

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

İNSANA YAKIŞIR İŞLER
TÜRKİYE'DE SOSYAL TARAFLAR AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

Doktora Tezi

Saime Özlem KUŞLU

Ankara-2022

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

İNSANA YAKIŞIR İŞLER
TÜRKİYE’DE SOSYAL TARAFLAR AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

Doktora Tezi

Saime Özlem KUŞLU

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Recep VARÇIN

Ankara-2022

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

İNSANA YAKIŞIR İŞLER:

TÜRKİYE'DE SOSYAL TARAFLAR AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

DOKTORA TEZİ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Recep VARÇIN

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı

İmzası

- | | |
|------------------------------|-------|
| 1- Prof. Dr. Recep VARÇIN | |
| 2- Prof. Dr. Metin ÖZUĞURLU | |
| 3- Prof. Dr. Yücel UYANIK | |
| 4- Doç. Dr. Boran Ali MERCAN | |
| 5- Doç. Dr. Seven ERDOĞAN | |

Tez Savunması Tarihi

06.10.2022

T.C.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Prof.Dr. Recep VARÇIN danışmanlığında hazırladığım “İnsana Yakışır İşler Türkiye’de Sosyal Taraflar Açısından Bir Değerlendirme (Ankara.2022)” adlı doktora tezindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih: 06.10.2022

Saime Özlem Kuşlu

ÖNSÖZ

İnsana yakışır işlerin Türkiye işgücü piyasasındaki varlığını ve sosyal tarafların bu konuya bakış açılarını derlemeyi amaçlayan bu doktora tezi, meşakkatli olsa da şevkli bir çalışmanın ürünüdür. Özellikle COVID-19 pandemisinin tüm dünyadaki hayatı durdurduğu bir dönemde, çalışma hayatındakiler için işlerin insana yakışır olmasının önemi daha da artmıştır.

Bir işi insana yakışır yapan nedir? Bu soruyu işgücü piyasasında yer alan tüm aktörlerin kendisine sorması, piyasadaki sorunların çözüme kavuşturulması için nereden başlamak gerektiğine ilişkin bir çıkış noktasıdır. Bu soruyu Türkiye işgücü piyasasındaki 40 farklı aktöre sormamı sağlayan ve kıymetli katkıları ile tüm tez yazım sürecim boyunca beni yönlendiren değerli tez danışmanım Prof. Dr. Recep VARÇIN'a en kalbi teşekkürlerimi sunuyorum. Bambaşka bir konudan beni bu konuya yönlendirmemiş olsaydı, eminim tezimin hazırlık sürecinden bu kadar keyif almayacaktım. Tez savunma jürimde yer alan kıymetli hocalarım Prof. Dr. Metin ÖZUĞURLU, Prof. Dr. Yücel UYANIK, Doç. Dr. Boran Ali MERCAN ve Doç. Dr. Seven ERDOĞAN'a da yorumları ve yönlendirmeleri için ayrıca şükranlarımı sunuyorum.

Tezimin mülakat hazırlık ve uygulama süreçleri benim için çok öğretici bir dönem oldu. Bu süreçte bir akademik çalışmaya ve Türkiye işgücü piyasasına ilişkin bambaşka bakış açıları ile karşılaştım. Mülakatlarda hızlı not alabilmek adına insana yakışır işi “İyi” şeklinde kodlamıştım. Bu çalışmada beni geri çevirmeyen ve görüşlerini benimle uzun uzun paylaşan ve aslında hepsinin Türkiye için “İyi” şeyleri istediğini düşündüğüm tüm katılımcılara içten teşekkürlerimi sunuyorum. Onların katkıları olmasa, bu tez çalışması tamamlanamazdı.

Son olarak, bu çalışmayı gece gündüz benden desteğini esirgemeyen, benimle birlikte bu süreci yaşayan ve yapmak istediğim her şey için beni sonsuz destekleyen başta anneme, babama, oğluma ve eşime ithaf ediyorum. Annem olmasaydı bu tez, zihnimin tozlu raflarında kalırdı.

Çalışmamın insana yakışır işlere giden yolda bir adım olması dileklerimle,

Özlem KUŞLU

Ekim 2022

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	viii
GRAFİKLER VE TABLOLAR.....	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: İNSANA YAKIŞIR İŞ KAVRAMI VE ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ, AVRUPA BİRLİĞİ VE BİRLEŞMİŞ MİLLETLER POLİTİKALARI ÇERÇEVESİNDE İNSANA YAKIŞIR İŞLER.....	7
1.1. Kuramsal Çerçeve	7
1.1.1. Kavram ve Terimler	7
1.1.2. Kuramsal Tartışma	14
1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler Politikaları Çerçevesinde İnsana Yakışır İşler	29
1.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü ve İnsana Yakışır İşler	30
1.2.2. Birleşmiş Milletler ve İnsana Yakışır İşler	40
1.2.3. Avrupa Birliği ve İnsana Yakışır İşler	46
1.2.4. ILO, BM ve AB'nin İnsana Yakışır İş Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi	56
İKİNCİ BÖLÜM: ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ İNSANA YAKIŞIR İŞ GÖSTERGELERİ ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ GÖRÜNÜMÜ	62
2.1. İstatistik Veriler Açısından Türkiye'de İnsana Yakışır İşler	64
2.1.1. Türkiye'nin Nüfus Dinamikleri.....	64
2.1.2. İş Edinme Olanakları Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri.....	65
2.1.3. Yeterli Gelir ve Üretken İstihdam Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri.....	77
2.1.4. İnsana Yakışır Çalışma Saatleri Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri	80
2.1.5. İş, Aile Hayatı ve Özel Hayatı Uyumlaştırma Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri	82
2.1.6. Çocuk İşçiliği, Zoraki ve Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri.....	83
2.1.7. İşin Sürekliliği ve İş Güvencesi Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri	84
2.1.8. İstihdamda Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri	86
2.1.9. Güvenli Çalışma Ortamı Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri.....	88
2.1.10. Sosyal Güvence Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri	88
2.1.11. Sosyal Diyalog, Çalışanların ve İşverenlerin Temsili Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri	90
2.1.12. İnsana Yakışır İş için Ekonomik ve Sosyal Bağlam Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri	92
2.1.13. İnsana Yakışır İş Göstergeleri Açısından Avrupa Birliği ve Türkiye Verilerinin TOPSIS Metodu ile Değerlendirilmesi	95
2.2. Mevzuat ve Ulusal Belgeler Açısından Türkiye'de İnsana Yakışır İşler.....	107
2.2.1. İş Edinme Olanakları Açısından	110
2.2.2. Yeterli Gelir ve Üretken İstihdam Açısından.....	111
2.2.3. İnsana Yakışır Çalışma Saatleri Açısından	113
2.2.4. İş, Aile Hayatı ve Özel Hayatı Uyumlaştırma Açısından	117
2.2.5. Çocuk İşçiliği, Zoraki ve Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi Açısından	120
2.2.6. İşin Sürekliliği ve İş Güvencesi Açısından	124
2.2.7. İstihdamda Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Açısından	127
2.2.8. Güvenli Çalışma Ortamı Açısından	129
2.2.9. Sosyal Güvence Açısından.....	134

2.2.10. Sosyal Diyalog, Çalışanların ve İşverenlerin Temsili Açısından.....	138
2.2.11. İnsana Yakışır İş için Ekonomik ve Sosyal Bağlam Açısından.....	144
2.3. Türkiye’de İnsana Yakışır İşlerin Yaygınlaştırılması için Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Destekleri.....	150
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: SOSYAL TARAFLARIN GÖZÜNDEN TÜRKİYE’DE İNSANA YAKIŞIR İŞLER- BİR SAHA ARAŞTIRMASI	153
3.1 Saha Araştırmasının Problemi, Amacı ve Temel Soruları	153
3.2 Saha Araştırmasının Önemi	154
3.3 Saha Araştırmasının Yöntemi	155
3.3.1. Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi, Deseni ve Veri Analizi Yöntemi.....	155
3.3.2. Araştırmanın Kapsamı	160
3.3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	163
3.3.4. Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik	164
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: SOSYAL TARAFLARIN GÖZÜNDEN TÜRKİYE’DE İNSANA YAKIŞIR İŞLER-ARAŞTIRMA BULGULARI	167
4.1. Demografik Bulgular:	167
4.2. İnsana Yakışır İş Kavramına İlişkin Bulgular:.....	168
4.2.1. İnsana Yakışır İş Kavramına İlişkin Olumlu Görüşler:	169
4.2.2. İnsana Yakışır İş Kavramına İlişkin Olumsuz Görüşler:	173
4.3. İnsana Yakışır İş Gündemi’ne Dahil Olma ve Sahiplenmeye İlişkin Bulgular: 177	
4.3.1. ILO’nun İnsana Yakışır İş Vizyonuna İlişkin Görüşler:.....	179
4.3.2. İnsana Yakışır İşlere Yönelik ILO’nun Etkinliğine İlişkin Görüşler:.....	182
4.3.3. İnsana Yakışır İşlerin Somutlaştırılmasına Yönelik Görüşler:	184
4.3.4. İnsana Yakışır İşlerin Norm Haline Gelmesine Yönelik Görüşler:	186
4.4. İnsana Yakışır İşlere Yönelik Türkiye İşgücü Piyasasının Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular:	190
4.4.1. Türkiye İşgücü Piyasası Sorunlarına Yönelik Görüşler:.....	190
4.4.2. Türkiye İşgücü Piyasasının İnsana Yakışır İşlere Hazır Olup Olmadığına ve Bu İşlerin Yaygınlaştırılması için Nereden Başlanılacağına İlişkin Görüşler:.....	216
4.4.3. İnsana Yakışır İşlerde Bölgesel Farklılıklara İlişkin Görüşler:.....	217
4.5. Türkiye’de İnsana Yakışır İşlerin Uygulanması İçin Sosyal Taraf Rollerinin Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular:.....	220
4.5.1. İnsana Yakışır İşlerin Yaygınlaştırılmasında İşçi ve İşveren Örgütlerinin Sorumluluğu:.....	221
4.5.2. İnsana Yakışır İşlerin Yaygınlaştırılmasında İşverenlerin Sorumluluğu:	224
4.5.3. İnsana Yakışır İşlerin Yaygınlaştırılmasında Devletin Sorumluluğu:	227
4.5.4. İnsana Yakışır İşlerin Yaygınlaştırılmasında Sosyal Diyalogun Önemi:	233
4.5.5. İnsana Yakışır İşlerin Yaygınlaştırılmasında Toplu İş Sözleşmelerinin Önemi:.....	237
4.6. Tüm Bulgulara Yönelik Genel Değerlendirme:	241
SONUÇ:	250
KAYNAKÇA:	256
EKLER:	292
ÖZET:	300
ABSTRACT:	301

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AÇSHB	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
ANADOLU-İŞ	Anadolu İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ASHB	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
BCG	Boston Consulting Group
BİRLEŞİK METAL-İŞ	Birleşik Metal İşçileri Sendikası
BKH	Binyıl Kalkınma Hedefleri
BM	Birleşmiş Milletler
CESCR	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi
ÇGM	Çalışma Genel Müdürlüğü
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DEVCO	Avrupa Birliği Uluslararası İşbirliği ve Kalkınma Genel Müdürlüğü
DİSK	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSK-AR	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi
DTÖ	Dünya Ticaret Örgütü
ESAW	İş Kazalarına İlişkin Avrupa İstatistikleri
ESK	Ekonomik ve Sosyal Konsey
ETUC	Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
EUROFOUND	Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
EWCS	Avrupa Çalışma Koşulları Anketi
GENEL-İŞ	Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
GENEL-İŞ EMAR	Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Emek Araştırmaları
GSYİH	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
GYKA	Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ICMPD	Uluslararası Göç Politikaları Geliştirme Merkezi
ILC	Uluslararası Çalışma Konferansı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
IOE	Uluslararası İşverenler Teşkilatı
ITUC	Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
İESP SOP	İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Sektörel Operasyonel Programı
İKG OP	İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGM	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KAGİDER	Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsü
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
NEET	Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olan Nüfus

OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
PETROL-İŞ	Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik İşçileri Sendikası
SBB	Strateji ve Bütçe Başkanlığı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SIDA	İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı
SKA	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
TEZ-KOOP-İŞ	Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TİSKO	Tüm İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TOPSIS	İdeal Çözüme Benzerlik Yoluyla Sıralama Tekniği
TÜFE	Tüketici Fiyat Endeksi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜM-İŞ	Tüm İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKONFED	Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UİS	Ulusal İstihdam Stratejisi
UGİS	Ulusal Genç İstihdam Stratejisi
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
ÜDK	Üçlü Danışma Kurulu
ÜLKEM-İŞ	Ülkem İşçi Sendikaları Konfederasyonu
vd.	Ve diğerleri
YENİDEN MİSK	Yeniden Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

GRAFİKLER VE TABLOLAR

GRAFİKLER:

Grafik 1: Türkiye’de İşgücünün Durumu (2006-2020)	67
Grafik 2: Cinsiyet Temelinde İşgücünün Durumu (2014-2020)	68
Grafik 3: Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olan Gençlerin Oranı (15-24 Yaş)	69
Grafik 4: Genç İşsizlik Oranı	70
Grafik 5: Kayıt Dışı İstihdamın Sektörel Dağılımı (15+yaş)	74
Grafik 6: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu	76
Grafik 7: Türkiye’de Aşırı Yoksulluk Oranları	78
Grafik 8: Yoksulluk Riski Olan Çalışan Nüfus (18-64 Yaş)	79
Grafik 9: Türkiye’de Medyan Ücretin Oranı Olarak Asgari Ücret.....	80
Grafik 10: Türkiye’de Haftada 49 Saatten Fazla Çalışan Yüzdesi	81
Grafik 11: Çalışılan Saatlere Göre İstihdam Oranı.....	81
Grafik 12: Bakım Yükümlülükleri/ Ev İşleri Nedeniyle İşgücüne Dahil Olmayanların (15-64 Yaş) Toplam Nüfusa Oranı	82
Grafik 13: Eğreti İstihdam Oranları (15-64 yaş)	85
Grafik 14: 100.000 Kişide Ölümcül İş Kazası Oranı.....	88
Grafik 15: Sosyal Koruma Yardımları İçinde Emekli/ Yaşlı Maaşı Alanların Payı.....	89
Grafik 16: Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın Yüzdesi Olarak Kamu Sosyal Güvenlik Harcamaları	90
Grafik 17: Sendikal Yoğunluk Oranı	91
Grafik 18: Toplu Pazarlık Kapsama Oranı	92
Grafik 19: Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Fert Gelirine Göre Gelir Dağılımı Göstergeleri, (2006-2020)	93
Grafik 20: TÜFE (%) (2010=100).....	93
Grafik 21: Kişi Başına Düşen Reel GSYİH.....	94
Grafik 22: Katılımcıların Gözünden Türkiye İşgücü Piyasası Sorunları (Sıklık Oranlarına Göre)	192

TABLolar:

Tablo 1: Uluslararası Çalışma Örgütü İnsana Yakışır İş Göstergeleri.....	10
Tablo 2: Çalışma Koşullarının Evrimi	30
Tablo 3: Yasal Çerçeveye İlişkin İnsana Yakışır İş Göstergeleri ve İlgili ILO Sözleşmeleri	37
Tablo 4: Cinsiyet ve Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2006-2020).....	72
Tablo 5: Yaş Grubu, Cinsiyet ve Çalışma Durumuna Göre Çocukların Kurumsal Nüfusa Oranı (2006,2012,2019)	84
Tablo 6: Mesleklere Göre Cinsiyetler Arası Ayrışma (%).....	87
Tablo 7: AB-Türkiye İnsana Yakışır İş Verileri (2014-2018)	99
Tablo 8: AB Üye Ülkeleri ve Türkiye’nin TOPSIS Yöntemine Göre İnsana Yakışır İş Performansları (2014-2018).....	103
Tablo 9: İşsizlik Sigortasına Yönelik Hukuki Çerçeve	111
Tablo 10: Asgari Ücrete Yönelik Hukuki Çerçeve	113
Tablo 11: Çalışma Saatlerine Yönelik Hukuki Çerçeve	115

Tablo 12: İş, Aile Hayatı ve Özel Hayatı Uyumlaştırmaya Yönelik Hukuki Çerçeve	118
Tablo 13: Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalışmaya Yönelik Hukuki Çerçeve.....	121
Tablo 14: İşin Sürekliliği ve İş Güvencesine Yönelik Hukuki Çerçeve	126
Tablo 15: İstihdamda Fırsat Eşitliği ve Eşit Muameleye Yönelik Hukuki Çerçeve ...	128
Tablo 16: Güvenli Çalışma Ortamına Yönelik Hukuki Çerçeve	132
Tablo 17: Sosyal Güvenceye Yönelik Hukuki Çerçeve.....	136
Tablo 18: Sosyal Diyaloga Yönelik Hukuki Çerçeve	142
Tablo 19: İnsana Yakışır İş için Ekonomik ve Sosyal Bağlama Yönelik Hukuki Çerçeve.....	145
Tablo 20: Katılımcıların İnsana Yakışır İşe Bakış Açısı.....	169
Tablo 21: İnsana Yakışır Gündemi'ne Dahil Olma ve Sahiplenme.....	178
Tablo 22: Örgütlenme Düzeyinin Düşük Olmasının Altında Yatan Sebeplere İlişkin Görüşler.....	194
Tablo 23: İnsana Yakışır İşleri Yaygınlaştırmak için Devletin Sorumluluğuna Yönelik Öneriler	227



GİRİŞ

Küreselleşmenin birçok yönünü müjdeleyen veya ona karşı çıkan seslerin artan kakofonisinde, uluslararası kuruluşlar giderek daha belirgin bir rol oynamaktadır (Helfer, 2006:651). Günümüzde gerek hükümetler, gerekse düşünce kuruluşları ve akademik yazın, devletlerarası iş birliğini teşvik etmek ve küreselleşmenin beraberinde getirdiği pek çok sorunu çözmek için uluslararası kuruluşların da bir şeyler yapmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Bu tartışmaların bir kısmı işgücü piyasalarına odaklanmakta ve bu piyasaların hızla değişen koşullara nasıl tepki vereceği hakkındaki soruları da gündeme getirmektedir.

İşte bu görüşlerin de bir yansıması olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1999 yılında “İnsana Yakışır İş Gündemi”ni ortaya koymuştur (ILO, 1999a). Gündem, “istihdam”, “sosyal koruma”, “işyerinde çalışan hakları” ve “sosyal diyalog” başlıkları çerçevesinde ülkelerdeki işgücü piyasalarının yapısal sorunlarını çözmeyi, küreselleşmenin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmayı ve genel olarak ülkelerin kalkınmışlıklarına katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Bu tezin amacı, uluslararası entelektüel çevrenin öne sürdüğü ve genel olarak herkesin yararına addedilen bu kavramın, ülkeler özelinde iç içe geçmiş olan yapısal faktörlerden ve çalışma hayatındaki aktörlerden, endüstriyel ve sosyal ilişkilerden ve çalışma kültürlerinden bağımsız düşünülmemeyeceğini ve toplumların gerçeklerinden uzak bir şekilde uygulanamayacağını ortaya koymaktır. Buradan hareketle insana yakışır iş kavramının Türkiye’de uygulanabilirliği bu tez çalışmasının konusudur.

Bu çerçevede, tez üç boyutta kurgulanmıştır: Uluslararası düzeyde insana yakışır iş kavramının belgeler üzerinden incelenmesi, istatistikler ve mevzuat düzenlemeleri üzerinden insana yakışır işlere yönelik Türkiye işgücü piyasasının değerlendirilmesi,

saha çalışması ile Türkiye'deki sosyal tarafların kavrama bakış açılarının ortaya konulması. Tezin metodolojisi karma yöntemden oluşmaktadır: Belge incelemesi üzerinden toplanan verilerle nicel analiz ve saha araştırması yoluyla toplanan verilerle nitel analiz. Nicel analiz, TOPSIS Yöntemi ile Türkiye ve AB üyesi ülkelerin 2014-2018 yılları için istatistiki verilerinin değerlendirilmesini ve bu ülkelerle karşılaştırma yaparak Türkiye işgücü piyasasının insana yakışır işler açısından yerini tespit etmeyi hedeflemektedir. Kavramın operasyonel anlamda uygulanabilirliğini ortaya koymak amacıyla yapılan ve metodolojisine detaylı şekilde Üçüncü Bölüm'de yer verilen nitel analiz kapsamında ise Türkiye'de endüstri ilişkileri bağlamında kavramın nasıl değerlendirildiği ve çalışma hayatına nasıl entegre edilmesi gerektiğine ilişkin sosyal taraflara yönelik bir saha çalışması yapılmıştır.

Birinci bölümde tezin kavramsal çerçevesi, insana yakışır işin birbirini tamamlayan dört bileşeni, “iş edinme olanakları”, “özgür ortamda iş”, “üretken istihdam”, “işyerinde eşitlik”, “işyerinde güvenlik”, “işyerinde insana değer verilmesi” olmak üzere ILO tarafından belirlenen boyutları ve ILO İnsana Yakışır İş Göstergeleri (ILO, 1999a) temel alınarak kurgulanmıştır. Tezin kuramsal çerçevesi ise refah devletinin sonu ve Harvey'in (2007) küreselleşmenin yıkıcı etkilerini bertaraf edebilme çabaları ile bağdaştırılmış ve bu çerçevede işgücü piyasasındaki neoliberal değişimlerin sonucu olarak çalışanları korumak amacıyla ortaya atılan insana yakışır iş kavramı, Polanyi'nin (2010) toplumun kendini korumaya yönelik çift yönlü hareketinin bir parçası ve sosyal görev üstlenmiş uluslararası kurumların müdahale araçlarından biri olarak değerlendirilmiştir. Öte yandan kavrama olumlu (Vosko, 2002; Barrientos, 2007) ve olumsuz (Standing, 2008; Piasna vd., 2020) olmak üzere iki farklı açıdan yaklaşan görüşler de yine bu kısımda tartışılmıştır. Bu görüşlere ek olarak kavramı, çalışmanın onuru üzerinden değerlendiren (Barchiesi, 2012; Blustein, 2013; Cooke vd., 2019), ahlak

ekonomisi çerçevesinde ele alan (Bolton ve Laaser, 2020; Jiang ve Yang, 2010), toplumsal yapıya ve değerlere göre uyarlanması gerektiğini düşünen (Cooke v.d., 2019), insana yakışır işlerde uygulayıcı aktörlerin rolünü vurgulayan (Frenkel ve Sydow, 2011; Vosko, 2011; Deranty ve MacMillan, 2012; Guest, 2017; Cooke vd., 2019) ve çalışma psikolojisi açısından analiz eden (Deranthy ve MacMillan, 2012; Luo ve Li, 2014; Blustein vd., 2016; Pouyaud, 2016; Büyükgöze-Kavas ve Ünal, 2019; Allan vd., 2020; Hu ve Yan, 2020) görüşlere de konuya ilişkin alanyazındaki bakış açısını ortaya koymak amacıyla kuramsal tartışma bölümünde değinilmiştir.

İnsana Yakışır İş Gündemi'ne giden yol, ILO'nun kuruluşundan günümüze çalışma haklarında ve işgücü piyasasında aşama aşama kaydedilen ilerlemeler sayesinde oluşturulmuştur. Bu nedenle kavramın ortaya çıkmasında başat kurum olan ILO'nun temel metinleri ve politikaları Birinci Bölüm'de sunulmuştur. Birleşmiş Milletler'in (BM) insana yakışır işleri gündemine alması ise kapsayıcı, sürdürülebilir bir ekonomi ve büyümeyi amaçlayan, önce Binyıl Kalkınma Hedefleri (BKH) ve sonra Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarıyla (SKA) devam eden girişimleri ile hayat bulmuştur. Ancak bunların evvelinde yine İnsana Yakışır İş Gündemi'nde de sayılan pek çok insan hakkı temelli sorun BM sözleşmelerinde kendine yer edinmiştir. Buradan hareketle tezin birinci bölümünde, BM 2030 Kalkınma Gündemi ve BM Sözleşmeleri insana yakışır işler bakış açısıyla özetlenmiştir. Avrupa Birliği (AB) ise insana yakışır işe ILO İnsana Yakışır İş Gündemi ve BM'nin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı temel alarak yaklaşmakta ve istihdamı artırmanın ve herkes için insana yakışır iş sağlamanın, sürdürülebilir kalkınmanın temel unsurları olduğunu vurgulamaktadır. Bu çerçevede birinci bölümde AB'nin insana yakışır işlere yönelik politika ve mevzuat incelemesi de yapılmıştır.

İşgücü piyasası sorunlarının altında, hem şirketlerin hem de ülkelerin ekonomik olarak neoliberal politikalarla birlikte yeniden yapılandırılması da dahil olmak üzere, dünya ekonomisinin işleyişindeki değişimler yatmaktadır. Modern, rekabetçi ve bilgiye dayalı bir ekonomi, işgücü piyasaları için modern yasalar ve düzenlemeler gerektirmektedir. Bir ülkenin küresel ekonomideki rekabet gücü, makroekonomik çevre, kamu kurumlarının kalitesi, teknolojik hazırlık ve yenilik, fiziksel altyapı ve uygun becerilere sahip işgücünün mevcudiyeti gibi birbiriyle ilişkili birçok faktörden etkilenmektedir. Ülke ekonomisini ve insanların yaşam seviyelerini değerlendirmek adına yalnızca ekonomik değil aynı zamanda sosyal göstergelere de bakılması gerekmektedir.

İnsana Yakışır İş Gündemi'ne giden yolu netleştirmek amacıyla ILO, birtakım istatistiki göstergeler ile yasal göstergeler belirlemiştir. Söz konusu göstergeler “iş edinme olanakları”; “yeterli gelir ve üretken istihdam”; “insana yakışır çalışma saatleri”; “iş, aile hayatı ve özel hayatı uyumlaştırma”; “çocuk işçiliği, zoraki ve zorunlu çalışmanın önlenmesi”; “işin sürekliliği ve iş güvencesi”; “istihdamda fırsat eşitliği ve eşit muamele”; “güvenli çalışma ortamı”; “sosyal güvence”; “sosyal diyalog, çalışanların ve işverenlerin temsili”; “insana yakışır iş için ekonomik ve sosyal bağlam” olmak üzere 11 başlıkta belirlenen alt göstergelerden oluşmaktadır (ILO, 2013a). Bu tez çalışmasının ikinci bölümünde 2006-2020 dönemi dikkate alınarak söz konusu başlıklara ilişkin veri bulunabilen alt göstergeler dördüncü bölümde vurgulanan görüşlerin sınırlarında kalmak kaydıyla incelenmiştir. Öte yandan, alanyazın analizinde Türkiye ve AB üyesi ülkelerin insana yakışır işler açısından değerlendiren nicel bir çalışmanın yoksunluğu fark edilmiş; bu sebeple bu çalışmada, AB İstatistik Ofisi'nin 8. SKA altında insana yakışır işler için belirlediği veri kriterleri ile TOPSIS Metodu kullanılarak “2014-2018 Yılları Verileri ile AB-28 ve Türkiye'nin İnsana Yakışır İşe Yönelik Performanslarının Karşılaştırılması”

yapılmış ve bu kıyaslamada söz konusu ülkeler arasında Türkiye işgücü piyasasının insana yakışır işlerden en uzak işgücü piyasası olduğu tespit edilmiştir. İkinci bölümün bir diğer inceleme alanı, ILO'nun insana yakışır işlere yönelik yasal gösterge metodolojisi ile Türkiye işgücü piyasası mevzuatını kısaca incelemek olmuştur.

Sosyal tarafların insana yakışır işlere yönelik görüşlerinin ortaya çıkarılması amacıyla üçüncü bölümde, insana yakışır iş kavramı ile ilgili olarak daha önceki bölümlerde bahsedilen alanyazın ve analizlerden de yararlanılarak derinlemesine mülakatlar aracılığıyla bir saha araştırması yapılmıştır. Bu araştırma, insana yakışır işlerin gerek uluslararası gerekse ulusal çerçevede işgücü piyasaları için güncel bir tartışma konusu olduğu günümüzde, Türkiye'de sosyal tarafların bu kavrama ilişkin bakış açılarını ortaya koyan ve karşılaştıran bir çalışmanın olmamasına dayanmaktadır.

Tezin dördüncü bölüm başlığı altında saha araştırmasında gerçekleştirilen mülakatlar MAXQDA2022 programı ile değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda “İnsana Yakışır İşlere Bakış Açısı”, “İnsana Yakışır Gündemi'ne Dahil Olma ve Sahiplenme”, “İnsana Yakışır İşlere Yönelik Türkiye İşgücü Piyasasının Değerlendirilmesi” ve “Türkiye'de İnsana Yakışır İşlerin Uygulanması İçin Sosyal Taraf Rollerinin Değerlendirilmesi” temaları altında konuya ilişkin katılımcıların değerlendirmeleri özetlenmiştir. Bu noktada önemli olarak vurgulanması gereken “İnsana Yakışır İşlere Yönelik Türkiye İşgücü Piyasasının Değerlendirilmesi” teması altında Türkiye işgücü piyasasının insana yakışır işlerden uzak olduğuna ilişkin ikinci bölümde yer alan istatistiksel tespit, katılımcı görüşleri ile desteklenmesidir. Son olarak saha araştırmasının bulgularına yönelik genel bir değerlendirme yapılmış ve sorunlu olarak değerlendirilen alanlara ilişkin politika önerileri sunulmuştur. Buradaki politika önerilerinin katılımcıların görüşlerini sunduğu çerçevenin dışına çıkmamasına özen gösterilmiştir.

Sonuç bölümünde tezde yer alan bütün başlıklar dikkate alınarak insana yakışır iş kavramına yönelik olarak genel bir değerlendirme yapılmış; kavramın dünyada ve Türkiye’de yaygınlaştırılmasına ilişkin yazarın görüşleri sunulmuş ve konuya ilişkin bu araştırmanın çerçevesi dışında başka akademik çalışmalarda neler yapılabileceğine dair fikirler yer almıştır.

Bu tez çalışmasında gerek TOPSIS Yöntemi ile istatistiki verilere ilişkin nicel analiz yapılması, gerekse sosyal taraflarla mülakatlar sonucunda MAXQDA2022 ile nitel analiz yapılması bu tezin karma yöntemle Türkiye’deki insana yakışır işleri bütüncül olarak ele almasını sağlamış; konuya ilişkin hem ulusal hem de uluslararası belgelerin ve politikaların incelenmesi, hem de hukuki mevzuatın değerlendirilmesi tezin kapsamını genişletmeye yardımcı olmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM: İNSANA YAKIŞIR İŞ KAVRAMI VE ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ, AVRUPA BİRLİĞİ VE BİRLEŞMİŞ MİLLETLER POLİTİKALARI ÇERÇEVESİNDE İNSANA YAKIŞIR İŞLER

1.1. Kuramsal Çerçeve

1.1.1. Kavram ve Terimler

Tez, resmi olarak ilk defa 1999 yılında ILO'nun 87. Oturumu'nda gündeme gelmiş olan insana yakışır iş kavramının “istihdam”, “sosyal koruma”, “işyerinde çalışan hakları”, “sosyal diyalog” olmak üzere birbirini tamamlayan dört temel bileşenini (Ghai, 2003); ILO'nun “iş edinme olanakları”, “özgür ortamda iş”, “üretken istihdam”, “işyerinde eşitlik”, “işyerinde güvenlik”, “işyerinde insana değer verilmesi” olarak belirlediği boyutlarını (Anker v.d., 2003: 151-152) ve yine ILO'nun insana yakışır iş göstergelerini (ILO, 2013a) temel alarak kurgulanmıştır. Aşağıda insana yakışır iş kavramı ve kavrama ilişkin terimler açıklanmaktadır:

İnsana yakışır iş: Kavram, “çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken iş” olarak tanımlanmaktadır (ILO, 1999a). Gerek üçlü danışma, gerekse sosyal diyalog insana yakışır işlere ulaşmada önemli araçlardır; bu araçlar tarafların demokratik katılımını temin etmektedir (ILO, 1999a).

İstihdam: “İstihdamın nicelik ve nitelik boyutunun birlikte ele alındığı bütüncül bir yaklaşım çerçevesinde oluşturulacak kabul edilebilir nitelikte işler sağlamak” insana yakışır işe giden yolda önemli bir adımdır (ILO, 1999a). İstihdam bireylerin özgür iradeleriyle gerçekleşmeli ve zorla veya zorunlu çalışma, kölelik ve çocuk işçiliği gibi insan onuruna yakışmayan şartlar taşımamalıdır (Kapar, 2004a).

Sosyal koruma: ILO (1999a) sosyal korumanın çerçevesini, küreselleşen piyasaların yol açtığı zorlu koşulların giderilerek yoksulluğun önlenmesi, gelir seviyesinin korunması ve sağlık hizmetleri ile sosyal hizmetlere yeterli erişimin

sağlanması olarak çizmektir. Sennenberger'e göre (2001: 40) sosyal koruma, iş nedenli kazalar ve meslek hastalıklarının önlenmesi, ağır çalışma koşullarından ve çalışan üzerindeki aşırı vergi yükünden çalışanın korunması ve hastalık, malullük, hamilelik, yaşlılık ve işten çıkarılma ile işsizliği kapsayacak şekilde sosyal güvenliğin sağlanmasıdır.

İşyerinde çalışan hakları: “Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi” ile düzenlenen bu haklar “örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması”; “zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması”; “çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi” ve “istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması”nı amaçlamaktadır (ILO, 1998).

Sosyal diyalog: En geniş anlamda çalışma hayatındaki bireylerin ve grupların değişken çıkarlarının barışçıl yollarla uzlaştırılması ve çalışma hayatındaki uyuşmazlıkların bilgilendirme, danışma ve arabuluculuk yollarıyla düzenlenmesi ve çözümlenmesi anlamına gelmektedir (Sennenberger, 2001: 40). Sosyal diyalog işçiler ve işverenler arasında iki taraflı olabileceği gibi, hükümetin de katılımı ile üç taraflı olabilir (ILO, 2013b: 12).

İş edinme olanakları: Kadın ve erkek ayrımı gözetmeden çalışmak isteyen tüm bireylere iş bulabilme fırsatlarının tanınması, insana yakışır işin temel amaçlarından birisidir. Bu çerçevede, iş geniş anlamda tanımlanmakta ve kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile işçileri ve kayıtlı ya da kayıtdışı sektörlerde ücretli çalışanların tamamını ele alacak şekilde ekonomik faaliyetlerin tümünü kapsamaktadır (Anker vd., 2003: 151).

Özgür ortamda iş: Çalışma özgürlüğü olarak da adlandırılabilen bu kavram (Işığışok, 2009: 311), istihdamın kişilerin özgür istemleri sonucunda gerçekleşmesi anlamına gelmektedir. Ghai'ye göre (2003) özgür ortamda iş, çalışanların işyerinin işleyişi veya işle ilgili düşüncelerini serbestçe ifade ettiği, çıkarlarını savunabildiği,

işveren veya ilgili otoritelerle müzakere edebildiği, örgütlenebildiği ve yönetime katılabildiği bir ortamı ifade etmektedir.

Üretken istihdam: ILO'ya göre (2012:3) üretken istihdam, bir işçinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yoksulluk sınırının üzerinde bir tüketim düzeyinde bulunmalarını sağlamak için yeterli gelir getirisi sağlayan istihdam olarak tanımlanmaktadır. Üretken olarak istihdam edilmeyenler işsizler ve çalışan yoksullardan oluşmaktadır.

İşyerinde eşitlik (ayrımcılığın olmaması): İşyerinde ayrımcılık, eşit muamele ilkesinin ihlali ve bireylere veya örgütlü çalışanlara aynı hakların verilmemesi anlamına gelmektedir (Ghai, 2003: 126-127). Öte yandan, kadın-erkek eşitliği, ILO'nun "Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş" gündeminin temel ögesi olmakla birlikte cinsiyet eşitliği ve kalkınma gündemin birbirini kesen iki stratejik amacıdır (ILO, 1999a).

İşyerinde güvenlik: "Çalışanın çalışma hayatında hastalık ve/veya çeşitli risklere karşı sağlığının korunması, yeterli gelir ve emekli aylığı ile diğer yeterli finansal korumanın sağlanması" anlamına gelmektedir (Işığışık, 2009: 312). Ek olarak, işçilerin herhangi bir iş veya geçim kaynağı kaybında da yeterli korumanın sağlanması bu kapsama girmektedir (Anker vd., 2003:152).

İşyerinde insana değer verilmesi: Çalışanlara saygın şekilde muamele edilmesi, çalışanların dikkate alınmaları ve seslerini duyurabilmeleri ve işle ilgili karar alma mekanizmalarına dâhil olabilmelerini ifade eder. Burada en önemli unsur, çalışanların örgütlü biçimde çıkarlarını koruyabilme özgürlüğüdür (Anker vd., 2003).

ILO, insana yakışır iş kavramının boyutları ve ölçülebilirliği için önce 2008 yılında daha sonra da 2013'te birtakım istatistiki göstergeler oluşturmuş; Tablo 1'deki ölçütler üzerinden ülkeler arası karşılaştırma yapmayı öngörmüştür.

Tablo 1: Uluslararası Çalışma Örgütü İnsana Yakışır İş Göstergeleri

Boyut	İstatistikî Gösterge	Yasal Çerçeveye İlişkin Göstergeler
Stratejik amaçlar 1.İşyerinde temel çalışan hakları ve standartları 2. İstihdam 3.Sosyal koruma 4.Sosyal diyalog	M – İnsana yakışır iş ana göstergeleri A – İnsana yakışır iş ek göstergeleri F – Gelecekte kapsama dahil edilebilecek göstergeler C – İnsana yakışır iş için ekonomik ve sosyal göstergeler S– Kadın ve erkek olmak üzere ayrı olarak değerlendirilecek veriler	L – İş yerinde haklar ve insana yakışır iş için yasal çerçeve hakkında bilgi sağlayan tanımlayıcı göstergeler.
İş edinme olanakları (1+2)	M – İstihdamın nüfusa oranı, 15-64 yaş (S) M – İşsizlik oranı (S) M – Ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerin oranı, 15-24 yaş (S) M – Kayıtdışı istihdam (S) A – İşgücüne katılım oranı, 15-64 yaş (1) [istihdamın nüfusa oranı ve/veya işsizlik oranı verilerinin bulunmadığı durumda kullanılmak üzere] A – Genç işsizlik oranı,15-24 yaş (S) A – Eğitim düzeylerine göre işsizlik (S) A – İşteki duruma göre istihdam edilenler (S) A – Kendi hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçilerinin toplam istihdama oranı (S) [kayıtdışı istihdam verileri bulunmadığında kullanılmak üzere] A – Tarım dışı ücretli istihdamın payı (S) F – Eksik istihdam (S) **Çalışma saatlerine ilişkin eksik istihdam (S)	L – Hükümetin tam istihdama ilişkin yaklaşımları L – İşsizlik sigortası
Yeterli gelir ve üretken istihdam (1+3)	M – Çalışan yoksul oranı (S) M – Düşük ücretle çalışan oranı (çalışma saati başına medyan ücretin 2/3ünden az) (S) A – Seçili mesleklerde ortalama saatlik ücret (S) A – Ortalama reel ücret (S)	L – Asgari ücret

	<p>A – Medyan ücretin yüzdesi olarak asgari ücret</p> <p>A – İmalat sektörü ücret endeksi</p> <p>A – Yakın zamanda işbaşı eğitim almış çalışanlar (son yılda / son dört haftada) (S)</p>	
İnsana yakışır çalışma saatleri (1+3)	<p>M – Aşırı uzun çalışma saatleri (haftada 48 saatten fazla) (S)</p> <p>A – Mutat çalışma saatleri (S)</p> <p>A – Her bir çalışan başına düşen yıllık çalışma saatleri (S)</p> <p>A – Çalışma saatlerine ilişkin eksik istihdam (S)</p> <p>F – Ücretli yıllık izin</p>	<p>L – Azami çalışma saatleri</p> <p>L – Ücretli yıllık izin</p>
İş, aile hayatı ve özel hayatı uyumlaştırma (1+3)	<p>F – Rutin dışı çalışma saatleri</p> <p>F – Analığa ilişkin sosyal koruma (temel gösterge)</p>	<p>L – Doğum izni (izin haftaları ve yardımların oranı)</p> <p>L – Ebeveyn izni</p>
Çocuk işçiliği, zoraki ve zorunlu çalışmanın önlenmesi (1+3)	<p>M – ILO İstatistik Konferansı'nın kabul ettiği tanıma göre çocuk işçiliği (S)</p> <p>M – Çocuk işçiliğine ilişkin diğer en kötü biçimler (S)</p> <p>A – Tehlikeli işlerde çocuk işçiliği (S)</p> <p>A – Angarya (S)</p>	<p>L – Çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin politikalar dahil olmak üzere çocuk işçiliğine dair düzenlemeler</p> <p>L – Angaryanın önlenmesine ilişkin politikalar dahil olmak üzere angaryaya dair düzenlemeler</p>
İşin sürekliliği ve iş güvencesi (1,2+3)	<p>İşin sürekliliği ve iş güvencesi:</p> <p>M – Eğreti istihdam oranı **</p> <p>A – İstihdam süresi</p> <p>A – Geçimlik iş yapanların oranı</p> <p>A – Geçici işçilerin reel kazançları** (S)</p> <p>Not: Kayıtdışı istihdam istihdam fırsatları kapsamında değerlendirilmektedir.</p>	<p>L – İşten çıkarma (ihbar süreleri dahil olmak üzere)</p> <p>Not: İşsizlik sigortası istihdam fırsatları kapsamında değerlendirilmektedir ve güvenceli esneklikle bağlantılıdır.</p>
İstihdamda fırsat eşitliği ve eşit muamele (1,2+3)	<p>M – Cinsiyete göre mesleki ayrışma</p> <p>M – Orta ve üst düzey yönetimde kadın istihdamının payı</p> <p>A – Cinsiyetler arası ücret farkı</p> <p>A – Tarım-dışı ücretli istihdamda kadının payı</p> <p>A – Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Göstergesi (İstihdam ve meslek bağlamında ayrımcılığın önlenmesi)</p>	<p>L – Fırsat eşitliği ve eşit muamele</p> <p>L – Kadın ve erkek çalışanlar için eşit işe eşit ücret</p>

	<p>A – Ulusal düzeyde ilgili ve mevcut olduğunda, ırk / etnik köken / yerli halkın / (yakın zamanda) göçmen işçilerin / kırsal işçilerin ayrımcılığına karşı tedbirler.</p> <p>F – (Son zamanlarda) göçmen işçilerin sektörel / mesleki dağılımı için dağılım ölçüsü</p> <p>F – Engellilerin istihdamına yönelik tedbirler</p>	
Güvenli çalışma ortamı (1+3)	<p>M – Mesleki yaralanma oranı, ölümcül</p> <p>A – Mesleki yaralanma oranı, ölümcül olmayan</p> <p>A – İş kazası nedeniyle zaman kaybı</p> <p>A – İş teftişi (her 10.000 çalışan başına düşen müfettiş sayısı)</p>	<p>L – İş kazalarına yönelik yardımlar</p> <p>L – İş sağlığı ve güvenliğine yönelik teftişler</p>
Sosyal güvence (1+3)	<p>M – 65 yaş ve üzerindeki nüfusta emekli maaşından yararlanan payı (S)</p> <p>M – Kamu sosyal güvenlik harcamaları (%GSYİH)</p> <p>A – Hane halkları tarafından ödenmeyen sağlık harcamaları</p> <p>A – (Temel) sağlık hizmeti kapsamındaki nüfusun payı (S)</p> <p>F – Emeklilik planına katkıda bulunan ekonomik aktif nüfusun payı (S)</p> <p>F – İhtiyaca dayalı nakit gelir desteğine yapılan kamu harcamaları (%GSYİH)</p> <p>F – Nakit gelir desteği faydalanıcıları (yoksulların yüzdesi olarak)</p> <p>F – Hastalık izni (ek gösterge)</p> <p>[Bu veriler yasal çerçeve ve işgücü piyasası istatistikleri ile bağlantılı olarak değerlendirilmelidir.]</p>	<p>L – Emeklilik</p> <p>L – Hastalık / hastalık izni nedeniyle iş göremezlik</p> <p>L – Malullük nedeniyle iş göremezlik</p> <p>Not: İşsizlik sigortası istihdam olanakları altında değerlendirilmektedir.</p>
Sosyal diyalog, çalışanların ve işverenlerin temsili (1+4)	<p>M – Sendikal yoğunluk oranı (S)</p> <p>M – İşveren kuruluşuna ait şirketler [oran]</p> <p>M – Toplu pazarlık kapsama oranı (S)</p> <p>M – Grevler ve lokavtlar nedeniyle çalışmayan günler</p> <p>F – Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Göstergesi (Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık)</p>	<p>L – Örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkı</p> <p>L – Toplu pazarlık hakkı</p> <p>L – Üçlü istişareler</p>

<p>İnsana yakışır iş için ekonomik ve sosyal bağlam</p>	<p>C – Okulda olmayan çocuklar (yaşa göre%) (S) C – HIV pozitif olan çalışma çağındaki nüfusun tahmini yüzdesi C – İşgücü verimliliği (çalışan kişi başına GSYH, seviye ve büyüme oranı) C – Gelir eşitsizliği (persentil oranı P90 / P10, gelir veya tüketim) C – Enflasyon oranı (TÜFE) C – Ekonomik faaliyet koluna göre istihdam C – Yetişkin nüfus eğitimi (yetişkin okuryazarlık oranı, yetişkin ortaokul mezuniyet oranı) (S) C – GSYH'deki işgücü payı C (ek gösterge) – Dolar cinsinden Satın Alma Gücü Paritesi olarak kişi başına düşen reel GSYİH (seviye ve büyüme oranı) C (ek gösterge) – Sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların payı C (ek gösterge) – Ücret / kazanç eşitsizliği (persentil oranı P90/P10)</p>	<p>L – Çalışma yaşamının yönetilmesi</p>
---	---	--

Kaynak: ILO, 2008a

1.1.2. Kuramsal Tartışma

İnsana yakışır iş kavramının ortaya çıkmasını **refah devletinin sonu** ve **küreselleşmenin yıkıcı etkilerini bertaraf edebilme çabaları** ile bağdaştırmak yanlış olmayacaktır. İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesiyle birlikte artan sanayileşme ve kapitalist üretimin artışı olmak üzere ekonomi kaynaklı etkenler; kırsaldan şehirlere göç ve işçi ve işveren sınıflarının belirgin şekilde ortaya çıkması olmak üzere toplumsal etkenler; işçi sınıfının siyasi hüviyet edinmesi olmak üzere ideolojik etkenler ve otokrasiden demokrasiye geçiş olmak üzere politik etkenler modern refah devletinin ortaya çıkmasında çok önemli bir rol oynamıştır. Modern refah devleti, bireyin ekonomik güvencesini sağlarken, tam istihdam politikalarını önemli ölçüde gözetmiştir. Tam istihdam politikalarının uygulanması, standart istihdamı evrenselleştirmiş ve mavi yakalı, yarı-nitelikli, tam zamanlı çalışan ve iş güvencesi olan erkek işçi sınıfını öne çıkarmıştır. Yüksek istihdam oranları, vergi tabanını artırmış ve sosyal yardımdan faydalananların sayısını azaltarak refah devletini finanse etmiştir. Öte yandan, sendika hareketlerindeki artış standart istihdama katkıda bulunmuştur. Keynesyen politikalarla, tam istihdamın yüksek ekonomik güvence ile desteklenmesi, gelir dağılımının daha adil olmasını sağlamış ve refah devletlerinin temel amacı olan sosyal adalete katkıda bulunmuştur (Lindbeck, 1997). Diğer yandan, bu istihdam ve ekonomik güvencenin çözemediği sorunlar için de sosyal politikalar geliştirilmiştir.

Ancak, özellikle 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren, Keynesyen sosyal politikalar rağbet görmemeye başlamış ve devletin ekonomiye müdahale etmesine yönelik eleştiriler artmıştır. Ekonomik liberalleşme, emek piyasası esnekliği arayışı ve teknolojik devrim, emeğin ve çalışmanın doğasındaki köklü değişiklikler sonucunda, geleneksel üretim süreçleri parçalanmış ve pazarlık gücü işçilerden sermayeye kaymıştır (Standing, 2016). Piyasalara müdahale etmek yerine piyasaların kendi kendilerine

işlemelerini sağlayacak maliye politikaları özellikle 1980’lerden itibaren Thatcher ve Reagan gibi liderler tarafından savunulmaya başlamıştır (Dumludağ, 2004). Piore’ye göre (2006), özellikle bu dönemde, dünya ekonomisi ve sosyal politikalarına Washington Mutabakatı¹ hâkim olmuştur. Mutabakata göre ticaret serbestleştirilmeli ve sermaye hareketlerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır. Rekabeti, refahı ve verimliliği etkileyen ulusal müdahaleler yerini liberal sermaye hareketlerine, kısıtlı kamu harcamalarına ve özelleştirmelere bırakılmalıdır (Piore, 2006). Böylece herkesin genel refahını sağlayacak bir düzene ulaşılabilecektir. Yani 19. yüzyıldaki serbest piyasanın her şeyi çözeceği anlayışı, küreselleşme ile birlikte yeniden ortaya çıkmaya başlamış ve bu yeni liberal politikalara neoliberalizm denilmiştir.

Polanyi’nin “Büyük Dönüşüm” adlı eseri her ne kadar 1944 yılında yazılmış olsa da küreselleşmenin getirileri ve götürülerine ışık tutmaktadır. Eserinde Polanyi (2010: 36) “kendi kurallarına göre işleyen piyasa sisteminin tamamen ütopya olduğunu” ve “böyle bir sistem kurma çabasının topluma ciddi anlamda zararlar vereceğini” belirtmektedir.

Refah devletlerinin altın çağını bitiren küreselleşme ve neoliberal ekonominin ihtiyaçları, tam istihdam, düzenli şekilde artan ücretler, hayat boyu iş garantisi ve sosyal güvence yerine eğreti istihdam, rekabetçi, kırılgan, güvencesiz atipik işler ve büyüyen kayıtdışı sektörleri beraberinde getirmiştir. Polanyi’nin bakış açısı ile bundan böyle, bir emtia olarak emek üzerinde işçinin kısıtlı bir kontrolü bulunmaktadır ve işçiler, artık, sermayenin merhameti altındadır (Schmidt ve Hersh, 2003: 19).

İktisat tarihi, spesifik kapitalist toplumlar bağlamında tarihsel olarak gelişen kurumsal düzenlemelerin ve sosyal politikaların, büyük ölçüde, her bir toplumun sosyo-

¹ Washington Mutabakatı, gelişmekte olan ülkeler ve özellikle Latin Amerika için 1980’lerde popüler hale gelen, serbest piyasayı ve devlet müdahalesinin azaltılmasını savunan, IMF, Dünya Bankası vb. tarafından dayatılan bir dizi neoliberal ekonomi politikası önerisidir (Hurt, 2020).

ekonomik ve politik arka planına bağı olduğunu göstermektedir; ancak dışsal etmenler ve kısıtlar da bu düzenlemeler ve politikalar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Schmidt ve Hersh, 2003). Polanyi ise bu konuda, devlet ya da devlete ait kurumsal yapıların, sosyal örgütlerin, etnik veya dini cemaatlerin, aile gibi topluma özgü yapıların her zaman insan yaşamı için önemli olduğunu ve bu yapıların her dönemde ekonomik işlevi bulunduğunu vurgulamaktadır (Bayrakdar, 2019). Ancak ekonominin ya da Polanyi'nin tabiri ile piyasanın bu kurumların önüne geçmesi ve insan hayatını düzenleyecek şekilde başat olması toplum yaşamını doğal bir şekilde etkilemeyecek aksine toplumda bir yıkıma neden olacaktır. İşte bu noktada toplum, “kendi kurallarına göre işleyen piyasaların zarar veren etkisine karşı kendisini korumalıdır” (Polanyi, 2010:194). Bu şekilde ortaya çıkacak dönüşümün özü, piyasayı topluma *gömmek* için koruma, düzenleme ve yeniden dağıtım mekanizmalarının kullanılmasıyla gerçekleşecektir (Standing, 2009). Polanyi (2010: 193-194) topluma gömülü olmayan piyasanın tehlikesine dikkat çekmekte ve “çalışan insanı emek gücüyle ilgili meta efsanesinin sonuçlarından korumak için iş düzenlemeleri ve sosyal yasalar gerektiği”ne vurgu yapmaktadır.

Günümüzde refah devleti artık yerini neoliberal kurumların kümesi olan neoliberal devlete bırakmıştır. Harvey (2007:38-39), “neoliberal dönemde devlet müdahalesinin anlamı”nı, “yeniden dağıtım politikaları” ile bağdaştırmaktadır. Buna göre, neoliberalizm, “dünya çapında bir *yaratıcı yıkım* dalgasını başlatmıştır ve “devlet bu yaratıcı yıkımın yeni dağıtım politikalarının baş aktörüdür” ve devletin buradaki rolü, “sınıfsal mücadelelerin sonucu olarak sosyal refah devleti döneminde üst sınıflardan alt sınıflara doğru akışı düzenleyen dağıtım politikalarını ve kazanılmış hakları *esneterek* yeniden dağıtıma ve rekabete yer açmaktır”.

Küreselleşmenin taleplerine ayak uyduramayan refah devletlerinin işgücü piyasaları, gelişen teknoloji ile birlikte yeni üretim teknikleri ile de karşı karşıyadır. Bu

teknikler yeni işleri, artan nitelikleri, esnek çalışma saatlerini, ötelenen emeklilik yaşlarını, aktif işgücü piyasası politikaları ile zorunlu mesleki eğitimi ve çalışma koşullarının rekabete dayalı kötüleşmesini de beraberinde getirmektedir. Bu noktada, bazı yazarlara göre işgücü piyasası mümkün olduğunca esnekleşerek küreselleşme ile başa çıkmalıdır. Rifkin'e göre (1995: 236), standart istihdam ilişkileri geçmişte kalmıştır ve ücretli işin sonu gelmiştir. Artık seri üretim yapan işçi yerine girişimci, yönetimden anlayan, teknik ve işinin ehli elitler kayıtlı işgücü piyasasını yönlendirecektir. Yaşanan amansız ve geri dönüşü olmayan küreselleşme ve Washington Mutabakatı'nın teşvik ettiği küresel bütünleşme, temelde yatan teknolojik eğilimlerin kaçınılmaz sonucu olarak sunulmakta ve bu nedenle savunduğu politikaların, doğal gelişmelere uyum sağlamak için gerekli olduğu algısı yaratılmaktadır (Piore, 2006: 3).

Diğer yandan, piyasanın düzensizleşmesi, katmanlaşması ve esnekleşmesi, bu değişimlere ayak uyduramayan işçiler için kötü ve güvencesiz çalışma ve yaşama şartları ve sömürülmeyi de beraberinde getirmiştir. Yeni işler uzun dönemli, tam zamanlı çalışan işçilerden uzaklaşmıştır (Auer ve Cazes, 2002). Muffels (2008:5) küreselleşmenin daha aralıklı işsizlik dönemleriyle daha sık iş değişikliklerine yol açması, geçici istihdam ile kendi hesabına çalışma gibi yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkması nedeniyle işgücü piyasasındaki kargaşanın arttığını; bunun sonucunda hayat boyu istihdamın da azaldığını vurgulamaktadır. Gray'e göre (2004:112), işgücü piyasasının esnekleşmesine gönülsüz kısmi zamanlı çalışma şeklindeki eksik istihdam eşlik etmektedir. Esnek işler en düşük ücretli işler olup esnek sömürüye (flexploitation) ve eğreti istihdama (precarious employment) neden olmaktadır (Gray, 2004). Herrmann'a göre (2011) eğreti istihdam kapitalizmin sistematik olarak yarattığı yedek işgücü ordusunun yansımasıdır.

İşte işgücü piyasasındaki tüm bu değişimlerin sonucu olarak çalışanları korumak amacıyla insana yakışır iş kavramı ortaya çıkmıştır. Bu kavram, Polanyi'nin bakış

açısıyla ele alındığında (2010: 194), toplumun kendini korumaya yönelik çift yönlü hareketinin bir parçası olarak değerlendirilebilecektir:

“Bu, toplumdaki iki düzenleyici ilkenin etkisi biçiminde karşımıza çıkıyor; söz konusu olan, her biri belirli kurumsal amaçlara yönelmiş belirli sosyal güçlerin desteğinde, kendi belirli yöntemlerini kullanan iki düzenleyici ilke. Bunların ilki, ekonomik liberalizm ilkesiydi, kendi kurallarına göre işleyen bir piyasanın kurulması amacına yönelmişti, ticaret yapan sınıfların desteğinde laissez-faire² ve serbest ticareti yöntemleri olarak kullanıyordu. İkincisi, sosyal koruma ilkesiydi. İnsan ve doğanın, aynı zamanda da üretim düzeninin korunmasını amaçlıyor, **piyasanın yıkıcı etkilerinden doğrudan doğruya zarar gören çeşitli grupların** -özellikle çalışan sınıflar ve toprak sahiplerinin, ama yalnız onların değil- desteğinden yararlanıyor ve **yöntem olarak koruyucu yasama, kısıtlayıcı cemiyetler ve diğer müdahale araçlarını** kullanıyordu.³”

İnsana yakışır iş kavramı **sosyal görev üstlenmiş uluslararası kurumların müdahale araçlarından biri** olarak ortaya çıkmıştır. Polanyi (2010: 65) ILO’nun, ticaretin yaşam standartlarına zarar vermeden özgürleştirilebilmesi için ülkeler arasındaki rekabet koşullarını eşitlemek amacıyla kurulduğunu vurgulamaktadır. Standing’e göre (2009: 33) Polanyi, ILO’yu Büyük Dönüşüm’ün kalıcı kurumlarından biri olarak değerlendirmekte ve kurumun temel amacının emeği metalaşmaktan kurtaracak uluslararası kurallar koymak olduğunu öne sürmektedir. Langthaler ve Schüssler (2019) ise neoliberal düzende dünyayı kapsayan emtia zincirlerinin, Polanyi’nin bakış açısıyla piyasaları toplumdaki ayırma dinamiğinin hem sonucu hem de itici güçleri olduğunu; çeşitli düzeylerdeki kamu ve özel sektör aktörlerinin ise, son yıllarda yoğun bir düzenleme ağı aracılığıyla ekonomik faaliyetleri yeniden topluma yerleştirmeye çalıştığını öne sürmektedir. Piore (2006) ise küreselleşme açısından Polanyi’nin çift yönlü hareketini kurumsal açıdan değerlendirmekte, piyasanın özgürleşmesini sağlayan ve savunan “IMF”, “Dünya Bankası” ve “DTÖ” gibi yapılara karşılık olarak ekonominin yıkıcı etkilerinden toplumu ve bireyi korumak için “ILO”, “UNDP”, “BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi” gibi kurumların önemine dikkat çekmektedir.

² Birakınız yapsınlar

³ Vurgular bana ait

Özellikle 2000'lerin başından bu yana, “başta ILO olmak üzere ulusal ve uluslararası kurumların yönlendirmesiyle emek piyasalarının insana yakışır iş açısından değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi çabaları yoğunlaşmıştır” (Yücel ve İzdeş, 2017: 6). Sennenberger'e göre (2001) bu çabalar, ILO içindeki büyük bir revizyon sürecinin sonucudur ve ILO'nun sosyal boyutunu güçlendirmek için neoliberal küreselleşmenin zorluklarına bir yanıt olarak görülmektedir. İnsana yakışır iş yaklaşımı, Washington Mutabakatı'nın en etkili olduğu bir zamanda, ILO'nun bir BM kurumu olarak etkisini yeniden tesis etmek için başlatılmıştır (Piasna v.d., 2020).

İyi bir işin ne olduğunun tanımlanması gerek akademisyenler, gerekse uluslararası kurumlar tarafından çokça tartışılmıştır. Kavrama ilişkin ilk görüşler, “Bauer'in öncülerinden olduğu hayat kalitesinin sadece ekonomik büyüme ve benzeri ekonomik göstergeler üzerinden tanımlanmasını eleştiren, 1960'larda ve 1970'lerde ortaya çıkan sosyal göstergeler hareketine dayandırılmakta” ve bu hareket içinde tanımlanan “çalışma hayatının kalitesi ile özdeşleştirilmektedir” (Yücel ve İzdeş, 2017: 6).

Green (2006), Sen'in yapabilirlikler yaklaşımını temel alarak 'iyi bir iş'in, çalışanlara değer verdikleri şeyleri yapma ve değer verdiği biçimde olma konusunda yüksek bir yapabilirlik imkânı sunan iş olduğunu öne sürmektedir. İyilik halini yerine getirme yeteneği, işin, çalışanlara, iş üzerinde etki yaratmalarına ve işle ilgili kişisel hedeflerine ulaşmalarına ne ölçüde olanak sağladığına bağlıdır (EUROFOUND, 2012). Buna göre, işçilerin öncelik sırasına koymayı seçtikleri ihtiyaçlar değişecektir, ancak yüksek kalitede iş, tüm ihtiyaçların karşılanmasına izin veren bir iştir. Diğer yandan, Frenkel ve Sydow'a göre (2011) insana yakışır iş özünde, işçinin gelişimi ve içsel tatmin olasılıkları olan, bir yaşama ücretine dayanan, nispeten güvenli olan işi ifade eder. Piore'ye göre (2006) insana yakışır iş, insanın yaşamında anlam yüklediği sosyal

bağlamı yaratmasını ve sürdürmesini sağlayan iştir ve bu yüklenen anlam daha sonra insan yaşamına **gömülü**⁴ hale gelir. Bu doğrultuda işin sosyal rolü iki yönlüdür (Piore, 2006): İşin kendisi sosyal bir ortamda gerçekleşir ve istikrarlı bir iş yeri, bu nedenle istikrarlı bir sosyal bağlama olan ihtiyacımıza doğrudan katkıda bulunur. İş aynı zamanda diğer tüm sosyal faaliyetleri destekleyen geliri de üretir. Bu nedenle, yeterli ve istikrarlı bir gelir, insana yakışır iş için ikinci bir gerekliliktir.

İnsana yakışır iş kavramının ortaya çıkma sebeplerinden en önemlisini oluşturan **neoliberal politikalarla işgücü piyasasının etkileşimi** alanyazında pek çok akademisyenin tartışma konusu olmuştur. Bu tartışmalar iki düzlemde yapılmaktadır. Bunlardan ilki olan iyimser yaklaşım, “ILO’nun İnsana Yakışır İş Gündemi’ni, karşı-hegemonik güçlerin post- neoliberal normları küresel emek düzenlemesine başarıyla enjekte ettiğinin bir göstergesi” olarak görmektedir (Hauf, 2015: 138). Özellikle, feminist düşünürler, standart dışı çalışma, kayıt dışı emek ve ücretsiz yeniden üretici emek ile ilgili endişeleri nedeniyle, insana yakışır işlerin ortaya çıkmasını memnuniyetle karşılamaktadır. İkincisi ise kötümser bir yaklaşımdır. Buna göre insana yakışır iş, özellikle bağlayıcı olmayan işgücü düzenlemelerini ve kurumsal sosyal sorumluluğu benimsemesi nedeniyle, neoliberal hegemonya ile uyumludur ve hatta onu güçlendirmektedir (Hauf, 2015).

Birinci yaklaşıma ilişkin olarak Vosko (2002: 20), küreselleşme çağında insana yakışır iş ile birlikte, özellikle uluslararası örgütlü emek, kayıt dışı sektörde büyümekte olan işçi örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarının geliştiği bir ortamda, sınırlı da olsa ILO içinde karşı-hegemonik bir mevcudiyetin ortaya çıktığını savunmakta ve ILO’nun Soğuk Savaş’ın sonuna kadar hegemonik güç ilişkilerini sürdürmekte rol oynadığını ve küresel ekonomide marjinal işçinin durumunu göz ardı ettiğini vurgulamaktadır. Vosko’ya göre

⁴ Vurgu bana ait, Piore burada Polanyi’ye öykünüyor.

(2002) “İnsana Yakışır İş Gündemi” ILO’nun üçlü yapısında kurumsallaşan korporatizme karşı kısıtlı da olsa, sanayileşmiş devletlerin çoğunluğu tarafından desteklenen küresel sermaye ve marjinal işçilerin yaşamlarını iyileştirmekle ilgilenen üye ülkeler, sendikalar, kadın örgütleri ve diğer sivil toplum kuruluşları arasındaki ILO içinde artan gerilimlere yönelik bir orta yol bulma konusunda ustaca bir çabayı temsil etmektedir. Vosko (2002) insana yakışır işin iki inisiyatif tarafından desteklendiğini ifade etmektedir: Bunlardan ilki, ILO’nun üye devletleri temel çalışma standartlarına uymaya zorlamak için kabul ettiği, geniş ölçüde eleştirilen ve Sosyal Bildirge olarak da bilinen “Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi”dir. İkincisi, 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi gibi ILO’nun marjinal işçi grupları arasında çalışma koşullarının ve çalışma haklarının iyileştirilmesine katkıda bulunmak için standart düzenleme araçları oluşturma ve kapsamlı teknik kaynaklarını kullanma taahhüdüdür.

Barrientos (2007: 251) ise, genel olarak insana yakışır işi ve özel olarak sosyal korumayı sosyal şartlara ve davranış kurallarına dar odaklanma karşısında küresel üretimde işçi haklarının artırılmasına yönelik daha bütüncül bir yaklaşımın temelini oluşturma olarak görmektedir. Barrientos’a göre (2007: 243), insana yakışır işin ilerici potansiyeli, büyük ölçüde kayıt dışı işçilerin, özellikle de kadın işçilerin ILO’nun söylemlerine dahil edilmesinde görülmektedir. Buna göre, insana yakışır işin sosyal koruma ayağı, küresel üretim için ücretli ev işi ve aileleri için ücretsiz ev işi arasında esnek bir şekilde geçiş yapmak zorunda kalan kadınların ihtiyaçlarına daha iyi bir cevap verecektir. ILO uzun zaman sosyal yeniden üretime yönelik feminist söylemleri göz ardı etmiş olsa bile insana yakışır iş gündemi, ister erkek ister kadın olsun, ister kalıcı ister geçici olsun, ücretli veya ücretsiz olsun, tüm çalışma biçimlerini ele alarak bunu değiştiriyor gibi görünmektedir (Barrientos, 2007).

Guy Standing ise insana yakışır işe eleştirel bakış açısı ile yaklaşmaktadır. Yazara göre (2008), insana yakışır iş ILO'nun geleneksel endüstri ilişkilerini ve muhalif pazarlık gücünü marjinalleştirmiş ve bu kavram örgütlü işgücünün neoliberal hegemonyaya yenilmesinin bir göstergesi olmuştur. İnsana yakışır iş çok fazla hareket alanı tanıdığı ve çokça belirsizliklere sahip olduğu için Standing tarafından (2008: 370) bir “slogan” olarak değerlendirilmektedir.

Diğer yandan, Standing (2008), insana yakışır işi ölçecek göstergelerin bile ILO içinde fikir ayrılıklarına neden olduğunu vurgulamaktadır. Standing ile benzer görüşlere sahip Piasna ve diğerlerine göre (2020), bugüne kadar hiçbir ülke insana yakışır iş mantığını benimsememiş; bunun nasıl ölçüleceğini belirlememiş ve istihdam politikaları için kaynakların insana yakışır iş göstergelerine göre dağıtılması gibi kamu politikası kararlarını herhangi bir şekilde etkileyip etkilemeyeceği ülkelerin gündemine dahi gelmemiştir. Hatta, ILO'nun insana yakışır iş yaklaşımı, belirli politikalardan ziyade, çoğunlukla kamu politikasını “lafta” etkilemektedir ve BM bile her zaman insana yakışır işe odaklanmamaktadır (Piasna, 2020: 223). Bu görüşün pratikteki yansımaları ILO'nun çalışmalarında da görülebilmektedir. Örneğin ILO İstatistik Ofisi dünya genelindeki işgücü piyasalarında ilerlemenin, herkes için insana yakışır iş fırsatlarıyla sürdürülebilir bir gelecek sağlamak için çok yavaş ve dengesiz olduğunu ifade etmekte; 2030 SKA'daki insana yakışır iş hedef göstergelerine öngörülen sürede ulaşılamayacağını teyit etmektedir (ILOSTAT, 2020).

Öte yandan, Standing'e göre (2008: 371), insana yakışır iş geleneksel endüstri ilişkilerini ve toplu pazarlığı savunan sosyal diyalog yerine daha muğlak ve çatışmacı olmayan bir diyalogu öne çıkarmıştır. Bu açıdan bakıldığında, “insana yakışır iş büyük ölçüde, ILO'nun neoliberal küreselleşme çağında hegemonik güç ilişkilerine büyük ölçüde meydan okuma gücünden yoksun olduğu gerçeğini maskeleyen etik bir

söylemdir.” (Hauf, 2015: 141). Ek olarak, MacNaughton ve Frey (2018), insana yakışır işin insanın “iyi olma” haline katkı yapmasına rağmen, uluslararası kalkınma gündemine bir hedef olarak ancak 2007 yılında yani bir anlamda geç entegre olduğunu ve bunun da neoliberalizmin küresel egemen ideoloji olmasından kaynaklandığını öne sürmektedir.

İdeolojik açıdan insana yakışır işi değerlendiren yazarların dışında, kavramı **çalışmanın onuru** üzerinden ele alan yazarlar da alanyazında bulunmaktadır. Örneğin Barchiesi (2012: 112-113) insana yakışır iş ile emeğin onuru/ itibarı (*dignity of labour*) kavramlarını karşılaştırmakta ve bu iki kavramın aynı anlama gelmediğini savunmaktadır. İnsana yakışır iş, çalışmanın gerçekleştiği fiili tedbirleri ve koşulları ifade ederken emeğin onuru daha çok etik ve değerler ile ilişkilidir. Ayrıca Barchiesi’ye göre (2012), bu iki ifade, Batı liberalizmine ilişkin söylemlerde birbirlerini tamamlamakta ve kapitalist istihdamın hayal gücünden sömürülmektedir.

Çalışma, onurlu ve anlamlı olduğunda, insanların kendilerini ve ailelerini geçindirmelerine ve çalışma dünyasındaki değerleri ve çıkarları için bir çıkış noktası bulmalarına olanak tanıyan tatmin edici bir yaşam için temel oluşturabilir (Blustein, 2013). Cooke ve diğerlerine göre (2019) ise insana yakışır iş, yalnızca bireysel itibarı değil, aynı zamanda bir ulusun kolektif itibarını temsil eder. Bu sebeple insana yakışır iş, toplumun her üyesiyle kalkınmanın faydalarını paylaşmanın sosyal değerini içerir . İnsana yakışır işe ulaşmak, çalışanların insan haklarına saygı duymanın ve bunları korumanın önemli bir bileşeni ve uyumlu çalışma ilişkileri kurmanın temel koşuludur (Cooke vd., 2019).

Alanyazında insana yakışır işi **ahlak ekonomisi çerçevesinde** ele alan çalışmalar da mevcuttur. Bolton ve Laaser’a göre (2020), ahlak ekonomisinin temelinde adil bir toplum endişesi ve insanlara, yeteneklerine ve içinde buldukları topluluklara saygı bulunmaktadır. Sayer’a göre (2000: 79), ahlak ekonomisi, bireylerin ve kurumların

başkalarına karşı sorumluluk ve haklarına ilişkin normları ve duyguları bünyesinde barındırmaktadır. Bu bakış açısını da dikkate alarak Bolton ve Laaser (2020), Polanyi'nin toprağın, emeğin ve paranın "hayali" olduğu; uzun vadede yok edilmemek için güçlü bir korumaya ihtiyaç duyan son derece savunmasız mallar olduğu ve sürdürülebilir bir piyasa ekonomisinin her zaman toplumu koruyan sosyal, politik ve ahlaki bir alan tarafından desteklenmesi gerektiği savından yola çıkmakta ve insana yakışır işe ahlak ekonomisi açısından yaklaşılması gerektiğini öne sürmektedir. Buna göre ahlak ekonomisinin insana yakışır işe uygulanması, emtia olarak emeği zorlayan liberal piyasa savunucuları ile işgücü piyasası katılımcılarının insanlığını savunan ve insana yakışır işe yönelik her şeyi kapsayan bir nosyonu benimseyen sosyal korumacılar arasındaki süregelen mücadelenin bir parçası olarak istihdam politikası düzeyindeki dinamiklerin anlaşılmasına olanak tanıyacaktır (Bolton ve Laaser, 2020). Öte yandan yazarlar ahlak ekonomisi yaklaşımı altında insana yakışır işin gerçekleştirilmesinin ve kaliteli istihdam için ilkelerin belirlenmesinin bireysel veya örgütsel uygulamalarla değil, toplumsal uygulamalarla gerçekleştirilebileceğini savunmaktadır. Jiang ve Yang ise (2010), insana yakışır işin aynı zamanda ahlaki bir gereklilik olduğunu, çünkü işgücü piyasasının en altındaki birçok kişi için çalışmanın, aşağılayıcı koşullarda gerçekleştirildiğini savunmaktadır. Bu çerçevede, insana yakışır işin etik çağrışımının dört anlamı vardır (Jiang ve Yang, 2010): (1) onurlu iş olarak insana yakışır iş; (2) adil çalışma, eşit fırsatlar olarak insana yakışır iş; (3) hakları, sağlığı ve güvenliği koruyan insana yakışır iş ve 4) kendini gerçekleştirme anlamında insana yakışır iş.

Öte yandan alanyazında insana yakışır işi **toplumsal bağlam açısından** değerlendiren görüşler de bulunmaktadır. Bu görüşler insana yakışır işin, ILO'nun bir girişimi olmasına rağmen savunduğu evrensel değerlerin (örneğin eşitlik, hakkaniyet, adalet ve haysiyet) teşvik edilmesinin belirli toplumsal bağlamlara göre uyarlanması

gerektiğini öne sürmekte ve böylece kavramın bir ülkede uygulanabilmesi için teorik ve pratik olarak ulusal endüstriyel ilişkiler çerçevesine de oturtulması gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamda Cooke vd. (2019: 124), insana yakışır işin teşviki ile ilgili alanyazının, sosyal adalet perspektiflerine dayanan “kurum inşası”na odaklandığını, insana yakışır işin işi bir hak olarak gören kurumsal müdahaleci Batı ideolojisine dayandığını ve yukarıdan aşağıya yayılan bir girişim olduğunu vurgulamakta ancak belirli bir toplumda yapılan işin anlamına, bu anlamın iş etiği ve sosyo-kültürel değerlerle (yani belirli bir toplum tarafından tutulan etik ve ahlaki ilkeler) nasıl ifade edildiğine yeterince dikkat edilmediğine işaret etmektedir. Cooke vd. (2019), bu varsayımların ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğini özellikle belirtmektedir ve bunların yalnızca işgücünün işe karşı tutumunu değil, aynı zamanda işle ilgili hak ve menfaatlere sahip olma duygusunu da etkilediğini vurgulamaktadır. Cooke vd.’nin bu görüşü Berger ve Luckmann’ın (1991) “Gerçekliğin Sosyal İnşası Teorisi”ndeki yaşam deneyimlerinin, değerlerinin, yönelimlerinin ve yaşam önceliklerine dayalı etkileşimlerin toplumdaki gerçekliği meydana getirmesi ve sosyalleşme süreci boyunca bireylerin, başlangıçta dışsal olan insan ürünlerini içselleştirilmesi bağlamında da değerlendirilebilir. Örneğin, insana yakışır işin yatay başlığı olan kadın erkek eşitsizliği, insan doğasına içkin olduğu için değil, toplumsal olarak inşa edildiği için var olmaktadır. Ya da çocukların çalıştırılması bir toplumda kabul görmezken bir diğerinde olağan karşılanabilmektedir. Bu nedenle Cooke vd.’ne (2019) göre, her bir toplumun özelliklerini dikkate alan insana yakışır iş çerçevesinin oluşturulması gerekmektedir.

Diğer yandan, alanyazında insana yakışır işi **uygulayıcı aktörler açısından** değerlendiren görüşler bulunmaktadır. Buna göre insana yakışır iş seviyeleri halinde uygulanmalıdır. Örneğin, Frenkel ve Sydow (2011: 242-243) insana yakışır işin istihdamın hem asli hem de prosedürel unsurlarını içerdiğini ve mikro ve makro

düzyeydeki kurumları ve uygulamaları kapsadığını öne sürmektedir. Yani insana yakışır işin gerçekleştirilmesi, çalışma düzenlemelerinin etkili bir şekilde uygulanmasına bağlıdır. Bu da makro düzeyde hükümetlerin bu alandaki desteğini öne çıkarmaktadır (Frenkel ve Sydow, 2011). Ek olarak, insana yakışır işin uygulanmasına yönelik makro düzeyde yapılacak yasal düzenlemelerin İkinci Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkan standart istihdam ilişkilerine yönelik tek bir istihdam modelinin temel alınması yerine küreselleşmenin de etkisiyle cinsiyet, vatandaşlık (göçmenlik), yaş gibi unsurlar temelinde marjinal grupları da içerecek şekilde kurgulanması gerektiğine ilişkin görüşler de mevcuttur (Vosko, 2011).

Mezo düzeyde ise sendika girişimleri ve desteği, insana yakışır işin tabana yayılmasında kritik öneme sahiptir. Deranty ve MacMillan'a göre (2012) insana yakışır iş, sendikalar ve işverenler yeterince eşit bir zemindeyse, pazarlık sürecinin ve emek ilişkisinin sonucu olacaktır. Ancak her ülkede sendikaların gücü aynı seviyede değildir. Bu sebepten her ülkede insana yakışır iş aynı şekilde uygulanamamakta veya destek bulamamaktadır. Cooke ve diğerlerine göre (2019: 125) yasal/ düzenleyici kısıtlamalar dâhilinde mezo düzeyde insana yakışır işe yönelik emek stratejileri ve işverenlerin tutumları, çalışanların iş deneyimini ve işlerinin doğası hakkındaki algılarını şekillendiren önemli faktörlerdir. Çalışanların bakış açısından insana yakışır işi ele alan mikro düzeyde ise Guest (2017: 29-33) çalışan refahına yönelik insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamaları ile işletilen insana yakışır bir çalışma ortamının, bireylere iyi istihdam koşulları ve insan sermayesi geliştirme fırsatları sağladığını öne sürmektedir. Bu uygulamalar ile çalışanların ekonomik ve sosyal refahı iyileşecek ve bu da işveren kuruluşla özdeşleşmelerini ve işteki katılımlarını artıracaktır.

Öte yandan, **çalışma psikolojisi açısından** insana yakışır işi ele alan görüşler de alanyazında mevcuttur. Söz konusu görüşler, insana yakışır işe ilişkin tanımlamaların ve

ölçümlerin piyasa temelli güçlerin baskın etkisiyle oluşturulduğunu ve psikolojik iş kavramlarının göreceli olarak ihmal edildiğini öne sürmektedir (örneğin Blustein vd. 2016). Deranthy ve MacMillan (2012) işin sadece ekonomik bir meslek ve sosyal bir ilişki olarak değil; işçilerin bedenini, zihnini ve ruhunu harekete geçirdiği için bireysel refahı önemli ölçüde etkileyen bir faaliyet olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. İlk olarak Blustein'in Çalışma Psikolojisi Çerçevesi, sonrasında ise Duffy, Blustein, Diemer ve Autin'in Çalışma Psikolojisi Kuramı insan onuruna yakışır iş kavramını kuramsal bir model kapsamında vurgulamaktadır (Büyükgöze-Kavas ve Ünal, 2019: 195). Blustein'a göre (2008 ve 2013) Çalışma Psikolojisi Çerçevesi'nde çalışma; hayatta kalma, başkalarıyla bağlantı kurma ve optimal olarak kendi kaderini tayin etme aracı sağlayan, yaşamın merkezi bir yönüdür. Buradan hareketle Çalışma Psikolojisi Kuramı'nı⁵ ve İnsana Yakışır İş Ölçeği'ni geliştiren Duffy vd. (2016 ve 2017) insana yakışır işi, maddi ve manevi açıdan güvenli yani fiziksel, zihinsel veya duygusal istismarın olmadığı bir çalışma ortamı, boş zaman ve dinlenmeye imkan veren çalışma saatleri, aile değerleri ve sosyal değerlerle uyumlu örgütsel değerler, uygun gelir ve yeterli sağlık imkanlarına erişim olarak bireyin şahsi deneyimlerinden etkilendiğini savunmaktadır. Öte yandan, Pouyaud (2016), insana yakışır iş tanımının, bireylerin adil çalışma fırsatlarını sürdürmek ve istihdam edilebilirliklerini artırmak için çalışma koşullarına özel vurgu yapılarak bireysel algıyı içerecek şekilde genişletilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Buna göre insana yakışır işin psikososyal tanımı, diğer yaşam alanlarıyla ilişkisi içinde bireyin iş deneyimini, kendi kendini inşa etmenin (self-

⁵ Çalışma Psikolojisi Kuramı, insana yakışır işi, psikolojik, bağlamsal ve ekonomik faktörler arasındaki ilişkilerin ana sonucu olarak konumlandırmakta ve ekonomik kısıtlamaların ve marjinalleştirme deneyimlerinin insana yakışır işe ulaşmayı nasıl şekillendirdiğini incelemektedir. Bu modelde, kişinin iradesi (yani, kısıtlamalara rağmen iş seçiminin özerkliği) ve kariyer uyumunun (yani, işle ilgili görevleri veya stres faktörlerini yönetmek için kaynakları kullanma yeteneği) bağlamsal faktörler ile insana yakışır iş arasındaki ilişkiyi kısmen açıkladığı varsayılmaktadır. Kuram, aynı zamanda psikolojik değişkenlerin (yani eleştirel bilinç, sosyal destek ve proaktif kişilik) ve ekonomik koşulların, kişinin insana yakışır işe erişimi üzerindeki bağlamsal engellerin olumsuz etkilerini azaltmaya yardımcı olabileceğini varsaymaktadır (Işık vd., 2019: 472-473).

construction) merkezi bir parçası olarak ele alınmalıdır. Qing vd. göre (2015), çalışanların insana yakışır işe ilişkin algıları kendi ihtiyaç ve beklentilerinden etkilenmektedir. Cooke vd. göre (2019: 142-143), işçilerin yaptıkları işin ne kadar iyi/ insana yakışır olduğuna dair öznel algıları da, psikolojik refahlarını iyileştirmede önemlidir. Luo ve Li'ye göre (2014), insana yakışır iş seviyesi işçi açısından birçok kriter tarafından belirlenmektedir: işçinin eğitim düzeyi, iş deneyimi, yasal bilgisi, iş pozisyonu, görev süresi ve işletme ve beceri düzeyinde alınan eğitim. Ayrıca, işletmedeki sendika üyelik düzeyi ile insana yakışır iş düzeyi arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Luo ve Li, 2014). Allan ve diğerlerine göre (2020), insana yakışır işte çalıştığını düşünen çalışanlarda, çalışmalarını anlamlı olarak görme ve daha fazla sosyal temas kurma, başkalarına yardım etme ve bir topluluğun parçası gibi hissetme olasılıkları daha yüksektir. Hu ve Yan (2020) ise konuyu öz değer perspektifi (benlik saygısı, aidiyet vb.) ve kaynaklar açısından ele almakta ve insana yakışır işi, iş kaynakları ve iş talebi gibi dış faktörlerin etkisi altındaki bireylerin genel algısı olarak tanımlamaktadır.

Tüm bu tartışmalar göstermektedir ki insana yakışır iş kavramı makro düzeyde daha çok neoliberalizm kuramı ve neoliberal politikalar çerçevesinde tartışılmakta; kavram kimilerince kapitalizmi ve küreselleşmeyi desteklemek için hegemonik bir araç olarak; kimilerince de marjinal grupları dikkate alan ilk uluslararası çaba olarak görülmektedir. Ahlak ekonomisi açısından yaklaşan yazarlar ise insana yakışır işi insanın kendini gerçekleştirebilmesi, varlığını sürdürebilmesi ve yeniden üretebilmesi için önemli bir araç olarak görmekte ve neoliberal piyasaların toplumu yıkıcı şekilde etkilemesinin önünde bir bariyer olarak değerlendirmektedir. Öte yandan, insana yakışır işin uygulanması her ülkede işgücü piyasasının farklı unsurlarından ve endüstri ilişkilerinin yapısından etkilenmektedir. İnsana yakışır işin bir ülkede etkili bir şekilde uygulanması için ulusal koşulların, politik, ekonomik, kültürel ve sosyal faktörlerin

dikkate alınması gerekmektedir. Bu sebeple insana yakışır işe ait tek bir şablon oluşturmak ve bunu tüm ülkelerde uygulamak mümkün gözükmemektedir. Ek olarak, işgücü piyasasındaki tüm tarafların insana yakışır işin uygulanmasına yönelik çabalarda bulunması gerekmektedir. Özellikle sendikalar için, insana yakışır bir işe ilişkin gündemi savunmak ve yaygınlaştırmak, işçi haklarını somut bir şekilde genişletmek anlamında yararlı bir araç olacaktır. İşin doğasının ve çalışma sürecindeki çeşitli çıkarların doğru bir şekilde anlaşılması, belirli bir ülkede insana yakışır işi kavramsallaştırmaya ve başarmaya katkıda bulunacaktır. İnsana yakışır işi mikro düzeyde ele alan ve çalışanların algıları ile işe yönelik tutumları ve çalışma psikolojisi üzerinden tanımını değerlendiren çalışmalar da yukarıda sunulduğu üzere alanyazında mevcuttur. Ancak bu tezde konuya daha geniş kapsamlı ve kurumsal açıdan bakmak adına makro ve mezo düzeyde insana yakışır iş ele alınacaktır.

1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler Politikaları Çerçevesinde İnsana Yakışır İşler

Modern dünyada çalışma, kuşkusuz, bireyin yaşamında önemli bir deneyimdir ve kişinin refahı ve sosyal kimliği ile sıkı bir şekilde bağlantılıdır. Fouquet'e göre (1995: 17) çalışma (travail) kişiye veya topluma yararlı mallar veya hizmetler sunan faaliyetlerdir; iş (emploi) ise çalışanı gelir yaratma ve sosyal garantilerle örgüte bağlayan durumdur. Yine Fouquet (1995) Fransızca'da çalışma (travail) sözcüğünün acı çekme ile ilişkisine dair Latince kökenine (trepalium) değinmektedir: üç sopadan oluşan ve çapraz haça benzeyen bir çeşit işkence aleti. Buradan çalışmanın insanca koşullarda olmadığı takdirde işkenceye dönüşeceği çıkarımı yapılabilir.

Günümüzde devrim niteliğindeki teknolojik gelişmeye, ekonomilerin küreselleşmesine, dijitalleşmeye, yapay zekaya ve robotlaşmaya rağmen, insan emeği tüm ülkelerin maddi ve sosyal refahının arkasındaki kilit faktör olmaya devam

etmektedir. Bu nedenle, işçilerin sağlığı ve güvenliği ile çalışma yetenekleri, yeterlilikleri, becerileri ve işgücüne katılım, her ülkenin sosyoekonomik kalkınmasının ve sürdürülebilirliğinin temel faktörleridir (Rantanen vd., 2020). Öte yandan, Soğuk Savaş yıllarında oldukça sınırlı olmasına rağmen, hem uluslararası hem de yerel düzeyde ekonomik ve sosyal haklara ilgi 1980'lerin sonlarından bu yana hızla artmıştır (MacNaughton ve Frey, 2011). Buradan yola çıkılarak bu kısımda, küreselleşmenin emek üzerindeki etkisi sonucunda insana yakışır işlere giden yolda başta ILO olmak üzere BM ve AB'nin politikaları, sözleşmeleri ve hukuki metinleri ele alınacaktır. Son olarak, 2020 yılından beri modern çağın vebası haline gelen COVID-19 sürecinin işgücü piyasalarına etkisine de değinilecektir.

1.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü ve İnsana Yakışır İşler

1995'te küreselleşmenin yarattığı dinamikler ve sorunlara ilişkin olarak Kopenhag'da gerçekleştirilen Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi'nde, "ILO'nun küreselleşme sürecindeki önemi" ve "üstleneceği işlev" ortaya konulmuştur (Kapar, 2009). Bunun ardından 1999'da ILO, çalışma hayatının küreselleşmesinde insan odaklı gelişimi sağlamak ve küreselleşmenin zorluklarına etkili bir yanıt verebilmek için yeni bir strateji olan "İnsana Yakışır İş Gündemi"ni başlatmıştır (ILO, 1999a).

Christ ve diğerlerine göre (2020: 1483) günümüzde modern kölelik düzeninden insana yakışır işe uzanan çalışma süreçleri aşağıdaki gibi gelişmiştir:

Tablo 2: Çalışma Koşullarının Evrimi

Modern Kölelik	Kötü Çalışma Koşulları	Yasal ve Düzgün Çalışma Koşulları
<ul style="list-style-type: none"> • Yasadışı ve gayrimeşru çalışma • Kölelik, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, bağımlı çalışma, insan ticareti vb. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yasal olsa bile etik olmayan çalışma • Gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse sosyal güvenlik bakımından güvencesiz çalışma koşulları 	<ul style="list-style-type: none"> • Yasal ve meşru çalışma • Yasalarla ve düzenlemelerle desteklenen çalışma koşulları

Kaynak: Christ vd., 2020

Dodd ve diğerlerine göre (2019) insana yakışır iş, bireyler için bir kariyer hedefi ve sosyal adaleti teşvik etmek isteyen birçok işveren ve politika yapıcı içinse bir önceliktir. Bu sebeple insana yakışır işlerin gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde ele alınması elzemdir.

• ***Uluslararası Çalışma Örgütü Temel Metinleri ve Politikaları Çerçevesinde İnsana Yakışır İşler:***

İnsana Yakışır İş Gündemi'ne giden yol, ILO'nun kuruluşundan günümüze çalışma haklarında ve işgücü piyasasında aşama aşama kaydedilen ilerlemeler sayesinde oluşturulmuştur. Bu ilerlemelerin temel dayanakları olan sözleşmeler ve tavsiye kararları, uluslararası çalışma standartlarını belirlemek için kullanılan araçlardır. Bu metinlere ek olarak bildirgeler, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın resmi ve otoriter bir açıklama yapmak ve kurucuların belirli ilke ve değerlere verdikleri önemi yeniden teyit etmek için kullanılan kararlarıdır (ILO, b.t.-a). Bildirgeler onaya tabi olmasa da, geniş bir uygulama alanı bulmaları ve üye devletler tarafından sembolik ve siyasi taahhütler içermeleri beklenmektedir. Devletlerin İnsana Yakışır İş Gündemi'ne ilişkin taahhütleri bu belgeleri uygulamaya geçirmeleri ile hayat bulmaktadır.

İnsana Yakışır İş Gündemi ile ilişkilendirilebilecek ILO temel metinleri ve politikaları kronolojik sıra ile aşağıda özetlenmektedir:

İlk olarak I. Dünya Savaşı'nı sonuçlandıran anlaşmalardan biri olan Versailles Barış Antlaşması'nın 13. Kısmı'nda yer alan Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919 yılında “evrensel ve kalıcı barışın ancak sosyal adalete dayanırsa başarılacağı inancını yansıtmak için kurulmuştur” (ILO, 1920). ILO'nun kuruluş yıllarında standartlar, insana yakışır iş ve insan hakları arasında ayırım yapmadığını belirtmek önemli olsa da sözleşmelerin tümü, işçinin onurunu korumaya hizmet eden araçlar ve sosyal adalete ulaşmanın bir yolu olarak görülmektedir (Bellace, 2011).

Kurucu metin olan **“1919 Anayasası”** Kısım I’de çok sayıda insanın dünyanın huzuru ve uyumu tehlikeye girecek kadar büyük bir huzursuzluk yaratacak adaletsizlik, zorluk ve yoksunluk içeren çalışma koşullarına sahip olduğu ve bu koşulların iyileştirilmesinin acilen gerektiği belirtilmektedir (ILO, 1920). Metinde yer alan ve üzerinde düzenleme yapılması gerektiği belirtilen hususlar günümüzde insana yakışır işlerle hala örtüşmektedir: “Azami çalışma günü ve haftası oluşturulması dahil olarak çalışma saatlerinin düzenlenmesi”, “işgücü arzının düzenlenmesi”, “işsizliğin önlenmesi”, “yeterli bir yaşama ücreti”, “işçinin çalışmasından kaynaklanan hastalık ve yaralanmaya karşı korunması”, “çocukların, gençlerin ve kadınların korunması”, “yaşlılık ve maluliyet hükümlerinin oluşturulması”, “kendi ülkeleri dışında diğer ülkelerde çalıştırıldığında işçilerin menfaatlerinin korunması”, “örgütlenme özgürlüğü ilkesinin tanınması”, “mesleki ve teknik eğitimin organizasyonu” (ILO, 1920). Bu hususlar daha sonraki yıllarda da ILO politikalarının ve mevzuatının oluşturulmasına dayanak teşkil etmiştir.

1944 yılında 26. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda (ILC) imzalanan **“Philadelphia Bildirgesi”** ILO’nun sosyal yetkisine yeni ve güçlü bir ivme kazandırmıştır (ILO, 2019b). Bildirgenin 1. Maddesi’nde yer alan ILO’nun da dayandığı temel ilkeler şu şekildedir (ILO, 1944):

“Emek bir meta değildir. Dernek kurma ve ifade özgürlüğü desteklenen bir ilerlemenin vazgeçilmez şartıdır. Yoksulluk, bulunduğu yerlerde, herkesin refahına yönelik bir tehlike oluşturur. Talebe karşı mücadele, her ulus içinde amansız bir gayretle ve hükümet temsilcileriyle eşit statüde bulunan işçi ve işveren temsilcilerinin ortak refahın teşviki için özgür tartışma yapabildiği ve demokratik bir karar alabildiği sürekli ve uyumlu uluslararası çabalarla sürdürülmelidir.”

