



**T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**

**ÇALIŞMA HAYATINA
İLİŞKİN ULUSAL REHBER
İLKELER**



**T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**

**ÇALIŞMA HAYATINA
İLİŞKİN ULUSAL REHBER
İLKELER**

Bu rehber, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, TİSK, katkılarıyla, BM “İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler” belgesi ve çalışma mevzuatımızdaki güvenceler temel alınarak hazırlanmıştır.



| | |
|---|----|
| 1-İş ilişkisinde insan haklarına saygı gösterme yükümlülüğü uluslararası düzeyde kabul edilmiş insan haklarını temel alır. | 7 |
| 2-Çalışma hayatında ayrımcılık yapılamaz. | 8 |
| 3-Zorla çalıştırma yasaktır. | 10 |
| 4-Devlet ve sosyal taraflar çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması için gerekli önlemleri alır ve uygular. | 11 |
| 5-İş ilişkisinde ayrımcılığın ve insan hakları ihlallerinin önlenmesi için uygun önleyici ve düzeltici tedbirler alınır. | 12 |
| 6-İşveren iş ilişkisinde ayrımcı uygulamaların önlenmesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. | 13 |
| 7-İşveren çalışma hakkının güvenli biçimde kullanılmasını sağlamak için uygun iç politikaları belirleyip uygular. | 14 |

- 8-Devletin toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğüne ilişkin yürürlüğe soktuğu düzenlemeler işverence uygulanmalıdır.16
- 9-İşveren ayrımcı müdahalenin ve iş sağlığı güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmemenin olumsuz sonuçlarını mevzuat çerçevesinde telafi edip işbirliği yapmakla yükümlüdür.17
- 10-Çalışma hayatında yeşil büyüme ve insana yakışır iş temelli güncel yükümlülükler göz önünde bulundurulmalıdır.18
- 11-İş ilişkisinde ayrımcılık ve insan hakları ihlallerinin önlenmesi amacıyla Devlet gerekli rehberlik ve şikâyet mekanizmalarını oluşturup geliştirilmesini teşvik eder.19

1

İş ilişkisinde insan haklarına saygı gösterme yükümlülüğü uluslararası düzeyde kabul edilmiş insan haklarını temel alır.

İş ilişkisinde uluslararası düzeyde korunan insan hakları asgari olarak Uluslararası İnsan Hakları Yasası'nda belirtilen haklar, Birleşmiş Milletler (BM) İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1998 Deklarasyonu - Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesinde tanımladığı temel haklarla ilgili ilkeler şeklinde ortaya konmaktadır. Bildirgede belirtilen ilkeler ILO'nun sekiz temel sözleşmesinde yer alan temel haklarla ilişkilendirilmiş olup, Devletlerin bu hakları ölçüt olarak kabul etmeleri öngörülmektedir. Söz konusu Sözleşmelerin tamamına ülkemiz taraf olmuş durumdadır. Nitekim Ülkemizin de taraf olduğu BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinde hem herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkı tanınarak bu hakkın korunması için taraf devletlerce gerekli önlemlerin alınması öngörülmüş; hem de herkes için âdil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkı ve bu hak için gerekli asgari koşullar belirlenmiştir. Ayrıca Ülkemizin taraf olduğu Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında da çalışma hakkı ile adil, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesine benzer şekilde düzenlenmiştir. Bu kapsamda istihdama, sosyal ve çevresel standartlara ilişkin olarak BM, ILO, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) başta olmak üzere ilgili aktörlerin çalışmaları gözetilerek iş hayatına ilişkin politikalar geliştirilmektedir. Çalışma hakları, insana yaraşır iş koşulları ve tedarik zincirlerinde insan hakları ve çevre sorumluluklarının gözetilmesi modern çalışma hayatının öne çıkan ilkeleridir.



2

Çalışma hayatında ayrımcılık yapılamaz.

Ayrımcılık bir insan hakları ihlali olup, çalışma hayatında da bu yönde muamele yasaklanmıştır. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" maddesiyle iç hukukumuzda karşılığını bulan ayrımcılık yasağına İş Kanununun "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. Maddesinde yer verilmiştir. Buna göre iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Ayrıca aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı da yine aynı maddede öngörülmüştür. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6. Maddesine göre işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapılamaz. Bu ayrımcılık yasağının iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsayacağı belirtilmiştir. İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri de bu madde kapsamındadır.



