

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER EKONOMİK, SOSYAL VE KÜLTÜREL HAKLAR KOMİTESİ'NİN 18 NO'LU GENEL YORUMU: ÇALIŞMA HAKKI^{15,16}

Çalışma Hakkı

24 Kasım 2005'te kabul edilmiştir.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 6. Maddesi

I. Giriş ve Ana Başlıklar

1. Çalışma hakkı, birçok uluslararası hukuk belgesinde yer alan temel bir haktır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 6. maddede belirtildiği üzere, uluslararası belgeler arasında bu hakkı en geniş biçimde ele alan maddedir. Çalışma hakkı, diğer insan haklarının gerçekleşmesi için şarttır ve insan onurunun ayrılmaz bir parçasını oluşturur. Her birey, insan onuruna yaraşır bir hayat sürbilmek için çalışma hakkına sahip olmalıdır. Çalışma hakkı, çalışılan iş özgürce seçildiği ve kabul edildiği sürece, bireyin kendisinin ve ailesinin yaşamlarını sürdürmelerine, gelişimlerine ve toplumda tanınmalarına katkıda bulunur.¹⁷

2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 6. maddede çalışma hakkına genel bir biçimde yer vermiş ve 7. maddede herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından, özellikle güvenli çalışma koşullarından faydalanma hakkına yer vererek çalışma hakkının bireysel yönünü açıkça geliştirmiştir. 8. madde, herkesin sendika kurma ve dilediği sendikaya girme ve sendikaların özgürce faaliyette bulunma hakkı şeklindeki çalışma hakkının kolektif yönünü düzenlemektedir. İnsan Hakları Komisyonu, Sözleşme'nin 6. maddesini kaleme alırken çalışma hakkını basit felsefi bir prensip olarak ele almak yerine belirli hukuki yükümlülükleri de belirterek geniş ölçüde tanıma gereğini duymuştur.¹⁸ 6. madde, çalışma hakkını genel ve tüketici olmayan bir biçimde tanımlamaktadır. 6. maddenin 1. paragrafında Taraf Devlet-

¹⁵ Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin 18 No'lu Genel Yorumu: Çalışma Hakkı (*United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 18: The Right to Work*) metninin orijinali için bkz. [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/E.C.12.GC.18.En](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/E.C.12.GC.18.En) (erişim: 28 Eylül 2009).

¹⁶ Bu metnin İngilizceden Türkçeye çevirisi Lema Uyar tarafından yapılmıştır.

¹⁷ Bkz. 168 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi (1988): "... sadece toplum için yarattıkları kaynaklar yüzünden değil, aynı zamanda çalışanlar için getirdikleri ücret, çalışanlara verdikleri sosyal rol ve kendine güven duygusu nedeniyle bir toplumdaki çalışmanın ve üretici istihdamın önemi."

¹⁸ İnsan Hakları Komisyonu, on birinci oturum, 31. gündem maddesi, A/3525 (1957).

ler, “herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatını veren çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar”. 2. paragrafta Taraf Devletler “bu hakkı tam olarak gerçekleştirmek için” alınacak tedbirlerin “teknik ve mesleki rehberlik ile eğitim programlarını, bireyin temel ekonomik ve siyasal özgürlüklerini koruyan şartlar altında, düzenli şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimi ile tam ve üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri” içermesini kabul ederler.

3. Belirtilen hedefler Birleşmiş Milletler Şartı’nın 1. maddesinin 3. paragrafında tanımlanan Birleşmiş Milletler’in amaç ve ilkelerini yansıtmaktadır. Bu hedeflerin özü aynı zamanda İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 23. maddesinde de yer almaktadır. Sözleşme’nin 1966 yılında Genel Kurul’da kabul edilmesinden sonra, birçok uluslararası ve bölgesel insan hakları belgeleri çalışma hakkına yer vermiştir. Uluslararası düzeyde çalışma hakkı, Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin 8. maddesinin 3 (a) paragrafında, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin 5 maddesinin (e) (i) paragrafında, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin 11. maddesinin 1 (a) paragrafında; Çocuk Haklarına Dair Sözleşme’nin 32. maddesinde; Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme’nin 11, 25, 26, 40, 52 ve 54. maddelerinde yer almaktadır. 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı, 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (II. Bölüm, 1. madde), Afrika İnsan ve Halkların Hakları Şartı (15. madde) ve Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi’ne Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Alanında Ek Protokol (6. madde) gibi birçok bölgesel belge de çalışma hakkını tanımakta ve Taraf Devletlerin herkesin bir iş sahibi olması için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü altında olması ilkesini teyit etmektedir. Benzer şekilde, çalışma hakkı Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun Sosyal İlerleme ve Kalkınma Bildirgesi’nde (6. madde), 11 Aralık 1969 tarihli 2542 (XXIV) No’lu kararda yer almaktadır.

4. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’de güvence altına alınan çalışma hakkı Taraf Devletlerin, bireylerin özgürce seçtiği veya kabul ettiği bir işte çalışma haklarını tanımalarını, işten adil olmayan bir şekilde mahrum kalmama hakkı da dahil olmak üzere, teyit etmektedir. Bu tanım bireye ve bireyin onuruna saygının, bireyin çalışmak istediği işi özgürce seçebilmesi ile ifade edildiği gerçeğinin altını çizmekte ve bireyin çalıştığı işin kişisel gelişimi ve toplum tarafından sosyal ve ekonomik açıdan kabulü için önemini vurgulamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün İstihdam Politikası ile ilgili 122 No’lu Sözleşmesi (1964), Taraf Devletlerin tam istihdam şartlarını oluşturma yükümlülüğünü ve zorla çalışma yasağının güvence altına alınmasını vurgulayarak “tam istihdam, üretken ve özgürce seçilmiş” işten bahsetmektedir. Ancak, dünyadaki milyonlarca insan açısından özgürce seçilmiş ve kabul edilmiş bir işte çalışma hakkını tam anlamıyla elde edebilmek uzak bir ihtimal olarak görülmektedir. Komite, birçok Taraf Devlette 6. maddenin tam anlamıyla hayata geçirilmesini engelleyen ve Taraf Devletlerin kontrolü dışındaki yapısal ve diğer engellerin varlığından haberdardır.