Blackett’e göre (2019: 171) ILO’nun **“1919 Anayasası”** ve ekli 1944 **“Philadelphia Bildirgesi”**, emeğin bir meta olmadığını yeniden doğrulayan ve ILO’yu sosyal adalet temelinde barışı güvence altına alma temel hedefi ışığında tüm uluslararası

ekonomik ve mali politikaları incelemekten ve değerlendirmekten sorumlu tutan cesur sosyal adalet metinleridir.

“Kadın İşçiler için Fırsat Eşitliği ve Muamele Bildirgesi” 1975 yılında Uluslararası Kadınlar Yılı vesilesiyle ILC tarafından kabul edilmiştir (ILO, b.t.-a). Bildirge “tüm çalışanlar için eşit fırsatları ve muameleyi” tanımakta ve “bu tür eşitliği reddeden veya kısıtlayan cinsiyet temelli her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması” çağrısında bulunmaktadır (ILO, b.t.-a). İnsana Yakışır İş Gündemi’nin merkezinde de yatay konu olarak toplumsal cinsiyet eşitliği yer almaktadır (ILO, 2009a).

86. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda kabul edilen ve 187 Üye Devletin tamamında çalışan tüm insanlara uygulanacak olan **“Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi”** insana yakışır işlerin temel unsurları olan “örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması”; “zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması”; “çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi”; “istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması”nı evrensel temel haklar ve ilkeler olarak dikkate almaktadır (ILO, 1998). Kapar’a göre (2004b) bildirge, küreselleşme süreciyle ortaya çıkan işgücü piyasasındaki kurlsızlaştırmaya ve çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelere devletlerin ilgisini çekmesi bakımından önem arz etmektedir.

2001 yılında kurulan **“Küreselleşmenin Sosyal Boyutu Dünya Komisyonu (WCSDG)”** ise açık ekonomilerde yoksulluğu azaltan, büyümeyi, istihdamı ve gelişmeyi teşvik eden ve İnsana Yakışır İş fırsatlarını genişleten küreselleşme politikalarını belirlemeyi kendisine hedef olarak seçmiştir (ILO, 2004).

2008 yılında, Uluslararası Çalışma Konferansı’nın 97. Oturumu’nda, İnsana Yakışır Çalışma Gündemi ve onun dört stratejik ayağı bağlamında uygulanacak olan **“Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi”** kavramı kurumsallaştırarak, örgüt politikalarının merkezine yerleştirmektedir (ILO, 2008b). Maupain’e göre (2009: 838),

ILO'daki pek çok taraf insana yakışır iş fikrini çabucak benimsemiş olsa da, bu kavram, Bildirge aracılığıyla kabul edilene kadar ILO'nun kurumsal çerçevesi içinde hukuki bir anlam taşımamaktadır. Bisom-Rapp'e göre (2011), bildirge ile "insana yakışır iş" kavramsal netlik kazanmıştır. Bildirgenin kapsamının ve ilkelerinin belirtildiği I. Bölümde, İnsana Yakışır İş Gündemi'nin 4 temel amacı yer almaktadır.

2009 yılındaki "**ILO Küresel İşler Paketi**", ekonomik iyileşme ile insana yakışır iş fırsatlarının bulunduğu toparlanma arasında geçen süreyi azaltmak için tasarlanmış politikaların yer aldığı uluslararası bir uzlaşma sağlamayı amaçlamaktadır (ILO, 2009b). Küresel İş Paketi, İnsana Yakışır İş Gündemi'ne dayanmaktadır ve "çalışma yaşamında temel ilke ve haklara saygı duyma"nın, "cinsiyet eşitliğini teşvik etme"nin ve "katılım ve sosyal diyalogu teşvik etme"nin aynı zamanda iyileşme ve kalkınma için kritik önemde olduğunu hatırlatmaktadır (ILO, 2009b). Ayrıca, Anlaşmada hükümetler, işçi ve işveren kuruluşları "İnsana Yakışır İş Gündemi bağlamında krize karşılık bir politika yanıtı geliştirmek için birlikte çalışmayı taahhüt etmiştir" (Nesporova ve Nero, 2009).

2016 yılındaki "**Global Deal (Küresel Anlaşma)**" ile insana yakışır işleri, kaliteli işleri ve artan üretkenliği ve buna bağlı olarak daha fazla eşitlik ve kapsayıcı büyümeyi teşvik etmenin bir yolu olarak sağlam endüstriyel ilişkilerin ve gelişmiş sosyal diyalogun potansiyelini vurgulamak ve desteklemek amaçlanmaktadır (OECD ve ILO, 2018).

Yine 2016'daki "**Küresel tedarik zincirlerinde insana yakışır iş ile ilgili Karar**" ise küresel tedarik zincirlerinde İSG, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık, ücretler, çalışma süresi ve istihdam ilişkisi gibi çalışma koşullarını etkileyen insana yakışır iş açıklarının ortaya çıktığını öne sürmekte ve bunlara yönelik yasal korumanın sınırlı olduğuna veya hiç olmadığına dikkat çekmektedir (ILO, 2016a).

"Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin Üçlü İlkeler Bildirgesi"

2017 yılındaki son versiyonuyla, çok uluslu işletmenin ana ülkesi ve üretim yaptığı/

hizmet verdiği ev sahibi ülkelerdeki hükümetlere, işveren ve işçi örgütlerine ve çok uluslu şirketlere, sosyal ilerleme ve insana yakışır işlere yönelik olarak ILO Anayasası ve ilgili sözleşmeler ile tavsiye kararlarında belirtilen ilkelere dayalı olarak önlemler alma, eylemler belirleme ve sosyal politikaları benimseme konusunda rehberlik etmeyi amaçlamaktadır (ILO, 2017a).

2019 yılı Ocak ayında açıklanan “**Çalışmanın Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu Raporu**”nun üç temel dayanağından biri, BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi doğrultusunda “insana yakışır ve sürdürülebilir işe yatırımı artırmak”tır (ILO, 2019a). Raporun sonucunda “*insanların yapabilirliklerine yatırımı artırmak*”, “*çalışma yaşamına ilişkin kurumlara yatırımı artırmak*”, “*insana yakışır ve sürdürülebilir işlere yatırımı artırmak*” olmak üzere üç başlıktan oluşan “İnsan Odaklı Gündem” belirlenmiştir (ILO, 2019a).

ILO’nun Haziran 2019’da kabul ettiği “**Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü Yıl Bildirgesi**”, insana yakışır işler ile BM 2030 Kalkınma Gündemi’nin sürdürülebilirlik gereklilikleri arasındaki yakın ilişkiyi daha da vurgulamaktadır (Rombouts ve Zekić, 2020). Yüzüncü Yıl Bildirgesi’nin önsözü, “sürekli yoksulluk, eşitsizlikler ve adaletsizlikler, çatışmalar, afetler ve diğer insani acil durumların” neden olduğu insana yakışır işe yönelik tehditler konusunda uyarıda bulunmakta ve sürdürülebilir işletmelerin insana yakışır işi güvence altına almadaki rolünü kabul etmektedir (ILO, 2019c).

Görüldüğü üzere İnsana Yakışır İş Gündemi’nin ortaya çıkması ve uygulanmasına giden yolda, ILO’nun, kurulduğu günden bugüne, tüm sosyal tarafların ilgisini işgücünün yaşadığı zorluklara yöneltme çabası ve işgücü piyasasında genel refahı artırmak için pek çok girişimi olmuştur. Genellikle bildirgelerle yürütülen ve bağlayıcı olmayan bu çabaların ne derece başarılı olduğu ülkeden ülkeye değişmekle birlikte işgücü piyasasında değer gördüğü açıktır. Bir sonraki kısımda ülkeler için bağlayıcı nitelikte olan ILO

Sözleşmeleri'nin ülkelerde insana yakışır işler yasal açıdan değerlendirilirken uygulanacak göstergelerle ilişkisi ele alınacaktır.

- ***Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve İnsana Yakışır İşler:***

İyi tasarlanmış ve kapsayıcı çalışma hayatı mevzuatı, ülkelerin insana yakışır işlerdeki başarısının ön koşullarından biridir. Yasal mevzuat İnsana Yakışır İş Gündemi'nin güvence altına alınmasına ve uygulanmasına katkıda bulunmaktadır. ILO tarafından insana yakışır işlerin ölçülmesine yönelik hazırlanan rehberde, insana yakışır işin ana yönlerinin her biri için, ulusal yasalar ve yönetmeliklerle tamamlayıcı ve entegre bir dizi göstergeye (örneğin, işsizlik sigortası, işten çıkarılmaya karşı koruma, örgütlenme hakkına getirilen kısıtlamalar, yasal asgari ücret vb.) sahip olması gerektiği belirtilmektedir (ILO, 2013a). Bu çerçevede, ülkelerdeki insana yakışır işe ilişkin ilerlemeyi değerlendirirken bakılması gereken yasal göstergeler ve alt başlıkları, bunlarla ilgili ILO Sözleşmeleri ve bazı tavsiye kararları eşleştirilerek aşağıdaki Tablo 3'te bir araya getirilmiştir. Bir ülkedeki insana yakışır işlerin hukuki açısından değerlendirilmesi yapılırken, ilgili ILO sözleşmesinin onaylanıp onaylanmadığı ve buna ilişkin ILO Uzmanlar Komitesi'nin durum analizleri de yol gösterici olmaktadır.

Tablo 3: Yasal Çerçeveye İlişkin İnsana Yakınsır İş Göstergeleri ve İlgili ILO Sözleşmeleri

İnsana Yakınsır İş Boyutu	Yasal Çerçeveye İlişkin Göstergeler	İlgili ILO Sözleşmesi
İş edinme olanakları	Hükümetin tam istihdama ilişkin yaklaşımları	122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi (1964)
	İşsizlik sigortası	102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi (1952) ve 168 No'lu İstihdamı Destekleme ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi (1988)
Yeterli gelir ve üretken istihdam	Asgari ücret	131 No'lu Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi (1970), 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi (1928) ve/ veya 99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi (1951)
İnsana yakınsır çalışma saatleri	Azami çalışma saatleri	1 No'lu Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi (1919) ve 30 No'lu Çalışma Saatleri (Ticaret ve Büro İşleri) Sözleşmesi (1930)
	Ücretli yıllık izin	132 No'lu Ücretli Tatiller Sözleşmesi (Revize) (1970), 52 No'lu Ücretli Tatiller Sözleşmesi (1936) ve 101 No'lu Ücretli Tatiller (Tarım) Sözleşmesi (1952)
İş, aile hayatı ve özel hayatı uyumlaştırma	Doğum izni (izin haftaları ve yardımların oranı)	3 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi (1919), 103 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi (Revize) (1952), 183 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi (2000) ve 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi (1952)
	Ebeveyn izni	156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (1981), 165 No'lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı (1981)
Çocuk işçiliği, zoraki çalışma gibi önlenmesi elzem çalışma	Çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin politikalar dahil olmak üzere çocuk işçiliğine dair düzenleme	138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi (1973) ve 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi (1999)
	Angaryanın önlenmesine ilişkin politikalar dahil olmak üzere angaryaya dair düzenleme	29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930) ve 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi (1957)
İşin sürekliliği ve iş güvencesi	İşten çıkarma (ihbar süreleri dahil olmak üzere)	158 No'lu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi (1982) ve 166 Sayılı Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Tavsiye Kararı (1982)

İstihdamda fırsat eşitliği ve eşit muamele	Fırsat eşitliği ve eşit muamele	100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi (1951) ve 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958)
	Kadın ve erkek çalışanlar için eşit işe eşit ücret	100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi (1951) ve 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958), 111 No'lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Tavsiye Kararı (1958)
Güvenli çalışma ortamı	İş kazalarına yönelik yardımlar	102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi (1952), 121 No'lu İş Kazası Yardımları Sözleşmesi (1964)
	İş sağlığı ve güvenliğine yönelik teftişler	81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi (1947) ve 1995 tarihli Protokolü, 129 No'lu İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi (1969), 178 No'lu İş Teftişi (Gemi Adamları) Sözleşmesi (1996), 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme (1981), 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi (2006)
Sosyal güvence	Yaşlılıkta sosyal güvence ve emeklilik	102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi (1952), 128 No'lu Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Yardımlarına Dair Sözleşme (1967) ve ilgili 131 No'lu Tavsiye Kararı (1967)
	Hastalık / hastalık izni nedeniyle iş göremezlik	102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi (1952), 130 No'lu Tıbbi Bakım ve Hastalık Yardımlarına Dair Sözleşme (1969), 67 No'lu Gelir Güvencesi Tavsiye Kararı (1944)
	Malullük nedeniyle iş göremezlik	102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi (1952) ve 128 No'lu Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Yardımlarına Dair Sözleşme (1967) ve 131 No'lu Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Yardımlarına Dair Tavsiye Kararı (1967)
Sosyal diyalog, çalışanların ve işverenlerin temsili	Örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkı Toplu pazarlık hakkı	87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948) ve 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (1949)
	Üçlü Danışma	144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi (1976)
İnsana yakışır iş için ekonomik ve sosyal bağlam	Çalışma yaşamının yönetilmesi	150 No'lu Çalışma İdaresi Sözleşmesi (1978) ve 158 Sayılı Tavsiye Kararı, 144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi (1976), 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi (1964), 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi (1947), 129 No'lu İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi (1969) ve 88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi (1948).

Kaynak: Yazar tarafından ILO kaynaklarının (ILO, 2008a ve ILO, 2013a) derlenmesi ile oluşturulmuştur.

- **COVID-19 Pandemi Süreci ve ILO'nun İnsana Yakınsır İş Gündemi:**

COVID-19 pandemi süreci, işgücü piyasasında zaten kırılğan konumda olan bazı gruplar başta olmak üzere tüm çalışanlar üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (ILO, 2020a). Koronavirüs salgını ve virüsün yayılmasını engellemek için uygulanan ekonomik kesintiler dünya çapında yoksulluk, işsizlik, açlık ve evsizlik oranlarında artışa neden olmuştur. Uzaktan çalışma seçeneği bulunmayan çalışanlar, önemli sağlık risklerine maruz kalmış; aynı zamanda, ülkelerin mevcut sosyal güvenlik ağları, vatandaşlarını bu tür büyük ölçekli iş ve gelir kaybına karşı korumak için yetersiz kalmıştır. Öte yandan, marjinal gruplar salgından orantısız bir şekilde etkilenmiş ve krizden kaynaklanan işe alma ayrımcılığının artan riskleri, bu grupları daha çok etkilemiştir (Sprague vd., 2020).

Blustein ve diğerlerine göre (2020), pandemi süresince daha istikrarlı ve düzgün çalışma koşullarına sahip olan birçok kişi uzaktan çalışmaya devam edebilmiş ancak daha güvencesiz pozisyonlarda bulunan çalışanların işten çıkarılma veya güvenli olmayan koşullarda çalışmaya zorlanma olasılığı daha yüksek olmuştur. Pandemi esnasında istihdamın kaydığı dijital emek platformlarındaki işçiler bile makul bir gelir elde edecekleri yeterli bir iş bulurken zorlanmakta ve bu da çalışan yoksulluğu tehlikesi yaratmaktadır.

Pandeminin işgücü piyasasındaki olumsuz etkilerini bertaraf etmek için ILO, insana yakınsır işlerin alt başlıkları ile paralel politikaların geliştirilmesinde yarar görmekte ve “insan odaklı bir iyileşme”nin altını çizmektedir. ILO atılması gereken adımları makroekonomik düzenlemeler, uluslararası düzenlemeler⁶, dezavantajlı gruplara

⁶ ILO pandemide insana yakınsır işleri desteklemek için Uluslararası Çalışma Standartlarını içeren sözleşmeleri şu şekilde belirlemiştir (ILO,2020b): 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930); 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948) ve 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (1949); 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi (1949); 97 No'lu İstihdam Amaçlı Göç Sözleşmesi (revize) (1949); 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi (1952); 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958); 121 No'lu İş Kazası Yardımları Sözleşmesi (1964); 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi (1964); 131 No'lu Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi (1970); 132 No'lu Ücretli Tatiller Sözleşmesi (revize) (1970); 143 No'lu Göçmen İşçiler

yönelik politikalar, işgücü piyasası talep yönünün desteklenmesine yönelik politikalar ve sosyal diyalogun uygulanmasına yönelik politikalar olmak üzere beş politika eksenini ile çözülebileceğini öne sürmektedir (ILO, 2021a). Öte yandan, COVID-19 krizi henüz ortaya çıkmamışken, 2017 yılında ILO, “*205 No’lu Barış ve Dayanıklılık için İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı*”nı kabul etmiştir. Söz konusu karar, “COVID-19 salgını için önemli olabilecek rehberlik de dahil olmak üzere krize yanıt bağlamında insana yakışır işlerin sağlanması için özel bir kılavuz” içermektedir (ILO, 2020b).

COVID-19 pandemi sürecinin dünya işgücü piyasalarını uzun yıllar etkileyeceği öngörülmektedir. Bu doğrultuda özellikle yeniden iş yaratılması ve pandemi mağdurları için sosyal korumanın genişletilmesine yönelik çabalar, İnsana Yakışır İş Gündemi’nin önemi daha da artacaktır.

1.2.2. Birleşmiş Milletler ve İnsana Yakışır İşler

Birleşmiş Milletler’in insana yakışır işleri gündemine alması, öncelikle, kapsayıcı, sürdürülebilir bir ekonomi ve büyümeyi amaçlayan Binyıl Kalkınma Hedefleri ve sonrasında Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’na ilişkin girişimleri ile gerçekleşmiştir. Ancak bunların öncesinde yine İnsana Yakışır İş Gündemi’nde de sayılan pek çok insan hakkı temelli sorun BM sözleşmelerinde kendine yer bulmuştur. Buradan hareketle Birleşmiş Milletler 2030 Kalkınma Gündemi ve BM Sözleşmeleri bu kısımda insana yakışır işler bakış açısıyla incelenecektir.

• Birleşmiş Milletler 2030 Kalkınma Gündemi ve İnsana Yakışır İşler

Artan insan hareketliliğinin ve iletişimin, ticaret ve sermaye akışlarının ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olan küreselleşme, başta az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler olmak üzere dünyada yoksulluğu, işsizliği, sosyal dışlanmayı tetikleyen

Sözleşmesi (Tamamlayıcı Hükümler) (1975); 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme (1981); 158 No’lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi (1982); 168 No’lu İstihdamı Destekleme ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi (1988); 189 No’lu Ev İşçileri Sözleşmesi (2011)

sorunlar doğurmaktadır. Küreselleşmenin bu etkilerinden toplumları korumak ve dünyada daha adaletli bir dağılım sağlamak amacıyla BM, 2030 Kalkınma Gündemi'ni ortaya koymuştur. 2030 Kalkınma Gündemi insana yakışır işleri de dikkate almaktadır. Bu gündemin arka planında bir dizi adım bulunmaktadır. Aşağıda 2030 Kalkınma Gündemi'ne giden bu adımlar özetlenmiştir:

1995 tarihli **“Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi” ve “Eylem Planı”**nda “üretken iş ve istihdamın, kalkınmanın olduğu kadar insan kimliğinin de en önemli unsuru olduğu” vurgulanmakta ve “sürdürülebilir ekonomik büyüme, sürdürülebilir kalkınma ve üretken istihdamın yaygınlaştırılmasının birlikte gerçekleştirilmesi gerektiği” belirtilmekte ve bu bağlamda ILO'ya sorumluluklar atfedilmektedir (United Nations, 1996). İnsana Yakışır İş Gündemi ile paralellik gösteren bu adımlar ilerleyen yıllarda gündemin oluşturulmasına dayanak sağlamıştır.

BM'nin 2030 Kalkınma Gündemi ve Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri'ne giden yolda ikinci adım, Eylül 2000'de, **“Binyıl Bildirgesi”** ile kabul edilen 189 ülkenin 2015 tarihine kadar erişmeyi amaçladığı **“Binyıl Kalkınma Hedefleri”**dir. Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne giden yolda mihenk taşlarından biri olan ve hedeflerin ilan edildiği New York Binyıl Zirvesi'nden iki ay önce gerçekleştirilen **“Birleşmiş Milletler 24. Özel Oturumu”**nda, Kopenhag Zirvesi'nin taahhütleri yeniden teyit edilerek Hükümetlerden, engelli kişiler de dahil edilmek şartıyla tüm kadın ve erkekler için insana yakışır ve üretken işlere yönelik eşit fırsatların teşvik edilmesini içeren İnsana Yakışır İş Gündemi'ni desteklemeleri istenmiştir (UN General Assembly, 2000a).

“Binyıl Bildirgesi” ise dünyanın yaşadığı temel zorluğu, küreselleşmenin tüm dünya insanları için olumlu bir güç haline gelmesini sağlamak olarak tanımlamış (UN General Assembly, 2000b) ve 2015 yılına kadar ülkeler ve küresel toplum için belirli hedefler sağlayan Binyıl Kalkınma Hedefleri'ni ortaya çıkaran bir dizi ilke ve eylem

çerçevesi ortaya koymuştur (ILO, 2005). Binyıl Bildirgesi'nin 20. Maddesi, “her yerde gençlere insana yakışır ve üretken işler bulmaları için gerçek bir şans veren stratejilere” atıfta bulunmaktadır (UN General Assembly, 2000b).

Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne yönelik olarak revizyona ihtiyaç olduğu özellikle 2005 yılından itibaren vurgulanmaya başlamıştır. Kopenhag Zirvesi'nin onuncu yılında toplanan **“BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi⁷ Sosyal Kalkınma Komisyonu”** istihdamın, özellikle insana yakışır işe erişimin, sosyal bütünleşmeyi desteklemek için hayati öneme sahip olduğunu, bireyleri güçlendirdiğini ve sosyal içermeyi teşvik ettiğini vurgulamış; BM Binyıl Bildirgesi ve Binyıl Kalkınma Hedefleri'nin gözden geçirilmesi esnasında herkes için insana yakışır iş hedefinin dahil edilmesi gerektiğini tavsiye etmiştir (UN Commission for Social Development, 2005). Yine 2005 yılında gerçekleştirilen **“Birleşmiş Milletler Dünya Zirvesi Kararı”**nda insana yakışır iş vurgusu kendine yer bulmuş ve insana yakışır işlerin ulusal kalkınma stratejilerine merkezi bir hedef olarak derç edileceği belirtilmiştir (UN General Assembly, 2005).

2007 yılında kabul edilen **“2007/2 No'lu Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey Kararı”**nda ise “tam ve üretken istihdamın ve herkes için insana yakışır işin, BKH de dahil olmak üzere uluslararası kabul görmüş kalkınma hedeflerine ulaşılmasını kolaylaştıran yoksulluğu azaltma stratejilerinin temel unsurları olduğunun kabul edilmesi gerektiği” ifade edilmektedir (UN Economic and Social Council, 2007). İnsana yakışır işlere ilişkin tüm bu çabalar, 2007 yılında BKH'nin revizyonunda hayat bulacak ve insana yakışır işler hedeflere dahil edilecektir.

⁷ Ekonomik ve Sosyal Konsey (ECOSOC), BM'nin altı ana organından biri olarak 1945 yılında Birleşmiş Milletler Şartı tarafından oluşturulmuştur. ECOSOC, ekonomik, sosyal, kültürel, eğitim, sağlık ile ilgili konularda uluslararası iş birliğini teşvik etme konusunda güçlü bir yetkiye sahip olmakla birlikte spesifik olarak, daha yüksek yaşam standartlarının, tam istihdamın ve ekonomik ve sosyal ilerleme ve kalkınma koşullarının desteklenmesiyle görevlendirilmiştir (UN Economic and Social Council, 2021).

Eylül 2010'daki BM Genel Kurulu insana yakışır işlerle ilgili taahhütlerinin kapsamını genişletmiş ve Kurul Kararları'nda kavramın alt bileşenlerine ilişkin yapılacakları özellikle engelliler, kadınlar ve gençleri dikkate alarak ve sürdürülebilirliği vurgulayarak somutlaştırmıştır (UN General Assembly, 2010).

Haziran 2012'deki *“Rio+20 Konferansı”nda* 2015 yılından sonra kalkınma gündemiyle derç edilecek bir dizi Sürdürülebilir Kalkınma Amacı geliştirmek için bir süreç başlatılmaya karar verilmiş (UN General Assembly, 2012) ve *2015 Eylül'ünde BM Genel Kurulu* onayına sunulan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, insana yakışır işleri de dikkate alacak şekilde tasarlanmıştır (UN General Assembly, 2015). BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi, insana yakışır işi sosyal ayağının ana teması olarak içermektedir (Rombouts ve Zekić, 2020).

Ocak 2016'da yürürlüğe giren ve 2030 sona erme tarihlerine kadar Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) finansmanı ve politikasının merkezinde yer alan BM'nin 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı'ndan 8 nolu olanı “kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamı ve herkes için insana yakışır işleri desteklemeyi” amaçlamaktadır (UNDP Türkiye, b.t). Bu bağlamda 8.3, 8.5, 8.6, 8.7 ve 8.8 numaralı hedefler, ülkelerdeki insana yakışır işe ilişkin ilerlemeyi doğrudan veya dolaylı olarak ölçen göstergelere sahiptir. Hedef 8.3 ve 8.5, tanımlarında insana yakışır işi doğrudan içermekte ve ülkelerdeki insana yakışır işlere ilişkin ilerlemeyi istihdamın sektörler arasındaki dağılımı; dezavantajlı gruplarla ilgili ücret artışı ve genel işsizlik oranında bir düşüş olarak ölçmektedir. Hedef 8.6, 15-24 yaş arası gençlerin istihdamına odaklanırken, Hedef 8.7, 5-17 yaş arası çocuk ve gençlerin işgücü piyasasına katılımı olarak tanımlanan çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını dikkate almaktadır. Hedef 8.8, çalışma koşullarını ve toplu pazarlık için örgütlenme yeteneğini vurgulamaktadır. Hedef 8.9 ise istihdam yaratmayı teşvik etmektedir.

Frey'e göre (2017: 1178), iş dünyası temsilcileri için, insana yakışır işler bağlamında SKA'nın dönüştürücü bir yönü vardır: Küresel kalkınma gündemi ilk kez açık bir şekilde "ekonomik büyüme" (Amaç 8.1), "üretkenlik" (Amaç 8.2), "teknolojik yenilik" (Amaç 8.2), "girişim yaratma" (Amaç 8.3) ve "tüketim" (Amaç 8.4) konularını içermektedir. İşçi ve insan hakları savunucuları içinse yeni hedefler ve göstergeler dört insana yakışır iş ayağıyla doğrudan ilgili hesap verebilirlik araçları olarak faydalı olabilecektir (Örneğin "kayıt dışı istihdam" (gösterge 8.3.1), "ortalama saatlik kazançlar" (gösterge 8.5.1), "işsizlik" (gösterge 8.5.2), "ne eğitimde ne istihdam olan gençler" (gösterge 8.6.1), "çocuk işçiliği" (gösterge 8.7.1), "ölümcül ve ölümcül olmayan işyeri yaralanmaları" (gösterge 8.8.1) ve "ulusal bütçeler ve GSYİH'nin bir oranı olarak sosyal koruma ve istihdam programlarına yapılan toplam hükümet harcamaları" (gösterge 8.b.1)) (Frey, 2017:1178). Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın işveren veya işçi ve insan hakları kesimlerden hangisinin yararına olduğunu da ancak zaman gösterecektir (Frey, 2017: 1179).

- ***Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri ve İnsana Yakışır İşler:***

İnsana yakışır çalışma, yalnızca "çalışma hakkı" ile sınırlı değildir, aynı zamanda "adil ve elverişli çalışma koşulları", "işsizliğe karşı koruma", "eşit işe eşit ücret", "sosyal koruma" ve "sendika kurma ve sendikalara katılma hakkı" dahil olmak üzere çalışmanın çeşitli yönlerini de kapsamakta ve bu hususlar "**1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi**"nin 23.maddesinde de yer almaktadır (UN General Assembly, 1948).

1966 yılındaki "**Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi**"nin Üçüncü Bölümü "çalışma hakkı", "adil ve uygun işte çalışma şartları", "sendikal haklar" ve "sosyal güvenlik hakları"na atıfta bulunmaktadır (UN General Assembly, 1966). CESCR, Sözleşme'de atıfta bulunulan "çalışma"nın insana yakışır iş

anlamına geldiğini 2006 tarihli Genel Yorum No. 18 Madde 7 ve 8’de açıkça belirtmiştir (UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 2006).

Ek olarak **“İsteğe Bağlı Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Protokolü”** 2. Maddesiyle (UN General Assembly, 2008), “insana yakışır çalışma hakkı da dahil olarak ekonomik ve sosyal hakların ihlalleri için” ILO’dan bağımsız ilk uluslararası şikayet mekanizması oluşturulmuştur.

İnsana yakışır çalışma çerçevesi, bir dizi başka uluslararası belgede de desteklenmektedir. Örneğin, 1965’teki **“Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme”** (ICERD) 5. Madde (e) bendini imzalayan devletlerin “adil ve uygun çalışma hakları”, “eşit işe eşit ücret”, “işsizliğe karşı korunma” ve “sendikalaşma” gibi hususlarda her türlü ayrımcılığı önleyeceğini belirtmektedir (UN General Assembly, 1965):

Daha önce de belirtildiği üzere, kadın-erkek eşitliği, ILO “Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş” gündeminin ana ögesidir. 1979’daki **“Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme”** (CEDAW) 11. Maddesiyle “istihdam alanında kadın erkek eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek amacını” gütmektedir (UN General Assembly, 1979).

Çocuk emeğinden istifade edilmemesi de insana yakışır iş bağlamında istihdamın taşınması gereken bir diğer özelliktir. 1989 tarihli **“Çocuk Haklarına Dair Sözleşme”** 32. Maddesinde çocuğun, “ekonomik sömürüye karşı korunması, her türlü tehlikeli işte çalışması, eğitimine/sağlığına zarar verecek ya da bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ya da toplumsal gelişimine zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunması hakkı”nı içermektedir (UN General Assembly, 1989).

İşgücü piyasasında insana yakışır işlerin varlığından söz edebilmek için gerek göçmen işçilerin gerekse engellilerin istihdamda fırsat eşitliği ve eşit muamele görmesi de gereklidir. BM 1990'daki **“Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme”** ile göçmen işçilerin çalışma haklarında/ şartlarında eşit muamele ile sendika kurma ve sendikalara katılma, işsizlik ödeneğinden yararlanma gibi hususlarda eşit muamele görmesi ve korunmasını amaçlamıştır (UN General Assembly, 1990). Benzer şekilde 2006 tarihli **“Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme”**, “engellilerin diğer bireylerle eşit şartlar altında çalışma hakkına sahip olduğunu” kabul etmektedir (UN General Assembly, 2006).

Son olarak, 2000 yılında ortaya çıkan **“BM Küresel İlkeler Sözleşmesi-UN Global Compact”**⁸ ILO'nun 1998'deki “Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi” ile dayanak bulmakta ve dünyadaki tüm çalışanların insana yakışır çalışma koşullarına sahip olmasını amaçlamaktadır (Alzola, 2017).

1.2.3. Avrupa Birliği ve İnsana Yakışır İşler

İyi çalışma koşullarının teşvik edilmesi ve sosyal güvenliğin sağlanması, uzun süredir Avrupa sosyal modelinin temel unsurları olmuştur (Burchell vd. 2014: 5). Avrupa Komisyonu her zaman, ILO'nun İnsana Yakışır İş Gündemi'nin Avrupa Sosyal Modeli⁹ ve Avrupa Sosyal Politika Gündemi¹⁰ ile bir dizi ortak zemini paylaştığı görüşündedir (Trinczek, 2007).

⁸ “2000 yılında çalışmalarına başlayan UN Global Compact, tüm insanlar, topluluklar ve pazarlara fayda sağlayan sürdürülebilir ve kapsayıcı bir küresel ekonomi yaratmak için kurumların iş birliği ile harekete geçmelerini teşvik etmektedir. Global Compact Türkiye, 2013 yılında TÜSİAD ve TİSK ortaklığında bir platform olarak kurulmuştur.” (Global Compact Türkiye, 2019).

⁹ İşyerinde artan haklar ve iyileştirilmiş çalışma koşulları, evrensel ve sürdürülebilir sosyal koruma sistemleri, kapsayıcı işgücü piyasaları, güçlü ve iyi işleyen sosyal diyalog, kamu hizmetleri, sosyal içerme ve uyum olmak üzere altı ayağa dayanan Avrupa Sosyal Modeli, AB'nin başarı alanlarından biri olarak kabul edilmektedir (Vaughan-Whitehead, 2015).

¹⁰ 1970'lerden günümüze, Avrupa Birliği'nin sosyal meselelerdeki rolü giderek genişlemekle birlikte AB sosyal politikaları, istihdamı teşvik etmeyi, yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi, yeterli sosyal koruma sağlamayı ve sosyal dışlanmayla mücadele etmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda Avrupa Komisyonu, son elli yılda birbirini takip eden sosyal politika gündemleri başlatmıştır (EUROFOUND, 2019). Bunlara örnek olarak ilerleyen kısımda bahsedilen Avrupa Sosyal Haklar Sütunu verilebilir.

AB, insana yakışır işi değerlendirirken insanların refahını da esas almakta, bu bağlamda yalnızca çalışıp çalışmadıklarına değil, aynı zamanda yeterli gelire sahip olup olmadıklarına, haklardan yararlanıp yararlanmadıklarına ve iyi çalışma koşullarına ve sosyal güvenliğe erişip erişmediklerine de bakmaktadır (EU Commission, 2018a: 59).

Uygulamada, istihdam ve insana yakışır işe ilişkin AB gündemi dört öncelik alanına odaklanmaktadır (EU Commission, 2007): “İnsana yakışır iş yaratmayı en üst düzeye çıkarmak, istihdam açısından zengin büyümeyi desteklemek”, “Gerek kayıtlı gerekse kayıt dışı ekonomide kazançlar ile çalışma koşulları açısından mevcut işlerin kalitesini iyileştirmek”, “İyileştirilmiş istihdam edilebilirlik (eğitim ve beceri kazandırma) ve etkin işgücü piyasası politikaları yoluyla, özellikle işgücü piyasasındaki en savunmasız kişilerin insana yakışır işlere daha fazla erişimini sağlamak”, “Bu istihdam perspektifini ekonomi politikalarında / programlarında ve tarım, enerji veya özel sektör gelişimi gibi diğer sektörlerde yaygınlaştırmak”.

- ***Avrupa Birliği Metinleri ve Politikaları Çerçevesinde İnsana Yakışır İşler:***

AB insana yakışır işe ILO İnsana Yakışır İş Gündemi ile BM SKA'yı temel alarak yaklaşmakta ve istihdamı artırmanın ve herkes için insana yakışır iş sağlamanın, sürdürülebilir kalkınmanın temel unsurları olduğunu vurgulamaktadır. Küreselleşme ve onun olumsuz etkilerine sosyal boyutu güçlendirerek karşı koyma ihtiyacı ILO ve AB gündemi arasındaki yakınlaşmayı artmıştır. Hatta Blanpain'e göre (2011) AB'de, ekonomik ilerleme ile sosyal ilerleme arasındaki bağlantı İnsana Yakışır İş Gündemi'nden önce ortaya çıkmıştır; çünkü bu bağlantı Avrupa Sosyal Modeli'nin bir parçasıdır ve “1994 Avrupa Sosyal Politikası Beyaz Kitabı” da buna örnek teşkil etmektedir.

Ekonomik rekabet gücü ile sosyal adaleti bu şekilde birleştirmek, Lizbon Stratejisi'nde ortaya konan Avrupa entegre ekonomik ve sosyal kalkınma modelinin de

merkezinde yer almıştır (Trinczek, 2007). AB için insana yakışır iş politikalarının iki ana hedefi vardır (Trinczek, 2007): AB'nin rekabet gücünü sosyal olarak sürdürülebilir bir şekilde güçlendirmek; insana yakışır iş çalışma standartları ile AB ticaret politikaları arasında bağlantı kurarak ticaret politikası ve sosyal kalkınmaya yönelik entegre ve tutarlı bir yaklaşım geliştirmeye yardımcı olmak.

Her ne kadar Avrupa Komisyonu, ILO Sözleşmelerinin veya Tavsiyelerinin kabulü konusunda oy kullanamasa ve AB'nin bir ILO Sözleşmesini onaylaması mümkün olmasa da (Orbie ve Babarinde, 2008) AB, İnsana Yakışır İş Gündemi'ni çeşitli politika belgeleri ve mevzuat ile gerek Birlik içinde gerekse mali ve teknik yardım yapılan ülkelerde yaygınlaştırmaya çalışmaktadır. Bu doğrultuda insana yakışır işlerin teşvik edilmesi için hazırlanan politika belgeleri ve mevzuat kronolojik olarak şu şekildedir (EU Commission, 2006a):

İlk olarak *dönemin Avrupa İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Komiseri Anna Diamantopoulou tarafından dönemin ILO Direktörü Juan Somavia'ya gönderilen ve AB Resmi Gazetesi'nde yayımlanan 2001 tarihli mektupta* insana yakışır işlerin temel 4 unsuru konusunda iş birliğinin geliştirileceği ifade edilmiştir (European Union, 2001).

Bahsekonu mektup takip eden yıllarda AB'nin insana yakışır işlere yönelik oluşturacağı mevzuata ve AB mali yardımlarına dayanak teşkil etmiştir. Hatta 2006 tarihli ve [COM(2006)18] sayılı "*İnsanlara Yatırım*" başlıklı *Komisyon Bilgilendirmesi*'nde bu mektup ve ILO'nun yanıtı, Avrupa Komisyonu ile ILO arasında imzalanan genel iş birliği anlaşması olarak ifade edilmektedir (EU Commission, 2006b).

2004 yılında yayımlanan "*Küreselleşmenin Sosyal Boyutu – AB'nin faydalarını herkese yaygınlaştırılmasına yönelik politika katkısı*" başlıklı [COM(2004)383] sayılı *Komisyon Bilgilendirmesi*'nde nihai hedefin, herkes için insana yakışır işi teşvik etmek

amacıyla dinamik sosyal ilerlemenin yaratılması olduğu ve AB fon kaynağı alan gelişmekte olan ülkelerde temel çalışma standartları ile insana yakışır işleri de teşvik edilecek yasal mevzuatın ve ticaretin geliştirilmesine destek verilmesi gerektiği belirtilmektedir (EU Commission, 2004: 13 ve 18).

2005 yılında yayımlanan [COM(2005)33] sayılı **“Sosyal Gündem”** başlıklı **Komisyon Bilgilendirmesi**, Lizbon Stratejisi’nin istihdam yoluyla ekonomik büyüme ve sosyal ilerleme olarak adlandırılan iki temel yönünü birleştirmekte ve yalnızca işlerin mevcudiyetini amaçlamamakta, aynı zamanda insana yakışır olmalarına dikkat çekmektedir (EU Commission, 2005). Yine 2005 yılında yayımlanan 6286/05 sayılı **“Küreselleşmenin sosyal boyutuna ilişkin Konsey Kararları”** insana yakışır işlere yönelik atıflar içermekte ve ekonomik ve sosyal ilerleme adına ILO İnsana Yakışır İş Gündemi doğrultusunda tüm dünya için insana yakışır işi teşvik etme ihtiyacını ve göç konularının bu çerçevede ele alınması gereğini vurgulamaktadır (Council of the EU, 2005a). Ek olarak 2005 tarihli 9266/05 sayılı **“Binyıl Kalkınma Hedefleri: BM 2005 Üst Düzey Toplantısı’nda Binyıl Kalkınma Hedeflerinin Gözden Geçirilmesine AB’nin Katkısı”** başlıklı **Konsey Kararı**’na göre (Council of the EU, 2005b), küreselleşmenin sosyal boyutu, istihdam ve insana yakışır işe yönelik olarak AB, hem erkekler hem de kadınlar için maksimum fayda sağlamak amacıyla küreselleşmenin sosyal boyutunun güçlendirilmesine katkıda bulunacak ve BKH çerçevesinde istihdam ve insana yakışır işlere ilişkin taahhütlerini etkin bir şekilde yerine getirecektir.

Avrupa Birliği, herkes için istihdamı ve insana yakışır işi küresel bir hedef olarak görmekte ve bu bakış açısını da (2005/2061(INI)) sayılı **“Küreselleşmenin sosyal boyutuna ilişkin Avrupa Parlamentosu (AP) Kararı”**nda küresel bir aktör olarak AB’nin **“İnsana Yakışır İş ve Herkes İçin İnsana Yakışır Emeklilik”** gündeminin ana destekçisi olması gerektiğini vurgulayarak desteklemektedir (EU Parliament, 2005).

24 Mayıs 2006'da yayımlanan “*Dünyada insana yakıştır işin teşvik edilmesi- Dünyada İnsana Yakıştır İş Gündemi'nin uygulanmasına AB katkısı*” başlıklı [COM(2006)249] sayılı *Komisyon Bilgilendirmesi*'nde AB Komisyonu, insana yakıştır işler bağlamında AB adaylık sürecinde bulunan ülkeler için Topluluk müktesebatının benimsenmesinin zorunluğu olduğuna vurgu yaparak bu alanda “ilgili tarafların özerk sosyal diyaloga girme kapasitesini artırmak için sendikal özgürlüğün ve toplu pazarlığın teşvik edilmesi”; “sosyal korumayı yönetmek için iş idaresinin, iş müfettişliklerinin ve organlarının iyileştirilmesi” ve “işyerinde sağlık ve güvenlik alanında önleme stratejilerinin geliştirilmesi” gibi girişimleri destekleyeceğini ifade etmektedir (EU Commission, 2006c).

2000'li yılların başında AB tarafından kabul edilen bu mevzuatın belki de en önemlisi 2006 yılındaki *Avrupa Birliği Konseyi*'nin “*Herkes için İnsana Yakıştır İş*” başlıklı *kararlarıdır* (Blanpain, 2011). Bu belgede Konsey, AB'nin insana yakıştır iş taahhüdünü vurgulamış ve insana yakıştır işi yalnızca AB içinde değil, aynı zamanda “dış politikaları [ve] ikili ve bölgesel ilişkileri ve diyalogları”nın bir parçası olarak teşvik etme sözü vermiştir (Council of the European Union, 2006).

Bir diğer düzenleme olan “*Herkes için insana yakıştır işin teşvik edilmesi*”ne ilişkin 23 Mayıs 2007 tarihli ve (2006/2240(INI)) sayılı *Avrupa Parlamentosu Kararı*'na göre insana yakıştır iş, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı mücadelenin merkezinde yer almakta ve bu sebeple sivil toplumun da desteğine ihtiyaç bulunmaktadır (European Parliament, 2008). Kararla birlikte AB artık insana yakıştır işlere ilişkin girişimlerinde STK'ları da dahil edilecektir.

2010 tarihli ve 2010/707/EU sayılı “*Üye devletlerin istihdam politikalarına ilişkin Konsey Kararı*” da “kapsayıcı büyüme” için insana yakıştır işe dayalı istihdam

artırıcı büyümenin teşvik edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Council of the European Union, 2010).

2013 tarihli ve [COM(2013)92] sayılı **“Herkes için İyi Bir Yaşam: Yoksulluğu sona erdirmek ve dünyaya sürdürülebilir bir gelecek vermek”** başlıklı **Komisyon Bilgilendirmesi**, Rio+20 sürecinde tam ve üretken istihdam ile insana yakışır işler için AB girişimleri arasında Avrupa 2020 Stratejisi’ni (EU2020) de saymaktadır (EU Commission, 2013). Avrupa 2020 Stratejisi’nin oluşturulması için hazırlanan hiçbir mevzuat belgesinde açıkça insana yakışır iş vurgusu yer almazken bu bilgilendirme metni stratejinin insana yakışır işlerle ilgisini kurmuştur.

2017’de açıklanan **“Avrupa Sosyal Haklar Sütunu (ASHS)”**, “eşit fırsatlar ve işgücü piyasasına erişim”, “adil çalışma koşulları” ve “sosyal koruma ve içerme” olarak üç ana kategoride İnsana Yakışır İş Gündemi’ne de katkıda bulunacak unsurları içermektedir (EU Commission, 2018b).

2019 tarihli ve 13436/19 sayılı **“Çalışma Yaşamının Geleceği: Avrupa Birliği, ILO Yüzüncü Yıl Bildirgesi’ni teşvik ediyor”** başlıklı **Konsey Kararı**, Üye Devletleri ILO Sözleşmelerini onaylama ve etkin bir şekilde uygulama çabalarını sürdürmeye ve insana yakışır iş ile ilgili SKA’ya yönelik çabalarını artırmaya teşvik etmektedir (Council of the European Union, 2019). 2020 tarihli ve 13512/20 sayılı **“Küresel Tedarik Zincirlerinde İnsan Hakları ve İnsana Yakışır İş Hakkında Konsey Kararı”** ile de Konsey, üye devletleri ve Komisyonu başta çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın önlenmesi olmak üzere küresel tedarik zincirlerinde insan haklarını ve dünya çapında insana yakışır işleri teşvik etmeye çağırılmaktadır (Council of the European Union, 2020). Böylece, Konsey ilk kez Komisyon’dan 2021 yılına kadar İnsana Yakışır İş Gündemi ile uyumlu bir AB Eylem Planı başlatmasını istemektedir.

AB, BM SKA'yı dikkate alarak 2021 yılında **“Avrupa Sosyal Haklar Sütununun Uygulanmasına Yönelik Eylem Planı”** yayımlamıştır (European Union, 2021). Plan, insana yakışır işlere yönelik önümüzdeki on yılda yapılması gereken faaliyetleri somutlaştırması açısından önemlidir. Plana göre, Komisyon (European Union, 2021: 39), 2021'in ikinci çeyreğinde, **“Dünya Çapında İnsana Yakışır İş Hakkında Komisyon Bilgilendirmesi”**ni yayımlamayı planlamaktadır¹¹.

Eylem Planı'nda bahsedilen **“Dünya Çapında İnsana Yakışır İş Hakkında Komisyon Bilgilendirmesi”** 23.02.2022 tarihinde [COM(2022)66] sayısı ile yayımlanmıştır. Bilgilendirme AB'nin İnsana Yakışır İş Gündemi'ne yönelik girişimlerini özetlemekte, Birliğe gerek içerde gerekse dünya çapında insana yakışır işlerin desteklenmesi için küresel bir lider rolü biçmektedir (EU Commission, 2022). Bilgilendirme özellikle küresel tedarik zincirlerinde zorla çalıştırmaya ve çocuk işçiliğine vurgu yapmaktadır.

- **Avrupa Birliği Kalkınma ve Mali Yardımları ve İnsana Yakışır İşler:**

İnsana Yakışır İş Gündemi, Avrupa Birliği'nin dış ülkelere yönelik sosyal/kalkınma politikalarında merkezi bir yer işgal etmeye başlamıştır (Orbie ve Babarinde, 2008). Avrupa Birliği, dünya çapında İnsana Yakışır İş Gündemi'ne katkıda bulunmak için ILO Kalkınma İşbirliği'ne fon sağlamak ve belirli coğrafi ve tematik alanlardaki küresel ve ulusal projeleri ve programları desteklemektedir. 2012 ve 2018 yılları arasında ILO'ya 281,5 milyon ABD doları tutarında finansman sağlayan Avrupa Birliği, ILO'nun kalkınma iş birliği programının en büyük bağışçısıdır (ILO, 2019d). AB yaptığı bu yatırımlara kabul ettiği mevzuat düzenlemeleri ile meşruluk kazandırmaktadır. Bu düzenlemeler aşağıda özetlenmektedir:

¹¹ Bu bilgilendirme ancak Şubat 2022'de yayımlanabilmiştir.

2006 tarihli “*Avrupa Kalkınma Mutabakatı*” yoksullukla insan onuru ve insana yakışır iş bağlantısına işaret etmekte ve AB’nin küreselleşmenin sosyal boyutunu güçlendirmeye, ILO gündemine uygun olarak istihdamı ve herkes için insana yakışır işi teşvik etmeye katkıda bulunacağını bildirmektedir (EU Parliament vd., 2006).

Yine 2006 tarihli ve [COM(2006)18] sayılı “*İnsanlara Yatırım*” başlıklı *Komisyon Bilgilendirmesi*’ne göre Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA)’ndan yararlanan ülkeler dışındaki AB dış yardımlarından faydalanan ülkelerde desteklenecek faaliyetler evrensel bir hedef olarak “Herkes İçin İnsana Yakışır İş Gündemi”ni teşvik etmeye katkıda bulunacaktır (EU Commission, 2006b).

2007 tarihli ve 11068/07 sayılı “*AB Kalkınma İşbirliği Yoluyla İstihdamın Teşvik Edilmesi*” konulu *Konsey Kararı*’nda, AB’nin kalkınma iş birliği çerçevesinde yardım yapılacak ülkelerde insana yakışır işe yönelik yeterli ve etkili istihdam stratejilerinin tanımlanması ve insana yakışır iş ülke raporlarının hazırlanması; üretken istihdam, sosyal koruma ve diğer insana yakışır iş hedeflerinin ulusal ve bölgesel yoksulluğu azaltma stratejilerine ve diğer kalkınma stratejilerine ve planlara entegrasyonu için daha çok kaynak ayrılacağı belirtilmektedir (Council of the European Union, 2007).

2011 yılındaki “*AB Kalkınma Politikasının Etkisini Artırmak: Değişim için Gündem*” başlıklı [COM(2011)637] sayılı Komisyon Bilgilendirmesi’nde insana yakışır işlerin teşvik edilmesi yoluyla kapsayıcı büyümeye daha güçlü vurgu yapılması desteklenmektedir (EU Commission, 2011).

2017 yılında ise Avrupa Komisyonu, Avrupa Parlamentosu ve AB Konseyi, “*Yeni Avrupa Kalkınma Mutabakatı*”nı kabul etmiştir (Council of the European Union, 2017). Bir önceki 2006 tarihli Mutabakata göre oldukça genişletilmiş olan yeni metne göre, AB ve üye devletleri, “insana yakışır işler yaratan, üretken kapasiteyi artıran, kamu hizmetleri

ve sosyal koruma için yeterli gelir üreten ve sürdürülebilir sanayileşme dahil olmak üzere sürdürülebilir değer zincirleri ile çeşitlendirmeyi destekleyen bir ekonomik dönüşümü teşvik edecek”; “refahın ve insana yakışır işlerin desteklenmesi AB ve ortak ülkelerin hedefi olacak”tır. (European Union, 2018).

Öte yandan, Türkiye Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı kapsamında IPA I (2007-2013) ve IPA II (2014-2020) olmak üzere finansman desteğinden yararlanmıştır. IPA I. Dönemine ilişkin projeler tamamlanmış olup, II. Dönemin uygulama süreci devam etmektedir. İkinci dönemde uygulanan İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar konusundaki çok yıllık Eylem Programı altında insana yakışır işlere yönelik destek verileceği ise **“Avrupa Komisyonu 11.12.2014 tarih ve C(2014) 9673 sayılı Uygulama Kararı”** ile dayanak bulmaktadır (EU Commission, 2014). Bu çerçevede Avrupa Birliği, uygulama dönemi 2025 yılında bitecek İESP SOP altında Türkiye’de insana yakışır iş kavramıyla ilgili olarak, yüksek düzeyde kayıt dışı istihdam, yasal yaptırım ve izleme mekanizmaları, çocuk işçiliği, ikili ve üçlü sosyal diyalog eksikliği, belirli sektör ve mesleklerde yetersiz çalışma koşulları ve kamu kurumları, sosyal ortaklar, sivil toplum kuruluşları ve akademi arasında koordinasyon eksikliğine yönelik projeleri destekleyecektir.¹²

“2016 tarihli Uluslararası İşbirliği ve Kalkınma Genel Müdürlüğü (DG DEVCO) Stratejik Planı” 2016-2020 dönemi için, ikisi doğrudan biri dolaylı olarak insana yakışır işlerin yaratılmasını öngören yedi amaç belirlemiştir (EU Commission, 2016). Stratejik Plan 2018 yılında güncellenmiş, 2017 yılında kabul edilen Yeni Kalkınma Mutabakatı’na atıfta bulunularak insana yakışır işleri özel olarak ele alan 9 numaralı Özel Amaç eklenmiştir (EU Commission, 2018c). Buna göre AB kalkınma

¹² İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı (2007-2013) ve İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Sektörel Operasyonel Programı’na (2014-2020) ilişkin özet bilgiler tezin İkinci Bölümü’nde yer almaktadır.

yardımları kapsayıcı ve sürdürülebilir büyümeyi teşvik eden ve insana yakışır işler yaratan ve üretken kapasiteyi artıran bir ekonomik dönüşümü destekleyen küresel bir aktör olarak hareket edecektir.

Öte yandan, 2018 yılında Avrupa Birliği insana yakışır işler bağlamında mali ve teknik yardım sağlayacağı üçüncü ülkelere yönelik olarak bir rehber hazırlamıştır. **“Kalkınma İşbirliğinde İstihdamı ve İnsana Yakışır İşi Teşvik Etmek: Kavramlar ve Dayanaklar”** başlıklı bu rehber, AB’nin uluslararası kalkınma çabalarının bir parçası olarak insana yakışır işi teşvik etme becerisini geliştirmek için tasarlanmıştır (ILO, b.t.-b). Söz konusu rehberde AB, kalkınma yardımı yapılan ülkelerde insana yakışır işlerin yeterli sayıda olmamasını, işgücü piyasası yasal düzenlemelerinin yetersizliği, sosyoekonomik sebepler, sosyal normlar ve farkındalık, firma dinamikleri, işgücü piyasası yapısal sorunları ve yetersiz ve etkin olmayan kamu hizmetleri gibi başlıklarda yaşanan eksikliklere bağlamaktadır (EU Commission, 2018a).

2020 yılında hazırlanan **“COVID-19 Krizinden Adil, Sürdürülebilir ve Dayanıklı Bir İyileşme için Sorumlu Küresel Değer Zincirlerinde İnsana Yakışır İşlerin Dünya Çapında Desteklenmesi”** başlıklı Komisyon raporunda AB’nin insana yakışır işlere yönelik destekleri ve projeleri COVID-19 krizi dikkate alınarak özetlenmektedir (EU Commission, 2020a). Bu çerçevede, AB, Topluluk dışındaki ülkelerle yatırım ve mali destek araçlarında insana yakışır işleri destekleyecek ve ayrıca küresel tedarik zincirlerini dikkate alan faaliyetlerinde insana yakışır işleri desteklemek için ILO, BM, OECD, G7 ve G20, Dünya Bankası, DTÖ ve IMF ile iş birliği içinde olacaktır.

2021 yılında ise 2018 yılında hazırlanan **“Kalkınma İşbirliğinde İstihdamı ve İnsana Yakışır İşi Teşvik Etmek: Kavramlar ve Dayanaklar”** başlıklı rehberde ilaveten Komisyon personelinin kalkınma yardımı yapılacak ülkelerde insana yakışır işlerle ilgili projelere ilişkin kullanacağı **“Kalkınma İşbirliğinde İstihdamı ve İnsana Yakışır İşi**

Teşvik Etmek: İstihdam Odaklı Müdahaleleri Tasarlamak için Pratik Rehber” başlıklı bir kılavuz hazırlanmıştır (EU Commission, 2021a). Kılavuz AB Kalkınma Desteği’nden yararlanacak ülkelerdeki projeleri geliştirirken insana yakışır işlere yönelik işgücü piyasasında hangi hususlara bakılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bir önceki alt başlıkta özeti yer alan 2022 yılındaki ***“Dünya Çapında İnsana Yakışır İş Hakkında Komisyon Bilgilendirmesi”***nde ise AB’nin kalkınma yardımlarına ilişkin olarak Birliğin, genel olarak mali desteklerinde insana yakışır işi daha da teşvik edeceği; gelecekteki mali yardım programlarının, insana yakışır işleri kapsayacak şekilde belirleneceğine ilişkin vurgu yapılmaktadır (EU Commission, 2022).

1.2.4. ILO, BM ve AB’nin İnsana Yakışır İş Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi

İnsana yakışır iş kavramını ortaya atan ILO ve onun yaygınlaşmasına katkıda bulunan BM ve AB’nin kavrama yaklaşımlarının bir değerlendirmesini yapmak kavramın nasıl hayata geçirildiğini anlamak açısından yararlı olacaktır. İnsana Yakışır İş Gündemi gerek uluslararası kuruluşlar nezdinde gerekse ülke politikalarında yalnızca kağıt üzerinde kalmamalı, herkes için çalışma koşullarını iyileştirebilmelidir.

İlk olarak, İnsana Yakışır İş Gündemi ile birlikte ILO’nun, uluslararası standartları oluşturan sözleşmelerin ortaya konulması ve ülkelerin bu sözleşmeleri imzalamalarının sağlanmasına yönelik çabalar yerine daha çok bağlayıcı olmayan düzenlemelere yöneldiği söylenebilecektir. Bu bağlamda, Baccaro ve Mele’ye göre (2012), küreselleşme ile birlikte ILO yönetiminde geleneksel standart belirleme modeline bağlı kalmanın savunulamaz olduğu ve Örgütün marjinalleşmesine yol açacağı ve bunun yerine uygun stratejinin “yeni yönetim” mekanizmaları olacağı yönünde görüşler ortaya çıkmış ve İnsana Yakışır İş Gündemi de bu mekanizmalardan biri olarak kabul edilmiştir. ILO’nun sözleşmeler yerine bildirgeye dayalı bir gündeme geçişine eleştirel yaklaşan yazarlar da

mevcuttur. Örneğin Townsend (2010) bu modeli, uluslararası emek için belirli avantajlara sahip olmakla birlikte, yaptırım olan hukuki düzenlemelerden büyük bir geri adım ve daha az ölçülebilir ve sonuç odaklı olduğu için ILO'nun siyasi ve ekonomik üyeleri için daha uygun bir format olarak değerlendirmektedir. Jakovleski ve diğerlerine göre (2019) de 1998'den beri ILO, bağlayıcı olmayan standart belirleme süreçlerine doğru istikrarlı bir şekilde ilerlemektedir. Buna göre yeni yaklaşımla oluşturulan tavsiyeler, beyanlar ve politika çerçeveleri, ILO'nun düzenleyici erişiminin genişliğini artırsa da derinliğini artırmamaktadır. Bu çerçevede ILO her ne kadar kavramı ortaya koyan ve geliştiren uluslararası kuruluş olsa da kavrama yönelik faaliyetlerinin daha çok soyut düzlemde kaldığı ifade edilebilir.

İnsana Yakışır İş Gündemi'ne katkı sağlayan BM ise kavramı başta SKA olmak üzere çeşitli araçlarla hayata geçirmeye çalışmaktadır. Örneğin sosyal haklara ilişkin mihenk taşlarından biri olan “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi” kapsamı açısından çalışan haklarının iyileştirilmesine odaklanmaktadır. Sözleşmenin gündem açısından önemi insana yakışır işi tanımlamasına dayanmaktadır. Bu bağlamda sözleşme ile ilgili yapılan 2006 tarihli CESCR yorumu BM'nin insana yakışır işleri nitelendirirken ILO'nun tanımını dikkate aldığını ortaya koymaktadır (UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 2006). Buna göre çalışma, “insanın temel haklarına olduğu kadar işçi haklarına da iş güvenliği ve ücret açısından saygı duyan bir çalışmadır. Aynı zamanda işçilerin kendilerini ve ailelerini geçindirmelerine izin veren bir gelir sağlar”.

Öte yandan, insana yakışır işlerin bir hedef olarak belirlendiği BM'nin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ise, yerini aldıkları Binyıl Kalkınma Hedefleri gibi, gönüllü ve ulus temelli küresel bir eylem çağrısıdır (Venkatesan ve Luongo, 2019). Ancak SKA'da yer alan insana yakışır iş faaliyetlerinin nasıl anlaşılması gerektiğine ilişkin

olarak sosyal taraflar arasında bir fikir birliği bulunmamakta ve bu da gündemin somutlaştırılmasını yavařlatabilmektedir¹³. Frey'e göre (2017), 8 numaralı Sürdürülebilir Kalkınma Amacı oluşturulurken gerek iş dünyasının (Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE)) gerekse işçi tarafı (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)) ve insan hakları sivil toplum kuruluşlarının (STK) görüşleri alınmış ve IOE göstergelere piyasa odaklı yaklaşırken, ITUC ve insan hakları STK'ları hedeflerin insan odaklı olması gerektiğine dikkat çekmiştir. Bu bağlamda IOE'nin istihdama ve insana yakışır işe yönelik piyasa merkezli yaklaşımı, özel işletmeleri iş, gelir, geçim kaynakları, yoksulluğun ortadan kaldırılması, ekonomik ve sosyal eşitlik ve ticari başarının temettüleri olarak siyasi istikrar vaadiyle sürdürülebilir kalkınmanın merkezine koymaktadır (Frey, 2017). ITUC ve insan hakları STK'ları tarafından savunulan yaklaşım ise, insan haklarını ve onları uygulamak için hükümetleri sürdürülebilir kalkınmanın merkezine koymakta; bu doğrultuda hükümetlere, "tam istihdam ve insana yakışır iş haklarının yerine getirilmesinde ve sosyal ve ekonomik politikaların geliştirilmesinde Şeffaflık ve katılım gibi insan haklarına dayalı süreçleri vurgulama" ve "işveren ve işçi tarafları ile birlikte, tam istihdam ve insana yakışır iş dahil olarak ekonomik ve sosyal haklar üzerindeki etkilerinden bizzat sorumlu tutulma" yükümlölükleri vermektedir (Frey, 2017).

Diğer yandan, BM "Küresel İlkeler Sözleşmesi" gibi gönüllüğe dayalı veya ILO "Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin Üçlü İlkeler Bildirgesi" gibi bağlayıcı olmayan araçlarla çok uluslu Şirketlerin de İnsana Yakışır İş Gündemi'ni dikkate alması sağlanmaya çalışılmakta ve çok uluslu işletmelerin, örgütlenme ve toplu müzakere özgürlüğüne, zorla çalışmanın ve çocuk işçiliğinin önlenmesine, ayrımcılığa son verilmesine katkıda bulunmaları beklenmektedir. Jakovleski ve diğerlerine göre (2019)

¹³ ILOSTAT (2020), dünya işgücü piyasasının 2030 SKA'daki insana yakışır iş hedef göstergelerinden uzak olduğunu ifade etmektedir.

çok uluslu şirketlerle ilişki kurarken bağlayıcı ve merkezi olmayan bu mekanizmalar, devletlerarası sözleşmelerle karşılaştırıldığında, ulusal düzeyde çalışma koşullarını iyileştirmede daha etkili bir yol olabilecek; tedarikçilerin asgari çalışma standartlarını sağlamasını gerektiren çapraz tedarik zinciri standartlarının oluşturulması, bir hükümetin ilgili ILO sözleşmelerini önce onayladığı ve ardından uyguladığı geleneksel kanalı ortadan kaldırarak potansiyel olarak daha fazla işçiyi daha verimli bir şekilde etkileyebilecektir. Kanaatimce bu girişimler çok uluslu şirketlerin küresel bağlamda operasyonel olmaları nedeniyle ilk etapta daha çok işçinin çalışma koşullarını olumlu yönde etkileyecek mekanizmalar olsa da küresel piyasaların maliyet rekabeti ve dibe doğru yarışı çerçevesinde değerlendirildiğinde gönüllüğe dayalı bu desteklerin sürdürülebilirliğinin sorgulanması da gerekebilecektir. Diğer bir deyişle, uluslararası standartların yaygınlaştırılması için çok uluslu şirketlere gönüllülüğe dayalı bir esneklik sunan bu mekanizmalar, uzun dönemde de bu şirketlerin sözleşme ve bildirgelerdeki taahhütlere bağlılıkları ile desteklenmek zorundadır.

Öte yandan, iyi çalışma koşullarının teşvik edilmesi ve sosyal güvenliğin sağlanması, uzun zamandır Avrupa sosyal modelinin de parçasıdır (Burchell vd. 2014). ILO ile eş zamanlı olarak AB de insana yakışır işin ölçülmesi için çeşitli çalışmalara başlamış ve Lizbon Stratejisi'nde yer alan "Avrupa İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler" hedefine istinaden iş kalitesini ölçmek üzere göstergeler belirlemiştir (Yücel ve İzdeş, 2017: 7). Bu göstergeler, ILO'nun oluşturduğu gösterge setlerine göre "daha dar çerçeveli olup işin kapsamı ve çalışma şartlarına odaklanmakta ve ağırlıkla objektif göstergelerle ölçülmektedir" (Yücel ve İzdeş, 2017:7). EUROFOUND'a göre (2012) ILO'nun "düzgün çalışma" kavramı, iyi iş kavramına göre ruh olarak benzese de ele aldığı ihtiyaçlar kapsamında daha geniş olan başka bir objektif kavramdır. Yücel ve İzdeş'e göre (2017) AB, tanımını sınırlı tutarak işlevsel ve karşılaştırılabilir bir endeks yaratabilmeyi

amaçlamıştır; ancak girişimler veri yetersizliği nedeniyle çok başarılı olamamıştır. Bu sebeple “Avrupa Çalışma Koşulları Anketi”¹⁴ geliştirilmiş; böylece tutarlı ve ülkelerin zaman serileri ile kendi içindeki değişimlerini analiz edebilmeyi ve birbirleriyle mukayeseyi sağlayan veriler elde edilmiştir (Yücel ve İzdeş, 2017:8).

Avrupa Birliği, Birliğin mevcut istihdam politikalarının ve çalışma hayatının iyileştirilmesine yönelik girişimlerinin İnsana Yakışır İş Gündemi’nde yer alanlardan daha ileri olduğunu öne sürmektedir. Örneğin, [COM(2006)249] sayılı Komisyon Bilgilendirmesi’nde Lizbon Stratejisi ve Avrupa Sosyal Gündemi’nin İnsana Yakışır İş Gündemi’nin hedeflerinin ötesinde, istihdam, eşit fırsatlar ve sosyal uyum lehine kararlı politikalar için çok daha geniş bir siyasi çerçeve sağladığı vurgulanmaktadır (EU Commission, 2006c). Ayrıca AB, teknik işbirliği ve ILO denetim mekanizmasının güçlendirilmesine yönelik destek yoluyla, temel çalışma standartları ve ILO Sözleşmelerinin dünya çapında onaylanmasını ve uygulanmasını teşvik etmektedir. Avrupa Birliği üçüncü ülkelere yapılacak kalkınma yardımlarında da insana yakışır işlerin desteklenmesinin altını çizmektedir. İstihdam ve insana yakışır işin teşvik edilmesi, uzun zamandır Avrupa Birliği’nin kalkınma işbirliğinin önemli bir parçası olmuştur ve önemi 2000’lerin ortalarından bu yana giderek artmaktadır (EU Commission, 2018a). Diğer bir deyişle AB kavramın küresel düzeyde yayılmasına katkıda bulunmakta, AB her ne kadar bu alanda normları ortaya koyan bir uluslararası kuruluş olmasa da ILO tarafından oluşturulan normların küresel dolaşımını kolaylaştırmaktadır.

ILO’nun İnsana Yakışır İş Gündemi’ne yönelik ülke programları ve iyi uygulamaları hedefleyen teknik destek projeleri özellikle az gelişmiş ülkelere odaklanmaktadır¹⁵. Orbie ve Babarinde’ye (2008) göre, AB “insana yakışır iş sorununu daha derinlemesine araştırmak” amacıyla bu alandaki iyi uygulamaları belirlemek,

¹⁴ European Working Conditions Survey

¹⁵ Ülke programlarına ilişkin daha geniş bir bilgi için bkz. Bölüm 4.6

gündemin diğer politikalarla etkileşimlerini incelemek, kavramın ölçümü için metodolojiler oluşturmak ve gündemin AB'nin dış yardım planlamasıyla bağlantısını geliştirmek istemektedir. Bu bağlamda İnsana Yakışır İş Gündemi'nin iyi uygulama örnekleri AB'nin gerek üye devletlerdeki istihdam politikaları gerekse üçüncü ülkelere yönelik kalkınma işbirliği politikalarında ve finansman desteğinde hayat bulmaktadır. Trinczek'e göre (2007), uzun vadede bu bakış açısı, AB ülkelerinin küresel pazarlardaki rekabet gücü üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilecek; diğer bir deyişle AB Üye Devletlerinin şimdiye kadar insana yakışır iş standartlarını uygulamayan veya sadece yetersiz bir şekilde uygulayan ülkelerle ilgili görece rekabetçi konumunu iyileştirebilecektir.

Bu bölümde insana yakışır iş kavramı, kavrama ilişkin kuramsal tartışma, ILO, BM ve AB müktesebatında insana yakışır işlere bakış açısı ele alınmıştır. Tüm bu bilgiler ışığında Türkiye işgücü piyasasının istatistiksel ve hukuki mevzuat açısından değerlendirilmesi İkinci Bölüm altında yapılacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM: ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ İNSANA YAKIŞIR İŞ GÖSTERGELERİ ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ GÖRÜNÜMÜ

Bir ülkenin küresel ekonomideki rekabet gücü, makroekonomik çevre, kamu kurumlarının kalitesi, teknolojik hazırlık ve yenilik, fiziksel altyapı ve uygun becerilere sahip işgücünün mevcudiyeti gibi birbiriyle ilişkili birçok faktörden etkilenmektedir. Modern, rekabetçi ve bilgiye dayalı bir ekonomi, işgücü piyasaları için modern yasalar ve düzenlemeler gerektirmektedir. Bu sebeple ülkelerin refah seviyeleri ile insanların yaşam seviyelerini değerlendirmek için yalnızca ekonomik değil aynı zamanda sosyal göstergelere de bakılması gerekmektedir.

İşgücü piyasası yönetişimi, emek arzını ve talebini etkileyen politikalar, normlar, yasalar, düzenlemeler, kurumlar ve süreçleri ifade etmektedir. İşgücü piyasası yönetişiminin iyileştirilmesi, işgücü piyasasının verimli, adil ve hakkaniyetli olmasını sağlamaya katkıda bulunacak ve böylelikle insana yakışır işleri teşvik edecektir.

Alanyazındaki pek çok çalışma, küreselleşme ile birlikte işgücü piyasalarının hızlı bir şekilde yeni iş modelleri ve istihdam biçimleri ortaya çıkardığını ve politika yapıcılarının buna uyum sağlamaya çalışması gerektiğini vurgulamaktadır (Örneğin Deacon, 2001; TÜSİAD ve BCG Consulting Group, 2016; TÜSİAD, 2021). Bu uyumu sağlarken de insana yakışır işler ve sosyal diyalogun önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Türkiye işgücü piyasası, küreselleşme ile başa çıkabilecek yeterli becerilere sahip olmayan genç nüfusu, düşük işgücü piyasasına katılım oranları, yüksek işsizlik oranları ve kayıt dışı çalışmanın yanı sıra istihdam yaratmayan ekonomik büyüme nedeniyle ciddi zorluklarla karşı karşıyadır. Ayrıca Türkiye, Çin ve Hindistan gibi diğer pazarlarla düşük ücretler, yüksek verimlilik ve düşük üretim maliyetleri açısından rekabet etmektedir.

AB'ye katılım için yapılan düzenlemelerdeki durağanlık da Türkiye işgücü piyasasının handikaplarından bir diğerini oluşturmaktadır.

Türkiye'nin bir diğer sorunu da özellikle 2011 yılından beri üstlendiği göç dalgasıdır. 2020'de Türkiye, "dünyadaki en fazla sayıda mülteciye ev sahipliği yapan ülke" olarak 6. yılına girmiştir (Uluslararası Göç Politikaları Geliştirme Merkezi-ICMPD, 2021). Geçici koruma altında kayıtlı 3,6 milyondan fazla Suriyeli ve çoğunluğu Afganlar, Pakistanlılar ve Iraklılar olmak üzere farklı uyruklardan yaklaşık 350.000 mülteci Türkiye'de yaşamaktadır (ICMPD, 2021). Bu durum, ülke üzerinde büyük bir yük oluşturmakla birlikte Türkiye'nin konumunu geçiş ülkesinden hedef ülke haline getirmektedir.

Türkiye örneğinde insana yakışır işlerin varlığını değerlendirmeden önce, Türkiye işgücü piyasasının yapısını nüfus, kadın ve gençlerin işgücü piyasasına katılımı ve durumu, gelir eşitsizliği ve kayıt dışı çalışma vb. açısından analiz etmek gerekmektedir. Bu çerçevede bu bölümde ILO'nun hazırlamış olduğu İnsana Yakışır İş Gösterge Setleri temel alınacaktır. Gösterge setleri oldukça geniş kapsamlı olduğundan, burada tezin kapsamını daraltmak amacıyla ILO'nun oluşturduğu 11 alt başlığa ilişkin veriler ve mevzuat Dördüncü Bölüm'deki analize dayanak oluşturacak şekilde daha sınırlı bir şekilde sunulmuştur.

TÜİK, Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde 2006 yılından itibaren, "gelir dağılımı", "yaşam koşulları", "sosyal dışlanma" ve "görelî gelir yoksulluğu" gibi konularda veri üreten "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması" yapmaktadır. Araştırma, "ülkedeki gelir dağılımına, yoksulluğun düzeyi ve kompozisyonuna, yaşam koşullarına ve sosyal dışlanmaya yönelik bilgilerin derlenmesinde önemli bir kaynak olma niteliği taşımaktadır" (TÜİK, 2021a). Bu sebeple işgücü piyasası ve insana yakışır işlerin değerlendirilmesinde önemli yeri olan gelir ve yaşam koşulları verileri bu tezde 2006

yılından itibaren verilerin açıklandığı son yıl olan 2020'ye kadar ele alınacaktır. Bu doğrultuda tutarlı olmak amacıyla diğer Türkiye işgücü piyasası verileri de 2006-2020 yılları için değerlendirilecektir. Nüfus verileri ise son 30 yıldaki genel değişimi görmek amacıyla 1990-2020 yılları arasında ele alınacaktır. Ayrıca AB üyesi ülkeler ve Türkiye verilerinin seçili insana yakışır iş göstergeleri üzerinden bir kıyaslaması yapılacaktır. Daha sonra mevzuat açısından Türkiye işgücü piyasası değerlendirilecek ve ILO'nun Türkiye'de insana yakışır işlere yönelik çalışmalarına değinilecektir.

2.1. İstatistik Veriler Açısından Türkiye'de İnsana Yakışır İşler

2.1.1. Türkiye'nin Nüfus Dinamikleri

Nüfusbilim ve işgücü piyasası birbiriyle yakın ilişkilidir. Önceki nesillerin doğurganlık kararları ile bireylerin işgücüne katılım ve çalışma süresinde kalma kararları işgücü arzını belirlemektedir (Tansel, 2012: 28). Bu sebeple, Türkiye işgücü piyasası dinamiklerini anlamak için öncelikle Türkiye nüfus dinamiklerini ele almak gerekmektedir. Türkiye, 2020 yılı sonu itibarıyla 83 milyon 614 bin 362 kişilik nüfusu olan, toplam nüfusunun yüzde 50,1'ini erkekler (41 milyon 915 bin 985 kişi) ve yüzde 49,9'unu kadınlar (41 milyon 698 bin 377 kişi) oluşturan üst-orta gelir grubuna dahil bir ülkedir (TÜİK, 2021b). Yıllık bazda nüfus artış hızı, 1990'da binde 21,7 ve 2000'de binde 18,3 ve 2010 yılında binde 15,9 olarak gerçekleşmiş ve bu nüfus artış hızı 2020 yılında neredeyse üçte birine düşerek binde 5,5 olmuştur (TÜİK, 2021c). Ortanca yaş, 1990'da 22,2; 2000'de 24,8 ve 2010'da 29,2 olarak gerçekleşmiş ve 2020 yılında en yüksek seviyesine ulaşarak 32,7 olmuştur (TÜİK, 2021d). Erkeklerin ortanca yaş ortalamasının kadınlara göre farkı yıllar içinde 0,7'den 1,3'e çıkmıştır.

Öte yandan, Türkiye'de demografik avantaj olarak görülen çalışma çağındaki (15-64 yaş) nüfusun payı artmakta ancak bu nüfus yaşlanmaktadır. Yine de "gelişmiş birçok ülkeye kıyasla daha genç bir nüfusa sahip olan Türkiye bu demografik avantajını 2050

yılına kadar sürdürebilecektir” (TÜSİAD, 2021: 70). Bu avantajdan faydalanmak için atılması gereken önemli adım, gençlerin işgücü piyasasına yönelik eğitim aldığı ve becerilere sahip olduğu bir düzeni sağlamaktan geçmektedir; aksi halde bu fırsat penceresinden yararlanmak mümkün gözükmemekle birlikte gençlerin beceri uyumsuzluğundan kaynaklanacak yüksek işsizlik, ekonomik, sosyal ve psikolojik açılardan pek çok soruna neden olabilecektir.

2.1.2. İş Edinme Olanakları Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri

İnsana yakışır işlerin varlığı için ele alınacak işgücü piyasasına ilişkin temel hususlar, öncelikle iş edinme olanaklarına dayanmaktadır (ILO, 2013a). Burada Tezin Birinci Bölümü’nde de yer alan ILO İnsana Yakışır İş Göstergeleri’nden “işgücü katılım oranları (15+ yaş)”, “istihdam oranları” ve “işsizlik oranları”, “ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerin oranı (15-24 yaş)”, “kayıt dışı istihdam oranı” değerlendirilecektir.

Türkiye işgücü katılım oranları (15+ yaş)¹⁶, istihdam oranları ve işsizlik oranları 2006 yılından 2020 yılına kadar ele alındığında işgücüne katılım oranlarının son 15 yılda artış eğiliminde olduğu, 2014 yılında yüzde 50’yi geçtiği ve 2018 yılında en yüksek seviyesine ulaştığı ancak pandeminin getirdiği izolasyon tedbirleri ve küresel çaptaki ekonomik daralmanın da etkisiyle 2020 yılında yüzde 50’den aşağıya düştüğü göze çarpmaktadır (Bkz. Grafik 1). Gürsel ve diğerlerine göre (2021a:2), “salgının işgücü piyasası üzerindeki etkileri, hem işgücü talebi hem de işgücü arzında hissedilmiştir”. Pandemi ile birlikte, “firmalar çalışan sayısını veya çalışma saatlerini azaltma yoluna gitmiş; işini kaybedenler veya işgücü piyasasına girmeye niyetlenenlerin önemli bir bölümü, mevcut koşullarda iş bulamayacağını düşünerek iş aramaktan vazgeçmiştir”

¹⁶ TÜİK işgücüne katılma oranını 15 yaş ve üzeri olarak belirlemekte ve bu oranı işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı olarak tanımlamaktadır (TÜİK, 2021d).

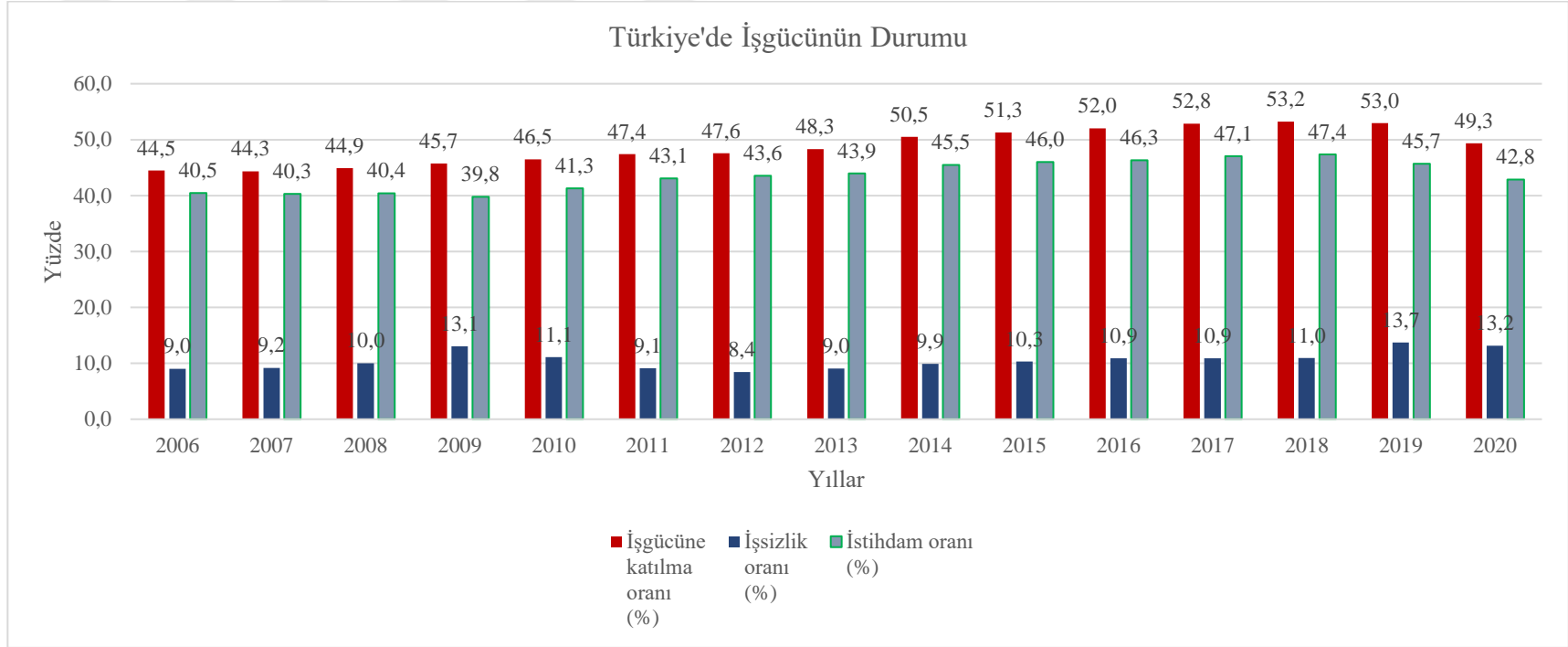
(Gürsel vd., 2021a: 2). Bunun sonucunda gerek işgücü talebi gerekse işgücü arzı azalmıştır.

Türkiye işgücü piyasasında temel sorun, arz ve talep uyumsuzluklarından kaynaklanmakta ve bu sorunların çözümü için yeterli politikalar üretilmemektedir (Koray, 2005). TÜSİAD'ın Geleceği İnşa Raporu'na göre (2021), Türkiye işgücü piyasası değerlendirildiğinde, işsizlik sorununun “beceri uyumsuzluğu”, “işgücü piyasası esnekliği”, “istihdam vergileri”, “teknoloji ve rekabet” gibi yapısal işsizlik unsurlarından etkilendiği görülmektedir.

İşgücüne katılım oranları cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde, Türkiye işgücü piyasasındaki 15 + yaştaki nüfusun yaklaşık yarısının işgücüne katıldığı ancak kadınların işgücüne katılım oranlarının oldukça düşük olması nedeniyle ortalamayı aşağıya çektiği ve oluşturulacak politikaların kadınları hedef alması gerektiği söylenebilmektedir.

Kadınların işgücüne katılımı; işgücü piyasasındaki arz talep dengesine, makro düzeydeki politikalara, hukuki mevzuata, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin pek çok değişkene bağlıdır (Durmaz, 2016). Eğitim düzeyinin artmasıyla kadınların işgücüne katılım oranları artsa da kadın ile erkek işgücüne katılım oranları arasındaki fark, “her eğitim seviyesinde kadınlar aleyhine devam etmekte” ve bu da “kadınların çalışma hayatına girmesinin ve çalışma hayatında kalıcı olabilmesinin önünde eğitim dışında engeller olduğuna” işaret etmektedir (TÜSİAD, AÇEV ve PwC, 2019: 10). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen başlıca faktörler “sosyal ve kültürel unsurlar”, “eğitim”, “kentleşme”, “medeni durum” ve “ekonomik dönem” olmak üzere beş başlık altında özetlenmektedir (Dünya Bankası, 2009).

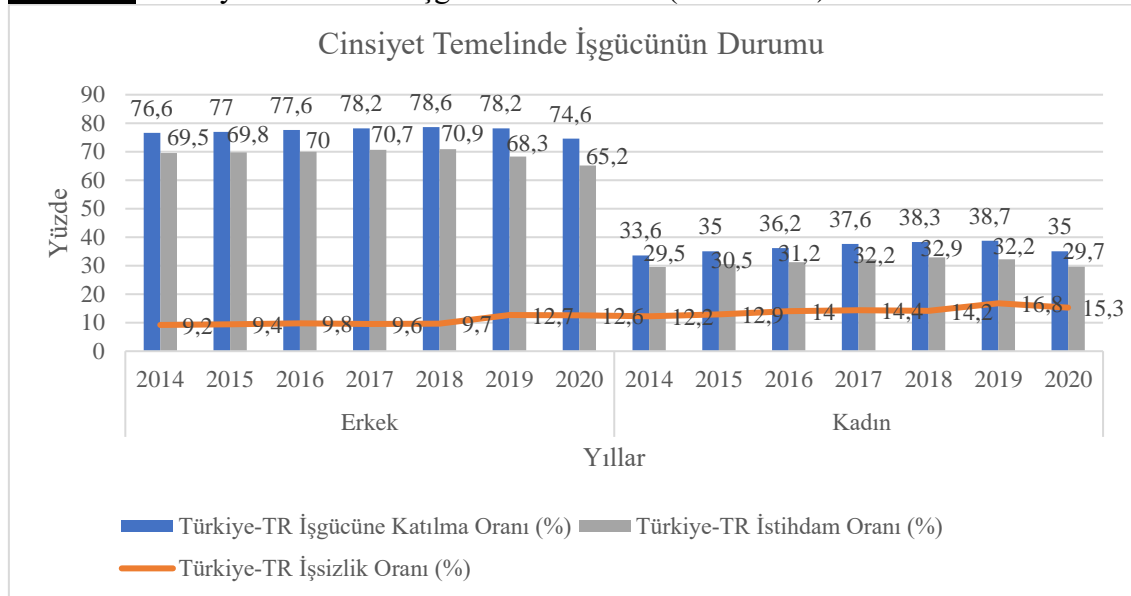
Grafik 1: Türkiye’de İşgücünün Durumu (2006-2020)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri (15+ yaş), 2006-2020 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

Pandeminin ortaya çıktığı 2019 yılından itibaren işgücü göstergeleri cinsiyet temelinde incelendiğinde (Bkz. Grafik 2) 2020 yılındaki işgücüne katılım oranlarındaki düşüşün kadınlarda 3,7 puan erkeklerde 3,6 puan olarak gerçekleştiği; aynı şekilde 2020’de bir önceki yıla göre istihdam oranının erkeklerde (3,1 puan) kadınlara göre (2,5 puan) daha çok azaldığı dikkat çekmektedir. Öte yandan kadın işsizliği (1,5 puan) erkeklere göre (0,1 puan) belirgin bir şekilde azalmıştır. Bu durumda pandemi ve ekonomik daralmanın etkisiyle işini kaybeden kadın çalışanların, iş aramaktan vazgeçerek işgücü piyasası dışına çıktığı söylenebilir. Ayrıca kadın erkek arasındaki işsizlik makasının daraldığı da göze çarpmaktadır (Gürsel, Uysal, Mutluay ve Şahin, 2021). TÜSİAD ve diğerlerinin araştırmasına (2020) göre, pandemide kadın ve erkek çalışanların problemleri temelde “aile-iş dengesi” ile “artan şiddet” olarak ayrılmaktadır. Bu problemleri sırasıyla “uzaktan/evden çalışma ile birlikte gelir karşılığı çalışma saatlerinin artması, endişe, psikolojik stres, tükenmişlik vb. durumlar, evde iletişim ve bilişim teknolojilerine kısıtlı erişim zorlukları” izlemektedir (TÜSİAD, 2020: 6).

Grafik 2: Cinsiyet Temelinde İşgücünün Durumu (2014-2020)

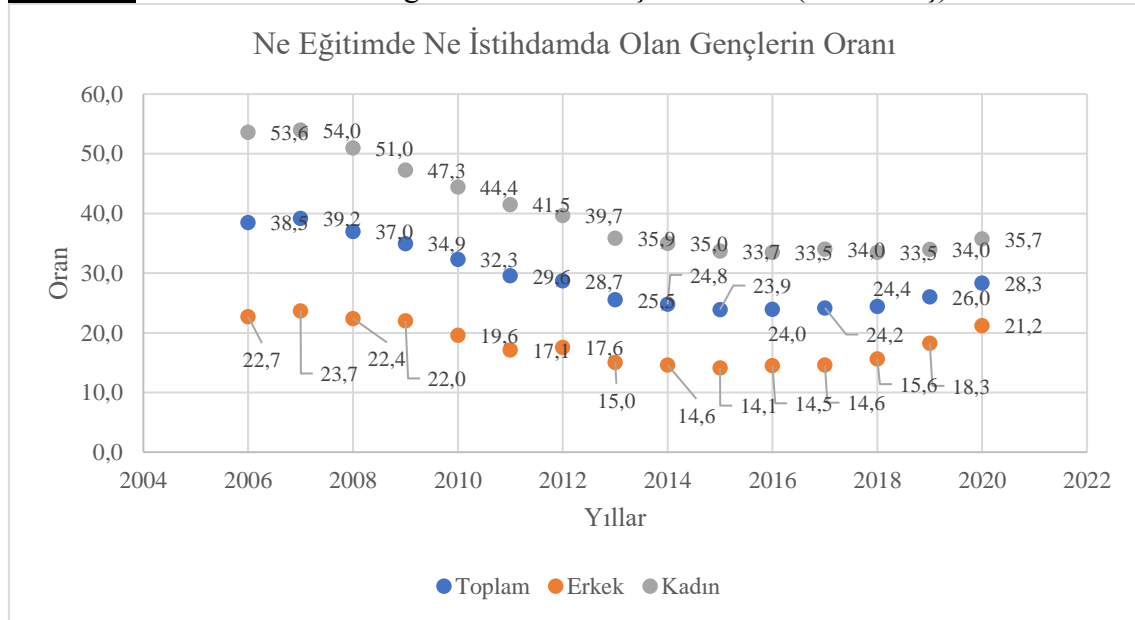


Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri (15-64 yaş), 2014-2020 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

İnsana yakışır işler için belirlenen ana göstergelerden birisi “ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranı (NEET)” ile bunun tamamlayıcı göstergesi olan “genç işsizlik oranları”dır. NEET, çalışarak ulusal kalkınmaya katkıda bulunabilecek gençlerin kullanılmamış potansiyelinin geniş bir ölçüsüdür (ILO, 2016b). Ne eğitimde ne istihdamda olan gençler, becerilerine yatırım yaparak veya istihdam yoluyla deneyim kazanarak gelecekteki istihdam edilebilirliğini geliştirmediğinden, gerek işgücü piyasasında gerekse sosyal dışlanmada risk altındadır.

Türkiye’de istihdamda ve eğitimde olmayan gençlerin oranı (15-24 yaş) 2006 yılından beri düşse de halen daha 3 gençten birisi bu kapsamdadır (Bkz. Grafik 3). 2006-2016 arasında düşüşe geçen oranlar 2017’den itibaren artışa geçmeye başlamıştır. 15-19 yaş arasındaki gençler değerlendirildiğinde zorunlu eğitim 2012’de 4+4+4 sistemi ile birlikte 12 yıla çıksa da bu gençlerin üçte biri eğitim sisteminin dışında kalmaktadır (Uysal ve Acar, 2019).

Grafik 3: Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olan Gençlerin Oranı (15-24 Yaş)



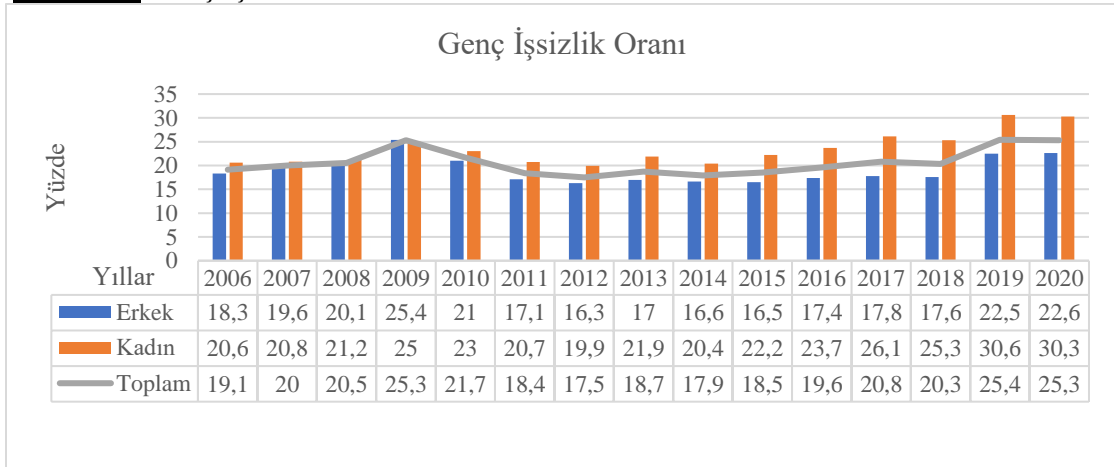
Kaynak: ILOSTAT, 2006-2020 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

Kişinin kariyerinin ilk yıllarında yaşanan işsizlik, daha sonraki kariyer yıllarında da devam etme eğilimindedir (Schmillen ve Umkehrer, 2013). Türkiye’de genç

işsizliğinin nedenleri arasında “eğitim ve istihdam ilişkisinin kurulamamış olması” da öne çıkmakta; işgücü piyasasının ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmeyen eğitim sistemi işsizliği beraberinde getirmektedir (Çondur ve Bölükbaş, 2014:86).