Ülkemiz iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi amaçlayan ILO'nun 111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi'ne taraftır. Ayrıca Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında sağlanan sosyal haklardan hiçbir ayrımcılığa tâbi olmaksızın herkesin yararlanması konusunda taraf devletlerin gerekli önlemleri almasına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Ülkemizin de taraf olduğu BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin (CEDAW) 11 inci maddesinde, sözleşmeye taraf devletlerin, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için çalışma hayatında gerekli önlemleri almalarına ilişkin hükme yer verilmektedir. Yine Ülkemizin onayladığı BM Engellilerin Haklarına İlişkin Uluslararası Sözleşme, engellilere ilişkin koruyucu düzenlemeler getirmiş; “işe alım ve istihdam edilme koşullarında, istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dahil olmak üzere, istihdama ilişkin her hususta” engellilere yönelik ayrımcılığı yasaklamış ve eşit koşulları vurgulamıştır.

Bu uluslararası düzenlemelere dayanarak hem Anayasada hem de İş Kanunu ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kanunu temelinde çeşitli güvenceler sağlanmıştır. Mevzuat düzenlemesi bakımından ihtiyaç duyulan iyileştirmeler gerekli durumlarda kanun ve ikincil düzenlemelerle gerçekleştirilmektedir.



3

Zorla alıştırma yasaktır.

Çalışma hakkı temel bir hak olup kişiye hür iradesi dışında bir çalıştırmanın yaptırılması insan hakları ihlali kapsamında değerlendirilir. Anayasamızın 18 inci maddesi zorla alıştırma ve emeğin karşılığı olmaksızın angaryanın yasak olduğunu belirtmektedir. Bu yasağın istisnaları ise uluslararası belgelerde sınırlı olarak sayılmış olup ülke mevzuatımızda da uyumlu istisnalar benimsenmiştir. Bunlar dışındaki her halde zorla çalıştırmanın biçimleri açık biçimde yasaklanmıştır. Ayrıca Anayasamızın 48 inci maddesinde herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğu belirtilerek “alışma hakkı ve sözleşme hürriyeti” güvence altına alınırken; 50 nci maddesinde ise kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınlar ile özel politika gerektiren grupların ise çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı belirtilmiştir. Bu doğrultuda Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olup olmaması fark etmeksizin hiç kimse kendi iradesi dışında bir işte zorla çalıştırılmaz. ILO’nun Türkiye’nin de taraf olduğu sekiz temel sözleşmesinden ikisi zorla çalıştırmaya ilişkindir ve Devletlerin zorla çalıştırmanın her biçimini ortadan kaldırmaya yönelik yükümlülüklerini öngörmektedir. 29 Sayılı Zorla alıştırma Sözleşmesi ve 105 Sayılı Zorla alıştırmanın Kaldırılması Sözleşmelerinin yanı sıra; Gözden Geçirilmiş Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi de zorla alıştırma yasağına ilişkin güvenceler içermektedir.



4

Devlet ve sosyal taraflar çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması için gerekli önlemleri alır ve uygular.

Çocuk işçiliği, genel olarak çocukların fiziksel ve zihinsel gelişimleri açısından zararlı olan, okul devamlarını etkileyerek eğitimlerini aksatan, potansiyellerini sınırlandıran ve çocukluklarını yaşamalarını engelleyen işlerde çalışmaları olarak tanımlanmaktadır. Ekonomik ve toplumsal koşullara bağlı olarak farklı biçimlerde ortaya çıkan çocuk işçiliğine ilişkin küresel düzeyde mücadele faaliyetleri yürütülmektedir. Ülkemizin taraf olduğu ILO'nun 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ile 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi hükümleri çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması amacına yöneliktir. Ayrıca Ülkemizin de taraf olduğu BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin 32 nci maddesinde çocuğun ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitimine zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte işlerde çalıştırılmasına karşı korunma hakkı ortaya konmuştur. Benzer düzenlemelere Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının “çocuk ve gençlerin korunması” başlıklı 7. maddesinde de yer verilmektedir. Bu uluslararası düzenlemeler kapsamında çalışma mevzuatımızda da çocuk işçiliğinin önüne geçilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmış ve 18 yaş altındakilerin yürütebileceği gelir getirici faaliyetlere ilişkin koşullar mevzuatla ortaya konmuştur. Çalışma hayatında bu güvencenin yerine getirilmesi amacıyla uluslararası programlara uygun biçimde oluşturulan ulusal belgeler yürürlüğe konulmakta ve projeler düzenli olarak uygulanmaktadır. Bakanlığımız sorumluluğunda oluşturulan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Birimleri 81 ilde faaliyetlerini sürdürmektedir.



