

SİYASET, EKONOMİ ve YÖNETİM ARAŞTIRMALARI DERGİSİ



RESEARCH JOURNAL OF
POLITICS, ECONOMICS AND MANAGEMENT

July 2019, Vol:7, Issue:3

Temmuz 2019, Cilt:7, Sayı:3

P-ISSN: 2147-6071

E-ISSN: 2147-7035

Journal homepage: www.siyasetekonomiyonetim.org



ILO Düzgün İş Hedefinin Gıda Üretimi Yapan Bir Firma Üzerinde Analizi ILO Proper Business Goal Analysis on a Food Producing Company

Mustafa ŞİMŞEK

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, asimsimsek@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Geliş 15 Aralık 2018
Düzeltilme 18 Ocak 2019
Kabul 20 Şubat 2019

Anahtar Kelimeler:

İlo, Düzgün İş, Düzgün İş Göstergeleri, Sosyal Adalet, Düzgün İş Analizi

© 2019 PESA Tüm hakları saklıdır

ÖZET

Bu çalışmada ILO'nun Düzgün İş fikri eşitlik, güvenlik, özgürlük, Saygınlık, üretkenlik boyutlarıyla ve istihdam, çalışma hakları, sosyal güvenlik, sosyal diyalog temelleriyle ele alınmıştır. Ayrıca Düzgün İş kavramını ortaya koyan ILO tarihsel olarak incelenmiş, misyonu, vizyonu, olaylara bakış açısı çizilmiştir. Düzgün İş çok ayrıntılı bir şekilde boyutları ve bileşenleriyle tanımlansa da bu düşünce hayata uygulanabilir bir somutluğa sahip değildir. ILO sadece düşünce ve plan üreten bir organizasyon olmaktan öte emek piyasasını şekillendiren, standartlar koyan ve bunu denetlemek isteyen bir örgüttür. Bunun için düşünceyi somutlaştırma işlemine ihtiyaç vardır. Bu somutlaştırma işlemi; Düzgün İş Göstergeleri yapar. Bu göstergelerin herbiri Düzgün İş'in emek piyasasındaki eli ve ayağı olur. Bu göstergeler yardımıyla Sakarya ilinde gıda üretimi yapan ve perakende satış zinciri bulunan bir firma biçimsel mülakat yöntemi ile veri toplanarak analiz edilmiştir.

Bu çalışmanın amacı Ilo düzgün iş düşüncesi ve göstergeleri hakkında bilgi vermek, her ne kadar bazı göstergeler sadece ulusal düzeyde ölçümlere izin versede, ekonominin temel taşları olan şirketlerin Ilo göstergeleri ile analiz edilebileceğini göstermektir. Sosyal adalet, kalıcı barış ve sürdürülebilirlik amaçları için tabandan iyileştirme şarttır.

ARTICLE INFO

Article History:

Received 15 December 2018
Received in revised form 18 January 2019
Accepted 20 February 2019

Keywords:

Ilo, Decent Work, Decent Work Indicators, Social Justice, Decent Work Analysis

© 2019 PESA All rights reserved

ABSTRACT

In this study, the ILO's idea of Decent Work which has dimensions of equality, security, freedom, dignity and is based on employment, labor rights, social security and dialogue is examined. In addition, the ILO, which sets out the concept of Decent work, has been examined historically and its mission, vision and perspective on the events have been drawn. Even though it is defined in a very detailed way with its dimensions and components, this idea does not have a feasibility to apply to life. ILO is not only an organization that produces thoughts and plans, it is an organization that shapes the labor market, sets standards and wants to supervise it.

Concretize the idea, The process is needed. Indicators provides applicability of the idea of decent work. Each of these indicators becomes very useful tool in the labor market. With the help of these indicators, a company that produces cookie and which has a retail chain in retail business in the province of Sakarya is analyzed.

The purpose of this study is to provide information about Ilo's Decent Work and indicators, and to show that, Even if only some of the indicators allow measurements at national level, companies that are the cornerstones of the economy can be analyzed with Ilo indicators. Baseline improvement is essential for social justice, lasting peace and sustainability.

GİRİŞ

ILO, 20 yüzyılın başlarında versay anlaşması sonunda 1919 yılında kurulmuş başlangıçta sadece 9 ülkenin üye olduğu , sanayi devriminin etkisiyle toplumun işçi ve işveren sınıflarının oluştuğu bir dönemde oluşan üçlü yapıya sahip bir örgüttür. Sanayi devrimi ile yeniden şekillenen toplumun özellikle işçi sınıfı ciddi sıkıntılar yaşamıştır. Sanayi devriminin oluşturduğu toplum derin bir isyan duygusu içindedir (Barnes&Feldman 1982:43). Hiçbir işçi sosyal örgütlenmesinin olmadığı, yasaların bu konularda henüz şekillenmediği, işverenin yüksek rekabet altında olduğu , asgari ücretlerin belirlenmediği, kadınların erkeklerle aynı işe aynı ücret alamadığı , çocuk işçiliğın yoğun olduğu, bir dönemde elbette ILO' nun oluşması kaçınılmazdı. Ilo bu dönemden itibaren emek piyasasını yakından takip etmiş , çalışma hakları ve standartları belirlemiş , taraflar arası diyalogu güçlendirerek ortak zemini genişleterek toplumun sosyal adaletine ,barışa ve bu ikisinin sürdürülebilirliğine yardımcı olmuştur / olmaktadır.