2006-2020 dönemi için Türkiye’de genç işsizlik oranı 15+ yaş grubu ile karşılaştırıldığında yaklaşık iki katı civarında seyrettiği göze çarpmaktadır (Grafik 4). 2008 küresel krizinin etkilerine dayandırılan 2009 yılındaki genç işsizliği oranlarındaki pik seviyesi daha sonraki on yıllık dönemde düşüşe geçmiş (Altınsoy, 2020), tekrar aynı seviyeye pandeminin etkili olduğu 2019-2020 yıllarında ulaşmıştır. Toplam işsizlik rakamları içerisinde değerlendirildiğinde son iki yılda genç kadınların işsizliğinin yüzde 30’u aştığı ve pandeminin bu kesimi daha çok etkilediği görülmektedir. Pinedo-Caro’ya göre (2020: 10), pandemi döneminde ne eğitimde ne istihdamda ne de öğrenimde olmayan genç kadınların yakın gelecekte iş bulma şansı az olmakla birlikte, bu şansları işgücü piyasasından uzak kaldıkça düşmeye devam etmektedir.

Grafik 4: Genç İşsizlik Oranı



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri (15-24 yaş), 2006-2020 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

ILO’ya göre (2021b), Türkiye’de NEET sorununun arkasındaki temel faktörleri çözmek için sanayisizleşme, kayıt dışı ekonomi ve esneklik ve sosyal güvenlik bağlantısını ele alan kapsamlı bir makro-ekonomik politikalara ihtiyaç bulunmakta ancak

mevcut politikalar beceri-boşluğu veya beceri-uyumsuzluğunun genç işsizliğinin başlıca nedeni olduğu varsayımıyla çoğunlukla mesleki eğitime odaklanmaktadır.

Türkiye’deki, yüksek genç işsizliği oranı genç kadın işsizliği oranının yüksek olmasından ileri gelmektedir. Türkiye’de “genç işsizliği için oran dünya ortalamasının iki katına yakın iken, genç kadın işsizliği için oran dünya ortalamasının yaklaşık 3 katıdır” (Kuvvetli Yavaş, 2021:173). Türkiye’de NEET oranının pandemi ile birlikte artışa geçmesi yalnızca ekonomik bir sorun olmaktan çıkmış; toplumda psikolojik ve sosyolojik umutsuzluğa yol açmış ve özellikle mülteciler ve kadınlar üzerinde olumsuz ve potansiyel olarak uzun süreli bir etkiye neden olmuştur (ILO, 2021b).

ILO’nun insana yakışır işlere yönelik bir diğer ana göstergesi, kayıt dışı istihdam oranlarıdır. Kayıt dışı istihdamın nedenleri “mali ve ekonomik nedenler, sosyal nedenler, kamudan kaynaklanan nedenler ve sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan nedenler” olarak sıralanmaktadır (Çiftçi, 2018). Kayıt dışı istihdam “işverenlerin çalışanları hiçbir kamu kurum ve kuruluşuna bildirmemesi veya çalışanın sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmasına rağmen çalıştığı gün sayısının eksik gösterilmesi veya çalışanın kazancının sosyal güvenlik kurumuna eksik bildirilmesi” olarak üç başlıkta toplanabilmektedir (Kalaycı ve Kalan, 2017: 30). Ercan’a göre (2012: 3), kayıt dışı denildiğinde, mutlaka küçük ve ticari sicile geçmemiş işletmeler anlaşılmalıdır; çünkü bu firmalarda iş ve vergi yasalarından kaçış çok yüksek olsa da, kayıtlı istihdamda ücret ve istihdam üzerindeki yüksek oranlı prim yükleri nedeniyle, çalışanları asgari ücretten çalışıyor gösteren, maaş farkını ‘elden’ veren veya kayıt dışı işçi çalıştıran işverenler yaygındır ve bunlar TÜİK’in tanımına göre kayıt dışı olarak nitelendirilmemektedir. Diğer yandan, kayıt dışı istihdam sonucunda, ücretler üzerinden alınan kamu gelirleri azalmakta, buna karşılık sosyal devlet ilkesi gereği kayıt dışılığın neden olduğu yoksulluğu hafifletmek

için devlet tarafından yapılan sosyal yardımlar artmakta ve bu da sosyal güvenlik sistemi üzerinde ek yük getirmektedir (Dağlıoğlu, 2019).

Tablo 4: Cinsiyet ve Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2006-2020)

Yıllar	Sektörler	Erkek (%)	Kadın (%)	Toplam (%)
2006	Tarım dışı	33,8	35,3	46,97
	Tarım	78,2	98,7	
2007	Tarım dışı	32,4	32,2	45,44
	Tarım	78,5	99,0	
2008	Tarım dışı	30,0	28,9	43,50
	Tarım	77,8	99,1	
2009	Tarım dışı	29,7	31,3	43,84
	Tarım	76,8	96,2	
2010	Tarım dışı	28,6	30,8	43,25
	Tarım	75,7	96,1	
2011	Tarım dışı	27,2	29,8	42,05
	Tarım	72,5	96,2	
2012	Tarım dışı	23,7	27,1	39,02
	Tarım	72,6	96,0	
2013	Tarım dışı	21,2	26,0	36,75
	Tarım	71,7	96,3	
2014	Tarım dışı	21,1	25,9	34,97
	Tarım	71,8	94,4	
2015	Tarım dışı	20,2	24,2	33,57
	Tarım	70,2	94,0	
2016	Tarım dışı	20,8	24,2	33,49
	Tarım	72,2	94,2	
2017	Tarım dışı	21,0	24,9	33,97
	Tarım	74,3	94,2	
2018	Tarım dışı	21,2	24,9	33,42
	Tarım	76,2	90,9	
2019	Tarım dışı	22,4	24,2	34,52
	Tarım	79,5	95,7	
2020	Tarım dışı	18,9	20,2	30,59
	Tarım	76,2	94,3	

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2006-2020 verileri ile yazar tarafından hesaplanmıştır.

Cinsiyet ve sektörler göre kayıt dışı istihdam oranları incelendiğinde Türkiye’de yıllar içinde bu oranların azalma gösterdiği görülmektedir (Tablo 4). Erdinç’e göre (2016:44), “Türkiye’de özellikle 2000’den yılından sonra kayıt dışı ekonomi ile mücadelede somut adımlar atılması sonucunda kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınması

politika yapıcıların önemli önceliklerinden biri haline gelmiştir”. Ancak son 15 yılda da ücretsiz emeğin oldukça yoğun olduğu tarım sektöründe kadınlardaki kayıt dışılık oranları 5 puanlık azalmaya rağmen yüzde 94’ün üzerinde seyretmektedir. Türkiye’de tarımsal üretimin ailenin mülkiyetinde yapılması ve 2006 yılından beri genel sağlık sigortasının tüm toplumu kapsıyor olması bu oranlardaki yüksekliğin nedenlerine işaret etmektedir.

Öte yandan, işletme büyüklüğü de kayıt dışı işçi çalıştırma oranlarını etkilemektedir. Fidan ve Genç’e göre (2014: 147), “çalışan sayısının az olduğu (1-9) mikro işletmelerde kayıt dışı çalışma riski, orta ölçekli (50-249) bir işletmeye göre 12 kat daha fazladır”. Türkiye’de mikro işletmelerin toplam istihdam içerisindeki payı göz önüne alındığında¹⁷ SGK’nın prim kaybının büyüklüğü ortaya çıkmaktadır.

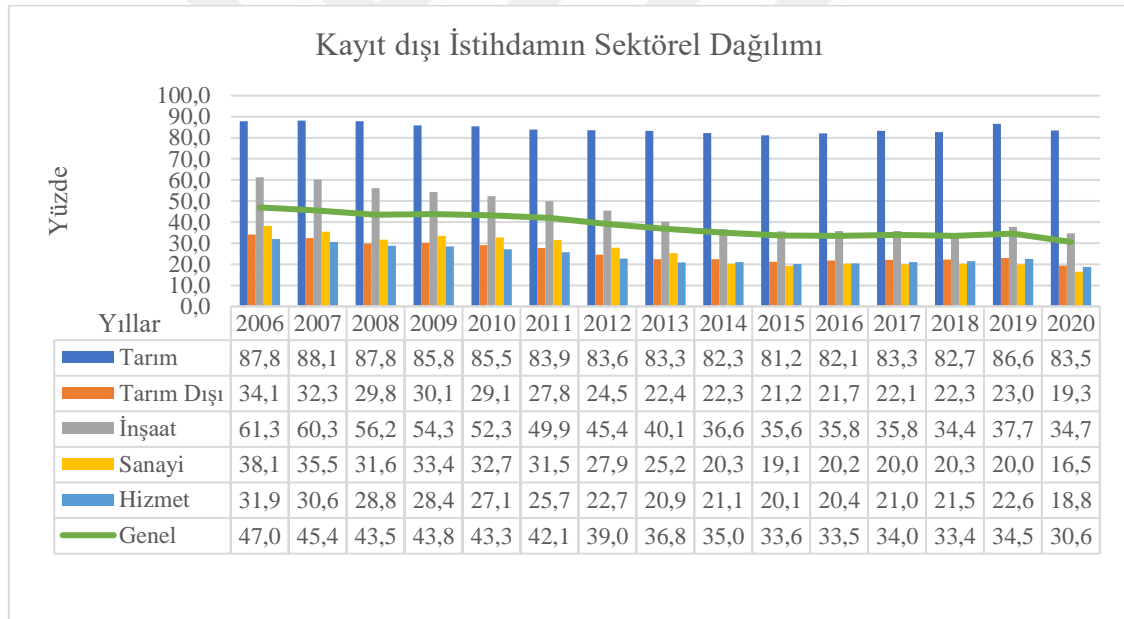
Tarım sektörünün ağırlıklı olduğu kırsal kesimde kadınlar, ücretsiz aile işçisi olarak işgücü piyasasında yer almakta; buna karşılık ücretli ve yevmiyeli işlerin yaygın olduğu kente göç ettiklerinde işgücü piyasasına girememektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 66). Kadın işgücünün büyük bir kesiminin ailesi üzerinden sigortalı olması kayıt dışılığını tetiklemekte ve özellikle evde yapılan kayıt dışı üretim ile “kadının işyerine uyum sağlama zahmeti”, “cinsel tacize uğrama riski”, “ailesinden çalışmak için izin almak” gibi problemleri ortadan kısmen kalkmaktadır (Varışlı, 2021:10).

Gelişmekte olan ülkelerde sermaye oranı arttıkça kalifiye işçi oranı artmakta ve niteliksiz işçiler daha çok emek yoğun sektörlerde çalışmakta, böylelikle nitelikli işçiler ile niteliksiz olanlar arasındaki ücret dengesizliği artmaktadır. İşverenler için niteliksiz işgücünün ikamesi kolaylıkla bulunabilmekte, öte yandan işçiler de çalışabilmek için daha ağır şartlara razı olmakta, kriz ortamlarında süreç daha da ağırlaşarak devam

¹⁷ 2020 yılı itibariyle yüzde 91,8 TÜİK (2021e).

etmektedir (Bakkalcı ve Işıkoğlu, 2011). Ekonomik krizle birlikte kayıt dışılığa ilk geçen işgücü, niteliksiz ve emek yoğun işlerde çalışanlardır (Bakkalcı ve Işıkoğlu, 2011). Türkiye’de kayıt dışı istihdamın son 15 yıldaki verileri sektörel olarak değerlendirildiğinde, kayıt dışılığın en çok tarımda görüldüğü, onu inşaat sektörünün takip ettiği göze çarpmaktadır. Bayrak’a göre (2018), inşaat işkolu Türkiye’de en güvencesiz kesimlerin başında gelmektedir. Tarım dışı sektörler içerisinde inşaat sektörü ancak 2014-2018 yıllarında Türkiye’deki ortalama kayıt dışılık oranlarına yakınsamış; öte yandan tüm yıllarda tarım dışı sektör içindeki en yüksek kayıtdışılık oranlarına sahip olmuştur (Grafik 5).

Grafik 5: Kayıt Dışı İstihdamın Sektörel Dağılımı (15+yaş)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2006-2020 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

2006-2020 döneminde ilk yıllarda sanayi sektörü tarım dışı ve hizmet sektöründen daha fazla kayıt dışılık oranlarına sahipken, pandeminin etkin olduğu 2019-2020 yıllarında en düşük kayıt dışılık oranının bu sektörde görüldüğü öne çıkmaktadır. Öte yandan ILO’ya göre (2020c), Mayıs 2020 itibariyle genel tecrit önlemleri hafifletildikten sonra toparlanma süreci hızlı da olsa Türkiye’de her 5 kayıt dışı işten 1’i kaybedilmiştir.

Bu kayıplar daha çok kadınlar ve gençler ile konaklama, inşaat ve düşük vasıflı hizmetlerde çalışanları etkilemiştir (ILO, 2020c).

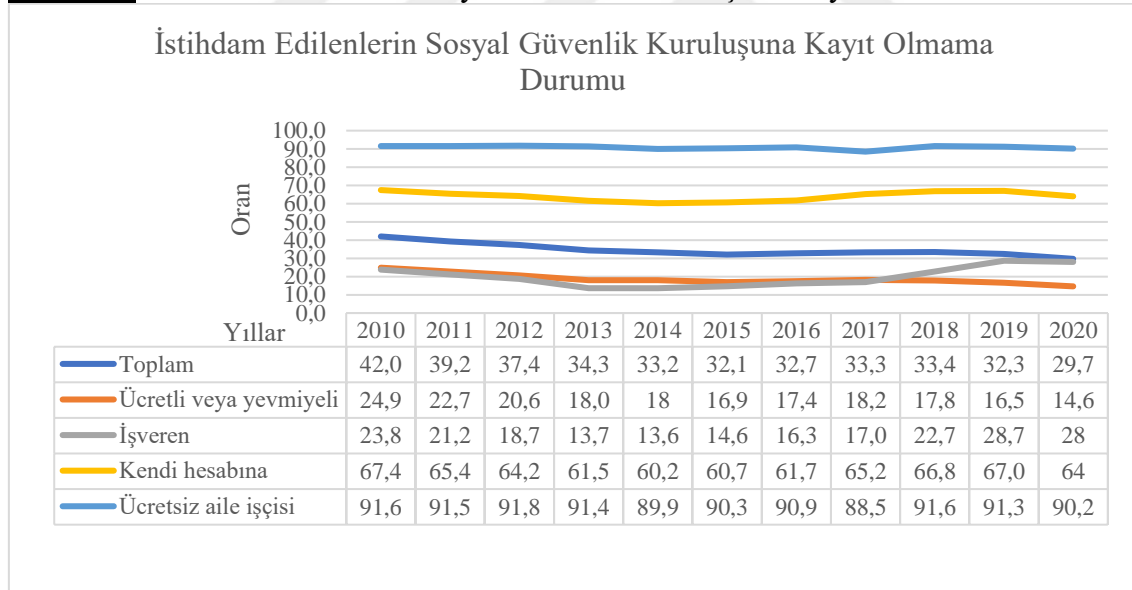
Genel olarak kayıt dışılık oranları incelendiğinde 2006-2016 döneminde her yıl düşüş yaşandığı (toplamda 13,5 puan) ancak 2016'dan sonra dalgalı bir değişim gösterdiği görülmektedir. Buradaki azalışa ilişkin nedenleri Uysal (2020:3) şöyle sıralamaktadır: “Eğitim seviyelerinin artıyor olması”, “çeşitli yatırım teşvikleri sayesinde sanayi ve hizmet sektörlerinde faaliyet göstermeye başlayan yeni firmaların kayıtlı istihdam yaratma ihtimalleri”, “Kayıt dışı İstihdamla Mücadele Projesi vb. kamu politikaları sayesinde kayıt dışı istihdam ile mücadele”, “ağırlıklı olarak kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri tarafından yapılan tarımdan çıkan kişilerin tarım dışı sektörlere kayması.” Öte yandan, kayıt dışı çalışma bağlamında 2016 yılında 1.000 TL'den 1.300 TL'ye artırılan asgari ücretin, birincil olarak “görece asgari ve altında ücret alan çalışan oranının yüksek olduğu sektörleri etkilediği ve sonrasında bu etkinin tüm sektörlerde dağıldığı” görülmektedir (Gürsel vd., 2018:6).

Kayıt dışılık oranlarının düşmemesinin bir diğer sebebi de devletin önlemlerini kısmen gevşetmesi ve buradan hareketle geçici koruma altındaki Suriyelilerin kayıt dışı olarak istihdam edilmeleridir (Uysal, 2020). Sığınmacılar genellikle “tarım, tekstil, inşaat, imalat” gibi çeşitli sektörlerde geçici veya mevsimlik çalışmakta, yaptıkları işler buldukları ilin ekonomik gelişmişlik durumuna ve ihtiyaçlarına göre değişmektedir: Örneğin “seyyar satıcılık, çöp toplama, ev hizmetleri, çiftlik işçiliği, çocuk ya da yaşlı bakıcılığı, çobanlık” bu kişiler tarafından yapılmaktadır (Akbulut, 2020:139). Türkiye’de büyük ölçüde ortadan kaldırılan “çocuk işçilik” konusu Suriyeli sığınmacılar ile yeniden ortaya çıkmıştır ve bu işgücü de kayıt dışıdır (Yıldız ve Yıldız, 2017). Ceritoğlu ve diğerlerine göre (2015), Suriyeliler, Türkiye işgücü piyasasında çalışma izinleri olmadığından kayıt dışına yönelmekte ve yerlerini aldıkları Türk erkek çalışanların işsiz

kalmalarına, Türk kadın çalışanların ise işgücü piyasasından kopmalarına neden olmaktadır.

İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıt olmama durumları son on yıllık dönemde incelendiğinde, kayıt dışılık oranlarının ücretli ve yevmiyeliler arasında yaklaşık 10 puan düştüğü görülmektedir (Grafik 6). Orandaki düşüş ivmesi bu çalışanlar için asgari ücretin önemli artış gösterdiği (yüzde 30) 2016 yılında yükselişe dönmüştür. Son on yılda işverenler arasında kayıt dışılık yaklaşık beş puan artmıştır. Özellikle pandeminin etkili olduğu 2019-2020 yıllarında işverenler kayıtlı dışılığa kaymıştır. Kendi hesabına çalışanlarda da yaklaşık üç buçuk puan azalış görülmektedir. Ücretsiz aile işçilerinde yaklaşık bir buçuk puan azalış yaşanmıştır ancak halen daha bu çalışan grubu için kayıt dışılık yüzde 90'ın üzerindedir.

Grafik 6: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2010-2020 verileri ile yazar tarafından hesaplanmıştır. 2020 yılı haricinde Aralık ayı verileri kullanılmıştır, 2020 yılı için Kasım verisi kullanılmıştır.

Türkiye’de kendi hesabına çalışma, iş güvencesi ile düzenli gelirden uzak eğreti işleri içermesi nedeniyle, kayıt dışı çalışmayı beraberinde getirmektedir (Şenel ve Kumaş, 2019). Kayıt dışı istihdamın küçük işletmelerde ve kendi hesabına çalışanlarda yaygın olması göz önüne alındığında, 2020 yılındaki kayıt dışılık azalışları yaşanan ekonomik

daralmanın etkisiyle bu işletmelerin bir kısmının kapanmış olmasına işaret etmektedir (Gürsel vd., 2021b). Uysal'a göre (2020:4), "kısa çalışma ödeneği ve işten çıkarma yasağı gibi politikalar, kayıt dışı ücretlileri görmezlikten gelmekte, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerini kurumsal firmalar gibi değerlendirmekte ve bu istihdam biçimlerinin kırılabilirliklerini göz ardı etmektedir".

2.1.3. Yeterli Gelir ve Üretken İstihdam Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri

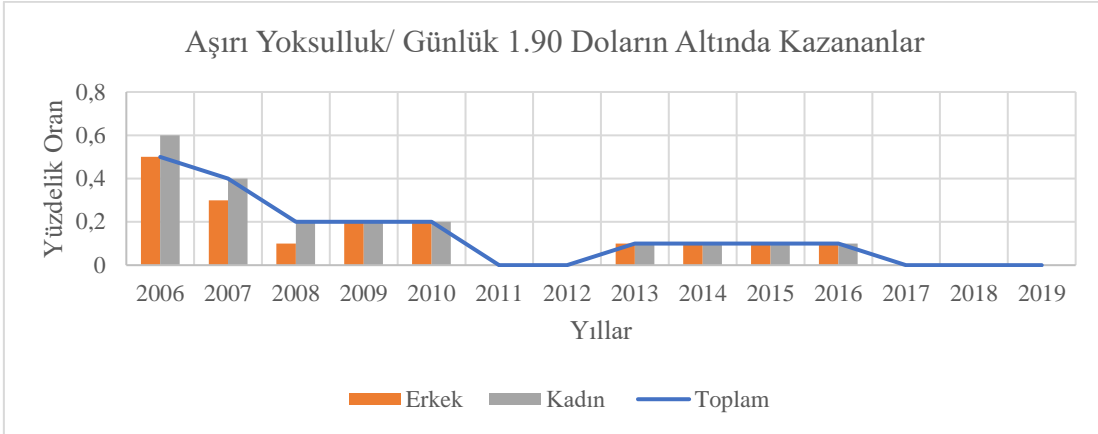
Bu kısımda İnsana Yakışır İş Göstergeleri'nden "çalışan yoksul oranı¹⁸" ve "medyan ücretin yüzdesi olarak asgari ücret"e yer verilecektir.

İstihdamın, bireyleri yoksulluktan kurtarması beklense de yetersiz kazançla istihdam edilmek kimi durumlarda başlı başına yoksulluktan kurtulmayı sağlamamakta ve bu da çalışan yoksulluğuna neden olmaktadır. ILO'ya göre (2019e: 2), "çalışan yoksulluğu oranı, istihdam edilmesine rağmen yoksulluk içinde yaşayan çalışan nüfusun oranını yüzdesel olarak ortaya koymakta"; "istihdamdan elde edilen gelirlerin bireyleri ve ailelerini yoksulluktan kurtarmaya ve insana yakışır yaşam koşullarını sağlamaya yetmediğini" ifade etmektedir.

Aşırı yoksulluk, "satın alma gücü paritesinde günlük 1,90 ABD Doları olan uluslararası yoksulluk sınırı" kullanılarak tanımlanmaktadır (ILO, 2019e). Türkiye'de bu yoksulların oranı 2006-2020 dönemi için değerlendirildiğinde, 2006'da en yüksek yoksulluk oranlarının görüldüğü, ancak bu oranların 2011 ve 2012'de sıfırlandığı, 2013-2017 döneminde artışa geçse de 2006'daki seviyeye çıkmadığı, 2017-2020 döneminde tekrar sıfırlandığı dikkat çekmektedir (Grafik 7). Aşırı yoksulluk kadınlarda daha çok görülmektedir.

¹⁸ Yoksulluk riski altında çalışan nüfus da bu bağlamda değerlendirilecektir.

Grafik 7: Türkiye’de Aşırı Yoksulluk Oranları

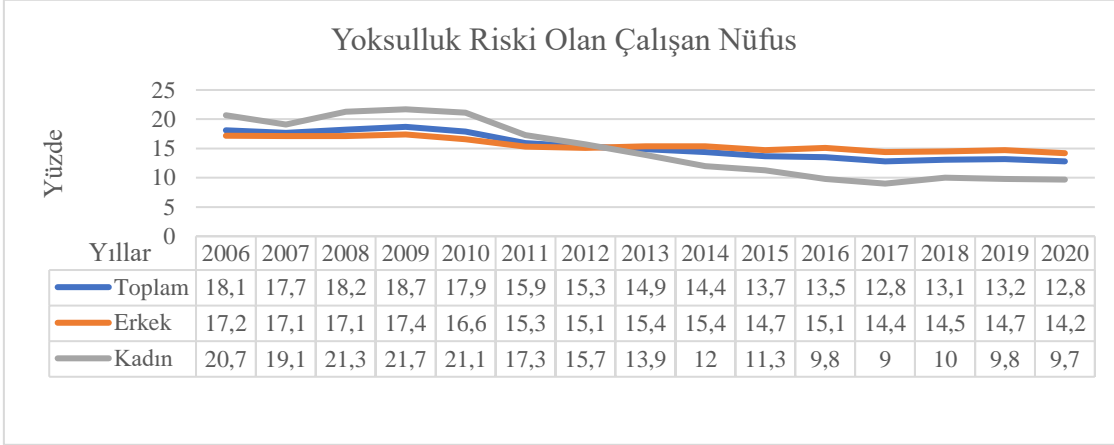


Kaynak: ILOSTAT İstatistikleri, 2006-2020 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

Çetin Aydın’a göre (2021:32) “insana yakışmayan çalışma koşullarının varlığı, ücret eşitsizlikleri, sosyal statü farklılıkları, kadınların genelde sosyal güvencesiz ve kayıt dışı işlerde çalıştırılması gibi ayrımcılık temelli uygulamalar çalışan yoksulluğun nedenlerini oluşturmaktadır”. Erdoğan ve Kutlu’ya göre (2014: 67), çalışan yoksulluğu riskinin yaygınlaştırılmasında önemli bir etkisi olan yedek işgücü ordusu, “tarımdaki fazla nüfusta yer alan gizli işsizler, çocuklar, yaşlılar ile güvencesiz koşullarda düşük ücretli işlerde çalışan nitelik ve eğitim düzeyleri düşük işçilerden oluşmaktadır”.

Yoksulluk riski altındaki çalışan nüfus oranlarına bakıldığında 2009 yılında en yüksek seviyesine çıksa da 2020’de yaklaşık yüzde 30 azalarak 12,8 puana düştüğü, kadınların 2013 yılına kadar erkeklere göre daha yüksek risk altında bulunduğu ancak 2020 yılına kadar iyileşme gösterdiği görülmektedir (Grafik 8). Kadınlardaki bu iyileşmenin olası nedenleri arasında kayıt dışılık oranlarının düşmesi (2013 yılında yüzde 52’den 2020’de yüzde 37,6’ya); kırdan kente göç neticesinde tarımdaki kadın emeğinin azalması (2013 yılında yüzde 37’den 2020’de yüzde 22,8’e) sayılabilir.

Grafik 8: Yoksulluk Riski Olan Çalışan Nüfus (18-64 Yaş)



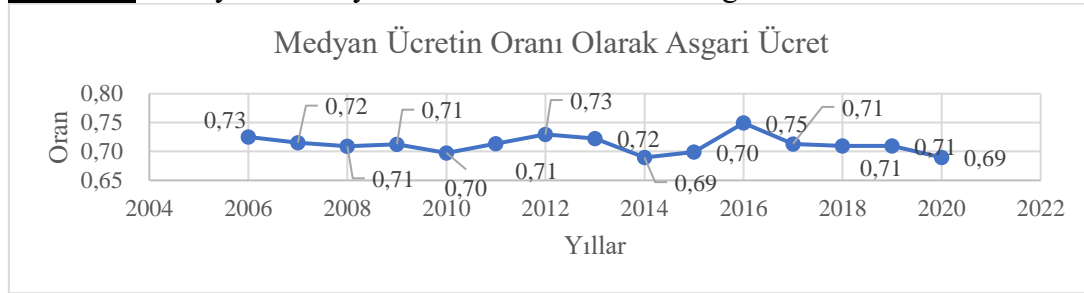
Kaynak: EUROSTAT İstatistikleri, 2006-2020 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

Kahraman'a göre (2015: 55), “çalışmalarına rağmen yoksulluk sınırının altında yaşayan kitlelerin varlığı, yoksulluğu önleme politikalarında istihdamın tek başına önleyici bir araç olmadığını göstermesi bakımından önemlidir”. Yani yoksulluğun azaltılmasında istihdamdan daha önemli bir unsur olmasa da yalnızca istihdam edilmek yoksulluğu ortadan kaldırmamaktadır (Kapar, 2004a). Çünkü çalışan yoksulluğuna, “temel gereksinimlerini karşılayacak düzeyde gelirin elde edilememesi” sebep olmaktadır (Kapar, 2004a: 196).

Asgari ücret, genellikle eşitlik nedenleriyle ve düşük ücretli işçilerin ücretlerini yoksulluk sınırının üzerine çıkararak ve ortalama ücretlere doğru yükselterek gelir dağılımını iyileştirmek veya yoksulluğu azaltmak gibi açık bir refah hedefi olan bir işgücü piyasası aracıdır (Belser ve Rani, 2015). Souza ve Baltar'ın (1979) ortaya koyduğu “Deniz Feneri Etkisi” teorisine göre, resmi asgari ücret, kayıt dışı ücretli çalışanlar ve işverenler arasında pazarlık için bir referans noktası sağlamaktadır. Gürçihan-Yüncüler ve Yüncüler'in çalışmasına göre (2016), Türkiye'deki asgari ücret artışları gerek ekonomideki genel ücret artış oranına, gerekse ücret dağılımına oldukça belirleyici etki yapmakta bir diğer deyişle deniz feneri etkisi oluşturmaktadır. ILO'ya göre (2020d), küresel olarak değerlendirildiğinde asgari ücretler, ortalamada gelişmiş ülkelerde medyan

ücretin yaklaşık yüzde 55'i olarak; gelişmekte olan veya yükselen ekonomilerde ise medyan ücretin yaklaşık yüzde 67'si olarak belirlenmektedir. Türkiye'deki asgari ücretler ise medyan ücretin yüzde 70'i seviyelerinde seyrederek bu ortalamanın biraz üzerinde yer almaktadır (Grafik 9). Özellikle 2016 yılındaki yaklaşık yüzde 30'luk asgari ücret artışı ortalama değeri 5 puan yükseltmiştir. Öte yandan, asgari ücret ve asgari ücrete komşu ücretlerle çalışanların oranı da giderek artmaktadır (DİSK-AR, 2019).

Grafik 9: Türkiye'de Medyan Ücretin Oranı Olarak Asgari Ücret



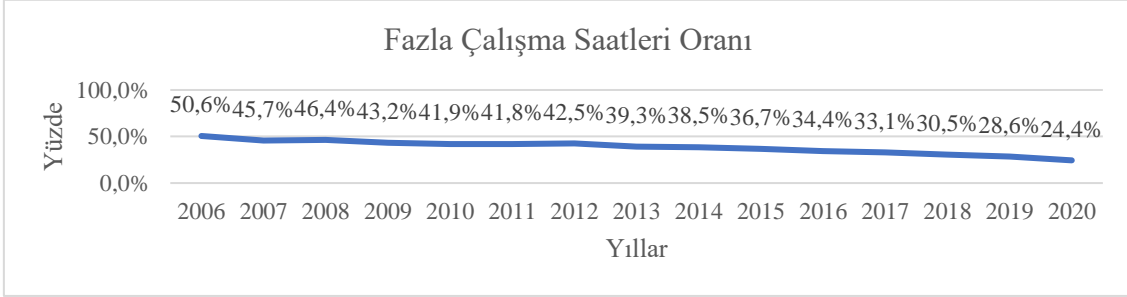
Kaynak: OECD İstatistikleri, 2006-2020 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

2.1.4. İnsana Yakışır Çalışma Saatleri Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri

Bu başlıkta “aşırı uzun çalışma saatleri (haftada 48 saatten fazla)” ve “haftalık çalışılan saatlere göre istihdam” değerlendirilecektir.

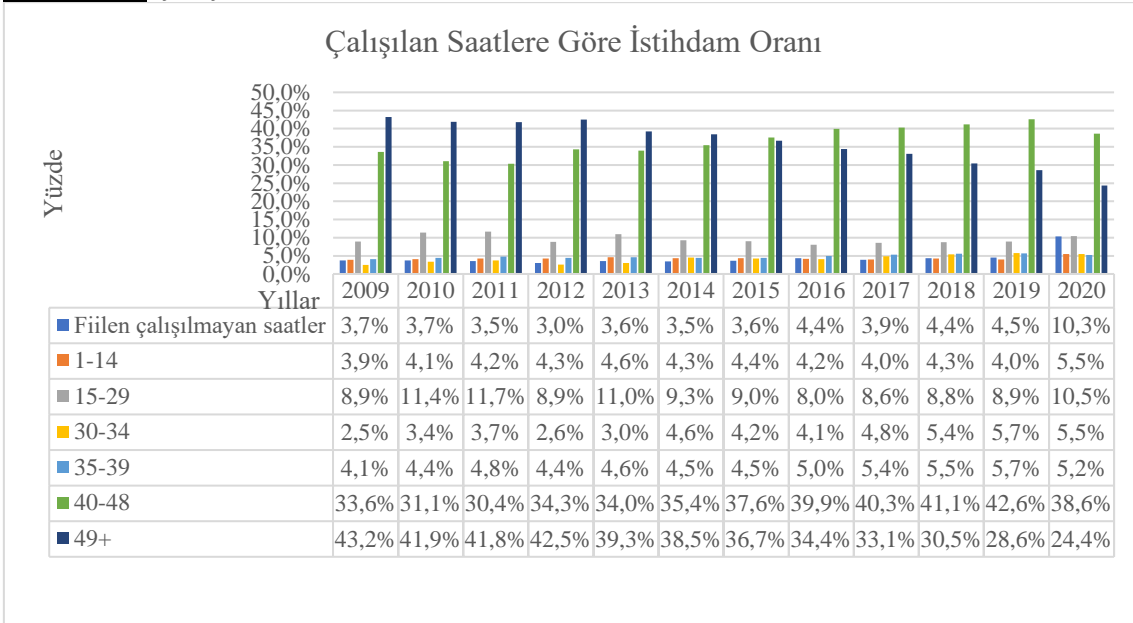
Fazla mesai, bir gün veya bir hafta boyunca yasal çalışma saatlerine ek olarak yapılan çalışma saatleri olarak tanımlanmakta ve birçok ülkede ek ücret ödemesi ile telafi edilmekte ancak işçiler için çok fazla çalıştıkları takdirde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunlar (Dembe vd, 2005) ile iş-yaşam dengesinde sapmalar (Vogel, 2012) oluşturabilmektedir. Türkiye’de “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır” (4857 sayılı Kanun, Madde 63). Ancak haftada 49 saat ve üzeri çalışmaya ilişkin istatistiklere bakıldığında bu sürenin aşıldığı, fazla çalışma saatleri oranının 2006’da yüzde 50,6 iken 2020 yılında yüzde 24,4’e düştüğü görülmektedir (Grafik 10).

Grafik 10: Türkiye’de Haftada 49 Saatten Fazla Çalışan Yüzdesi



Kaynak: ILO İstatistikleri, 2006-2020 verileri ile yazar tarafından hesaplanmıştır.

Grafik 11: Çalışılan Saatlere Göre İstihdam Oranı



Kaynak: ILO İstatistikleri, 2006-2020 verileri ile yazar tarafından hesaplanmıştır.

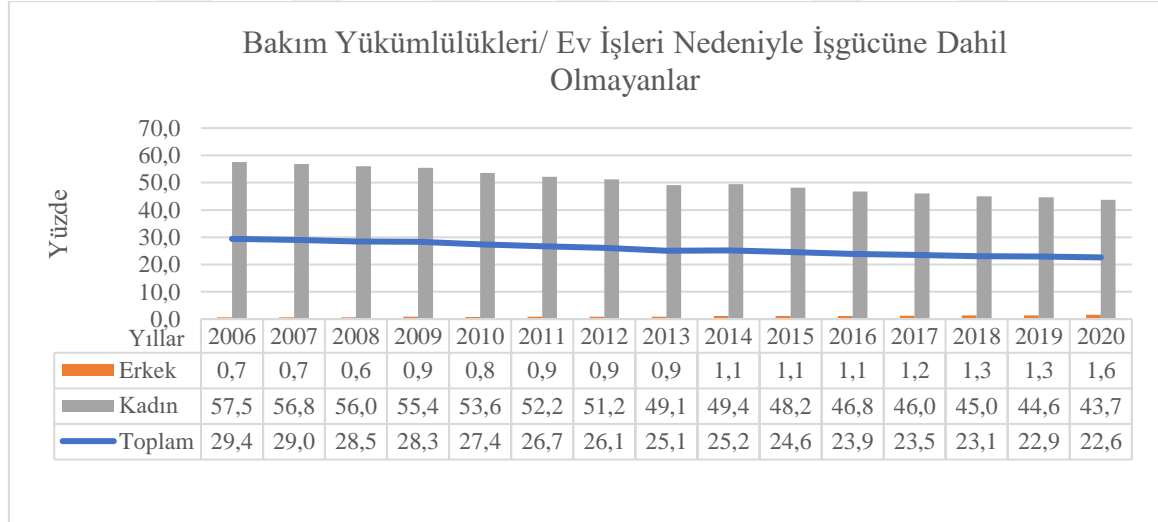
Her ne kadar fazla çalışma saatlerinde azalma görülse de Türkiye’de 2009-2012 yılları arasında haftada 49 saatten fazla istihdam edilenlerin oranı 40-48 saat çalışanlarının oranının yaklaşık 8-10 puan üzerindeyken, 2013-2014 döneminde bu fark azalmaya başlamış (3-5 puan), 2017 yılından sonra ise fazla çalışma saatlerinde önemli ölçüde azalma (7-14 puan) görülmüştür (Grafik 11). Bu durum, yasanın uygulanmasının zayıf olduğu ve işverenlerin yasal 45 saatlik sınırı kolaylıkla aştıklarını göstermektedir. Öte yandan, Türkiye’de tam zamanlı çalışan oranı, kısmi zamanlı çalışanlara göre tüm yıllarda belirgin ölçüde daha yüksektir.

2.1.5. İş, Aile Hayatı ve Özel Hayatı Uyumlaştırma Açısından Türkiye İşgücü

Dinamikleri

Bu gruplandırma için, ILO İstatistik Ofisi tarafından hesaplama yöntemi henüz geliştirilmese de ILO, bazı ülkeler bazında pilot çalışma ile durum değerlendirmesi yapmaktadır (ILO, 2013a). Bu bağlamda dikkate alınan ücretsiz bakım işi, kadınların işgücü piyasalarına katılımının önündeki ana engeli oluşturmakta, bu durum erkekler için “eğitimde olmak, hasta veya engelli olmak” olarak tanımlanmakta; ücretsiz bakım işinin erkekler ve kadınlar arasında daha eşit paylaşımı, kadınların işgücüne katılımının daha yüksek seviyelere çıkmasını sağlamaktadır (ILO, 2018a). Türkiye’de bakım yükümlülükleri/ ev işleri nedeniyle işgücüne dahil olmayanların toplam nüfusa oranı incelendiğinde, kadınların belirgin bir biçimde bu sebeplerden dolayı işgücünden uzak kaldıkları görülmektedir (Grafik 12).

Grafik 12: Bakım Yükümlülükleri/ Ev İşleri Nedeniyle İşgücüne Dahil Olmayanların (15-64 Yaş) Toplam Nüfusa Oranı



Kaynak: EUROSTAT İstatistikleri, 2006-2020 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

Kadınların işgücüne katılım oranlarını etkileyen önemli bir diğer unsur, çocukların okul öncesinde eğitime dahil olup olmamalarıdır. “Türkiye’de anneler 0-5 yaştaki çocukların gündüz bakımında bakım veren olarak ilk sıradadır” (Özcan, 2019:28). Bozçağa’ya göre (2013) Türkiye’de günlük çocuk bakım hizmetlerinin kreş seviyesinde

(0-3 yaş) kamu tarafından sağlanma oranı çok düşük düzeyde olup, üç yaşın altındaki çocuklar için bu hizmet sunumu neredeyse hiç yoktur ve bu talep özel sektör tarafından karşılanmaktadır. Türkiye’de 4 yaşın üzerinde okul öncesi eğitime kayıt yaptıran çocuk oranı 2006 yılında yüzde 23,2 iken bu sayı 2020 yılında yüzde 59,6’ya ulaşmıştır. Bu yaklaşık 2,5 kat gibi kayda değer bir artış olsa da AB-28 ortalamasından (%95,5- 2020) oldukça düşüktür.

2.1.6. Çocuk İşçiliği, Zoraki ve Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri

Çocuk işçiliği ve zoraki çalışmaya ilişkin ILO ana istatistik göstergesi olan “çocuk işçiliği oranı” bu başlıkta ele alınacaktır.

“Hangi çalışma faaliyetinde olursa olsun çocukların çalıştırılması hem yasalarda hem de Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde yasaklanmıştır” (Varçın vd., 2019: 148). “OECD ülkeleri arasında Türkiye, 6-14 yaş grubunda Şili, Meksika ve Portekiz’le beraber çocuk işçiliğinin görüldüğü dört ülkeden biridir” (Günaydın, 2015:132). Ayrıca Suriyeli mülteci çocuklar da Türkiye’deki çocuk işçiliğini etkilemektedir. ICMPD’ye göre (2015), bu çocuklar Türkiye’de geçici işleri ebeveynlerine göre daha kolay bulmakta ve kayıt dışı istihdam piyasasına katılmakta, yetişkin aile bireyleri ise kendilerine yönelik ön yargılar ve resmi çalışma izinleri almadaki zorluklar nedeniyle iş bulmakta zorlanmaktadır. Öte yandan, Suriyeli ebeveynler, “çocuklarının meslek edinmesi ve kendilerini hayata hazırlama anlamında çocukların çalışmasını olumlu görmekte”; “okula devam edemeyen çocuklar çalışmaya zorlanarak haneye gelir getirmeleri istenmekte” ve “kız çocukları için erken yaşta evliliğin kültürel vakıa olması nedeniyle okula devam oranları düşmektedir” (Varçın vd., 2019: 149).

Türkiye’de çalışan çocukların durumu incelendiğinde (Tablo 5), 2006 ve 2012 yılları için ekonomik işlerde çalışan çocukların toplam istihdam oranının değişmediği, hatta 6-14 yaş grubunda 0,1 puan artış kaydedildiği göze çarpmaktadır. Öte yandan toplamda ev işlerinde faaliyette bulunan çocukların oranının 5,7 puan arttığı ve bu artışta kız çocuklarından ziyade erkek çocuklarındaki değişimin belirgin olduğu (erkek 8 puan, kız 4,7 puan) dikkati çekmektedir. Toplamdaki bu değişimin önemli nedeni ise ev işlerinde faaliyette bulunan 6-14 yaş arası çocuklardan kaynaklanmaktadır. Buradaki değişimde erkek çocuklarının katkısı 9,3 puan, kız çocuklarınınki ise 4,3 puan olarak gerçekleşmiştir. 15-17 yaş grubunda yine ev işlerinde faaliyette bulunan erkek çocukları artış kaydederken (3,7 puan) kız çocuklarında azalma (0,7 puan) görülmüştür. 2019 yılına gelindiğinde, toplamda ekonomik işlerde çalışan çocukların oranı 2012’ye göre 1,5 puan azalmış, bu azalış da 6-14 yaş grubundan kaynaklanmıştır.

Tablo 5: Yaş Grubu, Cinsiyet ve Çalışma Durumuna Göre Çocukların Kurumsal Nüfusa Oranı (2006,2012,2019)

Çalışma Durumu	Ekonomik İşlerde Çalışanlar			Ev İşlerinde Faaliyette Bulunanlar			Çalışmayan		
	2006	2012	2019*	2006	2012	2019*	2006	2012	2019*
Yıllar	2006	2012	2019*	2006	2012	2019*	2006	2012	2019*
Toplam	5,9	5,9	4,4	43,5	49,2	-	50,6	44,9	95,6
Erkek	7,8	7,9	6	33,7	41,7	-	58,4	50,4	94
Kız	3,9	3,7	2,6	53,7	57	-	42,3	39,3	97,4
6-14 yaş	2,5	2,6	1,1	39,6	46,5	-	57,9	51	98,9
Erkek	3,3	3,2	1,5	32,1	41,4	-	64,6	55,4	98,5
Kız	1,7	1,9	0,7	47,4	51,7	-	50,9	46,4	99,3
15-17 yaş	16,6	15,6	15,7	55,8	57,3	-	27,6	27,1	84,3
Erkek	22	21,7	21,7	38,8	42,5	-	39,2	35,8	78,3
Kız	10,9	9,1	9,4	73,7	73	-	15,4	17,9	90,6

Kaynak: TÜİK (2020) ve TÜİK İstatistikleri, 2006 yılı-2012 yılı 2019 yılı 4. Çeyrek verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır. 2019 istatistiklerinde yaş grubu 5-14 olarak verilmektedir. Ev işlerinde faaliyette bulunanlara ilişkin veri 2019 istatistiklerinde ayrıca belirtilmemiştir, bu sebepten o sütuna (-) işareti konulmuştur.

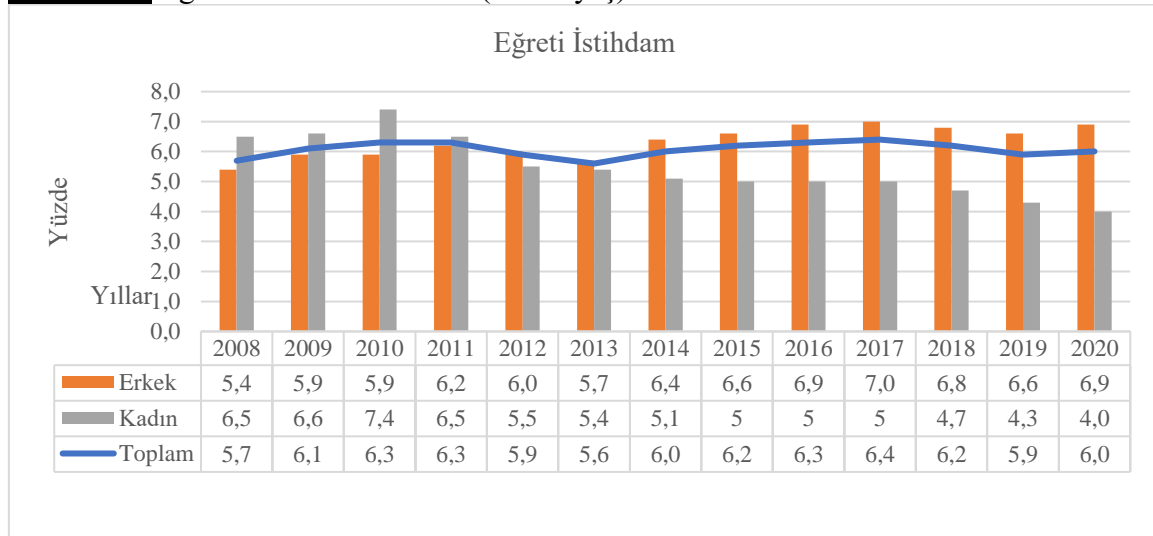
2.1.7. İşin Sürekliliği ve İş Güvencesi Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri

İşin sürekliliği ve iş güvencesine ilişkin ILO ana istatistik göstergesi olan “eğreti istihdam oranı” bu kısımda incelenecektir.

Geç kapitalizm evresinde, göç ve proleterleşme kalıplarından üretimin teknolojik tabanındaki değişimlere uzanan birçok etmenle birlikte işgücü piyasaları kutuplaşarak çeşitlenirken atipik istihdam biçimleri yaygınlaşmıştır ve esnek istihdamı beraberinde getirmiştir (Özügürlü, 2000: 145). Atipik istihdamın olumsuz sonucu olarak da değerlendirilen eğreti istihdam (Adams ve Deakin, 2014), gerek kayıtlı gerekse kayıt dışı işgücü piyasasında gözlemlenmekte; güvencesizliği, düşük ücretleri, geçiciliği ve belirsizliği içinde barındırmaktadır (ILO, 2016c).

Eğreti istihdamdaki çalışanlar, gerek düşük ücretlerin varlığı, gerekse işin sürekli olmaması nedeniyle yaşadıkları belirsizliklerden ötürü uzun vadeli kararlar almak ve hayatlarını planlamak için gereken istikrara sahip değildir. Eğreti istihdamda, sendikal haklar da işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemleri de yetersizdir. Öte yandan, Türkiye’de kadınların eğreti istihdamdaki varlığı erkeklere oranla 2008-2011 döneminde daha yüksek olsa da bu oran 2012’den itibaren erkeklerin aleyhine dönmüştür (Grafik 13).

Grafik 13: Eğreti İstihdam Oranları (15-64 yaş)



Kaynak: EUROSTAT, 2008-2020 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

2.1.8. İstihdamda Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri

Bir ülkedeki insana yakışır işlere yönelik istihdamdaki fırsat eşitliğini ve eşit muameleyi değerlendirirken ILO'nun ana göstergelerinden biri olan "cinsiyete göre mesleki ayrışma" bu başlıkta dikkate alınacaktır.

Alanyazındaki araştırmalara göre (Gedikli, 2020; ILO 2019f), mesleklere göre cinsiyetler arası ayrışma kadınların aleyhine olmakta; daha düşük ücretli işlerde ve genel tabakalaşma yapısı içinde daha alt sıralarda yer alan mesleklerde kadınlar istihdam edilmekte; erkekler hem ücret seviyeleri, hem de toplumsal hiyerarşideki mesleklerin konumları açısından avantajlı bir durumda bulunmaktadır (Gedikli, 2020).

Mesleklere göre cinsiyetler arası ayrışma verilerine göre (Tablo 6), yönetici seviyesindeki kadın istihdamı 2006-2020 döneminde artmış olsa da sektörler halen daha erkeklerin egemenliği altındadır. Profesyonel meslek mensuplarında kadın istihdam oranları artsa da kadın erkek istihdam oranları kıyaslandığında neredeyse yarı yarıyadır. Büro hizmetleri ve nitelikli tarım, orman ve balıkçılık ile niteliksiz işlerde bu oran yüzde 60'a (erkek) yüzde 40 (kadın) olarak süregelmektedir. Tarımdaki kadın istihdamının çoğu ücretsiz aile işçilerinden kaynaklanmaktadır. Teknisyenler, teknikerler ile hizmet ve satış elemanları arasındaki kadın istihdam oranları ortalamada yüzde 70'e (erkek) yüzde 30 (kadın)'dur. Hizmet ve satış elemanları arasındaki kadın istihdam oranları 2006 yılından beri yüzde 13 artmıştır. Kadın istihdamının en az olduğu meslek gruplarıysa "sanatkarlar" ile "tesis ve makine operatörleri ve montajcılar"dan oluşmaktadır. Yine sanatkarlara ilişkin kadın istihdamında da 2006'dan 2020'ye artış kaydedilmiştir.

Tablo 6: Mesleklere Göre Cinsiyetler Arası Ayrışma (%)

Yıllar	Yöneticiler		Profesyonel Meslek Mensupları		Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları		Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar		Hizmet ve satış elemanları		Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar		Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar		Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ve nitelikli tarım, ormancılık ve balıkçılık işlerinde çalışanlar	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2006	90,90	9,1	62,50	37,50	74,75	25,25	61,67	38,03	78,68	21,32	90,53	9,47	89,15	10,85	59,88	40,12
2007	90,49	9,51	59,69	40,31	76,53	23,47	58,56	41,44	77,99	22,01	91,71	8,29	89,23	10,77	60,20	39,8
2008	89,10	10,90	58,70	41,30	74,88	25,12	59,09	40,91	76,82	23,18	91,55	8,45	90,12	9,88	60,26	39,74
2009	88,70	11,30	58,06	41,94	74,13	25,87	57,95	42,05	75,85	24,15	89,55	10,45	90,37	9,63	60,26	39,74
2010	88,90	11,10	58,99	41,01	73,90	26,10	57,64	42,36	75,29	24,71	89,09	10,91	89,22	10,78	58,38	41,62
2011	88,69	11,31	57,84	42,16	72,74	27,26	56,27	43,73	75,57	24,43	88,42	11,58	89,01	10,99	57,70	42,30
2012	87,48	12,52	55,99	44,01	72,64	27,36	56,05	43,95	73,06	26,94	88,93	11,07	89,30	10,7	57,72	42,28
2013	85,15	14,85	55,36	44,64	74,68	25,32	57,03	42,97	72,11	27,89	88,01	11,99	88,92	11,08	57,45	42,55
2014	86,21	13,79	55,65	44,35	73,41	26,59	56,80	43,2	70,08	29,92	87,74	12,26	88,32	11,68	59,18	40,82
2015	86,43	13,57	54,21	45,79	72,87	27,13	56,33	43,67	69	31	88,14	11,86	88,79	11,21	58,82	41,18
2016	84,45	15,55	53,20	46,80	73,01	26,99	55,70	44,30	67,9	32,1	87,58	12,42	89,02	10,98	59,45	40,55
2017	84,56	15,44	52,04	47,96	73,37	26,63	57,25	42,75	66,68	33,32	87,40	12,60	88,52	11,48	58,72	41,28
2018	84,82	15,18	51,45	48,55	72,75	27,25	56,2	43,8	65,29	34,71	87,08	12,92	88,51	11,49	59,09	40,91
2019	83,52	16,48	52,37	47,63	71,6	28,4	56,33	43,67	65,75	34,25	87,08	12,92	88,13	11,87	59,17	40,83

Kaynak: ILOSTAT, 2006-2020 verileri ile yazar tarafından hesaplanmıştır.

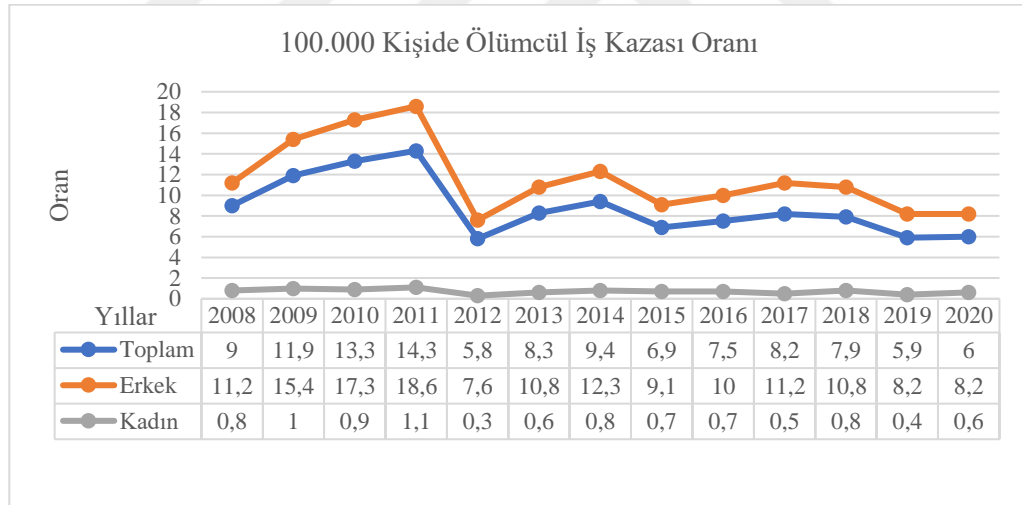
2.1.9. Güvenli Çalışma Ortamı Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri

ILO insana yakışır işlere yönelik güvenli çalışma ortamını değerlendirirken, ana gösterge olarak “ölümcül mesleki yaralanma oranı”nı dikkate almaktadır (ILO, 2013a).

İnsanların işyerindeki varlıklarını sürdürmelerini sağlayacak ve koruyacak birincil önlemler iş sağlığı ve güvenliğe ilişkin olmalıdır. Aksi takdirde, o işi yerine getirebilecek bir işçinin gerek fiziksel gerekse psikolojik açıdan mevcudiyetinden söz edilemez.

Türkiye’de 2008-2020 döneminde 100.000 kişide ölümcül iş kazası oranına bakıldığında 2009-2011 yıllarında yüzde 10’u aştığı, tüm yıllarda erkeklerin kadınlara göre en az 13 kat daha fazla ölümcül iş kazasına maruz kaldığı görülmektedir (Grafik 14). Ölümcül iş kazalarının en yoğun olarak görüldüğü sektör ise inşaatır (Ünal vd, 2008; Şen vd. 2018; Bayrak, 2018).

Grafik 14: 100.000 Kişide Ölümcül İş Kazası Oranı



Kaynak: ILOSTAT, 2008-2020 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

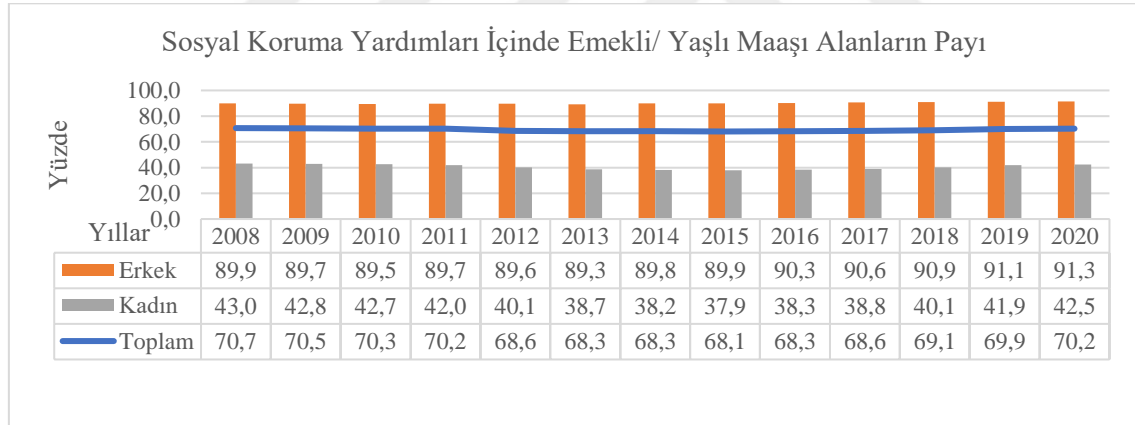
2.1.10. Sosyal Güvence Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri

Sosyal güvenceye ilişkin ILO ana istatistik göstergeleri, “yasal emeklilik yaşının üzerindeki (veya 65 yaş ve üstü) yaşlılık aylığından yararlanan nüfusun payı” ve

“gayrisafi yurt içi hasılanın yüzdesi olarak kamu sosyal güvenlik harcamalarını”¹⁹; dikkate almaktadır (ILO, 2013a).

ILO’ya göre (2018b), yaşlı kadınlar ve erkekler için emekli maaşları, dünyadaki en yaygın sosyal koruma biçimi olmakla birlikte dünyada, emeklilik yaşının üstünde yer alan bireylerin yüzde 68’i, prim ödemeli veya primsiz emekli maaşı almaktadır. Türkiye’de sosyal koruma yardımları içinde emekli/yaşlı maaşı alanların payı yıllar içinde küçük değişimler gösterse de bu harcamalar sosyal güvenlik harcamaları içinde en yüksek paya sahiptir (Grafik 15). Kadınlara kıyasla erkekler, emekli/yaşlı maaşından daha yüksek oranlarda faydalanmaktadır. Bunda kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük olması neticesinde emekli olacak kadar prim ödeyememeleri de etkilidir.

Grafik 15: Sosyal Koruma Yardımları İçinde Emekli/ Yaşlı Maaşı Alanların Payı



Kaynak: TÜİK, 2008-2020 verileri ile yazar tarafından hesaplanmıştır.

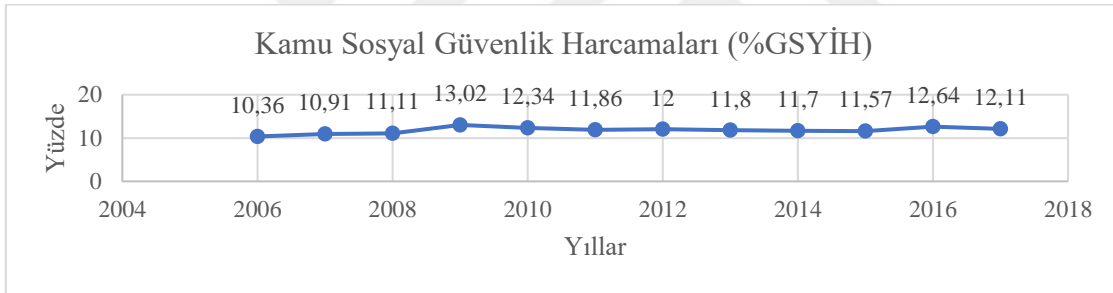
Sosyal harcamalar, “nakdi yardımları”, “doğrudan aynı mal ve hizmet sunumu”nu ve “sosyal amaçlı vergi indirimleri”ni içermektedir (ILO, 2013a). Yardımlar düşük gelirli haneleri, yaşlıları, engellileri, hastaları, işsizleri veya gençleri hedef alabilmektedir. Öte

¹⁹ Toplam yıllık kamu sosyal güvenlik harcaması, bir ülkedeki mevcut tüm kamu sosyal güvenlik/sosyal koruma planlarının/programlarının harcamalarının (yardım harcamaları ve yönetim maliyetleri dahil) toplamıdır. Buna tıbbi bakım, hastalık parası, işsizlik parası, yaşlılık yardımı, iş kazası yardımı, aile yardımı, analık yardımı, malullük yardımı ve ölüm parası artı şartlı nakit transferleri de dahil olmak üzere yoksullar için mevcut olan ve olmayan diğer gelir desteği ve yardım programları dahildir (ILO, 2013a).

yandan, sosyal yardım programları, uzun süreli işsizlere ve aynı zamanda kendilerini ve ailelerini geçindirmek için yeterli geliri olmayan işçilere gelir sağlayabileceğinden, işsizlik yardımı sistemlerinin önemli bir tamamlayıcısıdır.

Gelişmiş ülkelerde “sosyal harcamalardaki artış, büyük oranda, yaşlanan nüfusun beraberinde getirdiği emeklilik harcamaları ile ilgili olmakla birlikte, söz konusu artış, başka sosyal harcamalarda azalmaya tekabül etmemekte; aksine, sağlık ve aile yardımları gibi diğer alanlarda da artış gözlemlenmektedir” (Buğra, 2016: 76). Türkiye’de de gayri safi yurtiçi hasılanın yüzdesi olarak kamu sosyal güvenlik harcamaları yıllar içerisinde artış göstermiştir (Grafik 16). Ancak yine de OECD ortalamalarının (2006 için yüzde 17,95 ve 2017 için yüzde 19,94) yaklaşık 7 puan aşağısındadır.

Grafik 16: Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın Yüzdesi Olarak Kamu Sosyal Güvenlik Harcamaları



Kaynak: OECD, 2006-2017 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

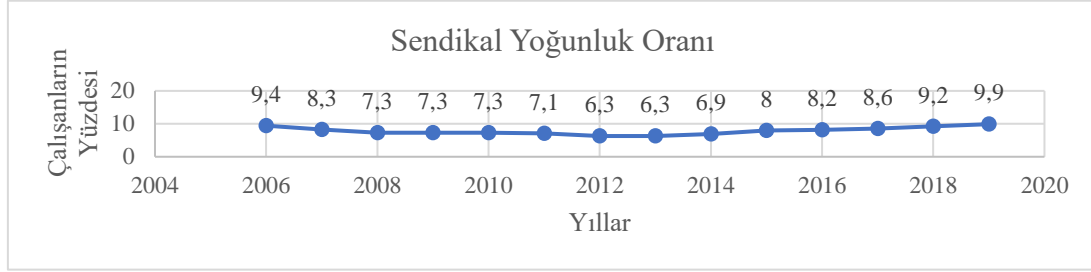
2.1.11. Sosyal Diyalog, Çalışanların ve İşverenlerin Temsili Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri

Bu kısımda sosyal diyaloga ilişkin ILO ana istatistik göstergeleri olan “sendikal yoğunluk oranı”, “işveren sendikalarının yoğunluk oranı”, “toplu pazarlık kapsama oranı” incelenecektir.

Türkiye’de işçilerin sendikalara üye olma oranları incelendiğinde 2006 yılından 2020 yılına kadar yalnızca 0,5 puan artış görüldüğü ve hatta dönem içerisinde 3,1 puana kadar azalış gerçekleştiği görülmektedir (Grafik 17). Çelik’e göre (2019), üye sayısının

2014'ten sonra yeniden artışa geçmesinin nedeni ise yenilenen hesaplama yöntemi, e-üyelik mekanizması ve taşeron işçilerin sendikalaşmasıdır.

Grafik 17: Sendikal Yoğunluk Oranı



Kaynak: OECD, 2006-2019 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

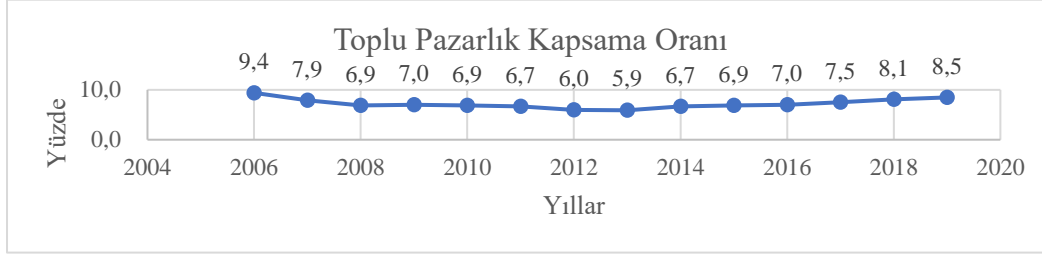
Brandl ve Lehr'e göre (2019), küreselleşme ile birlikte değişen işgücü piyasası beklentilerine istinaden işveren sendikaları, organizasyon yapılarını ve faaliyetlerini müzakere eğitimi, yasal temsil, endüstriyel bilgi, sağlık ve güvenlik danışmanlığı, ücret anketleri vb. hizmetler sunarak uyarlamaktadır. Çoğu OECD ülkesinde, bir işveren sendikasının parçası olan bir firmada çalışanların payı, mal üreten sektörlerde hizmet sektörüne kıyasla daha fazladır ve işveren kuruluşları da orta ve büyük firmaları daha fazla temsil etme eğilimindedir (OECD, 2019). İşveren sendikaları yoğunluğu son on yılda oldukça istikrarlı olmakla birlikte verileri mevcut olan 25 OECD ülkesinde ortalama yüzde 60'a yakındır (OECD, 2019). Türkiye için işveren sendikaları yoğunluk oranı ise 2018 yılı itibariyle çalışanların yüzde 57,2'sini kapsamaktadır (OECD ve AIAS, 2021).

Sendikal yoğunluk oranı işgücü piyasasındaki toplu pazarlık oranına da ışık tutmaktadır. Toplu pazarlık oranı işçilerin sendikalar tarafından bağtlanan toplu iş sözleşmelerinden ne kadar yararlandığını göstermekte yani sendikal hakların hangi ölçüde kullanılabildiğinin temel göstergesi olmaktadır (Çelik, 2019).

Türkiye'de toplu pazarlık kapsama oranlarına bakıldığında 2006-2019 döneminde 0,9 puan azalma olduğu ve sendikal yoğunluk oranlarından daha az bir seviyede olduğu görülmektedir (Grafik 18). Bu durum sendikalı olmalarına rağmen bazı çalışanların toplu

pazarlıkla kapsanmadıkları ve örgütlenme haklarında bazı engeller yaşadıklarını göstermektedir (Görmüş, 2020).

Grafik 18: Toplu Pazarlık Kapsama Oranı



Kaynak: OECD, 2006-2019 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

Türkiye’deki toplu pazarlık oranlarının sendikal yoğunluk oranlarından az olmasının sebebi “sendika üyeliği sonrası yetki sürecinin uzaması, sendikanın yetki alamaması, bu sebeple toplu iş sözleşmesi sürecinin uzaması, bu süreçte sendika üyesi işçinin işten çıkarılması gibi nedenlerdir” (Çelik, 2019).

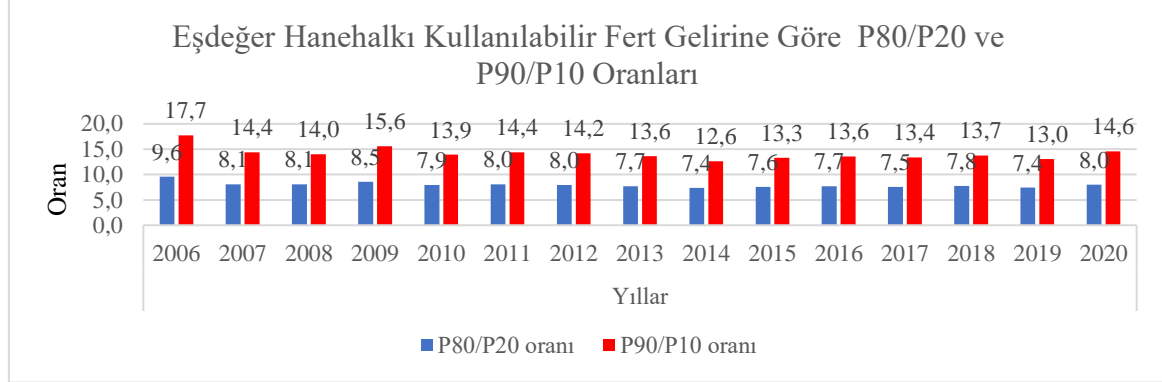
2.1.12. İnsana Yakışır İş için Ekonomik ve Sosyal Bağlam Açısından Türkiye İşgücü Dinamikleri

ILO göstergelerinden “gelir eşitsizliği (persentil oranı P90 / P10)”; “enflasyon oranı (TÜFE)” ve “kişi başına düşen reel GSYİH” bu başlıkta incelenecektir.

İnsana yakışır işlerin varlığını içeren kapsayıcı büyümeden bahsederken toplumda refahın paylaşıldığı, adil bir gelir dağılımının olduğu, ücretlerin ekonomik büyümeden pay aldığı ve işsizlikle insan onuruna yaraşır nitelikli işler yaratılarak mücadele edildiği bir toplumu öngörmek gerekir. Ancak Türkiye verilerine bakıldığında gelir eşitsizliğinin varlığını koruduğu görülmektedir. TÜİK’in 2021 yılında açıkladığı 2020 yılı için GYKA sonuçlarına istinaden Türkiye’de “en zengin yüzde 10’luk kesim”le “en yoksul yüzde 10’luk kesim” arasındaki fark, diğer bir deyişle “P90/P10 oranı”, artmaya devam etmektedir. Gelir referans dönemini bir önceki yıl alan araştırmaya göre 2010 yılı

gelirlerinde P90/P10 oranı 14,4 iken 2019 yılında bu oran 14,6 kata yükselmiş ve son 10 yılın en yüksek seviyesine ulaşmıştır (Grafik 19).

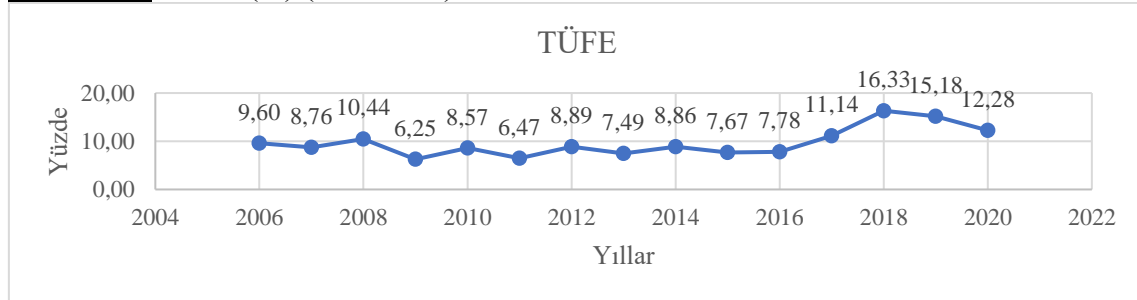
Grafik 19: Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Fert Gelirine Göre Gelir Dağılımı Göstergeleri, (2006-2020)



Kaynak: TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2020 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır. Gelir referans dönemi bir önceki takvim yılıdır.

Tüketici fiyat endeksi (TÜFE), bir referans popülasyonun satın aldığı, kullandığı veya bedelini ödediği mal ve hizmetlerin genel fiyatlarındaki zaman içindeki değişiklikleri ölçmek için tasarlanmış özet bir gösterge olmakla birlikte hayat pahalılığı ve tüketici fiyatlarındaki değişiklikleri hesaba katarak ücretlerin ve sosyal yardımların ayarlanması amacıyla da kullanılmaktadır (ILO, 2013a). Türkiye’de TÜFE oranları yıllar içinde dalgalı bir değişim göstermekle birlikte 2020 yılında 2006’ya göre artışla sonuçlanmıştır (Grafik 20). TÜFE’deki bu artış ücretlere yansıtılmadığı takdirde reel ücretler düşmekte ve çalışanların alım gücünü negatif yönlü etkilemektedir. Ek olarak sabit gelirliler de TÜFE artışı ile birlikte daha da yoksullaşmaktadır.

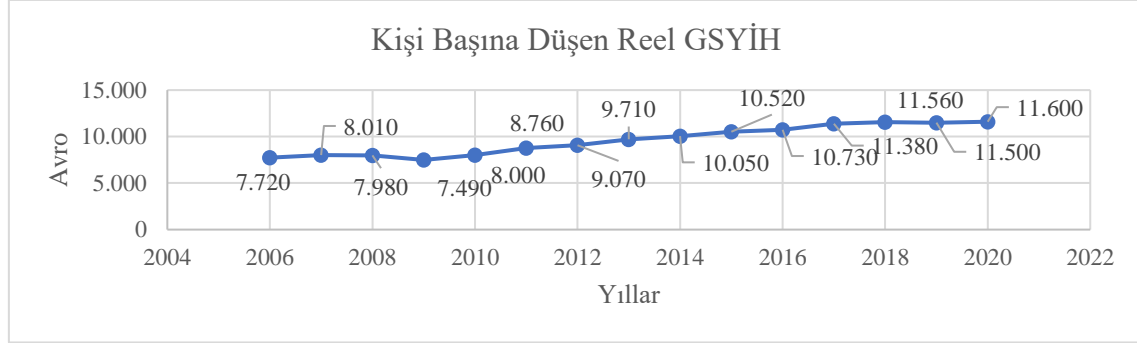
Grafik 20: TÜFE (%) (2010=100)



Kaynak: Dünya Bankası, 2006-2020 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

Türkiye’de kişi başına düşen reel GSYİH 2006-2020 döneminde yüzde 50,2 artış göstermiştir (Grafik 21). Aynı yıllar için AB-27 ortalamasında sırasıyla 24.820 Avro’dan 26.380 Avro’ya artış olmuştur (yüzde 6,2). Gelir eşitsizliği verileri ile birlikte değerlendirildiğinde, bu artıştan daha çok toplumun zengin kesimlerinin yararlandığı söylenebilir.

Grafik 21: Kişi Başına Düşen Reel GSYİH



Kaynak: EUROSTAT, 2006-2020 verileri ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında, bir ülkenin rekabet edebilirliğini işgücü piyasasına ve toplumsal yapıya zarar vermeden ve yoksulluğa neden olmadan artırmak için, beşeri sermayenin dikkate alındığı politikaların üretilmesi gerekmektedir. Bunun için de temel eğitimin iyileştirilmesinin yanı sıra teknik ve temel becerilerin artırılması yoluyla insan sermayesi oluşturulmalı, sürdürülebilir işletmeler tarafından istihdam yaratılmasına elverişli bir ortam sağlanmalı, insana yakışır, çevre dostu ve üretken işyeri uygulamaları ve teknolojileri desteklenmelidir.

Öte yandan, genç nüfus, girişimcilik başta olmak üzere ekonomik büyüme için önemli olan yeni fikirlere ve yaratıcı bakış açılara sahiptir. Bu potansiyeli göz ardı etmek ekonomik ve sosyal açıdan israfa neden olmaktadır. Bu sebeple gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu teşvik edecek insana yakışır işler, gençlerin gerek kendileri gerekse aileleri için yoksulluktan kurtulma şansı vermek anlamına gelecektir. Aynı durum kadınların işgücüne katılarak istihdamda kalmalarında da geçerlidir.

2.1.13. İnsana YakıŖır İŖ Göstergeleri Açısından Avrupa Birliği ve Türkiye Verilerinin TOPSIS Metodu ile Değerlendirilmesi

Alanyazında, çeŖitli ölkelerin insana yakıŖır iŖ ve sürdürülebilir kalkınma performanslarını istatistiki açıdan karşılaŖtıran akademik çalıŖmalar bulunmaktadır (Örneęin Lapinskaitė ve Vidžiūnaitė (2020); Feizpour vd. (2015); Balcerzak ve Pietrzak (2016); Piwowarski vd. (2018); Masca (2019)). Bu çerçevede, Türkiye ve Avrupa Birlięi üye ölkelerini²⁰ insana yakıŖır iŖler açısından karşılaŖtıran bir çalıŖmanın yoksunluğu nedeniyle bu tez çalıŖmasında Avrupa Birlięi İstatistik Ofisi'nin 8. Sürdürülebilir Kalkınma Amacı altında insana yakıŖır iŖler için belirlemiŖ olduğu veri setleri kullanılarak bir değerlendirme yapılacaktır. Bu veriler kiŖi başına düşen reel GSYİH; sektörel bazda gayrisafi sabit sermaye oluşumu; istihdam oranı; bakım yükümlölükleri nedeniyle aktif olmayan nüfus oranı; ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerin oranı (NEET) (15-29 yaŖ); iŖyerindeki ölümcöl kazaların oranı; yoksulluk riski olan çalıŖan nüfus oranı; uzun dönemli işsizlik oranı; kaynak üretkenliği ve yurtiçi madde tüketimi konu başlıkları ile tasniflenmektedir (EUROSTAT, b.t.). Bu bağlamda analizde işgücü piyasası ile doğrudan iliŖkili olan Ŗu kriterler ele alınacaktır: "istihdam oranı"; "bakım yükümlölükleri nedeniyle aktif olmayan nüfus oranı"; "ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerin oranı (NEET) (15-29 yaŖ)"; "iŖyerindeki ölümcöl kazaların oranı"; "yoksulluk riski olan çalıŖan nüfus oranı"; "uzun dönemli işsizlik oranı".

Ercan'a göre (2007), Türkiye işgücü piyasasının işleyiŖi Akdeniz ölkeleri ile benzerlik taşıdığından İspanya, İtalya ve Yunanistan'a iliŖkin veriler ayrıca değerlendirmede belirtilecektir.

²⁰ 2019 yılına iliŖkin iŖyerindeki ölümcöl kazaların oranı verileri EUROSTAT sitesinde yalnızca iki ölkede için mevcuttur. TOPSIS metodunda herhangi bir veri eksikliği analizi yapmaya el vermediği için, bu çalıŖma tüm ölkelere iliŖkin verilerin bulunduğu 2014-2018 dönemini ele alacaktır.

- **TOPSIS Yöntemi:**

İlk olarak Hwang ve Yoon (1981)'un ortaya koyduğu ve sonra Zeleny (1982) ve Hall (1989)'un uyguladığı; Yoon (1987) ve Hwang, Lai ve Liu (1994)'nun geliştirdiği TOPSIS yöntemi²¹, “alternatiflerin en iyi çözüme görece yakınlıklarını sıralayan, böylece karar vericilere bir çözüm tavsiyesi oluşturan çok kriterli karar verme yöntemlerinden bir tanesidir” (Eleren ve Karagül, 2008).

TOPSIS metodu karşılaştırma yaparken daha anlaşılabilir olması, hesaplama yönteminin kolaylığı, pozitif-ideal ve negatif-ideal sonuçları birlikte değerlendirmesi vb. nedenlerden ötürü diğer çok kriterli yöntemlere göre öne çıkmaktadır (Özden, 2011:220). TOPSIS metodu verilere nasıl uygulanacağı Özden (2011) ile Lapinskaitè ve Vidziūnaitè'nin (2020) çalışmalarında detaylıca yer almaktadır.

TOPSIS metodunda doğru hesaplamalar yapabilmek için tüm istatistiksel veriler mevcut olmalıdır. Bu nedenle bu tezdeki analiz Avrupa İstatistik Ofisi'nin internet sayfasında AB üyesi ülkeler ve Türkiye'ye ilişkin verilerin²² bulunduğu 2014-2018 dönemini ele alacaktır. Yalnızca, işyerindeki ölümcül kazaların oranına ilişkin kriterde Türkiye verileri söz konusu sayfada yer almamaktadır. Bunu çözümlmek amacıyla bu çalışmada, TÜİK'in açıklamış olduğu veriler dikkate alınmıştır²³.

²¹ Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution- İdeal Çözüme Benzerlik Yoluyla Sıralama Tekniği

²² Bu çerçevede 31 Ocak 2020 tarihinde AB'den ayrılan İngiltere de veri setine dahildir.

²³ TÜİK (2021f), söz konusu verilerin kaynağını SGK İstatistik Yıllıkları'na dayandırmakta; SGK ise veri toplama işlemini 2013 yılından itibaren AB standartlarını (ESAW-European Statistics on Accidents at Work) dikkate alarak gerçekleştirmektedir (SGK, 2014). EUROSTAT göstergesi, çalışma sırasında meydana gelen ve kazadan sonraki bir yıl içinde kazazedenin ölümüne yol açan ölümcül kazaların sayısını ölçerek hesaplamaktadır. Sıklık oranı, çalışan 100.000 kişi başına düşen ölümlü kaza sayısını ifade etmektedir. TÜİK ise ölümcül iş kazası sıklık oranını referans yıldaki ölümlü iş kazası sayısının referans gruptaki iş kazası sigortasına tabi çalışan sayısına bölünmesi ve 100.000 ile çarpılmasıyla hesaplamaktadır. Ayrıca anılan verilere yönelik olarak Türkiye ve diğer ülkeler için ILO İstatistik Ofisi'nin ilgili sayfası (bkz. ILOSTAT, b.t.) da kontrol edilmiştir. ILO anılan göstergesi TÜİK ile aynı şekilde hesaplamaktadır. Bu çalışmada hesaplamada yanıltıcı olmaması açısından ülkelere ilişkin işyerindeki ölümcül kazaların oranına ait veriler her bir kurumun veri tabanında (EUROSTAT/ ILOSTAT/ TÜİK) tüm ülkeler için verilerin mevcut olduğu 2014 ve 2015 yılları için rastgele çapraz kontrol ile karşılaştırılarak sorgulanmış ve aynı olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu bilgiler ışığında TOPSIS metodu ile yapılacak analizin doğru sonuç vereceği öne sürülebilir.

Öte yandan, bu çalışmada TOPSIS metodu uygulanırken insana yakışır iş göstergelerinde her bir kriterin ağırlığı eşit olarak ele alınmıştır. Gan ve diğerleri (2017), kriterleri ağırlıklandırma yöntemlerini üç gruba ayırmıştır: (1) Eşit ağırlıklandırma, yani tüm kriterlerin aynı ağırlıklara sahip olması (Alanyazındaki çalışmalarda kullanım oranı %46,88); (2) Verilerin istatistiksel özelliklerinden elde edilen istatistiğe dayalı ağırlıklandırma (Alanyazındaki çalışmalarda kullanım oranı %21,88); (3) Kamu / uzman görüşüne dayalı ağırlıklandırma (Alanyazındaki çalışmalarda kullanım oranı %23,95).

Tüm kriterler eşit derecede önemli kabul edildiğinde (Nardo ve diğerleri, 2005) veya teorik arka plan, ölçülecek değişkeni tanımlamada her göstergeye aynı yeterliliği attığında (Maggino ve Ruviglioni, 2008) eşit ağırlıklandırma kullanılabilir. Bu sebeple bu çalışmada seçilen eşit ağırlıklandırma yöntemi her bir kriterin insana yakışır işi değerlendirirken eşit derecede önemli olması ve aynı yetkinliğe sahip olması görüşüne dayanmaktadır. Ek olarak alanyazında yapılan diğer benzer çalışmalarda da eşit ağırlıklandırma yapılmaktadır (Örneğin Lapinskaitė ve Vidžiūnaitė (2020); Masca (2019); Özden (2011); Eleren ve Karagül (2008); Roszkowska ve Filipowicz-Chomko (2019)). Yine İnsani Kalkınma Endeksi oluşturulurken de eşit ağırlıklandırma yöntemi uygulanmaktadır (Gan vd., 2017).

TOPSIS metodu uygulanırken bir diğer önemli husus kriterlerin negatif yönlü (maliyet vb.) veya pozitif yönlü (fayda vb.) olarak değerlendirmeyi etkilemesidir. Buradan hareketle bu çalışmada seçilen istihdam oranı, ülkenin insana yakışır işe yönelik performansını pozitif yönlü etkileyecek (yani yüksek istihdam oranı, ülkenin insana yakışır iş performansına katkıda bulunacak); ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerin oranı (NEET) (15-29 yaş), uzun dönemli işsizlik oranı, işyerindeki ölümcül kazaların oranı, yoksulluk riski olan çalışan nüfus oranı, bakım yükümlülükleri nedeniyle aktif

olmayan nüfus oranı ise ülkenin performansını negatif yönlü etkileyecektir (yani bu verilerin yüksekliği, insana yakışır iş performansının düşük olmasına neden olacaktır).

• **2014-2018 Yılları Verileri ile AB-28 ve Türkiye'nin İnsana Yakışır İşe Yönelik Performanslarının Karşılaştırılması:**

Bir önceki kısımda bahsedilen TOPSIS metodu aşamaları ve kısıtlarına göre 2014-2018 yılları için AB-28 ve Türkiye verileri değerlendirilmiş (Tablo 7), ülkelerin insana yakışır işe yönelik performansları ölçülmüştür (Tablo 8). TOPSIS metodu gereği performans skoru 1'e en yaklaşık ülke insana yakışır işlere en yakın ülkeyi, performans skoru 0'a en yakın ülke ise insana yakışır işlere en uzak ülkeyi ifade etmektedir:

Analize göre Danimarka 2014-2017 döneminde insana yakışır işin uygulanabildiği en iyi ülke olurken, 2018 yılında yerini Hollanda'ya bırakmıştır. Ancak yine de tüm yıllarda ilk üç sıra Danimarka, Hollanda ve İsveç tarafından paylaşılmıştır. Bazı AB üye ülkelerinin ekonomik ve sosyal anlamda derinlemesine yaşadığı ve Avrupa Birliği'ni genel olarak olumsuz etkileyen ve Mayıs 2010'dan beri süren borç krizine²⁴ (Avro Bölgesi Krizi/ Eurozone Crisis) rağmen (Baldwin ve Giavazzi, 2015), Danimarka, Hollanda ve İsveç'in güçlü işgücü piyasaları ve ekonomilerinin iyi işlemesi bu duruma etki etmiştir.

²⁴ 2008 Mortgage Krizi'nden de etkilenen Avro Bölgesi Krizi, sınır ötesi sermaye girişlerinin aniden durması ile başlamış ve ekonomik büyüme yerini iflasa bırakmıştır. AB'deki kimi hükümetler vergi tabanlarını kaybetmiş ve özel sektör borcunu üstlenmek zorunda kalmış, bu da kamuda borç krizi yaratmıştır. Avro Bölgesi'nin ulusal hükümetlerle sıkı bir şekilde bağlantılı olan yüksek kaldıraçlı bankacılık sistemi, krizi sistematik hale getiren bir çarpan sağlamıştır (Gros, 2015: 121). Krizden etkilenen başlıca ülkeler Yunanistan, İrlanda, İtalya, Portekiz ve İspanya'dır.

