Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir

İş Kanunu temel kavramlar: işçi ve işveren borçları



İş Teftiş ve Rehberlik
El Kitapları Serisi
Aralık 2025

REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI

Uluslararası Çalışma Örgütü

İçindekiler

İşçi kimdir? 3
- Çırak ve stajyerler işçi midir? 3

İşveren kimdir? 4
- İşveren vekili kimdir? 4

Alt işveren-asıl işveren kimdir? 5

İşyeri nedir? 6
- İşyerinin veya bir bölümünün devri halinde iş ilişkisi nasıl etkilenir? 7
- İş ilişkisinde "eşit davranma ilkesi" neleri kapsar? 8
- Geçici iş ilişkisi nedir, nasıl kurulur? 8

İş sözleşmesi nedir? 10
- İş sözleşmesinin unsurları 10

Deneme süresi nedir? 11

Belirli ve belirsiz iş sözleşmesi ayrımı nedir? 11

Kısmi süreli iş sözleşmesi nedir? Tam süreli iş sözleşmesinden farkı nedir? 12

Çağrı üzerine çalışma nedir? 13

Uzaktan çalışma nedir? 13

Takım sözleşmesi nedir? 14

İşçi ve işveren borçları 15
- İşçinin iş sözleşmesinden doğan borçları 15
- İşverenin iş sözleşmesinden doğan borçları nelerdir? 16

İşçi kimdir?



4857 Sayılı İş Kanunu'na göre işçi bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir.

Çırak ve stajyerler işçi midir?

Çırak ve stajyerler işçi değildir. Çünkü işçiler ücret geliri elde etmek için çalışırken; çıraklar için bir meslek ya da sanatı öğrenmek, stajyerler için ise öğrenmiş olduğu meslek ya da sanatı geliştirmek ve tecrübe kazanmak asıl amaçtır.

İşveren kimdir?



İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır.

İşveren vekili kimdir?

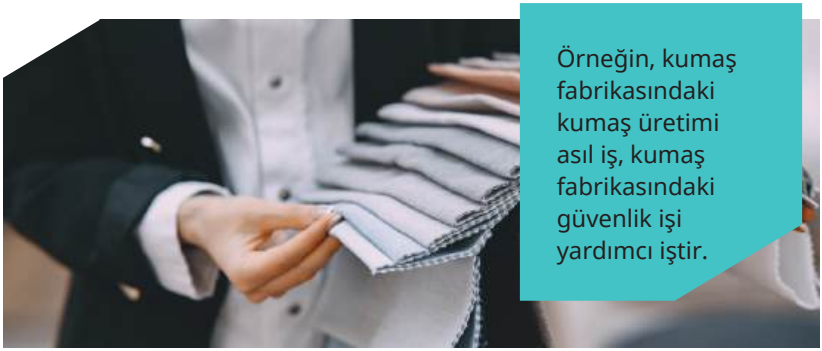
İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselerdir.

İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Alt işveren-asıl işveren kimdir?

Bir işverenden,

- İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya
- Asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işverene **"alt işveren"**, kurulan ilişkiye **asıl işveren-alt işveren ilişkisi** denir.



Örneğin, kumaş fabrikasındaki kumaş üretimi asıl iş, kumaş fabrikasındaki güvenlik işi yardımcı iştir.