ILO misyon bildirgesinde örgütün misyonunu şöyle açıklamıştır : ‘ Temel insan haklarını teşvik etmek, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek ve istihdam fırsatlarını geliştirmek için uluslararası politika ve programların oluşturulması. Başvurularını denetlemek için benzersiz bir sistem tarafından desteklenen uluslararası işçilik standartlarının oluşturulması’ (Ilo mission and vision statement) 1999 yılında ILO başkanı Juan Somova tarafından ilk defa kullanılan ‘Decent Work ‘ kavramı bu tarihten sonra Ilo'nun somutlaşmış misyonu, vizyonu ve sloganı haline gelmiştir. Düzgün İş ; eşitlik, özgürlük, insan onuruna yakışma, kadın ve erkeklerin eşit işe eşit ücret alması koşullarını sağlayan fırsatlardır (ILO, Decent Work: Report of the Director General, International Labour Conference 87 ses) . Decent ingilizce bir kelime olup iyi (Good) ile mükemmel (Perfect) arasında ama mükemmele yakın iyi olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda Decent Work kelime anlamı olarak mükemmele yakın iş demektir. (Merriam Webster Dictinary Fairly good). Ilo başkanının Decent Work söylemi İsveç sendikaları ve İskandinav sosyal demokrat partileri tarafından "İyi iş" (Good Work) terimi ile 1980'lerde ve daha sonra diğer Avrupa sendikaları tarafından da kabul edilen GOOD WORK'ün geliştirilmiş son halidir. ILO bu kelimeye pekçok anlam yüklemiş ve 4 ana sütun üzerine ‘Decent Work’ü inşa etmiştir. Bunlar

- 1) İstihdam (Employment) 2) Çalışma Hakları (Rights at work)
 - 3) Sosyal güvenlik (Social Protection) 4) Sosyal diyalog (Social Dialogue)
- (Ghai : International Labour Review ,Vol.142 (2003) No2)

Düzgün İş bu 4 temel üzerine hayat bulmuş ve 6 boyut ile şekillenmiştir . Bunlar 1)İstihdam fırsatları 2)İş seçme özgürlüğü 3) Verimli İş 4) Eşitlik 5) Güvenlik 6) İnsan Onuruna Yakışan İş. (Anker, vd; 2002 syf 3).

Düzgün İş çok iyi tanımlanmış detaylıca şekillendirilmiş ve temellendirilmiş , yüzyılın verdiği tecrübeyle doğruluğu sürekli sınanmış ve her değişimden güçlenerek çıkmış bir düşünce olmasına rağmen bu haliyle reel hayatın işçi problemlerine direk etki edememektedir. ILO'nun amacı sadece emek piyasasının problemlerinin tespiti ve problemlere fikrinsel çözümler bulmak değildir. ILO bu fikirlerle iş piyasasını değiştirmek vekamu bu değişimi kontrol etmek isteyen kural koyucu ve denetleyici bir örgüttür .Düzgün iş bu noktada göstergelere ihtiyaç duyar. Göstergeler düzgün iş fikrini bir ileri noktaya taşır ve düzgün işi ölçer. Dharam Ghai' den itibaren , Florence Bonnet, Jose Figueriedo, Guy Standing, David Bescond, Anne Chataignier, Farhad Mehran , Marthes, Kelly , Anker gibi pekçok düşünür bu göstergelerin ne olması gerektiği üzerine fikirler beyan etmiş ve ILO

‘Decent work indicators : guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2013 ‘ adlı kitabıyla 10 temel gösterge ve bu temel göstergelerin verilere uygulanırken daha gerçekçi olmasını sağlayan ekonomik ve sosyal konteks göstergesi ile toplam 11 gösterge ortaya koymuştur. Bunlar 1. İstihdam olanakları 2. Kabul edilemez çalışmalar 3. Yeterli kazanç ve üretken iş 4. İyi saatler 5. İstikrar ve iş güvenliği 6. İş ve aile yaşamını birleştirmek 7.

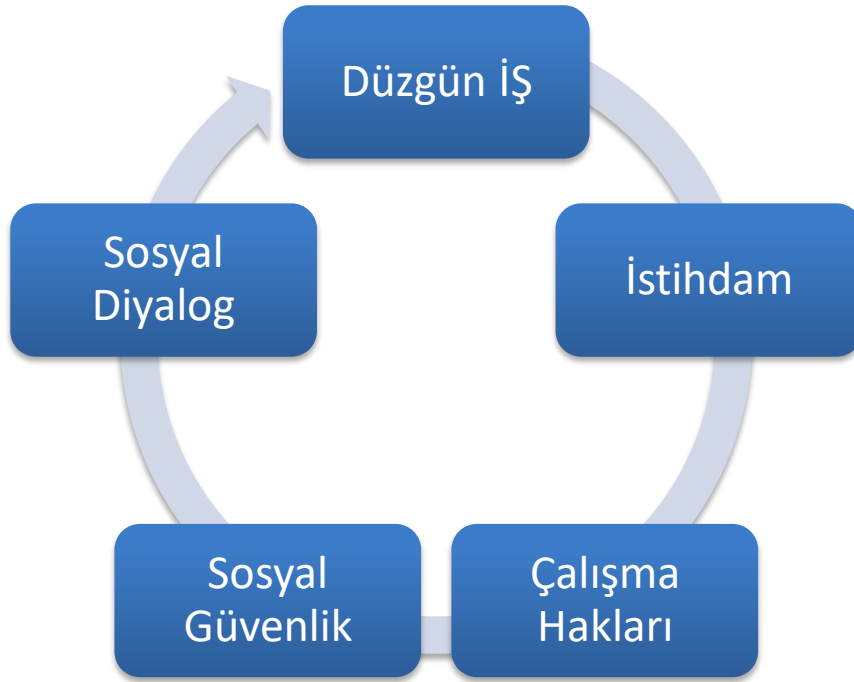
İstihdamda adil muamele 8. Güvenli çalışma ortamı 9. Sosyal koruma 10. Sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri 11. İyi işin ekonomik ve sosyal bağlamı(Bustillo, vd.,a.g.e .,2009, s.89).

Bu göstergelerin herbirinin zorunlu , ilave ve gelecek kategorisinde değişik sayılarda alt göstergeleri mevcuttur. Yasal düzenlemeler adı altında bir çerçeve daha vardır. Ölçmek doğru veriye doğru aletlerle yaklaşmakla mümkündür.Bir noktadaki problemi tespit etmek gelişim için elzemdir(ILO, “Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012., s.65).

İlo Düzgün İş Göstergeleri hernekadar makro anlamda ulusal ölçümler için tasarlansada belli bir sektör, belirli şirketler bütünü üzerine de yapılabilir. Menekşe Şahin Çorum Sanayi Sitesinde bir düzgün iş analizi yapmıştır Demet A ise turizm sektörü üzerine daha genel bir düzgün iş analizi yapmıştır.Avm Çalışanları için düzgün iş analizi gibi birkaç analiz yapılmıştır. Türkiyede Düzgün iş alan araştırmaları bir elin parmaklarıyla sayılacak seviyede azdır. Çalışmamın son bölümünde kurabiye üretimi yapan bir firma üzerine düzgün iş göstergeleri ile bir alan çalışmasının sonuçlarını paylaşacağım. Şirketler bir ekonominin en temel parçalarıdır. Bu parçalardaki iyileşme bütün ekonomiyi tabandan tavana doğru geliştirecektir.Düzgün iş hernekadar yukarıdan aşağıya bir müdahaleci bir yapıya sahip olsada ,şirketlerin düzgün iş bilinci kazanması ve bunu uygulaması daha liberal ve güçlü bir yaklaşım olacaktır.

1.Düzgün İş Bileşenleri

Düzgün İş : istihdam, çalışma hakları, sosyal güvenlik ve sosyal diyalogun 4 boyutlu bir hedeftir (ILO , 1999a)Bu dört bileşenin birbirleriyle olan sinerlisi amaçların ulaşılması adına son derece önemlidir(Rodgers, 2007: 25.). Sosyal adalet , barış ve sürdürülebilirlik ancak bu 4 hedefin birlikte gerçekleştirilmesi ile hayat bulacaktır(Somavia, 2008: 1-2).



(Ghai Decent Work Concept and Indicators)

2.İstihdam

Düzgün işten bahsedebilmek için ilkönce iş sahibi olmak gerekir. Bu anlamda Düzgün iş ilk olarak istihdamı kendisine hedef seçmiştir.Üretken istihdam olmadan düzgün işin hedeflerine ulaşması imkansızdır (ILO, 1999a: 21). İstihdam sahibi olmak yeterli olmamakla beraber bu işin kabul edilebilir nitelikli olması gerekmektedir(Fields , 2000:1) İstihdam yeterli gelir sağlamalı ve süreklilik arz etmelidir(Kapar, 2004: 187). İstihdamdaki artış ülkenin

zenginleşmesini, işçilerin iş seçimi seçeneklerinin artışı ve dolaylı olarak düzgün işin artışına yolaçacağı aşıkardır. Bu anlamda istihdam fakirliğe ve sosyal olamamaya karşı verilen bir mu'cadelede önemli bir gelişim olarak görülmektedir (ILO, 2000a: 13).

Ilo Düzgün iş'in İstihdam boyutu istihdamı'nın ekonomideki anlamından çok daha geniştir. ILO İş olanaklarının sağlanmasını, sadece bir araç olduğu esas amacın burdan kalkarak Düzgün iş standartlarının şirket kültürüne yerleşmesi Düzgün iş istihdam boyutunu tam anlamıyla açıklamaktadır.

Çalıştığı işini zorunluluktan değil özgürce seçen bireyler , eşit işe eşit ücret alan kadın ve dezavantajlı gruplar, çocuk işçiliğın kesinlikle olmadığı işyerleri Düzgün İş'in temelleridir. Ücretlerin çalışan kişinin ve ailesinin masraflarını karşılaması beklenir . Çalışma saatlerinin haftalık 45 saati geçmemesi yapılan mesailerin ücretli dahi olsa belirli peryodları geçmemesi umulur .İş insanın hayatının kendisi değildir sadece bir parçası olmalıdır. Dolayısıyla insanlar yüksek mesailerle köleleştirilmemelidir. Çalışma şartları , çalışılan yerlerde işyeri güvenliğinin kelimenin tam anlamıyla sağlanmasında şarttır. Ayrıca saygı ile oluşmuş insan onurunu ezmeyen bir ast-üst ilişkisi oluşması ,saygı temelli bir işletme kültürü'de olması gerekir. İşçi tekinin yaptığı işin piyasa değerini tam olarak hesaplayamaması veya zorunluluklardan dolayı emeğini ucuza satmak zorunda kalarak çalıştırılmasına karşı oluşmuş örgütlere veya sendikalara üye olmasına kesinlikle izin verilmeli ve bu kişilere mobing uygulanmaması gerekir. Toplu pazarlık kesinlikle bir haktır ve bu hak işçiye verilmelidir.

3.Çalışma Hakları

Çalışma hakları insan olmakla kazanılan, parçalanamayan , indirgenemeyen temel haklardır diyebiliriz (ILO , 1999a :3) .Bu haklar İlo sözleşmelerinde belirtilmiştir (Fields,2003: 242). 1919 yılından itibaren 189 kesin hüküm ve 202 tavsiye niteliğinde hüküm vermiştir. 8 tane hüküm ise temel hüküm niteliğindedir. Bu hükümler aşağıdaki noktaları kapsamaktadırlar .

- 1) Özgür ve bağımsız işçi ve işveren 1948 No87
- 2) Örgütlenme hakkı ve toplu iş sözleşmesi hakkının etkin bir şekilde tanınması 1949 No 98
- 3-4) Tüm zorunlu ve isteksiz çalıştırma biçimlerinin ortadan kaldırılması 1930 ve 1957 No29 No 105
- 5) Çocuk işçiliğının etkin şekilde kaldırılması 1999 No 182
- 6) Eşit değerde işler için kadınların ve erkeklerin eşit ücretlendirilmesi; 1951 No 100
- 7) İstihdam ve meslek açısından ayrımcılığın ortadan kaldırılması 1958 No 111
- 8) Asgari ücret hükmü 1973 No 38

Bu hükümler ILO'nun anayasası (Core) niteliğindeki hükümlerdir. Çalışma hakları boyutu'nun temelini oluşturur. (Ghai 2003 :126) Hernekadar bu 8 hüküm ilo'ya ait bütün ülkeler tarafından kabul edilmesede yaklaşık 150 ila 175 ülke tarafından kabul edilmiştir ve dünya nüfusunun yüzde 47 ile yüzde 94 ü koruma altına alınmıştır. Maddeler üzerinde ayrı ayrı düşünmemiz gerekirse özellikle 4 maddeye ayrı parantez açma ihtiyacı oluşmaktadır. Bunlar :

- a) Zorla ve Zorunlu Olarak Çalıştırmanın Her Türlü Biçiminin Ortadan Kaldırılması
- b) Çocuk İşçiliğın Ortadan Kaldırılması
- c) İşyerinde Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması
- d) Sendikalaşma Özgürlüğü

4.Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik çalışanın iyi niyet dahilinde her ne sebep olursa olsun çalışmama durumunda ihtiyaçlarının karşılanması esasına dayanan bir sigorta sistemidir. Çalışanın emeğinin değerinin sadece yaptığı işle sınırlı olmadığı: onun çalıştığı yerlerdeki doğal risklerden , yaşlanmadan, hastalıktan ve benzeri sorunlardan doğacak çalışmama durumunda işverenin

işçisine sosyal güvence sağlaması esasına dayanır. Bir başka ifadeyle sosyal güvenlik tanımlanmış sosyal risklere karşı sağlanan korumayı ifade ederken geniş anlamda ise her ne sebeple olursa olsun muhtaçlık yaratan bu türün sosyal risklere karşı koruma sağlama anlamına gelmektedir. Dar anlamda sosyal güvenlik sosyal sigorta sistemi ile sağlanan yaşlılık, malullük, ölümlü, işsizlik, hastalık ve iş kazalarına karşı koruma sağlayan bir hizmetken geniş anlamı ile sosyal sigorta sisteminin sağladığı korumaya ilave olarak devletin gelir transferi yoluyla yaptığı eğitim, kira ve gıda harcaması gibi konuları kapsar (Arıcı ve Alper, 2012, s. 4).

ILO'nun sosyal güveniğinin minimum standartlarının belirlediğ i 1952 tarihli 102 numaralı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ile dokuz sosyal güvenlik dalından bahsedilmektedir. Bunlar; tıbbi bakım, hastalık, işsizlik, yaşlılık, iş kazası, aile yardımı, analık, malullük ve İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme 129 ölümlüdür. 2012 yılında kabul edilen 202 numaralı Sosyal Koruma Önerisinde deher bireyin kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemine sahip olmasının bir insanlık hakkı olduğunu tekrarlanmakta ve bireyin yaşamı boyunca en az dört kapsam içinde olması gerektiği vurgulanmaktadır. Bunlar; ana sağlık hizmetlerine erişim, küçükler için temel besin, minimum ihtiyaçlarını alabilecek gelir güvencesi, hasta işçiler, işini kaybeden kişiler,hamile kalan bayanlar ve annelik sonrası belli bir dönem ve engelliler gibi çalışanlar için minimum gelir güvencesi ve yaşlı insanlar için minimumu gelir güvencesidir (ILO, 2014c, s. 1).

Sosyal Güvenlik boyutunun oluşabilmesi için en önemli ayak hükümettir.Ama Vietnam ,ve Kolombiya örneklerinde gördüğümüz gibi yasaları uygulayacak olan insanlardır.Bu devletlerin hükümetleri ilgili İlo maddelerini kabul ettikleri halde uygulamada ciddi problemlerle karşılaşmaktadırlar. İnsanları biraz daha özelleştirirsek işverenlerin bilinci ve yapabilme gücü kuralların uygulanmasında etkindir. İlgili ülkelerde sendika başkanları öldürme , kaçırma , tehdit vs pekçok engel oluşmuştur. Yasaların uygulanması yine elbette hükümetlerin görevidir. Fakat işverenler yasalar konusundaki tutumu veya hükümetin caydırıcı gücünde çok önemlidir.

Sosyal güvenliğin kapsama alanı ülkelerin yapısına göre farklılık göstermektedir. Ülkelerin iş hayatına bakışı dahi burda etkindir. Daha liberal devletlerde sosyal güvenlik kapsama alanı daha dar iken ,sosyal demokrat yapıdaki devletlerde kapsama alanı daha geniştir.