Tablo 7: AB-Türkiye İnsana Yakışır İş Verileri (2014-2018)

Gösterge	İstihdam Oranları					Bakım Yükümlülükleri Nedeniyle Aktif Olmayan Nüfus Oranları				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
AB-28	69,2	70,1	71,1	72,2	73,2	20,2	20,7	21,1	21,4	21,9
Almanya	77,7	78,0	78,6	79,2	79,9	19,6	19,0	19,0	18,9	18,8
Avusturya	74,2	74,3	74,8	75,4	76,2	20,0	19,2	20,1	19,0	18,8
Belçika	67,3	67,2	67,7	68,5	69,7	17,7	16,8	17,4	16,6	17,3
Bulgaristan	65,1	67,1	67,7	71,3	72,4	21,7	22,2	24,3	27,6	27,8
Çekya	73,5	74,8	76,7	78,5	79,9	23,0	24,7	24,1	26,2	27,1
Danimarka	74,7	75,4	76,0	76,6	77,5	4,9	4,8	4,7	5,1	5,3
Estonya	74,3	76,5	76,6	78,7	79,5	25,2	25,5	29,2	27,5	29,4
Finlandiya	73,1	72,9	73,4	74,2	76,3	12,5	13,1	12,5	12,6	12,2
Fransa	69,2	69,5	70,0	70,6	71,3	10,9	11,5	11,2	11,2	10,8
GKRY	67,6	67,9	68,7	70,8	73,9	33,6	36,0	41,0	42,7	41,6
Hırvatistan	59,2	60,6	61,4	63,6	65,2	18,3	19,0	22,6	19,6	19,9
Hollanda	75,4	76,4	77,1	78,0	79,2	11,1	11,1	10,9	10,8	11,1
İngiltere	76,2	76,8	77,5	78,2	78,7	29,5	29,7	29,1	27,9	27,2
İrlanda	68,1	69,9	71,4	73,0	74,1	38,5	40,5	40,6	39,1	37,8
İspanya	59,9	62,0	63,9	65,5	67,0	28,0	29,9	29,8	29,7	28,5
İsveç	80,0	80,5	81,2	81,8	82,4	5,9	6,0	6,1	6,3	6,1
İtalya	59,9	60,5	61,6	62,3	63,0	20,6	20,3	20,9	22,2	25,3
Letonya	70,7	72,5	73,2	74,8	76,8	21,3	23,6	22,9	23,8	18,4
Litvanya	71,8	73,3	75,2	76,0	77,8	14,3	15,0	14,9	17,3	18,0
Lüksemburg	72,1	70,9	70,7	71,5	72,1	24,8	18,4	15,9	15,9	15,0
Macaristan	66,7	68,9	71,5	73,3	74,4	17,1	19,1	20,9	21,6	23,0
Malta	67,9	69,0	71,1	73,0	75,5	38,5	33,5	31,0	32,0	38,0
Polonya	66,5	67,8	69,3	70,9	72,2	23,0	24,6	27,3	29,0	29,8
Portekiz	67,6	69,1	70,6	73,4	75,4	13,2	13,8	14,6	14,8	14,9

Romanya	65,7	66,0	66,3	68,8	69,9	20,3	21,5	21,8	22,5	23,6
Slovakya	65,9	67,7	69,8	71,1	72,4	22,6	23,2	24,1	26,2	26,8
Slovenya	67,7	69,1	70,1	73,4	75,4	9,8	8,7	11,2	12,1	12,3
Türkiye	53,2	53,9	54,4	55,3	55,6	66,3	66,5	66,0	66,6	66,1
Yunanistan	53,3	54,9	56,2	57,8	59,5	19,1	17,7	17,4	17,3	18,7
Gösterge	Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olan Gençlerin Oranları (15-29 yaş)					İşyerindeki Ölümcül Kazaların Oranı (100.000'de)				
Ülke/ Yıl	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
AB-28	15,4	14,8	14,2	13,4	12,9	1,83	1,83	1,69	1,65	1,63
Almanya	8,7	8,5	8,9	8,5	7,9	1,15	1,02	0,96	0,89	0,78
Avusturya	9,3	8,7	8,9	8,4	8,4	3,06	3,23	2,91	2,53	2,87
Belçika	14,1	14,4	13,0	12,6	12,0	1,53	1,41	1,8	1,68	1,91
Bulgaristan	24,0	22,2	22,4	18,9	18,1	4,45	3,57	3	3,4	3,14
Çekya	12,1	11,8	11,1	10,0	9,5	2,37	2,76	2,07	1,82	2,59
Danimarka	8,0	8,5	8,4	9,8	9,6	1,4	1,02	1,23	0,92	1,28
Estonya	13,8	12,5	13,8	11,0	11,7	2,56	2,93	4,45	1,21	1,81
Finlandiya	11,8	12,4	11,7	10,9	10,1	1,44	1,44	1,43	0,93	0,99
Fransa	14,1	14,7	14,3	13,8	13,6	2,7	2,57	2,74	2,64	2,74
GKRY	19,5	18,5	18,0	17,6	14,9	1,74	1,29	1,4	0,54	2,29
Hırvatistan	21,8	19,9	19,5	17,9	15,6	1,94	2,16	2,37	2,63	3,04
Hollanda	7,6	6,7	6,3	5,9	5,7	0,64	0,5	0,5	0,59	0,6
İngiltere	13,4	12,7	12,3	11,4	11,7	0,81	0,83	0,8	0,88	0,78
İrlanda	17,8	16,5	14,5	12,8	11,6	2,46	2,51	2,24	1,87	1,51
İspanya	20,7	19,4	18,1	16,4	15,3	1,93	2,3	1,92	1,99	1,96
İsveç	7,8	7,4	7,1	6,8	6,9	0,87	0,73	0,77	0,9	1,01
İtalya	26,2	25,7	24,3	24,1	23,4	2,34	2,42	2,11	2,1	2,25
Letonya	15,2	13,8	13,3	12,3	11,6	4,5	3,32	4,22	2,29	3,27
Litvanya	12,9	11,8	10,7	10,2	9,3	4,74	3,84	3,69	2,77	3,05
Lüksemburg	6,5	7,6	6,8	6,6	7,5	4,02	3,3	6,32	2,7	4,22
Macaristan	16,4	15,1	14,1	13,3	12,9	2,22	2,29	2,14	2,01	1,97

Malta	11,6	11,8	9,4	8,8	7,3	2,2	2,69	3,65	0,45	1,68
Polonya	15,5	14,6	13,8	12,9	12,1	1,75	1,89	1,54	2	1,56
Portekiz	14,6	13,2	12,8	10,6	9,6	3,56	3,54	3	2,94	2,12
Romanya	19,9	20,9	20,2	17,8	17,0	5,5	5,56	4,52	4,49	4,33
Slovakya	18,2	17,2	15,9	16,0	14,6	1,69	2,67	2,13	2	1,83
Slovenya	12,9	12,3	10,9	9,3	8,8	3,09	2,79	1,65	1,85	1,67
Türkiye	28,4	27,9	27,8	27,5	27,6	9,4*	6,9*	7,5*	8,2*	7,9*
Yunanistan	26,7	24,1	22,2	21,3	19,5	0,79	1,19	1,29	1,22	0,97
Gösterge	Yoksulluk Riski Olan Çalışan Nüfus Oranı					Uzun Dönemli İşsizlik Oranı				
Ülke/ Yıl	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
AB-28	9,5	9,5	9,6	9,4	9,4	5,0	4,5	4,0	3,4	2,9
Almanya	9,9	9,7	9,5	9,1	9,1	2,2	2,0	1,7	1,6	1,4
Avusturya	7,2	7,9	8,3	7,7	8,0	1,5	1,7	1,9	1,8	1,4
Belçika	4,8	4,6	4,8	5,0	5,1	4,3	4,4	4,0	3,5	2,9
Bulgaristan	9,2	7,7	11,4	9,9	9,9	6,9	5,6	4,5	3,4	3,0
Çekya	3,6	4,0	3,8	3,5	3,4	2,7	2,4	1,7	1,0	0,7
Danimarka	4,9	5,5	5,3	5,3	6,0	1,7	1,6	1,2	1,2	1,0
Estonya	11,8	10,0	9,6	9,3	9,3	3,3	2,4	2,1	1,9	1,3
Finlandiya	3,7	3,5	3,1	2,7	3,1	1,9	2,3	2,3	2,1	1,6
Fransa	8,0	7,5	7,9	7,3	7,1	4,5	4,6	4,6	4,2	3,8
GKRY	7,8	9,1	8,2	7,9	7,4	7,7	6,8	5,8	4,5	2,7
Hırvatistan	5,7	5,9	5,6	5,8	5,2	10,1	10,2	6,6	4,6	3,4
Hollanda	5,3	5,0	5,6	6,1	6,1	2,9	3,0	2,5	1,9	1,4
İngiltere	8,7	8,1	8,6	8,9	10,3	2,2	1,6	1,3	1,1	1,1
İrlanda	5,6	4,9	5,1	5,1	4,8	6,6	5,3	4,2	3,0	2,1
İspanya	12,5	13,1	13,1	13,1	12,9	12,9	11,4	9,5	7,7	6,4
İsveç	7,7	8,0	6,7	6,9	7,0	1,4	1,5	1,3	1,2	1,1
İtalya	11,0	11,5	11,7	12,2	12,2	7,7	6,9	6,7	6,5	6,2
Letonya	8,1	9,2	8,3	8,8	8,1	4,6	4,5	4,0	3,3	3,1

Litvanya	8,3	9,9	8,5	8,5	8,1	4,8	3,9	3,0	2,7	2,0
Lüksemburg	11,1	11,6	10,9	10,8	11,5	1,6	1,9	2,2	2,1	1,4
Macaristan	6,7	9,3	9,6	10,2	8,4	3,7	3,1	2,4	1,7	1,4
Malta	5,5	5,5	5,9	5,7	6,4	2,9	2,7	2,4	2,0	1,8
Polonya	10,6	11,2	10,8	9,9	9,7	3,8	3,0	2,2	1,5	1,0
Portekiz	10,7	10,9	10,9	10,8	9,7	8,4	7,2	6,2	4,5	3,1
Romanya	19,8	18,8	18,9	17,4	15,3	2,8	3,0	3,0	2,0	1,8
Slovakya	5,7	6,0	6,5	6,3	6,0	9,3	7,6	5,8	5,1	4,0
Slovenya	6,4	6,7	6,1	6,6	6,0	5,3	4,7	4,3	3,1	2,2
Türkiye	14,4	13,7	13,5	12,8	13,1	2,0	2,2	2,2	2,4	2,4
Yunanistan	13,4	13,4	14,1	12,9	11,0	19,5	18,2	17,0	15,6	13,6

Kaynak: EUROSTAT, Erişim tarihi 04.04.2021 ve adresi https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=SDG_8_-_Decent_work_and_economic_growth

*TÜİK, Erişim tarihi 04.04.2021 ve adresi

https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1097

Tablo 8: AB Üye Ülkeleri ve Türkiye'nin TOPSIS Yöntemine Göre İnsana Yakınsır İş Performansları (2014-2018)

Yıl	2014		2015			2016		
Ülke	Performans Skoru	Sıralama	Ülke	Performans Skoru	Sıralama	Ülke	Performans Skoru	Sıralama
Danimarka	0,941663659	1	Danimarka	0,937644923	1	Danimarka	0,928899535	1
Hollanda	0,923713134	2	Hollanda	0,919695027	2	İsveç	0,92400953	2
İsveç	0,915645797	3	İsveç	0,904971195	3	Hollanda	0,91385358	3
Finlandiya	0,900242818	4	Finlandiya	0,876927835	4	Finlandiya	0,8817006	4
Belçika	0,828738238	5	Almanya	0,824566108	5	Almanya	0,829087542	5
Almanya	0,827721951	6	Belçika	0,812771426	6	Slovenya	0,825071708	6
Çekya	0,81273775	7	Slovenya	0,779466812	7	Çekya	0,814786484	7
Avusturya	0,800948138	8	İngiltere	0,776965703	8	Belçika	0,804588554	8
Macaristan	0,798349323	9	Çekya	0,769880778	9	İngiltere	0,784179323	9
Fransa	0,793612756	10	Fransa	0,768385105	10	Avusturya	0,780052848	10
Slovenya	0,785329442	11	Avusturya	0,765788117	11	Macaristan	0,766546393	11
İngiltere	0,781581046	12	Macaristan	0,757695619	12	Fransa	0,753859145	12
AB-28	0,763262911	13	AB-28	0,746634435	13	AB-28	0,75257535	13
Polonya	0,756639027	14	Lüksemburg	0,732587426	14	Polonya	0,746056743	14
Estonya	0,72932038	15	Polonya	0,731315363	15	Litvanya	0,745645304	15
Malta	0,727043201	16	Estonya	0,721209475	16	Malta	0,716402515	16
Lüksemburg	0,718968934	17	Malta	0,718602329	17	Slovakya	0,707422325	17
Litvanya	0,704159257	18	Litvanya	0,707146845	18	Portekiz	0,683389572	18
Slovakya	0,696555707	19	Letonya	0,690160085	19	Letonya	0,678446304	19
Letonya	0,68948142	20	Slovakya	0,665215736	20	İrlanda	0,6771402	20
Hırvatistan	0,673641697	21	Portekiz	0,655905354	21	Hırvatistan	0,672787514	21
Portekiz	0,673144981	22	İrlanda	0,642950671	22	Estonya	0,666067365	22
GKRY	0,665236223	23	Bulgaristan	0,641851423	23	Lüksemburg	0,642310728	23
İrlanda	0,661099525	24	GKRY	0,638328047	24	Bulgaristan	0,642218553	24
İtalya	0,646822143	25	Hırvatistan	0,626990264	25	GKRY	0,634789589	25
Bulgaristan	0,618292027	26	İtalya	0,617750786	26	İtalya	0,619892951	26

Romanya	0,575117393	27	Romanya	0,546180587	27	Romanya	0,582617796	27
İspanya	0,562989238	28	İspanya	0,515256836	28	İspanya	0,550372397	28
Yunanistan	0,507004927	29	Yunanistan	0,466335864	29	Yunanistan	0,44939567	29
Türkiye	0,400853272	30	Türkiye	0,422700362	30	Türkiye	0,435895369	30
Yıl	2017		2018					
Ülke	Performans Skoru	Sıralama	Ülke	Performans Skoru	Sıralama			
Danimarka	0,922681881	1	Hollanda	0,919879261	1			
Hollanda	0,915142349	2	İsveç	0,913848737	2			
İsveç	0,913708447	3	Danimarka	0,908484602	3			
Finlandiya	0,900618165	4	Finlandiya	0,907221699	4			
Almanya	0,842583881	5	Slovenya	0,862679255	5			
Slovenya	0,83482111	6	Almanya	0,846127157	6			
Çekya	0,826314702	7	Belçika	0,808246579	7			
Belçika	0,815123871	8	Çekya	0,802910409	8			
Malta	0,81151545	9	Avusturya	0,794384861	9			
İngiltere	0,803441037	10	Macaristan	0,791917308	10			
Avusturya	0,800168465	11	İngiltere	0,7908086	11			
Estonya	0,790510137	12	Portekiz	0,778422031	12			
Macaristan	0,774011264	13	Litvanya	0,776228404	13			
Litvanya	0,771300585	14	Polonya	0,772742905	14			
Lüksemburg	0,771254879	15	Estonya	0,771604441	15			
AB-28	0,768216628	16	AB-28	0,766492261	16			
Fransa	0,755846236	17	Malta	0,7610433	17			
Polonya	0,755097688	18	İrlanda	0,754929337	18			
Letonya	0,751648352	19	Fransa	0,747998041	19			
İrlanda	0,728551139	20	Letonya	0,733689848	20			
Portekiz	0,715476395	21	Slovakya	0,728941796	21			
Hırvatistan	0,715321166	22	Hırvatistan	0,725146643	22			
Slovakya	0,714823895	23	Lüksemburg	0,718316153	23			

GKRY	0,685356982	24	GKRY	0,684689679	24
Bulgaristan	0,660650133	25	Bulgaristan	0,671168789	25
İtalya	0,615818308	26	Romanya	0,633155576	26
Romanya	0,607596331	27	İspanya	0,60018687	27
İspanya	0,597224679	28	İtalya	0,57639928	28
Yunanistan	0,476853599	29	Yunanistan	0,461335034	29
Türkiye	0,414176153	30	Türkiye	0,424247126	30

Kaynak: Yazarın hesaplamaları

2014-2017 döneminde son üç sırada ise İspanya, Yunanistan ve Türkiye yer almıştır. İtalya 2014 yılında 25., diğer yıllarda 26. sırada yer almıştır. 2018’de ise İspanya yerini İtalya’ya bırakmıştır. Ekonomik krizlerin bu ülkelerin işgücü piyasalarını olumsuz etkilemesi, istihdam oranlarının diğer ülkelere göre nispeten düşük olması, ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerin oranının yüksek seyretmesi ve özellikle İspanya ve Yunanistan için uzun dönemli işsizlik oranının yüksekliği sıralamada bu ülkelerin en alt sıralarda bulunmalarında etkili olmuştur. Öte yandan, Türkiye’nin son sırada yer almasında bakım yükümlülükleri nedeniyle aktif olmayan nüfus oranının yüksek olması önemli bir paya sahiptir.

Benzer bir sıralamayı 2021 yılında Avrupa işçi sendikalarının çatı örgütü niteliğindeki Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Birliği’nde ekonomik refah, istihdam kalitesi ve işgücü kırılganlığını tek bir endekste²⁵ birleştirerek gerçekleştirmiş ve ekonomik refahın 2015’ten bu yana AB’de kötüleştiğini, istihdam kalitesi veya işgücü kırılganlığı söz konusu olduğunda durumun zar zor iyileştiğini bulmuştur. ETUC bilgi notuna (2021) göre, küresel olarak bir lider olmasına rağmen, AB’nin gelişimi sürdürülebilir olmaktan uzaktır, yeterince kapsayıcı ve adil değildir ve çevresel kısıtlamalarla tam olarak uyumlu değildir. Endeks AB üyesi ülkelerin 2010 ve 2019 yıllarına ilişkin verilerini kıyaslamıştır. Çalışmaya göre Hollanda ilk sırada yer almakta, onu İsveç, Avusturya, Danimarka ve Finlandiya takip etmektedir. Yunanistan ise insana yakışır işlerde son sırada bulunmaktadır ve çalışmada son on yılda Yunanistan’ın işgücü piyasasının kötüleştiği ve AB ortalamasından en az on yıl geride olduğu vurgulanmaktadır.

Çalışmada yer alan işgücü kırılganlığı göstergesi ise her üye devletin işgücü piyasasında işçilerin hem profesyonel hem de özel yaşamlarını olumsuz etkileyebilecek

²⁵ (i) Ekonomik performans ve yaşam standartları veriyle ilgili ekonomik refah; (ii) İşgücü piyasası verileri ile ilgili istihdam kalitesi; (iii) İşgücü piyasası verilerine ilişkin işgücü kırılganlığı.

güvensizliği ve güvencesizliği ele almaktadır. Gösterge, güvencesizliğin çalışma hayatından sonraki etkisini de hesaba katmaktadır (ETUC, 2021: 8). Buna göre 2010 ve 2019 yıllarına ilişkin bu alandaki veriler incelendiğinde insana yakışır işlerde en başarılı ülkeler sırasıyla Danimarka, İsveç ve Lüksemburg olurken son üç sırada İtalya, Yunanistan ve Romanya yer almıştır.

ETUC'un çalışması ve bu tezdeki hesaplamalara göre Avrupa Birliği'nde insana yakışır işlere en yakın ülkeler Hollanda, Danimarka ve İsveç gibi gerek mevzuatı gerekse yapısal olarak işgücü piyasaları güçlü ülkelerdir. Yine her iki çalışmada da Avrupa'nın en yüksek yoksulluk riski olan çalışan nüfusuna sahip Romanya; Avrupa'da en yüksek ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranına sahip İtalya ve ekonomik krizlerden oldukça olumsuz etkilenen ve düşük istihdam oranı, yüksek uzun dönemli işsizlik oranı, yüksek ne istihdamda ne eğitimde oranı gibi pek çok açıdan sorunlu işgücü piyasasına sahip Yunanistan son sıralarda yer almaktadır. İnsana yakışır işlere ulaşmaya en yakın ülkeler olan Kuzey Avrupa ülkeleri TOPSIS metodu ile yapılan bu analizlerde de net bir şekilde görülebilmekte, Kuzey Avrupa ülkeleri ile Güney Avrupa ülkelerinin işgücü piyasasındaki farklılıklar bu yöntemle kıyaslanabilmektedir.

2.2. Mevzuat ve Ulusal Belgeler Açısından Türkiye'de İnsana Yakışır İşler

Küresel pazarlar, varlıklarını sürdürülebilmek için sosyal meşruiyete ihtiyaç duymakta ve bu meşruiyet ise piyasa pratiklerinin, ulusal toplumların ve en geniş anlamda küresel sivil toplumun değer ve ilkelerine gömülmesiyle oluşturulmaktadır (Abdelal ve Ruggie, 2009). İş hukukunun geleneksel sınırları dışında kalan işçilerin çalışma koşullarını ve yaşam standartlarını iyileştirmek yerine uluslararası çalışma standartlarına güvenmenin en büyük sorunu, ulus devletlerin uluslararası standartları hem onaylama hem de uygulamadaki başarısızlığıdır (Fudge, 2012: 21). "Esnekleşmenin kuralsızlaştırma olarak algılanması insan onuruna yaraşır iş ile çelişeceği gibi, bu

yaklaşım iş hukukunun ortaya çıkış ve var oluş amacı olan işçiyi koruma esasına da aykırıdır” (Yıldız, 2018: 737).

Türkiye işgücü piyasası da küreselleşmenin etkisi ile 1990’lardan beri deregülasyona maruz kalmış; yaşanan ekonomik krizlerin ve yüksek işsizlik rakamlarının da etkisi ile başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere bir dizi mevzuat düzenlemeleri ortaya çıkmıştır (Süral ve Pennings, 2006).

Bu bilgiler ışığında bir ülkede insana yakışır işlerin varlığını bütüncül bir yaklaşımla değerlendirebilmek için yalnızca istatistiki verileri değil, aynı zamanda bu yapısal dönüşümlerin en büyük aracı olan mevzuat değişiklikleri ve uygulanan sosyal politikalar açısından da işgücü piyasasının durumunu incelemek gerekmektedir. Tezin Birinci Bölümü’nde de belirtildiği üzere ILO, istatistik göstergeleri ile aynı başlıklar altında hangi mevzuatın incelenmesi gerektiğine ilişkin bir rehber hazırlamıştır (ILO, 2013a). Buna göre insana yakışır işlerin yasal mevzuata ilişkin göstergeleri için yapılacak analizde ILO, yürürlükte olan kanunlar, politikalar veya kurumlar, yeterlilik koşulları, yardım seviyeleri ve eşikleri, yardımların finansmanı, uygulama etkililiğinin kanıtları, yasa kapsamındaki işçilerin kabaca yüzdesi, uygulamada kapsanan işçilerin kabaca yüzdesi ve ilgili ILO Sözleşmelerinin onaylanmasını dikkate almaktadır (ILO, 2013a).

Türk hukukunda iş ilişkilerini düzenleyen “4857 sayılı İş Kanunu”, “854 sayılı Deniz İş Kanunu”, “5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun” -yaygın adıyla Basın İş Kanunu- ile “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu” (TBK) olmak üzere dört temel kanun bulunmaktadır (Baskan, 2013). Öte yandan Türkiye, ILO’ya 1932 yılından beri üyedir ve günümüze kadar geçen bu 90 yılda 190 ILO sözleşmesinin 59’unu onaylamıştır (Onaylama oranı: Yüzde 31) (ILO, b.t-c). Türkiye’nin onayladığı 59 sözleşmenin dağılımı ise şu şekildedir

(Gülmez, 2019: 532): “Temel insan haklarıyla ilgili 8 sözleşmenin tümü²⁶; 4 Öncelikli Yönetişim Sözleşmesi’nden 3’ü²⁷; 177 teknik sözleşmeden 48 tanesi.”

Ayrıca ILO İnsana Yakıdır İş Ülke Programı ile ülkelerdeki işgücü piyasalarının insana yakıdır işler açısından değerlendirmesini yapmaktadır (ILO, 2009c). Türkiye bu programa katılmayı 2009 yılında imzaladığı Mutabakat Zaptı’na istinaden kabul etse de henüz başlatmamıştır. Mutabakat Zaptı’nda öncelikli hedefler “182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi çerçevesinde çocuk işçiliği ile mücadeleye teknik destek vermek”, “genç istihdamını artırmak”, “kadın istihdamını ve cinsiyet eşitliğini iyileştirmek”, “sosyal diyalogu güçlendirmek ve kayıt dışı istihdamı engellemek” olarak belirlenmiştir (ILO, b.t.-d). Mutabakat Zaptı’nda ayrıca Türkiye’deki sosyal ortakların iş birliği ile ulusal bir insana yakıdır iş programı hazırlama ve uygulama kararları teyit edilmiş ve ILO da bu programa hem teknik hem de mali olarak destek sağlamayı taahhüt etmiştir (Dereli, 2015).

Mevzuata ilişkin detaylı bir değerlendirme başlı başına ayrı bir tez konusu olarak sunulabileceği için bu bölümün amacı, ILO’nun İnsana Yakıdır İşler için Yasal Çerçeve Göstergeleri metodolojisini kullanarak kanunlar, ulusal belgeler ile Türkiye’nin onayladığı sözleşmelere ilişkin bilgileri özet olarak derlemek olacaktır. Son başlıkta ise ILO’nun Türkiye’de insana yakıdır işlerin desteklenmesi için faaliyetleri özetlenecektir.

²⁶ 29 No’lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 87 No’lu Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, 111 No’lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 138 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi ve 182 No’lu Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi.

²⁷ 81 No’lu İş Teftişi Sözleşmesi, 122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi, 144 No’lu Üçlü Danışma Sözleşmesi. Tarımda iş teftişiyle ilgili 129 sayılı sözleşme ise onaylanmamıştır.

2.2.1. İş Edinme Olanakları Açısından

İş edinme olanakları açısından insana yakışır iş yasal göstergeleri hükümetin/devletin tam istihdama ilişkin yaklaşımları ve işsizlik sigortası başlıkları altında incelenmektedir (ILO, 2013a). “122 Nolu İstihdam Politikası Sözleşmesi (1964)” devletin tam istihdama ilişkin yaklaşımlarını değerlendirirken; “102 Nolu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi (1952)” ve “168 Nolu İstihdamı Destekleme ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi (1988)” ise işsizlik sigortasını değerlendirirken dikkate alınmaktadır. 122 ve 102 nolu sözleşmeler Türkiye tarafından onaylanmış olup, 168 nolu sözleşme onaylanmamıştır.

Türkiye’de “122 Nolu İstihdam Politikası Sözleşmesi” kapsamında istihdam politikasına ilişkin en önemli çerçeve belgesi 2014-2023 yıllarına ilişkin “Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS)” olmakla birlikte (ÇSGB, 2017a); istihdam politikalarının kanuni sınırları İŞKUR’un aktif işgücü piyasası politikalarına ve İŞKUR tarafından finanse edilen ve SGK tarafından uygulanan istihdam teşvik paketlerine ilişkin mevzuata dayanmaktadır (ILO CEACR, 2017). İstihdam politikalarına yer veren diğer güncel ulusal belgeler “Onbirinci Kalkınma Planı”, Avrupa Birliği’nin sosyal politikalar alanında Türkiye’deki mali yardımları için genel çerçeve belgesi olan “İESP SOP (2014-2020)”, “Ulusal Genç İstihdam Stratejisi (2021-2023)” ve “Kadın İstihdamı Eylem Planı”dır.²⁸

İnsana yakışır işleri iş edinme olanakları açısından değerlendirirken ILO’nun ele aldığı bir diğer konu işsizlik sigortasıdır. Türkiye’de işsizlik sigortası “işsizlik ödeneği, iş kaybı tazminatı, Ücret Garanti Fonu, yarım çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği” aracılığı ile uygulanmaktadır (İŞKUR, b.t.). Bu çerçevede “işsizlik sigortası primlerinin toplanmasından SGK, diğer her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından İŞKUR görevli,

²⁸ İnceleme yaparken ILO’nun İnsana Yakışır İşler için Yasal Çerçeve Göstergeleri metodolojisi kullanıldığından bu belgelere İnsana Yakışır İş Açısından Ekonomik ve Sosyal Bağlam başlığı altında yer verilecektir.

yetkili ve sorumludur” (4447 Sayılı Kanun, Madde 46). İşsizlik sigortası kapsamındaki işsizlik ödeneğine yönelik hukuki çerçeve Tablo 9’da özetlenmektedir.

Tablo 9: İşsizlik Sigortasına Yönelik Hukuki Çerçeve

Kapsam	Yürürlükte Olan Mevzuat	Yeterlilik Koşulları	Finansman Kaynağı, Yardım Seviyeleri ve Eşikleri
İşsizlik Ödeneği	-4447 Sayılı Kanun -4447 Sayılı Kanununun Uygulanmasına İlişkin 1,2,3,4 Nolu Tebliğler	Sigortalı yönünden aranılan şartlar: -Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmak, -Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmak, -Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak, -Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurmak.	İşsizlik Sigortası Fonu: Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde -600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün, -900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün, -1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir. Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40’ı olarak hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80’ini geçmemektedir.

Kaynak: İŞKUR (b.t.)’dan ve 4447 Sayılı Kanun’dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.2.2. Yeterli Gelir ve Üretken İstihdam Açısından

Yeterli gelir ve üretken istihdam açısından insana yakışır iş yasal göstergesi zorunlu asgari ücret altında incelenmektedir (ILO, 2013a). “Asgari ücret, iş kanunları kapsamında olsun veya olmasın işçilerin ekonomik veya sosyal durumlarının düzenlenmesi için normal bir çalışma günü karşılığı olarak belirlenen ve işçilerin sosyal ve kültürel zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatı üzerinden asgari biçimde karşılamaya yetecek ücret sınırıdır” (Öçal ve Karaalp-Orhan, 2018: 649).

Günümüzde uygulanan asgari ücret sisteminin temel esasları İş Kanunu ile düzenlenmekte ve asgari ücretin uygulanmasına ilişkin bir de yönetmelik bulunmaktadır. Bu kapsamda, “1982 Anayasasının 2, 49 ve 55’inci maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanununun 39’uncu maddesi ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin çıkarılan 2004 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği asgari ücret mevzuatını meydana getirmektedir” (Sayın, 2019). 1475 Sayılı Kanun’a göre Türkiye’de asgari ücret en geç iki yılda bir olmak üzere belirlenmekte olup bu husus 4857 sayılı Kanun’da da geçerliliğini korumuştur. Diğer yandan, enflasyon oranının sıklıkla artışı uygulamada asgari ücretin daha sık aralıklarla belirlenmesini gerektirmiş, 1988 yılından itibaren yılda bir olarak belirlenen artışlar 1999’dan itibaren yılda iki kez olarak uygulanmıştır (Özşuca, 2003).

Asgari ücretin devlet tarafından belirlenmesi 1982 Anayasası’nın ikinci maddesinde öngörülen sosyal devlet ilkesi gereğidir (Sayın, 2019). Bununla birlikte, Anayasa’daki hükümlere istinaden ücretin belirlenmesinden sorumlu Komisyon, “ücretin belirlenmesinde ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretlilerin geçinme göstergelerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını dikkate almaktadır” (Asgari Ücret Yönetmeliği, 2004, Madde 7). Gerek 4857 sayılı Kanun, gerek 6098 sayılı Kanun, gerekse 854 sayılı Kanun’a tabi olarak çalışanların asgari ücret uygulanmasından yararlanması esastır. 5953 Sayılı Kanun’da asgari ücrete herhangi bir atıf yapılmamıştır.

Asgari ücret ile “ücretin korunması, gelir dağılımında adaletin sağlanarak yoksulluğun azaltılması, verimliliğe dayanmayan ücret farklarının daraltılması” amaçlanmaktadır (Sayın, 2019: 1913). Ancak kayıt dışı ekonomide asgari ücretin uygulanmadığı ve ücretlerin serbest piyasa ekonomisi ile belirlendiği görülmektedir (Özşuca, 2003). Bu durum da gerek işçiler açısından emeğin karşılığının alınmadığı, gerekse işverenler tarafından haksız rekabetin görüldüğü ikili bir işgücü piyasasının

ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Uyanık, 1999). Asgari ücrete yönelik hukuki çerçeve

Tablo 10’da özetlenmektedir.

Tablo 10: Asgari Ücrete Yönelik Hukuki Çerçeve

Kapsam	Yürürlükte Olan Mevzuat	Genel Koşullar	İlgili ILO Sözleşmesi, Sözleşmenin Türkiye’deki Kabul Tarihi ve Kanun Sayısı
Zorunlu Asgari Ücret	-T.C. Anayasası 2., 49., 55. Maddesi -4857 sayılı İş Kanunu 39. Maddesi -Asgari Ücret Yönetmeliği -6098 sayılı Kanunun 401. Maddesi -854 sayılı Kanunun 37. Maddesi	Sigortalı yönünden aranılan şartlar: -Ücret alacağının bulunduğu dönemde kayıtlı olarak çalışıyor olması.	-131 No’lu Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi Bu sözleşme ülke tarafından onaylanmadıysa 26 No’lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi ve 99 Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi 131 No’lu sözleşme onaylanmamıştır. 26 No’lu sözleşme 25.06.1973 / 1769 sayılı kanunla; 99 No’lu sözleşme 30.04.1969/1168 sayılı kanunla onaylanmıştır.

Kaynak: Tabloda belirtilen kanuni mevzuat ve ILO (b.t.-c)’dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.2.3. İnsana Yakışır Çalışma Saatleri Açısından

Çalışma süreleri ve dinlenme süresi düzenlemeleri istihdam ilişkisinin merkezinde yer almakta ve bunların bir gün, hafta, ay veya yıl içinde nasıl düzenlendiği, hem işçiler hem de işverenler için önemli sonuçlar doğurmaktadır. 4857 sayılı Kanunun 63. Maddesine göre “çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir”²⁹. 5953 sayılı Kanuna tabi olanlar için Ek Madde 1’e göre “günlük iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde sekiz saattir”. 854 Sayılı Kanun Madde 26’ya göre “genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırksekiz saattir”.

Uzun çalışma saatlerinin kısaltılmasının işçinin verimliliğini artırdığına ilişkin pek çok araştırma mevcuttur (Örneğin, Pencavel, 2015; Shangguan vd. 2021). Ancak

²⁹ Kanundaki bu azami süre yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için farklılaştırılmış ve bu kişilerin “çalışma süresi haftada en çok otuz yedi buçuk saat” olarak belirlenmiştir (4857 sayılı Kanun, Madde 63/I).

hukuki açıdan ülkenin genel yararı veya işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma İş Kanunu'nda yazılı koşullar çerçevesinde, "haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalara" denilmekte ve "denkleştirme esası uygulandığı takdirde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmamaktadır" (4857 Sayılı Kanun, Madde 41/I). Deniz İş Kanunu Madde 26'ya göre fazla çalışma, haftalık 48 saati aşan çalışmalardır. TBK Madde 398'e göre fazla çalışma, "ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır". Basın İş Kanunu Madde Ek-1'e göre "gündüz veya gece devresindeki çalışma müddetinin günde 8 saatten fazlasına artırılması ve ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde çalışılması fazla saatlerde çalışma sayılmakta"dır.

İşçilerin belirli zaman aralıkları ile dinlenmeleri ve bu süre içinde ücret kaybına uğramamaları yıllık ücretli izin düzenlemesinin amacını ortaya koymaktadır (Günay, 2010). Anayasa'nın 50. Maddesinde dinlenmek, çalışanların hakkı olarak belirtilmekte ücretli yıllık izin hakları mevzuatla düzenlenmektedir. Buna istinaden 4857 sayılı Kanununun 53. ve 61. Maddeleri arası yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemeleri içermekte; yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilememekle birlikte yıllık izin iş sözleşmeleri ve TİS'lerle artırılabilir. Azami çalışma süreleri ve yıllık izne yönelik hukuki çerçeve Tablo 11'de özetlenmektedir.

Tablo 11: Çalışma Saatlerine Yönelik Hukuki Çerçeve

Kapsam	Yürürlükte Olan Mevzuat	Genel Koşullar	İlgili ILO Sözleşmesi, Sözleşmenin Türkiye'deki Kabul Tarihi ve Kanun Sayısı
Azami çalışma saatleri	<p>-4857 sayılı İş Kanunu Madde 41-43 arası ve Madde 63-69 arası</p> <p>-854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 26. ve 28. Maddeleri</p> <p>-6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 398. Maddesi</p> <p>-5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un Ek 1. ve 3. Maddesi</p> <p>-İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği</p> <p>-İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği</p> <p>-Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik</p>	<p>İlave ücrete hak kazanmak için sigortalı yönünden aranılan şartlar:</p> <p>-Ücret alacağıının bulunduğu dönemde kayıtlı olarak çalışıyor olması.</p> <p>-Fazla veya fazla sürelerle çalışma yapılması</p> <p>Fazla çalışma yapıldığı durumda, İş Kanunu'na göre "her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi" ile ödenmektedir (Madde 41/II).</p> <p>Deniz İş Kanunu kapsamındaki fazla çalışma ücreti ise "normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 25 oranında artırılması" suretiyle hesaplanmaktadır (Madde 28/II).</p> <p>Basın İş Kanunu'na göre, "her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret, normal çalışma saati ücretinin yüzde 50 fazlası" olmakla birlikte, günlük normal çalışma sınırına ek olarak yapılacak fazla çalışmaların "gece saat 24'ten sonrasına denk gelen saatleri için işçiye ücret bir misli fazlasıyla" ödenmektedir (Madde Ek 1).</p> <p>TBK'ya göre "işveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlü" olup, "işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin" verebilmektedir (Madde 402).</p>	<p>-1 No'lu Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi</p> <p>-30 No'lu Çalışma Saatleri (Ticaret ve Büro İşleri) Sözleşmesi</p> <p>İki sözleşme de onaylanmamıştır.</p>

<p>Ücretli yıllık izin</p>	<p>- T.C. Anayasası 50. Maddesi -4857 sayılı İş Kanunu Madde 53-61 arası -854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 40. Maddesi -5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 21. Maddesi -6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 422-425. Maddeleri arası -Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği</p>	<p>Sigortalı yönünden aranılan şartlar:</p> <p>-Ücret alacağıının bulunduğu dönemde kayıtlı olarak çalışıyor olması.</p> <p>-4857 Sayılı Kanuna tabi çalışanlar için işyerinde asgari bir yıl hizmetinin bulunması şartıyla bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) çalışması olanlara asgari ondört gün, beş yıldan fazla onbeş yıldan az çalışması olanlara asgari yirmi gün ve onbeş yıl (dahil) ve daha fazla çalışması olanlara asgari yirmialtı gün yıllık ücretli izin verilmesi gerekmektedir.</p> <p>-6098 sayılı Kanuna tabi çalışanlar için işyerinde asgari bir yıl hizmetinin bulunması şartıyla yılda asgari iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de asgari üç hafta ücretli yıllık izin verilmesi gerekmektedir.</p> <p>-854 Sayılı Kanuna tabi çalışanlar için işyerinde asgari 6 ay hizmetinin bulunması şartıyla altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemiadamları için asgari 15 gün ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için asgari bir ay ücretli yıllık izin verilmesi gerekmektedir.</p> <p>-5953 Sayılı Kanuna tabi çalışanlar için günlük süreli yayınlarda çalışanlar için asgari bir yıl hizmeti bulunanlara yılda dört hafta ücretli yıllık izin verilmesi gerekmektedir. Günlük olmayan süreli yayınlardan çalışanlar için asgari 6 ay hizmetinin bulunması şartıyla her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilmesi gerekmektedir.</p>	<p>-132 No'lu Ücretli Tatiller Sözleşmesi (Revize)</p> <p>Bu sözleşme ülke tarafından onaylanmadıysa,</p> <p>-52 No'lu Ücretli Tatiller Sözleşmesi</p> <p>ve</p> <p>-101 No'lu Ücretli Tatiller (Tarım) Sözleşmesi</p> <p>Üç sözleşme de onaylanmamıştır.</p>
----------------------------	--	---	---

Kaynak: Tabloda belirtilen kanuni mevzuat ve ILO (b.t.-c)'dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.2.4. İş, Aile Hayatı ve Özel Hayatı Uyumlaştırma Açısından

Türkiye’de iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kapsamında yer alan düzenlemeler kadınlara yönelik “doğum (analık) izni”, “doğum izni sonrası ücretsiz izin”, “doğum izni sonrası yarım çalışma ve yarım çalışma ödeneği”, “kısmi süreli çalışma”, “doğum yardımı”, “mazeret izni” ile diğer uygulamalar şeklinde sıralanabilirken erkek çalışanlara ilişkin düzenlemeler “eşinin doğum yapması halinde mazeret izni kullanma” ve “kısmi süreli çalışma hakkı” olarak söylenebilir (Aydın ve Demirkaya, 2017).

Türkiye’de kadınların çalışma hayatında korunmasına ilişkin temel düzenleme 1982 Anayasası’nın 50. Maddesinde yer almakta ve 41. Maddede de ailenin korunacağına ilişkin devlete sorumluluklar verilmektedir. İş Kanunu’nda işçinin gebeliği, analık halinde çalışma ve süt iznine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre kadın işçiler “doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamakta”; “çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenmekte”; öte yandan, “sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilmekte” ve bu durumda, “kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenmektedir” (4857 Sayılı Kanun, Madde 74). Bu üç haftalık süre kısıtı Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nun 177. Maddesi’nde de yer almaktadır. Basın İş Kanunu’nun 16. Maddesi ve TBK’nın 423. Maddesi gebelik ve doğuma ilişkin ücret ve izne ilişkin düzenlemeleri içermektedir. TBK’nın 418. Maddesi ev düzeni içi çalışmada da gebelik veya doğum sebepli işçinin işgörme edimini yerine getirememesi durumunda işverenin sorumluluklarını belirlemektedir. 5510 Sayılı Kanun’da da analığa ilişkin sosyal güvence hükümleri yer almakta ve analık sigortası ile emzirme ödenekleri düzenlenmektedir. Doğum/ analık izni ve ebeveyn iznine yönelik hukuki çerçeve Tablo 12’de özetlenmektedir.

Tablo 12: İş, Aile Hayatı ve Özel Hayatı Uyumlaştırmaya Yönelik Hukuki Çerçeve³⁰

Kapsam	Yürürlükte Olan Mevzuat	Genel Koşullar	İlgili ILO Sözleşmesi, Sözleşmenin Türkiye'deki Kabul Tarihi ve Kanun Sayısı
Doğum/ Analık İzni	- T.C. Anayasası Madde 41 ve 50 -4857 sayılı İş Kanunu Madde 13 ve 74 -6098 Sayılı TBK Madde 418 ve 423 -5953 Sayılı Kanun'un 16. Maddesi -6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Madde 22 -5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 15-18 arası -Umumi Hıfzısıhha Kanunu Madde 155 ve 177 -Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli	Geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmak için aranılan şartlar: -Sigortalı olunması; analık durumunun olması; doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta priminin bildirilmiş olması ve SGK'ya başvurmuş olmak 4/b sigortalılık statüsüne tabi sigortalılara analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği, ödeme tarihinde genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla ödenmektedir. Sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir. Emzirme ödeneğinden yararlanmak için aranılan şartlar: -Hizmet akdine tabi (4/a'lı) çalışan sigortalılar için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması; kendi adına ve hesabına (4/b'li) çalışan sigortalılar için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması; doğumun canlı gerçekleşmiş olması Ödenek miktarı doğum tarihinde geçerli olan ve SGK Yönetim Kurulunca belirlenip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden verilmektedir. Doğum yardımları: 15/05/2015 tarihi ve sonrasında gerçekleşen canlı doğumlar için Türk vatandaşlarına, canlı doğan birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400	-3 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi, -103 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi (Revize), -183 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi -102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi -3 No'lu, 103 No'lu ve 183 No'lu sözleşmeler onaylanmamıştır. -102 No'lu sözleşme onaylanmıştır (29. 07.1971 tarihli ve 1451 sayılı Kanun)

³⁰ Burada devlet memurları haricindeki düzenlemelere yer verilecektir.

	<p>Çalışmalar Hakkında Yönetmelik</p> <p>-Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik</p> <p>-Doğum Yardımı Yönetmeliği</p>	<p>TL, üçüncü ve sonraki çocuklar için 600 TL doğum yardımı ödemesi yapılması öngörülmektedir.</p> <p>Yarım çalışma ödeneği:</p> <p>-İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması; haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması; hak sahipliğine konu olan çocuğun hayatta olması; analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekmektedir.</p> <p>-Birinci doğumda en fazla 30 gün, -İkinci doğumda en fazla 60 gün, -Sonraki doğumlarda en fazla 90 gün, -Çocuğun engelli doğması hâlinde en fazla 180 gün olarak ödenmektedir. Çoğul doğumlarda ilave edilen 30 gün için 15 gün yarım çalışma ödeneği ödenmektedir.</p> <p>Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, kişinin çalıştığı işte aldığı ücret ne olursa olsun, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır.</p>	
Ebeveyn İzni	<p>-4857 sayılı İş Kanunu Madde 13 ve 74 ve Ek Madde 2</p> <p>-6663 sayılı Kanun Madde 21</p> <p>-5953 Kanun'un 19. Maddesi</p>	<p>Kanunda ebeveyn izni lafzı açıkça yer almasa da babalar için de bazı haklar mevcuttur. Örneğin, kısmi süreli çalışma hakkı, doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan sürelerin babaya kullanılması, evlat edinme durumunda ücretsiz izin, babalık durumunda mazeret izni vb.</p>	<p>156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi</p> <p>Sözleşme onaylanmamıştır.</p>

Kaynak: Tabloda belirtilen kanuni mevzuat ve ILO (b.t.-c)'dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.2.5. Çocuk İşçiliği, Zoraki ve Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi Açısından

Çocukların işgücü piyasasında var olmasının başlıca sebebi yoksulluk olmakla birlikte çalışan çocuklar nitelikli bir eğitim alamamakta, dolayısıyla erişkin olduklarında nitelikli bir iş bulamamakta ve yaşadıkları yoksulluk kısır döngüsü süregelmektedir. Türkiye’de çocuk işçiliğine karşı temel düzenleme Anayasa’nın 50. Maddesinde yer almakta ve çocuk işçiliğinin de bir tür sömürü olması nedeniyle devletin koruma görevi 41. Maddede belirlenmektedir.

İş Kanunu “çalıştırma yaşı” ve “çocukların çalıştırılma yasağı”na ilişkin düzenlemeleri içermekte, genel olarak 15 yaş altı çocukların çalışmasını yasaklamaktadır. Bu duruma bazı istisnalar da getirilmiştir (Bkz. Tablo 13). “Umumi Hıfzısıhha Kanunu”, “Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu”, “İlköğretim ve Eğitim Kanunu”, “Mesleki Eğitim Kanunu”, “5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu” çocukların çalıştırılmasına ilişkin hükümler içermektedir.

Zorunlu çalışma ise, ilk defa 1982 Anayasası’nın 18. maddesinde doğrudan doğruya yasaklanmıştır (Özdemir, 1996). “Angarya ise, Kanun-i Esasi’nin 24. maddesinde, 1924 Anayasasının 73. maddesinde, 1961 Anayasasının 42. maddesinde yasaklanmıştır” (Karan, 2018a: 427). İş Kanunu, TBK, Deniz İş Kanunu veya Basın İş Kanunu özel olarak angarya veya zorla çalışmaya ilişkin hükümler içermemektedir.

Öte yandan, Türkiye’nin karşılaştığı düzensiz göçün neticesinde kaçak istihdam da artmış ve zorla çalışma için altyapı oluşturmaya başlamıştır. Bu nedenle çıkarılan 6458 sayılı “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu” ve “İnsan Ticaretiyle Mücadele ve Mağdurların Korunması Hakkında Yönetmelik” de zorla çalıştırılan yabancılara ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Son olarak, Türk Ceza Kanunu’nun 80. Maddesi de zorla çalıştırılan yabancıların faillerine verilecek cezalara ilişkin hükümleri belirlemektedir. Çocuk işçiliği ve zorla çalışmaya yönelik hukuki çerçeve Tablo 13’te özetlenmektedir.

Tablo 13: Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalışmaya Yönelik Hukuki Çerçeve

Kapsam	Yürürlükte Olan Mevzuat	Genel Koşullar	İlgili ILO Sözleşmesi, Sözleşmenin Türkiye'deki Kabul Tarihi ve Kanun Sayısı
Çocuk İşçiliği	<p>- T.C. Anayasası 41. ve 50. Maddesi</p> <p>-4857 sayılı İş Kanunu 71-73. Maddeleri arası</p> <p>-Umumi Hıfzısıhha Kanunu Madde 173-174 ve 176</p> <p>-Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu Madde 12</p> <p>-İlköğretim ve Eğitim Kanunu Madde 59</p> <p>-6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Madde 422</p> <p>-5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu</p> <p>-Mesleki Eğitim Kanunu Madde 13</p> <p>-Mevsimlik Tarım İşçileri ile Göçer ve Yarı Göçer</p>	<p>İş Kanunu genel olarak 15 yaşından küçüklerin çalışmasını yasaklamaktadır. “On dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde” çalıştırılabilmekte; on dört yaşını doldurmamış çocuklar ise “bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla” çalıştırılabilmektedir (4857 Sayılı Kanun, Madde 71).</p> <p>Umumi Hıfzısıhha Kanunu ise “on iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathanelerde ve maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamını” yasaklamakta ve “on iki yaş ile on altı arasında bulunan kız ve erkek çocukların günde azami sekiz saatten fazla çalıştılamayacağını” belirlemektedir (1593 Sayılı Kanun, Madde 173). Benzer hükümler Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu 12. Maddede yer almaktadır. Öte yandan İlköğretim ve Eğitim Kanunu Madde 59, çocukların çalıştırılmasına ilişkin olarak eğitim durumuna devam etmeyi esas almakta, mecburi eğitime devam etmeyenleri çalışmaktan men etmektedir. Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında ise “ondokuz yaşından gün almamış kişilerin çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştırılmayacağı” hükme bağlanmakta; ancak “mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarının örgün eğitim programlarından mezun olanlar ve kalfalık belgesi sahipleri” bu hükmün dışında tutulmaktadır (3308 Sayılı Kanun, Madde 13/I). 5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu ise “korunma ihtiyacı olan veya</p>	<p>- 138 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi</p> <p>-182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi</p> <p>İki sözleşme de onaylanmıştır. 138 No’lu Sözleşme için 23. 01. 1998 tarihli ve 4334 sayılı kanun</p> <p>182 No’lu Sözleşme için 25. 01. 2001 tarihli ve 4623 sayılı kanun</p>

	<p>Ailelerin Çocukların Eğitime Erişimi konulu Genelge</p> <p>- 2017/6 sayılı Mevsimlik Tarım İşçileri konulu Başbakanlık Genelgesi'nin 14. Maddesi</p> <p>-Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik</p>	<p>suça sürüklenen çocukların korunmasına, haklarının ve esenliklerinin güvence altına alınmasına ilişkin usul ve esasları” düzenlemekte; “özellikle sokakta çalışan ve sokakta çalışma kaynaklı pek çok riske maruz kalan ve suça meyilli olan çocukların korunmasına yönelik hükümleri” kapsamaktadır (ÇSGB, 2017b).</p>	
Zorla Çalıştırma	<p>- T.C. Anayasası 18. Maddesi</p> <p>-2935 Sayılı Olağanüstü Hal Kanunu'nun 8. Maddesi</p> <p>-5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 80. Maddesi</p> <p>-İnsan Ticaretiyle Mücadele ve Mağdurların Korunması Hakkında Yönetmelik Madde 17</p>	<p>Zorla çalışma ve angarya Anayasayla yasaklanmış olup, 2935 sayılı Kanunda belirlenen olağanüstü haller zorla çalışma kapsamında yer almamaktadır.</p>	<p>-29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi</p> <p>-105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi</p>

Kaynak: Tabloda belirtilen kanuni mevzuat ve ILO (b.t.-c)'dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye, 1992 yılında ILO'nun “Çocuk Emeğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı(IPEC)”na katılan ilk altı ülkeden biri olmakla birlikte IPEC Protokolü sonrasında “ÇSGB ÇGM bünyesinde Çocuk İşçiliği ile Mücadele Şube Müdürlüğü” oluşturulmuş ve Türkiye'deki çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri ise “Sokakta Çalışma”, “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışma” ve “Aile İşleri Dışında, Ücret Karşılığı Gezici ve Geçici Tarım İşlerinde Çalışma” olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2017b).

Türkiye'deki çocuk işçiliği ile mücadele çerçevesini belirleyen “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı” ise sosyal politikalar ve mevzuat düzenlemeleri açısından yapılacaklar listesini 2017-2023 dönemi için ortaya koymaktadır. Ulusal program aynı zamanda 138 ve 182 Nolu ILO Sözleşmelerinin uygulanmasını da kapsamaktadır.

“Onbirinci Kalkınma Planı (2019-2023)” da çocuk işçiliğine ilişkin çeşitli maddeler içermekte ve bunlar farkındalık artırma faaliyetleri ile kamu kurumlarının bu alandaki koordinasyonunun artırılması ile kapasitelerinin güçlendirilmesine odaklanmaktadır (Cumhurbaşkanlığı SBB, 2019: 154).

İnsan ticaretine ve buna bağlı zorla çalışmanın önlenmesine ilişkin politikalar “Uyum Strateji Belgesi ve Ulusal Eylem Planı (2018-2023)” kapsamında yer almaktadır. Plana göre “Stratejik Öncelik 5: İş Gücü Piyasası ve Uyum” başlığı altında yer alan 3 nolu Stratejik Amaç “işgücü piyasasındaki göçmenlerin sosyal güvenliğe ve diğer çalışma haklarına dair bilgilendirilmesi, bu kişilerin haklara erişimlerinin sağlanması ve çalışma koşullarının denetlenmesini hedeflemektedir” (İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı, b.t.). Özellikle denetime ilişkin faaliyetler zorla çalışmanın tespitinde önemli rol oynayacaktır.

2.2.6. İşin Sürekliliği ve İş Güvencesi Açısından

“İş güvencesi genel olarak iş ilişkisine süreklilik kazandırılması ve işveren tarafından yapılacak haksız feshlere karşı çalışanın korunmasına yönelik düzenlemeleri ifade etmektedir” (Çakır ve Çakır-Berzah, 2012: 79). Türk mevzuatında iş güvencesi öncelikle 1982 Anayasası’nın 49. Maddesine dayanmakta (Kılıçoğlu, b.t.) ve Anayasa çalışanların korunmasına yönelik olarak mevzuatın oluşturulmasından devleti sorumlu tutmaktadır.

İş güvencesi hükümleri 158 sayılı ILO Sözleşmesi’nin onaylanmasından sonra öncelikle 4773 sayılı Kanunla, daha sonra da 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal dayanağa kavuşturulmuştur (Aras, 2015). İş Kanunu’nun 18 ve 21. Maddeleri arası, “feshin geçerli sebebe dayandırılması”, “sözleşmenin feshinde usul”, “fesih bildirimine itiraz ve usul”, “geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” başlıklarıyla iş güvencesine ilişkin düzenlemeleri kapsamaktadır (Kılıçoğlu, b.t.). Kanuna göre iş güvencesi kapsamında iş akdinin feshi için asgari şartlar 18. Maddede yer almaktadır. İlgili hükmün 30 veya üzeri işçi çalıştıran işyerleri için geçerli olması sonucunda, Anayasa Madde 10’daki eşitlik ilkesine aykırı olması ve Türkiye’deki işyerlerinin yaklaşık yüzde 90’nın 30’dan daha az işçi çalıştırması nedeniyle Kanun kapsamı dışında kalması alanyazında eleştirilere neden olmaktadır (Süzek, 2012: 574). Diğer yandan, Kanun haksız feshe ilişkin hükümleri de 21. Maddede düzenlemektedir.

Basın İş Kanununun 6. Maddesinde 4857 sayılı Kanun ile değişiklik yapılmış ve İş Kanunu’nun iş güvencesine ait 18-21. Maddelerinin basın çalışanlarına da kıyaslama yoluyla uygulanacağını belirtilmiştir. Ancak Deniz İş Kanunu’nda bu yönde bir düzenleme bulunmamakta ve “Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan bir işçi 4857 sayılı İş Kanunundaki iş güvencesi hükümlerinin kendisi hakkında genel kanun olduğunu veya kıyasen uygulanmasını talep edememektedir” (Kar, 2014: 169).

Ayrıca İş Kanunu'nun kapsamına girmeyen hizmet akitlerini düzenleyen 6098 Sayılı Kanun da iş güvencesine dair düzenlemeler içermemekte ve bu durumda 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 2. Maddesine öngörülen iş güvencesinin tüm işkollarını ve iş akdine göre çalışanları kapsayacağı hükmü ile tam uyum sağlanamamaktadır (Süzek, 2012: 572).

ILO'nun insana yakışır işleri değerlendirirken istihdamın sona ermesine ilişkin baktığı bir diğer nokta kıdem tazminatıdır (ILO, 2013a). Türkiye'de kıdem tazminatına dair hukuki mevzuat "1475 sayılı Kanun" ile belirlenmiş olup, 14. Maddede yer alan tazminat hükümleri geçerliliğini korumaktadır. Kıdem tazminatına hak kazanmak için "4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışıyor olmak, iş sözleşmesinin işçinin ölümü nedeniyle sona ermesi, iş sözleşmesinin işverenin haklı sebepleri dışındaki sebeplerle sona ermesi, iş sözleşmesinin işçinin haklı sebepleri ile feshi, sözleşmenin muvazzaf askerlik nedeniyle feshi, sözleşmenin SGK'dan aylık almak amacıyla feshi, sözleşmenin kadın işçi tarafından evlilik nedeniyle feshi" gibi belirli sebeplerle iş akdini sona erdirmek ve bir yıllık kıdem şartının gerçekleşmiş olması gerekmektedir (Limon, 2015: 154-158). Tazminat tutarı "işçinin işe başlamasından itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işçinin son ücreti esas alınmak kaydıyla 30 günlük ücret olarak belirlenmekte, bir yıldan fazla süreler için ise bu miktar oranlanmaktadır" (1475 Sayılı Kanun, Madde 14). Basın İş Kanunu "meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı" tanımakta ve bu hak "gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanmaktadır" (5953 Sayılı Kanun, Madde 6). Yine Deniz İş Kanunu'nun 20. Maddesi de gemiadamlarına "işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı" hakkı tanımaktadır. İstihdamın sona ermesine yönelik hukuki çerçeve Tablo 14'te özetlenmektedir.

Tablo 14: İşin Sürekliliği ve İş Güvencesine Yönelik Hukuki Çerçeve

Kapsam	Yürürlükte Olan Mevzuat	Genel Koşullar	İlgili ILO Sözleşmesi, Sözleşmenin Türkiye'deki Kabul Tarihi ve Kanun Sayısı
İstihdamın sona ermesi	- T.C. Anayasası 49. Maddesi -4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-21. Maddeleri arası -5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun Madde 6 -854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 20. Maddesi	İşyeri açısından -Otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması, İşçi açısından -En az altı aylık kıdeminin olması -İş akdinin belirsiz süreli olması -İşveren vekili olmaması İşveren açısından -İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olması İş Kanunu ayrıca işverene “fesih bildirimini yazılı olarak yapmak” ve “fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek” zorunluluğu koymakta (4857 Sayılı Kanun, Madde 19) ve “feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğünü” de işverene vermektedir (4857 Sayılı Kanun, Madde 20).	158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi Sözleşme 09. 06. 1994 tarihli ve 3999 sayılı kanunla onaylanmıştır.

Kaynak: Tabloda belirtilen kanuni mevzuat ve ILO (b.t.-c)'dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.2.7. İstihdamda Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Açısından

İstihdamda cinsiyet ayrımı, çalışma koşullarının eşitsiz dağılımına yol açmaktadır. Türk mevzuatında eşitliğe ilişkin temel madde Anayasa'nın 10. Maddesi'dir:

“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür...”

İş Hukuku'nda “eşit işlem borcu” şeklinde adlandırılan eşitlik ilkesi iş ilişkisinin kurulmasında, yönetiminde ve sona ermesinde, aynı durumdaki işçiler arasında farklılık yaratılmadan, gerek objektif gerekse subjektif niteliklerin dikkate alınarak işverenin eşit davranmasını öngörmektedir (Kaya, 2014: 95). Bu bağlamda İş Kanunu'nun 5. Maddesi ayrımcılığa ilişkin düzenlemeyi yapmaktadır.

Ayrıca İş Kanunu, ayrımcılık kıstası için “emsal işçi” kavramına değinmekte ve “ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü” yani belirli süreli/kısmi süreli/ çağrı üzerine/ uzaktan çalışan işçinin “emsal işçiye kıyasla farklı işleme tabi tutulamayacağını” belirtmektedir (4857 Sayılı Kanun, Madde 12-14).

Engelliler Hakkında Kanun, “doğrudan ve dolaylı ayrımcılık dâhil olmak üzere engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamakta”dır (5378 Sayılı Kanun, Madde 4/A). 6356 sayılı Kanununun 25.Maddesinde sendikali işçilere yönelik ayrımcılık yapılamayacağı hükme bağlanmaktadır. TCK'da “dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle bir kişinin işe alınmasını engelleyen kimsenin, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı” hükme bağlanmaktadır (5237 Sayılı Kanun, Madde 122). Fırsat eşitliği ve eşit muamele ve eşit işe eşit ücrete yönelik hukuki çerçeve Tablo 15'te özetlenmektedir.

Tablo 15: İstihdamda Fırsat Eşitliği ve Eşit Muameleye Yönelik Hukuki Çerçeve

Kapsam	Yürürlükte Olan Mevzuat	Genel Koşullar	İlgili ILO Sözleşmesi, Sözleşmenin Türkiye'deki Kabul Tarihi ve Kanun Sayısı
Fırsat eşitliği ve eşit muamele	-T.C. Anayasası 10. Maddesi -4857 sayılı İş Kanunu 5., 12.,13.,14. ve 18. Maddeleri -6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25. Maddesi -5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun Madde 4 ve 14. -5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 122. Maddesi -2010/14 Sayılı “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesi	Dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılık yapılamaz.	-100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi (1951) - 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958) Her iki sözleşme de onaylanmıştır. 100 No’lu Sözleşme için 13. 12. 1966 tarihli ve 810 sayılı kanun 111 No’lu Sözleşme için 13. 12. 1966 tarihli ve 811 sayılı kanun
Kadın ve erkek çalışanlar için eşit işe eşit ücret	-4857 sayılı İş Kanunu 5. Maddesi	Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmamakta; işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmamaktadır. Bu yasaklara aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilmektedir.	-100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi (1951) - 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958) Her iki sözleşme de onaylanmıştır. 100 No’lu Sözleşme için 13. 12. 1966 tarihli ve 810 sayılı kanun 111 No’lu Sözleşme için 13. 12. 1966 tarihli ve 811 sayılı kanun

Kaynak: Tabloda belirtilen kanuni mevzuat ve ILO (b.t.-c)’dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.2.8. Güvenli Çalışma Ortamı Açısından

İş sağlığı ve güvenliğinden yoksun ve mesleki risklerle karşı karşıya kalan bir çalışanın fiziki ve ruhi varlığını sürdürmesinin mümkün olmadığından hareketle bu sürdürülebilirliğin sağlanması için, devletin, sosyal olma ilkesi gereği “İSG’ye ilişkin mevzuat düzenlemesi”, “idari yaptırım” ve “denetim” yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir (Balkır, 2012). Bu bağlamda Anayasa’nın 56. Maddesi, “herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşamak hakkına sahip olduğunu ve devletin bununla ilgili gerekli düzenlemeleri yapmak ve söz konusu düzenlemelere uyulmasını denetlemek suretiyle sağlık hizmetlerini yerine getireceğini belirtmektedir” (Tiftik ve Adıgüzel, 2016:334).

Uluslararası Çalışma Örgütü, bir ülkedeki insana yakışır işlerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yasal altyapısını değerlendirirken, iş kazalarına ilişkin yardımlar ve İSG’ye ilişkin teftişleri dikkate almaktadır (ILO, 2013a). İş kazası ve meslek hastalığı sigortası dünyada ilk kurulan sigorta kollarından olup Türkiye’de “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ile uygulanmaktadır (Oğuz, 2018:319). “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin ilkelere de yer vermektedir” (Oğuz, 2018:319).

6331 Sayılı Kanun 30.06.2012’de Resmi Gazete’de yayımlansa da Kanunun birkaç maddesi haricinde işyerlerinin niteliğine göre farklı tarihlerde yürürlüğe girmesi öngörülmüştür³¹. “Özellikle kamuda İSG profesyoneli sayısındaki yetersizlikler” ve “hekim sayısının yetersizliği” gibi hususlar yürürlük tarihinin ötelenmesindeki başlıca nedenlerdir (Kalkınma Bakanlığı, 2018). Kanunda İSG’ye ilişkin işveren ve çalışanların yükümlülükleri belirlenmekte (sırasıyla Madde 4 ve 19) ve iş kazaları ve meslek

³¹ Bu kapsamda, Kanunda, İSG hizmetleri ile bu hizmetlerin desteklenmesini düzenleyen 6. ve 7. Maddelerinin “4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 31/12/2023 tarihinde”, “50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde”, “diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra” yürürlüğe girmesi öngörülmüştür (6331 Sayılı Kanun, Madde 38/a).

hastalıklarının önlenmesine ilişkin risklerden korunma ilkeleri ise 5. Madde’de yer almaktadır.

“İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle belirli süre çalışamayan sigortalının maddi olarak kayba uğrayacağı kuşkusuz olmakla birlikte sağlık yardımlarının yanında parasal yardımlar sağlanmalıdır” (Oğuz, 2018:321). Bu parasal yardımlar, 5510 sayılı Kanun’da düzenlenmektedir.

Öte yandan, işverenin işçiyi gözetme borcu çerçevesinde iş kazasına uğradıktan sonra işçinin veya işçinin ölmesi durumunda hak sahiplerinin işverenden manevi tazminat isteme hakkı Türk Borçlar Kanunu’nun 56. Maddesi’nde düzenlenmektedir (Süzek, 2012). Türk Borçlar Kanunu’nda “işverenin, işyerinde İSGnin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de İSG konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü” olduğu ve “işverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini için sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu” da yer almaktadır (6098 Sayılı Kanun, Madde 417/II-III).

Basın İş Kanunu’nda ise geçici iş göremezliğe ilişkin ayrıca bir atıf bulunmamakta ancak ölüm tazminatı kavramı yer almaktadır. Bu tazminatın iş kazasından kaynaklı olup olmadığı Kanun’da belirtilmemiştir. Buradaki ölüm tazminatının işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklandığı yönünde öğretide görüşler mevcuttur (Baskan, 2013).

ILO’nun insana yakışır işler için yasal altyapıya yönelik bir diğer kıstası olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin teftişler ise dolaylı olarak 1982 Anayasası’nda yer almakta ve sosyal devlet olma ilkesi gereği (Anayasa Madde 2) çalışanların işyerlerinde vücut bütünlüğünün tamlığına ve sağlığına zarar verecek her türlü tehlikeye karşı işverenden ve devletten talep hakkı olduğu kabul edilmekte ve devleti bu bağlamda gerekli teşkilatı

kurmakla (Anayasa Madde 56 ve 60) görevlendirmektedir (Balkır, 2012: 61-62). Bu teşkilatın kurulmasına ilişkin temel düzenlemeler ise İş Kanunu'nun "Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi" başlığında yer almaktadır.

Mevzuat düzenlemeleri haricinde politika belgeleri incelendiğinde, Onbirinci Kalkınma Planı (2019-2023)'nin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik politikalar içerdiği görülmektedir. Plan döneminde temel amaç, "İSG koşullarının iyileştirildiği, bu alanda hizmet veren insan kaynağının geliştirildiği ve dünya ölçeğinde gelişmiş ülkeler düzeyinde göstergelere ulaşmış, çalışanların sağlık ve güvenliğine katkı sağlayan çalışma hayatı standartlarına sahip olmak" olarak belirlenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2018:36). Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ise özellikle inşaat ile tekstil ve hazır giyim sektörlerinde İSG bilincinin artırılmasını öngörmektedir (ÇSGB, 2017a).

Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki politikaları düzenlemek adına 2006-2008, 2009-2013 ve 2014-2018 yıllarına ait Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgeleri de uygulamaya konulmuştur. Anılan politika belgelerinden ilkinde "iş kazalarının yüzde yirmi oranında azaltılması" hedeflenmiş iken (ÇSGB, b.t.-a) ikincisinde ise bu oran "100.000 işçide iş kazası oranının yüzde yirmi azaltılması" olarak değiştirilmiştir (ÇSGB, b.t.-b). Sonucunda ise iş kazalarının düşürülmesine yönelik en sık kaza yaşanan üç sektör olarak metal, maden ve inşaat sektörleri olarak belirlenmiş ve bu sektörlerdeki kaza sayılarında azalma hedeflenmiştir (ÇSGB, 2014a).

İş kazalarına yönelik yardımlar ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik teftişlere yönelik hukuki çerçeve Tablo 16'da özetlenmektedir.

Tablo 16: Güvenli Çalışma Ortamına Yönelik Hukuki Çerçeve

Kapsam	Yürürlükte Olan Mevzuat	Genel Koşullar	İlgili ILO Sözleşmesi, Sözleşmenin Türkiye'deki Kabul Tarihi ve Kanun Sayısı
İş kazalarına yönelik yardımlar	<p>-4857 sayılı İş Kanunu 7. ve 48. Maddesi</p> <p>-6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 56., 417. ve 418. Maddeleri</p> <p>-854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 45. Maddesi</p> <p>-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 14</p> <p>-5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13. ve 14. Madde ile Madde 16-27 arası, Madde 34, Madde 37/III, Madde 55 ve Ek maddeler 5/V ve 9/III</p> <p>-Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği</p> <p>-2011/49 sayılı ve Çalışma gücü ve meslekte kazanma gücü kaybı tespit işlemleri konulu SGK Genelgesi</p>	<p>İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar:</p> <p>-Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi (Madde 18).</p> <p>-Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması (Madde 19).</p> <p>-İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması (Madde 20).</p> <p>-Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi (Madde 37).</p> <p>-İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi (Madde 37).</p> <p>İş kazası sonucu geçici işgöremezlik için:</p> <p>-Kazayı geçiren kişinin sigortalı olması,</p> <p>-Kaza sonucu bedence veya ruhça özre uğraması,</p> <p>-Kaza ile sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması,</p> <p>şartlarının bir arada bulunması ile birlikte, olayın 5510 Sayılı Kanununun 13 üncü maddesinde sayılan hallerden birinde meydana gelmesi gerekmektedir.</p>	<p>-102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi,</p> <p>-121 No'lu İş Kazası Yardımları Sözleşmesi.</p> <p>102 No'lu sözleşme 29.07.1971 tarihli ve 1451 sayılı Kanunla onaylanmış, 121 No'lu sözleşme onaylanmamıştır.</p>

<p>İş sağlığı ve güvenliğine yönelik teftişler</p>	<p>-Anayasa Madde 2, 56 ve 60</p> <p>-4857 sayılı İş Kanununun 91. ve 97. maddeleri arası ve 107. Maddesi</p> <p>-6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu. Maddesi</p> <p>-854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 49. Maddesi</p> <p>-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 24</p> <p>-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği</p> <p>-İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik</p>	<p>İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin teftiş yetkileri:</p> <p>-Çalışma koşullarının ve işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından zararlı, tehlikeli ve mevzuata uygun olup olmadıklarını incelemek ve araştırmak</p>	<p>81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi (1947) ve 1995 tarihli Protokolü, 129 No'lu İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi (1969), 178 No'lu İş Teftişi (Gemi Adamları) Sözleşmesi (1996), 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme (1981), 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi (2006)</p> <p>81 No'lu sözleşme 13.12.1950 tarihli ve 5690 sayılı kanunla, 155 No'lu sözleşme 07.01.2004 tarihli ve 5038 sayılı kanunla; 187 No'lu sözleşme 15. 05. 2013 tarihli ve 6485 sayılı kanunla onaylanmış, diğerleri onaylanmamıştır.</p>
--	--	---	---

Kaynak: Tabloda belirtilen kanuni mevzuat, SGK (b.t.-a) ve ILO (b.t.-c)'dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.2.9. Sosyal Güvence Açısından

Sosyal güvenlik, belirli yaşam risklerine ve sosyal ihtiyaçlara karşı bireylerin korunmasına ilişkin bir insan hakkı olmakla birlikte, etkili sosyal güvenlik sistemleri, gelir güvencesinin ve sağlığın korunmasını garanti etmekte, böylece yoksulluğun ve eşitsizliğin azaltılmasına katkıda bulunmakta ve insan onuruna yakışır yaşamı teşvik etmektedir. “Bir toplumun bugününün ve geleceğinin güvencesini sağlama amacı güden sosyal güvenlik sistemleri, sosyal risklerin yükünü toplumsallaştırarak sosyal dayanışma ve adalet için önemli bir rol üstlenmektedir” (Gökbayrak, 2022:136).

Sosyal güvenlik hakkı 1982 Anayasası 60., 61. ve 65. Maddelerinde belirlenmektedir. Anayasaya göre, “herkes, sosyal güvenlik hakkına sahip” olmakla birlikte “devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri almakla ve gerekli teşkilatı kurmakla yükümlüdür” (2709 sayılı Kanun, Madde 60). Yine Anayasa’ya göre devlet, “sakatların ve malullerin korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri almaktan” ve “yaşlıları korumaktan ve gerekli yardımları yapmaktan” sorumludur (2709 sayılı Kanun, Madde 61). Madde 65 ise bu sorumlulukların maddi sınırlarını belirlemektedir.

5510 sayılı Kanun’un 29. Maddesi yaşlılık aylığının hesaplanmasına ilişkin düzenlemeleri, 30. Maddesi yaşlılık aylığının başlangıcı ve kesilmesine ilişkin hükümleri ve 31.Maddesi ise yaşlılık toptan ödemesi ve ihyaya ilişkin hükümleri içermektedir. Bu kapsamda sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için “çalıştığı işinden ayrılması, yazılı istekte bulunması, bağlı bulunulan sosyal güvenlik il/merkez müdürlüğüne veya e-devlet sistemine başvuru yapması gerekmektedir” (SGK, b.t.-b).

Öte yandan, hastalık hali, “iş kazası ve meslek hastalığı dışında 4/a’lı ve 4/b’li çalışanların iş göremezliğine neden olan rahatsızlıkları” kapsamaktadır (5510 Sayılı Kanun, Madde 15/D). 5510 sayılı Kanunla düzenlenen hastalık sigortası “4/a’lı

sigortalılar”, “aday ırac, ırac ve stajyerler”, “sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri”, “intörn öğrenciler” ve “ev hizmetlerinde çalışanlardan ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olanları” kapsamaktadır (SGK, b.t.-c). Hastalık sigortası kapsamındaki çalışanlara iş göremezliğe uğramaları halinde, geçici iş göremezliğin nc gününden başlamak üzere her gün için geçici iş göremezlik denegi” verilmektedir (5510 sayılı Kanun, Madde 18/b).

Malullük yardımları ise, yaş ile bağlantılı emeklilik gerçekleşmeden önce bir hastalık, yaralanma, bir organ veya vücut fonksiyonunun kaybıyla sonuçlanan ve mesleki olmayan kronik bir durum nedeniyle bir çalışanın kazanç getiren herhangi bir faaliyete kısmen veya tamamen katılamamasından ileri gelen yardımları içermektedir (ILO, 2013a). Malullük aylığından yararlanmak için yerine getirilmesi gereken şartlar ise yine 5510 sayılı Kanun Madde 26’da düzenlenmektedir. İlaveten Kanun, 4/b’li sigortalıların aylıktan yararlanması için “genel sağlık sigortası primi dahil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının denmiş olmasını zorunlu tutmaktadır” (5510 Sayılı Kanun, Madde 26/ Son fıkra). “Malullük aylığı, sigortalıların 5510 Sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlamaları veya SGK tarafından kontrol muayenesi sonucu malullük durumunun ortadan kalkması halinde kesilmektedir” (SGK, b.t.-d).

Yaşlılığa ilişkin sosyal güvence ve emeklilik, hastalık / hastalık izni nedeniyle iş göremezlik ve malullük nedeniyle iş göremezliğe yönelik hukuki ereve Tablo 17’de özetlenmektedir.

Tablo 17: Sosyal Güvenceye Yönelik Hukuki Çerçeve

Kapsam	Yürürlükte Olan Mevzuat	Genel Koşullar	İlgili ILO Sözleşmesi, Sözleşmenin Türkiye'deki Kabul Tarihi ve Kanun Sayısı
Yaşlılığa ilişkin sosyal güvence ve emeklilik	-T.C. Anayasası 60, 61. ve 65. Maddesi -506 Sayılı Kanun, Geçici Madde 81 -5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 28.-31. maddeleri arası, geçici madde 9 -854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun. 20. Maddesi	Yaşlılık aylığından yararlanmak için -Sigortalı olmak -Belirli bir yaşı tamamlamak - Kanunda belirlenen prim ödeme gün sayısını tamamlamak	102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, -128 No'lu Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Yardımlarına Dair Sözleşme Yalnızca 102 No'lu sözleşme 29. 07.1971 tarih ve 1451 sayılı kanunla onaylanmıştır.
Hastalık / hastalık izni nedeniyle iş göremezlik	-T.C. Anayasası 60. ve 65. Maddesi -4857 sayılı İş Kanunu'nun 48. Maddesi -6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 418. Maddesi -5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 15-18 arası	Geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanmak için -İstirahatın başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin sona ermemiş olması, -İş göremezliğin başladığı tarihten önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta priminin SGK'ya bildirilmiş olması, -SGK tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması. Hastalık halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayaktan tedavilerde ise günlük kazancın üçte ikisi olmakla birlikte 4/b'li sigortalılara hastalık sigorta kolundan geçici iş göremezlik ödeneği verilmemektedir.	-102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi -130 No'lu Tıbbi Bakım ve Hastalık Yardımlarına Dair Sözleşme Yalnızca 102 No'lu sözleşme 29. 07.1971 tarih ve 1451 sayılı kanunla onaylanmıştır.

Malullük nedeniyle iş göremezlik	<p>-T.C. Anayasası 60., 61. ve 65. Maddesi</p> <p>-5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 25-27</p> <p>-854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun. 20. Maddesi</p>	<p>Malullük aylığından yararlanmak için</p> <ul style="list-style-type: none">- En az on yıldır sigortalı olunması ve toplam olarak 1800 gün uzun vadeli sigorta kolları primi ödenmesi, başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olduğuna karar verilmiş ise sigortalılık süresi şartı aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin bildirilmiş olması,-Maluliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrılması, faaliyetine son vermesi ve görevinden ayrılması,-Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların ise kendi sigortalılığı nedeniyle SGK'ya genel sağlık sigortası primi dâhil, prim ve prime ilişkin borcu olmaması,-SGK'ya yazılı dilekçe ile başvurulması.	<p>-102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi</p> <p>-128 No'lu Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Yardımlarına Dair Sözleşme (1967)</p> <p>Yalnızca 102 No'lu sözleşme 29. 07.1971 tarih ve 1451 sayılı kanunla onaylanmıştır.</p>
----------------------------------	---	---	---

Kaynak: Tabloda belirtilen kanuni mevzuat, SGK (b.t.-c), SGK (b.t.-d) ve ILO (b.t.-c)'dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.2.10. Sosyal Diyalog, Çalışanların ve İşverenlerin Temsili Açısından

Sosyal diyalog, çalışma hayatına ilişkin beklentiler ve ortak çıkarları belirlemek ve fikir birliği oluşturmak için işgücü piyasası aktörleri arasında her türlü müzakere, danışma ve bilgi alışverişini kapsamaktadır. Sosyal diyalog “işveren ve işçi temsilcileri arasında olabileceği gibi hükümetin de dahil olabildiği gerek ulusal düzeyde gerekse işletme düzeyinde çalışma barışının sağlanması için önemli katkılar sağlayan mekanizmalardır” (Bedir, Uyanık, Demirci ve Karaman, 2018: 58). Sendikal örgütlenme Anayasa'nın 51. Maddesinde düzenlenmiş olup, Türkiye’de sendikal hakları ve toplu sözleşmeyi düzenleyen başlıca kanun “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”dur. Kanuna göre sendika “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları” ifade etmektedir (6356 Sayılı Kanun, Madde 2/ğ).

Kanuna göre sendikaya üyelik serbest olmakla birlikte “on beş yaşını dolduran ve Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar işçi sendikalarına”; yine Kanun kapsamında “işveren sayılanlar ise işveren sendikalarına üye olabilmektedir” (6356 Sayılı Kanun, Madde 17). İşçi veya işverenler “aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamamakta” ancak “aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilmektedir” (6356 Sayılı Kanun, Madde 17/3). “Esasen sendika üyesi olma ve toplu iş sözleşmesi yönünden 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olmak gerekmekte; Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanuna tabi olarak çalışanlar da 6356 sayılı Kanun kapsamına girmektedir” (Subaşı, 2014: 604).

Sosyal diyalogu resmileştirmenin önemli bir bileşeni toplu pazarlıktır ve toplu pazarlık dünya çapında sendikalar tarafından kullanılan ana araçlardan biridir (ILO,

2017b). Anayasanın temel oluşturduğu toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı, “işçiler ve işverenlere, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek için” imkan tanımaktadır (2709 Sayılı Kanun, Madde 53).

Toplu iş sözleşmesinin genel esasları ile nasıl yapılacağı 6356 sayılı Kanun’un Yedinci ve Sekizinci Bölümleri’nde düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi (TİS) “yazılı olarak en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak” yapılabilmekte ve “sözleşme süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca değiştirilememekte” ve “sözleşme süresinden önce sona erdirilememektedir” (6356 Sayılı Kanun, Madde 35/1 ve 2). Toplu iş sözleşmesinden “taraf işçi sendikasının üyeleri” yararlanmakta (6356 Sayılı Kanun, Madde 39/1) ve üyelik olmaması halinde ise “dayanışma aidatı” ödenerek TİS’ten yararlanılabilmektedir (6356 Sayılı Kanun, Madde 39/4). Toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için

“Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.” (6356 Sayılı Kanun, Madde 41/1).

Toplu iş sözleşmeleri öncesinde uygulamada sıklıkla yaşanan sorunlardan birisi de yetki itirazlarından kaynaklanmaktadır. İtirazlar, “genellikle işyerinde çalışan sayısı üzerinden yapılan çoğunluk tespitinden, işyeri-işletme ayrımındaki belirsizliklerden ve işkolu tespitinde yaşanan sorunlardan kaynaklanmaktadır” (Bedir, Kurnaz ve Başer, 2018: 48). Yetkiye ilişkin itirazların nasıl yapılacağı da 6356 sayılı Kanun Madde 43/I’de düzenlenmiştir.

İnsana yakışır işler için bir diğer gösterge olan üçlü danışma hükümet, işverenler ve işçilerin çalışma hayatına ilişkin koşulları ve standartları oluşturmak adına yapılan sosyal diyalogu ve iş birliğini ifade etmektedir (ILO, 2013a). Türkiye’de bu iş birliğinin, Üçlü Danışma Kurulu (ÜDK) üzerinden yürütülmesi öngörülmüştür. Üçlü Danışma

Kurulu'na ek olarak Çalışma Meclisi ve Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) de çalışma hayatına ilişkin görüş bildirme amacını taşıdığından (Çelik, 2020), bu kısımda onlara da yer verilecektir.

Avrupa Birliği'ne üyelik süreci kapsamında ortaya çıkan Ekonomik ve Sosyal Konsey ilk olarak "1995/5 sayılı Başbakanlık Genelgesi" ile düzenlenmiştir (Çelik, 2020). Hukuki altyapıya 2001 yılında "4641 sayılı Kanun" ve "Ekonomik ve Sosyal Konseyin Teşekkülü ile Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik" ile kavuşmuş ve 5982 sayılı Kanun'un 23. Maddesi ile 2010 yılında Anayasa'ya eklenmiştir. Konseyin başlıca görevleri şöyledir (4641 Sayılı Kanun, Madde 3):

"Toplumdaki ekonomik ve sosyal birimlerin, Hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarının oluşturulmasına katılımlarını sağlamak, Devlet ile toplumsal kesimler arasında ve toplumsal kesimlerin kendi aralarındaki uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak;... Cumhurbaşkanının istemi üzerine, ekonomik ve sosyal nitelikli her türlü konuda, ekonomik ve sosyal yaşamı doğrudan etkileyen mevzuatın ve kalkınma planı ile yıllık programların hazırlanması sırasında görüş bildirmek."

ESK oluşturulduğu ilk yıl olan 1995'ten 2008 yılına kadar 19 defa (Çetinkaya İstikbal ve Kopuz, 2020), kanununun kabul edildiği 2001 yılından sonra ise 9 defa toplanmış ve artık kağıt üzerinde bir kuruma dönüşmüştür (Çelik, 2014). Konseyin 2009'dan beri toplanmaması Avrupa Birliği'nin Türkiye için hazırladığı ilerleme raporlarında da eleştirilmektedir (EU Commission, 2021b).

Çalışma Meclisleri ise iş hukukunun gelişmesi ve sosyal barışın sağlanması için önemli bir araç olarak görülmektedir (Baydere, 1966). ESK'ye benzeyen bir yapı olarak değerlendirilen Çalışma Meclisi, ilk olarak Çalışma Bakanlığı'nın kuruluş kanunda yer almış ve Bakanlığın kuruluşunun birinci yılı sonunda 1947 yılında düzenlenmiş (Koç, 1999), son toplantısını ise 2019 yılında gerçekleştirmiştir. Çalışma Meclisi 1947, 1954, 1962, 1965, 1971, 1977, 1984, 1992, 2004, 2013, 2015 ve 2019 olmak üzere toplamda 12 kez birleşmiştir (12. Çalışma Meclisi 4 yıl sonra yeniden toplanıyor, 2019).

Güncel mevzuatta meclis, Bakanlığın belirlediği gündem çerçevesinde görüş bildirmekle yükümlü olup, yılda en az bir defa toplanmalıdır (73 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 2021, Madde 96/E). Son toplantının konusu ILO'nun Çalışma Yaşamının Geleceği Gündemi'ne odaklanmıştır, ancak hiçbir sonuç kabul edilmemiştir (EU Commission, 2020b). Öte yandan, insana yakışır işlere toplantı konuşmalarında ve sunumlarında vurgu yapılmıştır (AÇSHB, 2019).

Sosyal diyaloga ilişkin bir diğer mekanizma olan ÜDK ise 4857 sayılı İş Kanunu ile Türkiye işgücü piyasasına kazandırılmıştır. Kanuna göre,

“Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur.” (4857 sayılı Kanun, Madde 114).

Üçlü Danışma Kurulu'nun ilk toplantısı 2004 yılında “2821 sayılı Sendikalar Yasası”, “2822 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Yasası'na ilişkin değişiklikler”, “Kıdem Tazminatı Fon Taslağı”, “sosyal güvenlik sisteminde norm ve standart birliğinin sağlanması” gibi başlıklara ilişkin gerçekleştirilmiştir (Özkan ve Yeşilbaş Orhan, 2018: 8). Son toplantı ise 2018 yılında gerçekleştirilmiş olup asgari ücrete enflasyon zammı, kısa çalışma ödeneği, işsizlik sigortası ve çalışanlar üzerindeki vergi yükü, KİT'lerde çalışan taşeronlara kadro hakkı, kıdem tazminatı, teşkilatlanmanın önündeki engeller gibi hususlar tartışılmıştır (Türk Metal Sendikası, 2018 ve DİSK, 2018). Üçlü Danışma Kurulu'nun da yeterince sık toplanmadığına ilişkin eleştiriler mevcuttur (EU Commission, 2021b; DİSK, 2020 ve DİSK, 2021).

Örgütlenme özgürlüğü hakkı, toplu pazarlık hakkı ile üçlü danışmaya yönelik hukuki çerçeve Tablo 18'de özetlenmektedir.

Tablo 18: Sosyal Diyaloga Yönelik Hukuki Çerçeve

Kapsam	Yürürlükte Olan Mevzuat	Genel Koşullar	İlgili ILO Sözleşmesi, Sözleşmenin Türkiye'deki Kabul Tarihi ve Kanun Sayısı
Örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkı	-T.C. Anayasası 51. Maddesi -4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi -854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 16. Maddesi -6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bölüm 2-6	Sendikaya üyelik serbest olmakla birlikte on beş yaşını dolduran ve Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar işçi sendikalarına; yine Kanun kapsamında işveren sayılanlar ise işveren sendikalarına üye olabilmektedir. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamamakta ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilmektedir.	-87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi -98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi 87 No'lu sözleşme 25. 11. 1992 tarihli ve 3847 sayılı Kanunla, 98 No'lu sözleşme 08. 08. 1951 tarihli ve 5834 sayılı kanunla onaylanmıştır.
Toplu pazarlık hakkı	-T.C. Anayasası 53. Maddesi -4857 sayılı İş Kanunu'nun 15., 32., 45., 53., 63., 91. ve 102. Maddeleri	İşçi sendikası açısından -Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi	-87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi

	<p>-6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bölüm 7-8</p> <p>-854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 16. , 20. , 38. ve 48. Maddeleri</p>	<p>bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.</p> <p>İşveren sendikası açısından</p> <p>-Üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.</p> <p>İşveren açısından</p> <p>-Sendika üyesi olunmadığı durumda kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.</p>	<p>-98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi</p> <p>87 No'lu sözleşme 25. 11. 1992 tarihli ve 3847 sayılı Kanunla, 98 No'lu sözleşme 08. 08. 1951 tarihli ve 5834 sayılı kanunla onaylanmıştır.</p>
Üçlü Danışma	<p>-Anayasa'nın 166. Maddesi</p> <p>-4857 sayılı İş Kanunu 114. Maddesi</p> <p>-Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik</p> <p>-4641 Sayılı Kanun</p> <p>-Ekonomik ve Sosyal Konseyin Teşekkülü ile Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik</p> <p>-73 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde 96/E</p>	<p>Üçlü Danışma Kurulu</p> <p>Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi için Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak amacıyla üçlü temsile dayalı olarak oluşturulmuştur.</p>	<p>144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi</p> <p>Sözleşme 26. 11. 1992 tarihli ve 3851 sayılı kanunla onaylanmıştır.</p>

Kaynak: Tabloda belirtilen kanuni mevzuat ve ILO (b.t.-c)'dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.2.11. İnsana YakıŖır İŖ için Ekonomik ve Sosyal Bağlam Açısından

ILO insana yakıŖır iŖleri ekonomik ve sosyal bağlam çerçevesinde değerlendirirken ÷lkelerdeki ulusal iŖgücü politikası/sektörel iŖgücü politikalarının (örneğin istihdam, sosyal güvenlik, mesleki eğitim ve öğretim, endüstriyel iliŖkiler, iŖ sağlığı ve güvenliği politikaları vb.) varlığını dikkate almaktadır (ILO, 2013a)³². Türkiye’de çalıŖma hayatından sorumlu temel kurum ÇalıŖma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’dır. ÇalıŖma yaŖamının yönetilmesine yönelik hukuki çerçeve Tablo 19’da özetlenmektedir.

Öte yandan 1963 yılından beri 5 yıllık dönemi kapsayacak Ŗekilde hazırlanan ve Türkiye’de büyüme ve kalkınmaya iliŖkin kaynakların genel dağılımı, politika hedeflerini ve bu politikalara yönelik alınması gereken tedbirleri içeren Kalkınma Planları da ekonomik ve sosyal politikalarının genel çerçevesine katkı vermektedir. Bunlardan sonuncusu olan Onbirinci Kalkınma Planı dijitalleşmeyi ön plana almakta; istihdam ve çalıŖma hayatına yönelik “toplumun tüm kesimlerine insana yaraŖır iŖ fırsatlarının sunulması ile baŖta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması”nı temel amaç olarak belirlemekte ve bu çerçevede 12 politika ve 40 tedbir uygulamayı öngörmektedir (Cumhurbaşkanlığı SBB, 2019). Dijitalleşmenin bu planda yer almasındaki temel sebep, Sanayi 4.0 ve geleceğin iŖleri gibi hususların gerek ILO gerekse AB nezdinde sıklıkla tartıŖılıyor olmasından ve bu kurumlarda bu alana verilen önemin artmasından kaynaklanıyor olabilir.

³² İŖgücü politikalarının çerçevesinin çizildiği en güncel belgeler UİS (2014-2023), Onbirinci Kalkınma Planı (2019-2023), UĞİS (2021-2023), İESP SOP, Kadın İstihdamı Eylem Planı, Çocuk İŖçilięi ile Mücadele Ulusal Programı, Uyum Strateji Belgesi ve Ulusal Eylem Planı (2018-2023), Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023), Kadına Yönelik Ŗiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı, İnsan Hakları Eylem Planı, Ulusal İŖ Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgeleri’dir. Burada UİS (2014-2023), Onbirinci Kalkınma Planı (2019-2023), UĞİS (2021-2023), İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Sektörel Operasyonel Programı kısaca ele alınacaktır. Bunlara ek olarak, Orta Vadeli Program (2021-2023), Katılım Öncesi Ulusal Ekonomik Reform Programları (2021-2023 ve 2022-2024), Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı (2021), Kayıt DıŖı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2019-2021), Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014-2018)’na da değinilecektir.

Tablo 19: İnsana Yakınsır İş için Ekonomik ve Sosyal Bağlama Yönelik Hukuki Çerçeve

Kapsam	Yürürlükte Olan Mevzuat	Genel Hükümler	İlgili ILO Sözleşmesi, Sözleşmenin Türkiye’deki Kabul Tarihi ve Kanun Sayısı
Çalışma yaşamının yönetilmesi	-T.C. Anayasası 49. Maddesi -4857 sayılı İş Kanunu’nun 91. Maddesi -73 No’lu Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Kurulması ile Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi	-“Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” (1982 Anayasası, Madde 49). -“Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder” (4857 Sayılı Kanun, Madde 91). Çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler ve politikalar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın görevleri arasındadır. Bakanlık (73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 26), gerek çalışma hayatı mevzuatının oluşturulmasına, gerek bu mevzuatın uygulanmasına ve denetlenmesine; gerekse sosyal güvenlik, işgücü piyasasına yönelik istatistik oluşturma, İSG, ulusal ve uluslararası işçi göçü ve yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarını dikkate alan faaliyetleri kapsayacak şekilde çalışma yaşamına ilişkin geniş bir alanda görevler üstlenmektedir.	150 No’lu Çalışma İdaresi Sözleşmesi Sözleşme onaylanmamıştır.

Kaynak: Tabloda belirtilen kanuni mevzuat ve ILO (b.t.-c)’dan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bunun haricinde, Orta Vadeli Program (2021-2023) da insana yakışır işlere yönelik atıf içermektedir. Program “geleceğin insana yakışır işleri yaklaşımıyla, bilgi teknolojileri, e-ticaret, girişimcilik programları, teknoloji yoğun işler ve dijital okuryazarlık gibi alanlarda işgücü taleplerini, becerilerini ve geleceğin mesleklerini belirlemek amacıyla sektörle işbirliği halinde çalışma” yapılacağını belirtmektedir (Cumhurbaşkanlığı SBB, 2020a).

Katılım Öncesi Ulusal Ekonomik Reform Programları (2021-2023 ve 2022-2024) ise Türkiye'nin, AB'ye tam üyelik süreci kapsamında 2001 yılından itibaren hazırlanmakta ve Avrupa Komisyonu'na sunulmaktadır (Cumhurbaşkanlığı SBB, 2021). 2021-2023 dönemine yönelik programda insana yakışır işlerin desteklenmesi amacıyla “Özel sektör yatırımlarının kolaylaştırılmasına yönelik mevzuat çalışması yapılması” ve “Tarım dışı sektörlerde denetim kapasitesinin artırılmasına odaklanarak kayıt dışı istihdamın azaltılması” olmak üzere iki tedbir öngörülmüştür (Cumhurbaşkanlığı SBB, 2021). 2022-2024 dönemine yönelik programda ise insana yakışır işlere yönelik olarak kayıt dışı istihdamın azaltılması tedbiri tekrar yer almıştır (Cumhurbaşkanlığı SBB, 2022).

2021 yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı'nda da işgücü piyasasında temel amacın “toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulması ile başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması” olduğu belirtilmekte ve kadınların “işgücüne katılımlarının artırılması”, “insana yakışır ve nitelikli işlerde çalışmaları”, “işgücü piyasasında söz sahibi olmaları”, “bakım yükümlülüklerinin hafifletilmesi” konularında çalışmaların sürdürüldüğü ifade edilmektedir (Cumhurbaşkanlığı SBB, 2020b).

İşgücü politikalarına ilişkin temel belge UİS (2014-2023) olup, belgenin hazırlığı 2009 yılında başlamış ve belge beş yıllık bir çalışmanın ardından 30.05.2014 tarihinde

Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Belgenin hazırlanış amacı “işgücü piyasasının etkinliğini daha fazla artırmak, nitelikli işgücü yetiştirerek bu işgücünün üretimde yer almasını sağlamak ve istihdam oranları ile işgücü verimliliğini daha da yükseltmek” olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2017a).

Ulusal İstihdam Stratejisi’nde temel politika eksenleri “Eğitim–İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi”, “İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması” ve “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması”, “İstihdam-Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi” olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2017a). Ek olarak stratejinin uygulanması için “bilişim”, “finans”, “inşaat”, “sağlık”, “turizm”, “tarım”, “tekstil ve hazır giyim” olarak üzere yedi sektör seçilmiş ve eylemler bu sektörlere göre kurgulanmıştır (ÇSGB, 2017a). Bu sektörlere yönelik olarak Türkiye’nin rekabet avantajının olduğu düşünülmüştür.

2021 yılında ise yine ÇSGB tarafından hazırlanan “UGİS ve Eylem Planı (2021-2023)” yürürlüğe konulmuştur. Ulusal İstihdam Stratejisi’nin temel politika eksenlerden olan “Eğitim–İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi” ve “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması” altında yer alan gençlere yönelik tedbirler, hedefler ve politikalar UGİS altında izlenmektedir (ÇSGB, 2021a). Bu doğrultuda stratejinin politika eksenleri “Eğitim–İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi”, “Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin İstihdamının Artırılması” ve “Geleceğin İşleri” olarak belirlenmiş; ayrıca desteklenecek sektörler “bilişim”, “enerji”, “imalat”, “otomotiv”, “kültür-turizm”, “savunma sanayi”, “ulaşım”, “finans” ve “tarım” olarak seçilmiştir (ÇSGB, 2021a).

Diğer yandan, Türkiye’ye yönelik Avrupa Birliği üyelik destekleri AB müktesebatına uyum amacıyla ile çeşitli programlar altında gerçekleştirilmektedir. Bu çerçevede nihai hedefi tam üyelikle birlikte Avrupa Sosyal Fonu’nun uygulanması olan

istihdam, eğitim ve sosyal politikalar konularında Avrupa Birliği mali yardımlarının nasıl düzenlenmesi gerektiğine ilişkin operasyonel programlar sosyal taraflarla iş birliği içinde ÇSGB tarafından hazırlanmakta ve AB Komisyonu onayından sonra yürürlüğe konulmaktadır. Bu operasyonel programlardan ilki 2007-2013 dönemine ilişkin politika çerçevesini içeren ve uygulaması 2017 yılında tamamlanan “İKG OP”, ikincisi ise 2014-2020 dönemine ilişkin politika çerçevesini içeren ve uygulaması 2025 yılında tamamlanacak olan “İESP SOP”dir.