5. Mevcut Genel Yorum, Taraf Devletlerin Sözleşme’yi uygulamalarına ve rapor-

lama yükümlülüklerini yerine getirmelerine yardımcı olmak amacıyla 6. maddenin normatif içeriği (II. Bölüm), Taraf Devletlerin yükümlülükleri (III. Bölüm), ihlaller (IV. Bölüm), ulusal düzeyde uygulama (V. Bölüm) ve Taraf Devletler dışındaki aktörlerin sorumluluğu (VI. Bölüm) şeklinde bölümlere ayrılmaktadır. Genel Yorum, Komite'nin yıllardır süregelen Taraf Devlet raporlarını inceleme tecrübesine dayanmaktadır.

II. Çalışma Hakkının Normatif İçeriği

6. Çalışma hakkı her insana ait bireysel bir haktır ve aynı zamanda kolektif bir haktır. Hak, gerek serbest işleri gerekse maaşlı işleri kapsamaktadır. Çalışma hakkı, mutlak ve koşulsuz olarak bir iş sahibi olma hakkı olarak anlaşılmamalıdır. 6. maddenin 1. paragrafı, çalışma hakkının tanımını yapmakta ve 2. paragraf tüketici olmayan örneklerle Taraf Devlet yükümlülüklerine yer vermektedir. Madde, her insanın çalışacağı işi özgürce kabul etme ve seçme hakkını içermektedir. Madde, hiçbir şekilde zorla bir işte çalıştırılmama veya bir işi yapmaya zorlanmamanın yanı sıra herkesin bir işe erişimini güvence altına alan bir koruma sistemine erişebilmesini de içermektedir. Madde, aynı zamanda işten adil olmayacak şekilde yoksun bırakılmamayı da içermektedir.

7. Sözleşme'nin 6. maddesinde belirtilen iş *düzgün bir iş* olmalıdır. Düzgün iş, insanın temel hak ve özgürlüklerine saygı gösteren, iş güvenliği ve iş bedeli açısından çalışanın haklarına saygı gösterilen iştir. Düzgün iş, 7. maddede belirtildiği üzere çalışanların ve ailelerinin geçimlerini sağlamalarına olanak tanıyacak kazancı sağlayan iştir. Belirtilen temel haklar, aynı zamanda çalışanın bedensel ve zihinsel bütünlüğüne saygıyı da içermektedir.

8. Sözleşme'nin 6., 7. ve 8. maddeleri birbirleriyle iç içedir. Çalışılan işin düzgün olarak nitelendirilmesinin nedeni, düzgün işin çalışanın temel haklarına saygı duyan iş olduğu varsayımından kaynaklanmaktadır. 7. ve 8. madde, 6. madde ile yakından ilgilidir; ancak bu maddeler ayrı genel yorumlar şeklinde incelenecektir. Bu hakların bölünemez niteliği gerektirdiği ölçüde 7. ve 8. maddelere referans yapılacaktır.

9. Uluslararası Çalışma Örgütü, zorla çalıştırılmayı "bir kimsenin cezalandırılma tehdidiyle ve özgür iradesi olmadan yaptığı iş ya da verdiği hizmet" şeklinde tanımlamaktadır.¹⁹ Komite, İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin 4. maddesi, Köleliğin Kaldırılması Sözleşmesi'nin 5. maddesi ve Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 8. maddesinde belirttiği şekilde zorla çalıştırmanın her türünün Taraf Devletlerce kaldırılması ve yasaklanması ihtiyacını teyit etmektedir.

10. Yüksek işsizlik oranları ve güvenli iş eksikliği, çalışanların ekonominin kayıt dışı sektörlerinde iş aramaları sonucunu doğurmaktadır. Taraf Devletler, bu sektörlerde çalışanların ve sonuç olarak herhangi bir korumadan faydalanmayanların sayısını mümkün olan ölçüde azaltmak için gerekli tedbirleri almalıdır. Bu tedbirler, işverenleri iş kanunlarına uymaya ve çalışanlarını beyan etmeye zorlayacaktır. Böylece,

¹⁹ 29 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme, 1930, 2. maddenin 1. paragrafı; ayrıca bkz. 2. paragraf. 105 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957.

çalışanlar Sözleşme'nin 6., 7. ve 8. maddelerindeki koruma yolları başta olmak üzere tüm haklardan faydalanabilecektir. Alınan tedbirler, kayıt dışı alanlarda çalışanların bu alanları tercih etmediklerini ancak çoğunlukla yaşamlarını devam ettirebilmek için bu alanlarda çalıştıkları gerçeğini ortaya koymalıdır. Ayrıca, ev içi çalışma ve tarım işleri de ulusal mevzuat ile düzenlenmelidir; böylece evde çalışanlar ve tarım işçileri de diğerleri ile eş düzeyde bir korumadan faydalanmış olacaktır.

11. 158 No'lu Hizmet İlişisine Son Verilmesi Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi (1982) 4. maddede işten çıkarmanın yasalara uygunluğunu tanımlamaktadır. Özellikle işten çıkarmanın haklı nedene dayanması ve haklı nedene dayanmayan işten çıkarmalarda hak arama yollarına başvurma hakkı sağlanması gereği üzerinde durulmaktadır.

12. Her şekilde ve her seviyede çalışma, uygulanması her Devlet'teki koşullara göre değişiklik gösterecek birbirine bağlı ve gerekli belirli unsurların mevcut olmasını gerektirmektedir:

(a) *Mevcudiyet*. Taraf Devletler, mevcut iş imkânlarını belirleyip, bireylere iş bulma konusunda yardımcı olacak ve bireyleri destekleyecek uzmanlık hizmetleri sunmalıdır.

(b) *Erişilebilirlik*. İş piyasası, Taraf Devletin yetkisi altındaki herkese açık olmalıdır.²⁰ Erişimin, üç yönü vardır:

(i) Sözleşme'nin 2. maddesinin 2. paragrafı ve 3. madde, işe girişte ve işe devamda ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum, bedensel veya zihinsel engellilik, sağlık durumu (HIV/AIDS de dahil olmak üzere), cinsel tercih veya medeni, siyasi ve sosyal statü veya başka bir statü bakımından, çalışma hakkının eşit şekilde kullanılmasını etkilemeye ya da ortadan kaldırmaya yönelen ya da böyle bir etki doğuran her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. 111 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'nin 2. maddesine göre, Taraf Devletler, "ulusal şartlara ve tatbikata uygun metodlarla; her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla, iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder". İş edinmeye dair ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik strateji ve programlar gibi birçok tedbir ulaşılabilecek en yüksek sağlık standardına dair 14 No'lu Genel Yorum'un (2000) 18. paragrafında da belirtildiği üzere yasal düzenlemelerin kabul edilmesi, değiştirilmesi veya kaldırılması veya bilgi yayma gibi asgari kaynak kullanımı yoluyla uygulanabilir. Komite, çok sınırlı kaynakların kullanıldığı hallerde dahi, dezavantajlı konumda olan ve toplum dışına itilmiş bireylerin ve grupların nispeten daha düşük maliyetli programlarla korunmasının şart olduğunu belirtmek istemektedir;²¹

(ii) Fiziksel erişim, engelliler ile ilgili 5 No'lu Genel Yorum'un 22. paragrafında belirtildiği üzere işe erişimin bir yönüdür;

²⁰ Bu başlıkların sadece bazıları Sözleşme'nin 2. maddesinin 2. paragrafı ve 3. paragrafında yer almaktadır. Diğerleri ise Komite'nin uygulamaları veya birçok Devletteki gittikçe artan orandaki yasal veya yargısal uygulamalarda gözlemlenmektedir.