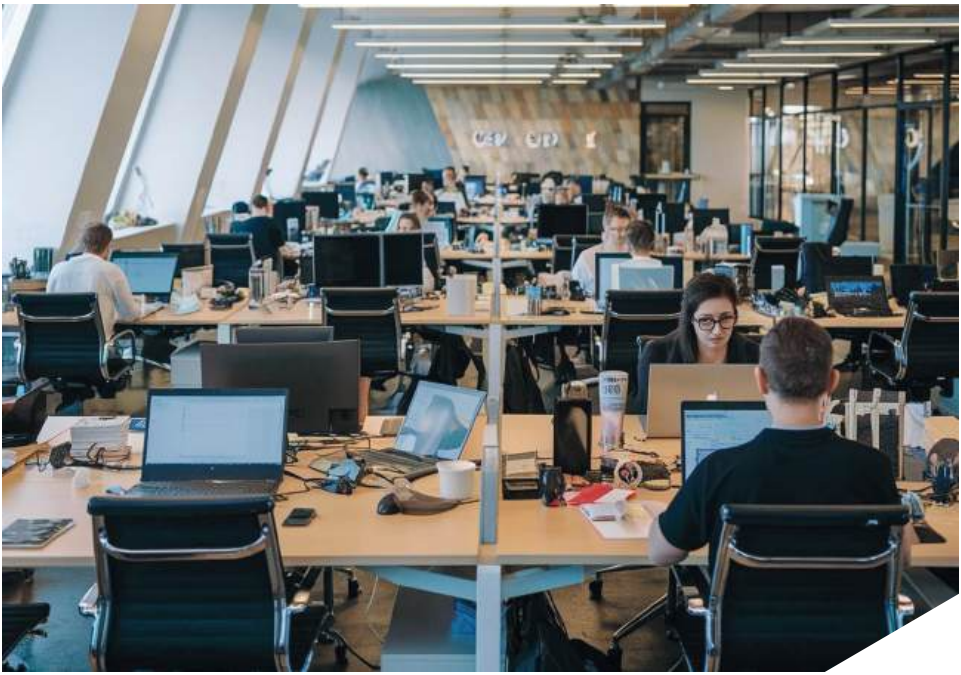
Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak;

- 4857 sayılı İş Kanunundan,
- İş sözleşmesinden,
- Alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden

alt işveren ile birlikte sorumludur.

Alt İşveren-Asıl İşveren İlişkisinde;

- Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi yoluyla hakları kısıtlanamaz.
- Daha önce o işyerinde asıl işverenin işçisi olarak çalıştırılan kimseyle alt işverenlik ilişkisi kurulamaz.
- İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.



İşyeri nedir?

İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir.

İşyeri;

- İşin yapıldığı asıl yerden,
- İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler, iş organizasyonu kapsamında işyerine bağlı yerlerden,
- Eklentilerden (dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim yerleri, avlu, garaj vb.),
- İşyerinde kullanılan sabit ve hareketli araçlardan (otomobil, otobüs, kamyon, buldozer, vinç, grayder...vb.)

oluşmaktadır.

İşyerinin veya bir bölümünün devri halinde iş ilişkisi nasıl etkilenir?

- İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.
- Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.
- İşyeri devri halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralan işveren ve sorumluluğu iki yılla sınırlı kalmak kaydıyla devreden işveren birlikte sorumludurlar. Ancak, kıdem tazminatı bakımından mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2. maddesinde devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmemektedir.
- Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.
- İşyerini devreden veya devralan işverenler, ekonomik, teknolojik sebepler veya iş organizasyonu değişikliği nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olabilirler. Ancak sadece işyeri devri nedeniyle iş sözleşmesini feshedemezler. Yani işyeri devri, işçinin iş sözleşmesinin feshi için haklı bir sebep oluşturmaz.
- İflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde işyeri devrine ait bu hükümler uygulanmaz.



İş ilişkisinde "eşit davranma ilkesi" neleri kapsar?

- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz.
- İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.
- 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.
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde, eşit davranma ilkesine aykırı davranılması halinde işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. Uygulamada bu tazminata ayrımcılık tazminatı denmektedir.



Geçici iş ilişkisi nedir, nasıl kurulur?

Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi;

- Analık hali ve süt izni kullanımlarında ve analık hali izni sonrasında çocuğun ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden biri tarafından kısmi çalışma yapılması durumunda (üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır), işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
- Mevsimlik tarım işlerinde,
- Ev hizmetlerinde,
- İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
- İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,
- Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde,

kurulabilir.



- Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.
- Geçici işçiler, geçici olarak çalıştıkları süre boyunca, aynı işyerinde doğrudan çalışan işçilere sağlanan temel çalışma koşullarından daha kötü koşullarda çalıştırılamaz.
- İşveren, bir işçisini yazılı onayını alarak holding bünyesindeki veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde geçici olarak çalıştırabilir. Bu durumda, iş ilişkisinin süresi en fazla altı ay olur ve bu süre en fazla iki kez uzatılabilir.

İş sözleşmesi nedir?

4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

İş sözleşmesinin unsurları

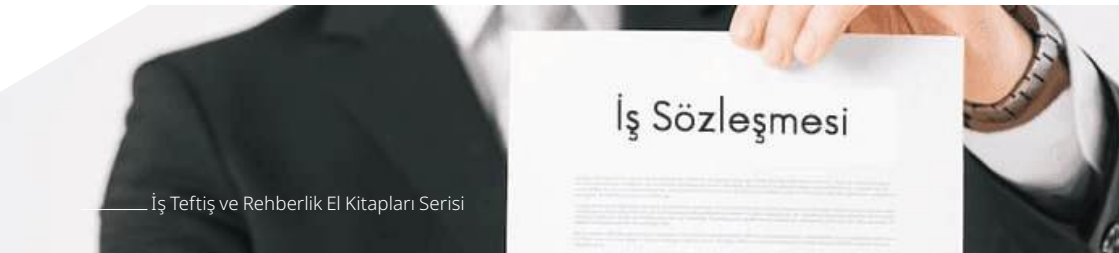
- **İş Görme:** İşçinin, işverene karşı üstlendiği görevleri yerine getirme yükümlülüğüdür.
- **Ücret:** İşçinin, yaptığı işe karşılık alacağı ücretin tutarı, ödeme şekli ve ödeme dönemi gibi şartları belirleyen düzenlemeleri içerir.
- **Bağımlılık:** İşçinin işverenin denetimi altında, onun talimatlarına uygun olarak çalışma yükümlülüğünü ifade eder.

İş sözleşmesi, (kanunda aksi belirtilmedikçe) özel bir şekle tâbi değildir.

Ancak;

- Belirli süreli iş sözleşmeleri,
- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmeleri,
- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri,
- Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri,
- Takım sözleşmeleri.

yazılı şekilde yapılmak zorundadır.



Deneme süresi nedir?

Deneme süresi, işçi ve işverenin birbirini tanıması veya çalışma koşullarını değerlendirebilmesi amacıyla iş sözleşmesinin başında kararlaştırılan, en fazla iki ay (toplu iş sözleşmesiyle en çok dört ay) olarak uygulanabilen süredir.

Deneme süresi boyunca taraflar, iş sözleşmesini bildirimsiz, tazminatsız ve gerekçe göstermeksizin feshedebilirler.

Deneme süresi, hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerine konulabilir.

Taraflar, deneme süresi boyunca karşılıklı sorumluluklarını yerine getirmelidir. İşçi, deneme süresince sigortalı olur, ücret alır ve bu süre, kıdem haklarına (yıllık izin gibi) dâhil edilir.

Belirli ve belirsiz iş sözleşmesi ayrımı nedir?

"Belirsiz süreli iş sözleşmesi", iş ilişkisi bir süreye bağlı olmadığı durumda işçi ve işveren arasında yapılan sözleşmedir.

"Belirli süreli iş sözleşmesi" ise, belirli süreli bir iş, belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işçi ve işveren arasında yazılı yapılan sözleşmedir.

İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır.

- Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

- Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.
- Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, haklı bir neden yoksa, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiden farklı muameleye tabi tutulamaz; ücret ve paraya ilişkin bölünebilir diğer menfaatler, çalıştığı süreye oranla verilir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi nedir? Tam süreli iş sözleşmesinden farkı nedir?

"Kısmî süreli iş sözleşmesi", işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda düzenlenen sözleşmedir.



İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.

- Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, haklı bir neden yoksa, tam süreli emsal işçiden farklı muameleye tabi tutulamaz; ücret ve paraya ilişkin bölünebilir diğer menfaatler, çalıştığı süreye oranla verilir.

Çağrı üzerine çalışma nedir?

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesi, işçinin kendisine ihtiyaç duyulması halinde çalışacağı bir iş ilişkisidir.

Çağrı Üzerine Çalışmada;

- İşçinin çalışma süresi belirlenmemişse, haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kabul edilir.
- Çağrı üzerine çalışacak işçi, belirlenen süre içinde çalıştırılsa da çalıştırılmasa da ücrete hak kazanır.
- İşveren, işçiden iş görmesini talep etmek için çağrıyı, en az dört gün önce yapmalıdır (aksi kararlaştırılmadıkça).
- İşçi, çağrı üzerine işini yapmakla yükümlüdür. Günlük çalışma süresi belirlenmemişse, işveren her çağrıda işçiyi en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.



Uzaktan çalışma nedir?

"Uzaktan çalışma", işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlenecek iş sözleşmesinde;

- İşin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.
- Uzaktan çalışmada, işçi, geçerli bir neden yoksa, aynı işte çalışan diğer işçilerden farklı muameleye tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışan işçinin yaptığı işe göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında bilgilendirme yapmalı, gerekli eğitimleri sağlamalı, sağlık gözetimini yapmalı ve iş güvenliği için gerekli tedbirleri almalıdır.

Takım sözleşmesi nedir?

Birden çok işçinin meydana getirdiği takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmedir.

Takım sözleşmesi;

- Her işçinin kimliği ve maaşı ayrı ayrı belirtilir.
- Takıma dâhil olan işçiler işe başladığında, takım sözleşmesi her işçi için ayrı ayrı geçerlidir.
- İşe başlayan işçilere, ücretlerini işveren ya da işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır.
- Takım kılavuzu için takıma dâhil işçilerin maaşlarından aracılık ücreti veya benzeri kesintiler yapılamaz.



İşçi ve işveren borçları

İş Sözleşmesi Nedir?

İş sözleşmesi, işçi ve işverene karşılıklı hak ve yükümlülükler getiren bir sözleşmedir.

İş Sözleşmesinin Tarafları Kimlerdir?

İşçi ve işveren iş sözleşmesinin taraflarıdır.

İşçinin iş sözleşmesinden doğan borçları

- **İş Görme Borcu:** İşçi, iş sözleşmesinde kararlaştırılan şekilde ve şartlarda iş görmekle yükümlüdür. Bu borcun kapsamı, iş sözleşmesinde belirlenen görev tanımı, iş yeri kuralları ve işverenin yönetim hakkı çerçevesinde belirlenir.
- **Özen Borcu:** Türk Borçlar Kanunu uyarınca, işçi iş görme borcunu yerine getirirken işini dikkat ve özenle yapmakla yükümlüdür. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun şekilde kullanmak ve ayrıca işin görülmesi için kendisine teslim edilen malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.
- **Sadakat Borcu:** İşçinin sadakat borcu, işverene karşı güven ve bağlılıkla hareket etmeyi, işverenin çıkarlarına zarar vermemeyi ve ticari sırlarını korumayı ifade eder. Bu borca aykırı hareketler, işçinin işverene karşı güveni kötüye kullanması, hırsızlık yapması veya işverenin gizli bilgilerini ifşa etmesi gibi sadakatsizlik teşkil eden her türlü davranışı içerir.
- **Rekabet Etmeme Borcu:** İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverene zarar vermemek için başka birine ücret karşılığı hizmet veremez ve özellikle kendi işvereniyle rekabete girişemez. İş sözleşmesi sona erdikten sonra, işçinin rekabet etmeme yükümlülüğü devam edebilir, ancak bunun için işverenle yazılı bir "rekabet yasağı sözleşmesi" yapılması gerekir. Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı

olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında 2 yılı aşamaz. Rekabet yasağına uymayan işçi, işverene verdiği zararı tazmin etmekle yükümlüdür.