İKG OP altında uygulanan 38 operasyon (şemsiye program) ve 936 proje ile yüzde 85’i AB yüzde 15’i de Türkiye Cumhuriyeti katkısı olarak tahsis edilen 529.909.342 Avro’nun 480.382.947 Avro’su program uygulama süresi boyunca harcanmış (harcamaya ilişkin başarı oranı %94,5) ve program kapsamında yürütülen faaliyetlerden doğrudan şekilde 1.225.715 kişi yararlanmıştır (ÇSGB, 2019). Programın istihdam başlığı altında tamamlanan 11 operasyon ile 25 gösterge setinin 14 tanesinde yüzde 100 oranından fazla başarıya erişilmiş; 3 tanesinde başarı oranı yüzde 75-100 arasında kalmış ve 8 tanesinde ise yüzde 75’in altında başarı gösterilmiş ve bu başlık altında en başarılı alanın kayıtlı istihdamın teşviki olmuştur. Göstergelerin başarı oranları dikkate alındığında işgücü piyasasına yönelik Türkiye’ye sağlanan Avrupa Birliği mali yardımlarının etkin ve etkili şekilde kullanıldığı ve uygulanan programın başarılı olduğunu söylemek mümkündür.

“İESP SOP (2014-2020)” ise Türkiye işgücü piyasasına yönelik “istihdam”, “eğitim ve öğretim”, “sosyal politika ve içerme” ve “programın uygulanması için teknik yardım” olmak üzere 4 temel başlıkta faaliyet alanı belirlemekte; bir önceki program gibi AB ihale mevzuatı uygulanmak suretiyle Türkiye’ye tahsis edilen AB mali yardımlarını kullandırmaktadır (ÇSGB, 2014b). Programa ayrılan AB ve Türkiye Cumhuriyeti bütçesi 323.647.058 Avro tutarındadır (EU Commission, 2019). Temmuz 2022 itibariyle

programın istihdam başlığı altındaki 12 operasyonla “insana yakışır işlerin desteklenmesi”, “istihdamın ve istihdam edilebilirliğin artırılması” ve “daha iyi hizmet sunumu için politika yapma ve uygulama süreçlerinin geliştirilmesi” amaçlanmaktadır (İKGPRO, b.t.-a). “İnsana yakışır işlerin desteklenmesi” alt başlığında yer alan üç operasyon ise kadınlara yönelik kayıtlı istihdamın teşvikini³³, özellikle madencilik sektöründe İSG önlemlerinin geliştirilmesini³⁴ ve mevsimlik tarımda çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını³⁵ amaçlamaktadır.

ILO’nun çalışma yaşamının yönetimine ilişkin değerlendirdiği bir başka kriter olan kayıt dışılığa yönelik ulusal politikalar (ILO, 2013a), yukarıda yer alan ulusal belgelerin haricinde “Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2019-2021)” içinde bulunmaktadır (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2019). Bir diğer kriter ise mesleki ve teknik eğitime ilişkin ulusal politikalar olarak (ILO, 2013a), “Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014-2018)” altında şekillenmektedir (MEB, 2014).

İnsana yakışır iş kavramı yıllar içinde ulusal belgelerde de yaygın hale gelmiş, kavram “ÜİS”te 1 yerde geçerken, “Onbirinci Kalkınma Planı”nda 3, “İESP SOP”ta 28, “UGİS”te ise 11 yerde kullanılmıştır. “Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014-2018)” ile “Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2019-2021)”nda ise insana yakışır işlere yönelik doğrudan atıf bulunmamaktadır.

³³ Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Teşviki için Doğrudan Hibe Operasyonu ile eğitimli çocuk bakıcılarının sayısının artırılması ve bu kadınların iş bulabilir hale getirilmesi; bakım sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasından çekilme riski olan yaklaşık 3.700 annenin işgücü piyasasına katılmaya devam edebilmesi hedeflenmektedir (İKGPRO, b.t.-b).

³⁴ Madencilik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Operasyonu genel olarak sağlık, güvenlik ve çalışma barışının iyileştirilmesi yoluyla Türk işgücüne insana yakışır işler yaratılmasını; özel olarak ise proaktif yaklaşıma dayalı daha iyi çalışma koşullarını teşvik etmeyi, kamu bilincini artırmayı ve başta madencilik sektörü olmak üzere tüm paydaşların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi düzeylerini geliştirmeyi hedefleyen bir şemsiye projedir (İKGPRO, b.t.-c).

³⁵ Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Operasyonu ile mevsimlik tarımda en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması ve risk altındaki çocuklar ile ailelerine hizmet sağlamak için ulusal ve yerel kapasitenin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır (İKGPRO, b.t.-d).

İnsana yakışır işlerin yaygınlaştırılabilmesi için atılması gereken en önemli adım, hukuki açıdan altyapının oluşturulmasına dayanmaktadır. Hukuki düzenlemeler, bir ülkede insana yakışır işin somut olarak ne anlama geldiği sorusuna yanıt vermek için elzemdir. Bu nedenle insana yakışır işlerin varlığının ve yaygınlaştırılmasının yalnızca istatistiki verilerle izlenmesinden ziyade hukuki açıdan bir ülkedeki insana yakışır işlerin güvence altına alınması ve uygulanmasının takip edilmesi gerekmektedir. İnsana yakışır işler için hukuki düzenlemeler de işgücü piyasası ihtiyaçlarını dikkate alan kapsamlı politikalarla desteklenmeli, program ve projelerle insana yakışır işlere yönelik farkındalık artırılmalı ve bu işlere yönelik mevzuatın uygulaması rehberlik ve denetimlerle teşvik edilmelidir.

2.3. Türkiye’de İnsana Yakışır İşlerin Yaygınlaştırılması için Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Destekleri

ILO’nun stratejik hedefleri ve beklenen sonuçlarını belirleyen ILO Programı ve Bütçesi, Uluslararası Çalışma Konferansı’nda her iki yılda bir onaylanmaktadır. Söz konusu Program ve Bütçe, ILO’nun Stratejik Plan’ındaki önceliklere dayalı olarak gerek çalışma programını gerekse tahsis edilmesi gereken fon miktarını birlikte belirlemektedir.

ILO 2016-2017 bütçe yıllarından itibaren ülke bazında bu finansman kaynaklarının³⁶ İnsana Yakışır İş Gündemi’ne katkılarını yayımlamaktadır. Bu amaçla sekiz dikey ve bir de yatay olmak üzere 9 sonuç ve 35 adet de çıktı belirlenmiştir.

Türkiye işgücü piyasasına yönelik olarak 2016-2017 ve 2018-2019 dönemlerinde, ILO’nun teknik yardımları “Suriyeli mültecilerin ve ev sahibi toplulukların geçim kaynaklarının ve sosyal uyumun iyileştirilmesi”; “toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadın istihdamının desteklenmesi”; “çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan

³⁶ ILO Bütçesi’nin geneline yönelik 8 dikey ve 3 yatay sonuç, 43 tane de çıktı belirlenmiştir. Burada yalnızca İnsana Yakışır İş Gündemi’ne ilişkin olanlara yer verilmektedir.

kaldırılması”; “İSGnin iyileştirilmesi” ve “sosyal diyalogun ve sosyal açıdan sorumlu işletmelerin teşvik edilmesi” başlıkları çerçevesinde sağlanmıştır. 2020-2021 bütçe döneminde ise bu başlıklardan iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi ve sosyal diyalogun teşvik edilmesi haricindeki başlıklarda projeler devam etmiştir.

Projelere ayrılan toplam bütçe 76.141.729 Dolar olup, bunun yüzde 72,3’ü geçici koruma altındaki Suriyeliler ve göçmenlere yönelik projelere (55.025.856 Dolar); yüzde 21,2’si çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik projelere (16.173.063 Dolar); yüzde 6,5’i de kadın istihdamının desteklenmesine yönelik projelere (4.942.810 Dolar) ayrılmıştır.

Proje donörleri açısından incelendiğinde en fazla katkının Almanya, daha sonra Avrupa Birliği ve üçüncü olarak Amerika Birleşik Devletleri tarafından verildiği görülmektedir. Almanya’nın ve Avrupa Birliği’nin Türkiye’de geçici koruma altındakiler ve mültecilere yönelik projeleri desteklemelerinin nedeni Türkiye’yi sığınmacı krizinin çözümünde kilit ülke görmeleri ve bu kişilerin Avrupa’ya geçmeden önce Türkiye’de durdurulabileceğini düşünmelerinden kaynaklanmaktadır (Merkel: Türkiye kilit ülke, 2015).

Öte yandan, çok uluslu şirketler faaliyet gösterdikleri yerde sermaye, teknoloji ve emeğin daha verimli kullanılmasına ve daha fazla istihdam olanağına, iyileştirilmiş yaşam standartlarına ve temel ihtiyaçların karşılanmasına katkıda bulunabilmektedir (ILO, 2014). Buna benzer olarak Türkiye’de çocuk işçiliğine yönelik ILO proje donörleri Avrupa Çikolata, Bisküvi ve Şekerleme Endüstrileri Derneği³⁷ ve Ferrero gibi çok uluslu şirketlerin bir araya geldiği işveren tarafının katkılarından oluşmaktadır. Bu donörlerin

³⁷ Projeye katkı veren dernek üyeleri şunlardır (ILO, 2015a): Ferrero, Nestlé, August Storck KG, Barry Callebaut, Alfred Ritter GmbH & Co. KG, Mars incorporated, Chocosuisse, NATRA S.A., Griesson - de Beukelaer GmbH & Co., Cémoi chocolatier, Gebr. Jancke GmbH, Neuhaus NV, Stollwerck GmbH, Koenig Backmittel GmbH

çikolata üretiminde fındığa ihtiyaç duymaları; Türkiye'nin de 665 bin ton³⁸ ile dünyadaki üretimde ve 157 bin ton³⁹ ile dünya fındık ihracatında birinci olması (Bars, b.t.) ve fındık hasatında çocuk emeğinin yaygın olması nedeni ile donörlerin sosyal sorumluluk adına bu projeleri destekledikleri öne sürülebilir. Diğer bir deyişle tedarik zincirlerinde çocuk emeğinin engellenmek istemesi bu projelere kaynak oluşturmaktadır.

Son olarak kadınlara yönelik yürütülen iki proje de gerek kadın istihdamının artırılmasını gerekse kadın-erkek eşitliğini dikkate almaktadır. Projelerden ilki geçici koruma altındaki kadınlar ve kız çocuklarının ekonomik açıdan güçlendirilmesini ve topluma entegrasyonlarını hedeflemektedir. Diğer ise insana yakışır çalışma koşullarına yönelik şiddet ve tacizin önlenmesi, cinsiyete dayalı ücret açığı, iş-özel yaşam uyumu ve kadınların liderliği gibi alanlarda çeşitli önlemlerin uygulanmasını öngörmektedir. İlk projenin donörünün Birleşmiş Milletler Kadın Birimi olması projenin neden kadınların istihdamına ve güçlendirilmesine ilişkin olduğunu açıklamaktadır. İkinci donör olan İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı çoğunlukla insan hakları ve demokrasi, kadın-erkek eşitliği ve hukukun üstünlüğüne yönelik projeleri destekleyen bir kurumdur. Bu durumda da proje faaliyetlerinin içeriğinin kadın-erkek eşitliğine yönelik olması da beklenen bir durumdur. Özetle, donörlerin ve projelerin faaliyetleri birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye'deki ILO projelerinin donörlerin çıkar alanlarına veya bakış açılarına uygun şekilde hazırlandığı ve yürütüldüğü söylenebilir.

³⁸ 2020 yılı verisi

³⁹ 2020 yılı verisi

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: SOSYAL TARAFLARIN GÖZÜNDEN TÜRKİYE'DE İNSANA YAKIŞIR İŞLER- BİR SAHA ARAŞTIRMASI

Sosyal tarafların insana yakışır işlere yönelik görüşlerinin ortaya koyulması amacıyla yapılan saha araştırmasına yönelik olarak bu bölümde, konu ile ilgili daha önceki kısımlarda bahsedilen kavrama ilişkin alanyazından da yararlanılarak saha araştırmasının problemi, amacı ve önemi ile saha araştırmasının temelini oluşturan Türkiye'deki sosyal taraflarla yapılan derinlemesine mülakatların analiz edilme yöntemi ele alınacaktır.

3.1 Saha Araştırmasının Problemi, Amacı ve Temel Soruları

Bu araştırma, insana yakışır iş kavramının (diğer yaygın adları ile “insana yaraşır iş”/”düzgün iş”/ “saygın iş”/ “insan onuruna yaraşır iş”/ “uygun iş”) ⁴⁰ işgücü piyasaları için sıklıkla tartışıldığı günümüzde, Türkiye'de sosyal tarafların bu kavrama ilişkin bakış açılarını ortaya koyan ve karşılaştıran bir çalışmanın olmamasına dayanmaktadır.

Bu amaçla araştırma, kurumsal olarak sosyal tarafların görüşlerini derleyecek, söz konusu kavramın işgücü piyasasında uygulanabilmesi için hangi temel unsurların dikkate alınması gerektiğini tespit edecek ve hangi alanlarda uzlaşma veya görüş ayrılıkları olduğunu belirleyecektir. Buradan hareketle araştırmanın sonuç analizinde Türkiye özelinde üretilmesi gereken politikaların nasıl olması gerektiği ortaya koyulmaya çalışılacaktır.

Bu çalışmada öncelikli olarak şu sorulara cevap aranmaktadır:

1. Türkiye'deki sosyal taraflar insana yakışır iş kavramını nasıl değerlendiriyor?
2. Türkiye işgücü piyasası insana yakışır işe hazır mı?

⁴⁰ Kavramı ILO “insana yakışır iş”, işveren tarafı “düzgün iş”, hükümet tarafı “saygın iş” ve işçi tarafı “insan onuruna yakışır iş” olarak kullanmaktadır (Yıldırım alp ve İslamoğlu, 2014: 147).

3. İnsana yakışır iş kavramı Türkiye işgücü piyasasında ilk etapta hangi hedef gruba yönelik olarak uygulanabilir?
4. İnsana yakışır iş kavramına yönelik olarak sosyal taraflar arasında uzlaşma bulunmakta mıdır? Tam bir uzlaşma yoksa hangi alt başlıklarda sağlanabilir? Bu uzlaşma noktalarına yönelik işgücü piyasasında hangi sosyal politikalar uygulanabilir?

3.2 Saha Araştırmasının Önemi

İnsana yakışır iş kavramına yönelik alanyazında pek çok makale ve yayın mevcuttur. Ancak Türkiye'deki tez çalışmaları özelinde incelendiğinde, doktora seviyesinde sayıca çok fazla tez çalışması olmadığı⁴¹ görülmüştür. Yapılan tüm tez çalışmalarından bir tanesinin insana yakışır iş kavramının tanımı, amacı, tarihçesi, gelişimine odaklandığı⁴², bir diğeri insana yakışır işin ölçümü üzerinden analiz yaptığı⁴³, birinin uluslararası işgücü hareketliliğine odaklandığı⁴⁴; kalan çoğunluğun ise sektörler bazında alan araştırmalarına yönelik olduğu⁴⁵ dikkat çekmektedir. Öte yandan, Türkiye'de insana yakışır işi, kültürel açıdan (örn. Büyükgöze-Kavas ve Autin, 2019); sektörel açıdan (örn. Yıldırım ve İslamoğlu, 2014; ILO, 2015b; Bayrak, 2018);

⁴¹ 4 Doktora Tezi, 8 Yüksek Lisans Tezi (YÖK Tez Merkezi Veritabanı-Haziran 2022 itibarıyla)

⁴² Cemil Hakan Kılıç (2009) Düzgün İş, İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi

⁴³ Demet Tüzüncan (2015) Türkiye'de Turizm Sektöründe İstihdam Politikalarının İnsan Onuruna Yakışır İş Kavramı Bakımından İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi.

⁴⁴ Cavit Çolakoğlu (2022) Türkiye'de Uluslararası İşgücü Hareketliliği Bağlamında Düzgün İş Olgusu Artvin-Hopa'da Gürcistan Uruklu İşgücü Üzerine Nitel Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi Doktora Tezi.

⁴⁵ Menekşe Şahin (2014), Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye'de Düzgün İş Performansının Değerlendirilmesi Açısından Bir Alan Araştırması 'Çorum İmalat Sanayi Örneği', Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi ve Sultan Nazmiye Kılıç (2016) Otel Çalışanlarının Düzgün İş Koşullarının Sağlanmasına Yönelik Algıları ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi (Ayvalık Örneği) Balıkesir Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi ve Onur Saruhan (2017) AVM Çalışanlarının İnsana Yakışır İş Standartları Bağlamında Değerlendirilmesi: Lüleburgaz Örneği Kırklareli Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi ve Mustafa Asım Şimşek (2019) ILO Düzgün İş Kriterleri Çerçevesinde Sakarya İli Gıda Sektörü Firma Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması, Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi ve Kübra Aslan (2020) Kayısı Tarımında Mevsimlik Tarım İşçiliği ve İnsana Yakışır İş Olanakları Açısından Durum Analizi: Malatya İli Araştırması Ankara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi ve Sinem Kaya (2021) Düzgün İş Standartları Açısından Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları Üzerine Nitel Bir Araştırma, Kırklareli Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi; Makbule Miraç Aslan (2022) Türkiye İşgücü Piyasasında İnsana Yakışır İş Bağlamında Kadın İstihdamı: Kozmetik Sektörü Adana-Mersin (TR 62) Örneği, Mersin Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi; Erhan Öztürk (2022) İnsan Onuruna Yakışır İş Bağlamında Turizm Sektörünün İşgücü Piyasasındaki Yeri Ve Önemi: Adana İli Örneği, Mersin Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.

cinsiyet açısından (örn. Çetinkaya ve Yıldırım, 2012); sosyal dışlanma açısından (örn. Doğan, 2015); ölçüm açısından (örn. Palaz, 2005; Günaydın, 2015; Yücel ve İzdeş, 2017); işin kalitesi açısından (örn. Bakır vd., 2009; Çolak, 2013); sosyal güvenlik açısından (örn. Işık, 2018); çalışma psikolojisi açısından (örn. Büyükgöze-Kavas ve Autin, 2019; Büyükgöze-Kavas ve Ünal, 2019; Işık vd., 2019) ele alan makaleler veya yayınlar da alanyazında mevcuttur.

Tez ve makale çalışmaları tarandığında, insana yakışır iş kavramını sosyal tarafların bakış açısından ele alan ve bu çerçevede işgücü piyasasını değerlendiren bir çalışma bulunmadığı için, bu araştırma alanyazına katkı sağlayacaktır.

Öte yandan, Türkiye’de insana yakışır işin mevcut durumuna ilişkin bir çalışma 2008 yılında Prof. Dr. Gülay Toksöz tarafından ILO adına yapılmıştır. Raporda Türkiye işgücü piyasası, “istihdam şekilleri”, “ücretler”, “çalışma süreleri ve organizasyonları”, “işyerindeki stres”, “İSG”, “eğitime erişim”, “sosyal koruma kapsamı”, “sosyal diyalog ve çalışan katılımı”, “çalışma hayatı ve aile”, “çocuk işgücü ve zorunlu çalışma” olmak üzere on temel başlıkta incelenmiştir. Çalışmanın on yıldan fazla süre önce gerçekleştirilmiş olması ve özellikle Türkiye işgücü piyasasına 2011 yılından sonra ciddi şekilde giren geçici koruma altındaki Suriyeliler ve 2019 yılından beri süregelen COVID-19 pandemisi de dikkate alınarak güncel şartlar altında yenilenmesi ihtiyacı doğrultusunda bu araştırma, geçen on yıldan fazla sürede Türkiye’de insana yakışır işin ne ölçüde uygulanabildiği konusuna da ışık tutacaktır.

3.3 Saha Araştırmasının Yöntemi

3.3.1. Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi, Deseni ve Veri Analizi Yöntemi

“Nitel araştırmaların amacı, insanların sosyal gerçekliği nasıl inşa ettiklerini anlamak ve sosyal olgu ve olayların bağlama göre şekillenen ilişkilerini derinlemesine betimlemek ve yorumlamaktır” (Çarpar, 2020: 692). Öte yandan, nitel araştırmalarda

“tutumların/olayların zamanla farklı toplumlarda/bireylerde değişebileceği varsayılarak sonuçların genellenmesi amaçlanmamaktadır” (Ataseven, 2012: 547).

Bu araştırmanın temellerini oluşturan insana yakışır işlere yönelik kuramsal çerçeve tezin Birinci Bölümü’nde detaylıca yer almaktadır. O nedenle burada tekrarlanmayacaktır.

Araştırmanın deseni fenomenoloji olarak seçilmiştir. Fenomenoloji “farkında olunan ancak ayrıntılı ve derin bir anlayışa sahip olunmayan olgulara odaklanmaktadır” (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020: 157). “Fenomenolojik görüşmede katılımcının araştırma konusu ile ilgili olay ya da olayları nasıl algıladığı, kavramsallaştırdığı ve değerlendirdiğini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır” (Özdemir, 2010: 328). Sosyal tarafların insana yakışır iş kavramına bakış açılarını derleyip ortak veya ayrışan yönlerini belirlerken de bu yöntemin seçilmesinde günlük yaşantılarında gerek kavramın kendisi gerekse dört temel bileşeni ile sıklıkla karşı karşıya kalmaları ve kavramı deneyimlemeleri etkili olmuştur.

Fenomenolojinin iki alt türü bulunmaktadır: Betimleyici fenomenoloji ve yorumlayıcı fenomenoloji (Kıral, 2021). Yorumlayıcı fenomenoloji “yalnızca bir betimleme değil aynı zamanda araştırmacının yaşamış deneyimlerin anlamına ilişkin yorum yaptığı bir süreçtir” (Creswell, 2013:80). Yorumlayıcı fenomenolojide araştırmacının önbilgisi (yani araştırmacının deneyimlerinin ve önbilgilerinin araştırma için değerli bir rehber olduğu görüşü) öne çıkmaktadır (Sever ve Ersoy, 2017). Bu araştırma süreci yürütülürken de araştırmacının bu alanla ilgili 15 yıldır çalışıyor olmasına istinaden yorumlayıcı fenomenoloji yöntemi seçilmiştir.

Fenomenolojik desenli nitel araştırmalarda dört aşama bulunmaktadır: Bunlardan ilki araştırma sorusunun yazılması, ikincisi örneklem seçimi, üçüncüsü veri toplama ve dördüncüsü de toplanan verilerin analizidir (Özdemir, 2010). Bu çerçevede, ilk aşamada,

araştırma soruları, bölümün giriş kısmında da yer aldığı üzere sosyal tarafların insana yakışır işe bakış açılarının nasıl olduğuna ve kavramı nasıl değerlendirdiklerine ilişkin olarak belirlenmiştir.

İkinci aşama örneklem seçimidir. Fenomenolojik araştırmalarda katılımcıları belirlerken en önemli kısıt araştırma katılımcılarının olguyu deneyimlemiş olmasıdır. Bu araştırmada katılımcıları belirlerken ölçüt örnekleme yöntemi seçilmiştir. Buradaki ölçüt, katılımcının insana yakışır iş kavramı ve onun bileşenlerine yönelik politika veya görüş üreten bir kurumda konu ile ilgili gündelik olarak çalışan, yazan ve fikir üreten bir pozisyonda olmasıdır. Bir diğer ölçüt de kurum/ kuruluş adına daha rahat görüş beyan edebilecekleri düşünüldüğünden yönetici pozisyonlarındaki katılımcıların araştırmaya katılmalarına öncelik verilmesidir. Ayrıca kartopu örnekleme metoduna uygun olarak bazı katılımcılar, çalışmaya katkı verebilecek başka katılımcıları da önermiş ve araştırmanın zenginleşmesine katkıda bulunmuşlardır.

Öte yandan fenomenolojiye yönelik alanyazında katılımcıların belirlenme sayıları farklılık göstermekte, katılımcı sayısında en az veya en çok değer bulunmamakta ve araştırmacının görüşmelerden elde ettiği bilgiler kendini tekrarladığında görüşmeler bitirilebilmektedir (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020). Bu araştırmada da katılımcılardan gelen görüşler kendini tekrar ettiğinde yeni katılımcı aranmamıştır (Bkz. Ek 1- Katılımcı Profili).

Üçüncü aşama veri toplama aşamasıdır. Fenomenolojik araştırmanın temel veri toplama aracı derinlemesine mülakatlardır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Derinlemesine mülakatlara başlamadan önce konuya ilişkin alanyazın analizi sonucunda insana yakışır işlerin ILO tarafından belirlenen dört temel bileşenini (istihdam/ sosyal koruma/ işyerinde çalışan hakları/sosyal diyalog) dikkate alacak şekilde mülakatlarda kullanılacak yarı yapılandırılmış soru şablonları oluşturulmuştur (Bkz. Ek-2).

Yarı yapılandırılmış sorularla yapılan görüşme araştırmacıya birtakım esneklikler sağladığı için bu yöntem tercih edilmiştir. Sohbet tarzı görüşme yöntemiyle elde edilecek insana yakışır işlerle ilgili olarak genel geçer fikir toplanmasından ziyade, insana yakışır işlerin dört temel bileşeni çerçevesinde kalacak yanıtlar alınmasını amaçlayan ve böylece veri analizini kolaylaştıran, bir yandan da araştırmacıya esneklik sağlayan yarı yapılandırılmış görüşme, daha sonra veri analizi aşamasında katılımcıların görüşlerini karşılaştırmak açasından da yararlı olmuřtur⁴⁶.

Soru şablonları her bir aktör grubuna göre (işçi sendikaları/işveren sendikaları/ konfederasyonlar veya sivil toplum kuruluşları/ kamu kurumları/ uluslararası kuruluşlar) özelleştirilmiştir. şablondaki sorular, insana yakışır işe ilişkin bireysel ve kurumsal bakış açıları, İnsana Yakışır İş Gündemi'ne dahil olma ve sahiplenme, kavrama ilişkin Türkiye işgücü piyasasını değerlendirme ve yine kavramın uygulanması için gerek kendilerinin gerekse diğer aktörlerin rollerinin değerlendirilmesi vb. gibi konuları kapsamaktadır. Bu şablonların oluşturulması esnasında tez danışmanının da görüşleri edinilerek, soruların anlaşılabilirliği ve tutarlılığı sağlanmaya çalışılmıştır. şablonların etik açasından uygunluğunu da sağlamak amacıyla Etik Kurul onayına başvurulmuş ve söz konusu onay Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Alt Etik Kurulu'nun 13.09.2021 tarihli ve 298 sayılı kararı ile alınmıştır (Bkz. Ek-3).

Dördüncü aşama olan toplanan verilere ilişkin analiz süreçleri için şu adımlar izlenmiştir: Betimleme aşamasında araştırmacı toplanan verileri kapsamlı bir biçimde tanımlamıştır. Daha sonra sınıflama aşamasında veriler okunarak kategorize edilmiş, diğer bir deyişle kodlanmıştır. Bu doğrultuda, kodlama araştırmanın amacı çerçevesinde yapılmıştır. Katılımcılar bazen bir soruyu yanıtlarken bir başka soruya giren hususlara da değinmiş; bu nedenle her yanıt, soruya uyacak şekilde verilerin işlenmesi esnasında

⁴⁶ Mülakatlarda bazı katılımcılar her soruyu yanıtlamamıştır.

sınıflandırılmıştır. Ayrıca katılımcıların temsil ettikleri kurumların insana yakışır iş hedef alan yayınları, açıklamaları veya belgeleri varsa onlar da bu kısımda geçerliliği sağlamak için veri kümesine dahil edilmiştir. Bu şekilde elde edilen veriler bilgisayar ortamında MAXQDA 2022 programı ile kodlanarak düzenlenmiştir. Böylelikle veriler özetlenmiş ve önemli olanları alt kodlar, ana kodlar ve temalar altında seçilmiştir. Bu kodlar ve temaların alanyazın taramasında detaylıca öğrenilen ILO'nun insana yakışır iş bileşenleri ve göstergeleri ile de uyumlu olduğu gözlemlenmiştir. Bulgulara ilişkin analizde, katılımcıların düşüncelerini çarpıcı bir biçimde ortaya koymak için doğrudan alıntılar da yapılmıştır. Aynı zamanda mülakatlardaki görüşlerini destekleyecek belgelerden alıntılar varsa, onlar da araştırmanın geçerliliğini desteklemek adına bu kısımda paylaşılmıştır.

Van Manen'e göre (1990), "metin verisini daha büyük fikirlere (örneğin birbirine zıt fikirlere) dönüştürmek suretiyle çalışma analitik olarak da sunulabilmektedir" (aktaran Creswell, 2013: 227). Veri analizindeki son adımda, ortaya çıkan kavramlar, temalar ve bulgular bu bakış açısıyla yorumlanmış ve ilişkilendirilmiştir. Ek olarak bu aşamada, yapılan yorumları güçlendirmek amacıyla bulgular arasındaki sebep sonuç ilişkileri de açıklanmış ve değişik aktörler arasında karşılaştırma yapılmıştır. Böylelikle bazı değerlendirmeler işçi kesmi temsilcilerinin gözünden, bazıları işveren kesimi temsilcilerinin gözünden ve de devlet temsilcilerinin gözünden olmak üzere alt başlıklarda kıyaslanmıştır. Öte yandan, mülakat yapılan sosyal tarafların farklı çıkar gruplarını temsil etmesi ve kavrama ilişkin birbirinden ayrı deneyimlerinin bulunması nedeniyle insana yakışır iş kavramını değerlendirirken kavramın farklı bileşenlerini ön planda tuttukları gözlemlenmiştir. Neden sonuç ilişkileri ve karşılaştırma yapılması suretiyle bu kısım van Manen'in araştırmanın analitik sunumu hakkındaki görüşü ile de uyumlu hale gelmiştir.

3.3.2. Araştırmanın Kapsamı

Bu analiz, insana yakışır iş kavramı hakkında 31 farklı sosyal tarafın 40 temsilcisiyle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen sonuçları raporlaştırmaktadır. Bu kuruluşlar, Türkiye işgücü piyasası üzerinde söz sahibi olmaları nedeniyle seçilmiştir.

Türkiye'deki sosyal tarafların sayıca oldukça fazla olması nedeniyle kapsamın daraltılması ihtiyacı hasıl olmuştur. Bu bağlamda işçi sendikaları için 20 işkolunu temsilen ÇSGB'nin Temmuz 2021'de açıkladığı verilere göre en fazla üye sayısına sahip işçi sendikaları ile irtibata geçilmiş ve kurumsal bakış açısını edinmek amacıyla öncelikle yönetici seviyesindeki temsilcilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda, randevu talep edilen 20 işkolundaki en fazla üye sayısına sahip 13 işçi sendikasının temsilcileri araştırmaya katılım sağlayacaklarını bildirmiştir. Ancak, söz konusu işkollarından iki tanesi daha sonra araştırmaya katılmaktan vazgeçmiştir. Araştırmaya katılmaktan vazgeçen işçi sendikaları iş yoğunluklarını öne sürmüşlerdir. Öte yandan, vazgeçen sendika temsilcilerden bir tanesinin yer aldığı işkolu, Türkiye'de işçi örgütlenmesinin en yoğun olduğu işkolu olması ve örgütlenmenin insana yakışır işlerdeki önemi nedeniyle bu işkolunda en fazla üye sayısına sahip ikinci sendika ile görüşülmüştür. Ayrıca, genel olarak Türkiye'de işkollarında en fazla üye sayısına sahip sendikalar iki konfederasyona bağlı olduğundan ve bahse konu işkolunda görüşülen sendika üçüncü bir konfederasyona bağlı olduğundan bu görüşme araştırmanın zenginleşmesine de katkı sağlamıştır. Nihayetinde 11 işkolunda en fazla üye sayısına sahip birinci sendika ve bir işkolunda en fazla üye sayısına sahip ikinci sendikanın temsilcileri ile görüşme yapılmıştır (Görüşme Yapılan İşkolu Sayısı 12-İşgücü Piyasasındaki Toplam İşkolu Sayısı 20-Yapılan görüşme oranı yüzde 60).

İşveren sendikaları açısından değerlendirme yapmak gerekirse, araştırma kapsamını daraltmak amacıyla bir konfederasyona bağlı olan ve kamu işveren sendikaları dışındaki işveren sendikaları ile irtibata geçilmiştir. Ancak işveren sendikalarının araştırmaya katılma ilgileri işçi sendikalarına göre düşük olmuştur. Araştırmaya katılmama gerekçeleri ise bağlı oldukları konfederasyonun kendileri adına soruları yanıtlayabileceklerini düşünmeleri veya konu hakkında yeterince uzman personel istihdam etmediklerinden soruları yanıtlayacak kişilerin sendikada bulunmadığını belirtmeleridir. Ek olarak randevu talep edilen bazı işveren sendikaları “gündemlerinin yoğun olduğunu ve bir öğrencinin akademik çalışmasına ayıracak vakitlerinin olmadığını” da ifade etmişlerdir. Derinlemesine mülakatlar devam ederken katılımcılardan alınan yanıtlar doğrultusunda bir kamu işveren sendikası ile de irtibata geçilmesinin yararlı olacağı düşünülmüş ancak kendilerinden randevu talep edilse de katılıma ilişkin bir yanıt alınamamıştır. Her ne kadar görüşme randevusu almak için taraflara geniş bir aralıkta süre verilmiş ve randevu talepleri yinelenmiş olsa da görüşme talep edilen 18 işveren sendikasıdan 6’sı ile görüşülebilmıştır (Yapılan görüşme oranı yüzde 33,3).

Konfederasyonlar açısından değerlendirildiğinde, işveren konfederasyonlarından⁴⁷ her ikisinden de randevu talep edilmiş ancak en çok üyeye sahip olan işveren konfederasyonu TİSK ile görüşülebilmıştır. İşçi konfederasyonlarından⁴⁸ en çok örgütlenmenin olduğu ilk üç işçi konfederasyonu olan TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK ile görüşme talep edilmiş ve üçüyle de görüşülmüştür. Ayrıca işveren sendikalarının

⁴⁷ Türkiye’de iki işveren konfederasyonu bulunmaktadır: TİSK ve TİSKO. 1962 yılında kurulan TİSK, Türk işverenlerini yurt içi ve yurt dışında endüstriyel ilişkiler alanında temsil etme yetkisi olan tek üst kuruluştur (TİSK, 2021).

⁴⁸ Türkiye’de altı işçi konfederasyonu bulunmaktadır. Bunlar Temmuz 2021’deki üye sayılarına göre sırasıyla TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, TÜR-İŞ, ÜLKEM-İŞ, ANADOLU-İŞ, YENİDEN MİSK’tir (ÇSGB, 2021b).

katılımlarının az olduğu düşünülerek işveren görüşlerine katkı sağlamak amacıyla alandaki önde gelen 3 STK olan TÜSİAD, TOBB ve KAGİDER'den de randevu talep edilmiş ve bu kuruluşlardan yalnızca bir tanesi ile görüşülebilmıştır. Bu kuruluşlardan biri çalışmaya akademik çerçevede olduğu ve bir kamu kurumunun araştırması olmadığı için katılmayacağını bildirmiştir. Bir diğerinden ise birkaç kez daha randevu istenirse de herhangi bir yanıt alınamamıştır.

Kamu kurumları açısından değerlendirildiğinde, görüşme talep edilen tüm kamu kurumları olumlu yanıt vermiştir. Bu doğrultuda, başta ÇSGB'nin konuyla ilgili genel müdürlüklerinden olmakla birlikte SGK, İŞKUR ve ASHB temsilcileri ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Uluslararası kuruluşlar açısından değerlendirildiğinde, AB Türkiye Delegasyonu ve ILO temsilcileri ile mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

3.3.3. Araştırmanın Veri Toplama Aracı:

Bu çalışmadaki veri toplama aracı yarı yapılandırılmış sorularla yapılan derinlemesine mülakatlar ve varsa mülakat yapılan sosyal tarafların yayınlar, makaleler, internet siteleri vb. açık kaynaklarda yer alan konuya ilişkin görüşleridir. Bu açık kaynaklardaki görüşler ele alınırken insana yakışır iş vurgusunun bulunmasına dikkat edilmiştir.

Derinlemesine mülakatlarda veri toplamadaki önemli bir husus görüşmelerin yeri, tarihi ve saatidir (Kıral, 2021). Bunlara karar vermek katılımcılara bırakılmalı, katılımcılara kolaylık sağlamak amacıyla görüşmeler katılımcıların rahat ettiği yerlerde olmalıdır (Creswell, 2013). Bu sebeple mülakat randevuları geniş bir tarih aralığında ve katılımcıların kendilerini en rahat hissedecekleri şekilde ofislerinde veya çevrimiçi olarak talep edilmiştir. Görüşmeler 25.10.2021-01.03.2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Nordstrom'a göre (2015: 389) kayıt cihazları sosyal bilimlerde sadece görüşmeleri kaydeden sessiz veya masum varlıklar değildir; bu cihazların görüşmede bir yeri ve veriler üzerinde de etkisi vardır. Rutakumwa ve diğerlerine göre, (2020: 578) bir mülakatın ses kaydının her zaman daha "doğru" veriler üreteceğini varsaymak, belirli bir deneyim hakkında katılımcıların neler söyleyebileceği ve bu söylenenlerde nelerin "güvenilebilir" olabileceği hakkında belirli bağlamların etkisini göz ardı etmektedir. Bu sebeple katılımcıların rahatlıkla soruları yanıtlamaları adına yapılan mülakatlarda not alma tekniği uygulanmıştır. Bu yöntemin alanyazındaki bu görüşlerle de uyumlu olduğu, bazı katılımcılarla yapılan görüşmelerde ses kaydını kesinlikle istemediklerini görüşmenin başında belirtmeleri üzerine bizzat deneyimlenmiştir. Ancak veri toplamada not alma kaynaklı bir gözden kaçırma yaşanmamasını sağlamak adına, alınan notlarda herhangi bir eksiklik olduğu düşünülmüşse her bir soru sonunda görüşme yüzyüze ise hızlıca okunarak; çevrimiçi ise ekranda yansıtılarak katılımcı ile mutabık kalınması sağlanmış veya talep eden katılımcılarla alınan notlar paylaşılmıştır. Mülakatlar ortalama 1-1,5 saat arasında tamamlanmıştır. Tüm katılımcıların imzalı Aydınlatılmış Onam Formları da alınmıştır.

3.3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın birinci kısıtı Türkiye'deki sosyal taraflar ile sınırlı olmasıdır. İkinci kısıt ise yalnızca işçi sendikalarını dikkate alması, kamu görevlilerinin üye olduğu sendikaları kapsam dışında tutmasıdır. Üçüncü kısıt kamu sektöründeki işveren sendikalarını kapsamamasıdır. Dördüncü kısıt araştırmanın herhangi bir kurumsal veya finansal destek alınmadan araştırmacının kendi imkanları ile gerçekleştirilmesidir. Beşinci kısıt, araştırmanın COVID-19 pandemi dönemine denk gelmesi nedeniyle bazı durumlarda yüz yüze yerine uzaktan çevrimiçi erişimle mülakatların

gerçekleştirilmesidir. Son kısıt ise araştırmanın doktora tezi kapsamında yapılmasından dolayı tek araştırmacı ile yürütülüp tamamlanmış olmasıdır.

3.3.4. Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmada esnek olunabilmesi, örneğin görüşmeye yeni sorular eklenebilmesi, daha önce planlanmayan görüşmelerin yapılabilmesi, bilgileri teyit etmek için farklı veri toplama yöntemlerinin kullanılabilmesi araştırmanın geçerliliği konusunda önemli kazanımlardır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu çerçevede, bu araştırmanın yapılandırılmış sorularla derinlemesine mülakat yapılarak veri toplaması ve verileri yazılı açıklamalardan veya belgelerden de teyit etmesi araştırmanın geçerliliğine katkı sağlamıştır. Ayrıca geçerlik için araştırmacının katılımcıyla etkileşiminden kaynaklanabilecek tehditleri kontrol etmek adına sorularda yönlendirici olmama ilkesi benimsenmiştir.

Nitel araştırmalarda güvenirlilik nicel araştırmalardaki gibi test edilememektedir. Onun yerine LeCompte ve Goetz (1982) dış güvenirlilik için beş adım ve iç güvenirlilik için de beş strateji kullanılabileceğini öne sürmektedir. Dış güvenirlilik için adımlar sırasıyla “araştırmacının kendi konumunu belirlemesi”, “veri kaynağının açıkça tanımlanması”, “araştırma sürecinde oluşan sosyal ortamların ve süreçlerin tanımlanması”, “veri analizinde kullanılan kavramsal çerçevenin tanımlanması”, “veri toplama ve analiz yöntemleri ile ilgili ayrıntılı açıklamaların yapılması”dır (LeCompte ve Goetz, 1982). Bu beş adımın ilki kapsamında araştırmacının, araştırma konusuna yönelik önceki deneyimlerini araştırma esnasında dikkate aldığı; ikinci adıma göre veri kaynağının bazı ölçütleri taşıyan sosyal taraflar olduğu; üçüncü adıma göre sosyal tarafların bakış açılarının içinde yer aldıkları kurumdan etkilendiği, dördüncü adıma göre kavramsal çerçevenin ILO’nun insana yakışır iş kavramı doğrultusunda oluşturulduğu ve son adıma

göre veri toplamanın yarı yapılandırılmış sorularla derinlemesine mülakat yöntemiyle ve veri analizinin yorumlayıcı fenomenoloji bakış açısıyla yapıldığı söylenebilir.

İç güvenilirlik için stratejiler ise “toplanan verilerin betimsel bir yaklaşımla doğrudan sunulması”, “aynı araştırmaya birden fazla araştırmacının dahil edilmesi”, “gözlem yoluyla elde edilen bulguların görüşmeler yoluyla teyit edilmesi”, “elde edilen verilerin analizinde bir başka araştırmacının kullanılması ve ulaşılan sonuçların böylece teyit edilmesi”, “önceden oluşturulmuş ve ayrıntılı olarak tanımlanmış kavramsal çerçeveye bağlı olarak veri analizinin yapılması”dır (LeCompte ve Goetz, 1982). Bu araştırmada gözlem yöntemi benimsenmemekte ve bir doktora tezi çerçevesinde yapıldığından ikinci bir araştırmacı dahil edilmemektedir. Dolayısıyla bu stratejiler dışında olanlar yani “verilerin betimsel yaklaşımla doğrudan sunulması” ve “önceden oluşturulmuş ve ayrıntılı olarak tanımlanmış kavramsal çerçeveye bağlı olarak veri analizinin yapılması” bu araştırmanın iç güvenilirliği için kullanılmıştır.

İç güvenilirlik için Yıldırım ve Şimşek (2021) ise inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlık ve teyit edilebilirlik stratejilerini öne sürmektedir. İnandırıcılık için “uzun süreli etkileşim”, “derinlik odaklı veri toplama”, “çeşitleme (triangulation)”, “uzman incelemesi”, “katılımcı teyidi” önerilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu çerçevede, derinlemesine mülakatlar esnasında doğrudan sorulara geçilmemiş, öncesinde tanışılmış ve katılımcılara araştırmanın amacı anlatılmış ve böylece bir süre geçtikten sonra sorular sorulmuş yani katılımcıyla uzun süreli etkileşim sağlanarak araştırmacının etkisi azaltılmaya çalışılmıştır. Ek olarak yarı yapılandırılmış soru şablonlarındaki sorulara tam olarak yanıt verilmediyse sonda soruları sorulmuş ve verilerin derinleştirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca araştırmaya mümkün olduğu kadar farklı sosyal taraflardan katılımcılar seçilmiş ve böylece çeşitlemeye gidilmiş ve farklı bakış açıları edinilerek çoklu görüşlere ulaşılmak istenmiştir. Ayrıca görüşmede ortaya çıkan bulgular

doküman analizi ile desteklenmiştir. Uzman incelemesi açısından araştırma hakkında tez danışmanının görüşlerinden yararlanılmıştır. Derinlemesine mülakatlar esnasında anlaşılmayan bir husus olduğunda veya sonrasında katılımcı tarafından talep edilmesi halinde, toplanan veriler hakkında katılımcı teyidi alınarak verilerin doğru bir şekilde edinilmesi amaçlanmıştır.

Aktarılabirlik için ham veriler, ayrıntılı betimleme ile verilmiş ve katılımcılar “ölçüt örnekleme” ve “kartopu örnekleme” yöntemiyle oluşturulmuştur. Tutarlık açısından verilerin toplanması için her bir derinlemesine mülakatta benzer bir yaklaşım sergilenmiş ve verilerin kavramsallaştırılması ile analizinde toplanan verilerin sonuçlarla ilişkisinin kurulmasına gayret edilmiştir. Teyit edilebilirlik açısından ham veriler ve ulaşılan sonuçlar karşılaştırılmış, mülakatlardan çıkan verilerle yazılı belgeler kıyaslanmıştır. Ayrıca araştırmanın tüm verileri ve görüşme formları gerektiğinde teyit incelemesine sunulmak üzere araştırmacı tarafından muhafaza edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: SOSYAL TARAFLARIN GÖZÜNDEN TÜRKİYE'DE İNSANA YAKIŞIR İŞLER-ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu başlık altında Üçüncü Bölüm'deki araştırma yöntemi dikkate alınarak gerçekleştirilen derinlemesine mülakatların bir değerlendirmesi yapılacaktır. Öncelikle araştırmaya ilişkin demografik bulgular sunulacak, ardından derinlemesine mülakatlarda elde edilen veriler araştırmanın soruları çerçevesinde gruplandırılarak analiz edilecektir.

4.1. Demografik Bulgular:

Derinlemesine mülakat gerçekleştirilen katılımcılara ait demografik bilgiler aşağıda sunulmuştur:

İşçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonları, STKlar, kamu kurumları ve uluslararası kuruluşlarda çalışan toplam 40 katılımcının, 27'si erkek (yüzde 67) ve 13'ü (yüzde 33) kadındır. Katılımcıların yaş profili incelediğinde yarıya yakınının (yüzde 45) 35-44 yaş aralığında olduğu, bu yaş grubunu 45-54 yaş aralığının (yüzde 25) takip ettiği görülmektedir. Bir sonraki yaş grubu 25-34 yaş aralığı (yüzde 15) olmakla birlikte, katılımcılar arasında 65 yaş üzeri olanlar yüzde 8'lik kesime denk gelmektedir. 55-64 yaş arası olanlar yüzde 5, 25 yaş ve altı olanlar ise yüzde 2'lik kesimi oluşturmaktadır.

Katılımcıların eğitim profili incelendiğinde yüzde 85'inin üniversite ve üzeri eğitim seviyesine sahip olduğu, bunu yüzde 8 ile yüksekokulun takip ettiği, asgari eğitim seviyesinin ise lise olduğu (yüzde 7) dikkati çekmektedir. Katılımcılar ile yapılan görüşmelerde üniversite ve üzeri eğitim seviyesi yüksek lisans veya doktora olarak alt başlıklarda sınıflandırılacak şekilde detaylandırılmamıştır.

Katılımcıların çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşlardaki pozisyonları incelendiğinde yarıdan fazlasının yönetici olarak (yüzde 57); yaklaşık üçte birinin de uzman olarak (yüzde 35) görev yaptıkları görülmektedir. Katılımcıların yüzde 8'i ise danışman olarak görev yapmaktadır. Bu istatistiğe ilişkin olarak katılımcı kümesini

oluştururken kurumsal bakış açısını edinmek amacıyla öncelikle yönetici seviyesindeki temsilcilere ulaşılmaya çalışılması da etkili olmuştur.

Katılımcıların alandaki deneyim profilleri incelendiğinde, yaklaşık üçte birinin 10-14 yıl arası deneyime sahip olduğu (yüzde 35), bu aralığı 5-9 yılın takip ettiği (yüzde 20), 15-19 yıl ile 20 ve üzeri yıl deneyime sahip olanların (yüzde 18) ise eşit şekilde üçüncü sırada yer aldığı görülmektedir. 1-5 yıl deneyime sahip olanlar yüzde 7, bir yıldan az deneyime sahip olanlar ise yüzde 2'lik kesime denk gelmektedir.

Temsil edilen kurumlara göre katılımcı profili incelendiğinde üçte birinden fazlasının işçi sendikalarında (yüzde 37), beşte birinin kamu kurumları (yüzde 20) veya konfederasyonlarda/ STKlarda (yüzde 20), yüzde 15'inin işveren sendikalarında, yüzde 8'inin ise insana yakışır işlere ilişkin Türkiye'de politika çerçevesinde katkıda bulunan uluslararası kuruluşlarda görev aldığı dikkat çekmektedir.

4.2. İnsana Yakışır İş Kavramına İlişkin Bulgular:

Bu kısımda katılımcıların insana yakışır iş kavramına ilişkin farkındalıklarını öğrenmek ve kavramı nasıl değerlendirdiklerini görmek ve kavramın sosyal taraflardaki yerleşikliğini tespit etmek amacıyla yöneltilen sorulara alınan yanıtlar öncelikle kavrama ilişkin katılımcıların olumlu ve olumsuz görüşleri; kavramı hangi unsurlarla/başlıklarla tanımladıkları; kavrama ilişkin eleştirileri; kavramın ölçülmesine ve geleceğine bakış açıları üzerinden sınıflandırılacaktır. Katılımcıların bu çerçevedeki değerlendirmelerini özetleyen Tablo 20 aşağıda sunulmaktadır:

Tablo 20: Katılımcıların İnsana Yakışır İşe Bakış Açısı

Tema: İnsana Yakışır İşlere Bakış Açısı		
Ana Kodlar	Olumlu Görüşler	Olumsuz Görüşler
Alt Kodlar	<ul style="list-style-type: none">• Çalışma barışını sağlaması• Çalışma hayatını iyileştirmesi• Çalışma hayatında uluslararası standartları ve insan haklarını sağlaması• Çalışanların performansını, işyerini benimsemesini ve işverenin karlılığını artırması• Hayal edilen işle özdeşleşmesi• Politikalara yönelik hedef koyması• Çalışana kimlik sağlaması/erdem kazandırması• Kapsayıcı olması	<ul style="list-style-type: none">• Soyut, muğlak, sübjektif bir yapıya sahip olması• İşgücü piyasalarının ve çalışma kültürlerinin yapısal farklılıkları nedeniyle ülkeden ülkeye değişmesi• Göstergelerinin diğer uluslararası kuruluşlara göre zor ölçülebilir olması• Arkasında başka amaçların olması• Küreselleşme ve yeni ihtiyaçlar ile değişen işgücü piyasalarında uygulamanın zor olması

4.2.1. İnsana Yakışır İş Kavramına İlişkin Olumlu Görüşler:

Çalışma ilişkilerde barış, Bakke'ye göre (1945), tarafların, karşılıklı bağımlılıklarının farkında olduğu, diğerinin hayatta kalma ihtiyaçlarına ve kendi çıkarlarına saygı duymayı kabul ettiği ve farklılıklarını diğerini yok etmeyecek, aksine iyileştirecek şekilde ayarlamayı kabul ettiği ölçüde sağlanmaktadır. Bu bağlamda yalnızca işçinin değil aynı zamanda ailesinin de insana yakışır işlerin var olduğu bir sisteme dahil edilmesi, yalnızca çalışma barışını değil, aynı zamanda toplumsal barışı da sağlayacak bir unsur olabilecektir. Katılımcılar insana yakışır işleri günümüzde işgücü piyasasında henüz var olmayan ancak arzu edilen bir çalışma barışını oluşturacak bir sistem olarak değerlendirmektedir. Bu görüşe ortalama bir örnek vermek gerekirse:

“İnsana yakışır iş kavramı özlem duyulan bir çalışma koşullarını içeren bir kavram. Daha adil ve eşitlikçi bir düzlemde çalışma ilişkisinin kurulması olarak görüyorum. Çalışma saatlerinin daha insanca olduğu, iyi bir ücret düzeyinin ve işyerinde çalışma barışının olduğu bir düzen aslında. İşçi ve işçinin ailesinin de hayat

koşullarının sağlanabildiği bir düzen aslında bu. Daha insanca bir düzen bu.” (Katılımcı No 15, Kadın, İşçi Sendikasında Yönetici).

Öte yandan, çalışma koşulları fiziksel çevre, çalışma yoğunluğu, çalışma süresinin uzunluğu, sosyal çevre, yapılan işin takdir edilmesi, işten beklentiler ve kazançlar gibi pek çok unsurdan etkilenmekte ve bunların niteliğindeki ve niceliğindeki iyileşme, çalışanların refahına ve işletmelerin başarısına katkıda bulunmaktadır (EUROFOUND ve ILO, 2019). Bu bağlamda katılımcılar tarafından, insana yakışır işlerin işçilerin ihtiyaçlarını ifade etmelerine katkıda bulunduğu ve çalışma hayatını iyileştireceği de vurgulanmıştır.

Tezin birinci bölümünde de yer aldığı üzere, insana yakışır işler 1999 yılında bir anda ortaya çıkmamış, ILO’nun kuruluşundan itibaren oluşturulan müktesebatı da kapsayacak şekilde adım adım ilerlemiştir. Hukuki bir perspektiften bakıldığında, insana yakışır iş, çalışma hakkı ve iş seçme özgürlüğü, adil çalışma koşulları, işsizliğe karşı korunma, adil ücret, değerli yaşam ve insan onuru gibi temel haklar açısından tanımlanmaktadır (Di Fabio ve Maree, 2016). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 23. Maddesi de insana yakışır işlerin 4 temel başlığı altında toplanabilecek hususları içermektedir. Bu bağlamda, insana yakışır işleri 1999’daki ilk ortaya konulduğu süreçten öncesine taşıyan ve insan hakları ile bağdaştıran katılımcı görüşleri de mevcuttur. Benzer olarak insana yakışır işlerin insan hakkı olduğu, GENEL-İŞ Sendikası’nın 7 Ekim Dünya İnsana Yakışır İş Günü açıklamasında da yinelenmektedir:

“Çalışmak yetmez, insanca çalışmak gerekir. Güvencesizliğin ortadan kalktığı, ayrımcılığın olmadığı, sendikal hakların özgürce kullanıldığı, işçilerin çalışma koşulları üzerinde söz sahibi olduğu bir yaşam haktır.” (GENEL-İŞ, b.t.)

Ioannides ve diğerlerine göre (2021) insana yakışır işler, işgücü piyasalarıyla ilişkili olarak ekonomik sürdürülebilirlik kavramını işlevsel hale getirmekte ve günümüzde sürdürülebilirliğin kavramsallaştırılmasında kritik unsur olarak insana yakışır

işlere sık sık başvurulmaktadır. Buna paralel görüşler, diğer bir deyişle, insana yakışır işlerin varlığının işyerlerinin yapısından ve işverenden bağımsız düşünülemediği, kavramın işçinin üretkenliği ve motivasyonu ile işletmenin sürdürülebilirliğine katkıda bulunacağı görüşü de katılımcılar tarafından da ileri sürülmüştür.

Trades Union Congress⁴⁹'e göre (2012), günümüzde onurlu, özgür, güvenli ve eşitlikçi bir şekilde çalışıp yaşanılabilir bir iş, yüz milyonlarca insan için uzak bir hayal olmakla birlikte neredeyse herkes, birini yoksulluktan kurtarmanın en iyi yolunun insana yakışır iş olduğu konusunda hemfikirdir. TEZ-KOOP-İŞ de 7 Ekim Dünya İnsana Yakışır İş Günü'ne yönelik basın açıklamasında “*Özellikle salgın döneminde insanların kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabildikleri, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işlerin, çalışan milyonların özlemine dönüştüğünü*” ifade etmektedir (TEZ-KOOP-İŞ, 2020). Bu bağlamda insana yakışır işler de katılımcılar tarafından hayal edilen işle özdeşleştirilerek, çalışmaya ilişkin temel haklar, bireyin yoksulluğuna engel olacak sosyal güvence ve sosyal diyalog vurgusuyla açıklanmıştır.

Günümüzde pek çok araştırma, ekonomi politikalarının yoksulları görmezden geldiğini ve istihdam yaratmayan büyümeyi ve eşitsizliği tetiklediğini göstermektedir (Trades Union Congress, 2012). Neoliberal bakış açısına sahip bu politikalar, başta yoksullar olmak üzere zarar görenlerin durumunu telafi etmeye yarayacak herhangi bir araç sunmamakta; tam tersine serbest piyasanın düzenini bozmamak adına devletlerden sosyal refahı destekleyecek müdahaleleri asgariye indirmelerini beklemektedir (Chang ve Grabel, 2005). Bu noktada, İnsana Yakışır İş Gündemi, toplumun tüm kesimlerini evrensel bir şekilde kapsayarak her bir ülkeye özgü koşullar altında ekonomi ve sosyal

⁴⁹ İşçi Sendikaları Kongresi, 1868 yılında İngiltere’de kurulan, 48 sendikanın üye olduğu ve 5.5 milyon çalışanı kapsayan bir işçi konfederasyonudur. Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.tuc.org.uk/what-we-do>

politika müdahalelerini içermekte ve başarısını toplumdaki herkesin yaşamını nasıl iyileştirdiği üzerinden tanımlamaktadır (Majid, 2001). Bu doğrultuda, katılımcılar da İnsana Yakışır İş Gündemi'ni gerek hedef koyması, gerekse devlet politikalarında vizyon ve dikkate alınması gereken konuları belirlemesi açısından olumlu olarak değerlendirmektedir. Katılımcıların görüşleri ortalama olarak şu şekildedir:

“Hiç olmamasındansa vizyonu belirlemek açısından hedefleri koymak için önemli bir kavram. Politika düzeyinde ülke programları ve eylem planları ile somut adım atmak adına önemli olduğunu düşünüyorum. Gündemde olması ve farkındalığın artması da eyleme dönüşmesi noktasında yararlı.” (Katılımcı No 34, Erkek, Uluslararası Kuruluşta Uzman)

Öte yandan, insanın toplum içindeki konumunu ve varlık sebebini çalışma hayatı ile bağdaştıran ve bireyin insana yakışır işlerle toplum içinde bu yeri sağlamlaştıracağını diğer bir deyişle insana yakışır işlerin bireye kimlik ve erdem kazandıracağını düşünen nadir görüşler de ifade edilmiştir:

“İnsan sosyal bir varlıktır. İnsanı sosyal çevresinden soyutlamayan, toplum içinde tutunmasını, yer edinmesini sağlayan her iş insana yakışır.” (Katılımcı No 28, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

Çalışma, kişinin gelişimini tamamlaması için en gerekli şey olarak görülmektedir (Yıldız, 2010). Erdem ise “bir kişinin görevini en iyi şekilde yerine getirmesini, kendine/topluma faydalı eylemleri gerçekleştirmesini sağlayan, böylece gerçek mutluluğa eriştiren niteliklerdir” (Yastıoğlu ve Alparslan, 2020: 3). Sennett'e göre (2008), günümüz teknolojilerinin, esnekleşmenin ve yeni kapitalizmin bireyler üzerinde yarattığı baskılar, bireyde değersizlik ve belirsizlik hissi yaratıp yabancılaşmaya ve karakter aşınmalarına neden olmakta ve birey işyerindeki esnek yaşama alışmak uğruna komşuluk ve arkadaşlık gibi karşılıklı bağımlılığı içeren ilişkilerden kendisini soyutlamak zorunda kalmaktadır. Buna karşın katılımcıların bakış açısına göre insana yakışır işler bu karakter aşınmasına ve bireyin kendisini değersiz hissetmesine engel olacak aksine bireyin erdemliliğini artıracak, gerek işine gerekse içinde yaşadığı topluma aidiyetini güçlendirecektir.

İnsana yakışır işi ilk etapta kavramın alt başlıklarından biri ile bağdaştırarak açıklayan katılımcılar da mevcuttur. Ücret ile bağdaştıran katılımcıların profili incelendiğinde, işçi sendikalarında görev yaptıkları ve bu bakış açısının işgücü piyasasının fiili durumu ve sosyal diyalog mekanizmalarında işçi kesiminin talepleri ile de uyumlu olduğu dikkat çekmektedir. Bu görüşlere ortalama bir örnek şu şekildedir:

“İnsana yakışır iş kazandığı ücret ile insan onuruna yakışır yaşam sürmesidir.” (Katılımcı No 9, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici).

Katılımcıların insana yakışır işlerde önem atfettiği bir diğer konu ise örgütlenmedir. Bu görüşü ifade eden katılımcılar genellikle işçi ve işveren tarafı temsilcileridir. Bu bağlamda, konfederasyonların ve sendikaların varlık ve güç sebebinin örgütlenme sayesinde olduğu göz önüne alındığında, bu konunun ön plana çıkması da olağandır.

İnsana yakışır iş kavramı, yalnızca iş yaratmayla değil, aynı zamanda istihdamın kalitesiyle de ilgilidir (Winchenbach vd., 2019). Bu çerçevede, kavramın alt başlıklarının “İSG”, “yeterli gelir ve üretken iş imkanları”, “uygun çalışma saatleri”, “iş güvencesi”, “kayıtdışılık”, “iş-aile yaşam dengesi”, “iş yerinde adil muamele”, “zorla çalışma ve çocuk işçiliğinin engellenmesi”, “örgütlenme” vb. gibi işgücü piyasasının pek çok sorun alanına değinmesi ve kapsayıcılığı da katılımcılar tarafından olumlu görülmektedir. Buna ortalama bir örnek ise aşağıda yer almaktadır:

“İnsana yakışır iş üst çatı olan bir kavram, içinde yalnızca çalışma koşulları yok sosyal diyalog vb gibi daha geniş ele alınıyor. Her şeyi dikkate almak kavramı güzelleştiren unsur.” (Katılımcı No 35, Kadın, Uluslararası Kuruluşta Uzman)

4.2.2. İnsana Yakışır İş Kavramına İlişkin Olumsuz Görüşler:

Standing (2008), insana yakışır işleri belirsiz, basmakalıp ve hiç kimsenin karşı çıkacağı hayal bile edilemeyecek bir ifade olarak tanımlamakta; ILO'nun bu kavramı

yoksulluk, küreselleşme ve Binyıl Kalkınma Hedefleri⁵⁰'ne yönelik gerek BM içindeki gerekse dışındaki tartışmalara eklenmek için ortaya attığını; kavramla birlikte “düzgünlük”, “adalet” ve “diyalog” belirsizliğini benimserken eşitliği bir kenara bırakan çatışmasız bir moda çekildiğini savunmaktadır. Buna paralel olarak insana yakışır iş kavramına ilişkin olumsuz görüşler incelendiğinde, bazı katılımcıların kavrama inanmadığı dikkat çekmekte; kavram slogan olarak değerlendirilmekte ve soyut, muğlak, subjektif ve geleneksel anlamdaki sendikal gücü zayıflatan bir konu olarak görülmektedir:

“Öncelikle kavramın içine bakmak lazım. Kimin için insan onuru? İhtiyacına göre kavram ortaya atıyor ILO. Kapitalizmin işçi tipini bulması bu. Düzeltme nereden başlayacak? İnsana biricik gibi davranabilecek miyiz? Bunlar çok subjektif şeyler. İnsanın vicdanen sömürüldüğü hissi varsa, adını ne koyarsan koy en süslü kelimeler bunun içini dolduramaz. Aslında çok güzel sözler ama bumerang gibi kendilerine yönelik avantaj sağlanması amaçlı. Aslında bu bir paradoks, gerçekten gelmesi gereken önlem yerine halka yutturulmuş yöntem. Yaldızlı kelimelerle allayıp pullamak. Kimse faizsiz krediyi istememezlik etmez ya bu da öyle bir şey. Piyasa seni fiyatlandırdığı sürece bir değer var zannedersin durumu bu.” (Katılımcı No 10, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici)

Majid'e göre (2001), insana yakışır işlere ulaşmak için bir yanda herkes için her bir hedefi göz önünde bulundurmanın önemi, diğer yanda etkin politika yapımı için kaynakların kısıtlılığı göz önüne alındığında, gerçek dünyada insana yakışır işin mutlak evrensel ilkelerine bağlı kalınarak herkese yönelik faaliyetler gerçekleştirilmesi ancak bir “temenni” olacaktır. Bu bağlamda, insana yakışır işlerin “herkes için” başlığı ile yürütülmesi nedeniyle hedef gruplara yönelik politikadaki belirsizlikler katılımcılar tarafından şöyle değerlendirilmektedir:

“Decent work for all⁵¹ denildiği için belli bir hedef grubu yok bunun. Hassas politika gerektiren gruplar için önemi artabilir; ama bu kavram tüm gruplar için önemli. 18 yaş için her gün 7-19 çalışmak sıkıntılı, ama bu 50 yaştaki bir işçi için de sıkıntılı; nerede kaldı kendisini geliştirmesi.” (Katılımcı No 27, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

⁵⁰ Günümüzdeki adı ile Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

⁵¹ Herkes için insana yakışır iş

Hauf'a göre (2015), insana yakışır işi mükemmel bir "ekonomik tasavvur"⁵² yapan şey, kavramın belirsizliği, diğer bir deyişle, küresel söylem ile onun haklı çıkarmak için kullanılabilir yerel pratikler yelpazesi arasındaki büyük boşluktur. Yerel koşulların önemini vurgulayan Piasna ve diğerlerine göre de (2020), insana yakışır iş göstergelerinin her ülkenin bağlamını kaçınılmaz olarak küçümseyen tek bir uluslararası ölçüt üzerinden değerlendirilmesi ölçümün zenginliğini azaltacaktır. Ayrıca bir göstergenin yokluğunda insana yakışır iş tanımsız ve ölçülemez bir kavram olarak kalacak ve politika oluşturma sürecinde uygulanabilirlik sorununa yol açacaktır (Piasna vd, 2020:9). Bunlara paralel olarak, benzer görüşler kavramın muğlaklığı ve işgücü piyasalarının ve çalışma kültürlerinin yapısal farklılıkları vurgusuyla insana yakışır işlerin ülkeden ülkeye değişmesi gerektiği yönünde edinilmiştir. Bunlara ortalama bir örnek şu şekildedir:

"Her kültürün, her toplumun insana yakışır iş yaklaşımı farklı olmak durumunda yoksa bu gerçekten slogan olmaktan öte gitmeyecek ve küresel sermayenin istediği eylemsel anlamda homojen insan tipinin yaratılma çabasının bir aracı olacaktır." (Katılımcı No 28, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

Sehnbruch ve diğerlerine göre (2020) ILO, insana yakışır iş kavramını neredeyse 20 yıl önce başlatmış olsa da, kavramın etkisini önemli ölçüde sınırlayan birleşik bir gösterge derlememiştir. Bu sebeple diğer uluslararası kuruluşların, örneğin OECD'nin kaliteli kazançlar, yüksek işgücü piyasası güvencesi ve iyi bir çalışma ortamını dikkate alan işin kalitesine yönelik ölçümleri yazarlarca daha uygulanabilir bulunmaktadır (Sehnbruch vd., 2020). Burchell ve diğerleri de (2014), benzer bir görüşle AB'nin işin kalitesi göstergeleri ile insana yakışır iş göstergelerini kıyaslamakta ve AB'nin göstergelerinin ayrıntılı ölçümlere ve uluslararası karşılaştırmalara izin veren veriler

⁵² Sum ve Jessop (2013)'a göre "ekonomik tasavvur"lar, bazı ekonomik faaliyetleri ekonomik ilişkilerin bütününden tanımlar, onlara ayrıcalık tanır ve istikrara kavuşturmaya çalışır ve onları gözlem, hesaplama ve yönetim nesnelere dönüştürür. Bu bağlamda uluslararası kuruluşların ileri sürdüğü kavramlar da ekonomik faaliyetleri rekabete uygun olarak (yeniden) tanımlayan ve bunlara yönelik stratejiler, projeler ve vizyonlar ortaya koyan kavramlardır.

oluşturmaya yönelik daha yararlı olduğu sonucuna varmaktadır. Buna karşılık, İnsana Yakışır İş Göstergeleri, ülkeler arasında ölçülmesi imkansız olan, oldukça geniş bir şekilde tanımlanmış bir kavram olmaya devam etmektedir (Burchell vd., 2014). Bu düşüncelere benzer olarak insana yakışır iş kavramının ölçülebilirliği, katılımcılar tarafından diğer uluslararası kuruluşların işgücü piyasası ölçümleri ile de kıyaslanmakta ve kavram eksik bulunmaktadır:

“İnsana yakışır iş muğlak bir kavram, bir yol haritası yok, ILO bazında da bu path⁵³ yok ve score⁵⁴ yok, başarılarım ne olacak belli değil, kıyaslanabileceğim bir tablo yok. Beni kiminle karşılaştıracaksın, şuna ulaşan insana yakışır işlerde x- y düzeyindedir diyemiyorsun, somut bir ölçeklendirme yok. Neredesindeyiz cevabı yok, nicel bir ölçüm değil. OECD EPL⁵⁵’yi skorluyor, neredeyim görebiliyorum. Sendikal özgürlük raporu var orada mesela.” (Katılımcı No 27, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

Burchell ve diğerleri (2014), ILO’yu işveren örgütlerinin, sendikaların ve hükümetlerin aktif olarak yer aldığı ve bu tarafların her birinin kavrama yönelik özel bir endişeye sahip olduğu oldukça politize bir ortam olarak nitelendirmekte ve bu çerçevede İnsana Yakışır İş Gündemi’nin, hangi tarafın görüşünün ağır basarsa o yöne doğru evrileceğini öne sürmektedir. Bu bağlamda, katılımcıların baskın neoliberal görüşler neticesinde kavramla kapitalizmin yeniden yaratıldığı ve ardında başka bir gündemin olduğu yönünde eleştirileri bulunmaktadır:

“Kavram ne işe yarıyor buna ilişkin eleştirilecek hususlar var. Bu kavramlar kapitalizmin olumsuz sonuçlarını blurlaştırır⁵⁶ ve vatandaşlara biz de bunu yapıyoruz demek için kullanılan kavramlar. Eleştirel tarafları olduğu gibi, bu kavram kapitalizmin düalizmi⁵⁷.” (Katılımcı No 35, Kadın, Uluslararası Kuruluşta Uzman).

⁵³ Yol

⁵⁴ Puanlama

⁵⁵ Employment Protection Legislation: İstihdam Koruma Mevzuatı

⁵⁶ Muğlaklaştırır

⁵⁷ Kapitalizm düalizmi para kazanma ve yatırım dengesi olmak üzere iki ana etmen üzerine inşa edilmektedir. Kapitalizmde bu iki ana etmeni tam olarak birbirinden ayıracak bir fark mevcut olmamakla birlikte, etmenler arasındaki denge, akış ve kod çözümü veya oluş ile sağlanmaktadır (Yardımcıoğlu ve Kaplan, 2018). Bu da kapitalizmin sınırlarının dışsal değil aksine içsel olmasına neden olmakta ve kapitalizm kendi sınırlarını devamlı olarak yeniden üreterek var olan durumun ötesine geçmektedir (Yardımcıoğlu ve Kaplan, 2018: 80).

İstihdam alanında, işçi ve işveren kesiminin, ücretler, istihdam istikrarı, iş sözleşmesi türleri ve mesleki eğitime yatırım vb. konusunda sürekli olarak farklı hedeflere sahip olmaları nedeniyle evrensel olarak bir fikir birliğine varmak daha zordur (Sehnbruch v.d., 2015). Bu çıkar çatışmaları, gelişen teknoloji ve değişen işgücü piyasalarında insana yakışır işlerin oluşturulması için de başat unsurlar olacaktır. Bu bağlamda insana yakışır işlerin zamanla evrileceğine ve küreselleşme ile değişen işgücü piyasalarında kavramın uygulamasının zor olacağına ilişkin görüşler de mevcuttur:

“Bu kavram zamanla evrilen bir kavram, sanayi devrimi çalışma koşulları ile günümüz çalışma koşulları oldukça farklı. Endüstri 5.0 zamanında da böyle bir çalışma dünyasıyla insana yakışır işi bağdaştırmak da çok kolay olmayacak.” (Katılımcı No 26, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

4.3. İnsana Yakışır İş Gündemi’ne Dahil Olma ve Sahiplenmeye İlişkin Bulgular:

Bu bölümde İnsana Yakışır İş Gündemi’ne dahil olma ve sahiplenmeyi anlayabilmek adına, katılımcıların ILO’nun İnsana Yakışır İş Vizyonu’na ilişkin görüşleri; kavrama yönelik ILO’nun etkinliğine ilişkin değerlendirmeleri; kavramın somutlaştırılmasına yönelik görüş ve önerileri; kavramın işgücü piyasasına yerleşmesi ve uygulamada norm haline gelmesine yönelik görüşleri ele alınacaktır. Katılımcıların bu çerçevedeki değerlendirmelerini özetleyen Tablo 21 aşağıda sunulmaktadır:

Tablo 21: İnsana Yakıışır Gündemi'ne Dahil Olma ve Sahiplenme

Tema: İnsana Yakıışır Gündemi'ne Dahil Olma ve Sahiplenme		
ILO'nun İnsana Yakıışır İş Vizyonuna İlişkin Görüşler		
Ana Kodlar	Olumlu Görüşler	Olumsuz Görüşler
Alt Kodlar	Sosyal diyalog vurgusunun olması Dezavantajlı gruplar için farkındalık yaratması Vizyonun uygulanması halinde işgücü piyasasındaki sorunların ortadan kaldırılacağı	Yalnızca genel çerçeveyi çizmesi, somutlaştırmayı içermemesi
İnsana Yakıışır İşlere Yönelik ILO'nun Etkinliğine İlişkin Görüşler		
Ana Kodlar	Olumlu Görüşler	Olumsuz Görüşler
Alt Kodlar	ILO'nun sözleşmelerle müktesebat oluşturarak insana yakıışır işlere katkıda bulunması	ILO'nun ülkelerdeki işgücü piyasalarının gerçek ihtiyaçlarını dikkate alan eylemler yerine üst perdeden/ tepeden inme çözümler üretilmesini sağlayacak politikalar ortaya koyması Uluslararası standartlara ilişkin yaptırımların ülkeler üzerindeki etkisinin eskiye nazaran azalması Yaptırım yerine projeler üzerinden insana yakıışır işleri uygulamak istemesi Sosyal tarafların görüşlerinin yeterince alınmaması
İnsana Yakıışır İşlerin Somutlaştırılmasına Yönelik Görüşler		
Ana Kodlar	Olumlu Görüşler	Olumsuz Görüşler
Alt Kodlar	-	Somitlaştırmak için sorumlu tarafların belirli olmaması Kavramın geniş kapsamlı olması nedeniyle uygulanabilirliğinin zor olması Türkiye işgücü piyasasında kavramı somutlaştırmak için uygulamada eksiklikler olması
İnsana Yakıışır İşleri Somutlaştırmak için Öneriler		
Alt Kodlar	<ul style="list-style-type: none">Sosyal diyalog ile uygulanabilirliğini artırmakTürkiye işgücü piyasası dikkate alınarak insana yakıışır iş alt başlıklarının ihtiyaca göre belirlenmesi ve uygulamanın netleştirilmesiKavrama ilişkin farkındalık artırma, politikalar ve düzenlemelerle uygulanabilirliğini artırmakEkonomik açıdan ilerlemeyi gerçekleştirerek insana yakıışır işlere ulaşmak	

İnsana Yakışır İşlerin Norm Haline Gelmesine Yönelik Görüşler		
Ana Kodlar	Olumlu Görüşler	Olumsuz Görüşler
Alt Kodlar	-	Norm haline getirilmesine ilişkin ihtiyacın olmaması
İnsana Yakışır İşleri Norm Haline Getirmek için Öneriler		
Alt Kodlar	<ul style="list-style-type: none"> • Sosyal diyalog ile uzlaşılı kültürü oluşturmak • İnsana yakışır işlere yönelik işgücü piyasasında bilinçlendirmeyi artırmak • Hükümete insana yakışır işlere yönelik sorumluluklar atfetmek • İstihdam yaratan büyük çaplı ekonomik yatırımları ve uluslararası firmaları Türkiye işgücü piyasasına çekmek • Sendikalaşmanın önündeki engelleri kaldırarak sendikaların gücünü artırmak • İnsana Yakışır İşlerin norm haline getirilmesinde sosyal taraflara sorumluluklar atfetmek 	

4.3.1. ILO'nun İnsana Yakışır İş Vizyonuna İlişkin Görüşler:

Bu bölümdeki analizi yapabilmek adına konfederasyon ve sendikalarda görev alan katılımcılara⁵⁸ öncelikle ILO'nun İnsana Yakışır İş vizyonu hakkında kısaca bilgi verilmiştir. Buna göre, söz konusu vizyon "cinsiyet eşitliği"ni yatay unsur olarak alacak şekilde "istihdam", "sosyal koruma", "işçi hakları" ve "sosyal diyalog" üzerinden insana yakışır işin gerçekleştirilmesine odaklanmaktadır (ILO, 2006). Ardından katılımcılara ILO'nun bu vizyonunu paylaşılıp paylaşmadıkları sorulmuş ve vizyona katkı için yapılan bir faaliyetleri varsa ona dair bilgi vermeleri talep edilmiştir. Katılımcıların alınan yanıtlar, vizyonun büyük oranda paylaşıldığı yönündedir. Vizyonun sosyal diyalog başlığı da katılımcılar tarafından ayrıca vurgulanmıştır:

"Paylaşıyoruz, her düzeyde sosyal diyalogun desteklenmesi insana yakışır işler için büyük öneme sahip." (Katılımcı No 22, Kadın, İşçi Konfederasyonunda Uzman).

Vosko'ya göre (2002) ILO artık İnsana Yakışır İş Gündemi ile yalnızca erkeğin kazanç sağladığı standart çalışma ilişkileri yerine, kadınlar, gençler, kayıtdışı çalışanlar ve göçmenleri de dikkate almakta ve bu dezavantajlı grupların ILO nezdinde seslerini duyurmalarını sağlamaktadır. Vosko ile benzer görüşte olan ve İnsana Yakışır İş

⁵⁸ Bu soru yalnızca işçi ve işveren tarafı temsilcilerine yöneltilmiştir.

Vizyonu'nun kadınlar, gençler, sosyal dışlanmaya açık dezavantajlı gruplara yönelik farkındalığı artırdığını öne süren katılımcılar da bulunmaktadır:

“Sendika olarak ILO'nun bu vizyonunu sahipleniyoruz ve önemsiyoruz. ILO'nun düzenlemeleri önceden daha belirsiz geliyordu; ancak çalışma hayatına ilişkin durumlar o kadar kötüye gidiyor ki biz bu kavramları sahiplenmeye başladık, örneğin 190 sayılı sözleşme. Kavram önemli ama yetersiz. Marjinal gruplar yani görünmeyen emeğin görünür olması açısından önemli, örneğin ev işçileri. Bir farkındalık yaratıyor.” (Katılımcı No 15, Kadın, İşçi Sendikasında Yönetici).

Buna benzer olarak insana yakışır işlerin kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını iyileştireceğini düşünen PETROL-İŞ Sendikası Genel Başkanı'nın basın açıklamasında, kadınların yoksullaşması ve gelecek güvencesi bulunmamasının onların şiddete daha fazla maruz kalmaları sonucunu da beraberinde getirdiği ifade edilmekte ve insana yakışır iş ve şiddetsiz bir yaşam için kadınların sendikalarda daha fazla olması gerektiği savunulmaktadır (PETROL-İŞ, 2022).

ILO'ya göre (1999a), İnsana Yakışır İş Gündemi'nin amacı sadece istihdam yaratmak değil, aynı zamanda kabul edilebilir kalitede işler yaratmak olduğundan istihdamın niceliği, niteliğinden ayrılamamaktadır. Bu sebeple İnsana Yakışır İş Vizyonu bütüncül bir yaklaşım içermekte; yalnızca iş sayısını artırmaya değil, çalışma hayatının kalitesine de odaklanmaktadır. Bu çerçevede, vizyonun çalışma hayatında daha iyi şartlara katkıda bulunacağına ilişkin görüşler de katılımcılar tarafından ifade edilmiştir.

Katılımcıların İnsana Yakışır İş Vizyonu'na bakış açılarının yanı sıra bu konuda eyleme geçip geçmedikleri de araştırmanın bir diğer sorun alanıdır. Bu noktada sahiplenmeyi örneklendirmek adına bazı katılımcılar 7 Ekim Dünya İnsana Yakışır İş Günü'ne de vurgu yapmışlardır. Dünya İnsana Yakışır İş Günü, Solidar, ITUC, ETUC, Social Alert International ve Global Progressive Forum'un girişimleri ile ortaya konulan “İnsana Yakışır İş, İnsana Yakışır Yaşam” platformunun çalışmalarının parçası olarak 2008 yılından itibaren her yıl kutlanmaktadır (ITUC, 2008). Mülakatlarda bazı

katılımcılar bu güne ilişkin yapılan çalışmalarını ve İnsana Yakışır İş Gündemi için diğer faaliyetlerini şöyle özetlemişlerdir:

“İnsana yakışır iş kavramının içi boşatılıyor ama biz faaliyetlerimizle bu kavramın altını doldurabildiğimizi düşünüyoruz. Bizce önemli bir kavram. Kavramın izleme çalışmaları ve yerleşmesi de önemli. Kurumsal konuşma metinlerinde de kavramı yerleştirmeye çalışıyoruz. Farkındalık artırmaya yarıyor. STEM⁵⁹ de aynı şekilde, Sanayi 4.0⁶⁰ da.” (Katılımcı No 25, Kadın, İşveren Tarafının Sivil Toplum Kuruluşunda Yönetici).

Standing’e göre (2008) başından beri, insana yakışır iş kavramı ile ilgili temel sorun, doğası gereği belirsizliğidir ve bu kavramı basmakalıp, kimsenin karşı çıkacağını hayal bile edemeyeceğimiz bir ifade olarak tanımlamak, 2000’li yılların başındaki resmi ILO belgelerinde sıklıkla görülmektedir. Burada ILO’nun temel amacı yayınlarında, konuşma ve basın bültenlerinde, kavramı geçirek meşrulaştırmak olsa da bu belgelerde geçen kavramın haklara, değerlere, adalete ve son derece muğlak “sosyal diyalog”a yapılan geleneksel göndermelerinin hiçbirisi, ana akım emek ve sosyal politikaları “insana yakışır iş” kriterlerine göre değerlendirmemektedir (Standing, 2008). Olumsuz görüşler de bu görüşlerle örtüşmekte ve vizyonun çok genel bir çerçeve çizdiğini öne sürerken somut adımlar atılması ihtiyacını vurgulamaktadır:

“Bu standartları belirlemenin ötesinde somut çalışmalar yok, kavramı buldum ülkeye empoze edeyim, uyumsuzlukları eleştireyim diyor. Somut adımlar atılmalı.” (Katılımcı No 26, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

Bunlara ek olarak, tezin Birinci Bölümü’nde de yer aldığı üzere insana yakışır iş kavramı yalnızca ILO tarafından değil aynı zamanda AB ve BM nezdinde de dikkate alınmakta ve bu kurumların politikaları ile yaygınlaştırılmaktadır. Kurz-Scherf’e göre (2005) özellikle uluslararası kuruluşlarda, işin kalitesine ilişkin normatif standartlar gittikçe daha bağlayıcı hale gelmektedir. Her ne kadar olumlu veya olumsuz olarak

⁵⁹ Fen (science), teknoloji (technology), mühendislik (engineering) ve matematik (mathematics) dersleri için kullanılan İngilizce kısaltmadır.

⁶⁰ Sanayi 4.0, siber-fiziksel sistemler ve dinamik veri işleme ile değer zincirlerinin uçtan uca bağlandığı ve üretimin çok daha robotlar üzerinden yapıldığı sanayi devriminin dördüncü evresidir (TÜSİAD ve BCG Consulting Group, 2016).

sınıflandırılmasa da insana yakışır işlere ilişkin AB'nin bakış açısı ve konuyu sahiplenmesi katılımcılar tarafından şöyle ifade edilmiştir:

“İnsana yakışır iş kavramı ILO'nun ortaya attığı bir kavram, AB de BM ile çok yakın çalıştığı için bununla ilgili 2006 yılında bir communication⁶¹ yayımlıyor. AB ilk günden bu yana bu kavrama yönelik konularda AB sosyal modeli konuları ile paralel farklı araçlarla düzenlemeler yapıyor. Çok temelde catch up all⁶² kavramı olduğu için alt başlıklarda direktifler ve tüzüklerle ve soft policy⁶³ ile gerekli düzenlemeleri yapıyor. Ulaşılması beklenen hedefleri belirten düzenlemeler yapıyor.” (Katılımcı No 35, Kadın, Uluslararası Kuruluşta Uzman).

4.3.2. İnsana Yakışır İşlere Yönelik ILO'nun Etkinliğine İlişkin Görüşler:

Ulus devlet düzeyinde işçi haklarına ve emek örgütlenmesine meydan okuyan küreselleşme süreçleri bağlamında, üçlü sosyal diyalog ve insana yakışır işin geniş ve dolayısıyla muğlak tanımı eleştirilere maruz kalmakta ve hâlâ kavramın başlıca zorluklarını oluşturmaktadır (Budowski vd., 2020). Bu eleştirilerin ardında yatan sebeplerden biri, ILO'nun insana yakışır işi teşvik etmek ve uygulamak için net sorumluluklar ve yükümlülükler tanımlamamış olmasıdır (Budowski vd., 2020). Bu bağlamda insana yakışır işlerde ILO'nun etkinliği de araştırmanın sorularından birisini oluşturmuştur. Katılımcılar insana yakışır işlere yönelik ILO'nun etkinliğini, çoğunlukla olumsuz olarak değerlendirmektedir. Olumlu bakış açısı ise daha çok, ILO'nun üçlü danışma üzerinden karar alması ve uluslararası standartların insana yakışır işler için de müktesebat oluşturması üzerinden ifade edilmiştir.

Kuramsal tartışma kısmında da bahsedildiği üzere, Cooke vd. (2019), kavramı çalışmayı bir hak olarak gören Batı ideolojisinin dikkate alındığı yukarıdan aşağıya bir girişim olarak görmekte; ortaya atılış amacının, özellikle Batı bakış açısına sahip kurumsal müdahaleler yoluyla yoksulluğu azaltmak ve çalışma koşullarını iyileştirmek olduğunu ifade etmektedir. Buradan hareketle, katılımcıların olumsuz görüşlere yönelik

⁶¹ Komisyon Bilgilendirmesi

⁶² Herkesi/ her şeyi kapsamak

⁶³ Bağlayıcılığı/ uyma zorunluluğu olmayan politikalar

ilk husus, bu çatışmalara binaen ILO'nun ülkelerdeki işgücü piyasalarının gerçek ihtiyaçlarını dikkate alan eylemler yerine üst perdeden/ tepeden inme çözümler üretilmesini sağlayacak politikalar ortaya koyması olarak söylenebilir:

“ILO bir aktör ancak benim gözümde sahayı bilmeyen bir aktör. Siz yardım edilmiş yoksullar mı istiyorsunuz yoksa yoksulluğu ortadan kaldırmak mı istiyorsunuz? Bana göre ILO ilkini istiyor, altını doldurmak zorunda kalacağı politikalar önermeli.” (Katılımcı No 13, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici).

Standing (2010), “Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi” ile birlikte 8 temel sözleşme dışında kalan 180 Sözleşmeyi ILO'nun düşük öncelikli meselelere dönüştürdüğünü savunmaktadır. Bu kapsamda, katılımcılar da insana yakışır işleri somut hale getirecek araçlardan biri olan ILO'nun uluslararası standartlarına ilişkin yaptırımların eskiye oranla ülkeler üzerindeki etkisini kaybetmesini eleştirmektedir:

“Türkiye’de işveren ve devlet elele. ILO’nun sözleşmeleri de işçi yanlısı değil bence. İşverene avantaj sağlayan sözleşmeler onlar. Eğer çalışma hakkına ilişkin düzenleme varsa zaten sözleşme imzalanmasa da oluyor. Kara liste bir şey ifade etmiyor ki.” (Katılımcı No 10, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici).

Standing’e göre (2008), ILO büyük konuları kapsayan küçük ekiplere sahip olmanın yanı sıra, düzenli bütçenin sıkılaştırılması, kısmen bağışçılar tarafından finanse edilen projeler için toplanan “kolay” para oranındaki artış nedeniyle, artık teknik yardım projelerine ağırlık vermeye başlamıştır. Bunların sonucunda ILO’da yeni uluslararası standart belirlemektense program ve projelerle bağlayıcı olmayan hukukun uygulanması öne çıkmıştır. Bu bağlamda, insana yakışır işlerin uluslararası standartlarda olduğu gibi kabul edildiğinde ve sözleşmeye uyulmadığında kara liste gibi uygulamalarla yaptırım uygulamak yerine daha çok bağlayıcı olmayan politikalar ve projelerle uygulanmak istenmesi de katılımcıların eleştiri noktalarından bir diğeridir:

“Ülke bazında kavram daha iyi tanımlanmalı ve yaptırıma ilişkin kararlar alınmalı. ILO’nun kara listesi eskisi kadar tartışılmıyor mesela. ILO da bu konuda etkisizleşti ve çekingen davranıyor. Hükümetin de bakış açısı da aynı bu noktada, hükümet eskisi kadar önem atfetmiyor kara listelere. ILO da projecilik üzerinden gidiyor. Çok mikro ölçek üzerinden.” (Katılımcı No 15, Kadın, İşçi Sendikasında Yönetici).

Standing'e göre (2008), İnsana Yakışır İş Gündemi'ndeki sosyal diyalog, işverenler ve çalışanlar arasındaki pazarlık gücünü eşitleyen ve toplu sosyal hakları teşvik eden bir yapı yerine, sadece "diyalogu" teşvik eden bir yapıya dönüşmektedir. Buna benzer görüşler katılımcılar tarafından da ifade edilmiş ve sosyal tarafların görüşlerinin alınması ile sosyal diyaloga yönelik ILO'nun etkinliği ise şu şekilde değerlendirilmiştir:

"ILO'nun Türkiye'deki etkinliğinin yetersiz olduğunu, sosyal tarafların görüşlerinin hiç alınmadığını düşünüyorum. ILO'nun insana yakışır iş yaklaşımı, belirli politikalardan ziyade, çoğunlukla kamu politikasını lafta etkiliyor. Kağıt üzerinde sosyal diyalogu destekliyor ILO." (Katılımcı No 14, Erkek, İşçi Sendikasında Uzman).

Bu çerçevede bazı katılımcılar görüşlerini uluslararası düzeyde aktarabilmek için ILO'da delege olma hakkının genişletilmesi talebinde de bulunmuşlardır.

4.3.3. İnsana Yakışır İşlerin Somutlaştırılmasına Yönelik Görüşler:

Araştırmanın insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması kim/ kimler tarafından yapılacak sorusu kavramın sahiplenilmesinin anlaşılması açısından önemlidir. Baccaro ve Mele'ye göre (2012), kavrama ilişkin laf kalabalığının ardında, ILO'daki sosyal tarafların İnsana Yakışır İş'in nasıl yorumlanacağı ve nasıl gerçekleştirileceği konusunda temelde anlaşamamaları yatmakta; işverenler insana yakışır işlerin uluslararası düzeyde değil ulusal düzeyde belirlenen ölçümlerle tanımlanması gerektiğini savunurken, işçi sendikaları ölçümün küresel düzeyde belirlenen göstergeler üzerinden olması gerektiğini vurgulamaktadır. Türkiye'de insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasından kimin sorumlu olacağı konusundaki katılımcı görüşleri herhangi bir sosyal tarafın sahiplenmesinden ziyade bu alanda bir boşluk olduğu, özellikle işçinin güçsüz olduğu ve bu sebeple uygulamanın hayal olacağı yönündedir. Yine de insana yakışır işlerin somutlaştırılmasında ILO'ya görev atfeden görüşler de mevcuttur:

"İnsana yakışır işlerin varlığını tartışabilecek yapıda işyerlerinin yapısının, varlığının ve bunların çoğaltılmasının yollarının da sorgulanması gerekir ILO tarafından." (Katılımcı No 17, Kadın, İşveren Sendikasında Yönetici)

Piasna vd. (2020), ILO'nun insana yakışır işe ilişkin alanyazınını, çelişkili olmasa da teorik olarak oldukça dağınık bulmakta ve açıkça tanımlanmış bir dizi gösterge ile operasyonelleştirilmesine izin verecek net kavramsallaştırma sunmadığı yönünde eleştirmektedir. Benzer şekilde İnsana Yakışır İş Gündemi'nin geniş kapsamlı olmasının uygulanabilirliği zorlaştırdığı ve altının doldurulması gerektiği yönünde katılımcıların eleştirileri de mevcuttur:

“Sermaye ile işçi sınıfı diyalektine girmek lazım ama burada, dünyanın bir sosyekonomik hayatının gidiş yönü var. Sendikalar da kapitalist dünyada yeşeriyor. İnsana yakışır işler sınıfsal bir çelişki içermiyor, kavramın sorunu bu değil; onun sorunu, bir kavramsal aşamayı geçememesi ve yol haritasının olmaması. Gerçekten yerinde bir kavram, bu kavrama ihtiyaç var ama sorun uygulama kaynaklı.” (Katılımcı No 27, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

Cooke vd. göre (2019), kurumsallaşmış işçi hakları veya bunları uygulamak için yasal mekanizmalar olmadan, çalışma standartlarında belirtilen koşullar bir dilek listesinden başka bir şey değildir. Böyle bir durumda, İnsana Yakışır İş Gündemi de büyük ölçüde, üst düzey bir uluslararası toplumsal hareket olarak kalacaktır (Cooke vd, 2019). Yani, insana yakışır işe ulaşmak sadece siyasi iradeyi değil, aynı zamanda siyasi kapasiteyi de gerektirmektedir. Bu bağlamda kavramın muğlak olarak addedilmesini Türkiye işgücü piyasasına dayandıran ve kavramı somutlaştırmadaki sorumluluğu uygulamadaki eksikliklerde gören katılımcılar da mevcuttur:

“Altının boş olduğuna inanmıyorum, daha fazla uygulanabilir, farkındalığın olduğu ve daha somut olması gerektiğine inanıyorum. Bu kavramlar ilk ortaya atıldığında uzak hedefmiş gibi gözüküyor ancak bunun altını doldurması gereken Türkiye'deki iş camiası.” (Katılımcı No 19, Erkek, İşveren Sendikasında Yönetici).