²¹ Bkz. 3 No'lu Genel Yorum (1990), Taraf Devletlerin yükümlülüklerinin içeriği, 12. paragraf.

(iii) Erişim, istihdam piyasası ile ilgili yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası seviyede bilgi ağlarının kurulmasıyla işe erişim imkânları ile ilgili bilgi arama, bilgi toplama ve bilgi yaymayı içermektedir;

(c) *Kabul edilebilirlik ve kalite.* Çalışma hakkının korunması, çalışanın özellikle güvenli çalışma koşulları başta olmak üzere adil ve uygun çalışma koşullarına sahip olma hakkı, sendika kurma hakkı ve çalışacağı işi özgürce belirleme ve kabul etme hakkını içermektedir.

Geniş Uygulama Alanına Sahip Özel Konular

Kadınlar ve Çalışma Hakkı

13. Sözleşme'nin 3. maddesi Taraf Devletlerin “bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakları kullanmada kadınlarla erkeklere eşit hak sağlamakla” yükümlü olduklarını belirtmektedir. Komite, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele ve eş değer işe eşit ödemeyi güvence altına alarak erkek ve kadınlara eşit fırsatlar yaratma ve eşit muamelede bulunmayı güvence altına almak için geniş bir koruma sistemine ihtiyaç duyulduğunun altını çizmek istemektedir.²² Özellikle hamilelik işe almada bir engel oluşturmamalı ve işe son vermenin bir gereğesi olmamalıdır. Son olarak, kadınların eğitime erkeklerden daha az erişebildiği gerçeği ile kadınların çalışması ve gelişimini geri plana iten geleneksel kültürler arasındaki bağlantıya dikkat çekilmelidir.

Gençler ve Çalışma Hakkı

14. Bir iş sahibi olmak, ekonomik özgüven ve birçok durumda yoksulluktan kurtulma yollarından biridir. Gençler, özellikle genç kadınlar, genellikle ilk işlerini bulmakta büyük zorluklar yaşamaktadırlar. Yeterli eğitim ve mesleki uzmanlık ile ilgili ulusal politikalar kabul edilmeli ve genç insanların, özellikle genç kadınların iş imkânlarına erişimleri sağlanmalı ve desteklenmelidir.

Çocuk İşçiliği ve Çalışma Hakkı

15. Çocukların Korunması Sözleşme'nin 10. maddesiyle güvence altına alınmıştır. Komite, 14 No'lu (2000) Genel Yorumu'nu ve özellikle çocukların sağlık hakkı ile ilgili 22. ve 23. paragrafları hatırlatmak istemekte ve çocukların gelişimlerini veya bendenel ve zihinsel sağlıklarını etkileyecek tüm iş türlerinden korunmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Komite, çocukların ekonomik sömürden korunması, tam gelişimlerinin mümkün kılınması ve 6. maddenin 2. paragrafında belirtildiği üzere teknik ve mesleki eğitim sahibi olmaları gereğini teyit etmektedir. Komite, ayrıca 13 No'lu Genel Yorum'u (1999), özellikle genel eğitimin bir parçası olarak teknik ve mesleki eğitimin tanımını (15. ve 16. paragraflar) hatırlatmak istemektedir. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'den sonra kabul edilen, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme gibi, birçok uluslararası insan hakları belgesi çocukların ve genç

²² Bkz. 16 No'lu Genel Yorum (2005), 3. madde: Ekonomik, sosyal ve kültürel hakları kullanmada erkek ve kadınlara eşit hak sağlanması, 23-25. paragraflar.

insanların her tür ekonomik sömürü veya zorla çalıştırılmaya karşı korunmalarının gerekli olduğunu açıkça tanımaktadır.²³

Yaşlılar ve Çalışma Hakkı

16. Komite, yaşlıların ekonomik, sosyal ve kültürel hakları ile ilgili 6 No'lu Genel Yorumu'nu (1995) ve özellikle iş ve meslek edinmede yaşa dayalı ayrımcılığın engellenmesi için tedbirler almanın gerekli olduğunu hatırlatmak istemektedir.²⁴

Engelliler ve Çalışma Hakkı

17. Komite, engellilerle ilgili 5 No'lu Genel Yorumu'nda yer alan, engellilerin işe alınmasında ayrımcılık yasağı ilkesini hatırlatmak istemektedir. "Engelli çalışanlara verilen tek çalışma imkânının standart altı şartlar içerisinde 'korunaklı' faaliyetler olması halinde 'herkesin özgürce seçtiği veya kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma hakkı' gerçekleşmemiş olacaktır".²⁵ Taraf Devletler engellilerin uygun bir işte çalışmalarını ve işe devamlarını güvence altına almak ve çalıştıkları alanda ilerlemelerini sağlamak ve böylece topluma katılmalarını veya yeniden katılmalarını desteklemek için tedbirler almalıdır.²⁶

Göçmen İşçiler ve Çalışma Hakkı

18. Sözleşme'nin 2. maddesinin 2. paragrafı ve Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme'nin 7. maddesinde yer alan ayrımcılık yasağı göçmen işçiler ve aileleri için çalışma imkânları ile ilgili olarak da uygulanmalıdır. Bu bağlamda, Komite hukuki veya diğer uygun tedbirlerin alınmasıyla belirtilen ilkelere saygı duyulması ve bu ilkelerin geliştirilmesi için ulusal eylem planlarına ihtiyaç duyulduğunun altını çizmek istemektedir.

III. Taraf Devletlerin Yükümlülükleri

Genel Hukuki Yükümlülükler

19. Taraf Devletlerin temel yükümlülüğü, çalışma hakkının aşamalı olarak hayata geçirilmesinin güvence altına alınmasıdır. Bu nedenle Taraf Devletler mümkün olan en kısa süre içerisinde tam istihdamı sağlayacak tedbirler almalıdır. Sözleşme, hakkın aşamalı şekilde gerçekleşmesine yer vermekte ve mevcut kaynakların sınırlılığı nede-

²³ Bkz. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, 1989, 32. madde, 1. paragraf, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'ye Ek Çocuk Satışı, Çocuk Fahşeliği ve Çocuk Pornografisi ile İlgili İhtiyari Protokol'ün, ikinci başlangıç paragrafında yansıtılmıştır. Ayrıca bkz. Zorla Çalıştırma ile ilgili Protokol'ün 1. paragrafı.

²⁴ Bkz. Yaşlıların ekonomik, sosyal ve kültürel hakları ile ilgili 6 No'lu Genel Yorum (1995), 22. paragraf (emeklilikle ilgili olarak 24. paragraf).

²⁵ Bkz. Engellilerle ilgili 5 No'lu Genel Yorum ve 20-24. paragraflardaki diğer referanslar.

²⁶ Bkz. 159 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, Engellilerin Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında Sözleşme, 1983. Bkz. İşe erişimle ilgili 1. maddenin 2. paragrafı. Ayrıca bkz. Genel Kurul'un 20 Aralık 1993 tarihli 48/96 No'lu kararında yer alan Engelliler için Eşit İmkânlarla ilgili Standart Kurallar.

niyle karşılaşılabilecek zorlukları göz önünde tutmaktadır; ancak Taraf Devletler üzerinde derhal etki doğuracak birçok yükümlülük de söz konusudur.²⁷ Taraf Devletler, çalışma hakkının “herhangi bir ayırım gözetilmeksizin” (2. madde, 2. paragraf) kullanılmasını “güvence altına alma” ve 6. maddenin tam anlamıyla hayata geçirilmesi için derhal gereken “tedbirleri alma” (2. madde, 2. paragraf) şeklinde derhal yerine getirilmesi gereken yükümlülükler altındadır.²⁸ Bu tedbirler, kararlı, somut ve çalışma hakkının tam anlamıyla hayata geçirilmesine yönelik olmalıdır.

20. Çalışma hakkının gerçekleşmesinin aşamalı olması ve zamana yayılması Taraf Devletlerin yükümlülüklerini anlamsız hale getirecek şekilde anlaşılmalıdır. Taraf Devletler, 6. maddenin tam anlamıyla hayata geçirilmesi için “mümkün olan en hızlı ve en etkili şekilde” harekete geçmelidir.²⁹

21. Sözleşme'deki tüm diğer haklar gibi, çalışma hakkıyla da ilgili olarak geriye götürücü tedbirler alınmamalıdır. Geriye götürücü tedbirlerin alındığı hallerde, Taraf Devletler bu tedbirlerin diğer bütün alternatiflerin dikkatli bir şekilde gözden geçirilmesi ve Taraf Devletin mevcut bütün kaynaklarının azamisinin kullanılması bağlamında Sözleşme'deki bütün hakların toplamının göz önünde tutulması kaydıyla alındığını ispat etmelidir.³⁰

22. Tüm diğer insan haklarında olduğu gibi, çalışma hakkı da Taraf Devletlere üç tür yükümlülük yüklemektedir: *Saygı duyma*, *koruma* ve *yerine getirme* yükümlülüğü. *Saygı duyma* yükümlülüğü, taraf Devletlerin hakkın kullanılmasına doğrudan veya dolaylı olarak müdahale etmekten kaçınmalarını gerektirmektedir. *Koruma* yükümlülüğü, taraf Devletlerin üçüncü kişilerin çalışma hakkına müdahalelerini engellemeye yönelik tedbirler almalarını gerektirmektedir. *Yerine getirme* yükümlülüğü, hakkın sağlanmasını, geliştirilmesini ve destek olma yükümlülüklerini içermektedir. Taraf Devletler, hakkın tam anlamıyla hayata geçirilmesi için gereken yasamaya ait tedbirleri, idari ve yargasal ve gereken diğer tüm tedbirleri almalıdır.

Belirli Hukuki Yükümlülükler

23. Taraf Devletler, diğerlerinin yanı sıra, zorla veya zorunlu çalıştırmayı yasaklayarak ve özellikle dezavantajlı ve toplum dışına itilmiş, mahkûmlar ve tutuklular,³¹ azınlık mensupları ve göçmen işçiler de dahil olmak üzere, bireyler ve gruplar için düzgün işe eşit erişim hakkını vermektен kaçınmayarak veya bu hakkı sınırlamayıarak çalışma hakkına *saygı duyma* yükümlülüğü altındadır. Taraf Devletler, özellikle kadınların ve gençlerin düzgün bir işe sahip olma haklarına saygı göstermeli ve ayrımcılıkla mücadele ve eşit erişim ve imkânlar sağlamak için gerekli tedbirleri almalıdır.

24. Sözleşme'nin 10. maddesinde yer alan Taraf Devletlerin çocuk işçiliği konu-

²⁷ Bkz. 3 No'lu Genel Yorum (1990), Taraf Devletlerin yükümlülüklerinin içeriği, 1. paragraf.

²⁸ A.g.e., 2. paragraf.

²⁹ A.g.e., 9. paragraf.

³⁰ A.g.e., 9. paragraf.

³¹ Gönüllülük esasına dayalı olduğu hallerde. Mahkûmların çalışma hakları sorunu ile ilgili olarak bkz. Mahkûmlara Muamele ile ilgili Asgari Standart Kurallar ve 29 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme, 2. madde.

sundaki yükümlülükleri bağlamında, Taraf Devletler 16 yaş altındaki çocukların çalıştırılmasını yasaklamak için, başta yasama tedbirleri olmak üzere, etkili tedbirler almalıdır. Aynı zamanda, her tür ekonomik sömürü ve çocukların zorla çalıştırılması yasaklanmalıdır.³² Taraf Devletler, çocukların çalıştırılması yasağına tam anlamıyla saygı gösterilmesini güvence altına alan etkili tedbirler almalıdır.³³

25. *Koruma* yükümlülüğü, diğerlerinin yanı sıra, Taraf Devletlerin çalışma hakkına ve mesleki eğitime eşit erişimi güvence altına alan hukuki düzenlemeler kabul etme ve gerekli diğer tedbirleri alma ve özelleştirme tedbirleri alırken çalışanların haklarını göz ardı etmeme yükümlülüğünü içermektedir. İş piyasalarının esnekliğini artırmak için alınan tedbirler iş istikrarını ortadan kaldırmamalı ve çalışanın sosyal korumasını azaltmamalıdır. Çalışma hakkının korunması, Taraf Devletlerin üçüncü kişilerin zorla çalıştırma veya zorunlu çalıştırma şeklindeki eylemlerini yasaklama sorumluluğunu da içermektedir.