- **Düzenlemelere ve Talimata Uyma Borcu:** Türk Borçlar Kanunu'nun 399. maddesine göre, işveren, işin yapılması ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel kurallar koyabilir ve özel talimatlar verebilir. İşçiler, bu kurallara ve talimatlara dürüstlük içinde uymak zorundadır. Ancak işçinin uyması gereken bu kurallar ve talimatlar, yasalara, iş sözleşmesine ve kişilik haklarına aykırı olmamalıdır. Bu da demektir ki, işveren sadece işin gerekliliğiyle ilgili düzenlemeler yapabilir ve işçinin özel hayatına müdahale eden talimatlar veremez.

İşverenin iş sözleşmesinden doğan borçları nelerdir?

- **Ücret Ödeme Borcu:** İşveren, işçiye sözleşmede belirtilen ücreti tam ve zamanında ödemek zorundadır. Asgari ücretin altında ödeme yapılamaz ve ücret en geç ayda bir ödenir. Sözleşmelerle ödeme süresi bir haftaya kadar kısaltılabilir. İşçinin ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde zorlayıcı bir neden olmadıkça ödenmezse, işçi işini yapmaktan kaçınabilir. Ayrıca işveren ücreti kanun veya sözleşmeye uygun şekilde ödemezse, iş sözleşmesi işçi tarafından İş Kanunu'nun 24/II maddesi gereğince haklı nedenle feshedilebilir.
- **Eşit Davranma Borcu:** İşveren, işçiler arasında eşitlik ilkesine uygun hareket etmeli ve ayrımcılıktan kaçınmalıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca, dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle işçiler arasında ayrım yapılması yasaktır. Aynı madde kapsamında, işveren esaslı bir sebep olmadıkça, tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı muamelede bulunamaz. Ayrıca, işveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin zorunlu sebepler bulunmadıkça, işçiye iş sözleşmesinin yapılması, şartlarının belirlenmesi, uygulanması ve sona erdirilmesi süreçlerinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan ya da dolaylı

olarak farklı muamelede bulunamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret belirlenemez.

- **İşçiyi Gözetme Borcu:** İş sözleşmesi gereğince işçi, işverene karşı sadakat yükümlülüğü taşırken, işveren de işçiyi gözetme borcu altındadır. İşveren, hizmet ilişkisi kapsamında işçinin kişiliğini korumak, ona saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen sağlamakla yükümlüdür. Özellikle, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramalarını önlemek ve bu tür tacizlere maruz kalanların daha fazla zarar görmemesi için gerekli tedbirleri almak zorundadır. İşveren, işçiye ait tüm özel bilgileri korumakla yükümlüdür. Kişisel veri niteliğindeki bilgileri gizlilik ilkelerine uygun şekilde muhafaza etmelidir. Aynı zamanda, işverenin işçiyi gözetme ve koruma yükümlülükleri kapsamında işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama sorumluluğu da bulunmaktadır. İşveren, işçinin yaşamını korumak ve işin yürütülmesi sırasında herhangi bir kayıp yaşanmaması için gerekli tüm tedbirleri almakla sorumludur.
- **İş Araç ve Gereçlerini Sağlama Borcu:** İşveren, işçinin görevini yerine getirebilmesi için gerekli malzeme, ekipman ve ortamı sağlamak zorundadır. İş görme borcunun yerine getirilmesi için bu şarttır. İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülerse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür.

ilo.org
Uluslararası Çalışma Örgütü
Route des Morillons 4
1211 Cenevre 22
İsviçre

Bu yayın, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (RTB) iş birliğinde yürütülen "İş Teftiş Rehberlik ve Sosyal Diyalog Yoluyla İşyeri Uyumunun Güçlendirilmesi" projesi kapsamında hazırlanmıştır.

Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. İçerigi yalnızca ILO sorumluluğundadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmaz.