de Sakatlar ve Sorunları, İstanbul 1982, 41 vd.

rinca çıkarılan Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü m.12-31'de de, mesleki rehabilitasyona ilişkin hükümlerin getirildiği görülür.

Nitelikli işgücü yetiştirmek için açılan işgücü yetiştirme kurslarına, Ağustos 1991 tarihine kadar, yaklaşık otuzbin kişi katılmıştır. Mesleğe yöneltme hizmetlerinin geliştirilmesi için de; 1992 Yılı Programı, önlem olarak, "eğitim kurumları, kamu ve özel kesim kuruluşları arasında işbirliği ve koordinasyon" sağlanmasını içerir. Nihayet, İş ve İşçi Bulma Kurumu ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın işbirliğinde hazırlanan bir proje, Ankara'da Mesleki Rehabilitasyon Merkezi'nin kurulmasını planlamıştır.

III. Adil Çalışma Koşulları Hakkı

1. Makul uzunlukta iş süresi

Avrupa SŞ m.2/bent 1, "verimlilik artışı ile ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin tedricen azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatleri sağlama" yükümünü öngörür. Söz konusu yükümün uygulanması, başlıca üç noktada zorluk ortaya çıkarmaktadır. Bunlardan ilki, makul çalışma saatlerinin hangi yoldan sağlanacağıdır. Nitekim, taraf devletlerin çoğu, uyulması zorunlu mevzuat yoluyla sağlamayı ön-plana almışlardır. Oysa, söz konusu yüküm, toplu iş sözleşmelerine de belirli bir alan bırakır. Ancak, bazı devletler (Danimarka, İsveç ve İngiltere), buna ilişkin mevzuatın bulunmamasını Avrupa SŞ m.2/bent 1'in kabulüne engel oluşturduğunu benimser görünmektedir. Bu nedenle, Avrupa SŞ m.2/bent 1'in, makul çalışma saatlerinin yasa veya toplu iş sözleşmesi ya da diğer bir makamca öngörülecek zorunluk yoluyla sağlanmasını içerdiği noktasına açıklık kazandırılmasında yarar vardır(19). İkinci olarak; "makul çalışma saatleri" kavramı konusunda, güçlük söz konusudur. Bu anlamda, sadece normal çalışma saatlerinin değil, aynı zamanda fazla çalışılan saatlerin de dikkate alınması gerekeceği vurgulanır(20). Nihayet, üçüncü olarak; haftalık çalışma saatlerinin tedricen azaltılmasına getirilecek sınırlar, güçlük yaratır. Nitekim, söz konusu azaltmanın "verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde" yapılacak olması, dinamik(21) nitelikteki bu yüküme son derece göreceli (esnek) bir karakter kazandırmaktadır.

(19) Council of Europe (yay.), European Social Charter-Third Report on certain provisions of the Charter which have not been accepted, Strasbourg 1989, 11-12.

(20) European Social Charter, 13.

(21) Avrupa SŞ m.1/bent 1 ile m.2'nin dinamik özelliği için bak. Conclusions I, 17-18.

Esasen, iş hukukuna başlangıçtan itibaren, iş süresine üst sınır koymayı meşrulaştırma eğilimi egemen olmuştur. Gerçekten, iş süresi kavramı, iş hukuku tarafından öncelikle, insanın fiziki varlığının güvencelenmesi sorunu olarak algılanır(22). Nitekim, Sanayi Devrimi'nin başındaki uzun çalışma saatlerinin yerini, günümüzde görece kısa ve esnek iş süresine dayalı çalışma biçimleri (istihdam türleri) almıştır. Aynı doğrultuda olmak üzere, Avrupa SŞ m.2/bent 1 de, haftalık iş süresinin tedricen azaltılmasını içeren makul bir iş süresinin belirlenmesini öngörür. Ancak, haftalık iş süresindeki tedrici azalma, verimlilik artışı ile ilgili diğer etkenlerin olanak tanıdığı ölçüde gerçekleştirilecektir. Nihayet, günlük ve haftalık çalışma saatlerinin uzunluğu, söz konusu düzenlemede "makul" sözcüğüyle karşılanmak istenir.

Ülkemizde iş süresi, İş K.'na bağlı bulunan işçiler için, genel olarak haftada en çok 45 saattir (İş K. m.61/bent a f. 1). Daha önce 48 saat olan yasal haftalık iş süresi, 1983 yılında 2869 şK. m.12'yle İş K. m.61'de yapılan değişiklikten sonra, 45 saate inmiştir. Buna karşılık, gemiadamları (Deniz İş K. m.26/1) ile gazeteciler (Basın İş K. ek m.1/1) için, 48 saatlik iş haftası esas, geçerliğini sürdürmektedir. Batı Avrupa'nın sanayileşmiş ülkelerinde işe, genel olarak, 40-45 saatlik iş haftalarının benimsendiği ve toplu pazarlıkla 40 saatin de altına inildiği görülür. Nitekim, AET ülkeleri içinde Belçika, İspanya, Lüksemburg ve Yunanistan'da 40 ve Fransa'da da 39 saatlik iş haftaları, mevzuat yoluyla kabul edilmiştir(23). İşte, bu önemli farkın kapatılamayacağı endişesiyle, Avrupa SŞ m.2/bent 1 hükmünün, Türkiye tarafından onaylanmadığı açıktır.

2. Ücretli resmi tatil

Avrupa SŞ m.2/bent 2, "ücretli resmi tatil olanağı sağlama" yükümünü içerir. Bunun pratik anlamı, çalışılmadığı halde resmi tatil gününün ücretinin ödenmesidir.

Avrupa SŞ'nin belirtilen hükmü, Türkiye tarafından henüz onaylanmamış olmakla birlikte; Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun tarafından resmi tatil günleri belirlenmiş (m.2/bent A) ve İş K. m.42/1 ile Deniz İş K. m.43'de bir iş karşılığı olmaksızın genel tatil

(22) Bak. T. Centel, İş Hukuku I-Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1992, 217-218.

(23) Bak. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (yay.), Vergleichende Studie über die Regelung der Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten-Ein Überblick, Brüksel 1989, 33 Tablo 6.

gününe ait ücretin tam olarak ödenmesi öngörülmüştür. Ancak, belirtilen yasal düzenlemelerin uygulama alanı dışında kalan işçiler için, ülkemizde ücretli resmi tatil olanağı yoktur. İşte, sanırım bu endişeyle, Avrupa SŞ m.2/bent 2 hükmü, Türkiye tarafından iç hukuka aktarılmıştır.

3. Ücretli yıllık izin

Avrupa SŞ m.2/bent 3, "en az iki haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı" öngörür. Şart'ın bu düzenlemesi, gerek ücretli yıllık izin hakkının tanınması ve gerekse izin süresinin uzunluğu bakımından, Türk iş yasalarinkine (İş K. m.49; Deniz İş K. m.40; Basın İş K. m.21. Ayrıca bak. Devlet Memurları K. m.102-103; Çıraklık ve Meslek Eğitimi K. m.26) uyumludur. Hatta, ulusal düzenleme, gerek çıraklar ile devlet memurları ve gerekse gazeteciler bakımından, Avrupa SŞ m.2/bent 3'le öngörülen düzeyin üstündedir. Ancak, iş yasalarının kapsamı dışında olup BK. m.313 vd. hükümlerine bağlı bulunan hizmet sözleşmeleri ve özellikle de tarım kesiminde yapılan sözleşmeler bakımından, Avrupa SŞ m.2/bent 3'ün gerisinde kaldığı bir gerçektir. Bunlar için, Ay. m.50/III-IV hükümlerinin doğrudan uygulanırılığı söz konusu olmakla birlikte; BK. m.334, yıllık izin süresinin uzunluğuna ilişkin karşılaştırma yapılacak herhangi bir açıklık taşımaz.

Diğer yandan, Avrupa SŞ m.2/bent 3'e ait metinde belirtilmemiş olmasına karşın; gerek Uzmanlar Komitesi(24) ve gerekse İdari Komite(25) ile Parlamenter Assamble(26), yıllık iznin kullanılmayıp paraya çevrilemeyeceğini kabul etmiştir. Türk hukukunda da, yıllık izin kullanılması esas olup; işçi, İş K. m.49/V uyarınca, yıllık izin hakkından vazgeçemez. Bu bakımdan, yıllık iznin, izin yılında kullanılmayıp paraya çevrilmesi sözkonusu olamaz(27).

4. Ağır ve tehlikeli işlerde ek izin ve iş süresini azaltma

Avrupa SŞ m.2/bent 4, "belirlenen tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatle-

(24) Bak. Conclusions I, 170.

(25) Bak. Governmental Committee, 4 th Report, 6.

(26) Bak. Parliamentary Assembly, Report, Doc.3949, Paragraf 23.