İnsana yakışır iş kavramı muğlak olsa da sosyal diyalog, kavrama ilişkin farkındalık artırma, politikalar ve düzenlemeler, kapsamı ülkelerin durumunu dikkate alarak daraltma ve ekonomik ilerlemelerle zamanla altının doldurulacağına ilişkin katılımcılardan gelen öneriler ise şöyledir:

- **Öneri 1: Sosyal diyalog ile insana yakışır işlerin uygulanabilirliği artırılabilir.**

Katılımcılar sosyal diyalogun ülkelerdeki işçi, işveren ve hükümet temsilcilerin tarafından etkin bir şekilde yapılması halinde⁶⁴ kavramdaki boşlukların doldurulabileceğini önermektedir.

- **Öneri 2: Türkiye işgücü piyasası dikkate alınarak insana yakışır iş alt başlıkları ihtiyaca göre belirlenebilir ve böylece uygulama netleştirilebilir.**

Katılımcılar Türkiye işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre değerlendirildiğinde her bir alt başlığa ilişkin insana yakışır işlerin uygulanabilir olması kaygısını taşıyan daha az hedefle daha etkin olunabileceğini öne sürmektedir.

- **Öneri 3: Kavrama ilişkin farkındalık artırma, politikalar ve düzenlemelerle uygulanabilirliğini artırılabilir.**

Katılımcılar insana yakışır iş kavramının en temelde insan hakkı olduğu görüşünden hareketle bütüncül bir yaklaşım izlenmesi gerektiğini ve önemli olanın uygulamaya geçmek olduğunu vurgulamakta, kavramın farkındalık artırma ve politikalarla eş zamanlı desteklenmesi gerektiğini önermektedir.

- **Öneri 4: Ekonomik açıdan ilerleme sağlanırsa insana yakışır işler de beraberinde gelir. Öncelik ekonomiye verilmelidir.**

Katılımcılar ekonomik olarak gelişmişliğin, işgücü piyasasına da yansıtacağını ileri sürmekte, ancak bu gelişmişliğin yalnızca sermaye ile sınırlı kalmaması gerektiğini ifade etmekte ve bu ekonomik ilerlemenin aynı zamanda toplumda adil bir dağıtımla insana yakışır işlerin önünü açacağını savunmakta; bu sebeple öncelikle ekonomik kalkınmanın gerçekleştirilmesine önem verilmesi gerektiğini önermektedir.

4.3.4. İnsana Yakışır İşlerin Norm Haline Gelmesine Yönelik Görüşler:

Normlar “bir toplumda yaşayan insanların neyi, ne zaman ve nasıl yapmaları gerektiğini bildiren kaidelerdir” (Eroğlu, 2015: 300). Sosyolojiye göre normlar, “resmi”

⁶⁴ Sosyal diyaloga tarafların bakış açısı ileride “İnsana Yakışır İşlerde Sosyal Diyalogun Önemi” başlığı altında detaylandırılacaktır.

ve “resmi olmayan” olarak ikiye ayrılmaktadır (İçli, 2002; aktaran Eroğlu, 2015:300). Resmi normlar “yasa, yönetmelik, tüzük, genelge, kurul kararı gibi resmi ve yazılı kurallar” olmakla birlikte “bu normlara ilişkin cezalar ve ödüller önceden belirlenmektedir” (İçli, 2002; aktaran Eroğlu, 2015:300). Resmi olmayan normlar ise “yazılı olmamakta”, “ödül ve cezalar bu tür normlar için açıkça belirtilmemekte” ve “bu normların ihlali sonucu bireyler kınama, alay etme, dışlama, hakaret gibi yaptırımlarla karşılaşabilmektedir” (İçli, 2002; aktaran Eroğlu, 2015:300).

Schmucker’e (2020) göre, çalışanların iş ve sosyal hukuk kapsamında korunmasının yanı sıra küreselleşme süreçlerinde de insana yakışır çalışma hedefinin geçerli olmasını sağlamak için, işgücü politikasına dahil olanların eylemlerine rehberlik eden normatif standartları tasarlamalarına ihtiyaç vardır. Buradan hareketle Türkiye’deki sosyal taraflar açısından kavramın işgücü piyasasına yerleşmesi ve uygulamada norm haline gelmesi de araştırmanın bir diğer sorun alanı olarak belirlenmiştir. Katılımcılar, insana yakışır işlerin norm haline gelmesine eleştirel yaklaşmakta; yalnızca ücret pazarlığı gibi belirli hususları dikkate alan ve işgücü piyasasındaki diğer olumsuzlukları dikkate almayan veya yalnızca işverenler ya da işçileri koruyan ve bu ikisinin arasında bir denge aramayan iyileştirmelerin ve düzenlemelerin işgücü piyasası düzenini de bozacağını ileri sürmekte ve bu yüzden norm haline gelmesine gerek bulunmadığını öne sürmektedir.

Katılımcılar insana yakışır işlerin norm haline gelmesi için olumlu görüş bildirmekten ziyade buna yönelik önerilerini iletmişlerdir:

- ***Öneri 1: Sosyal diyalog ile uzlaşî kültürü oluşturmak***

Katılımcılar insana yakışır işlerin somutlaştırılmasında yer alan sosyal diyalog önerisine paralel olarak insana yakışır işlerin norm haline getirilmesinde de sosyal

diyalogun önemine değinmiş ve böylelikle çatışmadan ziyade sorunları masada halledebilecek bir uzlaşî kültürünün ortaya konulabileceğini öne sürmüşlerdir⁶⁵:

“Norm haline gelmesi için sosyal diyalog lazım, çalışma meclislerinin toplanması lazım, norm haline gelecekse kanun düzenleme yoluyla olur, üçlü sosyal diyalog ile yapılabilir bu. Bunun diyalogsuz yapılması mümkün değil.” (Katılımcı No 24, Erkek, İşçi Konfederasyonunda Uzman).

• ***Öneri 2: İnsana yakışır işlere yönelik işgücü piyasasında bilinçlendirmeyi artırmak***

Katılımcılar, yalnızca örgütlenme üzerinden sendikacılık yapıldığını oysaki norm haline gelmeyi sağlamak için insana yakışır işler hakkında işgücü piyasasında yer alan tarafların bilinçlendirilmesi gerektiğini savunmakta ve bunu bir öneri olarak ileri sürmektedir.

• ***Öneri 3: İnsana yakışır işlerin norm haline getirilmesinde Hükümete sorumluluklar atfetmek***

Bölümün başında da belirtildiği gibi yazılı normlar hukuki dayanağı ortaya koyan kanun, tüzük, yönetmelik gibi unsurlardan oluşmakta ve bu hukuki düzenlemelerin yapılabilmesi için de hükümetlerin sorumluluklar üstlenmesi gerekmektedir. Katılımcıların bu doğrultudaki önerisi insana yakışır işlere ilişkin mevzuatın devlet tarafından geliştirilerek uygulamaya konulmasıdır.

• ***Öneri 4: İstihdam yaratan büyük çaplı ekonomik yatırımları ve uluslararası firmaları Türkiye işgücü piyasasına çekmek***

Katılımcılar insana yakışır işlerin somutlaştırılmasına yönelik önerilerden biri olan ekonomik ilerleme ile insana yakışır işlerin sağlanacağı görüşüne paralel olarak insana yakışır işlerin norm haline getirilmesinde uluslararası şirketlerin çalışma koşullarının işçiyi daha çok gözettiği ve bu sebeple istihdam yaratan ekonomik yatırımların ülkeye çekilmesini önermektedir. Bu noktada elbette devletin de yabancı

⁶⁵ Sosyal diyaloga tarafların bakış açısı “İnsana Yakışır İşlerde Sosyal Diyalogun Önemi” başlığı altında detaylandırılacaktır.

yatırımcıyı cezbedecek ancak işçi haklarından da feragat etmeyen düzenlemeleri yapması da beklenmektedir.

• ***Öneri 5: Sendikalaşmanın önündeki engelleri kaldırarak sendikaların gücünü artırmak***

Katılımcılar sendikalı işçi sayısındaki artışların sendikaların pazarlık gücünü artıracığı ve bunun da işgücü piyasasında insana yakışır işlerin norm haline gelmesine katkı sağlayacağı görüşünden hareketle sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılarak üyeliğin ve örgütlenmenin kolaylaştırılmasını önermektedir:

“...Gerek pandemi gerekse pandemi öncesinde zayıf sendikalarla İnsana Yakışır İşleri gerçekleştirmek mümkün değil. Sosyal politikaları benimseyen hükümetin varlığı ile olabilir desek de sendikanın güçlü olmadığı bir yerde istense de İnsana Yakışır İş kavramını uygulamak güç olacaktır.” (Katılımcı No 37, Erkek, İşçi Konfederasyonunda Yönetici).

• ***Öneri 6: İnsana Yakışır İşlerin norm haline getirilmesinde sosyal taraflara sorumluluklar atfetmek***

Katılımcılara göre insana yakışır işlerin norm haline gelmesi için yalnızca yazılı hukuki metinlere değil aynı zamanda işgücü piyasasında bu iyileştirmeleri dikkate alan bir çalışma kültürüne de ihtiyaç bulunmaktadır. Bu kültürü oluşturacak paydaşlar ise işveren ve işçi kesiminden oluşmaktadır. Bu sebeple her iki tarafın da birbirinin ihtiyacını dikkate aldığı bir ortamın oluşturulması ve birlikte hareket edilmesi katılımcıların bir diğer önerisidir:

“Ortak Paylaşım Platformu⁶⁶ gibi uygulamalarla insana yakışır işlerin norm haline gelebileceğini düşünüyoruz. Asgari ücreti de bu platformlarla cepheleşmeden tartışabiliyoruz. ... Çalışanın motivasyonu, kazancı ve güvenliği var bunun içinde, işverenin de sürdürülebilir bir işletme olmasını da destekliyoruz. ... Her iki tarafın da ortak paydasının olması gerekiyor insana yakışır işlerde. Bütünsel bakmak gerekiyor işçi ve işveren açısından.” (Katılımcı No 21, Kadın, İşveren Konfederasyonunda Yönetici).

TÜRK-İŞ Başkanı Ergün Atalay da bir basın açıklamasında (TÜRK-İŞ, 2019):

⁶⁶ Ortak Paylaşım Forumu (OPF), TİSK öncülüğünde ortaya konulan kamu, işçi ve işveren temsilcilerinin bir araya geldiği ve çalışma hayatının tarafları arasında sosyal diyalogla çalışma hayatına dair kararlar aldığı bir platform olarak tanımlanmaktadır (TİSK, b.t.).

“İnsan ve iş odaklı, sosyal yanı güçlü ve çevreyle uyumlu bir dönüşüm sürecini hayata geçiremezsek bunun bedelini işçi, işveren ve hükümetler hep birlikte ödemek zorunda kalacağız. İnsan onuruna yakışır iş ve daha adil bir dünya için hep birlikte çalışmak durumundayız. Bu umudun yeşertilmesi gerekiyor.”

diyerek insana yakışır işlere sosyal tarafların katkılarıyla erişilebileceğini vurgulamaktadır.

4.4. İnsana Yakışır İşlere Yönelik Türkiye İşgücü Piyasasının Değerlendirilmesine

İlişkin Bulgular:

“İnsana Yakışır İşlere Yönelik Türkiye İşgücü Piyasasının Değerlendirilmesi” teması altında şekillenen bu bölümde katılımcıların Türkiye işgücü piyasasının sorunlarına bakış açıları analiz edilecek; bununla birlikte Türkiye işgücü piyasasının insana yakışır işlere hazır olup olmadığı, insana yakışır işlerin bölgesel olarak farklılık arz edip etmediği ve bu işlerin yaygınlaştırılması için nereden başlamak gerektiği başlıkları altında konuya ilişkin değerlendirmeleri özetlenecektir.

4.4.1. Türkiye İşgücü Piyasası Sorunlarına Yönelik Görüşler:

Türkiye’de insana yakışır işlerin varlığından veya yaygınlaştırılmasından söz etmeden önce işgücü piyasasının sorun alanlarının neler olduğunu tespit etmek gerekmektedir. Bu amaçla katılımcılara Türkiye işgücü piyasasının sorunlarına yönelik görüşleri sorulmuş; öne çıkan başlıklar Grafik 22’de derlenmiştir. Buna göre en önemli sorun alanı örgütlenmenin düşük olması (frekans: yüzde 13,8), ikincisi ise kayıtdışlıktır (frekans: yüzde 13,5). Bu sonuç yüzde 37,5 oranında işçi sendikaları temsilcilerinden oluşan katılımcı profili birlikte değerlendirildiğinde ve neredeyse 3 kişiden birinin kayıtdışı olarak çalıştığı ve Temmuz 2021 itibariyle 15.027.910 işçinin toplam sendikalaşma oranının yüzde 14,1’te kaldığı göz önünde bulundurulduğunda beklenen bir sonuç olarak göze çarpmaktadır. Üçüncüsü ise pandeminin işgücü piyasasına olumsuz etkileri (frekans: yüzde 13,1) olarak tespit edilmiştir. Her üç sorun alanı da sıklık olarak

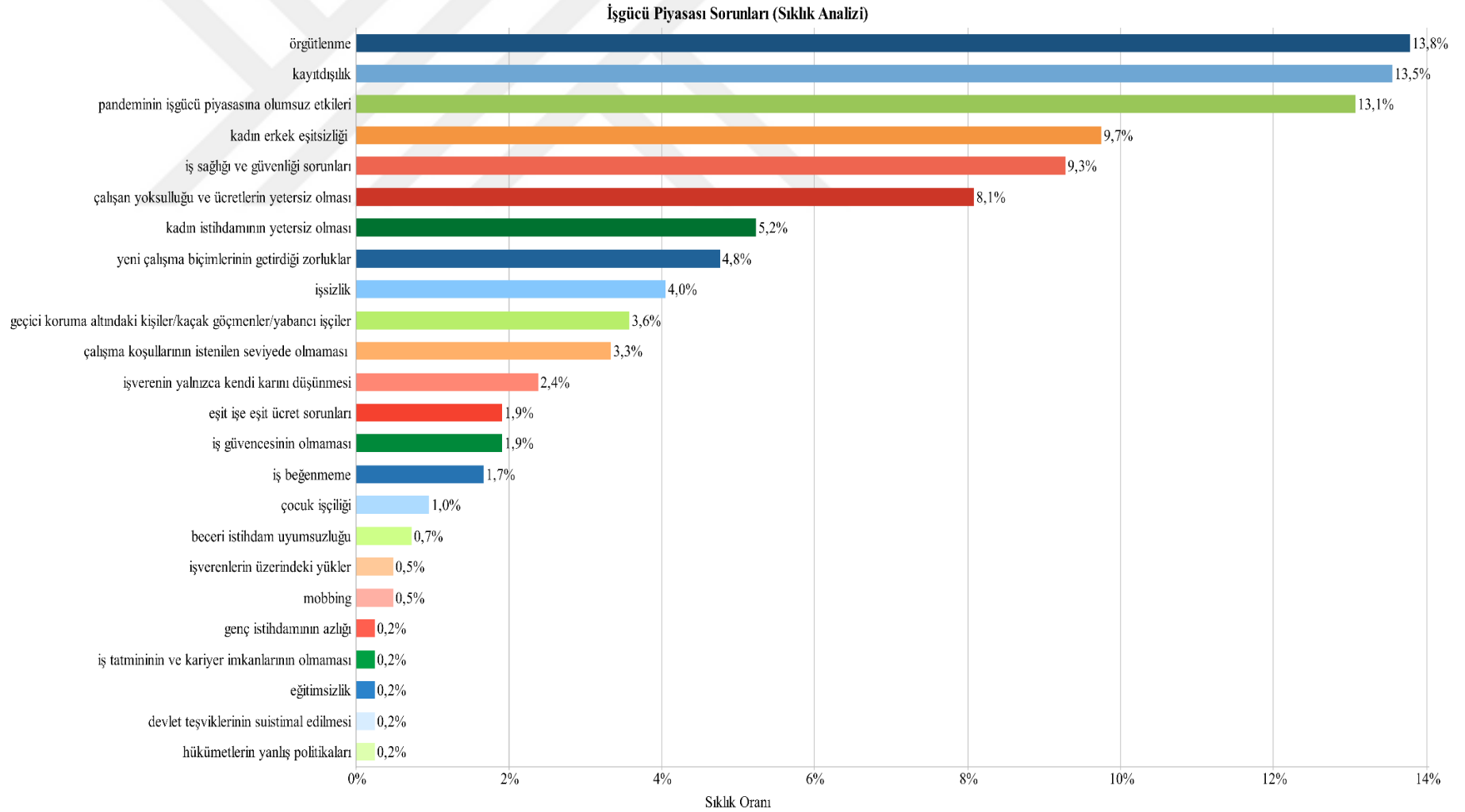
birbirine çok yakındır. Dördüncü sorun alanı kadın erkek eşitsizliği (frekans: yüzde 9,7) ve beşincisi ise iş sağlığı ve güvenliği (frekans: yüzde 9,3) olarak analiz edilmiştir.

Mülakatların pandemi döneminde gerçekleştirildiği göz önünde bulundurulduğunda özellikle kayıtdışılık, pandeminin olumsuz etkileri, kadın-erkek eşitsizliği, İSG vurgusunun ön plana çıkması da şaşırtıcı değildir. Nitekim pandemi süresince kayıtdışılık oranlarındaki dalgalanmalar genel olarak pandeminin başlangıcında kayıtdışı çalışanların işten çıkarılması, önlemlerin hafiflemesi ile birlikte yeni yaratılan istihdamın kayıt dışı olarak yapılması ve kendi nam ve hesabına çalışanların da işgücü piyasasından kopması ile açıklanmaktadır (Gürsel vd., 2021a ve b). Aslında bu durum SGK’da yönetici olarak görev yapan bir katılımcının ağzından da teyit edilmektedir:

“Pandemide kayıtdışılık oranlarında çok bir değişiklik yok. İşçi çıkartma yasakları olduğu için kayıtlıları değil de, kayıtsızları işten çıkarmış olabilir işverenler; bu da kayıtdışılığı düşürmüş olabilir.” (Katılımcı No 30, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

Pandeminin bir diğer çarpan etkisi de daha önce herhangi bir şekilde çaresi bulunmamış ve öldürücü olabilen bir hastalık döneminde insanların üretime ve yaşamlarına devam etmesi ve bu yeni şartlara İSG açısından uyum sağlama zorunluluğu üzerinden ortaya çıkmaktadır. Kadın erkek arasındaki eşitsizlikler de kadınların pandemi döneminde artan bakım yükümlükleri nedeniyle artış göstermiştir. Bu durum katılımcıların görüşlerine de yansımış ve kadınların iş ve aile yaşamını uyumlaştırma yükümlülüklerinin pandemiye artması kadın erkek eşitsizliği görüşlerine ve pandeminin sağlık üzerindeki olumsuz etkileri de İSG’nin vurgulanmasına yol açmıştır. Öte yandan örgütlenme sorunları her ne kadar Türkiye işgücü piyasasında pandemiden önce var olsa da pandemi dönemindeki yeni çalışma şartları, örgütlenmenin yaygınlaştırılmasını sağlayacak işçilerin tespit edilmesine ilişkin sorunları da beraberinde getirmiştir.

Grafik 22: Katılımcıların Gözünden Türkiye İşgücü Piyasası Sorunları (Sıklık Oranlarına Göre)



Kaynak: MAXQDA 2022 Programı ile yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bunlar haricinde katılımcılar tarafından dile getirilen diğer sorun alanları sıklıklarına göre yüksekten aşağıya doğru şöyle sıralanmaktadır: çalışan yoksulluğu ve ücretlerin yetersiz olması, kadın istihdamının artırılması, yeni çalışma biçimlerinin getirdiği zorluklar, işsizlik, geçici koruma altındaki kişiler/kaçak göçmenler/yabancı işçiler, çalışma koşullarının istenilen seviyede olmaması, işverenin yalnızca kendi karını düşünmesi, eşit işe eşit ücret sorunları, iş güvencesinin olmaması, iş beğenmeme, çocuk işçiliği, beceri istihdam uyumsuzluğu, işverenlerin üzerindeki yükler, mobbing, genç istihdamının azlığı, iş tatmininin ve kariyer imkanlarının olmaması, eğitimsizlik, devlet teşviklerinin suistimal edilmesi, hükümetlerin yanlış politikaları. Tezin kapsamını daraltmak amacıyla aşağıda bu sorun alanı başlıklarının sıklık oranına göre öne çıkan on tanesi ele alınacak ve bu çerçevede katılımcıların düşünceleri özetlenecektir:

- ***Sorun Alanı 1: Örgütlenme***

Türkiye işgücü piyasasının örgütlenme oranlarına bakıldığında Ocak 2022 itibariyle kayıtlı istihdamdaki 15.294.362 işçinin yalnızca 2.189.145'inin sendikalı olduğu (ÇSGB, 2022a), bu veriler Temmuz 2021 istatistikleri ile kıyaslandığında toplam işçi sayısındaki yüzde 1,7 artışa karşılık sendikalı işçi sayısında yüzde 0,19 artış gerçekleştiği ve sendikalaşma oranının yüzde 14,32'ye çıktığı görülmektedir. Bu durumda Türkiye'de kayıtlı istihdam edilen her 7 işçiden yalnızca biri sendikalı olmaktadır. Bu nedenle sendikal örgütlenmenin düşüklüğü katılımcıların da dile getirdiği en önemli sorun alanıdır.

Sendikalar işçilerin hakkını koruması gereken, çalışma ortamını iyileştiren ve işçilere toplu pazarlık gücü kazandıran başlıca yapılanmalardır. İnsana yakışır işlerin varlığından söz etmek sendikaların var olduğu işgücü piyasalarında daha kolaydır. Bu sebeple katılımcılar sendikal örgütlenmenin insana yakışır işleri de yaygınlaştıracığını düşünmektedir. Buna ortalama bir örnek vermek gerekirse:

“Kritik halka sendikal örgütlenme, örgütlenme varsa insana yakışır iş olur, yoksa olmaz. Sendikal örgütlenme yoksa işveren insana yakışır işlerden bertaraf eder.” (Katılımcı No 37, Erkek, İşçi Konfederasyonunda Yönetici).

Katılımcılar Türkiye’de örgütlenme düzeyinin düşük olmasını da bazı sebeplere dayandırmışlardır. Aşağıda yer alan Tablo 22 bu sebepleri özetlemektedir:

Tablo 22: Örgütlenme Düzeyinin Düşük Olmasının Altında Yatan Sebeplere İlişkin Görüşler

Örgütlenme Düzeyinin Düşük Olmasının Altında Yatan Sebepler	
Alt Kodlar	<ul style="list-style-type: none">• Mevzuat ve uygulama sorunları• Yetki sorunları ve yetki davalarının uzun sürmesi• İşçilerin örgütlenme farkındalığının olmaması• İşverenlerin örgütlenme farkındalığının olmaması• Kamuda ve özel sektörde örgütlenme farklılıkları• Siyaset/ ideolojik/ rakip sendika anlayışı• Örgütlenmeye ilişkin önyargılar• İşten çıkarma vb. tehditler neticesinde örgütlenmenin zor olması

• Mevzuat ve uygulama sorunları

Katılımcılara göre sendikal olmanın önündeki engellerden ilki mevzuat yetersizlikleri ve var olan mevzuatın uygulanmasındaki sorunlara dayanmaktadır. Katılımcıların bir kısmı yeterli alt mevzuat düzenlemelerinin ve uygulamanın olmadığını ifade etmekte, bir kısmı da denetimlerin artırılmasını talep etmektedir. Denetimlerin etkinliği ve etkililiği de katılımcılar tarafından eleştirilmekte ve yapılan denetimlerin işverenden yana olduğunu düşünülmektedir:

“Hükümet sosyal devlet olacak, düzenleyen ve denetleyen devlet, ÇSGB denetimlerini artıracak. Ama maalesef objektif anlamda bu denetim yok. Bizim şikayetlerimizi dikkate almıyor. Müfettişler bölgedeki işverenlere yakın. Ankara’dan gönderilmesini talep ettik. Raporun sonunda ticari sırdır bilgi veremeyiz yazıyor ve bunu kabul etmemiz bekleniyor. Teftiş kurullarına ben kendim güvenmiyorum artık.” (Katılımcı No 4, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici)

Yürürlükteki “4857 sayılı Kanun” ve “6356 sayılı Kanun” da işgücü piyasasının sorunlarını tam olarak çözemedikleri için eleştirilmekte, “İş Kanunu”nun her sektörü dikkate almadığı öne sürülmekte ve “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”ndaki

önceki birtakım mevzuat düzenlemelerinin örgütlenme açısından daha iyi olduğu ifade edilmektedir:

“6356 Sayılı Kanun Madde 39(4) ile dayanışma aidatı dilekçeler verildiği tarih itibari ile hüküm doğuruyor artık. Bu da üye sayımı düşürüyor. Önceden dayanışma aidatı toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde hüküm doğuruyordu.” (Katılımcı No 14, Erkek, İşçi Sendikasında Uzman).

- Yetki sorunları ve yetki davalarının uzun sürmesi

Sendikaların pazarlık gücü, temsil ettikleri işkolunda toplu iş sözleşmesi imzalama yetkileri ile birebir ilişkilidir. TİS imzalanamadığında veya yetki ehliyeti davaları nedeniyle geciktiğinde sendikalar üye kaybedebilmektedir. Ayrıca bu davaların genellikle 3 yıldan fazla sürede sonuçlanması da üye kayıplarının başlıca nedenine dönüşmektedir. Bu sebeple yetki ehliyeti katılımcılar açısından önemlidir:

“Örgütlenmenin önünde çeşitli engeller var, sendikaların yetki alma sorunu var, mahkeme süreçleri çok uzun sürüyor. 7 yıla varan yetki tespiti davaları var. Bu ve benzeri örnekler uygulamada var ama Türkiye’nin işletme büyüklükleri dikkate alındığında sendikalaşmanın önünde de engel, ekonomik durum zayıflığı ile birlikte. Sendikal yapının zayıf olduğu yerde insana yakışır işlerden söz etmek mümkün değil.” (Katılımcı No 23, Erkek, İşçi Konfederasyonunda Uzman).

Katılımcıların bir kısmı işverenlerin işkolunu değiştirerek yetki alınmasını engellemek niyetinde olduklarını ifade etmekte; davaların uzun sürmesi sendikalı işçiler için mobbingin ve işten çıkarılmanın yaşandığı süreçlere de dönüşebilmektedir:

“Hukuki olarak sendikal davaların kısa sürede bitmeyişi işçiyi işverenle başbaşa bırakıyor ve sendikalı işçilerin çoğu sendikadan ayrılmak istiyor, bir kısmı da işten atılıyor.” (Katılımcı No 7, Erkek, İşçi Sendikasında Danışman).

Katılımcıların çalıştıkları kurumlar dikkate alındığında yetki tespitine ilişkin tüm bu şikayetlerin işçi kesimi temsilcilerinden geldiği görülmüştür.

- İşçilerin örgütlenme farkındalığının olmaması

Sendikanın işçiye nasıl faydalı olacağı konusundaki örgütlenme bilincinin oluşturulması, gerek sınıf bilincinin oluşmasına, gerekse örgüte bağlılığı artırmaya yarayacak bir araçtır. Aydoğanoglu’na göre (2021: 6), “sendikal bilinç kendiliğinden

oluşmamakta ve sadece sendikal faaliyetlerle sınırlı kalmamakta”; “üye, bilinci ile sendikayı algılamak, sendikal mücadele içinde bu bilincini geliştirmektedir”. Bu sebeple işçilerin sendikalaşmaya ilişkin bilinçlendirilmesi örgütlenme düzeylerini de artıracaktır. Katılımcılar da aynı bakış açısıyla bu konuya ilişkin görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

“Türkiye’deki sendikaların ortak sorunu sendika bilincinin yerleşmemesi. İşçi sınıfı olarak elimizdeki gücün farkında değiliz. İnsanlar herhangi bir yaptırım göze almadan beklenti içinde.” (Katılımcı No 12, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici).

Öte yandan, örgütlenmenin engellenmesi neticesindeki yaptırımların işçiler tarafından bilinmemesi veya sendika üyeliğine kişisel çıkar olarak bakılması işçi sendikası temsilcileri tarafından eleştirilmektedir.

- *İşverenlerin örgütlenme farkındalığının olmaması*

İşveren örgütlerinin varlığı sanayileşmenin geliştiği ülkelerde işçilerin örgütlenerek bir sınıf oluşturmalarından sonrasına rastlamaktadır. Kocabaş’a göre (2002:40), “işverenler arasındaki dayanışma duygusunun, işçiler arasında oluşarak güçlenen bu sınıf bilincine göre daha zayıf olması, bu gecikmenin temel nedenidir”. Bu çerçevede, Türkiye’de işveren sendikacılığının ne olduğuna ilişkin sendikal bilincin olmadığı katılımcılar tarafından da dile getirilmiş ve işveren sendikacılığı ile işçi sendikacılığı arasındaki fark işveren sendikacılığının gönüllülüğe, işçi sendikacılığının ise maddiyata dayandırılması ile ifade edilmiştir:

“Bizim yöneticilerimiz firma sahipleri, işçi sendikalarının yöneticileri profesyonel. Bu çok şeyi değiştiriyor aslında. Gönüllülük esası bizdeki, rica minnet. Onlar aidat kesintilerini kaynağında kesiyor, temel bir ayrım bu.” (Katılımcı No 17, Kadın, İşveren Sendikasında Yönetici).

Katılımcılara göre sorun sadece sendikal bilincin olmaması değil, işveren sendikacılığının da işçi sendikacılığı gibi işverenler arasında olumsuz algı oluşturması; bu sebeple işveren sendikacılığının da istenmemesidir. İşveren sendikaları da bu algının kırılması için kuruldukları işkolunun ihtiyaç alanlarında hukuki danışmanlık vb. gibi ek hizmetler sunmaya başlamıştır.

- Kamuda ve özel sektörde örgütlenme farklılıkları

Katılımcıların bakış açısına göre kamu sektöründeki örgütlenme oranları ile özel sektördeki örgütlenme oranları, doğası gereği kamuda rekabetin olmaması, bütçe kaynağının devlet olması nedeni ile kar amacı güdülmemesi; özel sektörün ise rekabet koşulları altında hareket ederek karlılığının artırma amacı sebebiyle farklılık göstermektedir. Bu çerçevede katılımcılara göre kamuda insana yakışır işlerin uygulanması daha kolaydır.

Ayrıca katılımcılara göre Türkiye'deki örgütlenme oranlarına özel sektördeki kayıtdışı işçiler de eklendiğinde sendikal örgütlenmedeki işçi oranı yüzde 14'lerden yüzde 5-6'ya düşmekte ve işçiler pazarlık gücünü iyiden iyiye kaybetmektedir:

“Genelde resmi verilerde yüzde 14 örgütlenme oranı ama özel sektör ve kayıtdışı ile birlikte 5-6'ya geriliyor bu oran. Özel sektörde yüzde 5 güce sahip bir sendikalaşma ile kim uzlaşacak. Dikkate alınması oldukça zor. Yasal olarak da güçlü değil.” (Katılımcı No 37, Erkek, İşçi Konfederasyonunda Yönetici).

Kamudaki toplu iş sözleşmelerinde sosyal haklardaki iyileştirme taleplerinin karar vericilerin “*kendi parasından karşılanmadığı için*” dikkate alınmasının daha kolay olduğu düşünülmekte; ancak yine de kamu sektöründe bürokrasi silsilesi katılımcılar tarafından eleştirilmektedir:

“...Kamuda TİS'te değişiklik yapıyorum diyen yalan söyler. Ve kelimesini bile çıkarttırmıyor. Bakanın iradesi ile değişiklik yapılırsa yapılıyor.” (Katılımcı No 13, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici)

Kamudaki çerçeve sözleşmelerin uygulandıkları sektörlerde üst sınır oluşturduğu ve her ne kadar toplu iş sözleşmesini imzalayan bürokratin kendi cebinden çıkmasa da bu üst sınır nedeniyle özellikle ücretlerdeki artış oranlarının kısıtlı olduğu ve bunun da yeterince zam alınamadığı için işçilerin sendikaya bakış açısına olumsuz etki ettiği yönünde görüşler de iletilmiştir. Diğer yandan, kamuda örgütlenme ve hak kazanımları için, toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkili sendikaların hükümetle benzer siyasi görüşte

olduğunda daha avantajlı olduklarına ilişkin görüşler de edinilmiştir. Son olarak kamudaki çerçeve sözleşmeler gibi genel kapsamlı sözleşmelerin özel sektörde de uygulanması talep edilmektedir. Aslında özel sektörde çerçeve sözleşmelerin uygulanmaması 2019-2022 yılları için hazırlanan ILO Uzmanlar Komitesi raporlarında da eleştirilmektedir.

- Siyaset/ ideolojik/ rakip sendika anlayışı

Mahiroğulları'na göre (2012), sendika siyasi parti ilişkileri karşılıklı ihtiyaçtan doğmakta ve bu ilişki, sendikalar açısından, temsil edilen grubun hak ve menfaatlerini iyileştirmek amacıyla iktidar partisine ya da iktidar olmaya aday siyasi partiye yakınlık kurma; siyasi parti açısından ise oy alabileceği bir taban bulma olarak özetlenmektedir. Katılımcılar da Türkiye'nin sendikal yapılanmasının siyasetten fazlasıyla etkilendiğini düşünmektedir. Siyasi iktidara yakın olmanın sendikayı güçlendirmek yerine sendikanın asıl yapması gereken hak arama mücadelesinden uzaklaştırdığını savunan görüşler de edinilmiştir. Hatta bazı katılımcılara göre sendikalar “üzerlerine vazife olmayan işlere” de bulaşmakta ve bu da örgütlenmeyi azaltmaktadır:

“Sendikalar asil işi olan emekçinin hakkını koruyup onları rahat ettirmek varken siyasete bulaşmışlar, bakan atama/ görevden alma ile uğraşüyor. Particilik var sendikalarda, insanlar size inanmıyor öyle olunca.” (Katılımcı No 2, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici)

Günümüzde bütünleştirici sendikacılık yerine her bir ideolojik görüşe göre işçi sınıfını bölme ve de böylelikle sendikal gücü azaltma niyetinin olduğunu savunan katılımcılar da mevcuttur:

“Aynı zamanda asgari ücret komisyonundayım, bu sistem sendikasız bir dünya istiyor. Çalışanları da din, mezhep vs gibi kendi aralarında bölmek istiyorlar, biz ayrımcılığa da karşıyız. Her siyasi düşünce kendine göre sendika oda borsa elde etmek istiyor. Sistem bunu istiyor.” (Katılımcı No 4, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici)

Aydoğanoglu'na göre (2021:9) Türkiye'de sendikal mücadeleyi daha ileriye taşıyacak yeni kadrolar oluşturulamamakta ve bu da “sendikalarda kadro erozyonu

yaşanmasına neden olmakta, kadroların yenilenmesinde sıkıntılar yaşanmaktadır”. Katılımcılar açısından da sendikaların yönetsel açıdan günümüz şartlarına ayak uyduramaması, halen daha sendika ağalığı gibi otoriter bir rejimi kabul etmeleri de bir diğer eleştiri konusudur.

Aydoğanoglu’na göre (2021:8) “sendikalar arasındaki rekabet eş zamanlı olarak işyerlerinde sendikasızlaştırmayı da kolaylaştırmakta ve üye kayıplarına sebep olmaktadır”. Benzer şekilde katılımcılar sendikaların kendi aralarındaki rekabete de dikkat çekmekte, sendikaların yeni üyeliklerle sendikal örgütlenme oranlarını arttırmaktansa, var olan sendikalı işçileri kendi sendikalarına çekmeye çalışmalarını eleştirmektedir:

“Sendikalar yeni örgütlenme yerine var olana konmak istiyor, hatta bu konfederasyon bazında savaşa dönüşüyor.” (Katılımcı No 6, Erkek, İşçi Sendikasında Danışman).

- Örgütlenmeye ilişkin önyargılar

Aydoğanoglu’na göre (2021), işçiler arasındaki birliği zorlayıcı unsur olan geleneksel önyargılar yüzünden emekçilerin bir araya gelmesi ve örgütlenmesi engellenmektedir. Bu önyargılardan birisi, sendikacılığın uzlaşma değil çatışma tabanlı olduğunun düşünülmesi ve işçilerin veya işverenlerin şiddet yoluyla sorunları çözmektense sendikaya hiç bulaşmak istememeleri yönündedir:

“Sendika anlayışından kaçılıyordu, cam çerçeve mi kıracağız diye? Bu hafıza hem işverende, hem de işçide var.” (Katılımcı No 13, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici)

Sarı sendikacılık da denen, sendikaların işçinin hakkını korumaktan ziyade işvereni koruduğunu düşünen ve bu sebeple sendikalaşmaktan kaçan işçiler de katılımcılar tarafından dile getirilmiş; sendikalaşmanın herhangi bir çıkar veya hak sağlamadığı, işverenin vereceği en aza razı olup “elimdeki işten de olmayayım” şeklinde önyargıları olan işçiler bulunduğu da ifade edilmiştir.

Örgütlenmeye ilişkin önyargılar yalnızca işçi kesiminde değil, aynı zamanda işveren kesiminde de mevcuttur. Katılımcılara göre işverenler işyerlerinde sendikalı işçi istememekte, sendikadan gelen temsilcileri işyerinin kapısından dahi almamakta ve kimi yerlerde örgütlenme çatışma yoluyla gerçekleştirilebilmektedir:

“Günümüzde sendikalaşmanın önündeki en büyük engeller yüzde 14,5’te kalmamızın nedeni patronlar. Tutuklanıyor, gözaltına alınıyoruz ve örgütlenmeler artık bu şekilde yapılıyor.” (Katılımcı No 2, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici)

Katılımcılara göre bazı işverenler daha da ileri gitmekte ve sendikal örgütlenmenin engellenmesi için yasadışı olsa da hukuki yollar aramakta, bazen de örgütlenmenin engellenmesine maddi açıdan destek sağlamak için sandıklar oluşturmaktadır.

Örgütlenmeye ilişkin bir diğer önyargı da insanların toplumsal veya kolektif hak arama bilincinden uzaklaşıp bireysel olarak günü kurtarmaya yönelmesinden ileri gelmektedir. Fiili duruma ortalama bir örnek şöyle verilmiştir:

“Grev artık bir yaptırım değil Türkiye’de, bir tek belediyede grev işe yarar. Telekom sektöründe zaten grev yapsan da faydası yok, başka kuruma taşır hattını geçer gider. Türk Telekom satılırken halkın umrunda olmadı. 44 gün grev yaptık, arkadaşlarımız tartaklandı. Toplumsal bir ses olmadı. Gününü kurtaran insanlar var artık, bana necilik var artık.” (Katılımcı No 6, Erkek, İşçi Sendikasında Danışman)

- *İşten çıkarma vb. tehditler neticesinde örgütlenmenin zor olması*

İşçinin işgücü piyasasındaki tek gücü emeğidir. Adam Smith’e göre (2007: 56-57), “bir toprak sahibi, bir çiftçi, bir usta imalatçı veya tüccar, tek bir işçi çalıştırmaları dahi, daha önce elde ettikleri stoklarla genellikle bir ya da iki yıl yaşayabilir; ancak pek çok işçi çalışmadan bir hafta geçiremez, çok azı bir ay yaşayabilir ve hiçbiri bir yılı işsiz geçiremez”. Bu sebeple işçilerin sendikalaştıkları takdirde işten çıkarılacakları korkusu onlar üzerinde büyük bir baskı unsurudur. Katılımcılar da bu baskının işçileri örgütlenmekten alıkoyduğunu doğrulamaktadır:

“Ya fabrikayı kapatırım ya da sendikadan istifa edin diyor. Eylem yapıldı, toplu iş sözleşmesini uygulayın diye. İşçi geri adım atmak istedi ama sendika geri adım atmak istemedi. İşçiler de sendikadan ayrıldı öyle olunca. Zorla e-devletten istifa ediyor sendikalı işçiler.” (Katılımcı No 8, Erkek, İşçi Sendikasında Danışman)

İşverenlerin işçileri sendikadan istifa etmeye zorlaması medyaya da yansımaktadır. Örneğin, 2014 yılında TEKGIDA-İŞ, sendikanın yetki almak üzere olduğu bir dönemde Süttaş’taki işçilerin e-devlet şifrelerini vermedikleri ve sendikaya üye oldukları için işten çıkarıldıklarını açıklamıştır (Vardar, 2014). Diğer bir vaka ise yabancı ortaklı Kale Pratt&Whitney şirketinin BİRLEŞİK METAL-İŞ çatısı altında sendikalaşmak isteyen 94 işçiyi işten çıkarması, işyerinde kalan 356 işçinin ise sendikaya üyeliklerini engellemek amacı ile e-devlet şifresini istemesidir (Patron işçilerden e-devlet şifresini istedi, 2020). Bu örnekler işçilerin sendikalaşmasının önündeki işveren girişimlerini göstermektedir.⁶⁷

İşverenler de işten çıkarmayı yalnızca tehdit unsuru olarak kullanmamakta, aynı zamanda eyleme de geçmektedir. Yukarıdaki örneklerde de belirtildiği gibi bazı işverenler sendikalı oldukları için işçilerin iş akitlerini sona erdirebilmekte ve bu işten çıkarmalara da performans düşüklüğü gibi başka sebepler bulmaktadır. Bu işten çıkarmalar, katılımcılar tarafından sendikalı olmanın sindirilemediği şeklinde yorumlanmaktadır.

- **Sorun Alanı 2: Kayıtdışılık**

Örgütlenmenin sonrasındaki ikinci sorun alanı, örgütlenme oranlarının düşük olmasına da etki eden kayıtdışılıktır. Bulgulara göre bu iki alan katılımcılar tarafından

⁶⁷ Bunun tam tersi bir örnek, yani işçilerin e-devlet şifrelerinin sendika tarafından edinilip, sendikaya üye yapılması ise Hatay’da gerçekleşmiştir. Hatay İş Mahkemesi 2022 yılında, yetki tespitine ilişkin yürütülen bir davada işçi sendikasının işçilerin e-devlet şifrelerini ele geçirerek sendikaya üye yaptığına ve bu nedenle yetki kararının bozulmasına yönelik karar vermiştir. İşverenin avukatı Hakan Yıldırımoğlu konu hakkında şu şekilde bilgi vermiştir: “Önce bir PTT memuru vasıtasıyla şifre unutmaya gerekçesiyle işçilerin e-devlet şifreleri ele geçiriliyor. Sonra o şifreler kullanılarak e-devletten işçiler sendikaya üye yapılıyor, sonra bakanlığa yetki tespiti talebinde bulunuluyor. Üstelik işyerinden 900 km uzaklıktaki bir PTT şubesinden ve tüm işçilere aynı PTT şubesinden şifre unutmaya gerekçesi ile yeni şifre verilmiş. Yani hayatın doğal akışına aykırı hepsi. PTT memuru ceza mahkemesinde hüküm giydi zaten. Aynı sendika iki tane işyerinde aynı yöntemle yetki tespiti aldı, diğerinin davası devam ediyor.” (Yıldırımoğlu, 2022).

birbiri ile oldukça ilişki kurularak dile getirilmiştir. 2021 yılsonu itibariyle Türkiye’de kayıtdışılık oranı yüzde 29 olmakla birlikte tarım sektöründeki kayıtdışılık oranı yüzde 84,6; sanayide yüzde 14,1; inşaat sektöründe yüzde 31,9 ve hizmetlerde yüzde 17,2 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2022). İstatistiki veriler dikkate alındığında neredeyse her üç kişiden birinin kayıtdışı çalıştığı ve en çok kayıtdışılığın, ücretsiz aile işçilerinin de yoğun olarak buldukları tarım sektöründe olduğu görülmektedir. Tarım sektörünü çoğunlukla yevmiyeli çalışılan inşaat sektörü takip etmektedir.

Mülakat katılımcılarının çoğunluğunun işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları temsilcilerinden oluştuğu dikkate alındığında kayıtdışılığın ön plana çıkması, katılımcıların kayıtlı istihdamdaki işyerlerini temsil etmesinden de kaynaklanmaktadır. Neticede sendikaya üye olmak için işçilerin sosyal güvenlik sistemine dahil olması gerekmektedir. Bu sebeple kayıtdışılık sendikaların gücünü de kırmaktadır. İşveren temsilcileri açısından da kayıtdışılık haksız rekabet unsuru olarak görülmektedir.

Kayıtdışılıkla birlikte “işyerlerinin parçalı hale gelmesi ve alt işveren uygulamalarındaki artış, serbest meslek ve standart olmayan istihdam biçimleri, işçi sendikalarının aktif üye bulma stratejilerinin odak noktası olarak işyerlerinin ötesine geçmelerini daha da önemli hale getirmektedir” (Molina ve Guardiancich, 2018: 14). Bu nedenle kayıtdışındaki çalışanlara yönelik bilinçlendirme ve farkındalık artırmaya yönelik kampanyaları da içerecek şekilde proaktif stratejiler geliştirilmelidir⁶⁸. Bu çalışanlardaki bilinç arttıkça kayıtlılık düzeyi de artacak ve bu da örgütlenmeyi teşvik edecektir. Gerek işçi ve işveren gerekse kamu kurumları temsilcileri sendikalaşmanın kayıtdışılığın çözümü için önemli bir unsur olduğunu düşünmekte, yalnızca cezai

⁶⁸ Buna örnek olarak Ev İşçileri Dayanışma Sendikası, İMECE Ev İşçileri Sendikası ve DİSK’in ev işçilerinin çalıştıkları evlerin yakınlarına reklamlar yerleştirilerek kayıtdışındaki ev işçilerine ulaşmaları ve bu işçilerin bilinçlendirilmesi gösterilebilir (Molina ve Guardiancich, 2018).

yaptırımların uygulanmasındansa aynı zamanda örgütlenmenin desteklenmesi gerektiğini öne sürmektedir. Buna ortalama bir örnek vermek gerekirse:

“Kayıtdışı işçi sendikasının olduğu yerde olamaz baktığımızda. Taraflar izin vermez. Sendikacılık daha fazla desteklense bu sorunlar ortadan kalkar zaten.” (Katılımcı No 36, Kadın, İşveren Sendikasında Yönetici).

Örgütlü işyerleri sayesinde kayıtdışılığın azaltılacağı görüşüne ilaveten kayıtlı olmanın örgütlenmeyi de olumlu etkileyeceği, sosyal diyalogun işlemesine katkıda bulunacağı diğer bir deyişle kazan kazan ilişkisine dönüşeceği de katılımcılar tarafından ileri sürülmektedir. Katılımcılar kayıtdışılığın yalnızca ekonomik açıdan değil aynı zamanda iş sağlığı güvenliği, çalışma koşulları, ücretler ve eğitim gibi pek çok açıdan işçilerin hayatını etkilediğini vurgularken, kayıtdışılıkla mücadelede temel sorumluluğu hükümete vermekte ve hükümet tarafından bu politikaların hayata geçirilmesini önermektedir.

Katılımcılara göre kayıtdışılık ile mücadele ya cezai yaptırımların artırılması ya da kayıtlı işletmelerin örnek gösterilerek kayıtlılığın teşviklerle desteklenmesi üzerinden yapılmalıdır:

“Kayıtdışını nasıl engellersiniz? Vergi kaçıranı sallandıracaksın, ifşa edeceksin, çok ciddi cezalar uygulayacaksın, yeri gelecek hapis cezası. Türkiye'nin vergisini toplayan 5 firma var, Çalık, Mehmet Cengiz, temizlik tepeden başlayacak, küçük esnaf bunu görecek.” (Katılımcı No 2, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici).

“Kayıtlı işletmeler gerçekten avantajlı hale gelmedikçe, bu kayıtdışılığı bitiremez ve insana yakışır işler üretemezsiniz.” (Katılımcı No 17, Kadın, İşveren Sendikasında Yönetici).

Kayıtdışılığın çözümünde örgütlenmenin katkısının yadsınamayacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin tarafından da dile getirilmekte; bu bağlamda kayıtlı işyerlerinin “beyaz bayrak” uygulaması ile farklılaştırılacağı, bazı teşvikler verileceği ve böylece çalışma barışına katkı sağlanırken dolaylı olarak insana yakışır işlerin de teşvik edileceği ifade edilmektedir (ÇSGB, 2022b):

“Rakamdan ziyade kayıt dışıyı ortadan kaldırmak için Türkiye'nin iki şey yapması gerekiyor: Örgütlenme özgürlüğünün genişletilmesi lazım. Bizim işverenlerimiz

sendikaya karşı olumsuz yaklaşıyor, aksine işletme ile çalışan arasındaki iletişimi kurumsal hale getirir. Bu zihniyetin değişmesi lazım, kayıt dışılığın önündeki sorunların çözümü için başka bir yol yok. Diğer bir mesele de sendikalarımızın örgütlenme konusunda daha yeni örgütlenme modelleri denemeleri lazım. Türkiye'deki işletme tipi daha çok Küçük Orta İşletme'dir. Bunların işçi sayısı az olduğu için sendikalara örgütlenme cazip gelmiyor. Biz bu konuyu teşvik etmek için önümüzdeki günlerde, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğimiz aracılığıyla basına duyuracağız. Beyaz Bayrak Uygulaması yapıyoruz, bir işletmeye 'Burada örgütlü işçi vardır, sendikal özgürlükler burada kullanılmaktadır' beyaz bayrağın anlamı bu. 'Bu işyerinin SSK prim borcu yoktur, vergi borcu yoktur, burası temiz bir işyeridir' anlamına gelen bayrağın alt köşesinde 'Düzenli iş, örgütlü işyeri' yazıyor. Bu işletmelere sadece bayrak vermekle kalmayacağız, bazı kolaylıklar sağlayacağız. Bu, Türkiye'nin çalışma barışına da katkı yapacak bir uygulamadır."

Bu açıklama, devletin kayıtdışılıkla mücadelede cezai müeyyidelerden ziyade kayıtlı işyerleri için ödül sistemini destekleyeceğine ilişkin bakış açısını ortaya koymaktadır.

- ***Sorun Alanı 3: Pandeminin İşgücü Piyasasına Olumsuz Etkileri***

21. Yüzyılın ilk büyük felaketi olarak nitelendirilebilecek COVID-19 pandemisi, tüm dünyada seyahat engellerine, sağlık harcamalarının artmasına, tüketimin ve üretimin düşmesine ve gelirlerde de azalmaya neden olmuştur. Böyle büyük çaptaki bir değişiklik elbette Türkiye işgücü piyasasını da etkilemiş ve katılımcıların insana yakışır işleri değerlendirirken görüşlerinin bir bölümünü de oluşturmuştur. Pandemi olmasaydı bu görüşler daha çok işgücü piyasasının rutin sorunlarına ilişkin olarak edinebilirdi. Ancak daha önce hiç karşılaşılmamış ve gerek yasal düzenlemeler gerekse fiziksel anlamda herhangi bir önlem alınmamış bu büyüklükteki bir değişiklik, işgücü piyasalarını hızlı bir adaptasyon sürecine soktuğu gibi işgücü piyasası aktörlerinin de reflekslerini zorlamıştır. Bu açıdan pandemi, araştırmanın bulgularını etkileyen önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcıların gözünden pandeminin işgücü piyasasına etkileri olumsuz olarak değerlendirilmekte; pandemi işçilerin iş aile dengesi, sosyal haklar ve maddi sorunlarını da çeşitlendirmekte ve işverenlerin daha baskın hale geldiği bir ortamın oluşmasına neden olmaktadır.

Pandeminin işyükünü artırdığı birinci sektör şüphesiz sağlık sektörü olmuştur. Buna ilaveten Sağlık Bakanlığı'nın "Evde Kal" çağrısı bireyleri sosyal hayattan koparmış ve insanların evde kalmaları neticesinde ortaya çıkan yeni talepler, elektrik, iletişim, market gibi bazı sektörlerde işyükünü de artırmıştır. Katılımcılara göre işyükü artan bu sektörlerle özel düzenlemelerin getirilmemesi de işçilerin aleyhine olmuştur.

COVID-19 pandemisi, başta kadınlar olmak üzere dezavantajlı grupların sosyal ve ekonomik refahı ile sağlığına da zarar vermiştir. Kadınlar, pandemi neticesinde okulların ve çocuk bakım tesislerinin kapanmasından ayrıca etkilenmiş ve evdeki bakım yükleri de artmıştır. Ücretsiz aile işçilerinin çoğunluğu da kadınlardan olduğundan dünyadaki talebin düşmesi kadınların daha çok işsiz kalmalarına neden olmuştur. Kadınlar yalnızca iş ve gelir kaybı riskleriyle değil, aynı zamanda karantina zamanlarında artan şiddet, sömürü, istismar veya taciz riskleriyle de karşı karşıya kalmıştır. Bu görüşler katılımcıların ağızından şöyle ifade edilmiştir:

"Housewifization⁶⁹ değişik bir şekilde geri geldi- şirket yöneticisi de olsanız, unvanınız olsa da salgında ev işlerini de yapmak zorunda kaldınız. Salgının yarattığı yük kadının üzerinde daha fazla." (Katılımcı No 33, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

Katılımcılara göre pandeminin bir diğer olumsuz etkisi de bireylerin iş hayatından kopmamak ve gelir kaybı yaşamamak adına, yeterli önlemlerin alınmadığı pandeminin başlangıç döneminde, sağlıkları ile kazançları arasında bir tercihte bulunmak zorunda kalmalarından ileri gelmektedir. Pandemi yeni çalışma biçimlerini de beraberinde getirmiş; bu dönemde kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulamaları da yaygınlaşmış ve çalışanların gelirleri de azalmıştır. Buna ortalama bir örnek vermek gerekirse:

⁶⁹ Mies'e göre (1998), Housewifization (Ev kadınılaştırma), kapitalizmin, ataerkil yapıları kullanarak kadınları boyun eğdirme ve sermaye birikim şemasının iş akışını takip ederek kadın emeğini sömürme girişimidir. Ev kadınılaştırma, aynı zamanda, bu gizli işçilerin topyekün atomizasyonu ve örgütsüzleşmesi anlamına gelir (Mies, 1998). Yazara göre bu, sadece kadınların siyasi gücünün olmamasının değil, aynı zamanda pazarlık gücünün de olmamasının nedenidir. Ev kadını, ücretli ekme kazanarla, diğer bir deyişle özgür olmayan bir işçi olarak "özgür" proleterle bağlantılı olduğundan, proletaryanın emek gücünü satma "özgürlüğü", ev kadınının özgür olmamasına dayanır. Yani erkeklerin proleterleşmesi, kadınların ev kadınılaşmasını temel alır.

“Pandemi ile mücadelede birinci koşul ülkenin ekonomik gücü. Buradaki eleştiri, belli konularda ülkenin ekonomik gücü yokmuş gibi davranılıyor...Pandemideki uygulamaların daha çok insanların yaşamasına imkan verecek şekilde olması gerekiyor. Türkiye’de sokağa çıkılmasına cesaret edilmediği dönemde işçiler ve fabrikalar durmadı. İşçiler hasta olmakla para kazanmak arasında kaldı, sağlıkla geliri birbirine tercih etti.” (Katılımcı No 23, Erkek, İşçi Konfederasyonunda Uzman).

Katılımcılara göre pandeminin bir anda ortaya çıkması yeni çalışma biçimlerine yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği açısından yasal boşlukları ortaya koymuş; öte yandan COVID-19’un meslek hastalığı olarak sayılıp sayılmayacağı da tartışılmıştır.

Pandeminin bir diğer olumsuz etkisi de örgütlenme üzerine olmuş, çünkü kimin işçi olduğunu tespit etmek ve bu işçileri üye olmaları için "evlerinde" örgütlemek zorlaşmıştır.

Pandemi döneminde devletin aldığı işgücü piyasası tedbirleri de katılımcılar tarafından dile getirilmekte, kamu sektöründeki katılımcılar ortaya konulan politikaları hızlı ve başarılı bulmaktadır:

“Bizim oluşturduğumuz kamu politikası pandemi döneminde hızlı, etkin ve amaca yönelikti. Pandemide Türkiye’nin bu sınavı geçtiğini düşünüyorum. Kadına yönelik özel bir eğilim olmadı ama genel olarak fesih yasağı ve nakdi kısa çalışma ödeneği, diğer işsizlik ödeneği gibi programlar da devam etti. Biz bunları 15-20 gün gibi bir sürede gerçekleştirdik. Yasal düzenlemeler 15-16 Nisan’da yürürlükteydi. Bu çok kısa bir süre Mart 2020 ile.” (Katılımcı No 27, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

Öte yandan, pandemiye yönelik devlet politikaları⁷⁰ işveren ve işçi kesimi gözünden gelir desteği açısından yetersiz bulunmakta; işçi haklarına etki edecek hukuki düzenlemeler belirsiz ve hakkaniyete aykırı olarak nitelendirilmekte, 4857 sayılı İş Kanunu’nun pandemiye yanıt veremeyen bir yapısının olduğu düşünülmekte ve bunların hepsi dolaylı olarak insana yakışır işleri olumsuz etkilemektedir.

⁷⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin’in açıklamalarına göre pandemi döneminde Mart 2020-1 Temmuz 2021 arasında Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi Ücret Desteği ve işten çıkarma yasağı uygulamaları yürütülmüş, Mart 2020-Haziran 2021 döneminde 506 bin 624 firmadaki 3 milyon 773 bin çalışan Kısa Çalışma Ödeneği’nden yararlanmış ve uygulama kapsamında toplam 36 milyar TL ödeme yapılmış; işten çıkarma yasağı süresince ücretsiz izne ayrılan ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan 3,1 milyon çalışana ise Nakdi Ücret Desteği uygulaması kapsamında 13,9 milyar TL ödeme yapılmış, işsizlik ödeneğinden ise 1 milyon 132 bin 769 kişi için 6,4 milyar lira ödeme yapılmış; sonuç olarak pandemide geçen 16 ayda, 7 milyon 966 bin 277 kişi için toplam 57 milyar 10 milyon 796 bin TL kaynak aktarılmıştır (ÇSGB, 2021c).

Diğer yandan, pandeminin sorunlarına yalnızca devletten çözüm beklemeyen, işçi ve işveren taraflarının bir araya gelip sosyal diyalog süreci ile birlikte hareket ederek bu süreçte bile insana yakışır işlere katkıda bulunduğunu düşünen nadir görüşler de bulunmaktadır:

“Şantiyeler açık kaldı, dışarı ile izole çalıştılar. ÇSGB İSGGM ile uzman toplantıları yaparak şantiyelerdeki COVID tedbirlerini belirledik, 2020 Mart-Mayıs dönemi için. Diyalog kapıları bu anlamda çok açıldı...Hayat devam ediyor mesajını verdik. Üyelerle ilişkilerimiz güçlendi böylelikle. Yorucu ama öğretici bir dönemdi. Çalışma hayatının reflekslerini olağanüstü koşullara adapte etmeliyiz.” (Katılımcı No 17, Kadın, İşveren Sendikasında Yönetici)

Buradaki çalışma hayatının reflekslerini olağanüstü koşullara adapte etmek görüşü pandemi gibi bir anda ortaya çıkabilecek büyük çaplı şokların tüm taraflara etkisini özetleyen ve çözüm için herkesin taşın altına elini koymasını gerektirdiğini vurgulayan önemli bir değerlendirmedir.

- ***Sorun Alanı 4: Kadın Erkek Eşitsizliği***

“İnsana Yakışır İş Gündemi”nin yatay konusu olan “kadın-erkek eşitliği” açısından Türkiye işgücü piyasasında, kadınlar erkeklere kıyasla daha düşük seviyelerde işgücüne katılım göstermekte ve istihdam edilmekte; daha yüksek işsizlikle karşı karşıya kalmakta; çalışma hayatı içerisinde ise ayrımcı politikalara maruz kalma, eşit işe eşit ücret alamama, kariyerinde yükselmeme, iş yaşam dengesini kuramama gibi pek çok sorunla başa çıkmaya çalışmaktadır. Katılımcılar da kadınların işgücü piyasasına erişim ve istihdamlarındaki bu çoklu sorunlara dikkat çekmekte, öte yandan üretilen politikaların yetersiz kaldığını düşünmektedir:

“Başlı başına bir tartışma konusu kadın erkek eşitsizliği. Özellikle kadınlara yönelik Türkiye’de farklı ayrımcılık türlerinin olduğu bir ortamda, pratikte uygulanmayan ama “gündemde tutuyoruz vitrini” bu bence...Kadınların erişemediği, erişmekte zorlandığı alanlar var. Farklı ayrımcılıklar yaratıyor işlere erişim ve çalışma koşulları kadınlar için.” (Katılımcı No 38, Kadın, İşçi Konfederasyonunda Uzman).

TÜRK-İŞ'e göre (2010), "işsizlik ve güvencesiz çalışma koşullarından en çok kadınlar etkilenmekte" ve "ekonomik krizlerin aile hayatına yansıyan yıkıcı etkileri de en çok kadınları mağdur etmektedir". Bu nedenle "insan onuruna yakışır iş kavramı çalışma ilişkilerinin vazgeçilmez unsuru olarak kabul edilmeli" ve "kadınların, cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalması ve dezavantajlı bir grup olarak algılanması engellenmelidir" (TÜRK-İŞ, 2010).

Katılımcılar sendikal örgütlenmenin var olduğu işyerlerinde bu sorunların nispeten daha az olduğunu vurgulamakta ve sendikalı kadınların bu sorunlara ilişkin inisiyatif alma isteklerinin olduğunu ifade etmektedir. Öte yandan, ilginç olarak bir katılımcı, sendikasının kadın erkek eşitliğini destekleyici faaliyetlerde bulunduğunu ifade etse de bir meslek olarak sendikacılığın çalışma şartlarının kadınlar için "zor" olduğunu düşünmektedir:

"Kadınların iş hayatına adapte olması, yapılan projeler ve pozitif ayrımcılıkla deniyor ama burada çalışma kültürünün oluşturulması lazım. Yönetimimizde de kadın var, sendika illerde de kadınları destekliyor. Ataerkil bir toplumdan geliniyor, doğuda ve batıda kadın erkek yönetici ayrımı var. İyi yolda olduğumuzu düşünüyorum. Meslek grubu olarak hemşirelik, öğretmenlik daha çok kadınlar tarafından yapılıyor. Ama sendikacı biraz zor oluyor çünkü sendikacılık bir meslek ve masabaşı iş 9-18 değil. Sendikacılık çalışma şartları açısından çok daha zor kadın için." (Katılımcı No 13, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici).

Yukarıdaki alıntıda da belirtilen ataerkil toplumun kültürel kodları, kadın-erkek eşitsizliğinin diğer bir sebebi olmakla birlikte katılımcılara göre kadının evde kalmasını düşünen erkekler, çalışma hayatında kadınları istememekte ve asıl onların bakış açılarını değiştirmek gerekmektedir. İşgücü piyasasında ağır ve tehlikeli sektörleri temsil eden katılımcılar tarafından da kadınların "bu işleri beceremeyeceği düşünüldüğünden" bu sektörlerde daha geri planda kaldığı; ancak bu algının kırılması gerektiği ifade edilmiştir. Hatta bir katılımcı kendi sektöründeki erkek egemen bakış açısının değişmeye başladığını da şöyle ifade etmektedir:

“Son yıllarda kadın gemi çalışanı (gemi adamı diyoruz) zabıt sınıfında oluyor genellikle. Sayı olarak artış var, ben görmekten mutluluk duyuyorum. Ancak sektör erkek yoğun olduğu için zorluk olsa da bunu gemideki hiyerarşi ile çözebiliyoruz. 20 kişiden 2-3 kişi şikayetçi bu durumdan. Kızımın da denizci olmasını isterim.” (Katılımcı No 12, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici)

Katılımcılara göre kadınlara yönelik ayrımcılık, işe alma ve cam tavan gibi kariyer basamaklarında belirli bir seviyenin üzerine çıkamama şeklinde de kendisini göstermekte ve cam tavan engeli özellikle beyaz yakalı olarak adlandırılan eğitilmiş kadınlara yönelik olarak gerçekleşmektedir. Cam tavan engelini haricinde ücretlerdeki eşitsizlik de kadınların işgücü piyasasında yaşadıkları bir diğer sorun olarak dile getirilmektedir.

Bazı katılımcılar mevcut mevzuat düzenlemelerinin de işgücü piyasasının gerçekleri dikkate alındığında kadınların işini kolaylaştırmadığını; devletin yalnızca düzenleme yapmış olma yükümlülüğünü yerine getirdiğini ve bu düzenlemelerde sektörel özelliklerin dikkate alınmadığını düşünmektedir.

Katılımcıların bir kısmına göre kadın erkek eşitsizliği yerine toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramını kullanmak ve transgender bireyleri de dahil edecek şekilde toplumdaki tüm kesimleri dikkate almak gerekmekte; işgücü piyasasındaki bu sorunların çözümüne yönelik bakış açısını genişletecek bir araç olacaksa da kamu kurumları toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramını kullanmak istememektedir.

- **Sorun Alanı 5: İSG Sorunları**

İSG, bir çalışanın hem fiziksel hem de ruhsal refahının sağlanmasında başat bir unsurdur. İSG'ye yönelik önlemlerin alınması için gerek işçiye, gerek işverene gerekse devlete önemli sorumluluklar düşmektedir. Yalnızca mevzuat düzenlemelerinin yapıldığı; ancak bu düzenlemelerin işçi ve işveren tarafından dikkate alınmayarak ve devlet tarafından da denetlenmeyerek kağıt üzerinde kaldığı bir işgücü piyasasında iş sağlığı ve güvenliğinin varlığından söz edilemez. Bu çerçevede, katılımcılara göre iş kazaları, daha çok, önlemlerin alınmadığı ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği

yükümlülüklerine ilişkin bilgilendirilmediği kayıtdışı sektörlerde meydana gelmekte, diğer yandan kurumsal işyerlerinde, genellikle, işçi bu hükümleri dikkate almayan taraf olmaktadır. Öte yandan, çalışanların da her ne kadar sağlıklarına zarar geleceğini bilseler de bazı işlerde yoksulluktan ötürü çalışmayı kabul ettikleri, bunun da çaresizlik olduğunu düşünen katılımcılar da mevcuttur:

“İnsana yakışır işler için iş sağlığı ve güvenliği de çok önemli, doğrudan insan hayatından bahsediyoruz, bu önlemler olmadığında yaşama şansları kalmıyor, meslek hastalığına yakalanacağını bile bile çalışanlar var. Silikosis ile karşı karşıya kalan işçiler var. Bu hastalığın tedavisi yok. Bunu bile bile çalışan işçi, bize çalışan yoksulluğunun boyutunu gösteriyor. İnsan hayatı ile doğrudan ilgili. İş kazası ve meslek hastalıkları açıklanıyor. Bu rakamların haricinde açıklanan ölüm rakamları var, her gün 3 kişinin öldüğünü görüyoruz.” (Katılımcı No 23, Erkek, İşçi Konfederasyonunda Uzman).

Öte yandan, her işverenin İSG önlemlerini dikkate almadığı ve bu önlemleri yerine getiren işverenler için bu durumun ekstra maliyet ve haksız rekabet yarattığı da dile getirilmiş; İSG önlemlerinin alınması için işyerlerinde sendikaların varlığının da önemli bir katkı sunduğu ve sendikalı işyerlerinde işverenin bu maliyetleri üstlenmekten kaçamayacağı vurgulanmış; iş kazaları sonucunda işveren kusurlu bulunduğu kazaların işvereni yalnızca maddi açıdan değil aynı zamanda vicdani açıdan da etkilediği ifade edilmiştir.

Son olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat düzenlemelerinin her sektöre uymadığı ve bu nedenle mevzuatın sektörlerin özellikleri dikkate alınarak gözden geçirilmesi gerektiği veya varsa, ulusal mevzuat yerine, bazı sektörlerde uygulanmakta olan uluslararası standartların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik dikkate alınması gerektiği de katılımcılar tarafından vurgulanmıştır.

- ***Sorun Alanı 6: Çalışan Yoksulluğu ve Ücretlerin Yetersiz Olması***

Ofluoğlu ve Balcı'ya göre (2016: 69), çalışan yoksulluğuna, “çalışma sonucunda temel gereksinimlerini karşılayacak düzeyde gelirin elde edilememesi neden olmaktadır”.

Kaya (2020: 90) bu tanımı daha da genişletmekte ve “sendikal haklardan, sosyal koruma

ve güvenceden yoksun bir şekilde, ücretin düzensiz ve düşük olduğu, esnekliğin, güvencesizliğin ve kötü çalışma koşullarının hâkim olduğu, insana yakışır nitelikte olmayan işlerde çalışmanın”, çalışanların yoksullaşmasına sebep olduğunu savunmaktadır. Bu bağlamda bazı katılımcılar çalışan yoksulluğunun sınıf bilincinin oluşmasına da engel olduğunu düşünmektedir:

“İnsanlar Türkiye’de yeterli ekonomik güce sahip değil, gününü geçirmek için iş bulabiliyor ve sınıf bilinci oluşmuyor.” (Katılımcı No 12, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici)

Türkiye’de pandeminin ilk olarak görüldüğü Mart 2020’de dört kişilik bir hanenin açlık sınırı 2.341 TL ve yoksulluk sınırı 8.098 TL olarak hesaplanırken (BİSAM, 2020), Mart 2022’de açlık sınırı 4.453 TL’ye (yüzde 90,2 artış), yoksulluk sınırı ise 15.405 TL’ye ulaşmış (yine yüzde 90,2 artış) (BİSAM 2022); aynı aylar için asgari net ücret ise 2.324,70 TL’den 4.253,40 TL’ye (yüzde 82,9 artış) çıkmıştır. Buna göre her iki referans ayda da asgari ücret açlık sınırından daha düşük olmakla birlikte, referans aylardaki asgari ücret artışı açlık ve yoksulluk seviyesi artışlarının yaklaşık yüzde 8 altında kalmıştır. Bu analize göre pandemi döneminde çalışan yoksulluğu da artış göstermiştir. Katılımcılar da işgücü piyasasındaki ücretlerin düşüklüğüne ve çalışanların geçinemediğine dikkat çekmekte ve bu ücret seviyesinde insana yakışır işlere yakınsanamayacağını, yalnızca temel yaşam standartlarının idame ettirilebileceğini savunmakta ve verilen ücret karşılığında işverenin çalışandan yüksek verimlilik beklentisi içinde olduğunu öne sürmektedir. Bu çerçevede bir katılımcı asgari ücretin dört kişilik bir aile baz alınarak hesaplanmadığına da vurgu yapmakta ve bu noktada asgari ücretin belirlenme yöntemini de eleştirmektedir:

“Türkiye’nin problemi asgari ücreti yanlış değerlendirmek; asgari ücret geçim ücreti değil. Asgari ücret bir işçinin alabileceği en düşük ücret seviyesini gösteriyor. 4253,40 TL olan ücret sağlıklı bir rakam değil. Bu rakamı bir kişinin geçimi ile ilgili olarak düşünmemek lazım.” (Katılımcı No 18, Erkek, İşveren Sendikasında Yönetici).

Diğer yandan, katılımcılara göre toplu iş sözleşmelerinde alınan zam oranları enflasyon karşısında kısa sürede erimekte ve çalışanların psikolojik olarak işlerine bakış açılarının da değişmesine neden olmaktadır. Ücretlerin artırılmasının örgütlenme oranlarındaki artışla paralel olacağını öne süren ve bu sebeple sendikalaşmanın önemli olduğunu savunan katılımcılar da bulunmaktadır. Buna ortalama bir örnek ise:

“12 milyon insan asgari ücret veya bir tık üzerinde alıyor. İnsanların toplu iş sözleşmelerini sağlamak için sendikalaşma gerekiyor ki bu alt sınır aşılınsın.”
(Katılımcı No 4, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici)

Son olarak asgari ücretlerin Türkiye’de ortalama ücret haline geldiğini ve bu durumun nitelikli çalışanlar açısından da ücret artışına engel olduğunu ve nitelikli çalışanların çalışma şevklerini kırdığını; eğer nitelikli ve niteliksiz çalışanların aralarındaki ücret benzerliği devam ederse, Türkiye işgücü piyasasının yapısal sorunlarının kalıcı hale geleceğini vurgulayan katılımcılar da bulunmaktadır.

- ***Sorun Alanı 7: Kadın İstihdamının Yetersiz Olması***

“Kadınların çalışma hayatına katılımının önündeki en büyük engeller, hem toplumsal cinsiyet eşitsizliği hem de kamusal bakım hizmetlerinin yetersizliği nedeni ile engelli, yaşlı ve hasta bakımı ile ev işlerinin kadınların sorumluluğunda olmasıdır” (GENEL-İŞ EMAR, 2022: 8). TÜİK istatistiklerine göre (2022c), Mart 2022 itibariyle 21,6 milyon kadın işgücüne dahil değildir ve bunların 10,04 milyonunun işgücüne dahil olmama sebebi ev işleri ile meşgul olmalarıdır. Diğer bir deyişle, kadınların yüzde 46,4’ü ev işleri ile meşgul oldukları için işgücü piyasasında yer almamaktadır. Bu veri erkekler için aynı dönemde “sıfır” olarak gerçekleşmiştir, yani Türkiye’de hiçbir erkek bakım yükümlülüğü yüzünden işgücü piyasasına katılmaktan vazgeçmemektedir. Bu verilere paralel olarak katılımcılar da kadınların işgücüne ve istihdama dahil olmamasını bir sorun alanı olarak belirlemektedir.

Kadınların istihdamda olmamalarının çocuklarının eğitime de yansıdığı ve bu sebeple çocukların küçük yaşlardan itibaren kurumsal eğitime katılabilecekken anne ile evde kaldığı ve bunun da aslında kültürel ataerkil kodlardan kaynaklandığı görüşü de dile getirilmiştir. Kadınların istihdama katılmaları için politika önlemlerine yönelik olarak katılımcılar, gerek az gelişmiş iller bazında gerekse kadın istihdamının zaten yoğun olduğu eğitim ve sağlık sektörleri dışında kota uygulamalarını önermektedir.

Kadınların çalışma hayatına katılmalarının önünde başlıca engel bakım yükümlülükleri iken bu yükümlülükler kadınların istihdamda kalmalarını da etkilemekte ve katılımcılar tarafından da bu engel teyit edilmektedir. Ancak, burada ilginç olan işçi sendikasını temsil eden bir katılımcının, süt izni gibi kanuni düzenlemelerin işçiler tarafından istismar edildiğini ifade ederek işverenlerin kadınlara olumsuz bakış açlarına hak vermesidir:

“İşveren kadın çalışanı kendine yük olarak görüyor, çocuk izni süt izni vs yüzünden ama bazı işçiler de bunları istismar ediyor işverenin haklılık payı da var tabi burada.” (Katılımcı No 2, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici).

Son olarak kadın istihdamının önündeki engeller yalnızca bakım yükümlülüklerinden ileri gelmemektedir. Aynı zamanda kadınlar, işyerinde tacize uğrama korkusu nedeniyle işgücüne katılmak istemeyebilmektedir. Katılımcılar da işyerinde kadınların yaşayacağı olası tacizlere karşı toplu iş sözleşmelerinde önlem aldıklarını ifade etmişlerdir.

- ***Sorun Alanı 8: Yeni Çalışma Biçimlerinin Getirdiği Zorluklar***

Küreselleşme ve yeni teknolojiler yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkarmakta ve işgücü piyasalarını bu çalışma biçimlerine ayak uydurmaya zorlamaktadır. Pandemi dönemi de özellikle masabaşı beyaz yakalı çalışanların işyerinde değil, evlerinden çalışmalarını gerektirmiş ve bu noktada uzaktan çalışmaya ilişkin teknolojilere de talep artmıştır. Samek-Lodovici ve diğerlerine göre (2021), çalışanlar açısından uzaktan

çalışma, daha fazla zaman ve mekan esnekliği, gelişmiş iş özerkliği, iyileştirilmiş iş-yaşam dengesi ve azaltılmış işe gidiş geliş süreleri gibi avantajlar oluştursa da sosyal izolasyonu, aşırı çalışma nedeniyle stres artışını ve özellikle kadınlar açısından ev içi şiddetin artışını da beraberinde getirmektedir. Katılımcılara göre de yeni çalışma biçimleri çalışanın sürekli olarak işverenin gözetimi altında kalmasını kolaylaştırmakta, kendi becerilerini artırması yönündeki baskıları da tetiklemekte, işverenlerin işgücü verimliliğine yönelik taleplerini de artırmaktadır.

Yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkaracağı dönüşüm konusunda katılımcılar pessimist ve optimist görüşlere sahiptir. Pessimist olanlar yeni çalışma biçimlerinin kapitalizmin kendisini yeniden üretmesine katkıda bulunacağını, Türkiye işgücü piyasasını olumsuz olarak etkileyeceğini, güvencesiz çalışma ve prekaryayı artıracığını vurgularken, optimistler yeni çalışma biçimlerinin işgücü piyasasını olumlu yönde etkileyeceğini ancak bu dönüşümlere uyum sürecinin doğru yönetilmesi gerektiğini ve bu noktada da mevzuat düzenlemelerinin genişletilmesi ve uygulanmasının sağlanması ile beceri kazandırma ve geliştirmenin önemli olacağını düşünmektedir. Katılımcılara göre çalışma yaşamının geleceğini belirleyecek yeni çalışma biçimleri, tüm sosyal tarafların katılımıyla İnsana Yakışır İş Gündemi'nin de yeniden gözden geçirilmesine neden olacaktır:

“İnsana yakışır işler ile geleneksel endüstri ilişkilerinden daha muğlak bir yere de gidebiliyor olabiliriz. Dijital ortamda örgütlenmiş işçiler endüstri ilişkilerini dönüştürecek. Farklı eksenlere doğru evrimleşecek...İşin tanımı ve kavramı çok değişti pandemi ile birlikte, yeni teknolojilerle birlikte özel alan tartışması da çok değişti. Sadece dijitalleşme değil, diğer mega trendlerdeki değişimlerle de insana yakışır işlerde de değişiklikler olacağını öngörüyoruz. Çalışma haklarında sosyal taraflar ve hükümet değişimlere nasıl yanıt vermeli bunları tartışıyoruz.” (Katılımcı No 40, Kadın, Uluslararası Kuruluşta Uzman)

- ***Sorun Alanı 9: İşsizlik***

İşsizlik, pek çok ulusal belgede, akademik yayında veya ankette dünyada ve Türkiye’de işgücü piyasasının başlıca sorunlarından biri olarak ifade edilmektedir

(ÇSGB, 2017a; ÇSGB, 2021a; ÇSGB ve İŞKUR, 2016; Varçın, 2004; Kuşlu, 2013; MetroPOLL'den son anket! Türkiye'nin en önemli sorunu ekonomi ve işsizlik, 2021). Bu sorun her ne kadar genellikle Türkiye'nin sorunlarının ilk iki sırasında yer alsada bu çalışmada daha alt sıralarda kalmasının altında yatan sebebin, mülakat katılımcılarının çoğunluğunun işgücü piyasasında istihdamı temsil edecek şekilde yer almalarından kaynaklandığı ve bu nedenle mülakatlarda gündelik iş yapış biçimlerinde daha sık karşılaştıkları ve deneyimledikleri örgütlenme sorunları ve kayıtdışılığı ön plana aldıkları düşünülmektedir.

Katılımcılar TÜİK tarafından açıklanan işsizlik rakamlarının gerçek işsizliği yansıtmadığını düşünmekte, insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasından evvel işsizliğin çözümüne yönelik önceliğin iş yaratmaya verilmesini önermekte, böylelikle insanların pazarlık gücünün ve işler arasında seçim şansının da artacağını dile getirmektedir:

“Hepsinin temelinde işsizlerin istihdam edilebilecekleri işlerin de yaratılması lazım ki ortada iş olsun önce geliştirilecek. Daha sonra nitelikli iş imkanları olsun, benim becerilerime uygun işlerden hangisini tercih etmeliyim noktasına gelmeli insanlar. Dünyada ve Türkiye’de işsizliğin yüksek olduğu günümüzde insanlar geçim şartları nedeniyle bulduğuna yapıyor iş konusunda. İnsanlar şartları sorgulayamıyor, kapitalizm döngülerinde de bu tekrarlanıyor.” (Katılımcı No 26, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

Ayrıca, katılımcılara göre işsizlik rakamlarının yüksek olması, sendikal örgütlerin de korkulu rüyasıdır; çünkü sendikanın işsiz kalan sendikalı işçiye işsiz kaldığı süre zarfında eğitimlerle yatırım yapması ve masraflarına destek olması beklenebilecektir.

• ***Sorun Alanı 10: Geçici Koruma Altındaki Kişiler/Kaçak Göçmenler/Yabancı İşçiler***

Mülteciler Derneği'ne göre (2022), “Türkiye’de kayıt altına alınmış geçici koruma statüsündeki Suriyeli sayısı 26 Mayıs 2022 tarihi itibarıyla bir önceki aya göre 1.267 kişi artarak toplam 3 milyon 763 bin 652 kişiye ulaşmıştır”. Bu rakamlara diğer milletlerden olan göçmenler dahil değildir.

İşgücü piyasalarında göçmen sayısının artması ile birlikte bu piyasalar düşük ve yüksek maliyetli işçiler olarak bölünmeye uğrayabilmektedir. Bonacich'in Etnik Rekabet (Ethnic Antagonism) görüşüne göre (1972), bu bölünme ırksal ve etnik farklılıklar üzerinden gerçekleşmekte; göçmenler yerel halk tarafından iş imkanlarında rekabeti artıran bir unsur olarak değerlendirilmekte, işverenler açısından ise ucuz işgücü olarak görülmektedir. Bu sebeple işsizlik tehdidi ile karşı karşıya kalan yerel halk, göçmenleri istemeyebilmektedir. Katılımcılar da genel olarak bu kişilerin gelmesi ile birlikte Türkiye işgücü piyasasının iki segmente bölündüğünü; özellikle kayıtdışı sektörlerde geçici koruma altındaki kişiler ve kaçak göçmenlerin sömürüldüğünü vurgulamış; bu işçiler her ne kadar yerli işçilerin pazarlık gücünü kırırsa da bu kişilerin yerli işçilerin istemediği iş sağlığı ve güvenliğinden uzak çalışma şartlarını dezavantajlı olduklarından kabul etmek zorunda kaldıklarını ifade etmiştir.

4.4.2. Türkiye İşgücü Piyasasının İnsana Yakışır İşlere Hazır Olup Olmadığına ve Bu İşlerin Yaygınlaştırılması için Nereden Başlanılacağına İlişkin Görüşler:

Türkiye işgücü piyasasının sorunları tespit edildikten sonra piyasayı insana yakışır işlerle bağlantılandıran bir değerlendirme yapmak kavramın bu sorunların çözümüne katkısını ortaya koymaya yardımcı olacaktır. Bu bağlamda katılımcılar, Türkiye işgücü piyasasının insana yakışır işlerden uzak olduğuna ilişkin görüşler beyan etmişlerdir. Burada elbette bir önceki başlıkta yer alan kayıtdışılık, işsizlik, kadın istihdamının artırılması, kaçak göçmenler gibi sorun alanları üzerinden de örnekler verilmiş ve insana yakışır işlerin tek seferlik değil sürekli iyileştirilmesi gereken bir konu olduğu belirtilmiştir.

İnsana yakışır iş kavramı bir sihirli değnek değildir ancak iyileştirme için bir yerden başlamak gerekecektir. Türkiye işgücü piyasasında insana yakışır işlerin

yaygınlaştırılmasının nereden başlayacağı konusunda da katılımcıların görüşleri tek bir başlık altında toplanamasa da örgütlenme imkanlarının kolaylaştırılması ve örgütlenme oranlarının artırılması daha sık olarak dile getirilmiştir.

Diğer öne çıkan başlıklar ise çalışma saatlerinin ve koşullarının iyileştirilmesi, ücretlerin artırılması ve iş-aile yaşam dengesinin kurulması ile İSG önlemlerinin uygulanması ve kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesidir.

Öte yandan, insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması için işgücü piyasası sorunlarının da birbiri ile kesişim noktaları olduğundan bir konuya özel önem atfetmektense daha bütüncül politikalar üretilmesini öneren görüşler de mevcuttur:

“İnsana yakışır iş dönüşümlü bir süreç, bence insan evlatları arasında ayırım yapmıyorsa, bu bileşenler arasında da bir önem sırası olmamalı ve eş zamanlı olarak yürütülmeli.” (Katılımcı No 27, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

Katılımcılara göre insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması ancak sürdürülebilir olduğunda işgücü piyasası sorunlarına katkıda bulunacaktır. Bunun için de Türkiye’deki işyerlerinin yüzde 90’ından fazlasının KOBİ’lerden oluşması⁷¹ göz önünde bulundurularak insana yakışır işler yaygınlaştırılmalı ve işyerlerinin ihtiyaçları dikkate alınarak iş mevzuatı gözden geçirilmelidir.

4.4.3. İnsana Yakışır İşlerde Bölgesel Farklılıklara İlişkin Görüşler:

İnsana yakışır iş kavramı her ne kadar “herkes için” olsa da bu işleri yaygınlaştırmak için atılması gereken adımların ve üretilcek politikaların işgücü piyasalarına göre değişmesi gerekmektedir. Örneğin, iş kazalarının sıklıkla görüldüğü bir ülke ile neredeyse hiç yaşanmadığı bir ülkenin işgücü piyasası ihtiyaçları ve bu ihtiyaçlara yönelik politikalar birbirinden farklı olmalıdır. Bu çerçevede işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlarını temsil eden katılımcılara Türkiye’de insana yakışır işlerin

⁷¹ 2020 yılı itibarıyla Türkiye’de istihdam sağlayan özel sektörün yüzde 99,8’i KOBİ’lerden oluşmakta ve bu işletmeler “istihdamın yüzde 72’sini, personel maliyetinin yüzde 49,2’sini, cironun yüzde 49,4’ünü, üretim değerinin yüzde 42,7’sini ve faktör maliyetiyle katma değerinin yüzde 41,3’ünü” oluşturmaktadır (TÜİK, 2021e).

yaygınlaştırılabilmesi için bölgeler arası farklılıklar görüp görmedikleri sorulmuş ve konuya bakış açılarını somut olarak örneklendirmeleri talep edilmiştir. Alınan yanıtlar derlendiğinde bölgesel farklılıklar var veya olmalı diyen katılımcılar (yüzde 47,6) ile farklılıklar yok veya olmamalı diyen katılımcıların sayısının (yüzde 52,4) hemen hemen aynı olduğu görülmüştür. Burada ilk olarak, yalnızca bölgeler arasında değil, aynı zamanda ülkeler arasında da insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasının farklılık arz ettiğine ilişkin ortalama görüşlere yer verilecektir:

“Ülkeler arasında farklılık göstermekle birlikte insana yakışır işlerin puanlamasını yapsak burada gelişmiş ülkeler acaba hangi seviyede çıkacak. Fransa’da, Belçika’da eylemler oluyor, demek ki birtakım sorunlar o ülkelerde de var. Yani otomatik olarak ülke gelişmişse insana yakışır işler var diyemeyiz. Gelişmiş olanda da, gelişmekte olanda da sorunlar var. Gelişmişlerde insana yakışır iş baremi 7/10 ise bizde 2/10 diyebilirsiniz.” (Katılımcı No 7, Erkek, İşçi Sendikasında Danışman).

“Kadınlar düşük gelirli hanelerde çocuk doğurma ve bakımını içeren yeniden üretici çalışma, topluluk ilişkilerinin sürdürülmesi ve korunması için çalışma ve gelir getirici üretken çalışma olmak üzere üçlü rol üstlenmektedir” (Toksöz, 2011). Kadınların bu rolleri, işgücü piyasasında ya yer al(a)mamalarına ya da ücretsiz emek karşılığında sömürülmelerine neden olmaktadır. Katılımcılar da Türkiye’de nispeten gelişmiş sayılan batı bölgeleri ile az gelişmiş sayılan doğu ve güneydoğu bölgeleri arasındaki farklılıkların bir kısmının kadına ve çocuğa ilişkin kültürel bakış açısından kaynaklandığını düşünmekte ve bu bakış açısının insana yakışır işlere yansıtacağını ifade etmektedir:

“Kültürel kodların farklılaşması, muhafazakar bakış açısı ile geleneksel kodlarla kadının ve çocuğun ailedeki yerine ilişkin olarak işyerine de sirayet ediyor. Kadını işyerinde görmek istemeyecek. Gelişmiş bölgelerde çocuk çalıştırmak denetimlidir ve zordur, az gelişmişte denetim de olmadığı için çocuk çalıştırmak da olumsuz karşılanmıyor, çobanlık yapan çocuk örneğin, zaten çalışır gözüyle bakılıyor.” (Katılımcı No 7, Erkek, İşçi Sendikasında Danışman).

Yalnızca kültürel kodların farklı olması değil, aynı zamanda kadınların işgücü piyasasındaki statüleri de (yüksek ücretli, vasıflı ve beyaz yakalı olan ile düşük ücretli,

vasıfsız ve kayıtdışı çalışan) insana yakışır işlerin bölgeler hatta sektörler arasında değişmesine neden olacak ve yaşanan sorunlara farklı çözümler gerektirecektir:

“Kadın istihdamı üzerinden değerlendirecek insana yakışır işler çerçevesinde İstanbul’da Levent’te çalışan vasıflı beyaz yakalı kadın işçiler işveren mobbingi, tacizi ile karşılaşabilir. Bankacılık sektöründe kadın yöneticinin kadın çalışana karşı mobbingi olabilir. Belli muhitlerde insana yakışır işler sorunları yerel ve duruma özel olabilir. Diğer yandan Şanlıurfa’da sofradaki yeri öküzden sonra gelen kadınlar, mevsimlik tarım işçiliği çok yaygın, ücretsiz aile işçilerinin çoğu kadın. Sorunları da buradan öne geliyor, güvencesiz aile işçiliği.” (Katılımcı No 24, Erkek, İşçi Konfederasyonunda Uzman).

İnsana yakışır işlere ilişkin beklentilerin bölgeler arasındaki farklılıklarının tespit edilebildiği yerler örgütlü işyerlerinin toplu iş sözleşmeleridir. Katılımcılar batıda örgütlü oldukları yerlerde işçilerin daha bilinçli ve hak kazanma amaçlı beklentiler üzerinden pazarlık yaptığını, doğudaki işçilerin ise nispeten işverenin üstünlüğünü kabul ettiğini düşünmektedir. Aslında doğu ve güneydoğuda uzun yıllar var olan ağalık sistemi de bu bakış açısının altında yatan nedenlerden birisi olabilir:

“Coğrafi farklılıklarda beklentiler de farklılaşıyor. Toplu iş sözleşmesi için taslak çalışmasında batıdaki üyelerle doğudaki üyelerin talepleri farklı oluyor. Batıdaki herkes konuşmak istiyor, çok fazla talep var. Doğudakiler Allah razı olsun işverenden diyor. Daha küçük beklentileri var. Kişisel problemler ele alınıyor. Tamamlayıcı Sağlık Sigortası batıda dile getirirken doğuda bu istenmiyor, çünkü hastaneye erişim kolay. İstanbul büyük bir istisna tabii ki.” (Katılımcı No 8, Erkek, İşçi Sendikasında Danışman).

Diğer yandan, her ne kadar ulusal ve uluslararası piyasalarda ülkeler ve bölgeler arasında eşitsizlikler olsa da bunun insana yakışır işlere yansımaması gerektiğine, asıl dikkate alınması gereken hususun coğrafyadan ziyade bu piyasalardaki çalışma ilişkilerinin niteliği olduğuna ve bu işlerin her yerde sağlanması gerektiğine ilişkin görüşler de iletilmiştir:

“Hem uluslararası anlamda, hem de Türkiye’de coğrafi eşitsizlikler yaratılıyor konumdan kaynaklanan. Daha gelişmiş ekonomiler iyidir, gelişmemişler kötüdür demek her zaman doğru değil. Sanayinin en gelişmiş olduğu yerlerde ekonomik kalkınma etkiliyor kuşkusuz ama çalışma koşullarının da kötü olduğu görülebiliyor. Kurye eylemlerini düşünün, kapitalizmin en sofistike alanı, cep telefonu üzerinden iş alıyor ama yeterli ücret ve adil muameleden uzak kalıyorlar. İktisadi eşitsizlikler olsa da batı veya kuzey perspektifinden kaçınmak lazım bence. Burada esas olan çalışma

ilişkinin niteliği. Toplumsal yapının güvenceli olmadığı yerlerde de ücretli bağımlı çalışmanın olmadığı yerlerde de eksiklikler olsa da coğrafya başlı başına bir unsur değil bence.” (Katılımcı No 37, Erkek, İşçi Konfederasyonunda Yönetici).

Bazı katılımcılar konuyu asgari ücretin bölgeler arasında sosyoekonomik gelişmişlik düzeylerine göre değişmesi gerektiğine yönelik bölgesel asgari ücret tartışmaları üzerinden de değerlendirmekte ve bölgeler arasında bu ücret tipinde farklılık olmaması gerektiğini ve halihazırda bu ücreti belirlemenin ve uygulamanın kolay olmadığını da savunmaktadır:

“Coğrafi farklılıkları kabul etmiyoruz. Bu bizi bölgesel asgari ücret kavramına götürür. Türkiye asgari ücretle ilgili her şeyi denedi ve şu an doğrusunu buldu, bundan vazgeçilmemeli.” (Katılımcı No 9, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici).