**T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**

5

İş ilişkisinde ayrımcılığın ve insan hakları ihlallerinin önlenmesi için uygun önleyici ve düzeltici tedbirler alınır.

Devletin kanun önünde eşitliğin sağlanması için tedbirlerin alınması ve hukukun üstünlüğünü koruma ve destekleme görevi doğrultusunda iş ilişkisinde insan hakları ihlallerinin önüne geçilmesini ve telafiyi sağlayacak düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Bu bakımdan iş mevzuatımızda iş sözleşmesinin kurulması, işin yürütümü, ücret gibi konularda farklı muamelenin kabul edilemeyeceği öngörülmüştür. Dil, ırk, renk, din ve cinsiyet gibi sebeplerle iş ilişkisinde farklı muamele, yıldırma gibi durumların ihlal sayılacağı ve bu anlamda tedarik ve değer zincirlerinde ayrımcılığa uğrayan, insan haklarına aykırı muameleye maruz kalan çalışanın iş sözleşmesini sona erdirme, işe iadesini isteme ve ayrımcılık tazminatı talep edebilmesi gibi haklar mümkün kılınmıştır.



6

İşveren iş ilişkisinde ayrımcı uygulamaların önlenmesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

Çalışma hayatında insan haklarına aykırı tutumları önlemek ve bu maksatla müdahalelerde bulunmak işverenin sorumluluğundadır. Mevzuatımızda işveren ve işveren adına hareket etmeye yetkili kişiler tanımlanmış olup, işveren vekili ve alt işveren sıfatını taşıyanların da çalışanlara karşı Kanundan, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülükler bakımından sorumlu olacağı belirtilmektedir. Bu bakımdan bahse konu müdahaleleri gerçekleştirmek işveren vekili ve alt işverenlik müessesesi için de sorumluluk kapsamındadır. Ayrımcı uygulama ve insan hakları ihlallerinin doğmasında işverenin veya vekilinin bu etkilere doğrudan katkıda bulunmuş olması şart olmayıp, durumu önlemek ve azaltmak için çaba harcamalarını gerektirir. İşverenler hak ihlallerinin önlenmesi için mevzuat yükümlülükleri dışında da uygun şikayet ve raporlama mekanizmalarının oluşumunu teşvik etmelidir.

Ülkemiz 1951 yılında 100 Sayılı Eşit Ücret, 1959 yılında ise 111 Sayılı Ayrımcılık ILO Sözleşmelerini imzalamıştır. Türkiye ayrıca Avrupa Sosyal Şartı'nın 4. maddesinin ilgili fıkralarını da onaylamıştır. Bu uluslararası düzenlemeler ışığında ulusal seviyede Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Türk Medeni Kanunu, Ceza Kanunu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile 4857 Sayılı İş Kanunu, çalışma hayatında “ayrımcılıkla mücadele” “eşit muamele ilkesi”, “eşit işe veya eşit değerde işe eşit ücret”, “kadın ve erkeklere eşit hak ve fırsatlar” dan oluşan bir sistemin garantisidir.



7

İşveren çalışma hakkının güvenli biçimde kullanılmasını sağlamak için uygun iç politikaları belirleyip uygular.

İş ilişkisi koşulların taraflarca serbestçe belirlenebildiği bir yapı olmakla birlikte çalışma hakkının çalışanı zora düşürecek biçimde gerçekleşmesi hukuken engellenmiştir. Ülkemizin taraf olduğu 155 Sayılı ILO İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 Sayılı ILO Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ve 187 Sayılı ILO İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, sosyal diyalog yoluyla iş sağlığı ve güvenliği konusunda oluşturulacak ulusal politika ve programlar aracılığıyla güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı tesis edilmesini, iş kazası ve meslek hastalıklarının engellenmesi için gerekli önlemlerin alınması ve işletme düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasını öngörmektedir. Ülkemiz, iş sağlığı ve güvenliği konusunda farklı sektörler ve riskler temelinde ortaya konulan birçok ILO Sözleşmesine de taraftır. Ayrıca Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının “güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı” başlıklı 3 üncü maddesinde, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere alınması gereken önlemler ortaya konulmaktadır.



Bu kapsamda çalışma mevzuatımızda gerekli düzenlemeler yapılmış olup; 6331 sayılı Kanunda iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Mevzuata uygun bir şekilde, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulabilmesi için işverenin, işyerinin büyüklüğüne, işyerinde yürütülen işlerin niteliğine ve taşıdığı özel risklere uygun önleyici ve koruyucu politikalar geliştirmesi ve bunu gerçekleştirirken katılımcı bir anlayış izlemesi gerekmektedir. Mevzuatımızda işverenin, çalışanların risklerden korunmasına yönelik yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde göz önünde bulunduracağı değerlendirme, gözetim, koruma ve önlemeye yönelik ilkeler belirlenmiştir. Ayrıca; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesi süresinde çalışanların, çalışan temsilcilerinin ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin de sürece katılımlarının sağlanması ve bilgilendirilmesi hususunda işverenlerin yükümlülükleri belirlenmiştir. Alınacak önlemlerin amacı sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturarak, çalışanların yaşamlarını, fiziksel ve ruhsal bütünlüklerini korumaktır. Öte yandan iş süresince çalışanların da kendi güvenlikleri için alınan önlemlere uygun şekilde hareket etmesi çalışma hakkının güvenli şekilde kullanılması için önem arz etmektedir.



8

Devletin toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğüne ilişkin yürürlüğe soktuğu düzenlemelerde sosyal diyalog mekanizmaları işletilmeli ve düzenlemeler işverence uygulanmalıdır.

Toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğü çalışma hayatının temel unsurlarından biri olup, işçi işveren ilişkilerinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi bakımından başlıca araçlardan biridir. Asgari çerçevesi uluslararası sözleşmelerle belirlenmiş bu haklar çalışma mevzuatımıza da yansıtılmıştır ve ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmektedir. Ülkemiz ILO'nun 87 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ve 151 Sayılı Çalışma İlişkileri Sözleşmesi ve bağlantılı sözleşmelerine taraf olup, uluslararası standartlara uygun düzenlemeleri mevzuatımızda güvence altına almıştır. Anayasamızda toplu sözleşme ve sendikalaşmaya ilişkin hak ve hürriyetler sosyal ve iktisadi haklar kapsamında sayılmıştır. İş Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile de ilgili konularda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda işçilerin sendikaya üye olma, üyelikten çekilme, üyeliğe ilişkin faaliyetleri yürütme konusunda güvenceleri vardır ve işveren sendika üyeliği temelinde işçiler arasında çalışma şartları bakımından ayrımcı tutumlar izleyemez. İşveren, çalışanların söz konusu haklarını yasal çerçevede kullanabilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Mevzuat oluşturma süreçlerinde sosyal diyalog mekanizmaları etkin biçimde yürütülmekte ve sosyal tarafların talepleri göz önünde bulundurulmaktadır. İş yaşamındaki hakların geliştirilmesi bakımından önem taşıyan sosyal diyalogun ana hedefi, iş dünyasında yer alan başlıca paydaşlar arasında görüş birliğini ve demokratik katılımı teşvik etmektir. Başarılı sosyal diyalog yapıları ve süreçleri, önemli ekonomik ve sosyal sorunları çözme, iyi yönetimi teşvik etme, sosyal ve sınıai barış ve istikrarı geliştirme ve ekonomik gelişmeyi güçlendirme potansiyeline sahiptir.



9 İşveren ayırmacı müdahalenin ve iş sağlığı güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmemenin olumsuz sonuçlarını mevzuat çerçevesinde telafi edip işbirliği yapmakla yükümlüdür.

İş görme ediminin devam ettiği süre boyunca ayırmacı ve insan haklarına aykırı tutumların işverence önlenemediği/öngörülemeyi ve olumsuz etkilerin doğduğu durumlarda işverenin hukuka uygun çözümleri üretmesi ve bu konuda gerekli işbirliğini sağlaması gerekmektedir. Bu doğrultuda mevzuatımızda ayırmacı tutumla farklı muamelenin gerçekleştiği, işverenin haklı sebebe dayanmayan veya geçersiz nedenle iş ilişkisine son verdiğinin mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edildiği durumlarda işçinin hakları güvence altına alınmış olup; işe iade yükümlülüğü, en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücret tutarında tazminat, çalıştırılmayan süreye ilişkin en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gibi hukuki yaptırımlar tanınmıştır. Öte yandan iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun olmayan güvensiz çalışma koşulları nedeniyle ortaya çıkan meslek hastalığı ve iş kazası gibi sonuçlar bakımından da işverenin kusuruna dayalı olarak hem hukuki, hem de cezai yaptırımlar öngörülmüştür



10

Çalışma hayatında yeşil büyüme ve insana yakışır iş temelli güncel yükümlülükler göz önünde bulundurulmalıdır.