26. Taraf Devletler, bireylerin veya grupların kendi kontrolleri dışındaki nedenlerden dolayı yeterli gıdaya erişim hakkından kendi imkânlarıyla faydalanamamaları halinde bu haktan kaynaklanan yükümlülükleri *yerine getirmek (hakkı sağlamak)* zorundadır. Bu yükümlülük, diğerlerinin yanı sıra, ulusal hukuk sistemlerinde hakkı tanımak yükümlülüğü ve çalışma hakkı ile ilgili ulusal bir politika kabul etme yükümlülüğü³⁴ ve aynı zamanda hakkın gerçekleşmesi için detaylı bir plan yapma yükümlülüğünü de içermektedir. Çalışma hakkı “iktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlenmek amacıyla” Taraf Devletlerin istihdam politikaları geliştirmeleri ve uygulamalarını gerektirmektedir. Bu bağlamda, özellikle kadınların, dezavantajlı konumda olanların ve toplum dışına itilmiş olanların işsizlik oranını azaltmaya yönelik kaynakların artırılması için etkili tedbirler alınmalıdır. Komite, iş kaybı durumunda telafi mekanizmalarının kurulması ve aynı zamanda gerek ulusal gerekse yerel düzeyde iş bulma hizmetlerinin (kamusal veya özel) verilmesi için uygun tedbirlerin alınması gerektiğini vurgulamaktadır.³⁵ Ayrıca, *yerine getirme (sağlama)* yükümlülüğü Taraf Devletlerin işsizliği ortadan kaldırmaya yönelik planlar uygulamalarını da içermektedir.³⁶

27. *Yerine getirme (kolaylaştırma)* yükümlülüğü Taraf Devletlerin, diğerlerinin yanı sıra, bireylerin çalışma hakkından faydalanmalarını sağlayacak ve faydalanmalarına yardımcı olacak olumlu tedbirleri almalarını ve işe erişimini kolaylaştıracak teknik ve mesleki eğitim planlarının kabul edilmesini gerektirmektedir.

32 Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, 31. madde, 1. paragraf.

33 En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, 2. maddenin 7. paragrafı ve Komite'nin çalışma hakkı ile ilgili 13 No'lu Genel Yorumu.

34 Bkz. 122 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, İstihdam Politikası Sözleşmesi, 1964, 1. madde, 1. paragraf.

35 Bkz. 88 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi, 1948.

36 Bkz. 88 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ve benzer şekilde 2 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, İşsizlik Sözleşmesi, 1919. Ayrıca bkz. 168 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, İstihdamın Geliştirilmesi ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi, 1988.

28. *Yerine getirme (geliştirme)* yükümlülüğü, Taraf Devletlerin çalışma hakkına dair kamusal farkındalığı oluşturacak eğitim ve bilgilendirme programlarını üstlenmelerini gerektirmektedir.

Uluslararası Yükümlülükler

29. Komite, 3 No'lu (1990) Genel Yorumu'nda hakları tam anlamıyla hayata geçirilebilmeleri için Taraf Devletlerin tek başlarına veya özellikle ekonomik ve teknik alanda uluslararası destek ve işbirliği ile gereken tedbirleri almaları yükümlülüğüne dikkat çekmek istemektedir. Birleşmiş Milletler Şartı'nın 56. maddesi ve Sözleşme'nin belirli maddeleri (2. maddenin 1. paragrafı, 6., 22. ve 23. maddeler) ışığında Taraf Devletler uluslararası işbirliğinin önemli rolünün bilincinde olmalı ve çalışma hakkının tam anlamıyla hayata geçirilebilmesi için toplu ve bireysel olarak harekete geçme taahhüdüne uygun davranmalıdır. Taraf Devletler, uygun olan hallerde uluslararası antlaşmalar yoluyla Sözleşme'nin 6., 7. ve 8. maddelerinde yer alan çalışma hakkına gereken önemin verilmesini güvence altına almalıdır.

30. 6. madde ile ilgili uluslararası yükümlülüklerine uymak amacıyla, Taraf Devletler iki taraflı ve çok taraflı müzakerelerle diğer ülkelerde çalışma hakkını geliştirmek için gayret göstermelidir. Uluslararası finans örgütleriyle gerçekleştirilen müzakerelerde Taraf Devletler, kendi ülke nüfuslarının çalışma haklarının korunmasını güvence altına almalıdır. Uluslararası Para Fonu, Dünya Bankası ve bölgesel kalkınma bankaları gibi uluslararası finans örgütlerinin üyesi olan Taraf Devletler, bu örgütlerin borç politikaları, kredi antlaşmaları, yapısal uyum programları ve uluslararası tedbirleri konusunda çalışma hakkının korunmasına daha fazla önem vermelidir. Taraf Devletlerin, yapısal uyum programları çerçevesinde kabul ettikleri stratejiler, programlar ve politikalar çalışma hakkı ile ilgili temel yükümlülüklerine zarar vermemeli ve kadınların, gençlerin ve toplumda dezavantajlı konumda olan ve toplum dışına itilmiş bireylerin ve grupların çalışma haklarını olumsuz yönde etkilememelidir.

Temel Yükümlülükler

31. Komite, 3 No'lu Genel Yorumu'nda Taraf Devletlerin Sözleşme'de yer alan her bir hakkın asgari düzeyde gerçekleşmesi şeklindeki temel yükümlülüklerini teyit etmektedir. 6. madde bağlamında, belirtilen bu "temel yükümlülük" ayrımcılık yasası ve istihdamın eşit şekilde korunmasını da kapsamaktadır. İstihdam alanında gözelenen ayrımcılık, temel eğitimden emekliliğe kadar hayatın her aşamasını etkileyen geniş bir ihlaller kümesini kapsamakta ve birey ve grupların çalışma imkânları üzerinde önemli bir etki doğurabilmektedir. Bu bağlamda, belirtilen temel yükümlülükler en azından aşağıdaki gereksinimleri içermektedir:

(a) Özellikle dezavantajlı ve toplum dışına itilmiş birey ve grupların işe erişim haklarını güvence altına almak ve böylece onurlu bir şekilde yaşamalarını sağlamak;

(b) Toplumda dezavantajlı konumda olan ve toplum dışına itilmiş bireylerin ve grupların özel sektör ve kamu sektöründe ayrımcılık ya da eşit olmayan muamele ile karşılaşmaları sonucunu doğuracak veya bu bireyler ve gruplar için koruma mekanizmalarını zayıflatacak herhangi bir tedbirden kaçınmak;

(c) Tüm çalışanların beklentilerini karşılamaya yönelik, işveren ve işçi organizasyonlarını da içeren katılımcı ve şeffaf bir sürece dayalı ulusal istihdam stratejisi ve eylem planı kabul etmek ve uygulamak. Söz konusu istihdam stratejisi ve eylem planı özellikle dezavantajlı ve toplum dışına itilmiş birey ve grupları hedef almalı ve çalışma hakkı ile ilgili olarak kaydedilen aşamanın ölçülebileceği ve düzenli şekilde gözden geçirilebileceği göstergeler ve hedefler içermelidir.

IV. İhlaller

32. Taraf Devletlerin 6. madde çerçevesindeki yükümlülüklerini yerine getirememeleri ve yerine getirmemeleri arasında bir ayırım yapmak gereklidir. Bu, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatını veren çalışma hakkını güvence altına alan 6. maddenin 1. paragrafı ve Taraf Devletlerin “mevcut kaynakların azamisini kullanarak” gerekli tedbirleri almaları yükümlülüğünü öngören 2. maddenin 1. paragrafından kaynaklanmaktadır. Taraf Devletlerin yükümlülükleri bu iki madde ışığında yorumlanmalıdır. Çalışma hakkını hayata geçirmek için mevcut kaynakların azamisini kullanmak konusunda isteksiz olan Taraf Devletler 6. madde çerçevesindeki yükümlülüklerini ihlal etmiş olacaktırlar. Ancak, Taraf Devlet elindeki mevcut kaynakları, öncelikle yukarıda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmek amacıyla kullandığını ortaya koyabilirse çalışma hakkını tam anlamıyla hayata geçirme konusunda karşılaştığı zorlukları kaynak sıkıntısına dayandırabilecektir. Çalışma hakkı ihlalleri, Devletlerin veya Devlet birimlerinin icrai fiillerinden kaynaklanabileceği gibi, istihdamı artırıcı yeterli tedbirlerin eksikliğinden de kaynaklanabilir. *İhmali fiiller* nedeniyle gerçekleşen ihlaller, örneğin Taraf Devletlerin diğerlerinin çalışma hakkının engellenmesini önlemek amacıyla, bireylerin veya grupların faaliyetlerini düzenlememeleri halinde meydana gelir. *İcrai fiiller* nedeniyle gerçekleşen ihlaller zorla çalıştırma; belirli birey veya gruplara mevzuat veya uygulamadaki ayrımcılığa dayalı olarak işe erişim hakkının verilmemesi; çalışma hakkına dair uluslararası yükümlülüklerle açıkça aykırılık teşkil eden mevzuat veya politikalar kabul etmeyi içermektedir.

Saygı Duyma Yükümlülüğü İhlalleri

33. Çalışma hakkına *saygı duyma* yükümlülüğünün ihlali, Sözleşme'nin 6. maddesindeki standartlara aykırılık teşkil eden yasaları, politikaları, fiilleri içermektedir. Özellikle, iş piyasasına erişim veya iş sahibi olma yolları ve imkânlarına erişimde, ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan eşit şekilde faydalanmayı önleme amacıyla ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü açısından, ayrımcılık gözetmek Sözleşme'nin ihlalini teşkil etmektedir. Sözleşme'nin 2. maddesinin 2. paragrafında yer alan ayrımcılık yasağı derhal uygulanabilir niteliktedir ve aşamalı olarak uygulama ve mevcut kaynaklar ölçüsünde uygulamaya tabi değildir. Ayrımcılık yasağı, çalışma hakkının her yönü için doğrudan uygulanabilir niteliktedir. Taraf Devletlerin diğer Devletlerle, uluslararası örgütlerle ve diğer çokuluslu birimlerle ikili veya çok taraflı antlaşmalar imzalarken çalışma hakkından kaynaklanan hukuki yükümlülüklerini dikkate almamaları

çalışma hakkına saygı duyma yükümlülüklerinin ihlalini teşkil eder.

34. Sözleşme'de yer alan diğer tüm haklarla da ilgili olarak, geriye götürücü tedbirlerin alınmasına izin verilmediği yönünde güçlü bir kabul mevcuttur. Belirtilen geriye götürücü tedbirler, diğerlerinin yanı sıra, belirli birey veya gruplara, mevzuat veya uygulamadaki ayrımcılığa dayalı olarak, işe erişim hakkının verilmemesi, çalışma hakkını kullanabilmek için gerekli mevzuatın kaldırılması veya askıya alınması veya çalışmaya dair uluslararası hukuk yükümlülüklerine açıkça aykırılık teşkil eden yasaların veya politikaların kabul edilmesini içermektedir. Bir diğer örnek ise, zorla çalıştırmanın kurumsallaşması veya işçiyi hukuka aykırı işten çıkarmalara karşı koruyan hukuki düzenlemelerin kaldırılmasıdır. Belirtilen tedbirler Taraf Devletlerin çalışma hakkına saygı yükümlülüklerinin ihlalini teşkil edecektir.

Koruma Yükümlülüğü İhlalleri

35. *Koruma yükümlülüğü* ihlalleri, Taraf Devletlerin yetkileri altındaki kişileri, üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen çalışma hakkı ihlallerine karşı korumak için gereken tüm tedbirleri almamalarından kaynaklanmaktadır. Bu ihlaller, çalışma hakkı ihlallerini önleyebilmek için bireylerin, grupların veya şirketlerin faaliyetlerini düzenleme konusunda başarısız olma veya işçileri hukuka aykırı işten çıkarmalara karşı koruyamama şeklindeki ihmali fiilleri içermektedir.

Yerine Getirme Yükümlülüğü İhlalleri

36. *Yerine getirme* yükümlülüğü ihlalleri, Taraf Devletlerin çalışma hakkını güvence altına almak için gereken tüm tedbirleri alma konusundaki başarısızlığı sonucunda gerçekleşmektedir. Herkes için çalışma hakkını güvence altına almak amacıyla bir ulusal istihdam planı uygulayamama; dezavantajlı konumda olanlar ve toplum dışına itilmiş bireyler ve gruplar başta olmak üzere çalışma hakkının tüm bireyler ve gruplar tarafından kullanılamaması sonucunu doğuracak şekilde yetersiz bütçe ayrılması veya kamu fonu ayrılmaması; ulusal düzeyde çalışma hakkının gerçekleşmesini, örneğin çalışma hakkı göstergeleri ve hedefleri belirlemeyerek, denetleyememe ve teknik ve mesleki eğitim programları uygulamadaki başarısızlık ihlal örnekleri arasında sayılabilir.

V. Ulusal Düzeyde Uygulama

37. Sözleşme'nin 2. maddesinin 1. paragrafına uygun şekilde Taraf Devletler "bilhassa yasal düzenleme suretiyle alınacak tedbirleri de içerecek şekilde her türlü uygun yöntem vasıtasıyla" Sözleşme'den kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Her Taraf Devlet, kendisine özgü koşullara en uygun tedbirleri belirleme konusunda takdir marjına sahiptir. Ancak Sözleşme açıkça her Taraf Devlete, herkesin işsizlikten ve iş konusunda güvensizlikten korunması ve çalışma hakkından mümkün olan en kısa zamanda faydalanması için gereken tüm tedbirlerin alınması görevini yüklemektedir.

Yasal Düzenleme, Strateji ve Politikalar

38. Taraf Devletler, çalışma hakkının hayata geçirilmesi için belirli yasal tedbirle-

rin alınması gereğini göz önünde bulundurmalıdır. Bu tedbirler, (a) istihdam stratejileri ve ulusal eylem planlarının uygulanmasını denetleyecek ulusal mekanizmaların kurulması ve (b) uygulama için zaman aralığı ve sayısal hedeflerle ilgili hükümler içermelidir. Tedbirler aynı zamanda (c) ulusal düzeyde belirlenmiş olan hedeflere uygun hareket edilmesini sağlayacak güvenceler ve (d) çalışma ile ilgili konularda uzmanlar, özel sektör ve uluslararası örgütler de dahil olmak üzere, sivil toplumun katılımını sağlamalıdır. Taraf Devletler, çalışma hakkının gerçekleşmesi aşamalarının denetlenmesinde, yükümlülüklerini yerine getirmelerini etkileyen faktörler ve zorlukları belirlemelidir.

39. Toplu pazarlık, istihdam politikalarının belirlenmesinde temel öneme sahip bir araçtır.

40. Taraf Devletlerin talebi doğrultusunda, Birleşmiş Milletler kuruluşları ve programları ilgili mevzuatın kaleme alınması ve gözden geçirilmesi konusunda destek vermelidir. Örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), istihdam ile ilgili hukuki düzenlemeler konusunda kayda değer tecrübe ve bilgiye sahiptir.

41. Taraf Devletler, insan haklarına dayalı ve aşamalı şekilde herkesin bir iş sahibi olmasını sağlayacak ulusal bir strateji kabul etmelidir. Böyle bir ulusal strateji, Taraf Devletlerin hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak kaynakları belirlemeleri ve bu kaynakları en etkili şekilde kullanmalarını sağlama gerekliliğini de kapsamaktadır.

42. Ulusal istihdam politikasının oluşturulması ve uygulanması, hesap verebilirlik, şeffaflık ve ilgili grupların katılımı ilkelerine saygıyı içermelidir. Bireylerin ve grupların karar alma sürecine katılma hakkı Taraf Devletlerin 6. madde çerçevesindeki yükümlülüklerini uygulamaya yönelik tüm politika, program ve stratejilerin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır. İstihdamın geliştirilmesi, aynı zamanda, toplumun etkili katılımını ve özellikle çalışanların haklarının korunması ve geliştirilmesi için derneklerin ve sendikaların önceliklerinin belirlenmesi, karar alma, planlama ve istihdamın geliştirilmesi için stratejilerin uygulanması ve değerlendirilmesi süreçlerine katılımlarını gerektirmektedir.

43. Taraf Devletler, çalışma hakkının kullanılmasını mümkün kılan şartların oluşturulması için, hem özel sektör hem de kamu sektörünün faaliyetlerinde çalışma hakkına özen göstermelerini güvence altına alan tedbirler almalıdırlar.

44. Ulusal istihdam stratejisi, işe erişimde ayrımcılığın ortadan kaldırılması gereğine önem vermelidir. Strateji, özellikle kadınlar, dezavantajlı konumda olanlar, toplum dışına itilmiş bireyler ve gruplar için, ekonomik kaynaklara, teknik ve mesleki eğitime eşit şekilde erişimi güvence altına almalı, serbest meslek sahiplerine ve ücret karşılığı çalışanlar ile ailelerine Sözleşme'nin 7 (a) (ii) maddesinde belirttiği şekilde saygın bir yaşam düzeyi sağlayan ücret karşılığı çalışmaya saygı göstermeli ve serbest meslek ve ücret karşılığı çalışmayı korumalıdır.³⁷

45. Taraf Devletler, özgürce seçilmiş ve kabul edilmiş bir işte çalışma hakkının gerçekleşmesi için kaydedilen aşamaları denetlemeyi, yükümlülüklerle uygun davranmayı etkileyen faktörleri ve zorlukları belirlemeyi ve Sözleşme'nin 2. maddesinin 1. paragrafı ve 23. maddedeki yükümlülükleri yerine getirmeye yönelik tedbirler de da-

37 Bkz. Yeterli beslenme hakkı ile ilgili 12 No'lu Genel Yorum (1999), 26. paragraf.

hil olmak üzere, düzeltici yasal ve idari tedbirlerin kabul edilmesini kolaylaştıracak mekanizmalar geliştirmeli ve sağlamalıdır.

Göstergeler ve Hedefler

46. Ulusal istihdam stratejisi, çalışma hakkı ile ilgili göstergeler tanımlamalıdır. Göstergeler, Taraf Devletlerin 6. madde çerçevesindeki yükümlülüklerine uygun davranıp davranmadıklarını, ulusal düzeyde, etkili bir şekilde denetlemek amacıyla belirlenmelidir ve işsizlik oranı, eksik istihdam ve kayıt dışı işlerin oranı gibi ILO göstergelerine dayandırılmalıdır. Ulusal istihdam planının hazırlanmasında, ILO tarafından geliştirilen çalışma istatistikleri hazırlanmasına dair göstergeler faydalı olabilir.³⁸

47. Çalışma hakkı ile ilgili uygun göstergelerin belirlenmesinden sonra, Taraf Devletler her bir gösterge ile ilgili olarak uygun hedefler belirlemelidir. Periyodik raporlama prosedürü süresince Komite Taraf Devlet ile bir “kapsam belirleme” faaliyetine girecektir. Kapsam belirleme Taraf Devlet ve Komite'nin, bir sonraki raporlama dönemi için hedefler belirlenmesini sağlayacak göstergeler ve ulusal hedefleri birlikte gözden geçirmelerini içermektedir. Takip eden beş yıl süresince, Taraf Devlet belirlenen ulusal hedefleri, çalışma hakkının uygulanmasını denetlemek için göz önünde bulunduracaktır. Daha sonra, bir sonraki raporlama faaliyeti sırasında Taraf Devlet ve Komite hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını ve varsa karşılaşılan zorlukları gözden geçirecektir. Taraf Devletler ayrıca, hedefler belirlerken ve raporlarını hazırlarken, bilgi toplama ve tasnif konusunda uzman kuruluşların geniş bilgi ve danışma hizmetlerinden yararlanmalıdır.

Hak Arama Yolları ve Hesap Verebilirlik

48. Çalışma hakkı ihlal edilen bir birey veya grup ulusal düzeyde etkili yargısal veya diğer hak arama yollarına erişebilmelidir. Çalışma hakkının korunmasında ulusal düzeyde sendikalar ve insan hakları komisyonları önemli rol oynamalıdır. Tüm ihlal mağdurları, tazmin ve tatmin, eski hale iade veya ihlalin yeniden tekrarlanmayacağı konusunda güvence verilmesi gibi uygun telafi imkânlarına sahip olmalıdır.

49. İlgili ILO Sözleşmeleri başta olmak üzere, çalışma hakkını düzenleyen uluslararası belgelerin iç hukukta kabul edilmesi çalışma hakkını güvence altına alan tedbirlerin etkililiğini güçlendirmeli ve bu belgelerin kabul edilmesi teşvik edilmelidir. Çalışma hakkını tanıyan uluslararası belgelerin iç hukukta kabul edilmesi veya bu belgelerin iç hukukta doğrudan uygulanabilmesi hak arama yollarının kapsamını ve etkililiğini belirgin şekilde artırmaktadır ve doğrudan uygulama her durumda teşvik edilmelidir. Böylece, Sözleşme çerçevesindeki yükümlülüklerin gereğini doğrudan yerine getirerek mahkemeler, çalışma hakkının esas içeriğinin ihlal edildiğine karar verme yetkisine sahip olacaktır.

50. Mahkemeler ve hukuku uygulama yetkisine sahip diğer otoriteler yetkilerini kullanırken çalışma hakkı ihlallerine daha fazla önem vermelidir.

38 Bkz. 160 No'lu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, İş Gücü İstatistikleri Sözleşmesi, özellikle 1. ve 2. maddeler.

51. Taraf Devletler, insan hakları savunucularının, sendikalar başta olmak üzere, dezavantajlı ve toplum dışına itilmiş birey ve grupların çalışma hakkının gerçekleşmesi için destek veren sivil toplumun diğer üyelerinin çalışmalarına saygı duymalı ve bu çalışmalarını korumalıdır.

VI. Taraf Devlet Dışındaki Aktörlerin Yükümlülükleri

52. Sözleşme'ye sadece Devletler tarafı ve sonuç olarak Taraf Devletler Sözleşme'ye uygun davranmak ile yükümlüdür. Ancak, toplumun tüm üyelerinin –bireyler, yerel örgütlenmeler, sendikalar, sivil toplum ve özel sektör– çalışma hakkının gerçekleşmesi ile ilgili sorumlulukları vardır. Taraf Devletler, belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesini kolaylaştıracak bir ortam sağlamalıdır. Gerek ulusal gerekse çok uluslu ticari işletmeler Sözleşme ile bağlı olmasalar da istihdam yaratma, işe alma politikaları ve ayrımcılığa maruz kalmadan işe erişimde önemli bir role sahiptirler. Bunlar faaliyetlerini mevzuat, idari tedbirler ve hükümet ile sivil toplum arasında anlaşma konusu olmuş çalışma hakkına saygıyı artıran diğer uygun tedbirler temelinde gerçekleştirmelidir. Belirtilen tedbirler, ILO'nun geliştirdiği çalışma standartlarına uygun olmalı ve ticari işletmelerin çalışma hakkının gerçekleşmesine dair farkındalıklarını ve sorumluluklarını artırmayı hedeflemelidir.

53. Birleşmiş Milletler kuruluşları ve programlarının, özellikle ILO'nun çalışma hakkının uluslararası ve ulusal düzeyde korunması ve uygulanmasındaki rolü özel öneme sahiptir. Mevcut bölgesel kuruluşlar ve belgeler de çalışma hakkının güvence altına alınmasında önemli bir rol oynamaktadır. Taraf Devletler, ulusal istihdam politikalarını hazırlarken ve uygularken ILO'nun teknik destek ve işbirliğinden faydalanmalıdır. Taraf Devletler raporlarını hazırlarken, veri toplama ve düzenlemenin yanı sıra gösterge ve hedeflerin belirlenmesi konusunda ILO'nun geniş bilgi ve tavsiyelerinden faydalanmalıdır. Sözleşme'nin 22. ve 23. maddelerine uygun şekilde ILO ve Birleşmiş Milletler'in diğer uzman kuruluşları, Dünya Bankası, bölgesel kalkınma bankaları, Uluslararası Para Fonu, Dünya Ticaret Örgütü ve Birleşmiş Milletler sistemindeki diğer ilgili birimler, yetkileri dahilinde, Taraf Devletler ile çalışma hakkının ulusal düzeyde uygulanmasını sağlamak amacıyla etkili bir işbirliği içerisinde olmalıdır. Uluslararası finans kuruluşları borç politikaları ve kredi antlaşmalarında çalışma hakkının korunmasına daha fazla önem vermelidir. 2 No'lu Genel Yorum'un (1990) 9. paragrafına uygun şekilde, çalışma hakkının tüm yapısal uyum programlarında güvence altına alınması için özel çaba sarf edilmelidir. Komite, Taraf Devlet raporlarının ve 6. madde çerçevesindeki yükümlülüklerin gereğinin ne ölçüde yerine getirildiğinin incelenmesinde, Taraf Devletler dışındaki diğer aktörlerin sağladığı desteğin etkilerini de dikkate alacaktır.

54. Sendikalar, çalışma hakkına saygının yerel ve ulusal düzeyde güvence altına alınması ve Taraf Devletlerin 6. madde çerçevesindeki yükümlülüklerini yerine getirmelerinde onlara destek olunması konusunda temel role sahiptir. Komite, sendikaların bu temel rolünü Taraf Devlet raporlarını incelerken dikkate almaya devam edecektir.