Bölgesel asgari ücretin belirlenmesi yerine farklı bölgelerdeki işyerlerinin münhasır durumlarının dikkate alınması gerektiği ve buradaki taleplerin de toplu iş sözleşmeleri ile yerine getirilebileceği ifade edilmiş; eğer geniş kapsamlı bir düzenleme isteniyorsa İstanbul gibi hayat pahalılığının en yüksek olduğu şehirlerdeki talepleri de göz önünde bulunduracak şekilde sektörel bazda çerçeve sözleşmelerin yapılabileceği önerilmiştir.

4.5. Türkiye’de İnsana Yakışır İşlerin Uygulanması İçin Sosyal Taraf Rollerinin Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular:

İnsana yakışır işleri yaygınlaştırmak siyasi irade gerektirmekte ve sosyal tarafların gönüllüğünü içermelidir. Her sosyal tarafın ihtiyacı birbirinden farklı olsa ve bu ihtiyaçların doğası gereği birbiri ile çatışma hali bulursa da işgücü piyasalarında iyileştirme yapmak için asgari müşterekte buluşması gerekmektedir. Bu asgari müşteregin ne olduğunu belirlemek için başlıca araç sosyal diyalogdur. Sosyal diyalogun da işyerlerine yansıyan en önemli çıktısı toplu iş sözleşmeleri olmaktadır. Bu çerçevede araştırma kapsamında taraflara insana yakışır işleri yaygınlaştırmak için aralarında bir uzlaşımın olup olmadığına, eğer uzlaşma varsa hangi konularda olduğuna veya insana

yakışır işleri yaygınlaştırmak için hangi alanlarda sosyal politikalara ihtiyaç duyulduğuna ilişkin sorular iletilmiştir. Alınan yanıtlar, Türkiye’de İnsana Yakışır İşlerin Uygulanması için Sosyal Taraf Rollerinin Değerlendirilmesi teması altında insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasında işçi ve işveren örgütlerinin sorumluluğu, işverenlerin sorumluluğu, devletin sorumluluğu, bu konudaki sosyal diyalogun ve toplu sözleşmelerin önemi olmak üzere beş alt başlık çerçevesinde toplanabilmektedir.

4.5.1. İnsana Yakışır İşlerin Yaygınlaştırılmasında İşçi ve İşveren Örgütlerinin Sorumluluğu:

İnsana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasına yönelik işçi ve işveren taraflarının arasında uzlaşımın olup olmadığını değerlendirmeden önce, tarafların kendilerine, birbirlerine ve uzlaşmaya bakış açılarını ve insana yakışır işlere ulaşmaya yönelik ne yaptıklarını analiz etmek yararlı olacaktır. Bu çerçevede, aşağıda bu bakış açılarına ve işçi ve işveren kesimlerinin insana yakışır işe ulaşmaya yönelik faaliyetlerine değinilecek, ardından uzlaşımın var olup olmadığı, eğer varsa hangi alanlarda olduğu ve geliştirilmesi gereken sorun alanları özetlenmeye çalışılacaktır.

İlk olarak, işçi tarafını temsil eden katılımcılar sendikalarının var olma sebebini işçilerin haklarını iyileştirmek ve bu sayede de insana yakışır işleri sağlamak olarak görmektedir:

“Sendikaların varlık amacı insana yakışır işleri sağlamak zaten. Biz de gerek işverenler gerekse hükümet ile temaslarımızda bunları dikkate alıyor, insana yakışır işlerin alt başlıklarının sağlanmasına çalışıyoruz.” (Katılımcı No 3, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici).

İşçi sendikaları kendilerini insana yakışır işlere ulaşmada önemli bir unsur olarak değerlendirirken karşılarındaki işveren sendikalarını nasıl değerlendirmektedir? Katılımcıların bu konudaki görüşünü özetlemeden önce Adam Smith’in Ulusların Zenginliği kitabına bir göz atmak iyi olacaktır. Smith’e göre (2007), işçiler, gerek ücretler gerekse çalışma koşulları için örgütlenseler de işverenlerin kendi aralarında ücretlerin

artışına engel olmak amacıyla sessiz bir birliktelikleri vardır. Günümüzde bu birliktelikler açık bir şekilde işveren sendikalarının oluşturulması ve işverenlerin örgütlenme yoluyla çıkarlarının korunmasına dönüşmüştür. Bu bağlamda, işçi kesimini temsil eden bazı katılımcılar tarafından işveren sendikalarının var olmalarına gerek olmadığı ve var olma amaçlarının ücretlerin baskılanması ve sermayenin karlılığının devam etmesine yönelik olarak kurgulandığı düşünülmektedir.

Her ne kadar işçi tarafı, kar odaklı olmaları nedeniyle işverenlerin insana yakışır işlerde iş birliğine veya uzlaşmaya çok yakın olmadıklarını düşünse de işveren kesimi temsilcileri insana yakışır işlere ancak birlikte erişilebileceğini öne sürmektedir:

“İki muhatap işçi sendikamız var, sadece sözleşme zamanlarında değil tüm süreçlerde bir araya gelmeyi önemsiyoruz. Birtakım şeyler birlikte yapılacak, işveren veya işçi olarak ayırmamak lazım, bu kavramı da birlikte uygulamak gerekir. Çalışansız işletme olmaz, tam tersi de olmaz. Bir işyerinde işçi sendikası olduğu zaman, işveren sendikaya üye olmasa bile bu sıkıntılar çok aza iniyor.” (Katılımcı No 36, Kadın, İşveren Sendikasında Yönetici).

Bazı katılımcılar ise ne kendilerinin ne de işverenlerin insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasını sağlayabilecek güçte olduğunu değerlendirmekte, yalnızca bu sorunların konuşulmasına aracılık edebileceklerini düşünmektedir.

İnsana yakışır işlere yönelik olarak her iki tarafın temsilcileri de işçilerin çalışma haklarının iyileştirilmesine yönelik faaliyetlerini, gerek raporlar hazırlayarak farkındalık yaratma, gerekse ortak toplantılar düzenleyerek bilinç artırma ve kamuoyunun dikkatini çekme olarak özetlemektedir. İnsana yakışır işlere yönelik öncelikle vurgulanan konular çoğunlukla sosyal tarafların çıkar alanları ile örtüşmekte; örneğin işçi kesimi ücretler, sosyal güvence ve örgütlenme üzerine yoğunlaşırken, işveren kesiminin ilk öne çıkan başlığı kayıtdışılık olarak değerlendirilmektedir. Her iki kesim için de insana yakışır işlerde yatay konu kadın-erkek eşitsizlikleri çerçevesinde kadınların işgücü piyasasında yaşadığı sorunlardır. Bu sebeple bu alanda da eğitimler ve bilinçlendirme faaliyetleri düzenlenmektedir.

Katılımcıların insana yakışır işler konusunda tam bir uzlaşının olabileceğine ilişkin görüşleri de tarafların birbirine bakış açılarının ve temsil ettikleri kesimlerin işgücü piyasasındaki çıkarlarının zıt olması nedeni ile pek de mümkün görünmemekte; katılımcıların yaygın görüşüne göre devlet bazen sermayeyi korumak adına işverenlerden yana durabilmektedir:

“Uzlaşma var görünse de elbette ki çalışma koşulları üzerinden çıkar çatışması var, gerek ücret, gerekse iş sağlığı güvenliği önlemleri için. Eğer tam bir uzlaşma olsaydı sosyal diyaloga gerek kalmazdı, bu işin doğasına da aykırı, ben uzlaşmanın zor olduğu görüşündeyim örneğin asgari ücret belirlenmesinde hükümet işverene destek veriyor. Ya da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında uygulama erteleme için. Hükümetin hakemlik rolü var, gerilim olsa da uzlaşma olması pek mümkün değil.” (Katılımcı No 26, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici)

Pandemi dönemi de bu fikir ayrılıklarının yaşandığını gösteren yakın tarihli bir örnek olarak sunulmuştur:

“Özellikle pandemide sınıfsallığın açık bir biçimde görülmesi, iş ve sağlık tercihi yapmak zorunda bırakılması bu güç paylaşımını ortaya koyuyor. Hem işveren, hem işçi, hem de hükümet bir şeyler söylüyor ama herkes kendi açısından, uzlaşmanın olmadığını pandemi esnasında gördük.” (Katılımcı No 38, Kadın, İşçi Konfederasyonunda Uzman).

Öte yandan, tam bir uzlaşmanın olmadığı katılımcılar tarafından savunulsa da işçi ve işveren kesimi her ikisinin de çıkarlarına hanel getirmeyecek konularda kolaylıkla uzlaşma yoluna gidebilmektedir. Örneğin bir katılımcının belirttiği gibi ücretler üzerindeki sosyal güvenlik primi ve vergi yükleri, her iki tarafın da çıkarlarını etkilemekte ve bu sebeple bir araya gelip devlete baskı yapmalarına neden olabilmektedir. Ya da bir diğerine göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gerek işçi açısından fiziksel ve ruhsal bütünlüğün korunması; gerekse işveren açısından herhangi bir iş kazası halinde ödenebilecek yüklü miktardaki tazminatlar nedeniyle ortak noktaya dönüşebilmektedir. Bu çerçevede katılımcılar tarafından uzlaşmanın sağlandığı başlıklar yine ortak çıkarların var olduğu ve her iki tarafın da yarar sağladığı eğitim ile iş sağlığı ve güvenliği, sosyal

diyalogun etkin şekilde kullanılması olarak belirtilmekte; bunlarda asgari müşterekte buluşarak hareket edildiği ifade edilmektedir.

4.5.2. İnsana Yakışır İşlerin Yaygınlaştırılmasında İşverenlerin Sorumluluğu:

Bir işyerinde insana yakışır işin varlığından bahsedebilmek için gerek çalışma koşulları gerekse ücretler açısından işçilerin memnun olduğu bir ortamın yaratılması gerekir. Bu işyerinde örgütlenme olsun veya olmasın bu şartları sağlayacak taraf işverendir. Bu sebeple bu başlık altında insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasında işverenin sorumluluğuna ilişkin katılımcıların bakış açısı analiz edilecektir.

İlk olarak işverenin işçiye bakışının nasıl olduğu ve nasıl olması gerektiği hakkında işçi tarafını temsil eden katılımcıların görüşlerine değinilecektir. Katılımcılar, işçinin işveren açısından kıymetli görülmediğini, verimliliğin tek taraflı değerlendirildiğini, işçinin ne yapacağını dahi doğru düzgün tanımlanmadığını düşünmekte, öncelikle bu sorunlar ile örgütlenme sorunlarının çözülmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Katılımcılar Türkiye’de kurumsal olarak tanınmış yerlerde dahi çalışan işçilerin örgütlenme haklarının engellendiğini öne sürmektedir. Daha önceki başlıklarda da belirtildiği üzere katılımcılara göre örgütlenmenin artırılması insana yakışır işlere ulaşmada atılması gereken ilk adımdır. Diğer yandan, kamu sektöründeki işçiler için toplu iş sözleşmeleri ile edilen haklara ilişkin düzenlemelerin etkin şekilde uygulanması, idarecilerin toplu iş sözleşmelerine ilişkin bilgisi çerçevesinde sınırlı kalmaktadır. Dolayısıyla katılımcılara göre işveren kurumsal olarak ne kadar güçlü olursa olsun, işverenin pratikte işçilerin yararına ne yaptığını değerlendirmek gerekmektedir. İşçilerin

çalışma hakları ve ücretleri iyileştikçe, çalıştıkları yere örgütsel bağlılıkları⁷² da artacak ve bu da işverenin yararına olacaktır.

İşveren tarafının temsilcileri ise işçinin değerli olmadığı yönündeki görüşü reddetmekte ve o anda işverenlerin maddi açıdan aleyhlerine olsa bile işçilerin kuruma aidiyetlerini sağlayabilmek için işçi haklarında iyileştirme yaptıklarını ifade etmektedir:

“Pandemi döneminde ücretsiz izindense kısa çalışmayı biz direttik. İşveren kısa çalışma ödeneğinin üzerini tamamlasın dahi dedik. Bakarsanız işverenin bir zorunluluğu yok, o gün için hayrına değil; ama bütünsel bakıldığında çalışanı mutlu ediyoruz ve işverenle kalmayı tercih ediyor. Kuruma adanmışlığı artırıyor.” (Katılımcı No 21, Kadın, İşveren Konfederasyonunda Yönetici).

Ama yine işveren tarafına göre bu hakların sağlanması da bir yere kadar olmalı ve işverenin varlığını tehdit eder hale gelmemelidir. Çünkü işverenlerin yatırımları ve istihdam sağlaması olmazsa bundan en çok işçilerin kendileri etkileyecektir. Aslında bu değerlendirme, bir ebeveynin çocuğuna gösterdiği müsamahaya geleneksel bakış açısı ile özdeşleştirilebilir. Yani çocuk “bir yere kadar” sınırlarını zorlayabilir. Eninde sonunda ebeveynin dediği olacaktır, aksi takdirde kaybeden yine çocuk olacaktır. Diğer bir deyişle işveren hala otorite olmayı sürdürmelidir. Bu duruma uç bir örnek şu şekildedir:

“İşverenlerin yatırım yapmaya, istihdam sağlamaya dönük iyi niyetini ve yatırım azmini kırmamak lazım. Bırakın insana yakışır işi, işsizler iş bulamayacak hale gelecek. Çalışanı koruyan yaklaşımın da bir dengede tutulması lazım. Bu denge sağlanmaz ise, en büyük olumsuzluğu işsizler ve yeni mezun gençlerimiz yaşayacaktır.” (Katılımcı No 17, Kadın, İşveren Sendikasında Yönetici).

Ama gerçekten kaybeden taraf işçi midir? Kindlon ve Thompson (2021: 147),

Kabil'i Yetiştirmek başlıklı kitaplarında şöyle der:

“Baba, oğulun maddi ihtiyaçlarını karşılar, karşılığında da itaat ve saygı bekler. Ama kendi kimliğini oluşturmak için mücadele veren ve daha bağımsız olmak isteyen oğlan ciddiye alınmalıdır; aksi takdirde kendisini ciddiye almayan kişileri dinlemeyi keser. Oğlunun hayatını kontrol etmeye çalışan baba, bu mücadelede kısa vadede üstün gelebilir ama bu, aralarındaki ilişkiye çok şey kaybettirecektir.”

⁷² Örgütsel bağlılık kavramı, bireyin örgütteki işlere dahil olması ile örgütün değerlerine inanma hissini de içeren psikolojik bağ ifade etmektedir (Dinçer ve Ersoy Kart, 2021: 23).

İşverenler de aynı bir babanın çocuğuna yaptığı gibi işçilerin maddi beklentilerini karşılar, onlara mesleki eğitimler vb. yoluyla zaman ve emek harcar; karşılığında ise bu yatırımının karşılığı olarak işyerine bağlılık bekler. Diğer yandan işçiler de aynı bir çocuğun kendi kimliğini oluşturduğu gibi çalışma haklarında iyileştirme talep ederek sınıf oluşturmak ister. Eğer işveren, işçilerin çalışma hakları mücadelesinde, babanın yaptığı gibi onları dinlemez ve dikkate almazsa, kısa vadede kazansa da uzun vadede işçilerin örgütsel bağlılığını kaybedecek ve bunun sonucunda da aslında kendisi kaybedecektir.

Öte yandan, katılımcılar tarafından insana yakışır işler konusunda kurumsal işverenlerin daha bilinçli olduğu düşünülmektedir. Bu işverenlerin insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasındaki faaliyetleri, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, çalışanlara yönelik toplumsal cinsiyet eğitimlerinin verilmesi gibi yatay konular ile çocuk işçiliğinin tedarik süreçlerinde dikkate alınması olarak özetlenebilmektedir. Hatta bazı durumlarda uluslararası düzeyde iş yapan çok uluslu şirketler veya uluslararası finans kurumlarının koydukları kuralların, ulusal kuralların üzerine çıktığı ve çalışma koşullarındaki iyileştirmeyi daha fazla teşvik ettiği düşünülmektedir:

“Küresel şirketlerin, MNC⁷³lerin veya IFI⁷⁴ların işgücü piyasasında uluslararası standartları kullanmak için yönlendirmelerinin daha etkili olduğunu görüyoruz. Sektör veya piyasa, kamu otoritesinin önüne geçebiliyor refleksleri ile.” (Katılımcı No 40, Kadın, Uluslararası Kurularda Uzman)

Son olarak devleti temsil eden katılımcılar, işverenin işçinin emeğinin karşılığını verdiği takdirde insana yakışır işlere ulaşılabilirliğini düşünmektedir:

“Biraz dini boyutu ile de söylemek gerekirse, çalıştırdığın işçiye teri kurumadan emeğinin karşılığını verin demişler, bu dikkate alınırsa, zaten işveren gereğini yerine getirmiş olacak.” (Katılımcı No 26, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici)

⁷³ Multinational Company: Çok Uluslu Şirket

⁷⁴ International Financial Institution: Uluslararası Finans Kurumu. Örneğin Dünya Bankası, Avrupa Yatırım Bankası vb.

4.5.3. İnsana Yakışır İşlerin Yaygınlaştırılmasında Devletin Sorumluluğu:

İşçi ve işveren kesimi her ne kadar insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasında tam bir uzlaşma olmadığı değerlendirilse de söylenenler derlendiğinde aslında uzlaşmanın olduğu temel bir konu bulunmaktadır; o da devletin insana yakışır işleri yaygınlaştırması gerektiğidir. Katılımcılara göre devlet, hem insana yakışır işe yönelik mevzuat düzenlemelerini yapma ve tarafları bir araya getirme, hem de denetimlerle bu mevzuatın uygulamasını takip etmedeki sorumluluğu nedeniyle insana yakışır işleri yaygınlaştırmak için baş aktör konumundadır. Ayrıca devlet insana yakışır işler için yatırım ortamını oluşturmak ve ekonomiyi bu çerçevede planlamak ve sosyal devlet olmak zorundadır.

Kısacası katılımcılara göre:

“İnsana yakışır iş meselesi devletin sorumluluğundadır.” (Katılımcı No 9, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici)

Katılımcılar devlete insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasına yönelik sorumluluk yüklerken nereden başlamak gerektiği konusunda da önerilerde bulunmaktadır. Burada halihazırda uygulanmakta olan Ulusal İstihdam Stratejisi ve diğer politika belgelerinin insana yakışır işlere katkı sağladığı da düşünülmektedir. Katılımcıların insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması için devletten beklentileri ve önerileri Tablo 23’te derlenmiştir:

Tablo 23: İnsana Yakışır İşleri Yaygınlaştırmak için Devletin Sorumluluğuna Yönelik Öneriler

Öneriler	
Alt kodlar	<ul style="list-style-type: none">• Sendikalaşma önündeki engellerin kaldırılarak sendikal haklara yönelik daha bağlayıcı mevzuat düzenlemelerinin veya pozitif ayrımcılık uygulamalarının yapılması• Kayıtlılığı teşvik eden pozitif ayrımcılık uygulamalarının yaygınlaştırılması• Kayıtdışılığa ve iş mevzuatının uygulanmasına yönelik denetimlerin artırılması• Sektörler ve yeni çalışma biçimleri bazında işgücü piyasasının ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçlara yönelik programlar oluşturulması• Sosyal devlet bakış açısını da içerecek şekilde işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre bütüncül ekonomi politikalarının kurgulanarak uygulanması

	<ul style="list-style-type: none">• Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlarının işgücü piyasası sorunlarını bilen kişiler arasından seçilmesi• Devletin yalnızca işveren kesiminin değil işçi kesiminin de ihtiyaçlarını dikkate alacak şekilde politikalar üretmesi
--	---

• **Öneri 1: Sendikalaşma önündeki engellerin kaldırılarak sendikal haklara yönelik daha bağlayıcı mevzuat düzenlemelerinin veya pozitif ayrımcılık uygulamalarının yapılması**

Daha önce de belirtildiği üzere katılımcılar için Türkiye işgücü piyasasının başlıca sorun alanı, düşük sendikal örgütlenme oranlarıdır. Katılımcılara göre sendikal örgütlenmedeki artış, işgücü piyasasındaki ve işyerlerindeki çalışma haklarının iyileştirilmesine ve korunmasına katkı sağlayacak ve kayıtdışılığı da azaltacak; böylelikle insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasına destek olacaktır. Bu nedenle katılımcılar, devletten sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik daha bağlayıcı olan ilave mevzuat düzenlemeleri yapmasını veya sendikaya üye olmayı cazip hale getirmek için pozitif ayrımcılık uygulamalarını talep etmektedir. Bu çerçevede “Beyaz Bayrak” uygulaması da pek çok katılımcı tarafından dile getirilen ve olumlu olarak değerlendirilen bir politikadır:

“Beyaz Bayraklı işyeri- devlet desteği vs. -sendikalaşma için proje öngörüldü, eğer bu olursa özel sektörde örgütlenme kolaylaşabilir.” (Katılımcı No 13, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici).

• **Öneri 2: Kayıtlılığı teşvik eden pozitif ayrımcılık uygulamalarının yaygınlaştırılması**

Türkiye işgücü piyasasının ikinci sorun alanını kayıtdışılık olarak düşünen katılımcılar, bu sorunun ortadan kaldırılması ve insana yakışır işlerin desteklenmesi için kayıtlı işyerlerini teşvik eden uygulamaların artırılmasını talep etmektedir. “Beyaz Bayrak” uygulamasının önemi burada da öne çıkmaktadır:

“Kamunun bu yönde kendisini geliştirmesi lazım. Örneğin Beyaz Bayrak uygulamasını destekliyoruz, simgesel açıdan da maddi açıdan da avantaj sağlanmalı böyle bir uygulama ile. İlave motivasyonların, teşviklerin de olması lazım işverenler için.” (Katılımcı No 19, Erkek, İşveren Sendikasında Yönetici).

- **Öneri 3: Kayıtdışılığa ve iş mevzuatının uygulanmasına yönelik denetimlerin artırılması**

Kayıtdışılığın azaltılması ve iş mevzuatının yalnızca kağıt üzerinde kalmaması adına katılımcılar denetimlerin artırılmasının yararlı olacağını düşünmekte ve mevzuatı uygulamanın önemini vurgulamaktadır. Bu nedenle denetim ve teftiş personelinin gerek niceliksel gerekse niteliksel olarak kapasitelerinin de artırılması gerekebilecektir. Ayrıca denetimler ile birlikte eğitim ve rehberlik hizmetlerinin verilmesi işveren tarafı temsilcileri açısından cezalandırma sistemine kıyasla daha olumlu görülmektedir:

“Cezalandırma ve yaptırım uygulama mantığının yerine öncelikle rehberlik mantığı olmalı. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bu yönde çabılıyor, teşekkür ediyoruz. Eğitici bir kamu otoritesi kimliği ile yaklaşıyorlar, bu da sevindirici bir durum. Cezanın yerine eğitimle sorunları çözebiliriz.” (Katılımcı No 19, Erkek, İşveren Sendikasında Yönetici).

- **Öneri 4: Sektörler ve yeni çalışma biçimleri bazında işgücü piyasasının ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçlara yönelik programlar oluşturulması**

Katılımcıların devlete sorumluluk yüklediği bir diğer husus, sektörel ihtiyaçların ve yeni çalışma biçimleri ile başa çıkmaya çalışan işgücü piyasasının koşullarının göz ardı edilmemesi; üretilecek politikaların ve programların bu ihtiyaçları, değişimleri ve koşulları dikkate alarak hammaddeye erişim, mesleki eğitim, lojistiği de ihmal etmeden planlı ve öngörülü şekilde piyasadaki sorunlara çözüm bulmasıdır:

“Sektörel olarak Türkiye işgücü piyasasına bakılmalı, hizmet, inşaat, tarım ve sanayi. Ona göre insana yakışır işlere yönelik programlar yapılmalı.”(Katılımcı No 13, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici).

- **Öneri 5: Sosyal devlet bakış açısını da içerecek şekilde işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre bütüncül ekonomi politikalarının kurgulanarak uygulanması**

İnsana yakışır işlerin varlığından söz edebilmek için elbetteki ekonomik koşulların iyi olduğu bir ortamın sağlanması gerekir. Örneğin, günümüzdeki gibi enflasyon oranının asgari ücret artışını geçtiği ve reel alım gücünün düştüğü bir işgücü piyasasında, insana yakışır işlerden bahsetmek güçleşmektedir. Ekonomik istikrarın ve sürdürülebilirliğin olduğu ülkeler yatırım ortamını iyileştirmekte ve bu da gerek ulusal

gerekse uluslararası yatırımcıyı ülkeye çekmektedir. Böyle bir yatırım ortamı da istihdamın artırılmasına olumlu olarak yansımaktadır. Bu sebeple katılımcılar, devletten yatırım ortamının iyileştirilmesi için bütüncül politikaların üretilmesini istemekte, işgücü piyasası ihtiyaçlarının göz ardı edilmemesini ve verilecek teşviklerin de bu yatırım ortamına katkıda bulunması gerektiğini vurgulamaktadır. Yatırım ortamını iyileştirirken sosyal devlet ilkesinden de vazgeçilmemeli, yalnızca ekonomik olarak ilerleme amacı güdülmemelidir:

“İş ve yatırım ortamının iyileştirilmesi, girişimciliğin sağlanması gibi unsurlar olmadan insana yakışır işlere ulaşmak mümkün değil. Gerek ulusal gerekse uluslararası bazda düşünmek lazım.” (Katılımcı No 17, Kadın, İşveren Sendikasında Yönetici).

• **Öneri 6: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlarının işgücü piyasası sorunlarını bilen kişiler arasından seçilmesi**

Katılımcılar devlet yönetimindeki çalışma hayatı ile ilgili yöneticilerin işgücü piyasası sorunlarından haberdar kişiler arasından seçilmesini, insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasında kolaylaştırıcı bir unsur olarak değerlendirmektedir. Böylece üçlü sosyal diyalogla birlikte sosyal tarafların görüşlerinin dikkate alındığı ve çözüm bulma süreçlerinin kısaldığı bir danışma ortamı sağlanabilecek ve kapsayıcı bir çalışma kültürü⁷⁵ yerleşebilecektir.

• **Öneri 7: Devletin yalnızca işveren kesiminin değil işçi kesiminin de ihtiyaçlarını dikkate alacak şekilde politikalar üretmesi**

Katılımcılar Türkiye işgücü piyasasında devletin rolünü neoliberal politikaların bakış açısı ile uyumlu şekilde işverenden yana olarak değerlendirmektedir. Bu bakış açısı nedeniyle işçi artık avantajlı konumda değildir ve işgücü piyasasında korunmamaktadır.

⁷⁵ Çalışma kültürü, bir çalışma ortamındaki düzenli atmosferi oluşturan tutum, inanç ve davranışların bir toplamını ifade etmekle birlikte, sağlıklı işyeri kültürleri, çalışan davranışlarını ve şirket politikalarını şirketin genel hedefleriyle uyumlu hale getirirken aynı zamanda bireylerin refahını da göz önünde bulundurmaktadır (Indeed Editorial Team, 2021). Bakanlıktan oluşturması beklenen çalışma kültürü ise üçlü danışma süreçlerinde işçi ve işveren taraflarının beklenti ve taleplerinin politika oluşturma süreçlerinde dikkate alındığı ve çözümlerin de bu beklentiler çerçevesinde geliştirildiği bir diyalog ortamıdır.

Bu sebeple devletin bakış açısının değiştirilmesi ve işçilerin taleplerinin de dikkate alınması gerekmektedir:

“Hükümet kapalı kapılar ardında işverenin sırtını sıvazlıyor. Önce devlet işçiye bakışını değiştirmeli, devlet değiştirirse patron da değiştirir.” (Katılımcı No 2, Erkek, İşçi Sendikasında Yönetici).

İnsana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasında kamu kesiminin kendisine bakış açısını da değerlendirmek, sahiplenmenin nasıl olduğunu anlayabilmek için yararlı olacaktır. Bu nedenle kamu kurumlarında uzman veya yönetici olan kişilerin devletin bu kapsamdaki rolüne ilişkin söyledikleri aşağıda özetlenmektedir:

Katılımcılar devletin işgücü piyasası sorunlarını çözmedeki ilk hedefinin insana yakışır işleri yaygınlaştırmaktan ziyade işsizlik ve kayıtdışılık ile mücadele olduğunu belirtmektedir. Bu sorunlara yönelik ulusal belgelerde yer alan politikalar ve eylemler uygulandığında zaten insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasına da katkıda bulunulmuş olacaktır. Öte yandan, insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasına yönelik mevzuata ilişkin ilave düzenlemeler her ne kadar işçi ve işveren kesimi temsilcileri tarafından talep edilse de devleti temsil eden katılımcılar buna ihtiyaç olmadığını, sorunların var olan mevzuatın uygulanmamasından kaynaklandığını düşünmektedir. Uygulamaya yönelik denetimlerin önemi işçi-işveren kesimi temsilcileri gibi devlet temsilcileri tarafından da vurgulanmaktadır:

“Salt büyümeye odaklanmak işlerin kalitesini düşürebilir kanaatindeyim. Bu noktada denetim çok önemli, devletlerin de çalışma bakanlıklarının denetimi çok önemli.” (Katılımcı No 26, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

Denetimler haricinde insana yakışır işlerin tartışılmasını ve yaygınlaştırılmasını sağlayacak başlıca ortam üçlü danışmadır. Bu sebeple katılımcılar sosyal diyalogun devlet açısından da önemini ortaya koymaktadır. Sosyal diyalog⁷⁶ için yapılan projeler de vurgulanmıştır:

⁷⁶ Sosyal diyaloga ilişkin ilave değerlendirmeler “İnsana Yakışır İşlerin Yaygınlaştırılmasında Sosyal Diyalogun Önemi” başlığı altında verilecektir.

“Temel politikamız sosyal diyalogu etkinleştirmek; bizi insana yakışır işe ulaştıracak Şey o. Sosyal diyalog projemiz orneğin, pek çok kaynak oluşturdu. İşçilerin bilinçlendirilmesine yönelik projeler de uyguluyoruz. İşçi hakkını, işveren yükümlülüğünü bilecek. Bu ikisi arasında bir iletişim köprüsü olacak.” (Katılımcı No 27, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici)

Devleti temsil eden katılımcılar, işgücü piyasasının birincil sorunu olarak düşünülen örgütlenme oranlarının düşüklüğüne de dikkat çekmekte; işgücü piyasası sorunlarının çözümü için sendikalaşma düzeyinin artması ile birlikte taraflar arasındaki uzlaşının da artacağını ne sürmektedir.

Türkiye işgücü piyasasının ikinci sorun alanı olarak ifade edilen kayıtdışılığa yönelik faaliyetler kamudaki katılımcılar tarafından eylem planları hazırlama ve ilgili diğer kamu kurumları ile birlikte bu eylem planlarını uygulama, projeler aracılığı ile farkındalık artırma, rehberlik ve eğitim verme, veri toplama gibi başlıklar altında özetlenmektedir.

Diğer yandan, devleti temsil eden katılımcılar, ulusal olarak işgücü piyasası sorunlarını zmemeyi hedefleyen ve böylece insana yakışır işleri de destekleyecek politika belgelerinin veya stratejilerinin, hedeflerinin sürekli olarak güncellenmesi nedeni ile etkin ve yürütülebilir olmadığını ve bu sebeple de kamu kurumlarına yk getirdiğini düşünmektedir. Ayrıca ILO’nun insana yakışır işlere yönelik ülke programlarına Türkiye’nin dahil edilmesi de olumlu karşılanmamakta; bu programların, işgücü piyasaları nispeten daha sorunlu olan az gelişmiş lkelere yönelik olduğu düşünülmektedir:

“Country programme⁷⁷ liginde bulunmak istemeyiz çünkü bu belli bir eksiği gösteriyor, aplikasyonda da aynı; kara listede yer almak istemiyorsak bunu da istemiyoruz. Bu lkeler kadar vahim durumda değiliz.” (Katılımcı No 26, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

⁷⁷ İnsana Yakışır İşlere Yönelik ILO’nun lke Programları

Son olarak, AB ve ILO'nun Türkiye'deki kamu kurumları ile iş birliği içinde yürüttükleri proje ve programlarla da insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması için gereken teknik ve maddi destek sunulmaktadır. Bu proje ve programlara ilişkin genel çerçeve ve hazırlık süreci tezin ikinci bölümünde yer almakla birlikte projelerde kamu tarafının faaliyetleri sahiplenmesi ve üst düzey mutabakatı aranmakta; bu mutabakat sağlanmadığında yapılması planlanan projeler iptal edilebilmektedir:

“ILO Türkiye ofisinde insana yakışır işleri gerçek kılmak için çalışıyoruz. Şu anki önceliklerimiz sadece ILO'nun öncelikleri değil, kamu otoritesinin de öncelikleri bunlar, sosyal tarafların da yine aynı şekilde...Bu önceliklendirme ILO'nun ve hükümetin ve de sosyal tarafların katkıları ile oluşturuluyor.” (Katılımcı No 40, Kadın, Uluslararası Kuruluşta Uzman).

4.5.4. İnsana Yakışır İşlerin Yaygınlaştırılmasında Sosyal Diyalogun Önemi:

Sosyal diyalog, gerek işyeri gerekse toplumsal olarak kişilere seslerini duyurma imkanı tanıyan ve böylece sosyal ve ekonomik ilerlemenin aracı olan bir kavramdır (ILO, 2013c). Ayrıca sosyal diyalog, başlı başına insana yakışır işlerin gerçekleştirilmesinde yürütülmesi gereken bir süreçtir. Ulusal sosyal diyalog süreçleri makro düzeyde “ekonominin yapısal dönüşümü, enflasyon ve ücretlerdeki düzenlemeler, istihdam politikaları” gibi daha geniş kapsamlı ekonomi politikaları ile sosyal politikaları; mikro düzeyde ise “endüstri ilişkilerine dair asgari ücretin belirlenmesi, çalışma mevzuatı, çalışma koşulları, yerel anlaşmazlıkların çözümlenmesi” gibi konuları ele almaktadır (Adaman vd., 2018: 4). Sosyal diyalogun etkin olarak yürütülmesi, işçi kesiminin güçlü olmadığı işgücü piyasalarında işverenin insafına kalmakta ya da işçileri korumak için devletin sosyal diyalogu teşvik edici bir görev edinmesi gerekebilmektedir. Bu başlık altında işçi, işveren ve devlet temsilcilerinin gözünden Türkiye'deki sosyal diyalogun bir değerlendirmesi yapılacaktır.

- ***İşçi kesimi temsilcilerinin gözünden sosyal diyalog***

Sosyal diyalog işçi temsilcilerinin gözünde de demokratik katılım mekanizmalarını destekleyen bir araç olarak görülmekte ve artık grev, lokavt gibi çatışma yöntemleri yerine sorunların masada uzlaşısı ile çözülmesi beklenmektedir. Katılımcılara göre, sosyal diyalogun yaygınlaşması sayesinde örgütlenme de kolaylaşacaktır.

Sosyal diyalog işçi tarafının da var olmasını arzu ettiği bir iletişim aracı olsa da katılımcılar tarafından Türkiye işgücü piyasası dikkate alındığında sosyal diyalogun her yerde uygulanabilir olmadığı ve bunun da taraflar arası güç dengesinin işverenin lehine olmasından kaynaklandığı öne sürülmektedir. Katılımcılara göre sosyal diyalog ayrıca, kapitalist sistemin kendini yenilemesine de katkıda bulunmaktadır:

“Sosyal diyalog çok hoş geliyor kulağa ama burada eşit dengelere sahip olan kişilerin olması lazım. Bir taraf çok fazla işleve sahipse monologa dönüyor diyalogdan ziyade. Sendikaların güçsüzlüğü diyalogu yok ediyor. İşçileri atma gücü var bir kere işverenin elinde... Özellikle kapitalist sistemin geleceğine yönelik olarak ortaya konulan bir kavram sosyal diyalog. Aynı gemideyiz deniliyor ya hani; bir gemiyi yürütenler bir de gemiyi kullananlar, hangi vasıfla o gemidesiniz?!” (Katılımcı No 7, Erkek, İşçi Sendikasında Danışman).

Katılımcılara göre, her ne kadar taraflar arasında eşitliğin olmayacağı açık olsa da sosyal diyalogun adaletle gerçekleştirilmesi halinde işçi tarafının kazanım elde edebileceği düşünülmektedir. Diğer bir deyişle, işçi kesiminin güçsüz olması sosyal diyalog aracılığı ile talep ettiği kazanımların kapsamını da etkilemekte; ancak asgari müşterek sağlandığında, sosyal diyalog her iki tarafı da gözetmeye başlar hale gelmektedir. Katılımcılara göre zaten insana yakışır iş kavramı da sosyal diyalogun gerilemeye başladığı bir dönemin sonunda ortaya çıkmış ve bu diyalogdaki eksiklikler insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasına da isteksizlik olarak yansımıştır.

Katılımcılar tarafından devletin sosyal diyaloga ilişkin rolü, devletin gerek bazı sektörlerde işveren olması, gerekse işgücü piyasasında arabulucu rolü üstlenmesi açısından iki şekilde değerlendirilmektedir. Katılımcılara göre, devlet her ne kadar kar

odaklı üretimi amaçlamasa da işveren olduğunda işçilerin hak taleplerine adeta özel sektördeki sermaye odaklı işverenler gibi yanıt verebilmekte, yeri geldiğinde kendisine benzer siyasi görüşteki sendikaları yetkili sendika aleyhine sendika kırıcı olarak kullanabilmektedir.

İnsana yakışır işlerin yaygınlaştırılabilmesi için sosyal diyalog mekanizmalarının işletilmesinde devletin sorumluluğu da işgücü piyasasındaki arabuluculuk rolü ile bağdaştırılmaktadır. Katılımcılar bu bağlamda 2009 yılından beri bir araya getirilmeyen Ekonomik ve Sosyal Konsey ve en son 2019 yılında toplanan Çalışma Meclisi gibi sosyal diyalog mekanizmalarının artık işletilmesi gerektiğini vurgulamaktadır:

“Taraflar birbirinin gücünü kabul ederek müzakere ederek çözmeli. Bu bir handikap. Türkiye’de de aynı şekilde işliyor bu durum. Sosyal diyalogda sosyal taraflar gündemlerine almaya çalışıyorlar insana yakışır işleri ama, mekanizmalar açısından, bu işleyen sosyal diyalog mekanizmaları zaaf içinde, gerek Çalışma Meclisi gerekse Ekonomik ve Sosyal Konsey.” (Katılımcı No 37, Erkek, İşçi Konfederasyonunda Yönetici).

Katılımcılar tarafından sosyal diyalog mekanizmalarının devletin gücünü paylaşmama yönünde irade göstermesi ve sorunları bütüncül değil tek tek çözmek istemesi nedeniyle işletilmediği düşünülmekte; yakın zamandaki pandemide dahi tarafların görüşü alınmadan işgücü piyasasında gelişen ani sorunlara yanıt arandığı iddia edilmektedir:

“Kağıt üzerinde herkes sosyal diyalog ister ama teorik konularda uzlaşma olduğunu düşünmüyorum...Uzlaşmadan ziyade kabuk bir söylem var. İşin esasına gelindiğinde tarafların gücü çok zayıf, özel sektörde yüzde 5 güce sahip bir sendikalaşma ile kim uzlaşacak. Dikkate alınması oldukça zor. Hükümet de sosyal diyalog mekanizmasını işletmiyor, tek tek çözüp dikte etmeyi tercih ediyor. Güç paylaşımı eğilimi yok hükümetin...Pandemi için sosyal diyalog mekanizmaları uygulanmadı, görüş alınmadan yürütüldü. Çalışma Bakanlığı’nın sosyal diyalog mekanizmalarının yürütülmesi için efektif ve sonuç alıcı olduğunu düşünmüyorum. Kabuk var, içerik yok.” (Katılımcı No 37, Erkek, İşçi Konfederasyonunda Yönetici).

- ***İşveren kesimi temsilcilerinin gözünden sosyal diyalog***

İşveren tarafı temsilcileri, işçi kesiminin aksine, sosyal diyalogun gerek toplu iş sözleşmelerinde, gerekse sözleşme dışında kalan hususlara yönelik olarak etkin ve etkili

biçimde kullanıldığını; hak arama için çatışma ortamı yerine uzlaşının arandığını ve bunun da gerek işçiye ve işverene gerekse insana yakışır işlere olumlu olarak yansıdığını düşünmektedir. İşverenler, işçilerle müzakere sürecinde çatışmayı tercih etmediklerini hatta çatışma ortamının yabancı yatırımcıyı da olumsuz etkileyerek yatırım yapmaktan uzaklaştırdığını savunmaktadır:

“Yabancı işveren, işçi sendikacılığı girdikten sonra koşar adım kaçtı, özellikle yabancı menşeli yerlerde örgütlenerek onları kaçırıyolar. Ülke genelinde inşaat sektöründe toplamda 180 üyesi olan bir sendika, işyeri önünde pankart açıyor, eylem yapmaya çalışıyor, bunları dikkate alsanız bir dert, almasanız bir dert.” (Katılımcı No 17, Kadın, İşveren Sendikasında Yönetici).

Diğer yandan, işveren tarafı da sosyal diyalogun yürütülmesinde hükümetin bir araya getirme rolü konusunda işçi tarafı ile hemfikirdir. Buna göre devlet, müdahaleci bir yaklaşımdan ziyade rehberlik yapmalı ve kolaylaştırıcılık rolü üstlenmelidir:

“Hükümet taraflara rehberlik etmeli, sosyal diyalog kanallarını çeşitlendirmeli. Sosyal diyalogla pek çok sorunun sağlıklı bir şekilde çözülebileceğini deneyimledik. Devletin sosyal diyalog mekanizmalarının zeminini hazırlaması, tarafların getirdiklerini ise desteklemesi önem taşıyor.” (Katılımcı No 17, Kadın, İşveren Sendikasında Yönetici).

ESK ile ÜDK gibi tarafları bir araya getiren mekanizmaların önemine vurgu, işverenlerce de yapılmakta ve aynı işçi kesimi gibi bu yapıların daha sık toplanması talep edilmekte ve böylece işgücü piyasası sorunlarına çözüm bulunmasının kolaylaşacağı düşünülmektedir:

“Üçlü sosyal diyalog mekanizması kural olarak var ama sosyal tarafların daha çok bir araya gelebileceği ortamlar yaratılmalı, alt komitelerle alandaki uzmanlıklar değerlendirilmeli. Senede 1-2 toplantı yeterli olmuyor. Bu sağlandığı sürece sorunlar ve bunlara yönelik çözümler de kolaylaşacak.” (Katılımcı No 16, Kadın, İşveren Sendikasında Uzman).

Son olarak Beyaz Bayrak uygulamasının sosyal diyalogu destekleyeceği düşünülmektedir:

“Üçlü sosyal diyalog için Türkiye’de sendikacılık desteklense hem haksız rekabetin önüne geçilir, hem de sendikalı işyerlerine birtakım teşvikler verilebilir. Örneğin “Beyaz Bayrak” projesi desteklenecek bir proje. Uygulamaya yönelik bu proje.” (Katılımcı No 36, Kadın, İşveren Sendikasında Yönetici).

- ***Devlet temsilcilerinin gözünden sosyal diyalog***

Sosyal diyalog kamuyu temsil eden katılımcıların gözünde de çalışma hayatının sorunlarının tartışılmasında en önemli araçtır. Bu bağlamda sosyal diyalog, gerek işçi gerekse işveren kesimine rehberlik etmekte, mevzuatın daha uygulanabilir olmasını sağlamaktadır. Böylece işgücü piyasasındaki ihtiyaçlara yönelik tarafların gerçek talepleri tümevarım yöntemi ile belirlenebilecek; tepeden inme politikalar yerine sorunun özüne odaklanan isabetli çözümler üretilebilecek ve insana yakışır işlere ulaşılabilecektir:

“Tepeden bazı şeyleri belirleyip dayatmak yerine sosyal diyalog ile aşağıdan gelen yapının düzgün olması ile insana yakışır işlere ulaşılabilir.” (Katılımcı No 26, Erkek, Kamu Kurumunda Yönetici).

Devleti temsil eden katılımcılar sosyal diyalogun aktif biçimde mutabakatla yürütüldüğünü ve bunun da ulusal program ve planlarla desteklendiğini düşünmekte; hatta bazı durumlarda sosyal tarafların yararlanacağı teşviklerin yine sosyal taraflara sorularak kararlaştırıldığını vurgulamaktadır. Öte yandan, işçi ve işveren kesimi temsilcilerinin aksine ESK veya Çalışma Meclisleri gibi sosyal diyalog mekanizmalarının toplanmaması bu kesimi temsil eden katılımcıların hiçbiri tarafından dile getirilmemiş; hatta bu mekanizmalardan Üçlü Danışma Kurulu’nun iyi işlediği belirtilmiştir. Oysaki Üçlü Danışma Kurulu son toplantısını 2018 yılında gerçekleştirmiştir.

4.5.5. İnsana Yakışır İşlerin Yaygınlaştırılmasında Toplu İş Sözleşmelerinin Önemi:

Toplu pazarlık, işverenlerin, işçi ve işveren sendikalarının adil ücretler ve çalışma koşullarını oluşturdukları kilit bir yöntem olmakla birlikte, bu mekanizmanın işletilmesinin en önemli çıktısı toplu iş sözleşmeleri olmaktadır. Taraflar arasındaki pazarlık gündemi genellikle “ücretler”, “çalışma süreleri”, “işçilerin eğitimi”, “İSG” ve “eşit muamele” gibi konuları kapsamaktadır. Bu müzakerelerin tarafların gözünde başarılı bir şekilde sona erdirilmesi işçilerin iş tatminini de artırmakta ve işyerindeki

verimliliği de olumlu etkilemektedir. Toplu pazarlık ve toplu sözleşmelerin kapsayıcılığının artırılması, işgücü piyasalarındaki eşitsizliği azaltmak ve işçinin korunmasını genişletmek için etkin bir araçtır. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan maddeler sayesinde insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması da somut hale gelecektir. Bu başlık altında işçi ve işveren temsilcilerinin toplu iş sözleşmelerine bakış açıları değerlendirilecektir. Devleti temsil eden katılımcılara bu konuya ilişkin bir soru yöneltilmemiştir.

- ***İşçi kesimi temsilcilerinin gözünden toplu iş sözleşmeleri***

İlk olarak, işçi ve işveren arasındaki pazarlığın sendikalar aracılığı ile yapılması sayesinde işçi taleplerinin dolaylı değil doğrudan ve net bir şekilde işverene iletildiğine ilişkin görüşler beyan edilmiştir:

“Bayram harçlığı mangal tahtası olarak dönüşüyor kulaktan kulağa isteklerde, sendika birinci ağızdan söylüyor işverene derdini.” (Katılımcı No 6, Erkek, İşçi Sendikasında Danışman).

İkinci olarak, sendikal örgütlenme arttıkça işçilerin toplu pazarlık sürecindeki gücü de artacak ve bu da işçilerin çalışma koşullarına iyileştirme ve ücretlerine artış olarak yansıtacaktır:

“Örgütlenme artarsa toplu sözleşmelerin sayısı ve kalitesi de artacak.” (Katılımcı No 22, Kadın, İşçi Konfederasyonunda Uzman).

Toplu iş sözleşmelerinde işçilerin gözündeki ilk iyileştirme, ücretlerin piyasa koşullarının üzerine çıkarılmasına yöneliktir. Ancak katılımcılara göre günümüzde, toplu iş sözleşmelerinde yalnızca parasal haklardan değil, sosyal haklardan, çalışma sürelerinin kısaltılması, hatta bazı sendikaların işyerinde denetleyici olabilmesi gibi çalışma koşullarını iyileştiren haklardan da bahsetmek mümkündür. Katılımcılara göre, toplu iş sözleşmelerindeki konular, aynı zamanda, insana yakışır işlerin alt başlıkları olan iş sağlığı ve güvenliği, kadın-erkek eşitliği, iş-aile hayatının uyumlaştırmasının sağlanması gibi unsurları dikkate almakta ve böylece sözleşmeler insana yakışır işlerin

yaygınlaştırılmasına da katkı sağlamaktadır. Hatta bazı toplu iş sözleşmeleri, işçilerin taleplerinin de üzerine çıkarak örneğin “ILO 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi” veya “Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi”⁷⁸ gibi uluslararası sözleşmelerin uygulanmasına dikkat çekebilmektedir:

“Bazı sendikalarda ILO 190’ın Türkiye’de gündeme gelmesi ve başka kadın örgütleri açısından da toplu sözleşmelerdeki talepler arttı. LASTİK-İŞ şiddet ve tacize ilişkin birtakım görüşmeler yapıyor, kadına yönelik bu şiddete ilişkin yaptırımların dile getirildiğini biliyorum...Tarihsel bir değerlendirme olmasa da ücret pazarlığından ziyade taleplerin insana yakışır işlere yönelik geliştirildiğini düşünüyorum.” (Katılımcı No 38, Kadın, İşçi Konfederasyonunda Uzman).

“... Kadınlara yönelik doğum izni ve süt izninde koruyucu düzenlemeler var. İstanbul Sözleşmesi uygulanır şeklinde maddeler var. Kız çocuklarını okutmayan, eşine şiddet uygulayana ceza gibi düzenlemeler. Yaptırımı sorgulansa da çalışanların daha sağlıklı çalışma ilişkisi kurmalarına katkıda bulunmayı amaçlıyoruz.” (Katılımcı No 15, Kadın, İşçi Sendikasında Yönetici).

Her ne kadar toplu iş sözleşmelerinde yer alsada daha da geliştirilmesi istenen konular, mobbingin engellenmesi ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına yöneliktir:

“Mobbing ile çok sık karşılaşıyorlar. Toplu sözleşme ile bu soruna çözüm bulunması da çok zor. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri boyutu toplu sözleşmelerde eksik, birkaç madde ile geçiştiriliyor. Kanun hükümleri uygulanır denilip geçiyor. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamada karşılık bulmuyor, bu nedenleri konuşup toplu sözleşmelere ekstra maddeler konulabilir.” (Katılımcı No 23, Erkek, İşçi Konfederasyonunda Uzman).

Son olarak, katılımcılar özel sektörde yapılan toplu iş sözleşmelerinin şirketlerdeki insan kaynakları temsilcilerinin de dahil olması nedeniyle kamu sektöründeki sözleşmelere göre daha nitelikli olduğunu düşünmektedir.

- ***İşveren kesimi temsilcilerinin gözünden toplu iş sözleşmeleri***

İşverenler de toplu iş sözleşmelerinin her iki taraf açısından da önemli olduğunu düşünmekte; eşitlik ve kazan-kazan bakış açısıyla müzakere yapılmasının grev ve

⁷⁸ Kamuoyunda bilinen adıyla İstanbul Sözleşmesi

lokavtları engellediğini ve işyerindeki uzlaşmayı artırdığını savunmaktadır. Katılımcılara göre, toplu pazarlık sürecinde üzerinde anlaşılması diğerlerine göre daha zor olan konu ücretler olmakta, burada anlaşma sağlanmadığında müzakereler sekteye uğrayabilmekte; diğer çalışma koşulları ve işçilerin niteliğinin artırılmasına yönelik hususlar içinse asgari müşterekte buluşulmaktadır.

İşçi kesimi temsilcileri gibi işveren kesimi temsilcileri de çalışma saatlerinin düzenlenmesi, İSG, kadın-erkek eşitliği, iş-aile yaşam dengesine yönelik insana yakışır işlerin alt başlıklarının toplu iş sözleşmelerinde yer aldığını belirtmektedir.

Her ne kadar aynı sektörde yer almasalar da işveren kesimi temsilcileri de işçi kesimi temsilcileri gibi toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik uluslararası sözleşmelere ilişkin atıfların toplu iş sözleşmelerinde yer aldığını ifade etmektedir. Buradan toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat çeken bakış açısının toplu iş sözleşmelerinde somutlaşarak işgücü piyasasında yaygınlaştığı çıkarımı yapılabilir:

“Toplu iş sözleşmelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik de maddelerimiz var. Örneğin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için 73. Maddemiz var ve bu da TİS taraflarının işyerinde; Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ile Anayasa ve mevzuat gereği kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin hayata geçirilmesi için gerekli çalışmaları uygulamasını öngörüyor.” (Katılımcı No 16, Kadın, İşveren Sendikasında Uzman).

Buna ek olarak, ağır ve tehlikeli sayılan sektörlerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik toplu iş sözleşmesi hükümleri ön plana çıkmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin kurum içi kültürü oluşturan belgeler haline gelmesi de katılımcılar tarafından önerilmekte ve bu bağlamda sözleşmelerin tüm hakları düzenleyen bir çerçevede hazırlanması gerektiği düşünülmektedir. Son olarak, işveren kesimi temsilcileri de toplu iş sözleşmeleri sayesinde işveren sendikasının işverenin üzerinde denetleyici rolü olabildiğini ifade etmektedir.

4.6. Tüm Bulgulara Yönelik Genel Değerlendirme:

Bu kısımda saha araştırmasının temel soruları dikkate alınarak araştırma bulgularına yönelik genel bir değerlendirme yapılacak ve araştırma sonucunda sorunlu olarak belirlenen alanlara ilişkin politika önerileri sunulacaktır. Elbette pek çok çalışmada Türkiye işgücü piyasasının sorunlarına yönelik detaylı politikalar önerilmekte ve bunların bir kısmı ulusal belgelerde de yer almaktadır. Buradaki politika önerilerinin ise katılımcıların görüşlerini sunduğu çerçevenin dışına çıkmaması amaçlanmıştır.

İlk olarak, “Türkiye’deki sosyal taraflar kavramı nasıl değerlendiriyor?” sorusu çerçevesinde katılımcılar arasında fikir birliği olmasa da çoğunluğun görüşüne istinaden insana yakışır iş kavramının çalışma barışını sağlayacağı, çalışma hayatını gerek çalışanlar gerekse işverenler açısından iyileştireceği, çalışan haklarını uluslararası standartlar çerçevesinde dikkate alacağı, çalışanların performansı ile işverenin karlılığını artıracığı, ülkeler için de politika hedefleri oluşturabileceği, çalışanlara kimlik kazandırabileceği düşünüldüğünden katılımcıların gözünde kavramın olumlu olduğu ifade edilebilir. Diğer yandan insana yakışır işlerin nasıl yaygınlaştırılacağı, yaygınlaştırılmak istenen ülkelerdeki koşulları dikkate alıp almayacağı, insana yakışır iş ölçütlerinin ne olacağı, kavramın küreselleşme ve kapitalizmin savunuculuğunu yapıp yapmayacağı ve sürekli değişen işgücü piyasalarında adaptasyonun nasıl olacağı konularında katılımcılarda soru işaretlerinin bulunduğu görülmektedir.

Bu soru işaretlerinin giderilmesi için başlıca politika önerisi, belirli bir şablondan ziyade her ülkenin kendi şartları bağlamında insana yakışır işlerin nasıl olacağını ortaya koyacak şekilde ülke programlarının tasarlanmasıdır⁷⁹. Ülke programları İnsana Yakışır İş Gündemi’nin uygulama ayağını oluşturmaktadır⁸⁰. Dünyada uygulanmakta olan ülke

⁷⁹ Türkiye’ye yönelik insana yakışır iş ülke programının nasıl olması gerektiğine ilişkin önerilere ise işgücü piyasası sorunları altında yer verilecektir.

⁸⁰ 15 Mayıs 2022 tarihi itibarıyla İnsana Yakışır İş Ülke Programları’nın dünyadaki uygulanma ve hazırlık durumu bölgelere göre şu şekildedir (ILO, 2022): Afrika uygulamasında 22 program (Angola, Botswana,

programları birbirleriyle kıyaslandığında metodolojilerinin birbirinden farklı olduğu, bazılarının başlangıç için referans noktası olmayan göstergeler ve yüzeysel çıktılar hedeflediği (örneğin Ermenistan, Irak, Tacikistan); buna karşın bazılarının işgücü piyasasının fotoğrafını çeken, göstergeleri ve ulaşılması gereken hedefleri tahmini bütçeleri ile birlikte sistematik bir şekilde ortaya koyan programlar (örneğin Bahamalar, Namibya, Tayland) olduğu göze çarpmaktadır. Buradan çıkarılacak sonuç, ülke programlarının ILO nezdinde de tek tipleştirilerek bir metodoloji çerçevesinde birbirleri ile mukayese edilebilecek şekilde hazırlanması gerektiğidir. Ayrıca mülakatlar esnasında da belirtildiği gibi ülke programlarının yalnızca işgücü piyasalarının en olumsuz koşullarda olduğu ülkelere yönelik olması, programa katılım sağlayacak devlet temsilcilerinde bu ülkelerle aynı kategoride değerlendirilmeme isteği uyandırmaktadır. Dolayısıyla gelişmiş ülkelerdeki sorunlu alanlara yönelik programların da ILO tarafından oluşturulup uygulanması, kavramı gelişmiş- az gelişmiş ülke tartışmasından çıkaracaktır.

Katılımcıların görüşleri İnsana Yakışır İş Gündemi'ne dahil olma ve sahiplenme açısından değerlendirildiğinde, ILO'nun İnsana Yakışır İş Vizyonu, sosyal diyalog vurgusunun olması, dezavantajlı grupların sorunlarına yönelik farkındalık yaratması, vizyonun uygulanması halinde işgücü piyasasındaki sorunların ortadan kaldırılacağı gibi nedenlerden ötürü olumlu olarak görülmektedir. Öte yandan katılımcılar vizyonun somutlaştırılmasına yönelik adımların atılmasını da ILO'dan beklemektedir. Bazı katılımcılar AB'nin ve OECD'nin istihdamın kalitesinin ölçümüne ilişkin adımlarını ILO'ya göre daha somut olarak değerlendirmektedir. Çünkü katılımcılara göre bu kalite

Burkina Faso, Burundi, Orta Afrika Cumhuriyeti, Kongo, Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Etiyopya, Kenya, Lesotho, Malawi, Namibya, Ruanda, Sao Tome ve Principe, Senegal, Seyşeller, Güney Afrika Cumhuriyeti, Togo, Tunus, Zambiya.), hazırlık aşamasında 12 program; Arap ülkeleri uygulamada 3 program (Irak, Ürdün, Filistin), hazırlık aşamasında 2 program; Asya-Pasifik ülkeleri uygulamada 16 program (Afganistan, Bangladeş, Kamboçya, Cook Adaları, Hindistan, Endonezya, Malezya, Moğolistan, Myanmar, Nepal, Pakistan, Papua Yeni Gine, Filipinler, Sri Lanka, Tayland), hazırlık aşamasında 6 program, Latin Amerika ve Karayipler uygulamada 2 program (Bahamalar, Surinam), hazırlık aşamasında 2 program; Avrupa ve Orta Asya uygulamada 8 program (Ermenistan, Kuzey Makedonya, Moldova, Rusya, Sırbistan, Tacikistan, Ukrayna, Özbekistan) ve hazırlık aşamasında 2 program

ölçümü, düzenli olarak AB ve OECD üyelerinin durumlarını tespit etmeye ve bu bağlamda politikaların oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.

Bu başlık altındaki diğer husus, insana yakışır işlere yönelik olarak ILO'nun etkinliğine ilişkindir. Katılımcılar bu bağlamda ILO'nun etkinliğini yeterli görmemektedir. Buna göre, ILO yalnızca sözleşmeler ve tavsiye kararları ile insana yakışır işlere yönelik katkıda bulunmakta, bunun haricinde bu sözleşmelerin kabul edilmesine ilişkin çok fazla bir çabaya girmemektedir⁸¹. Dolayısıyla ILO'nun etkisi eskiye nazaran daha kısıtlı olarak görülmektedir. İnsana yakışır işlerin projeler üzerinden yapılmak istenmesi de katılımcılara göre kavramın kapsamını oldukça daraltmakta ve kavram işgücü piyasalarının gerçek sorunlarına çözüm üretmektense pilot uygulama olarak kalmaktadır. Bu noktada kısıtlı bütçeli projelerden ziyade, öncelikle sosyal tarafların mutabakatı sağlanarak ülke programlarının belirlenmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Atılacak adımların ülke programı olan bu çerçeve belgeler kapsamında yürütülmesi proje donörlerinin çıkarlarını gözeten tepeden inme çözümler yerine kavramın etkinliğinin artırılmasına katkıda bulunabilir.

Katılımcılara göre, insana yakışır işleri somutlaştırmak, üç bakımdan mümkün görünmemektedir: Bunlardan ilki, insana yakışır işlerin nasıl somut hale getirileceğinden bahsetmeden önce, bunu gerçekleştirecek tarafı veya tarafları tespit etmektir. İkinci olarak ülkenin işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre gündemin kapsamı daraltılmalı ve üçüncü olarak sosyal diyalogla belirlenen bu çerçeve yalnızca kağıt üzerinde kalmamalı, aynı zamanda siyasi irade ile uygulamaya geçebilmelidir. Katılımcıların önerilerine ek olarak bu noktada kimin, nerede, neyi, hangi bütçe ile yapacağı ve bunlarla nereye ulaşılacağı sorununu çözmek yine ülke programının önemini ortaya koymaktadır.

⁸¹ Katılımcıların görüşleri ile paralel bir örnek vermek gerekirse, en son kabul edilen 2019 tarihli 190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni Temmuz 2022 itibarıyla yalnızca 18 üye ülke onaylamıştır ve bunlardan sadece 7'sinde sözleşme yürürlükte (ILO, b.t.-e).

Katılımcılar insana yakışır işlerin norm haline gelmesi gerektiğini düşünmemekte ancak norm haline dönüşmesine katkı sunmak için bazı önerilerde bulunmaktadır. Bunlardan birisi somutlaştırma örneğinde de olduğu gibi sosyal diyalog ile atılması gereken adımları belirlemek, diğeri de gerek sosyal taraflara gerekse devlete insana yakışır işlere yönelik sorumluluklar yüklemektir. Bunlar haricinde insana yakışır işlere yönelik farkındalığın artırılması ve insana yakışır çalışma koşullarına daha duyarlı olan yabancı yatırımcıların ülkeye çekilmesi ve sendikal örgütlenmenin kolaylaştırılması da öneriler arasındadır.

“Türkiye işgücü piyasası insana yakışır işe hazır mı?” sorusuna istinaden işgücü piyasasının insana yakışır işlere hazır olmadığı söylenebilir. Bunun nedenini katılımcılar, Türkiye işgücü piyasasının temel sorunları ile bağdaştırmaktadır. Katılımcılara göre bu temel sorunlar örgütlenme düzeyinin düşük olması, kayıtdışılık, pandeminin işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkileri, kadın-erkek eşitsizliği ve İSG sorunlarıdır. Örgütlenmenin ilk sırada çıkması, bu çalışmanın sosyal tarafların bakış açısını dikkate alan bir araştırma olması ve fiiliyatta da Türkiye’deki sendikal örgütlenme oranının yüzde 14’lerde kalması nedeniyle beklenen bir husustur. Katılımcılar örgütlenme düzeylerindeki bu düşüklüğü mevzuat ve uygulama sorunlarına, yetki sorunları ve yetki davalarının uzun sürmesine, işçilerin ve işverenlerin örgütlenme farkındalığının olmamasına, kamuda ve özel sektörde örgütlenme farklılıklarına, siyaset/ ideolojik/ rakip sendika anlayışına, örgütlenmeye ilişkin önyargılara ve işten çıkarma vb. tehditler neticesinde örgütlenmenin zor olmasına dayandırmaktadır. Kayıtdışılık ise Türkiye işgücü piyasasında uzun yıllardır var olan ve üzerine pek çok politika üretilen ama özellikle pandemi döneminde derinleşmiş bir sorun alanı olup, gerek çalışanları sosyal güvenceden uzak bırakmakta, gerek işverenler arasında haksız rekabet yaratmakta, gerekse devletin vergi ve primleri yeterince toplayamamasından ötürü gelir kaybına

neden olmaktadır. Öte yandan, pandemi, başlı başına bir sorun olarak işgücü piyasasının kendini hızlı bir şekilde adapte etmesi ihtiyacını ortaya çıkarmış, işgücü piyasasında kadın-erkek eşitsizliğini artırmış ve İSG açısından da daha önce hiç karşılaşılmamış bir virüsle başa çıkma yöntemlerinin geliştirilmesine neden olmuştur. Aslında bu araştırma pandemi döneminde yapılmasa idi katılımcılar, bu sorulara daha farklı yanıtlar verebilirlerdi. Pandeminin yarattığı sorunların bu araştırmada ön plana çıkması, nitel araştırmanın zamanın ve durumun niteliği göz önüne alındığında genellenememesi özelliğine de güzel bir örnek oluşturmuştur. Diğer bir deyişle, bu çalışma pandeminin etkilerinin oldukça azaldığı Haziran 2022 ve sonrasında yapılmış olsa idi, Türkiye'deki enflasyon artışları ile birlikte ücretlerin düşüklüğüne ve çalışanların düşen reel alım güçleri sonucunda yoksullaşmasına ilişkin görüşler daha sık olarak dile getirebilirdi.

“İnsana yakışır iş kavramı Türkiye işgücü piyasasında ilk etapta hangi hedef gruba yönelik olarak uygulanabilir?” sorusuna istinaden katılımcılar kadınlar, gençler, engelliler vb. gibi belirli bir hedef grup bağlamında ayırım yapmamakta ve politikaların bütüncül şekilde tasarlanmasını talep etmektedir. Katılımcılar sosyo-ekonomik nedenlerden ötürü Türkiye işgücü piyasasının yapısında bölgesel farklılıkların var olduğunu düşünseler de insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasında bunların ortadan kaldırılması gerektiğini ifade etmektedir. Katılımcılara göre fiili durumda kadınların işgücüne katılımları, istihdamları veya çalışma koşulları bölgeler arasında değişebilmekte, toplu iş sözleşmelerindeki talepler yine bölgeler arasında farklılık gösterebilmektedir. Diğer yandan, katılımcılar bölgesel asgari ücretin uygulanmasına da karşı çıkmaktadır. Katılımcılara göre, insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması her yerde herkes için çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaçlamalıdır.

“İnsana yakışır iş kavramına yönelik olarak sosyal taraflar arasında uzlaşa bulunmakta mıdır? Tam bir uzlaşa yoksa hangi alt başlıklarda sağlanabilir? Bu uzlaşa

noktalarına yönelik işgücü piyasasında hangi sosyal politikalar uygulanabilir?” sorularına istinaden katılımcılar her ne kadar insana yakışır işlerde tam bir uzlaşma olmadığını düşünse ve bu düşünce farklı çıkar gruplarını temsil etmelerinden kaynaklansa da temel uzlaşma konusu, insana yakışır işleri yaygınlaştırma rolünün gerekli mevzuat altyapısını kurabilecek olması nedeni ile devlete verilmesi doğrudur. Öte yandan kavrama yönelik kadın-erkek eşitliği ve İSG başlıkları altında yapılacak düzenlemelerin veya iyileştirmelerin tüm kesimler için bir diğer uzlaşma konusu olarak addedildiği görülmüştür. Uzlaşmayı sağlayacak temel araç sosyal diyalog olmakla birlikte, sosyal diyalogun insana yakışır işlere en etkin yansıması toplu iş sözleşmeleri üzerinden olacaktır. Toplu iş sözleşmelerinin sayısı da örgütlenme oranlarının artmasına istinaden artış gösterecektir. İlaveten işçi ve işveren tarafı sosyal diyalogun yürütülmesine ilişkin hükümetin bir araya getirici rolü konusunda da hemfikirdir. Buna göre devlet sosyal diyalogda müdahaleci bir yaklaşımdan ziyade kolaylaştırıcılık rolü üstlenmelidir.

Katılımcıların bu bölüm altındaki görüş ve önerilerine ilaveten, bu araştırma sınırlarında kalmak kaydıyla, kendi bakış açısıyla insana yakışır işlere yönelik aşağıdaki politika önerilerinin Türkiye’de İnsana Yakışır İş Gündemi’nin uygulanmasına yarar sağlayabileceğini düşünüyorum:

- ILO tarafından İnsana Yakışır İş Gündemi’ne ve Ülke Programlarına yönelik sosyal tarafların ve hükümet temsilcilerinin olumsuz bakış açılarının değiştirilmesine ilişkin ülkedeki işgücü piyasası koşullarını da dikkate alacak şekilde farkındalık artırıcı faaliyetler düzenlenmelidir.
- İnsana Yakışır İş Gündemi’nin yaygınlaştırılması için sosyal tarafların da görüşleri alınarak kimin, nerede, neyi, hangi bütçe ile nasıl yapıp nereye ulaşılacağına hedeflendiği Ülke Programları hazırlanmalı ve yapılması istenen projeler bu programlar altında yürütülmelidir. Aksi takdirde projelerin etkinliği ve etkiliği sorgulanabilecektir.

İlaveten Türkiye'ye yönelik hazırlanacak ülke programı ulusal politikaları ve strateji belgelerini göz ardı etmemeli, coğrafi olarak bölgesel ayrımlar yerine sektörel ihtiyaçları dikkate alacak şekilde tasarlanmalıdır. Bu noktada, ülkelerin mevcut durumunu göz önünde bulundurularak sosyal taraflarla iş birliği içinde hazırlanan, gerek faaliyet, gerekse bütçe ve hedef göstergeleri belirleyen AB'nin Katılım Öncesi Mali Yardımlara ilişkin operasyonel programları iyi bir örnek oluşturabilir.

- İşgücü piyasasının başlıca sorunları olarak düşünülen örgütlenme düzeylerinin düşüklüğüne ve kayıtdışıya yönelik politikaların gözden geçirilmesi, rehberlik ve denetimlerin artırılması ve İş Kanunu'nun alt düzenlemelerinin yeni çalışma biçimleri ve genişleyen hizmet sektörü de dikkate alınacak şekilde revize edilmesi gerekmektedir. Bu öneride katılımcıların 4857 sayılı Kanunun daha çok sanayi sektörüne yönelik çalışma koşullarını içerdiği ve farklı istihdam biçimleri öngörülse de uygulamasının zor olduğu yönündeki görüşleri etkili olmuştur. Rehberlik ve denetimlerin etkinliğinin artırılması için gerek ÇSGB iş müfettişlerinin, gerekse Sosyal Güvenlik müfettişlerinin ve denetmenlerinin niceliğinin ve niteliğinin de artırılması gerekecektir.

- Katılımcıların bir diğer görüşü İş Kanunu'nun otuz ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri için geçerli olması nedeni ile Türkiye işgücü piyasasındaki KOBİ oranı dikkate alındığında genellikle uygulanmamasıdır. Bu eleştirilere kulak vermeden önce kanunun mevcut hali yerine daha düşük işçi sayısına uygulanacak şekilde gözden geçirilmesi durumunda bunun kayıtdışıya ve çalışma koşullarına etkisinin ne olacağına ilişkin analizin yapılması ve mevzuat değişikliğine bu analiz sonucunda karar verilmesi yararlı olacaktır.

- Örgütlenme düzeyleri ile ilgili olarak gerek işçi gerekse işverenlere yönelik olsun sosyal tarafların da kendilerini tanıtılabilmeleri ve üye kazanabilmeleri için yenilikçi yöntemler geliştirmesi ve örgütlenmenin önemine yönelik farkındalığın geliştirilmesi

gerekmektedir. İşçi ve işveren örgütlerinin sosyal medyayı bu çerçevede kullanmaları yararlı olabilecektir.

- İşçi sendikalarının kayıtdışıdaki çalışanları örgütlemeye yönelik olarak STK'lar, kooperatifler veya kayıtdışı çalışanlara yönelik dernekler de dahil olacak şekilde diğer aktörlerle birlikte stratejiler geliştirmeleri, bahse konu sendikaların bu çalışanların tespiti ve ulaşılmaları konusunda zorluk yaşadığı düşünüldüğünde faydalı olacaktır. Özellikle kadınlar ve gençler olmak üzere kayıtdışında çalışanlara yönelik stratejiler, kayıtlı sektördekilere göre gerek çalışanın tespiti, gerekse örgütlenmeye ilişkin farkındalık artırılması açısından daha proaktif olmalıdır.

- Katılımcılar örgütlenmeye engel teşkil eden yetki itirazlarının işyerindeki sendikalı çalışan sayısına ilişkin çoğunluk tespitinden ve işkolunun tespitinde yaşanan sorunlardan kaynaklandığını belirtmekte; buna göre işverenlerin yargı sistemindeki boşlukları kullanarak yetki alma sürecine itiraz etmeleri süreci yıllar boyu uzatmakta ve bu da yetkili sendikanın toplu iş sözleşmesi bağlamasına engel olurken işçilerin sendikalı olmaktan vazgeçmelerine neden olmaktadır. Bu nedenle yargı sürecinin kısaltılmasına yönelik mevzuat değişiklikleri yapılmalı, arabuluculuk sistemi süreçleri hızlandıracak şekilde uygulanmalı ve sendikal nedenle işten çıkarıldığı mahkeme tarafından tespit edilen işçi işe iade edilmeli ve işçilerin sendikalaşmaktan korkmamaları için tazminat ödemesi yapılarak işe iade etmeme seçeneği bu işçiler için geçerli olmayacak şekilde mevzuat değiştirilmelidir.

- Türkiye işgücü piyasasında katılımcıların dile getirdiği sorun alanlarının birbiri ile iç içe geçmiş yapısı dikkate alındığında daha bütüncül politikalar üretilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Örneğin, katılımcılardan gelen olumlu dönüşlere de paralel olarak, örgütlenme düzeyleri ve kayıtdışılığı birlikte ele alan bir politika olan Beyaz Bayrak

uygulamasının yaygınlaştırılması, işverenlere ceza sistemi yerine ödül ve teşvik sisteminin getirilmesi daha yararlı olacaktır.

- Beyaz Bayrak uygulamasına benzer uygulamalar bir başka sorun alanı olarak dile getirilen kadın-erkek eşitsizliğine yönelik olarak da genişletilebilir. Yalnızca kadınların istihdama girmelerine değil aynı zamanda istihdamda kalmalarını ve iş-aile hayatını uyumlaştırmalarını sağlamaları için kadınların önündeki en büyük engel olan bakım hizmetlerine yönelik teşvikler bu uygulama ile yararlanıcılarına sunulabilir. Ya da İSG önlemlerini tam olarak uygulayan işletmeler de bu şekildeki uygulamalar ile maddi açıdan teşvik edilebilir.

- Tüm tarafların sosyal diyalogun önemini vurguladığı göz önüne alındığında, mevzuatta öngörülmüş olan ve 13 yıldır toplanmayan ESK, 4 yıldan beri toplanmayan ÜDK ve 3 yıldan beri toplanmayan Çalışma Meclisi işgücü piyasası sorunlarının ekonomik sorunlarla birlikte artış gösterdiği günümüzde artık toplanmalı ve bu sorunlara işçi, işveren ve devlet temsilcileri uzlaşma gayesi ile birlikte hareket ederek çözüm üretmelidir.

SONUÇ:

Küreselleşmenin ve neoliberalizmin dünya çapında başlattığı “yaratıcı yıkım” dalgasının (Harvey, 2007) neden olduğu sorunları çözmeyi amaçlayan yeniden dağıtım politikalarına yönelik olarak, artık yalnızca devletlerin değil; aynı zamanda uluslararası kuruluşların da bir şeyler yapmalarının vakti gelmiştir. Ticaretin yaşam standartlarına zarar vermeden özgürleştirilebilmesi için ülkeler arasındaki rekabet koşullarını eşitlemek amacıyla kurulan ILO da sosyal görev üstlenmiş uluslararası kurumlardan biri olarak (Polanyi, 2010), bu sorunların çözümünde insana yakışır işlerin önemli bir adım olacağını öne sürmektedir.

İnsana Yakışır İş kavramının, gelişmiş ülkelerde, ulusal ekonomik ve sosyal politikalara, gelişmekte olan ülkelerde ise ulusal kalkınma ve yoksulluğu azaltma stratejilerine dahil edilmesi, küreselleşmenin yıkıcı etkileri ile başa çıkmaya çalışan işgücü piyasaları için önemli bir adımdır. ILO, 1999’dan beri çeşitli platformlarda insana yakışır işlerin küresel bir hedef haline gelmesini savunmaktadır.

Aslında işgücü piyasalarını iyileştirmeye yönelik bu çabalar, ILO’nun kuruluşuna kadar uzanmakta ve ILO, ortaya koyduğu uluslararası standartlar ve bildirgelerle varlık sebebini insana yakışır işlerin dört ayağı olan “istihdam”, “sosyal koruma”, “çalışma hakları” ve “sosyal diyalog” ile bağdaştırmaktadır. ILO Anayasası’nda yer alan gerek çalışanların gerekse işverenlerin her türlü yasal amaç için örgütlenme hakkının bulunması; ülke koşulları dikkate alınarak çalışana makul bir yaşam standardını sürdürmek için yeterli bir ücretin ödenmesi; çalışanın makul saatlerle çalıştırılması ve çalışana dinlenme süreleri verilmesi; çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması; erkeklerin ve kadınların eşit değerdeki işler için eşit ücret alması ve tüm işçilerin eşit ekonomik muameleye tabi tutulması yüzyılı aşkın süredir halen daha ILO’nun gündeminde yerini korumaktadır.

Ancak ILO'nun bu çabaları, tezde daha önce de belirtildiği üzere, bazı akademisyenlerce eskiye nazaran daha etkisiz olarak değerlendirilmektedir (Standing, 2008; Jakovleski vd., 2019; Baccaro ve Mele, 2012). Bu eleştirilerin başlıcaları, ILO'nun artık uluslararası standartları ortaya koyan sözleşmeler yerine İnsana Yakışır İş Gündemi gibi politikalar veya Çalışma Yaşamının Geleceği gibi bildirgeler ve bağlayıcı olmayan hukuk üzerinden çalışma hayatını düzenlemesine ilişkindir. Bu görüşlerde haklılık payı olabilir, ancak toplam üye sayısının 187 olduğu ILO'da (ILO, b.t.-f) ve üye ülkelerin herhangi bir yaptırımdan kaçınmak için sözleşmeleri onaylamadığı bir ortamda⁸², bu çabalar, en azından, işgücü piyasalarının sorunlarının tartışmaya açıldığı bir alan sağlamaktadır.

İnsana Yakışır İş Gündemi yalnızca ILO ile sınırlı kalmamakta, aynı zamanda diğer uluslararası kuruluşlar olan BM ve AB'de de sıklıkla tartışılmaktadır. Böylelikle kavramın çarpan etkisi artmakta, uygulanabilirliğine ve yaygınlaştırılmasına ilişkin fikirler ve eğilimler de çoğalmaktadır. Bu destek yalnızca fikir veya mevzuat düzeyinde kalmamakta, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Avrupa Birliği Kalkınma Politikaları ve Dış Mali Yardımları aracılığı ile eyleme dönüşmektedir.

İnsana Yakışır İş Gündemi'nin karşı karşıya kaldığı temel zorluk, bu politikaların gerçekte ve özellikle ulusal düzeyde nasıl gerçekleştirileceği; belirli ülke koşullarında ILO'nun İnsana Yakışır İş Gündeminin bileşenlerinin nasıl etkin bir şekilde savunulacağı; operasyonel hale getirileceği ve önceliklendirileceği; ILO içinde ve dışındaki diğer kurumlarla nasıl koordinasyon sağlanacağı ve küresel bir hedef olarak insana yakışır işlerin nasıl daha fazla destekleneceğidir. Başka bir deyişle, artık ILO öne sürdüğü bu fikrini uygulamak ve uygulatmak için dinamik bir süreci başlatmak zorundadır. Bu

⁸² 1 Temmuz 2022 itibarıyla son üç ILO sözleşmesini yani 188 No'lu Balıkçılık İstihdam Sözleşmesi (2007), 189 No'lu Ev İşçileri Sözleşmesi (2011), 190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni (2019) sırasıyla 20 ülke, 35 ülke, 18 ülke onaylamıştır (ILO, b.t.-e; ILO, b.t.-g; ILO, b.t.-h).

sürecin doğru planlanması ve uygulanması için de Ülke Programları'nın her bir ülkenin gerçeklerini dikkate alacak şekilde planlanması ve hayata geçirilmesi önem arz etmektedir. Sürdürülebilir kalkınmayı da dikkate alacak şekilde tasarlanması gereken bu programlar, tam istihdam ve insana yakışır iş koşullarının yerine getirilmesi için sosyal ve ekonomik politikaların geliştirilmesine yönelik olarak, işveren ve işçi taraflarının da yer aldığı, şeffaflık ve demokratik katılım gibi insan haklarına dayalı süreçleri de göz önüne almalıdır. Programların öngördüğü değişiklikler de mikro ölçekli pilot projelerle değil, her bir ülkede hükümetlerin geniş mali destekli politikalarıyla gerçekleştirilmeli ve mutlaka bu politikaların etki analizi yapılmalıdır.

Küresel bir hedef bağlamında insana yakışır işlerin desteklenmesine yönelik olarak, Ülke Programları hazırlanırken, küreselleşmenin neticesinde ulusal ekonomi ölçeğinde kalmayan ve küresel tedarik süreçlerine eklenen ülke ekonomilerinin ve çok uluslu şirketler gibi piyasa aktörlerinin de birbirleri ile etkileşimi dikkate alınmalı ve bu programlar küresel piyasaların baş aktörü olan çok uluslu şirketlerin insana yakışır işlere yatırım yapmalarını destekleyecek şekilde tasarlanmalıdır. Örneğin, hükümetler ülkedeki insana yakışır işlere katkı sağlayacak çok uluslu şirketlere ek sübvansiyonlar verebilir veya vergi indirimleri tanıyabilir. Çok uluslu şirketlerin çalışma haklarında iyileştirmeyi göz önünde bulundurması, bilhassa üretim maliyetlerinin düşük olduğu az gelişmiş ülkelerde çalışma koşullarının, ücretlerin ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin daha iyi seviyeye taşınmasına katkı sağlayacaktır.

İstatistikî veriler bakımından Türkiye işgücü piyasası insana yakışır işler açısından ele alındığında, COVID-19 pandemisinin de etkisiyle başta gençler olmak üzere işsizlik, kayıtdışılık, kadınların işgücünde ve istihdamda yer almamaları, düşük örgütlenme ve toplu pazarlık oranları, enflasyon artışları neticesinde reel alım gücü kayıpları, Suriye ve diğer ülkelerden gelen geçici korumadakililer ve kaçak göçmenler

neticesinde artan çocuk işgücü ve katmanlı işgücü piyasasının derinleşmesi, özellikle pandemi ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedirginlikler ve kadın-erkek eşitsizliklerinin artması gibi pek çok başlık altında sorunların olduğu görülmektedir. Avrupa Birliği üye ülkeleri ile kıyaslandığında insana yakışır işlere en uzak ülke yine Türkiye'dir.

Bu araştırmanın alanyazına katkısını sağlayacak kısım olan saha araştırmasından edinilen görüşler de Türkiye'nin insana yakışır işlerden uzak olduğunu teyit etmektedir. Katılımcılar her ne kadar İnsana Yakışır İş kavramının işgücü piyasaları için olumlu olduğunu düşünseler de ILO'nun bu konudaki çabalarını yeterli bulmamaktadır. Öte yandan, katılımcılara göre örgütlenme düzeylerinin bu derece düşük ve kayıtdışılığın da tam tersi şekilde yüksek olduğu bir işgücü piyasasında insana yakışır işlerin varlığından söz edebilmek de güçtür. Bu sorunların çözümü içinse sosyal tarafların isteklerini de dikkate alan, bölge ayırt etmeden ama bölgelerin ihtiyaçlarını da göz ardı etmeden bütüncül politikaların oluşturulmasına gerek bulunmaktadır. Bu politikaların oluşturulması için baş aktör ise devlet olmalıdır.

Tezin kuramsal tartışmasında da yer aldığı üzere insana yakışır işler makro, mezo ve mikro düzeylerde yaygınlaştırılabilmektedir. ESK, Üçlü Danışma Kurulu ve Çalışma Meclisi gibi mekanizmalar, devletin katalizör görevi göreceği insana yakışır işlerin konuşup tartışılacağı makro düzeyde sosyal diyalog ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Mezo düzeyde ise insana yakışır işler toplu iş sözleşmeleri ile hayata geçirilecek ve toplu iş sözleşmelerinde yer alan düzenlemeler, mikro düzeyde işçinin refahının ve çalışma koşullarının iyileşmesine ve işyerinin de sürdürülebilirliğine katkıda bulunacaktır.

İnsana yakışır işlerde devletin rolü yalnızca kolaylaştırıcı olmak ile sınırlı kalmamalı; devlet, aynı zamanda, saha araştırmasında işgücü piyasasının iki sorunu

olarak addedilen düşük örgütlenme oranları ve yüksek kayıtdışılığı da çözecek şekilde siyasi iradeyi de ortaya koyan ve mevzuat düzenlemelerini yapan bir rol de üstlenmelidir. Katılımcılar, bu bağlamda, “Beyaz Bayrak” gibi uygulamaları takip etmekte ve desteklemektedir. Bu uygulamaların işgücü piyasasının diğer sorunlarını da dikkate alarak ivedilikle hayata geçirilmesi insana yakışır işlere giden yolda bir adım atılmasını sağlayacaktır.

Bu çalışma, bu yüzyılın günümüze kadarki en büyük olayı olarak değerlendirilebilecek pandemi koşulları altında gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple, araştırma sürecinin ve bulgularının zamanın ve durumun koşullarından oldukça etkilendiği düşünülmektedir. İlerleyen dönemde insana yakışır işlere yönelik olarak aşağıdaki şekilde araştırmalar yapılabilir:

- Pandeminin etkisi tamamen geçtikten sonra benzer bir çalışma yapılarak katılımcıların görüşlerinde değişim olup olmadığına ilişkin bir boylam araştırması yapılabilir.
- Tek bir işkolunda insana yakışır işlerin nasıl ele alınması gerektiğine yönelik çalışmalar yapıp, o işkoluna yönelik politikalar sunulabilir. Burada örgütlenmenin ve kayıtdışılığın etkisini ölçmek ve başka bir konunun ön plana çıkıp çıkmadığını anlamak adına, örgütlenmenin nispeten yüksek ve kayıtdışılığın nispeten düşük olduğu banka, finans ve sigorta ile savunma ve güvenlik işkollarından birine odaklanılabilir.
- Benzer şekilde, özellikle İstanbul gibi kozmopolit bir işgücü piyasasının var olduğu büyük bir il bazında nispeten kurumsal şirketlere odaklanarak veya KOBİ’lerin yoğun olduğu bir sektör seçilerek insana yakışır işlerin bu işyerlerinde nasıl ele alındığı ve hangi şekilde yaygınlaştırılması gerektiğine ilişkin değerlendirmeler yapılabilir.

- Kamu sektöründe insana yakışır işlerin varlığına ilişkin olarak, kamuda örgütlenen sosyal tarafların kavrama bakış açısını ve politika önerilerini derleyen çalışmalar yapılabilir.
- Özellikle işgücü piyasasında temsil gücü fazla olan sendikaların mülakat sorularına verdikleri yanıtların veya soruları yanıtlamaktan kaçınmalarının sebeplerini kendi tarihsel ve örgütsel gelişimlerini de içerecek şekilde değerlendiren bir analiz yapılabilir.
- İnsana yakışır işin alt başlıkları bağlamında kavramın farklı işgücü piyasalarında uygulanmasını değerlendirmek amacıyla, Türkiye işgücü piyasasına benzer özellik gösteren Yunanistan ve İspanya ile ILO İnsana Yakışır İş Göstergeleri çerçevesinde gerek istatistiki açıdan, gerekse mevzuat açısından karşılaştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA:

Kitaplar, Raporlar, Resmi Belgeler ve Makaleler

Abdelal R., Ruggie R.G (2009), “The Principles of Embedded Liberalism: Social Legitimacy and Global Capitalism”, D. Moss, ve J. Cisternino, (ed) içinde **New Perspectives on Regulation**. Cambridge, MA: The Tobin Project, 151-162.

Adaman F., Birelma A., Buğra A., Çelik A., Yılmaz V., Özcan B., İnal İ., Işık Ç. (2018) **Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları**, ILO, Ankara.

Adams, Z., ve Deakin, S. (2014). “Institutional Solutions to Precariousness and Inequality in Labour Markets”. **British Journal of Industrial Relations**, 52(4): 779–809.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) (2019), **12. Çalışma Meclisi, Daha Parlak Bir Gelecek için Çalışmak**, Çalışma Genel Müdürlüğü. Erişim tarihi 15.02.2022 ve yeri https://www.csgeb.gov.tr/media/34036/12calisma_meclisi.pdf

Akbulut, A. (2020). “Türkiye Ekonomisinde Suriyeli Sığınmacıların Kayıt Dışı İstihdama Etkisi”. **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 3: 131-145

Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D., ve Sterling, H. M. (2020). “Decent and meaningful work: A longitudinal study”. **Journal of Counseling Psychology**, 67(6): 669–679.

Altınsoy, H. (2020). “Türkiye’de Genç İşsizliğin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler”. **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 11(1): 69-89.

Alzola, M. (2018). “Decent Work: The Moral Status of Labor in Human Resource Management”. **Journal of Business Ethics**, 147(4): 835-853.

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. A. (2003). “Measuring decent work with statistical indicators”. **International Labour Review**, 142(2): 147-178.

Aras, T. (2015), “İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik”, **TBB Dergisi**, 119: 429-456.

Ataseven, B. (2012), “Nitel Bilimsel Araştırmalarda Veri Kalitesinin Önemi”, **Marmara Üniversitesi İ.İ.B Dergisi**, Cilt XXXIII, Sayı II: 543-564.

Auer, P. ve Cazes, S. (2002) **Employment stability in an age of flexibility: Evidence from industrialized countries**, International Labour Office, Geneva.

Aydın, U. ve Demirkaya, S., (2017). “Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları”, **İş ve Hayat**, 3 (6): 72-104.

Aydoğanoglu E. (2021), **Sendikal Örgütlenmede Strateji ve Politika**, Eğitim Sen Yayınları, Çevrimiçi Eğitim Yayınları-1.

Baccaro, L., Mele, V. (2012). “Pathology of Path Dependency? The ILO and the Challenge of New Governance”. **ILR Review**, 65(2): 195–224.

Bakır, E., Taşiran, A. C ve Taymaz, E. (2009). **Quality of Work and Employment, Industrial Relations and Restructuring in Turkey**. EUROFOUND Report. Erişim tarihi 19.09.2020 ve adresi <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0915.htm>

Bakkalcı, A. C. ve Işıkoğlu, P. S. (2011). “Küresel Krizin Kayıt Dışı İstihdam Üzerine Muhtemel Etkileri Emek Yoğun Piyasalarda Türkiye Örneği”. **Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi**, 2 (1) : 19-47.

Bakke, E. W. (1946). “How to Promote Labor Peace”. **Proceedings of the Academy of Political Science**, 22(1): 75–83.

Balcerzak, A. P.; Pietrzak, M. B. (2016). **Application of TOPSIS Method for Analysis of Sustainable Development in European Union Countries**, Institute of Economic Research Working Papers, No. 22/2016, Institute of Economic Research (IER), Toruń. Erişim tarihi 15.02.2021 ve yeri <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/219805/1/ier-wp-2016-022.pdf>

Baldwin R.E., Giavazzi F. (2015). **The Eurozone Crisis- A consensus view of the causes and a few possible solutions**, CEPR Press, London.

Balkır, Z. G. (2012), “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C. 2, Sayı 1: 56-91.

Barchiesi, F. (2012) “Imagining the patriotic worker: The idea of “decent work” in the ANC’s political discourse”. A. Lissoni, et al. (ed.) içinde **One Hundred Years of the ANC: Debating Liberation Histories Today**. Johannesburg: Wits University Press.

Barrientos, S. (2007) “Gender, codes of conduct, and labor standards in global production systems”. Van Staveren, I., Elson, D., Cagatay, N. (ed.) içinde **The feminist economic of trade**. London: Routledge: 239-256.

Baskan E.Ş. (2013), “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı”, **TBB Dergisi**, 104: 56-72.

Baydere, F. (1966). “İş Mevzuatına Tesirleri Bakımından Çalışma Meclisleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt 17: 212-222

Bayrak, S. (2018), “İnsana Yakışır İş Kavramı Bakımından Türkiye’de İnşaat Sektörünün Genel Görünümü”, **Çalışma ve Toplum**, 2018/3, Sayı 58: 1531-1554.

Bayrakdar, S. (2019). “Kapitalizm Krizlerinin Karl Polanyi Penceresinden Analizi”. **Akademik Hassasiyetler**, 6(11), sf 331-352.

Bedir, E., Kurnaz, I. ve Başer, P. (2018). **Türkiye’de Toplu Pazarlık Yetki Sisteminin İyileştirilmesi Kapsamında İhtiyaçların Analizi**, ILO, Ankara.

Bedir, E., Uyanık, Y., Demirci S. ve Karaman, N. (2018) **Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve Analizi**, ILO, Ankara.

Bellace J.R., (2011). “Achieving Social Justice: The Nexus Between the ILO's Fundamental Rights and Decent Work”. **Employee Rights and Employment Policy Journal**, Vol. 15, Issue 1: 5-28.

Belser P. ve Rani U. (2015). “Minimum Wages and Inequality”, J. Berg içinde, **Labour Markets, Institutions and Inequality : Building Just Societies in the 21st Century**. ILO: 123-146.