(27) Centel, 255; T. Çöğenli, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983, 154-155; M. Ekonomi, İş Hukuku I-Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, 348; Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku I-Ferdi İş İlişkileri, Ankara 1988, 421; Tunçomağ, 179.

rinin azaltılmasını sağlamayı" öngörür. Söz konusu düzenleme; görüldüğü üzere, ağır ve tehlikeli işler biçiminde nitelendirilecek olan "tehlikeli ve sağlığa zararlı işler"de çalışanlara verilecek ücretli izin süresinin süresinin uzatılmasını ya da bunların kısaltılmış iş süreleriyle çalıştırılmalarını içermektedir. Türk iş mevzuatı ise, izin süresinin uzunluğunun kıdeme göre belirlenmesi esası üzerine kurulu olup; böyle bir hukuk sistemi içinde, ek izin süresinin uzadığı görülmez. Buna karşılık, bazı ağır ve tehlikeli işlerde kısaltılmış iş süresi (kısa çalışma) esası geçerlidir. Nitekim, İş K. m.61/bent b, "sağlık kuralları bakımından günde ancak 7.5 saat veya daha az çalışması gereken işler" in çıkarılacak bir tüzükte belirlenmesini öngörmüş; buna dayanılarak çıkarılan Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Tüzük de, belirtilen türdeki işleri tek tek saymış (m.2, 3) ve bu işçilerin başka herhangi bir işte çalıştırılmasını yasaklamıştır (m.4). Ancak, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'ne ekli cetvelde yer almakla teknik anlamdaki bir "ağır ve tehlikeli iş" sayılan işlerde çalışanlar için, genel olarak kısa iş sürelerinin kabul edilmesi söz konusu değildir.

5. Hafta tatili

Avrupa SŞ m.2/bent 5, "elden geldiğince ilgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle bağdaşmak üzere haftalık bir dinlenme süresi sağlamayı" öngörür. Burada değinilen hafta tatili günü, dünyada genellikle benimsenmiş bulunan belirli bir günün yerine, "ilgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle" bağdaşacak bir gün olacaktır. Sonra, söz konusu hüküm, "haftalık bir dinlenme süresi"nden sözetmesine karşın, bunun uzunluğunu belirlemiş değildir. Ayrıca, sağlanacak haftalık dinlenme süresinin ücretli olması da, Avrupa SŞ m.2/bent 5 metninde belirtilmemiştir.

Ülkemizde hafta tatili; Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun m.3/bent A c. 1 uyarınca, Pazar günüdür. Hafta tatili zorunluğu ise, ülkenin her yeri için kabul edilmemiştir. Nitekim, söz konusu zorunluk, sadece 10.000 veya daha çok nüfusu olan yerler için kabul edilmiş (Hafta Tatili Hakkında Kanun m.1) ve Anayasa Mahkemesi de, ".. ülkenin içinde bulunduğu toplumsal ve ekonomik koşullar bakımından küçük yerlerde ve köylerde yeterince çalışılmadığı gerçeği karşısında onbinden az nüfuslu yerlerde hafta tatili zorunluğu kabul edilmemiştir .. ülkemizde nüfusu onbinden yukarıda bulunan topluluklarda çalışan kimselerin çalışma durumları toplumsal ve iktisadi açı-

dan genellikle eşit değildir ve bundan ötürü zorunlu hafta tatili kuralının nüfusu çok yerlerde uygulanıp onbinden az yerlerde uygulanmaması, yasa önünde eşitlik ilkesi ile çelişki yaratmaz..(28) biçimindeki gerekçeyle, belirtilen düzenlemeyi, Anayasa'ya uygun bulmuştur. Buna karşılık, "resmi devairle umumi, hususi, ticari ve sınai herhangi bir müessesede müstahdemini ve ameleyi haftada altı günden fazla çalıştırmak" yasaktır (Hafta Tatili Hakkında Kanun m.2).

IV. Adil Ücret Hakkı

1. Genel olarak ücret hakkı

Avrupa SŞ m.4/bent 1, "çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanıma" yükümünü getirir. Söz konusu düzenlemede dikkati çeken nokta; çalışanların tekbaşlarına ele alınmayıp, aileleriyle birlikte düşünülmüş olmasıdır. Belirtilen hükümdeki "saygın bir yaşam düzeyi" anlatımına da, toplumda insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi olarak ele almak gerekir.

Sosyal nitelikteki devlete, toplum kesimleri arasında adaleti sağlayıp, bu yolla çekişmeleri önleme görevi yüklenir. Bu anlamda, devlet; ücrette adaleti sağlamak üzere, asgari ücretin tespitini bir ücret politikası aracı olarak kullanır. Ücrette adalet sağlanması konusunda, Ay. m.55/II'nin de Devlete, "çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri" alma yükümünü getirdiği görülür. Bu bağlamda, asgari ücretin tespiti sırasında da, Ay. m.55/III uyarınca, "ülkenin ekonomik ve sosyal durumu" gözönünde bulundurulacaktır. Buna karşılık, asgari ücretin işçi ile ailesinin gereksinimlerinin karşılığı olması, Türk hukukunda tartışmalıdır. Gerçekten, Asgari Ücret Yönetmeliği m.1'deki asgari ücret tanımındaki "işçinin" sözcüğü dar yorumlanarak, asgari ücretin belirlenmesinde işçinin ailesi yerine, sadece kendisinin zorunlu gereksinimlerinin gözönünde bulundurulması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır(29). Böylesine dar bir yorumu paylaşmak ise, oldukça güç görünür. Çünkü, ülkemizdeki işçi ailelerinin çoğunda, bakıma muhtaç yaşlılar ile küçük yaştaki (0-12 yaş grubundaki) çocuklar bulunur ve çok sayıdaki işçinin ücreti, iktisaden faal olmayan bu nüfus tarafından

(28) AyM., 13.7.1971-32/75-RG.27.4.1972, No.14171

(29) Bak. M. Taşçıoğlu, Uluslararası Görüşler Açısından Endüstri ve Tarım Sektörlerinde Asgari Geçim Asgari Ücret Sorunları ve Bu Konular Karşısında Türkiye, Ankara 1971, 141. Ayrıca bak. S. Reisoğlu, "Türk Hukukunda Asgari Ücret", Prof. Dr. Mahmut Koloğlu'ya 70'inci Yaş Armağanı, Ankara 1975, 376377.

paylaşılır. Diğer bir söyleyişle, aile bağımlılığı, ülkemizde gerçek bir olgudur. Bu bakımdan, asgari ücretin belirlenmesinde, sadece işçinin kendisinin zorunlu gereksinimlerinin gözönünde bulundurulması, ülke gerçeğine ters düşer(30). Ancak, eş ile çocukların çalıştığı aile sayısı da, azımsanacak sayıda değildir. Sonra, ailenin kaç kişiden oluşacağı noktası, tartışmaya açıktır(31). Bu yüzden, asgari ücretin işçi gereksinimlerinin karşılığı olması konusunda, asgari ücret olarak belirlenecek miktarın üzerinde uygun bir artış sağlanması, yerinde olur ki, ülkenin uygulamasında seçilen yol da budur(32).

2. Fazla çalışma ücreti

Avrupa SŞ m.4/bent 2, "özel durumlardaki istisnalar haricinde, çalışanların fazla çalışma karşılığında zamlı ücret almaya hak sahibi olduklarını tanıma yükümünü içerir. Türk iş mevzuatında ise, bazı ülkelerde olduğu üzere fazla çalışana ek tatil yapma olanağının tanınması(33) gibi(34) "özel durumlardaki istisnalar"a yer verilmemiş ve İş K. m.35, Deniz İş K. m.28, Basın İş K. ek m.1 gibi düzenlemelerle, fazla çalışma ücretinin ödenmesi kabul edilmiştir. Bunun gibi, Borçlar Kanunu'na bağlı hizmet sözleşmeleri için de, BK. m.329/II'de fazla çalışma ücretinin ödenmesi esası benimsenmiştir. Buna göre, iş yasalarının uygulama alanına girmeyen kişiler için dahi, fazla çalışma ücretinin (artışlı-zamlı ücretin) ödenmesinin kabul edildiği görülür. Sonra, Avrupa SŞ m.4/bent 2'de zamlı ücret miktarı belirlenmediği için, sözkonusu düzenlemeyle ulusal düzenlemelerin bu yönde çalışması düşünülemez. Diğer yandan, fazla çalışma karşılığında işçiye ödemede bulunulması, Avrupa SŞ m.4/bent 2 hükmünün yerine getirilmiş sayılması için yetmez. Ayrıca, yapılan ücret ödemesinin, Uzmanlar Komitesi'nin görüşüne göre, normal ücretten daha yüksek miktarda, yani artışlı ücret olması gerekir(35).

(30) Çelik, 119; M. Kutal, Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, İstanbul 1969, 235. Ayrıca bak. K. Tunçoğlu, "Milletlerarası Antlaşmalar ve Türk Mevzuatı Açısından Asgari Ücret Kavramı", İş Hukuku Dergisi I, 5 (Mayıs 1969), 435.

(31) Kutal, 235-236.

(32) Bak. Çelik, 120. Ayrıca bak. T. Centel, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, 186.

(33) Ayrıntılı bilgi için bak. T. Centel, "Çalışma Sürelerinin Saptanması Konusunda Ergonomik Yaklaşım"-Millî Prodüktivite Merkezi (yay.), 1. Ulusal Ergonomi Kongresi, İstanbul 1987, 49; M. Ekonomi, "Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar"-T. Karahasanoğlu (yay.), Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, İstanbul 1986, 196-197.

(34) Conclusions I, 28.

(35) Conclusions I, 38.

3. Eşit değerde işe eşit ücret ilkesi

İşçilere ödenen ücretlerde eşitlik sağlanması düşüncesi, eşit işe eşit ücret ödenmesi ilkesinin kabulüne yolaçmıştır. Bu anlamda, Avrupa SŞ m.4/bent 4 de, "çalışan erkeklerle kadınlara eşit işe eşit ücret hakkını tanımayı" öngörür. Bunun gibi, Türk hukukunda İş K. m.26/IV'ün, "bir işyerinde aynı nitelikteki işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez" hükmüne yer verdiği görülür. Sonra, Asgari Ücret Yönetmeliği m.2 de, asgari ücretin belirlenmesinde cinsiyet farkı gözetilmemesini içerir. Ancak, eşit işe eşit ücret ilkesini içeren İş K. m.26/IV'ün, İş K.'nun kapsamı dışında kalan işler ile işyerlerine (İş K. m.5) uygulanması sözkonusu değildir. Buna karşın, Avrupa SŞ m.4/bent 3, Türkiye tarafından onaylanmıştır.

Diğer yandan, günümüzde "eşit iş" görüşünün yerine, artık "eşit değerde iş" kavramı geçmiştir. Nitekim, sadece "eşit değerde işe eşit ücret" ilkesi, pratik sonuçlara götürebilmektedir(36). Bu konuda, 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme de, eşit değerde iş esasını benimsemiştir. Gerçekten, eşit değerde iş esası; sözkonusu sözleşme bakımından, "ayrım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini" içerir (m.1/bent b). Bunun gibi, Avrupa SŞ m.4/bent 3'e ait orijinal (İngilizce) metin de, eşit değerde işe eşit ücret ilkesini kabul etmiştir. Nitekim, aynı doğrultuda olmak üzere Uzmanlar Komitesi; ulusal mevzuatın sadece eşit iş yerine, eşit değerde iş için de eşit ücret alınmasını öngöreceğini benimsemiştir(37). Resmi Gazete'de yayınlanan Avrupa SŞ m.4/bent 3'e ilişkin Türkçe metinde ise, "eşit değerde iş" anlatımına yer verilmemiştir.

4. Feshi ihbar süresi

Avrupa SŞ m.4/bent 4, "tüm çalışanların işlerine son verilmeden önce uygun bir bildirim süresi hakkını kabul etme" yükümünü içerir. Sözkonusu hakkın, çalışma hakkı (Avrupa SŞ m.1) içinde düzenlenmemiş olması yadırganabilir. Çünkü, uygun bir bildirim süresinin tanınması, iş güvencesine ve giderek, çalışma hakkının korunmasına

(36) Bak. C. Randzio-Plath, "Der Grundsatz "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit"-Council of Europe (yay.), Die Europäische Sozialcharta-Weg zu einer europäischen Sozialordnung 7, Baden-Baden 1978, 294-295.

(37) Conclusions VII, 66. Ayrıca bak. Conclusions I, 28.

yonelikdir. Uygun bildirim süresinin ücret hakkıyla olan ilişkisi ise, sözkonusu süre boyunca işçinin ekonomik bakımından mağdur olmasını önleme düşüncesinde yatar.

Türk hukukunda feshi ihbar süreleri; işçilerin kıdemlerine göre İş K. m.13 ve Deniz İş K.m.16 tarafından 2-4-6-8 hafta ve Basın İş K. m.6/IV'de de, bir ve üç ay olarak belirlenmiştir. Sözkonusu sürelerin Avrupa SŞ m.4/bent 4 anlamında "uygun" birer bildirim süresi olup olmadıkları tartışılabilir. Nitekim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırlattığı iş güvencesine ilişkin son yasa taslağı da; İş K. m.13'deki bildirim süresini, beş yıldan çok kıdemi olan işçiler için 10 haftaya çıkarmaktadır.

Bu konuda, Uzmanlar Komitesi; kıdemi iki yıla kadar işçiler için bir haftalık feshi ihbar süresinin tanınmış olmasını, Avrupa SŞ m.4/bent 4 hükmüyle bağdaşır nitelikte görmektedir(38). Aynı anlamda İdari Komite de; iki yıla kadar olan hizmetler için bir haftanın, iki yıldan oniki yıla kadar sürmüş hizmetler için her yıl başına birer haftanın ve oniki yıldan çok sürmüş hizmetler için de oniki haftanın asgari bildirim süreleri olarak kabul edilebileceği esasını benimsemektedir(39).

5. Ücret kesintileri

Avrupa SŞ m.4/bent 5, "ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenmiş veya toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi" öngörür. Sözkonusu hüküm, Türkiye tarafından da onaylanmıştır. Bu anlamda, İş K. m.32/1 ile Deniz İş K. m.38/1; işverenin, toplu iş sözleşmesi ya da hizmet sözleşmesinde gösterilmiş olan nedenlerin dışında, işçiye ücret kesintisi cezası veremeyeceğini belirtir. Bunun gibi, verilecek ücret kesintisi cezalarının üst sınırı da, sözkonusu düzenlemeler (İş K. m.32/1 c.2; Deniz İş K. m.38/1 c.2) içinde gösterilmiştir. Ancak, Avrupa SŞ m.4/bent 5'de herhangi bir azami kesinti miktarı gösterilmiş değildir. Bu itibarla, ulusal düzenlemelerin (İş K. m.32; Deniz İş K. m.38), Avrupa SŞ m.4/bent 5'le kesinti miktarı yönünden karşılaştırılması sözkonusu olmaz.

(38) Conclusions VIII, 73-74.

(39) Bak. Governmental Committee, 8 th Report, 11.

V. Değerlendirme ve Sonuç

1. Çalışma hakkına ilişkin Avrupa SŞ m.1'i onaylamış olan Türkiye; planlı bir istihdam politikası oluşturmak, iş güvencesini kabul etmek, ücretsiz iş bulma hizmetlerini etkinleştirmek (iş ve işçi Bulma Kurumu'nda yeniden yapılanmaya gitmek) ve mesleğe yönelme-mesleki eğitim-mesleki rehabilitasyon hizmetlerini geliştirmek zorunluğuyula karşılıklıdır.

2. Adil çalışma koşulları hakkına ilişkin Avrupa SŞ m.2'yi Türkiye, henüz onaylamış değildir. Söz konusu hükmün onay dışı bırakılması, 2-5'inci bentler bakımından, büyük ölçüde iş yasalarının korumasından yararlanamayan kesimlerin varlığı nedeniyle. Nitekim, istisna hükümlerinin dışındaki ulusal düzenlemeler, Avrupa SŞ m.2/bent 2-5'in öngördüğü asgari düzeydedir. Bunun gibi, haftalık iş süresinin kademeli azaltılmasına ilişkin ilk bendin de, Türkiye tarafından onaylanması mümkündür. Çünkü, Avrupa SŞ m.2/bent 1, mutlak bir azaltmayı öngörmemekte ve çalışma saatlerinin, verimlilik artışına bağlı olarak düşürülmesine olanak tanımıştır.

3. Adil ücret hakkına ilişkin Avrupa SŞ m.4'ün henüz sadece üçüncü ve beşinci bentlerini onaylamış bulunan Türkiye, fazla çalışma ücretinin kabul edilmesine ilişkin ikinci bendi de iç hukukuna aktarabilir. Diğer bentler bakımından ise, iş yasalarının kapsamı dışında tutulan kişilerin varlığı engel oluşturmaktadır. Ancak, buna rağmen Türkiye, sadece iş yasalarının öngördüğü eşit işe eşit ücret ilkesi ile belli koşul ve ölçüler içinde ücretlerden kesinti yapılmasına ilişkin hükümleri onaylayabilmiştir. Bu bakımdan, kapsam dışı tutulmuş kesimlerin iş yasalarının koruması altına alınması Türkiye'nin hem taahhütlerini (Avrupa SŞ m.4/bent 3 ve 5) yerine getirmesini ve hem de yeni hükümleri (Avrupa SŞ m.4/bent 1, 2, 4) iç hukuka aktarmasını mümkün kılacaktır.