Sosyal güvenlik kapsamında olmayanlar kendilerini toplumdandan dışlanmış hissetmekte ve ciddi bir biçimde yoksulluk altında yaşamaktadırlar(Standing, 2001 :2)

5.Sosyal Diyalog

Sosyal diyalog “ekonomik ve sosyal politikalar açısından ortak çıkarları kapsayan konularda devlet, işveren ve işçi temsilcileri arasında iki ya da üç taraflı olarak gerçekleşen her türlü müzakere, danışma ya da basit düzeyde de olsa bilgi alışverişi anlamına gelir. Söz konusu diyalog, devletin resmen bir taraf olarak mevcut olduğu üç taraflı diyalog sürecini ifade edebileceği gibi sadece işçilerle yönetim arasında (veya işçi sendikaları ve işveren örgütleri arasında) devletin dolaylı olarak mevcut olduğu ya da hiç dahil olmadığı iki taraflı ilişkileri de ifade edebilir. Sosyal diyalog süreci gayri resmi ya da kurumsallaşmış olarak gerçekleşebilir ve genellikle bu iki özelliği aynı anda bünyesinde barındırır. Ulusal, bölgesel ya da işletme düzeyinde gerçekleşebilir. Süreci meslekler arası, sektörel ya da her ikisini de kapsayacak şekilde ilerleyebilir” şeklinde tanımlanmaktadır (Carls ve Bridgford, 2014, s. 12)

Başka bir ifadeyle sosyal diyalog üretilen süreçte katılan aktörlere temsil ve söz hakkı tanımının bir yoludur. Özellikle bu sürecin en zayıf tarafını oluşturan işçilere haklarını savunma, düşüncelerini ve önceliklerini açık bir şekilde söyleme, sosyal ve ekonomi politikalarında kamu otoriteleri ile üretilen sistemdeki diğer otoritelerle müzakerelerde bulunma ve tartışma hakkı tanır. Özellikle toplu pazarlık gücünün dengelenmesini sağlar ve ekonomideki daha zayıf tarafların güçlenmesine hizmet eder. Sosyal diyalog katılımcı demokrasinin hayati unsurlarından biridir (Ghai, 2005, s. 12).

Sosyal diyalog esasında çıkar çatışmasının olduğu/olacağı varsayımı ile işçi işveren ve hükümetin irtibatla kalarak arayış bulma çabasıdır denebilir. İşçinin bu süreçte yalnız kalma

durumunda işveren'den mümkün olan en fazla payı alamayacağı veya işverenin karşılıklı anlaşma dahilinde bile olsa işçinin hakkını vermeyeceği varsayımıyla toplu pazarlıklar , sendikalaşma teşvik edilmiş hükümetin ise 2 tarafından da üzerinde anlaşıtı asgari şartların oluşturmasını sağladığı İlo'nun mevcut yapısının en önemli özelliği olan 3 'lü müzakereci bir yapının daha geniş anlamda tahsis etmesidir. Sendikalaşma , toplu pazarlık oranı sosyal diyalogun en önemli göstergelerinden bir tanesidir. İlo sendikalaşma yoksa veya çok azsa sosyal diyalogta yoktur veya düzgün iş'in önemli bir ayağı olan sosyal diyalogun yerleşmediği sonucuna ulaşır.

Sosyal diyalogta bir diğer önemli unsur hükümettir. Hükümet nihai karar merciidir. Fakat kanunlar ;ortak zemin hazırlanmadan , işveren ikna edilmeden veya ondan yapabileceklerinden daha fazlasını istenildiğinde hernekadar kanun olsada uygulamada ciddi fireler verilmektedir. Sendika başkanlarına suikastler , kayıtdışı ekonominin artması , işçi beklentilerinin reel gerçek dışı olması sebebiyle hayalkırıklığına uğraması bu sebeple işlerin beğenilmeyip işsizliğin artması vb pekçok yıkım olabilir. Hükümetler reel ekonomilerini çok iyi anlamalı ve bazen işin hakkının çok daha fazla olmasına rağmen aray bulmalıdırlar. Tam anlamıyla sosyal diyalog hiçbir zaman ulaşılmayacak bir hayaldir. Ama hedefe ne kadar yaklaşırsa iyidir mantığı pozitiftir ve pragmatiktir.

Ayrıca Sosyal diyalog göstergelerinden sendika katılım oranlarının yüksekliği,sendika üyelerinin yönetime aktif katılmaları,kamu politikaları belirlerken sendikaların aktif halde olmaları düzgün iş hedeflerine ulaşmak için elzemdir²⁸ (Anker, 2003:8).

6.Düzgün İş Göstergeleri

Ghai'nin Düzgün işi ölçmek üzere yazdığı kitapla başlayan süreç İLO'nun 'Düzgün İş Göstergeleri konsept ve tanımlar ' kitabıyla şüanda son halini almıştır. Pekçok düşünürün modelleri,görüşleri ve eleştirileri ile sağlamlaşmıştır. (ILO 2007 :1) İLO'nun Düzgün İş Göstergelerinin ortak yanı İLO'nun 4 hedefinde ölçülmesidir. 4 hedef ölçülmesindeki rasyonellik ve objektivite önemlidir. Hedeflerin hepsini kapsaması diğer modellerin gelişmiş hali olduğunda göstergesidir (Tripartite Meeting of Experts, a.g.e ., s.27.). Birbaşka nokta sadece belli ülkelerde değil bütün ülkelerde uygulanabilir olmasıdır. Ghai modelinde en fazla eleştirilen noktalardan birtanesi bu modelin sadece gelişmiş ülkelerde uygulanabilmesi diğer ülkelerde pek işlevsel olmamasıdır.

Anker vd. modeli İLO'nun modeline taban oluşturmuştur (Şen Topateş a.g.e. ,syf 414). Zaten İLO' nun temel göstergelerini yazarların birkısmı Anker modelinde yazarıdır. Anker modelinden farklı olarak Ortadan Kaldırılması Gereken İşler kısmı vardır. Ayrıca Zorla Çalışma kısmıda getirilmiştir. Ayrıca pekçok gösterge detaylandırılmış ve geliştirilmiştir.

İLO'nun 'Düzgün İş Göstergeleri konsept ve tanımlar ' adlı kitabı bir el kitabıdır. Bu kitapta ölçme amacı ve rasyonellik ,Hesaplama Yöntemi, Konsept ve Tanımlar , Tavsiye Edilen Bilgi Kaynağı ve Bilgileri Okuma Tavsiyeleri tanımları yapılır.(Decent Work İndicators Concept and Definitions, 2013 : 18).İLO Düzgün İş Göstergelerini okurken 3 ana kategori gözünüze çarpar. Bunlar Esas Gösterge (M) , Eger Veriler varsa ve kullanılabilirse İlave göstergeler veya Alt Göstergeler (A) ve şüanda belli şartlardan dolayı kullanılmayan fakat gelecekte kullanılacak olan Gelecek Zamanda Kullanılacak Göstergeler (F). Eğer veri cinsiyet ayrımı yapılarak alınacaksa verinin yanında (S) harfide bulunur.

(L) ile ifade edilen Yasal Düzenlemeler çok önemlidir. Eğer Düzgün İş amacına ulaşacaksa Yasal Düzenlemelerin bununla paralel olması gerekmektedir. Yasal Düzenlemelerin olmadığı yerde bir otorite boşluğu doğacak ve Düzgün İş müeyyidesi ortadan kalkacaktır (See ILO: Reducing the decent work deficit – A global challenge, Report of the Director-General, ILC, 89th Session (Geneva, June 2001). DG report, ILC, 2001, p.59)

Tablo 1: Decent work indicators: concepts and definitions: Labour Office – First edition – Geneva:2012

10 TEMEL GÖSTERGESİ	DÜZGÜN İŞ	ALT GÖSTERGELER	KATEGORİ
1 İSTİHDAM GÖSTERGELERİ		1 İstihdamın Nüfus Oranı 15-64 yaş	1 ESAS
		2 İşsizlik Oranı	2 ESAS
		3 Okulda olmayan ve Çalışmayan Genç Nüfus	3 ESAS
		4 Kayıtdışı İstihdam Oranı	4 ESAS
		5 İşgücüne Katılım Oranı 15-64 yaş arası	5 İLAVE
		6 Genç İşsizlik Oranı 15-24 yaş arası	6 İLAVE
		7 Eğitim Düzeyine göre İşsizlik	7 İLAVE
		8 Yasal statüsüne göre İstihdam	8 İLAVE
		9 Toplam istihdam içinde kendi hesabına ve sözleşmeli aile işçisi	9 İLAVE 10 İLAVE
		olarak çalışanların oranı	11 GELECEK
		10 Tarım dışı istihdamda ücretli olarak çalışanların payı	
	11 Düşük Nitelikli İstihdam		
2 YETERLİ KAZANÇ VE ÜRETKEN İŞ			1 ESAS
		1 Düşük Gelirle Çalışmak	2 ESAS
		2 Düşük Ücret Oranı	3 İLAVE
		3 Seçilen Mesleklerin Saatlik Ücret Oranı	4 İLAVE
		4 Ortalama Reel Ücretler	5 İLAVE
		5 Asgari Ücretin Ortalama Ücrete Oranı	6 İLAVE
		6 Üretim Ücret Endeksi	7 İLAVE
	7 Oryantasyondaki İşçiler		
3 İYİ İŞ SAATLERİ		1 Aşırı Çalışma Saatleri	1 ESAS
		2 Normal Çalışma Saatleri	2 İLAVE
		3 Kişi Başına Yıllık Çalışma Saati	3 İLAVE
		4 Eksik İstihdam	4 İLAVE
		5 Ücretli Yıllık İzin	5 GELECEK
4 İŞ , AİLE VE KİŞİSEL HAYAT DENGESİ		1 Boş Zaman	1 GELECEK
		2 Annelikten Dolayı İşe Ara Verme	2 GELECEK
10 TEMEL GÖSTERGESİ	DÜZGÜN İŞ	ALT GÖSTERGELER	KATEGORİ

(TABLO DEVAMI) 5 KALDIRILMASI GEREKEN İŞLER	1 Çocuk İşçilik Oranı	1 ESAS
	2 Tehlikeli İşlerde Çocuk İşçilik Oranı	2 İLAVE
	3 Diğer Kötü Türden Çocuk İşçiliği	3 GELECEK
	4 Zorla Çalıştırma 1	4 GELECEK
	5 Zorla Çalıştırma 2	
6 SÜREKLİLİK VE İŞ GÜVENLİĞİ	1 İstikrarsız İstihdam Oranı	1 ESAS
	2 İş Süresi	2 İLAVE
	3 Geçici İşlerde Çalışma Oranı	3 İLAVE
	4 Geçici İşlerde Saatlik Çalışma Oranı	4 İLAVE
7 İSTİHDAMDA EŞİT FIRSATLAR VE EŞİT MUAMELE	1 Cinsiyete göre Meslek Ayrımcılığı	
	2 Orta ve Üst Düzey Kadın İstihdam Oranı	1 ESAS
	3 Cinsiyete Göre Ücret Farklılıkları	2 ESAS
	4 Tarımdışı Sektörde Kadın Ücret Oranı	3 İLAVE
	5 İşyerinde Temel İlke ve Haklar	4 İLAVE
	6 Ayrımcılığın ırk / etnik köken / yerli halkın / (yeni) göçmen işçilerin / kırsal kesimdeki işçilerin ulusal düzeyde ilgili ve uygun olduğu yerlerde ölçülmesi	5 İLAVE 6 İLAVE
	7 (Yeni) göçmen işçilerin sektörel / mesleki dağılımı için dağılımın ölçülmesi	7 GELECEK 8 GELECEK
	8 Engellilerin İstihdamını Ölçmek	
8 GÜVENLİ İŞ ORTAMI		1 ESAS
	1 Mesleğe Bağlı Ölümcül Kaza Oranları	2 İLAVE
	2 Mesleğe bağlı Ölümcül Olmayan Kaza Oranları	3 İLAVE
	3 İş Kazaları sebebiyle zaman kayıpları	4 İLAVE
9 SOSYAL GÜVENLİK	4 İş Müfettişi oranı (her 10.000 kişi başına)	
	1 65 yaş üstü Emekliler	1 ESAS
	2 Sosyal Güvenliğe Harcanan Kamu Harcamaları	2 ESAS
	3 Hane Halkının Kendi Cebinden Karşılanmayan Sağlık Harcamaları	3 İLAVE
	4 Temel Sağlık Hizmetlerinin Sağlandığı Nüfusun Yüzdesi	4 İLAVE
	5 Emeklilik Ödemelerine Katkı Sağlayan Nüfusun yüzdesi	
	6 İhtiyaç Temelli Cari Gelir Desteği	5 GELECEK
	7 Cari Gelir Desteğinin Yararlanıcıları	6 GELECEK
	8 Hastalık İzni	7 GELECEK
	9 Düzenli Sosyal Güvenlik İşsizlik Desteği Alanların Payı	8 GELECEK
9 SOSYAL GÜVENLİK (DEVAMI)	10 Emekli Maaşının Asgari Ücrete oranı	9 GELECEK
	1 Sendikalaşma Oranı	10 GELECEK

	2 İşveren Organizasyonuna Ait Şirketler	1 ESAS
	3 Toplu Pazarlık Kapsama Alanı	2 ESAS
	4 Grev Oranları (Çalışılmamış Gün)	3 ESAS
		4 İLAVE
10 SOSYAL DİYALOG	1 Okullu olmayan çocukların yüzdesi	
	2 Pozitif HIV virüsü taşıyan çalışma çağındaki nüfusun tahmini yüzdesi	
	3 İşgücü verimliliği	
	4 Gelir adaletsizliği	
	5 Enflasyon oranı	(C)
	6 Ekonomik faaliyet koluna göre istihdam	
	7 Yetişkin nüfusun eğitimi	
11 SOSYAL VE EKONOMİK DURUM	8 GSYİH içindeki çalışma payı	
	9 Kişi başına düşen reel GSYİH	
	10 Sanayi tarafından istihdam edilen kadın yüzdesi	
	11 Ücret / kazanç eşitsizliği	

Kaynak: Tablo, Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office – First edition – Geneva: ILO, 2012 göstergelerine göre düzenlenmiştir.

Belirli bir ekonomide insana yakışırın ölçülmesi esastır. Bu göstergeler yardımıyla politika hedefleri belirlenir ve hangi alanlarda düzgün işin kritik olduğu ve hangi nüfus gruplarının iyi iş açıları yaşadığı konusunda nicel bir bilgi sağlar (ILO DWI, 2012 :18). Göstergeler belirlenirken uluslararası bir standart oluşturulmaya çalışılmış olup ülkeler eğer ihtiyaç duyarlarsa bu göstergelere ilaveten kendi göstergelerini ilave edebilirler (ILO DWI, 2012 :18). Düzgün iş göstergeleri halen yapım ve gelişim aşamasında olup katkıya açıktır. Uluslararası bir iş standardı belirlemek ve bu standartların hayatın değişen yapısında ve farklı kültürlerden insanlara sunmak elbette bir uyumsuzluk ortaya çıkaracaktır. Fakat insan her yerde insandır ve bu temelden yola çıkarak gelişmeleri takip etmek önemlidir (ILO DWI, 2012 :23).

Göstergeleri ölçmede kullanılacak bilgi kaynaklarına ulaşım çok önemlidir. Burda İşgücü gelir anketleri , Genel kazanç cetvelleri , Devletin resmi belirlediği ücretler, Ülkelerin asgari ücret düzenlemeleri önem arz eder. Ayrıca çalışılan saat ile alınan ücrette karşılaştırılmalıdır. Tüketici Fiyat Endeksi ile paranın değeri hakkında bilgi edinilebilir (ILO, IMF, OECD, Eurostat, UN, and WB: Consumer price index manual. Theory and practice. (Geneva, 2004); and UNECE: Practical guide to producing Consumer Price Indices (Geneva, 2009).

7.İstihdam Fırsatı Göstergesi

İstihdam Fırsatları göstergesi, iş arzının ve işgücü durumunun resmini çeker. İstatistiki göstergelerde 15-64 yaş arası istihdamın toplam nüfusa oranı , işsizlik oranı, genç işsizlik oranı, informal istihdam oranı verileri yer alır. Yasal

çerçeve, işsizlik sigortası, ILO sözleşmelerini ele almaktadır(ILO, “Decent Work...”, a.g.e., s.45). İstihdam fırsatı göstergesi düzgün işin en temel ,bütün göstergeleri etkileyen göstergesidir.