Berger, P.L., Luckmann, T. (1991) **The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge**; England: Penguin Books.

Bisom-Rapp, S. (2011) “Introduction: Decent Work in a Post-Recessionary World”, **Employee Rights & Employment Policy Journal**, Vol. 15, Issue 1: 1-4.

Blackett, A. (2019). **Everyday Transgressions : Domestic Workers’ Transnational Challenge to International Labor Law**. Ithaca: Cornell University Press,.

Blanpain, R. (2011). “Decent Work in the European Union: Hard Goals, Soft Results”. **Employee Rights & Employment Policy Journal**, 15(1): 29–42.

Blustein, D. L. (2008). “The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective”. **American Psychologist**, 63(4): 228–240.

Blustein, D. L. (2013). “The psychology of working: A new perspective for a new era”. Blustein D. L. (ed.) içinde **Oxford library of psychology. The Oxford handbook of the psychology of working**, Oxford University Press: 3–18.

Blustein D.L., Olle C., Connors-Kellgren A., Diamonti A.J. (2016) “Decent Work: A Psychological Perspective”. **Front. Psychol.** 7:407.

Blustein, D. L., Perera, H. N., Diamonti, A. J., Gutowski, E., Meerkins, T., Davila, A., Erby, W., Konowitz, L. (2020). “The uncertain state of work in the U.S.: Profiles of decent work and precarious work”. **Journal of Vocational Behavior**, 122. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103481>

Bolton S., Laaser K. (2020) “Moral Economy of Decent Work”. W. Leal Filho, A. Azul, L. Brandli, A. Lange Salvia, T. Wall (ed) içinde **Decent Work and Economic Growth. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals**. Springer, Cham.

Bonacich E. (1972) “A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market”. **American Sociological Review**, Vol. 37, No. 5 (Oct., 1972): 547-559

Bozçağa, T. (2013) “Women and the Welfare State Regime of Turkey”, **Turkish Policy Quarterly**, 11(4): 177-188.

Brandl, B. ve A. Lehr (2019), “The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries”, **Economic and Industrial Democracy**, 40 (4): 932-953.

Budowski M., Jany N., Schief S. (2020) “Decent Work Revisited – Effects, Implications, and Limits of the Concept Twenty Years Onwards”, **sozialpolitik.ch Journal des Fachbereichs Soziologie, Sozialpolitik, Sozialarbeit**, Vol: 2020/2 - Article 2.1.

Buğra, A. (2016). **Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika**. İletişim Yayınları, İstanbul.

Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., Agloni, N. (2014). “The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates”. **Cambridge Journal of Economics**, 37: 1–19.

Büyükgöze-Kavas, A., ve Autin, K. L. (2019). “Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment”. **Journal of Vocational Behavior**, 112: 64–76.

Büyükgöze-Kavas, A., Ünal, Ş. (2019). “Çalışma İradesi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. **Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi**, 2(2): 194-214.

Ceritoğlu, E., Yüncüler, H. B. G., Torun, H., ve Tümen, S. (2015). **The impact of Syrian refugees on natives’ labor market outcomes in Turkey: Evidence from a quasi-experimental design**. IZA Discussion Paper No. 9348: 1–47.

Chang H.J ve Grabel I. (2005) **Kalkınma Yeniden-Alternatif İktisat Politikaları El Kitabı**, İmge Kitabevi, Ankara.

Christ K. L., Burritt R.L., Schaltegger S. (2020). “Accounting for work conditions from modern slavery to decent work”. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, 33(7): 1481–1504. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-05-2020-4587>

Cooke, F. L., Xu, J., ve Bian, H. (2019). “The prospect of decent work, decent industrial relations and decent social relations in China: towards a multi-level and multi-disciplinary approach”. **The International Journal of Human Resource Management**, 30(1): 122-155.

Council of the European Union (2006). **Council Conclusions on Decent work for all**. 2767th Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council Meeting (30 November and 1 December 2006) Brussels. Erişim tarihi 28.05.2021 ve yeri https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/lsa/91954.pdf

Council of the European Union (2007). **Promoting Employment through EU Development Cooperation**, Doc. 11068/07, Brussels. Erişim tarihi 28.05.2021 ve yeri <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2011068%202007%20INIT/EN/pdf>

Council of the European Union (2010). **Council Decision of 21 October 2010 on guidelines for the employment policies of the Member States**, OJ L 308, 24.11.2010, 46–51. Erişim tarihi 22.05.2021 ve yeri

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:308:0046:0051:EN:PDF>

Council of the European Union (2017). **The new European Consensus on Development – EU and Member States sign joint strategy to eradicate poverty**, Press Release (7 June 2017). Erişim tarihi 28.05.2021 ve yeri <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/06/07/joint-strategy-european-consensus-development/>

Council of the European Union (2019). **Council Decisions of 24 October 2019 on The Future of Work: the European Union promoting the ILO Centenary Declaration**, Doc. 13436/19. Erişim tarihi 28.05.2021 ve yeri <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13436-2019-INIT/en/pdf>

Council of the European Union (2020). **Council Conclusions on Human Rights and Decent Work in Global Supply Chains**. Doc. 13512/20. Erişim tarihi 28.05.2021 ve yeri <https://www.consilium.europa.eu/media/46999/st13512-en20.pdf>

Creswell J.W. (2013), **Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni (3. Baskıdan Çeviri)**, Çeviri Editörleri M. Bütün ve S.B. Demir, Siyasal Kitabevi, Ankara.

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB) (2019), **Onbirinci Kalkınma Planı (2019-2023)**, Erişim tarihi 18.06.2021 ve yeri <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB) (2020a), **Orta Vadeli Program (2021-2023)**. Erişim tarihi 18.04.2022 ve yeri https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/08/YeniEkonomiProgrami_OVP_2021-2023.pdf

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB) (2020b), **Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı (2021)**. Erişim tarihi 18.04.2022 ve yeri https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/11/2021_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB) (2021), **Katılım Öncesi Ekonomik Reform Programı 2021-2023**. Erişim tarihi 18.04.2022 ve yeri <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/02/Katilim-Oncesi-Ekonomik-Reform-Programi-2021-2023.pdf>

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB) (2022), **Katılım Öncesi Ekonomik Reform Programı 2022-2024**. Erişim tarihi 18.04.2022 ve yeri https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/02/Katilim-Oncesi-Ekonomik-Reform-Programi_2022-2024.pdf

Çakır M. ve Çakır-Berzah M (2012), “(İletişim Özgürlüğünün Bir Ölçütü Olarak) Gazetecinin İş Güvencesi”, **İletişim Çalışmaları Dergisi**, Sayı 1 Bahar 2012: 73-110

Çarpar, M.C. (2020), “Sosyolojide İki Niteliksel Desen: Fenomenolojik ve Etnografik Araştırma”, **The Journal of Social Science**, Yıl:4, Cilt:4, Sayı:8: 689-704.

Çelik, A. (2014). **Türkiye’de Sosyal Diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konsey: Bir Başarısızlık Öyküsü**. 15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi. TÜRK-İŞ, Ankara: 16-48.

Çelik, A. (2019). “Sembiyotik ilişkiler ve otoriter korporatizm kıskacında 2010’lu yıllarda Türkiye’de sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev eğilimleri”. **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, ÇEEİK 2018 Özel Sayısı: 39–69.

Çelik, A. (2020). “Metruk Bir Anayasal Kurum Olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey’in Tarihçesi”. **Yönetim ve Çalışma Dergisi**. 4(1): 14-35.

Çetin Aydın, G. (2021). “İnsana Yakışır İş ve Çalışan Yoksullar: İşgücü Piyasası Çerçevesinde Bir Değerlendirme”, **Ekonomi Maliye İşletme Dergisi**, 4(1):18-36.

Çetinkaya, E., Yıldırım, S. (2012). “‘İnsana Yakışır İş’ Bağlamında Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu”. **Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi**, (1): 153-172.

Çetinkaya İstikbal, N. I. ve Kopuz, E. (2020). “Politika Oluşturma Sürecinin Bir Aktörü Olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey”. **KAÜİİBFD**, 11(Ek Sayı 1): 325-343.

Çiftçi, H. (2018). “Kayıt Dışı İstihdamın Ekonomik Etkileri”. **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, 10 (1) : 1-17.

Çolak, A. (2013). “21.Yüzyılda İstihdam Eğilimleri; İşin Kalitesi Sorunsalı ve İnsana Yakışır İş Olgusu”. **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi**, 2(1): 107-125.

Çondur, F., ve Bölükbaş, M. (2014). “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme”. **Amme İdaresi Dergisi**, 47(2): 77–93.

ÇSGB (b.t.-a), **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi I (2006-2008)**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. Erişim tarihi 05.03.2022 ve yeri https://www.csgb.gov.tr/medias/3902/politika_belgesi_tr_2006_2008.pdf

ÇSGB (b.t.-b), **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (2009-2013)**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. Erişim tarihi 05.03.2022 ve yeri <https://www.csgb.gov.tr/isggm/hizmetlerimiz/politika-ve-strateji/>

ÇSGB (2014a), **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi III ve Eylem Planı (2014-2018)**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. Erişim tarihi 05.03.2022 ve yeri https://www.csgb.gov.tr/medias/3905/politika_belgesi_tr_2014_2018.pdf

ÇSGB (2014b), **İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Sektörel Operasyonel Programı (2014-2020)**, Erişim tarihi 08.10.2020 ve yeri <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160414-2.pdf>

ÇSGB (2017a), **Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019)**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.

ÇSGB (2017b) **Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023)**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Çalışma Genel Müdürlüğü Yayın No: 63, Ankara.

ÇSGB (2019), **Human Resources Development Operational Programme (2007-2013) Sectoral Final Report**, Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, Ankara.

ÇSGB (2021a), **Ulusal Genç İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı (2021-2023)**, Erişim tarihi 08.01.2022 ve yeri <https://www.csgb.gov.tr/media/86876/ulusal-genc-istihdam-stratejisi-ve-eylem-plani-2021-2023.pdf>

ÇSGB ve İŞKUR (2016), **Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018)**, Erişim tarihi 08.03.2022 ve yeri http://www.oit.org/ankara/news/WCMS_484715/lang--tr/index.htm

Dağlıoğlu, S. (2019). “Kayıt Dışı İstihdamın Azaltılmasında Asgari İşçilik Uygulaması”, **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 2: 99-110.

Deacon B. (2001), “International Organizations, the EU and Global Social Policy” R.Sykes, B.Palier, P.Prior (ed.) içinde **Globalization and European Welfare States** Basingstoke: Palgrave: 59-76.

Dembe A.E, Erickson J.B, Delbos R.G, Banks S.M (2005) “The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States”, **Occupational and Environmental Medicine**, 62: 588-597.

Deranty, J. P., MacMillan, C. (2012). “The ILO’s decent work initiative: Suggestions for an extension of the notion of decent work”. **Journal of Social Philosophy**, 43(4): 386-405.

Dereli, T. (2015), “The Benefits of Freedom of Association for Development”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 68 – 2015/1: 187-220.

Di Fabio A ve Maree JG (2016) “Using a Transdisciplinary Interpretive Lens to Broaden Reflections on Alleviating Poverty and Promoting Decent Work”. **Front. Psychol.** 7:503.

Diñçer, E. ve Ersoy Kart N.M. (2021) “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Yetenek Yönetiminin Aracılık Rolünün İncelenmesi”, **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 13 Sayı 4: 21-42.

DİSK-AR (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi) (2019), **Asgari Ücret Raporu-2020**, Erişim tarihi 20.07.2021 ve yeri <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/12/D%C4%B0SK-AR-2020-ASGAR%C4%B0-%C3%9CCRET-RAPORU.pdf>

Dodd, V., Hooley, T., Burke, C. (2019). “Decent work in the UK: Context, conceptualization, and assessment”. **Journal of Vocational Behavior**, 112: 270–281.

Doğan, İ. (2015). “Sosyal Dışlanma ve İnsan Onuruna Yakışır İş: Yoksunlukların Algılanması”. **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 69, 2015/2: 135-157.

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., Autin, K. L. (2016). “The Psychology of Working Theory”. **Journal of Counseling Psychology**, 63(2): 127–148.

Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., Santos, E. J. R. (2017). “The development and initial validation of the Decent Work Scale”. **Journal of Counseling Psychology**, 64(2): 206–221.

Dumludağ, D. (2004), “Küreselleşmeyi “Büyük Dönüşüm” Üzerinden Okumak”. **T.C. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 19 (1): 121-136.

Durmaz, Ş. (2016). “İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller”. **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2(3): 37-60.

Dünya Bankası (2009). **Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi**, Rapor No 48508-TR. Erişim tarihi 20.07.2021 ve yeri https://eaf.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2019/04/2010-06-04_world_bank_2.pdf

Eleren, A., Karagül, M. (2008). “1986-2006 Türkiye Ekonomisinin Performans Değerlendirmesi”. **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 15 (1): 1-14.

Ercan, H. (2007). **Youth Employment in Turkey**, International Labour Organization, Ankara.

Ercan, H. (2012). **İstihdamsız Büyüme: Verimlilik Artışı mı, Yeni İş Yasası mı? Bir Ön Değerlendirme**, Discussion Paper, No. 2012/78, Turkish Economic Association, Ankara.

Erdinç, Z. (2016) “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadeleye Yönelik İzlenen Politikalar ve Çözüm Önerileri”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 16 - Sayı: 4: 39-52.

Erdoğan, S. ve Kutlu, D. (2014). “Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, 2: 63-114.

Eroğlu, E. (2015) “Geçmişten Günümüze Sosyal Normlar”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı: 50 Temmuz – Ağustos 2015: 299-308.

EU Commission (2004). **The Social Dimension of Globalisation - the EU’s policy contribution on extending the benefits to all**, COM(2004) 383 final, Brussels. Erişim tarihi 30.04.2021 ve yeri https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2005/april/tradoc_122339.pdf

EU Commission (2005). **Communication from the Commission on the Social Agenda**, COM(2005)33 final, Brussels. Erişim tarihi 23.05.2021 ve yeri <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0033:FIN:EN:PDF>

EU Commission (2006a). **Commission Staff Working Document on promoting decent work for all - the EU contribution to the implementation of the decent work agenda in the World**, SEC(2006) 643, Brussels. Erişim tarihi 30.04.2021 ve yeri [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/sec/com_sec\(2006\)0643/com_sec\(2006\)0643_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/sec/com_sec(2006)0643/com_sec(2006)0643_en.pdf)

EU Commission (2006b). **Investing in people. Communication on the thematic programme for human and social development and the financial perspectives for 2007-2013**. COM(2006) 18 final, Brussels. Erişim tarihi 20.04.2021 ve yeri <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0018:FIN:EN:PDF>

EU Commission (2006c). **Promoting decent work for all - The EU contribution to the implementation of the decent work agenda in the World**. Communication, COM(2006) 249 final, Brussels. Erişim tarihi 30.04.2021 ve yeri <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52006DC0249>

EU Commission (2007). **Promoting employment through EU development cooperation**. Commission Staff Working Document, SEC(2007) 495. EC, Brussels. Erişim tarihi 10.04.2021 ve yeri <http://aei-dev.library.pitt.edu/38061/>

EU Commission (2011). **Increasing the impact of EU development policy: An agenda for change**. Communication, COM(2011) 637 final. EC, Brussels. Erişim tarihi 29.04.2021 ve yeri <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0637&from=EN>

EU Commission (2013). **A Decent Life For All: Ending poverty and giving the world a sustainable future**, COM(2013) 92 final, Brussels. Erişim tarihi 25.05.2021 ve yeri <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0092&qid=1622545222137&from=EN>

EU Commission (2014). **Implementing Decision of 11.12.2014 adopting a multi-annual Action Programme for Turkey on Employment, Education and Social policies**, C(2014) 9673 final, Brussels. Erişim tarihi 30.05.2021 ve yeri <https://www.gtai.de/resource/blob/83612/951ebcf5c17e1f3d5d1b27f52c22f880/pro201412305004-data.pdf>

EU Commission (2016). **Strategic Plan 2016–2020-DG DEVCO**. Ref No. Ares(2016)2170371 -10/05/2016, EC, Brussels. Erişim tarihi 30.03.2021 ve yeri https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic-plan-2016-2020-dg-devco_may2016_en.pdf

EU Commission (2018a). **Promoting employment and decent work in development cooperation Volume 1: Concepts and foundations**, Concept Paper No 6, Directorate-General for International Cooperation and Development European Commission, Brussels. Erişim tarihi 30.03.2021 ve yeri <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e3f73ec1-437b-11e8-a9f4-01aa75ed71a1/language-en>

EU Commission (2018b). **European Pillar of Social Rights**, Publications Office of the EU, <https://doi.org/10.2792/95934>

EU Commission, (2018c). **Revised Strategic Plan 2016–2020**, DG DEVCO. Ref. No. Ares(2018)5881563 - 16/11/2018 EC, Brussels. Erişim tarihi 01.04.2021 ve yeri https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/devco-strategic-plan-2016-2020-revised_en.pdf

EU Commission (2019), **Commission Implementing Decision amending Commission Implementing Decision C(2014) 9673 of 11.12.2014 adopting a multi-annual Action Programme for Turkey on Employment, Education and Social policies**. Erişim tarihi 16.04.2022 ve yeri https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/system/files/2019-01/eesp_annex_2.pdf

EU Commission (2020a). **Promote Decent Work Worldwide Responsible Global Value Chains for a Fair, Sustainable and Resilient Recovery from the COVID-19 Crisis**, Commission Staff Working Document, SWD(2020) 235 final-20.10.2020, Brussels. Erişim tarihi 01.04.2021 ve yeri <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9813&furtherNews=yes#navItem-relatedDocuments>

EU Commission (2020b), **Turkey 2020 Report**, SWD(2020) 355 final, Brussels. Erişim tarihi 23.03.2022 ve yeri https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/system/files/2020-10/turkey_report_2020.pdf

EU Commission (2021a). **Promoting employment and decent work in development cooperation Volume 2: Practical guidance for designing employment-focused interventions**, Reference Document No 30, Directorate-General for International Cooperation and Development European Commission, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EU Commission (2021b), **Turkey 2021 Report**, SWD(2021) 290 final/2, Strasbourg. Erişim tarihi 23.03.2022 ve yeri https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/turkey-report-2021_en

EU Commission (2022), **Communication on decent work worldwide for a global just transition and a sustainable recovery**. COM(2022) 66 final, Brussels. Erişim tarihi 20.04.2022 ve yeri <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0066&qid=1656011464532>

EUROFOUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2012), **Trends in job quality in Europe**, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EUROFOUND ve International Labour Organization (2019), **Working conditions in a global perspective**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva.

EU Parliament (2005). **Resolution of 15 November 2005 on the social dimension of globalisation (2005/2061(INI))**, Official Journal C 280 E/65, 18.11.2006, 65–70 Erişim tarihi 30.05.2021 ve yeri <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?reference=P6-TA-2005-0427&type=TA&language=EN&redirect>

EU Parliament (2008). **Resolution of 23 May 2007 on promoting decent work for all (2006/2240(INI))**, Official Journal 102 E, 24.04.2008, 321-332. Erişim tarihi 30.05.2021 ve yeri:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007IP0206&from=EN>

EU Parliament, Council and Commission (2006). **The European consensus on development**. Joint statement by the Council and the representatives of the governments of the Member States meeting within the Council, the European Parliament and the Commission on European Union Development Policy: ‘The European Consensus’ (2006/C 46/01) Erişim tarihi 30.04.2021 ve yeri

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ%3AC%3A2006%3A046%3A0001%3A0019%3AEN%3APDF>

European Trade Union Confederation (ETUC) (2021). **ETUC’s Decent Work & Sustainable Growth Index**, Briefing Note. Erişim tarihi 20.04.2021 ve yeri

<https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2021-03/ETUCs%20DECENT%20WORK%20%20SUSTAINABLE%20GROWTH%20INDEX%20Briefing%20Note%20final.pdf>

European Union (2001). **Corrigendum to the exchange of letters between the Commission of the European Communities and the International Labour Organization**, Official Journal of the European Communities, C 165/23, 08.06.2001.

European Union (2018). **The new European consensus on development: Our world, our dignity, our future**. Joint statement by the Council and the representatives of the governments of the member states meeting within the Council, the European Parliament, and the European Commission Publications Office of the European Union, Luxembourg. Erişim tarihi 30.04.2021 ve yeri <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5a95e892-ec76-11e8-b690-01aa75ed71a1>

European Union (2021). **The European Pillar of Social Rights Action Plan**, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Feizpour, M., Lotfi, E., Raufi, M. (2015). “Regional differences in the work market in urban areas”. **Human Geography Research**, 47(4): 645-655.

Fidan, H. ve Genç, S. (2014). “Kayıtdışı İstihdam ve Kayıtdışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği”. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5 (9): 137-150.

Fouquet A. (1995). “Travail, emploi, activité: que partager?”. **Autres Temps. Cahiers d'éthique sociale et politique**. No 46: 17-24.

Frenkel, S., ve Sydow, J. (2011). “Institutional conditions for organizing decent work in global production networks”. P.Sheldon, S.Kim, Y.Li, M.Warner (Ed.) içinde **China’s changing workplace: Dynamism, diversity and disparity**, Routledge, London:241–258.

Frey D. F. (2017). “Economic growth, full employment and decent work: the means and ends in SDG 8”, **The International Journal of Human Rights**, 21:8: 1164-1184.

Fudge, J. (2012). “Blurring Legal Boundaries: Regulating for Decent Work”. J. Fudge, S. McCrystal, K. Sankaran (Ed.) içinde **Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation**, London: Hart Publishing: 1-26.

Gan, X., Fernandez IC, Guo J, Wilson M, Zhao Y, Zhou B, Wu J. (2017). “When to use what: methods for weighting and aggregating sustainability indicators”. **Ecological Indicators**, 81: 491–502.

Gedikli, C. (2020) “Occupational Gender Segregation in Turkey: The Vertical and Horizontal Dimensions”. **Journal of Family and Economic Issues**, 41: 121–139.

GENEL-İŞ EMAR (2022) **Kadın Emeği Raporu**, Erişim tarihi 27.05.2022 ve yeri <https://www.cloudsdomain.com/uploads/dosya/47156.pdf>

Ghai, D. (2003), “Decent Work: Concept and Indicators”, **International Labour Review**, Vol. 142, No. 2: 113-145.

Gökbayrak, Ş. (2022). “Zor Zamanlarda Sosyal Güvenliği Yeniden Düşünmek Sosyal Güvenlik ve Gelirin Yeniden Dağılımı”. **Çalışma ve Toplum**, 72(1): 107–142.

Görmüş, A. (2020). “Toplu Pazarlık Kapsamını Etkileyen Faktörler: Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri Temelinde Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Modernizasyonu”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 78: 63-109.

Gray, A. (2004) **Unsocial Europe: Social Protection or Flexploitation?**, London: Pluto Press.

Green, F. (2006) **Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy**. Woodstock: Princeton University Press.

Gros, D. (2015). “The eurozone crisis and foreign debt”. Baldwin, R., Giavazzi, F. (Ed.) içinde **The Eurozone Crisis – A consensus view of the causes and a few possible solutions**, London: CEPR Press: 121–128.

Guest, D. (2017). “Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework”. **Human Resource Management Journal**, 27: 22 –38.

Gülmez, M. (2019), **1919-2019 ILO-Türkiye İlişkilerinin Yüzyılı**, Uluslararası Çalışma Örgütü – Ankara.

Günay, C. Ü. (2010). “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı 20: 28-50.

Günaydın, D. (2015) “İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme”, **The Journal of Academic Social Science Studies**, Number: 37: 123-148.

Gürcehan Yüncüler, H. B. ve Yüncüler, Ç. (2016), **Asgari Ücretin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkisi**, TCMB Çalışma Tebliği, No. 16/14.

Gürsel, S., Bakış, O., Genç, Y. (2018). **Asgari ücret artışının kayıt dışı çalışmaya etkisi özellikle düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşıyor**. BETAM Araştırma Notu 18/222, Erişim tarihi 24.09.2021 ve yeri <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2018/02/ArastirmaNotu222-1.pdf>

Gürsel, S., Uysal G., Şahin M.C. (2021a) **Korona Salgınının İstihdam Üzerindeki Asimetrik Etkileri (1): Kayıt Dışı İstihdamda Çöküş**, BETAM Araştırma Notu 21/255, Erişim tarihi 24.09.2021 ve yeri <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2021/03/ArastirmaNotu255-1.pdf>

Gürsel, S., Uysal G., Şahin M.C. (2021b) **Korona Salgınının İstihdam Üzerindeki Asimetrik Etkileri (2): Sanayide Toparlanma Hizmetlerde Büyük Kayıp**, BETAM Araştırma Notu 21/256, Erişim tarihi 24.09.2021 ve yeri <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2021/03/ArastirmaNotu256.pdf>

Gürsel S., Uysal G., Mutluay H., Şahin M.C. (2021) **İşsizlik İstatistiklerinde Önemli Yenilikler**, BETAM, Erişim tarihi 24.09.2021 ve yeri <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2021/03/IsgucuGorunum2021M03.pdf>

Harvey, D. (2007) “Neoliberalism as creative destruction”. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, 610 (21): 22-44.

Hauf F. (2015), “The Paradoxes of Decent Work in Context: A Cultural Political Economy Perspective”, **Global Labour Journal**, 6(2): 138-155

Hazine ve Maliye Bakanlığı (2019), **Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2019-2021)**, Gelir İdaresi Başkanlığı. Erişim tarihi 18.04.2022 ve adresi https://www.gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/user_upload/Kayit_Disi_Ekonomiye_Mucadele_Stratejisi_Eylem_Plani_2019_2021.pdf

Helfer, L. (2006). “Understanding Change in International Organizations: Globalization and Innovation in the ILO”, **Vanderbilt Law Review**, Volume 59, Number 3: 649-726.

Herrmann, P., (2011) “Precarity and Precarisation in the Light of EU-Integration”, P. Herrmann, , S. Kalaycıoğlu, (Ed.) içinde **Precarity – More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU’s Concept of Economic Freedom**, Studies in Comparative Social Pedagogies and International Social Work and Social Policy, Vol. XVI, Bremen: Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG.: 16-46.

Hu H., Yan Y. (2020). “An Integrative Literature Review and Future Directions of Decent Work”. **Global Journal Of Management and Business Research**, Volume XX Issue VIII Version I: 8-24.

International Center for Migration Policy Development (ICMPD) (2015) **Targeting Vulnerabilities The Impact of the Syrian War and Refugee Situation on Trafficking**

in Persons A Study of Syria, Turkey, Lebanon, Jordan and Iraq, International Centre for Migration Policy Development, Vienna.

ICMPD (2021) **Regional Migration Outlook 2021 Turkey and Western Balkans**, Turkey & Western Balkans Regional Coordination Office. Erişim tarihi 24.11.2021 ve yeri

<https://www.icmpd.org/file/download/51375/file/Turkey%2520and%2520Western%2520Balkans%2520Regional%2520Migration%2520Outlook.pdf>

International Labour Organization (ILO) (1920). **The Labour Provisions of Versailles Peace Treaty**, Erişim tarihi 21.05.2021 ve yeri https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_engl.pdf

ILO (1944). **Declaration Concerning the Aims and the Purposes of the International Labour Organization (Declaration of Philadelphia)**, adopted by 26th ILC session (10 May 1944). Erişim tarihi 21.05.2021 ve yeri https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/normativeinstrument/wcms_698995.pdf

ILO (1998). **Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**, adopted by 86th ILC session (18 June 1998). Erişim tarihi 21.03.2021 ve yeri https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO

ILO (1999a), **Report of the Director General: Decent Work**, 87th Session, Geneva.

ILO (2005). **The ILO and the follow up of the World Summit on Social Development**, Background paper for the United Nations Commission on Social Development February 2005 session, Geneva. Erişim tarihi 21.04.2021 ve yeri https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---wcsdg/documents/genericdocument/wcms_079464.pdf

ILO (2006), **Implementing the Global Employment Agenda: Employment strategies in support of decent work: “Vision” document**, ILO Publications, Geneva.

ILO (2008a) **Measurement of Decent Work Based in Guidance Received at the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work Measurement**. Erişim tarihi 15.09.2020 ve yeri http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_115402.pdf

ILO (2008b). **ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization**, adopted by 97th ILC session (10 June 2008). Erişim tarihi 21.05.2021 ve yeri https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf

ILO (2009a). **Women’s empowerment: 90 years of ILO action!**, ILO Bureau for Gender Equality, Geneva.

ILO (2009b). **Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact**, adopted by 98th ILC session (19 June 2009). Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115076.pdf

ILO (2009c), **Towards decent work outcomes: A review of ILO work for 2005–08**, Report of the Director-General Volume II, Switzerland.

ILO (2012), **Understanding deficits of productive employment and setting targets: a methodological guide**, International Labour Office, Employment Sector –Geneva

ILO (2013a), **Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators**. ILO manual: second version. International Labour Office – Geneva.

ILO (2013b), **National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance**, International Labour Office, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department, Geneva.

ILO (2013c), **Social Dialogue : Recurrent Discussion Under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization**: Vol. 1st ed. International Labour Office.

ILO (2014) **Multinational enterprises, development and decent work: Report on the promotion and application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in the Americas**. International Labour Office, Geneva.

ILO (2015b), **Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İşler: Türkiye’den İyi Örnekler Vaka Çalışması**, ILO Office for Turkey, Ankara.

ILO (2016a). **Resolution concerning decent work in global supply chains**, adopted by the ILO General Conference at its 105th session (10 June 2016), Geneva. Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_497555.pdf

ILO (2016b), **Key Indicators of the Labour Market**, International Labour Office – Ninth edition– Geneva.

ILO (2016c), **Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects**, International Labour Office– Geneva.

ILO (2017a). **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy**, International Labour Office, Fifth edition, Geneva. Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf

ILO (2017b), **Trade Union Action on Decent Work for Persons with Disabilities: A Global Overview**, International Labour Office, Bureau for Workers’ Activities (ACTRAV), Geneva.

ILO (2018a), **Care work and care jobs for the future of decent work**. International Labour Office – Geneva.

ILO (2018b), **Social protection for older persons: Policy trends and statistics 2017-19**, Social protection policy paper; No. 17, International Labour Office, Social Protection Department – Geneva.

ILO (2019a), **Work for a brighter future**, Global Commission on the Future of Work, International Labour Office, Geneva.

ILO (2019b). **The Declaration of Philadelphia – 75 years**, Press Release (10 May 2019). Erişim yeri 15.03.2021 ve yeri https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_698989/lang--en/index.htm

ILO (2019c). **ILO Centenary Declaration for the Future of Work**, adopted by the Conference at its 108th session (21 June 2019), Geneva. Erişim tarihi 30.04.2021 ve yeri https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf

ILO (2019d). **The European Union- ILO Cooperation**, Department of Partnerships and Field Support, ILO Publications, Geneva. Erişim tarihi 01.03.2021 ve yeri https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@exrel/documents/publication/wcms_350516.pdf

ILO (2019e), **The working poor or how a job is no guarantee of decent living conditions**, ILOSTAT Spotlight on Work Statistics, No 6, April 2019. Erişim tarihi 09.09.2021 ve yeri https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_696387.pdf

ILO (2019f), **Women in business and management: the business case for change**, International Labour Office. – Geneva.

ILO (2020a). **A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis**, Policy Brief, Erişim tarihi 30.04.2021 ve yeri https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745337.pdf

ILO (2020b). **ILO Standartları ve COVID-19 (Koronavirüs) Sık Sorulan Sorular: Uluslararası Çalışma Standartlarının COVID-19 salgınına ilişkin önemli hükümleri**, Versiyon 1.2. Erişim tarihi 30.04.2021 ve yeri https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_740697.pdf

ILO (2020c) **Küresel salgının Türkiye’de istihdama etkisi: COVID-19 olmasaydı istihdam ne durumda olurdu?**, Araştırma Notu. Erişim tarihi 17.09.2021 ve yeri https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_765422.pdf

ILO (2020d). **Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19**, International Labour Office – Geneva.

ILO (2021a). **ILO Monitor: COVID-19 and the world of work**. Seventh edition Erişim tarihi 30.04.2021 ve yeri https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf

ILO (2021b), **Youth and COVID-19: Access to decent jobs amid the pandemic**, International Labour Office - Ankara.

ILO (2022) **Status of Decent Work Country Programme Development by Region** (as at 15 May 2022) Erişim tarihi 20.05.2022 ve adresi https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_630738.pdf

ILOSTAT (2020), **Can we achieve Decent Work for All by 2030?**, Erişim tarihi 28.10.2020 ve adresi <https://ilostat.ilo.org/can-we-achieve-decent-work-for-all-by-2030/>

ILO CEACR (2017), **Direct Request - Employment Policy Convention, 1964 (No. 122) - Turkey**. Erişim tarihi 21.01.2022 ve adresi https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3300763:NO

International Trade Union Confederation (ITUC) (2008), **Proposed Actions on the WTO, Decent Work and Globalisation**, Task Force on Trade, Investment and Labour Standards (TILS), Geneva, 13-14 March 2008.

Ioannides, D., Gyimóthy, S. , James, L. (2021) “From Liminal Labor to Decent Work: A Human-Centered Perspective on Sustainable Tourism Employment”. **Sustainability**, 13(2), 851.

Işığçok, Ö. (2009), “Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 56 (2009): 307-331.

Işık, V. (2018), “Refah Devletinin Dönüşüm Süreci ve “Düzenli İş” Kapsamında Sosyal Güvenlik Anlayışı”. **Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)**. 8(2): 109-128

Işık, E., Kozan, S., ve Işık, A. N. (2019). “Cross-cultural validation of the Turkish version of the Decent Work Scale”. **Journal of Career Assessment**, 27(3): 471–489.

İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı (b.t.) **Uyum Strateji Belgesi ve Ulusal Eylem Planı 2018-2023**. Erişim tarihi 18.03.2022 ve yeri <https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/Yayinlar/UYUM-STRATEJI/Uyum-Strateji-Belgesi-ve-Ulusal-Eylem-Plani.pdf>

Jakovleski, V., Jerbi S. ve Biersteker T. (2019), “The ILO’s Role in Global Governance: Limits and Potential”, **International Development Policy | Revue internationale de politique de développement**, 11- 2019: 82-108.

Jiang, Y. F., ve Yang, X. F. (2010). "The ethics connotation of decent work and moral requests". **Studies in Ethic**, 50: 114-116.

Kahraman, F. (2015). "Yoksulluğun Çalışma İle İmtihanı: Çalışan Yoksullar Üzerine Bir Araştırma". **İDEALKENT**, 6 (16) : 50-70

Kalaycı, C. ve Kalan, E. (2017). "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi". **Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi**, 1 (1) : 17-34

Kalkınma Bakanlığı (2018) **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Onbirinci Kalkınma Planı (2019-2023) Çalışma Grubu Raporu, Ankara.

Kapar, R. (2004a), "Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 48, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları: 185-204.

Kapar, R. (2004b). "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.6, S.1, (Ocak-Mart 2004): 182-195.

Kapar, R. (2009). "Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2009/4, S.23: 61-77.

Kar, B. (2014), "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'na Etkisi", **İÜHFİM**, C. LXXII, S. 2:167-176.

Karan, U. (2018), "Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasağı: Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bağlamında Karşılaştırmalı Analiz", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 67 (2): 415-462.

Kaya, P. A. (2014). **Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık : Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış**. Siyasal Kitabevi, Ankara.

Kaya, S. (2020). "İnsana yakışır iş açığı: Çalışan yoksulluğu açısından bir değerlendirme". **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 79: 55-106.

Kılıçoğlu, M (b.t.), **Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi**, Erişim tarihi 14.01.2022 ve adresi <https://www.anayasa.gov.tr/media/3628/kilicoglulacalismahakki.pdf>

Kıral B. (2021) "Nitel Araştırmada Fenomenoloji Deseni: Türleri ve Araştırma Süreci", **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 10 Sayı: 4: 92-103.

Kindlon D. ve Thompson M. (2021) **Kabil'i Yetiştirmek: Oğlanların Duygusal Yaşamını Korumak**, Görünmez Adam Yayıncılık, Ankara.

Kocabaş F. (2002). "Küreselleşme Sürecinde İşveren Sendikalarında Yeniden Yapılanma Gereksinimi". **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2(2): 39-60.

Koç, Y. (1999) "Çalışma Meclisi", **Aydınlık Dergisi**, 31 Ocak 1999. Erişim tarihi 26.03.2022 ve yeri <https://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1544209921b.pdf>

Koray, M. (2005). **Sosyal Politika**, İmge Yayınevi, Ankara.

Kurz-Scherf, I. (2005). “Qualitätskriterien von Arbeit – ein Überblick”. **WSI-Mitteilungen**, Vol. 4: 193-199.

Kuşlu, Ö. (2013). “İşsiz Sendikası ve UCubed Örneği”. **Çalışma Dünyası Dergisi**, 1(2): 85–104.

Kuvvetli Yavaş, H. (2021). “Türkiye’de Genç Kadın İşsizliği ve İşgücü Politikaları”. **Çalışma ve Toplum**, 68(1): 151–179.

Langthaler, E., Schüßler, E. (2019) “Commodity Studies with Polanyi: Disembedding and Re-Embedding Labour and Land in Contemporary Capitalism”. **Österreich Z Soziol**, 44: 209–223.

Lapinskaitė, I. , Vidžiūnaitė, S. (2020). “Assessment of the Sustainable Economic Development Goal 8: Decent Work and Economic Growth in G20 Countries”. **Economics and Culture**, 17(1): 116–125.

LeCompte, M. D., ve Goetz, J. P. (1982). “Problems of Reliability and Validity in Ethnographic Research”. **Review of Educational Research**, 52(1), sf 31-60.

Limon, R. (2015). “Türkiye de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu”. **İş ve Hayat**, 1(1): 147-170.

Lindbeck, A. (1997) **Full Employment and the Welfare State**, Stockholm University, Institute for International Economic Studies in its series Seminar Papers with number 617. Erişim tarihi 20.10.2020 ve adresi <http://ideas.repec.org/p/hhs/iessp/0617.html>

Luo, Y., ve Li, Y. H. (2014). “The effect of workers’ quality on the level of decent work – An investigation based on the enterprises in Guangzhou, Shenzhen and Zhongshan city”. **Journal of South China Normal University (Social Science Edition)**, 3: 118-125.

MacNaughton, G., Frey. D.F. (2011). “Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach”, **American University International Law Review**, 26 no. 2: 441-483.

MacNaughton G. ve Frey D. (2018). “Challenging Neoliberalism : ILO, Human Rights, and Public Health Frameworks on Decent Work”. **Health and Human Rights**, 20(2): 43-55.

Maggino F. ve Ruviglioni E., (2008) **Obtaining weights : from objective to subjective approaches in view of more participative methods in the construction of composite indicators**. Erişim tarihi 04.04.2021 ve yeri <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1001617/4398464/POSTER-1A-OBTAINING-WEIGHTS-MAGGINO-RUVIGLIONI.pdf>

Mahiroğulları, A. (2012). “Sendika-Siyaset İlişkinin Teorik Çerçevesi ve Günümüzdeki Düzeyi”. **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 1(2): 8-23.

Majid N. (2001), **Economic growth, social policy and decent work**, Employment Paper 2001/19, ILO Geneva.

Masca, M. (2019). “A Comparison of Turkey’s Human Capital Stock with Some Selected MENA Countries by Topsis Method”. **International Journal of Business and Economic Affairs (IJBEA)**, 4(1): 21-30.

Maupain, F. (2009). “New foundation or new facade? The ILO and the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization”. **The European Journal of International Law**, 20(3): 823-852.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2014), **Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014-2018)**. Erişim tarihi 26.03.2022 ve yeri <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/06/20140608-7.htm>

Mies, M. (1998) **Patriarchy & Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labour**. London: Zed Books Ltd.

Molina, O. ve Guardiancich, I. (2018), **Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanların Örgütlenmesi ve Temsili: Türkiye için Çıkarımlar**. Erişim tarihi 11.05.2022 ve yeri https://www.csgeb.gov.tr/media/53622/calisan_organlenmesi.pdf

Muffels R.J.A. (ed.) (2008) **Flexibility and Employment Security in Europe: Labour Markets in Transition**, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.

Nardo M., Saisana M., Saltelli A., Tarantola S. (2005) **Tools for Composite Indicators Building**, European Communities, EUR 21682 EN.

Nesporova A., Nero W.V. (2009). **Promoting decent employment in Eastern Europe, Central Asia and Turkey**, Background paper for the UN Conference on Social Impact of the Economic Crisis in Eastern Europe, Turkey and Central Asia, Almaty, 7-8 December 2009. Erişim tarihi 15.05.2021 ve yeri https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_367024.pdf

Nordstrom, S.N. (2015) “Not so innocent anymore: making recording devices matter in qualitative interviews”. **Qualitative Inquiry**, 21(4): 388–401.

Ofluoğlu G. ve Balcı A.İ. (2016) “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Çalışan Yoksullar”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı: 11 (2016/1): 56-75.

OECD (2019), **Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work**, Paris: OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.

OECD ve AIAS (2021), **Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts**, Paris: OECD Publishing, www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm.

OECD ve ILO (2018). **The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018: Building Trust in a Changing World of Work**. Erişim tarihi

15.05.2021 ve yeri <https://www.theglobaldeal.com/resources/GLOBAL-DEAL-FLAGSHIP-REPORT-2018.pdf>

Oğuz, Ö. (2018) “İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Sağlanan Yardımlar”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 7 Yıl: 7 Sayı:18: 317-332.

Orbie, J., Babarinde, O. (2008) “The Social Dimension of Globalization and EU Development Policy: Promoting Core Labour Standards and Corporate Social Responsibility”. **Journal of European Integration**, 30 (3): 459-477.

Öçal M. ve Karaalp-Orhan H. S., (2018). “Asgari Ücret Uygulamasının Tarihsel Gelişimi ve Türkiye-AB Ülkeleri ile Karşılaştırmalı Bir Analiz”. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 5(3): 645–664.

Özcan, M. (2019), **AB Katılım Sürecindeki Türkiye'nin Kadın İstihdamı Karnesi**, İktisadi Kalkınma Vakfı Değerlendirme Notu, İstanbul.

Özdemir, S. (1996) “Türkiye’de Zorunlu Çalışma Uygulamaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**: 181-213.

Özdemir, M. (2010). “Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma”. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11 (1) : 323-343.

Özden, Ü. H. (2011). “TOPSIS Yöntemi ile Avrupa Birliğine Üye ve Aday Ülkelerin Ekonomik Göstergelere Göre Sıralanması”. **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 13(2): 215-236.

Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(1):55-86.

Özkan, E., ve Yeşilbaş Orhan, M. (2018). “AB ve Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi Üzerine Bir Değerlendirme”. **Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 3: 1-12.

Özşuca Ş. T. (2003) **Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası**, İmaj Yayınevi, Ankara.

Özüğurlu, M. (2000). “Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine Gözlemler”. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 55 (1): 139-171.

Palaz, S. (2005). “Düzenli İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”. **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (50): 479-505.

Pencavel, J. H. (2014). **The Productivity of Working Hours**. Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 8129.

Piasna, A., Sehnbruch K., Burchell B. (2020) “Decent Work: Conceptualization and Policy Impact”. W. Leal Filho, A. Azul, L. Brandli, A. Lange Salvia, T. Wall (ed.) içinde

Decent Work and Economic Growth. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals. Cham.: Springer: 215-224.

Pinedo-Caro, L. (2020) **Küresel salgının Türkiye’de istihdama etkisi: COVID-19 olmasaydı istihdam ne durumda olurdu?**, ILO Araştırma Notu. Erişim tarihi 07.09.2021 ve yeri https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_765422.pdf

Piore, M. (2006) **Economy vs. Community: Macroeconomic Policy & Decent Work**, Paper Prepared for Presentation at: DESA Forum on Productive Employment and Decent Work United Nations, New York, NY.

Piowowski, M., Milaszewicz, D., Latuszynska, M., Borawski, M., Nermend, K. (2018). “TOPSIS and VIKOR methods in study of sustainable development in the EU countries”. **Procedia Computer Science**. 126: 1683-1692.

Polanyi, K. (2010) **Büyük Dönüşüm: Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri**, Çev. Ayşe Buğra, İstanbul: İletişim Yayınevi.

Pouyaud, J. (2016). “For a Psychosocial Approach to Decent Work”. **Frontiers in psychology**, 7, 422. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00422>

Qing, T., Zhang, L. L., Wang, T. (2015). “Measurement and validity test on decent work”. **Economic System Reform**, 4: 196–200.

Rantanen, J., Muchiri, F., Lehtinen, S. (2020). “Decent Work, ILO’s Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health”. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 17(10), [3351].

Rifkin, J. (1995) **The End of Work: The Decline of The Global Labor Force and The Dawn of The Post-Market Era**, New York: G.P. Putnam’s Sons.

Rombouts, S. J., Zekić, N. (2020). “Decent and Sustainable Work for the Future?: The ILO Future of Work Centenary Initiative, the UN 2030 Agenda for Sustainable Development, and the Evolution of the Meaning of Work”. **UCLA Journal of International Law & Foreign Affairs**, 24(2): 317–358.

Roszkowska, E., Filipowicz-Chomko, M. (2020). “Measuring sustainable development in the education area using multi-criteria methods: a case study”. **Central European Journal of Operations Research**, 28: 1219–1241.

Rutakumwa, R., Mugisha, J. O., Bernays, S., Kabunga, E., Tumwekwase, G., Mbyonye, M., ve Seeley, J. (2020). “Conducting in-depth interviews with and without voice recorders: a comparative analysis”. **Qualitative Research**, 20(5): 565–581.

Samek Lodovici, M., Ferrari, E., Paladino E., Pesce F., Frecassetti P., Aram E., Hadjivassiliou K, (2021), **The impact of teleworking and digital work on workers and society**, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy

Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg.

Sayer, A. (2000) “Moral Economy and Political Economy”, **Studies in Political Economy**, 61:1: 79-103.

Sayın, A. K. (2019). “ILO Normları Bakış Açısı ile Dünyada ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamaları”. **Çalışma ve Toplum**, 62(3): 1877–1916.

Schmidt, J. D., ve Hersh, J. (2003). **Making Capitalism Work: The Dubious Dichotomy between Welfare and Workfare**. Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet.

Schmillen, A. ve Umkehrer, M., (2013). **The scars of youth: effects of early-career unemployment on future unemployment experience**, IAB-Discussion Paper 201306, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg [Institute for Employment Research, Nuremberg, Germany].

Schmucker, R. (2020) “Von Decent Work zu Guter Arbeit. Zur Bedeutung arbeitspolitischer Leitbilder”, **sozialpolitik.ch Journal des Fachbereichs Soziologie, Sozialpolitik, Sozialarbeit**, Vol: 2020/2 - Article 2.2.

Sehnbruch, K., Burchell, B., Agloni, N., Piasna, A. (2015). “Human development and decent work: Why some concepts succeed and others fail to make an impact”. **Development and Change**, 46(2): 197–224.

Sehnbruch K, González P, Apablaza M, Méndez R, Arriagada V (2020) “The quality of employment (QoE) in nine Latin American countries: a multidimensional perspective”. **World Develop.** 127:104738.

Sennett, R. (2008) **Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri**, Çev: Barış Yıldırım. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sennenberger, W. (2001). “Decent Work: The International Labour Organization Agenda”, **Dialogue and Cooperation**, 2/2001, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

Sever, I., ve Ersoy, A. (2017). “Araştırma görevlilerinin gözünden danışmanlık ve doktora süreçleri”. **Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, 7(1): 183-202.

Shangguan R., Devaro J., Owan H., (2021) **Enhancing Team Productivity through Shorter Working Hours: Evidence from the Great Recession**, RIETI Discussion Paper Series 21-E-040.

Smith, A. (2007) **An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations**, Edited by S.M. Soares. MetaLibri Digital Library.

Souza, P. ve Baltar P. (1979), “Salário mínimo e taxa de salários no Brasil [Minimum wage and the wage rate in Brazil]”, **Pesquisa e Planejamento Econômico**, 9: 629-660.

Sprague A.; Raub A.; Heymann J. (2020). "Providing a foundation for decent work and adequate income during health and economic crises: constitutional approaches in 193 countries". **International Journal of Sociology and Social Policy**, 40(9/10): 1087–1105.

Standing, G. (2008) "The ILO: An agency for globalization?", **Development and Change**, 39(3): 355-384.

Standing, G. (2009) **Work After Globalization: Building Occupational Citizenship**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

Standing, G. (2010) "The International Labour Organization", **New Political Economy**, 15(2): 307-318.

Standing, G. (2016) **The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay**, London: Biteback Publishing.

Subaşı, İ. (2014). "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 20, Sayı:1: 595-654.

Sum, N.-L., Jessop, B. (2013) **Towards a cultural political economy: Putting culture in its place in political economy**. Cheltenham: Edward Elgar.

Süral N. ve Pennings F. (2006) "Conclusions", Blanpain, R., Pennings, F., Süral, N. içinde **Flexibilisation and Modernisation of the Turkish Labour Market**, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 183-188.

Süzek S. (2012), **İş Hukuku**, Yenilenmiş 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Şenel, D., ve Kumaş, H. (2019). "Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı İstihdama Bakışı". **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2: 361-388.

Tansel, A. (2012). **2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**, TÜSİAD Yayınları- İstanbul.

Tekindal, M. ve Uğuz Arsu, Ş. (2020). "Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme". **Ufkun Ötesi Bilim Dergisi**, 20 (1): 153-182.

Tiftik, M ve Adıgüzel A. (2016) "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu", **YBHD**, 2016/1: 319-356.

Toksöz, G. (2008) **Decent Work Country Report- Turkey**, International Labour Office Regional Office for Europe and Central Asia.

Toksöz, G. (2011) **Kalkınmada Kadın Emegi**, Varlık Yayınları, İstanbul.

Townsend M. (2010). "The ILO's Declaration on Social Justice for a Fair Globalization and International Labour Regulation after the Financial Crisis". **Public Policy &**

Governance Review, Vol. 1, No. 2, Spring 2010: 87-98.

Trades Union Congress (2012) **A decent job?** DFID (Department for International Development) and Decent Work, London.

Trinczek, R. (2007). **EU Council endorses Commission's decent work agenda**, EUROFOUND. Erişim tarihi 30.05.2021 ve yeri <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2007/eu-council-endorses-commissions-decent-work-agenda>

TÜİK (2020) **İstatistiklerle Çocuk 2020**, TÜİK Bilgi Dağıtım Grup Başkanlığı, Yayın No 4614, Ankara.

TÜSİAD ve BCG Consulting Group (2016). **Türkiye'nin Küresel Rekabetçiliği İçin Bir Gereklik Olarak Sanayi 4.0: Gelişmekte Olan Ekonomi Perspektifi**, TÜSİAD-T/2016-03/576, İstanbul. Erişim tarihi 24.11.2021 ve yeri <https://www.tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/8671-turkiyenin-sanayi-40-donusumu>

TÜSİAD, AÇEV, PwC (2019). **İş ve Özel Yaşam Dengesi Yolunda Çocuk Bakım ve Eğitim Kurumlarının Yaygınlaştırılması**, İstanbul. Erişim tarihi 08.12.2021 ve yeri <https://www.tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/10255-is-ve-ozel-yasam-dengesi-yolunda-cocuk-bakim-ve-egitim-kurumlarinin-yayginlastirilmasi>

TÜSİAD, TÜRKONFED, UN Women (2020). **COVID-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri**, İstanbul. Erişim tarihi 08.12.2021 ve yeri <https://www.tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/10659-covid-19-salgininin-kadin-calisanlar-acisinden-etkileri-arastirmasi>

TÜSİAD (2021) **Yeni Bir Anlayışla Geleceği İnşa: İnsan, Bilim, Kurumlar**, İstanbul. Erişim tarihi 08.12.2021 ve yeri <https://www.tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/10855-yeni-bir-anlayisla-gelecegi-i-nsa-i-nsan-bilim-kurumlar>

United Nations (1996). **Report of the World Summit for Social Development, Copenhagen (6-12 March 1995)**, A/CONF.166/9, United Nations Publication, New York.

UN Commission for Social Development (CSocD) (2005). **Report on the forty-third session (20 February 2004 and 9-18 February 2005)**, Economic and Social Council Official Records, Supplement No 6, E/2005/26, New York. Erişim tarihi 28.05.2021 ve yeri <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/261/95/PDF/N0526195.pdf?OpenElement>

UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR) (2006). **General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant)**, E/C.12/GC/18, Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri <https://www.refworld.org/docid/4415453b4.html>

UN Economic and Social Council (ECOSOC) (2007). **The role of the United Nations system in providing full and productive employment and decent work for all**, ECOSOC Resolution 2007/2. Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri

<https://www.un.org/ecosoc/sites/www.un.org.ecosoc/files/documents/2007/resolution-2007-2.pdf>

UN Economic and Social Council (2021). **ECOSOC**. Broşür. Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri

https://www.un.org/ecosoc/sites/www.un.org.ecosoc/files/files/en/2022doc/ecosoc-brochure-12_2021.pdf

UN General Assembly (1948). **Universal Declaration of Human Rights**, 217 A (III). Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3712c.html>

UN General Assembly (1965). **International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination**. UN Treaty Series, vol. 660: 195. Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3940.html>

UN General Assembly (1966). **International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights**. United Nations, Treaty Series, vol. 993, p. 3 Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri https://treaties.un.org/doc/Treaties/1976/01/19760103%2009-57%20PM/Ch_IV_03.pdf

UN General Assembly (1979). **Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women**, UN Treaty Series, vol. 1249: 13. Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri <https://www.refworld.org/docid/3b00f2244.html>

UN General Assembly (1989). **Convention on the Rights of the Child**, UN Treaty Series, vol. 1577: 3. Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri https://treaties.un.org/doc/Treaties/1990/09/19900902%2003-14%20AM/Ch_IV_11p.pdf

UN General Assembly (1990). **International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families** UN Treaty Series, vol. 2220: 3; Doc. A/RES/45/158. Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4

UN General Assembly (2000a). **Further initiatives for social development**, Resolution adopted by the General Assembly, A/RES/S-24/2. Erişim tarihi 26.05.2021 ve yeri <https://undocs.org/A/RES/S-24/2>

UN General Assembly (2000b). **United Nations Millennium Declaration**. Resolution adopted by the General Assembly, A/RES/55/2. Erişim tarihi 26.05.2021 ve yeri <https://undocs.org/A/RES/55/2>

UN General Assembly (2005). **2005 World Summit Outcome**. Resolution adopted by the General Assembly on 16 September 2005, A/RES/60/1. Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri <https://undocs.org/en/a/res/60/1>

UN General Assembly (2006). **Convention on the Rights of Persons with Disabilities**. Session 61 Resolution 106, A/RES/61/106. Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/61/106

UN General Assembly (2008). **Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights**, A/RES/ 63/117. Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri https://treaties.un.org/doc/Publication/CTC/Ch_IV_3_a.pdf

UN General Assembly (2010). **Keeping the promise: united to achieve the Millennium Development Goals**, Resolution adopted by the General Assembly on 22 September 2010, A/RES/65/1. Erişim tarihi 14.05.2021 ve yeri <https://digitallibrary.un.org/record/692427>

UN General Assembly (2012). **The future we want**, Resolution adopted by the General Assembly on 27 July 2012, A/RES/66/288. Erişim tarihi 28.05.2021 ve yeri https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/66/288&Lang=E

UN General Assembly (2015). **Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development**. Resolution Adopted by the General Assembly on 25 September 2015. Erişim tarihi 30.04.2021 ve yeri http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

Uyanık, Y. (1999). “Dualist (İkili) işgücü Piyasası Teorisi”. **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 1 (3) : 1-8.

Uysal G. ve Acar U. (2019) **15-19 Yaş Aralığındaki 1,3 Milyon Genç Ne Eğitimde Ne İstihdamda**, BETAM Araştırma Notu 19/242, Erişim tarihi 24.09.2021 ve yeri <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2019/05/ArastirmaNotu242.pdf>

Uysal, G. (2020) **Kovid-19 Pandemisi Şartlarında Kayıt Dışı İstihdam**, TESEV Değerlendirme Notları, Erişim tarihi 24.09.2021 ve yeri https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/TESEV_Degerlendirme_Notlari_Kayit_Disi_Istihdam_Kovid_19.pdf

Ünal, H. G., Gök, A., ve Gök, K. (2008). “Türkiye’de İş Kazalarının Sektörler ve Meslekler Bazında Analizi”, **Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü**, Sayı 15: 97-108.

Vaughan-Whitehead D. (Eds.) (2015) **The European Social Model in Crisis: Is Europe Losing its Soul?** Edward Elgar Publishing Limited Cheltenham UK in association with ILO.

Varçın, R. (2004) **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitabevi, Ankara.

Varçın, R., Savcı İ., Gülçubuk B. ve Pişkin M. (2019), **Ankara’da Geçici Koruma Altındaki Suriyelilere Yönelik İşgücü Piyasası Araştırması**, Türk Kızılay Derneği, Ankara.

Varışlı, N. (2021). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu”. **World Women Studies Journal**, 6(1): 1-17.

Venkatesan M., Luongo G. (2019). **SDG8 - Sustainable Economic Growth and Decent Work for All**, First edition. Emerald Publishing Limited.

Vosko, L. F. (2002) “Decent work: The shifting role of the ILO and the struggle for global social justice”, **Global Social Policy**, 2(1): 19-46.

Vosko, L.F. (2011) “Precarious Employment and the Problem of SER-Centrism in Regulating for Decent Work”. Lee S., McCann D. (ed) içinde **Regulating for Decent Work. Advances in Labour Studies**. Palgrave Macmillan, London.

Winchenbach A., Hanna P. ve Miller G. (2019) “Rethinking decent work: the value of dignity in tourism employment”, **Journal of Sustainable Tourism**, 27 (7): 1026-1043.

Yardımcıoğlu M. ve Kaplan M. (2018), “Kapitalizm ve Şizofreni: Deleuze ve Guattari”, **G. Ü. İslâhiye İİBF Uluslararası E-Dergi**, 2(2): 77-87.

Yastıoğlu, S., Alparslan, A.M. (2020), “İyi Karakterli Örgüt Özellikleri: Örgütsel Erdemlilik Literatürüne İlişkin Bibliyometrik Bir Analiz”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 29, Sayı 3:1-28.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**. Seçkin Yayıncılık, 12. Baskı-Ankara.

Yıldırım, S., İslamoğlu, E. (2014). ““İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar”. **SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi**, 4 (2): 145-175.

Yıldız, H. (2010) “Çalışma Üzerine Sosyolojik Perspektif”. **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 58: 129-161.

Yıldız G. B. (2018). “İş Hukukunun Etkinliği ve Amacı Üzerine Yeniden Düşünmek”. **Çalışma ve Toplum**, 2(57): 733–748.

Yıldız, T. ve Yıldız, İ. (2017). “Suriyelilerin Türkiye Ekonomisinde Kayıt Dışı İstihdama Etkileri ve Bunun Yansıması Olarak Türkiye’ye Maliyetleri Üzerine Bir İnceleme”. **İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi**, 2 (3): 30-46.

Yücel, Y. ve İzdeş, Ö. (2017) “Gelişmekte olan Ülkelerde “İnsana Yakışır İş”i Ölçmek: Türkiye için Öneriler”. **Ekonomik Yaklaşım**, 28(104): 1-37.

Çevrimiçi Kaynaklar

Bars, T. (b.t.) Tarım Ürünleri Piyasaları, Erişim tarihi 20.05.2022 ve yeri <https://arastirma.tarimorman.gov.tr/tepge/Belgeler/PDF%20Tar%C4%B1m%20C3%9Cr%C3%BCnleri%20Piyasalar%C4%B1/2022-Ocak%20Tar%C4%B1m%20C3%9Cr%C3%BCnleri%20Rapor%C4%B1/F%C4%B1nd%C4%B1k,%20Ocak-2022%20Tar%C4%B1m%20C3%9Cr%C3%BCnleri%20Piyasa%20Raporu---.pdf>

BİSAM (2020, 7 Nisan), Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması, Mart 2020. Erişim tarihi 29.05.2022 ve yeri <https://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/basin-aciklamasi/1460-bisammart20>

BİSAM (2022, 15 Nisan), Açlık ve Yoksulluk Sınırı Mart 2022 Dönem Raporu. Erişim tarihi 29.05.2022 ve yeri <http://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/basin-aciklamasi/1892-bisam-0422>

ÇSGB (2021c, 29 Temmuz), Bakan Bilgin: “Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi Ücret Desteği ve İşsizlik Ödeneği Kapsamında 8 Milyon Kişiye 57 Milyar TL Ödeme Yapıldı”, Erişim tarihi 26.05.2022 ve yeri <https://www.cs.gb.gov.tr/haberler/bakan-bilgin-kisa-calisma-odeneği-nakdi-ucrer-destegi-ve-issizlik-odeneği-kapsamında-8-milyon-kisiye-57-milyar-tl-odeme-yapildi/>

ÇSGB (2022b, 8 Ocak), Bakan Bilgin, CNN Türk Canlı Yayınında Gündemi Değerlendirdi. Erişim tarihi 26.05.2022 ve yeri <https://www.cs.gb.gov.tr/haberler/bakan-bilgin-cnn-turk-canli-yayinında-gundemi-degerlendirdi/>

DİSK (2018, 16 Ekim) Üçlü Danışma Kurulu’nda DİSK’in görüş ve önerileri dile getirildi. Erişim tarihi 23.03.2022 ve yeri <http://disk.org.tr/2018/10/uclu-danisma-kurulunda-diskin-gorus-ve-onerileri-dile-getirildi/>

DİSK (2020, 19 Haziran) DİSK’ten Bakan Selçuk’a yazı: DİSK’e dönük ayrımcı ve tarafgir uygulamalar kabul edilemez. Erişim tarihi 23.03.2022 ve yeri <http://disk.org.tr/2020/06/diskten-bakan-selcuka-yazi-diske-donuk-ayrimci-ve-tarafgir-uygulamalar-kabul-edilemez/>

DİSK (2021, 8 Temmuz) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nı Üçlü Danışma Kurulu’nu toplamaya çağırıyoruz. Erişim tarihi 23.03.2022 ve yeri <http://disk.org.tr/2021/07/calisma-ve-sosyal-guvenlik-bakanligini-uclu-danisma-kurulunu-toplamaya-cagiriyoruz/>

EUROFOUND (2019, 20 Aralık) Social Policy Agenda, Erişim tarihi 11.05.2021 ve yeri <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/social-policy-agenda>

EUROSTAT (b.t.). Sustainable Development Indicators Main Tables. Erişim tarihi 04.04.2021 ve yeri <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/main-tables>

GENEL-İŞ (b.t.), 7 Ekim Dünya İnsana Yakışır İş Günü, Erişim tarihi 11.05.2022 ve yeri <https://www.genel-is.org.tr/7-ekim-dunya-insana-yakisir-is-gunu,2,12914#.YnuRQehBxPY>

Global Compact Türkiye (2019). Hakkımızda. Erişim tarihi 04.04.2021 ve yeri <https://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye/>

Hurt, S. R. (2020, 27 Mayıs). Washington Consensus. Erişim tarihi 15.11.2020 ve adresi, <https://www.britannica.com/topic/Washington-consensus>

ILO (b.t.-a). ILO Declarations, Erişim tarihi 22.05.2021 ve yeri https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS_428589/lang--en/index.htm

ILO (b.t.-b). European Union - ILO Cooperation, Erişim tarihi 06.05.2021 ve yeri <https://www.ilo.org/pardev/donors/european-union/lang--en/index.htm>

ILO (b.t.-c), Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri. Erişim tarihi 25.01.2022 ve yeri <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>

ILO (b.t.-d), Politika Alanları, Erişim tarihi 25.01.2022 ve yeri <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/lang--tr/index.htm>

ILO (b.t.-e) Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Erişim tarihi 01.07.2022 ve yeri https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

ILO (b.t.-f). Member States. Erişim tarihi 01.07.2022 ve yeri <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang--en/index.htm>

ILO (b.t.-g). Ratifications of C188 - Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188). Erişim tarihi 01.07.2022 ve yeri https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312333:NO

ILO (b.t.-h). Ratifications of C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Erişim tarihi 01.07.2022 ve yeri https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

ILO (2004). World Commission on the Social Dimension of Globalization-Objectives, Erişim tarihi 15.04.2021 ve yeri <https://www.ilo.org/public/english/wcsdg/commission/objectives.htm>

ILO (2015a, 1 Temmuz) ILO ve CAOBISCO Türkiye'de mevsimlik fındık tarımında çocuk işçiliği ile mücadeleye yönelik sürdürülebilir bir model üzerinde çalışmalarını genişletiyor. Erişim tarihi 20.05.2022 ve yeri http://www.ilo.int/ankara/news/WCMS_386012/lang--tr/index.htm

ILOSTAT (b.t.). Fatal occupational injuries per 100.000 workers by sex and migrant status-Annual. Erişim tarihi 04.04.2021 ve yeri https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer47/?lang=en&segment=indicator&id=INJ_FATL_SEX_MIG_RT_A

Indeed Editorial Team (2021, 23 Şubat) What Is Work Culture? Erişim tarihi 02.05.2022 ve yeri <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/work-culture#:~:text=Work%20culture%20is%20a%20collection,the%20well%20being%20of%20individuals.>

İKGPRO (b.t.-a), IPA II Aksiyonlar. Erişim tarihi 22.10.2022 ve yeri <http://www.ikg.gov.tr/projeler/ipa-ii/>

İKGPRO (b.t.-b), Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Teşviki İçin Doğrudan Hibe Operasyonu (EDU-CARE). Erişim tarihi 22.10.2022 ve yeri <http://www.ikg.gov.tr/egitimli-bakicilarin-desteklenmesi-yoluyla-kayitli-kadin-istihdaminin-tesviki-icin-dogrudan-hibe-operasyonu/>

İKGPRO (b.t.-c) Madencilik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Operasyonu (OHSMS). Erişim tarihi 22.10.2022 ve yeri <http://www.ikg.gov.tr/madencilik-sektorunde-is-sagligi-ve-guvenliginin-gelistirilmesi-operasyonu/>

İKGPRO (b.t.-d), Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Operasyonu (ECLSA). Erişim tarihi 22.10.2022 ve yeri <http://www.ikg.gov.tr/mevsimlik-tarimda-cocuk-isciliginin-onlenmesi-projesi-eclsa/>

İŞKUR (b.t.), İşsizlik Sigortası. Erişim tarihi 25.01.2022 ve yeri <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/>

Merkel: Türkiye kilit ülke (2015, 7 Ekim), AljazeeraTürk. Erişim tarihi 20.05.2022 ve yeri, <http://www.aljazeera.com.tr/haber/merkel-turkiye-kilit-ulke>

MetroPOLL'den son anket! Türkiye'nin en önemli sorunu ekonomi ve işsizlik (2021, 11 Mayıs), Cumhuriyet, Erişim tarihi 27.05.2022 ve yeri <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/metropollenden-son-anket-turkiyenin-en-onemli-sorunu-ekonomi-ve-issizlik-1835470>

Mülteciler Derneği, (2022, 26 Mayıs) Türkiye'deki Suriyeli Sayısı Mayıs 2022. Erişim tarihi 27.05.2022 ve yeri <https://multeciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi/>

Patron işçilerden e-devlet şifresini istedi (2020, 16 Şubat) Gerçek Gazete. Erişim tarihi 24.05.2022 ve yeri <https://amp.artigercek.com/haberler/patron-iscilerden-e-devlet-sifresini-istedi>

PETROL-İŞ (2022, 5 Mart) İnsana Yakışır İş, Şiddetsiz Bir Yaşam İçin Kadınlar Sendikalara! Erişim tarihi 11.05.2022 ve yeri <https://www.petrol-is.org.tr/haber/insana-yakisir-siddetsiz-bir-yasam-icin-kadinlar-sendikalara-13772>

SGK (2014). 2014 İstatistik Yıllığı. Erişim tarihi 04.04.2021 ve yeri http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

SGK (b.t.-a), İş Kazası ve Meslek Hastalığı İş Kazası, Erişim tarihi 04.03.2022 ve yeri http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/sikca_sorulan_sorular/is_kazasi

SGK (b.t.-b), Yaşlılık Aylığı, Erişim tarihi 04.03.2022 ve yeri http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yaslilik_ayligi

SGK (b.t.-c), Hastalık Hali, Erişim tarihi 04.03.2022 ve yeri http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/hastalik_ve_analik#:~:text=Hastal%C4%B1k%20halinde%20verilecek%20ge%C3%A7ici%20i%C5%9F,ise%20g%C3%BCnl%C3%BCk%20kazanc%C4%B1n%20%C3%BC%C3%A7te%20ikisidir.

SGK (b.t.-d), Malullük, Erişim tarihi 04.03.2022 ve yeri <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/malulluk>

TEZ-KOOP-İŞ (2020, 7 Ekim), Herkes İçin İnsana Yakışır İş, Erişim tarihi 11.05.2022 ve yeri <http://www.tezkoopis.org/contents/haberdetay/2316>

TİSK (2021), TİSK Hakkında, Erişim tarihi 25.01.2022 ve yeri <https://www.tisk.org.tr/hakkimizda>

TİSK (b.t.), OPF Hakkında, Erişim tarihi 14.05.2022 ve yeri <https://www.ortakpaylasimforumu.org/>

TÜİK (2021a), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması-2020. Erişim tarihi 23.07.2021 ve yeri <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Income-and-Living-Conditions-Survey-2020-37404>

TÜİK (2021b), Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları-2020. Erişim tarihi 23.07.2021 ve yeri <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2020-37210>

TÜİK (2021c), Nüfus, yıllık nüfus artış hızı ve cinsiyet oranı, 1927-2020. Erişim tarihi 23.07.2021 ve yeri <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Nufus-ve-Demografi-109>

TÜİK (2021d), Cinsiyete Göre Ortanca Yaş, Erişim tarihi 23.07.2021 ve yeri <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Nufus-ve-Demografi-109>

TÜİK (2021e), Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, 2020. Erişim tarihi 24.11.2021 ve yeri <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kucuk-ve-Orta-Buyuklukteki-Girisim-Istatistikleri-2020-41129>

TÜİK (2021f). Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri. Erişim tarihi 04.04.2021 ve yeri https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1097

TÜİK (2022), İşgücü İstatistikleri, 2021. Erişim tarihi 10.04.2022 ve yeri <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645>

TÜRK-İŞ (2019, 8 Temmuz), İnsana Yakışır Yaşama ve Çalışma Şartları, Erişim tarihi ve adresi 05.05.2020, <https://www.turkis.org.tr/insana-yakisir-yasama-ve-calisma-sartlari-2/>

Vardar, N. (2014, 13 Mayıs) Süttaş'tan Atılanlar e-Devlet Şifresi Vermeyenler, Bianet. Erişim tarihi 24.05.2022 ve yeri <https://m.bianet.org/bianet/toplum/155625-sutas-tan-atilanlar-e-devlet-sifresi-vermeyenler>

Vogel, S. (2012) Overtime Hours Threaten Work-Life Balance, Erişim tarihi 24.11.2021 ve yeri <https://globaledge.msu.edu/blog/post/1274/overtime-hours-threaten-work-life-balanc>

Yıldırımoglu H. (2022, 23 Haziran) “Meslek hayatımda ilk kez deneyimlediğim e-duruşma uygulaması kapsamında İstanbul’daki ofisimden Hatay’daki duruşmaya online olarak katıldım ve e-duruşmada müvekkil şirketin lehine...” LinkedIn paylaşımı. Erişim tarihi 24.06.2022 ve yeri <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6945450683084992512/>

12. Çalışma Meclisi 4 yıl sonra yeniden toplanıyor (2019, 22 Mayıs). HABERTÜRK Erişim tarihi 18.03.2022 ve yeri <https://www.haberturk.com/12-calisma-meclisi-4-yil-sonra-yeniden-toplaniyor-2472226-ekonomi>

İnternet Siteleri

EUROSTAT, <https://ec.europa.eu/eurostat>

ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/>

İŞKUR İstatistikleri, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>

OECDSTAT, <https://stats.oecd.org/>

TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/>

UN Global Compact <https://www.unglobalcompact.org/>

Hukuki Mevzuat

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmı Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik (2016), T.C. Resmi Gazete, 29882, 8 Kasım 2016.

Asgari Ücret Yönetmeliği (2004), T.C. Resmi Gazete, 25540, 1 Ağustos 2004.

Çalışma gücü ve meslekte kazanma gücü kaybı tespit işlemleri, SGK Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü Genelgesi 2011/49. Erişim tarihi 05.03.2022 ve yeri [http://www.sgk.gov.tr/duyurular/sosyal_sigortalar/10.06.2011_Calisma%20Gucu\(2011-49\).pdf](http://www.sgk.gov.tr/duyurular/sosyal_sigortalar/10.06.2011_Calisma%20Gucu(2011-49).pdf)

Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2004), T.C. Resmi Gazete, 25423, 4 Nisan 2004.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği (2012), T.C. Resmi Gazete, 28453, 31 Ekim 2012.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2004), T.C. Resmi Gazete, 25425, 6 Nisan 2004.

ÇSGB (2021b), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2021 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ, T.C. Resmi Gazete, 31553, 30 Temmuz 2021.

ÇSGB (2022a) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2022 Ocak İstatistikleri Hakkında Tebliğ, T.C. Resmi Gazete, 31733, 28 Ocak 2022

Doğum Yardımı Yönetmeliği (2015), T.C. Resmi Gazete, 29364, 23 Mayıs 2015.

Ekonomik ve Sosyal Konseyin Teşekkülü ile Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik (2001) T.C. Resmî Gazete, 24487, 8 Ağustos 2001.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (2013) T.C. Resmî Gazete, 28737, 16 Ağustos 2013.

İnsan Ticaretiyle Mücadele ve Mağdurların Korunması Hakkında Yönetmelik (2016), T.C. Resmi Gazete, 29656, 17 Mart 2016.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği(2004), T.C. Resmî Gazete, 25425, 6 Nisan 2004.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (2004), T.C. Resmî Gazete, 25425, 6 Nisan 2004.

MEB (2016), Mevsimlik Tarım İşçileri ile Göçer ve Yarı Göçer Ailelerin Çocukların Eğitime Erişimi, Temel Eğitim Genel Müdürlüğü Genelgesi. Erişim tarihi 15.01.2022 ve yeri https://tegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_03/28043457_genelge.pdf

Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (2013), T.C. Resmi Gazete, 28709, 16 Temmuz 2013.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği (2010), T.C. Resmi Gazete, 27579, 12 Mayıs 2010.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği (2004), T.C. Resmi Gazete, 25391, 3 Mart 2004

73 No'lu Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Kurulması ile Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (2021), T.C. Resmi Gazete, 31461, 21 Nisan 2021.

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (1964), T.C. Resmi Gazete, 11766-11779, 29, 30, 31 Temmuz 1964-1 Ağustos 1964.

854 Sayılı Deniz İş Kanunu (1967), T.C. Resmi Gazete, 12586, 29 Nisan 1967.

1475 Sayılı İş Kanunu (1971), T.C. Resmi Gazete, 13943, 1 Eylül 1971.

1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu (1930), T.C. Resmi Gazete, 1489, 6 Mayıs 1930. 2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması konulu Başbakanlık Genelgesi (2010), T.C. Resmi Gazete, 27591, 25 Mayıs 2010.

2017/6 sayılı Mevsimlik Tarım İşçileri konulu Başbakanlık Genelgesi (2017), T.C. Resmi Gazete, 30043 ve 19 Nisan 2017.

2559 Sayılı Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu (1934) T.C. Resmi Gazete, 2751, 14 Temmuz 1934.

2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982) T.C. Resmi Gazete, 17863 (Mükerrer), 9 Kasım 1983.

2935 Sayılı Olağanüstü Hal Kanunu (1983), T.C. Resmi Gazete, 18204, 27 Ekim 1983.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (1986), T.C. Resmi Gazete, 19139, 19 Haziran 1986.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (1999), T.C. Resmi Gazete, 23810, 8 Eylül 1999.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 1 Nolu Tebliğ, T.C. Resmi Gazete, 24055, 21 Mayıs 2000.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 2 Nolu Tebliğ, T.C. Resmi Gazete, 24094, 29 Haziran 2000.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 3 Nolu Tebliğ, T.C. Resmi Gazete, 24656, 30 Ocak 2002.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 4 Nolu Tebliğ, T.C. Resmi Gazete, 24770, 30 Mayıs 2002.

4773 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2002), T.C. Resmi Gazete, 24847, 15 Ağustos 2002.

4857 Sayılı İş Kanunu (2003), T.C. Resmi Gazete, 25134, 10 Haziran 2003.

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu (2004), T.C. Resmi Gazete, 25611, 12 Ekim 2004.

5378 Sayılı Özürlüler Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2005), T.C. Resmi Gazete, 25868, 7 Temmuz 2005.

5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu (2005), T.C. Resmi Gazete, 25876, 15 Temmuz 2005.

5398 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun (2005), T.C. Resmi Gazete, 25882, 21 Temmuz 2005.

5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (1952), T.C. Resmi Gazete, 8140, 20 Haziran 1952.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006), T.C. Resmi Gazete, 26200, 16 Haziran 2006.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (2011), T.C. Resmi Gazete, 27836, 4 Şubat 2011.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012), T.C. Resmi Gazete, 28339, 30 Haziran 2012.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012), T.C. Resmi Gazete, 28460, 7 Kasım 2012.

6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (2013), T.C. Resmi Gazete, 28615, 11 Nisan 2013.

6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2016), T.C. Resmi Gazete, 29620, 10 Şubat 2016.



EKLER:**Ek-1:** Katılımcı Profili

Katılımcı No	Görüşme Tarihi	Cinsiyeti	Yaşı	Eğitim Durumu	Pozisyonu	Kaç Yıldır Bu Alanda Çalıştığı	Temsil Ettiği Kurum
1	05.11.2021	E	72	Lise	Yönetici	22	İşçi Sendikası
2	02.11.2021	E	56	Lise	Yönetici	15	İşçi Sendikası
3	03.12.2021	E	51	Lise	Yönetici	14	İşçi Sendikası
4	26.10.2021	E	69	Yüksekokul	Yönetici	40	İşçi Sendikası
5	26.10.2021	K	34	Üniversite	Uzman	7	İşçi Sendikası
6	23.11.2021	E	52	Üniversite	Danışman	32	İşçi Sendikası
7	10.12.2021	E	51	Üniversite	Danışman	11	İşçi Sendikası
8	10.12.2021	E	33	Üniversite	Danışman	10	İşçi Sendikası
9	25.10.2021	E	76	Üniversite	Yönetici	51	İşçi Sendikası
10	10.11.2021	E	47	Üniversite	Yönetici	16	İşçi Sendikası
11	10.11.2021	E	50	Üniversite	Uzman	8	İşçi Sendikası
12	01.11.2021	E	43	Yüksekokul	Yönetici	13	İşçi Sendikası
13	11.11.2021	E	47	Yüksekokul	Yönetici	9	İşçi Sendikası
14	11.11.2021	E	24	Üniversite	Uzman	2	İşçi Sendikası
15	28.12.2021	K	41	Üniversite	Yönetici	17	İşçi Sendikası
16	19.11.2021	K	30	Üniversite	Uzman	7	İşveren Sendikası
17	28.12.2021	K	54	Üniversite	Yönetici	30	İşveren Sendikası
18	29.12.2021	E	43	Üniversite	Yönetici	18	İşveren Sendikası
19	20.12.2021	E	44	Üniversite	Yönetici	1	İşveren Sendikası
20	20.12.2021	K	40	Üniversite	Yönetici	4	İşveren Sendikası
21	03.12.2021	K	40	Üniversite	Yönetici	15	İşveren Konfederasyonu
22	29.12.2021	K	30	Üniversite	Uzman	7	İşçi Konfederasyonu
23	15.12.2021	E	38	Üniversite	Uzman	13	İşçi Konfederasyonu
24	15.12.2021	E	41	Üniversite	Uzman	13	İşçi Konfederasyonu

25	29.12.2021	K	45	Üniversite	Yönetici	14	STK
26	22.11.2021	E	41	Üniversite	Yönetici	8,5	Kamu
27	08.12.2021	E	41	Üniversite	Yönetici	13	Kamu
28	17.11.2021	E	40	Üniversite	Yönetici	12	Kamu
29	26.11.2021	E	47	Üniversite	Yönetici	13	Kamu
30	15.12.2021	E	47	Üniversite	Yönetici	22	Kamu
31	24.12.2021	E	38	Üniversite	Uzman	12	Kamu
32	20.12.2021	E	36	Üniversite	Uzman	10	Kamu
33	04.11.2021	E	44	Üniversite	Yönetici	10	Kamu
34	02.12.2021	E	42	Üniversite	Uzman	14	Uluslararası Kuruluş (AB)
35	02.12.2021	K	41	Üniversite	Uzman	18	Uluslararası Kuruluş (AB)
36	07.02.2022	K	42	Üniversite	Yönetici	9	İşveren Sendikası
37	08.02.2022	E	58	Üniversite	Yönetici	37	İşçi Konfederasyonu
38	08.02.2022	K	29	Üniversite	Uzman	6	İşçi Konfederasyonu
39	08.02.2022	K	25	Üniversite	Uzman	3	İşçi Konfederasyonu
40	01.03.2022	K	42	Üniversite	Uzman	19	Uluslararası Kuruluş (BM)

Ek-2: Araştırma Esnasında Kullanılan Mülakat Soruları

Demografik bilgileri elde etmek için yaş, pozisyon, eğitim ve kaç yıldır bu alanda çalıştığına ilişkin sorulara ilaveten insana yakışır işlere yönelik mülakatta sorulan yarı yapılandırılmış sorulara örnekler aşağıda yer almaktadır:

İşçi sendikaları temsilcileri için:

- Sizce günümüzde işçi sendikacılığının en önemli sorunları nelerdir? Buradan hareketle insana yakışır iş kavramını sendika olarak nasıl yorumluyorsunuz?
- ILO'nun vizyonu istihdam, sosyal koruma, işçi hakları ve sosyal diyalog üzerinden insana yakışır işin gerçekleştirilmesine odaklanmaktadır. ILO'nun bu vizyonunu sendika olarak paylaşıyor musunuz?
- Kendi sektörünüzü düşündüğünüzde insana yakışır işlerin uygulanması için hangi alanların öncelikle geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?
- Sektörünüzdeki toplu sözleşmelerde insana yakışır işler ne kadar dikkate alınıyor?
- İnsana yakışır işlerin norm haline gelmesinde işveren tarafının yaklaşımını nasıl değerlendiriyorsunuz?
- Sizce insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması coğrafi olarak farklılık arz ediyor mu? Yanıtınız evet ise örneğin gelişmiş bölgelerdeki illerle az gelişmiş bölgelerdeki iller arasında ne gibi farklılıklar mevcut?
- Sektörünüzü düşündüğünüzde insana yakışır iş kavramına yönelik olarak işçi ve işveren tarafları arasında uzlaşma bulunmakta mıdır? Tam bir uzlaşma yoksa hangi alt başlıklarda sağlanabilir? Bu uzlaşma noktalarına yönelik işgücü piyasasında hangi sosyal politikalar uygulanabilir?

İşveren sendikaları temsilcileri için:

- Sizce günümüzde işveren sendikacılığının en önemli sorunları nelerdir? Buradan hareketle insana yakışır iş kavramını sendika olarak nasıl yorumluyorsunuz?
- ILO'nun vizyonu istihdam, sosyal koruma, işçi hakları ve sosyal diyalog üzerinden insana yakışır işin gerçekleştirilmesine odaklanmaktadır. ILO'nun bu vizyonunu sendika olarak paylaşıyor musunuz?
- Kendi sektörünüzü düşündüğünüzde insana yakışır işlerin uygulanması için hangi alanların öncelikle geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?
- Sektörünüzdeki toplu sözleşmelerde insana yakışır işler ne kadar dikkate alınıyor?
- İnsana yakışır işlerin norm haline gelmesinde işçi tarafının yaklaşımını nasıl değerlendiriyorsunuz?
- Sizce insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması coğrafi olarak farklılık arz ediyor mu? Yanıtınız evet ise örneğin gelişmiş bölgelerdeki illerle az gelişmiş bölgelerdeki iller arasında ne gibi farklılıklar mevcut?
- Sektörünüzü düşündüğünüzde insana yakışır iş kavramına yönelik olarak işçi ve işveren tarafları arasında uzlaşma bulunmakta mıdır? Tam bir uzlaşma yoksa hangi alt başlıklarda sağlanabilir? Bu uzlaşma noktalarına yönelik işgücü piyasasında hangi sosyal politikalar uygulanabilir?

İşçi ve işveren konfederasyonları temsilcileri için:

- İnsana yakışır iş kavramını konfederasyon olarak nasıl yorumluyorsunuz?
- ILO'nun vizyonu istihdam, sosyal koruma, işçi hakları ve sosyal diyalog üzerinden insana yakışır işin gerçekleştirilmesine odaklanmaktadır. ILO'nun bu vizyonunu konfederasyon olarak paylaşıyor musunuz?

- Türkiye işgücü piyasası insana yakışır işe hazır mı? Hangi alanların öncelikle geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?
- İnsana yakışır işler için sektörler arasında farklılık var mı?
- Sizce toplu sözleşmelerde insana yakışır işler ne kadar dikkate alınıyor?
- Konfederasyonunuzun işgücü piyasasındaki rolünü ve sorumluluklarını insana yakışır işler bağlamında nasıl değerlendiriyorsunuz?
- İnsana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasına yönelik olarak diğer aktörlerin çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?
- Konfederasyonunuz insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasına yönelik faaliyetlerde/ girişimlerde bulunuyor mu? Yanıt evet ise, bunları açıklar mısınız? Bu faaliyet/girişimlerinizin önünde herhangi bir engelle karşılaştınız mı? Bu engelleri açıklar mısınız?
- İnsana yakışır iş kavramı Türkiye işgücü piyasasını genel olarak ele aldığımızda hangi hedef gruba yönelik olarak uygulanabilir?
- İnsana yakışır iş kavramına yönelik olarak işçi ve işveren tarafları arasında uzlaşa bulunmakta mıdır? Tam bir uzlaşa yoksa hangi alt başlıklarda sağlanabilir? Bu uzlaşa noktalarına yönelik işgücü piyasasında hangi sosyal politikalar uygulanabilir?

Bakanlık temsilcileri için:

Genel Sorular:

- İnsana yakışır işler için Türkiye'nin resmi vizyonu nedir?
- Türkiye işgücü piyasası insana yakışır işe hazır mı?
- Türkiye Ulusal İstihdam Stratejisi ele alındığında insana yakışır işler bu stratejinin neresinde yer almaktadır? Diğer bir deyişle, bu strateji hem kadınlar hem de erkekler

için yaratılan işlerin sadece sayısını değil aynı zamanda kalitesini de (ücret veya gelir düzeyi, çalışma koşulları, sosyal güvenlik kapsamı, işçi hakları) dikkate alıyor mu?

- İnsana yakışır işlere yönelik Bakanlık çalışmaları sosyal taraflarla iş birliği içinde mi yürütülmektedir?
- ILO sözleşmelerinin onaylanması ve uygulanmasına ilişkin mevcut durum dikkate alınarak Türkiye ILO'nun dört stratejik hedefini (istihdam, sosyal koruma, işçi hakları ve sosyal diyalog) ulusal düzeyde entegre bir şekilde uygulamak için hangi önlemleri aldı ve hangi zorluklarla karşılaştı? Bu önlemlerin uygulanması için ILO'nun desteği alındı mı?

Birimlere Yönelik Sorular:

- İnsana yakışır işin yaygınlaştırılması için faaliyet alanınızda hangi politikalar üretiliyor?
- Çalışma alanınızla bağdaştırdığınızda insana yakışır işlere yönelik olarak hangi alanların öncelikle geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?
- İnsana yakışır işlerin yaygınlaştırılması için faaliyet alanınız ile ilgili yeni mevzuat çalışmaları mevcut mudur?
- Bakanlığınız/ Başkanlığınız bakış açısı ile değerlendirildiğinde insana yakışır iş kavramına yönelik olarak işçi ve işveren tarafları arasında uzlaşma bulunmakta mıdır?

AB temsilcileri için:

- İnsana yakışır işe yönelik Avrupa Birliği'nin resmi vizyonu nedir?
- Avrupa Birliği rapor ve resmi belgelerinde insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasından ziyade işlerin kalitesinin artırılmasına odaklanılmaktadır. Sizce bu iki kavram arasındaki farklılıklar nelerdir?
- Türkiye işgücü piyasası insana yakışır işe hazır mı? Hangi alanların öncelikle geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?

- İnsana yakışır işler için iyi uygulama örneklerini dikkate alındığında hangisi/ hangileri Türkiye işgücü piyasası için daha uygun ve neden?
- Türkiye işgücü piyasasında insana yakışır işlerin uygulanabilmesi için Avrupa Birliği'nin girişimleri bulunmakta mıdır? Yanıt evet ise, bu girişimler hangi yöntemlerle (örneğin mali destek/ teknik destek/ tematik destek vb.) yapılmaktadır?
- Türkiye'de insana yakışır işlerin desteklenmesi için AB girişimleri hangi alt başlıklara odaklanmaktadır? Bu alt başlıkların seçiminde özel bir kriter bulunmakta mıdır?

ILO temsilcileri için:

- İnsana yakışır iş kavramı nereden hareketle ortaya çıktı?
- Bir işi insana yakışır yapan nedir?
- Türkiye işgücü piyasası insana yakışır işe hazır mı? Hangi alanların öncelikle geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?
- İnsana yakışır işe yönelik ILO'nun Türkiye'deki çalışmaları nelerdir? Bu çalışmalar hangi yöntemlerle (örneğin mali destek/ teknik destek/ tematik destek vb.) yapılmaktadır?
- İnsana yakışır işler için iyi uygulama örneklerini dikkate alındığında hangisi/ hangileri Türkiye işgücü piyasası için daha uygun ve neden?
- ILO'nun bakış açısıyla değerlendirildiğinde insana yakışır iş kavramına yönelik olarak hükümet, işçi ve işveren tarafları arasında uzlaşma bulunmakta mıdır? Tam bir uzlaşma yoksa hangi alt başlıklarda sağlanabilir? Bu uzlaşma noktalarına yönelik işgücü piyasasında hangi sosyal politikalar uygulanabilir?

Ek-3: Etik Kurul Onayı

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ**

Karar Tarihi : 13/09/2021

Toplantı Sayısı : 14

Karar Sayısı : 298

298- Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora öğrencisi **Özlem Kuşlu**'nun "Türkiye'de Sosyal Taraflar Açısından Bir Değerlendirme" başlıklı tezi ile ilgili "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora öğrencisi **Özlem Kuşlu**'nun "Türkiye'de Sosyal Taraflar Açısından Bir Değerlendirme" başlıklı tezinin araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

ASLININ AYNI DİR.

13/09/2021

Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

ÖZET:

1999 yılında ILO, istihdam, sosyal koruma, çalışma hakları ve sosyal diyalog çerçevesinde işgücü piyasalarının yapısal sorunlarını çözmeyi ve küreselleşmenin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmayı amaçlayan İnsana Yakışır İş Gündemi'ni oluşturmuştur. Bu çalışma, insana yakışır iş kavramının ülkelerde çalışma hayatında, endüstriyel ve sosyal ilişkilerde yapısal faktörlerden ve aktörlerden bağımsız olarak uygulanamayacağını öne sürmektedir. Ayrıca nicel ve nitel analizlerle Türkiye işgücü piyasasının insana yakışır işlerden uzak olduğunu tespit etmektedir. Nicel analizde, işgücü piyasası istatistikleri üzerinden TOPSIS yöntemiyle Türkiye'nin AB üyesi ülkelerle karşılaştırması yapılmaktadır. Nitel analizde Türkiye'deki sosyal tarafların İnsana Yakışır İş Gündemi'ne ilişkin görüşleri yarı yapılandırılmış sorularla derinlemesine görüşmelerle derlenmektedir. Yorumlayıcı fenomenoloji yöntemiyle yapılan nitel analiz, sosyal tarafların kavrama farklı açılardan yaklaştığını ve kavramın Türkiye'de uygulanabilmesi için öncelikle örgütlenme ve kayıt dışılık sorunlarının çözülmesi ve devletin bu konuda baş aktör olması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca taraflar arasında insana yakışır işlerin uygulanması için sosyal diyalog ve toplu iş sözleşmelerinin önemi konusunda da fikir birliği bulunmaktadır.

Anahtar kelimeler: İnsana Yakışır İş Gündemi, Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO, TOPSIS, Yorumlayıcı Fenomenoloji, Sosyal Taraflar

ABSTRACT:

In 1999, the ILO established the Decent Work Agenda, which aims to solve the structural problems of the labor markets and to eliminate the negative effects of globalization within the framework of employment, social protection, rights at work and social dialogue. This study claims that this concept cannot be applied in countries independently from structural factors and actors in working life, industrial and social relations. Also it ascertains that the Turkish labor market is far from decent jobs by quantitative and qualitative analysis. In the quantitative analysis, a comparison of Turkey with the EU member states is made with TOPSIS method through labor market statistics. In the qualitative analysis, the views of Turkish social partners regarding the Decent Work Agenda are compiled through in-depth interviews with semi-structured questions. The qualitative analysis made with the interpretive phenomenology method states that social partners approach decent work from different angles, and in order to apply the concept in Turkey, the problems of unionization and informality should be resolved first and the state should be the main actor in this context. It is also found that there is a consensus on the importance of social dialogue and collective bargaining agreements for decent work.

Keywords: Decent Work Agenda, International Labour Organization, ILO, TOPSIS, Interpretative Phenomenological Analysis, Social Partners.