İnsan haklarına uygunluk temelinde Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde yaşayan her bireyin adil gelişim fırsatlarına sahip olması gereğinden hareketle, Devlet insan hakları ve değer temelli bir kalkınma politikası yürütmekle yükümlüdür. İnsana saygı ve hakları koruma, güvence altına almaya yönelik bağlayıcı hükümlerin gerekliliği BM Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündeminin de önemli bir bileşenini oluşturmaktadır. 2016 başından beri yürürlükte olan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) 2030 Gündemi bir çerçeve belge olarak ekonomik kalkınma ve dijital dönüşümü sürdürülebilirlik temelinde gerçekleştirmek, sosyal haklar ve insana yakışır iş koşullarını ve yeşil dönüşümü desteklemek ve hem uluslararası hem de ulusal düzeyde bu hedefler için destek sağlanması gibi ilkeleri ortaya koymaktadır. 2007 yılında ILO ve Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) işbirliğinde küresel iklim değişikliği ile mücadelede ve sürdürülebilir kalkınmaya geçiş sürecinde ülkelere sosyal, ekonomik ve çevresel politikalar kapsamında bütünlüğü ve uyumu artırıcı teknik destekleri sağlamak amacıyla “Yeşil İşler İnisiyatifi” (Green Jobs Initiative) başlatılmıştır. Ekolojik ve insan odaklı bir kavram olarak yeşil işler; ekonomilerin, işletmelerin, işyerlerinin ve işgücü piyasalarının insana yakışır iş sağlayan, sürdürülebilir, düşük karbon ekonomisine dönüştürülmesini içermektedir.

Ülkemiz çalışma hayatı ve istihdam bakımından küresel hedeflere ve girişimlere uyumlu gelişimin sağlanması için hem sosyal taraflar hem de ulusal ve uluslararası düzeyde iş dünyası ile çalışmalar yürütmektedir. Bu doğrultuda işin yürütülmesinde hem çalışanların çalışma koşulları hem de işletmenin ve faaliyetin çevreye duyarlı olması için uygunluk denetimleri farklı kurumlarca yerine getirilmektedir.



**T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**

11

İş ilişkisinde ayrımcılık ve insan hakları ihlallerinin önlenmesi amacıyla Devlet gerekli rehberlik ve şikâyet mekanizmalarını oluşturup geliştirilmesini teşvik eder.

İş ilişkisinde insan hakları temelli güvencelerin devamlılığı için Devlet bilgilendirme, destekleme, şikâyet ve teftiş gibi yolları kullanmaktadır. Çalışma mevzuatının sağladığı güvence ve yenilikler gerek duyulduğunda hem eğitim ve teknik destek gibi yollarla hem de görsel/yazılı bilgilendirme araçlarıyla kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarına aktarılmaktadır. Söz konusu yapıların mevzuata uyumlu işleyişini sağlamak ulusal ve yerel düzeyde bilgi aktarımı ve desteklenme yoluyla gerçekleştirilir. Bu doğrultuda çalışma hayatına ilişkin insan hakları temelli uygunsuzlukların giderilmesi için farklı mekanizmalar oluşturulmuştur. Düzenli aralıklarla sosyal taraflar ve yerel düzeydeki yapılara yönelik eğitimler, projeler kapsamında bilinç artırmaya yönelik etkinlikler gerçekleştirilmektedir. İlgili mevzuat ve ilkelere yönelik olarak hem kamu spotu ve sosyal medya bilgilendirmeleri gibi görsel araçlar kullanılmakta; hem de yazılı destek sağlanmaktadır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ayrımcılık yasağına karşı başvuru alan, resen inceleme yürütebilen ve ihlal tespiti durumunda idari yaptırım uygulayabilen bir yapı olarak hizmet vermektedir. Ayrıca ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezi ve T.C. Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) üzerinden çalışma hayatına ilişkin şikâyetler ayırım gözetmeksizin her birey tarafından etkin ve kolayca gerçekleştirilebilmektedir. Bu mekanizmaların yanında dilekçe hakkı ve bireysel başvuru hakkı gibi araçlar da insana yakışır işin sürekliliği ve ayrımcılığın önlenmesi bakımından bir araç olarak kullanılabilir.