8.Yeterli Kazanç Üretken İş

Bu göstergedeki gaye farklı açılardan ortalama kazanç hesabı yapmaktadır. Araştırmacının niyeti kazanılan parayı tespit etmektir. Düşük gelirle çalışmak, düşük ücret oranı, ortalama reel ücretler, asgari ücretin ortalama ücrete oranı, üretim ücret endeksi, oryantasyondaki işçiler göstergenin alt göstergeleridir (ILO, "Decent Work...", a.g.e., s.69). Düşük Gelirle Çalışma göstergelerinin bir tanesi yüzyılın gelişim amacıdır aynı zamanda (Working Poverty , MDG). Düzgün işte herşey birbirleriyle bağlantılıdır. Bir alandaki düşük performans muhtemelen diğer alanada etki edecektir. Gelişmekte olan ülkelerde burada ciddi bir sorun vardır. Kısıtlı imkanlar düşük ücreti oda düşük verimi sağlamaktadır. Fakat burdaki mesele maddi imkanlardan daha ziyade bir vizyon meselesidir. Herşey bir fikirden başlar. Bu fikir işverenin zihninde anlam kazanmadığı sürece imkanlar daha da kısıtlı olacaktır.

Working Poor çalışan fakir anlamına gelir. Düzgün işi Ölçmede önemli göstergelerden bir tanesidir. Üretken İş kısmındaysa bir işin verimli bir şekilde yapılması esastır buda işletme karlılığı ile doğru orantılıdır. Bu iki noktayı geliştirmek için elbette ilkönce nerede olduğumuzu bilmek yani ölçme işlemini sağlıklı bir şekilde yapmak zorundayız (ILO, "Decent Work...", a.g.e. 2012, s.65).

Aşağıda detaylı bir şekilde göstergeleri , bu göstergelerin hangi kategoride oldukları ve bu göstergelerin hangi verilerle ölçülmesi gerektiğine ilişkin detaylı bir tablo ILO Decent Work Indicators adlı kitabından alıntılanmıştır. Bu tabloda en dikkat çeken nokta Brüt Kazanç noktasıdır. Hemen hemen bütün ölçmeyi bu veriden sağlamaktayız. Brüt Kazanç sadece maaş değil , parasal kıymeti olan herşeyi kapsar. Bu direk veya indirek şekilde gelebilir. Burda ölçüm yaparken sadece kazancı esas almamak gerekir(ILO, "Decent Work...", a.g.e. 2012, s.65).

9. İyi Çalışma Saatleri

İyi Çalışma saatleri biri esas gösterge olmak üzere toplam beş göstergeyle incelenir. Bunlar aşırı çalışma saatleri, normal çalışma saatleri , kişi başına yıllık çalışma saati, eksik istihdam ve ücretli yıllık izindir(ILO, "Decent Work...", a.g.e., s.83).

Çalışma'nın ücretlendirilmesinde Batı ülkelerinde birim olarak saat ölçüsü kullanılır. Bu şekilde asgari ücret belirlenir. ABD'nde asgari ücret arttırılacağı zaman saatlik asgari ücret arttırılır. Örneğin eyalet yasasında minimum asgari ücret 7 dolarken şu tarihten itibaren ödenecek min asgari ücret 7 dolardır denilir. Aylık toplam maaşa tümevarım şeklinde gidilir. Türkiyede ise genelde aylık olarak ödeme yapılır. Tümdengelim yöntemiyle saatlik ücret bulunur. Bu ikisi aynı şey değildir. Batı ülkelerinin saatlik ücretlendirilmesinde fazla çalıştırma ve az ücret ödemesi işçinin gözünden kaçmaz veya mesai yaptığı takdirde bunu bilir. Fakat aylık ücretlendirmede bütün bunların gözden kaçma ihtimali yüksektir.

10. İş , Aile ve Kişisel Hayat Dengesi

Henüz göstergeler F kategorisinde olmasına rağmen Düzgün İşin oluşmasına direk ve indirek ciddi manada etki edecek bir alandır İş, Aile ve Kişisel Hayat Dengesi. Monica Castillo and Nai`ma Page`S tarafından kaleme alınan bu bölümde göstergeler 2 tanedir : Boş Zaman ve Annelikten dolayı korumalı izin. İlk göstergenin fazlalığı Aile ve Hayat ile işin dengesini ve Annelikten dolayı korumalı izin ise de çalışan bayanlar için, Aile kurmakla veya genişletmekle işte çalışmanın uzlaşacağı bir zemin olması açısından önemlidir. Şuanda halen boş zaman için ana ve ilave göstergeler aranmaktadır. Bunun için çeşitli ülkelerde , değişik göstergelerle pilot çalışmalar yapılmıştır.

Annelikten dolayı hamileliğin belli bir döneminden sonra işe ara verme ise 1919 no3 , 1952 No103 , 2000 No 183 ve dolaylı olarak Sosyal Sigorta 1952 No 102 sözleşmelerle korunmuştur (ILO Conventions) Burdaki önemli sorular şunlardır :

Kanunlar hamile kalıp işe ara veren kadınları koruyor mu ? Bu süreçte kesinlikle ödeme alabilecekler mi ? Hangi işçiler koruma altında hangileri koruma altında değiller ?

Ne kadar süre ile bu koruma veriliyor ? , Maaş dışında neler veriliyor ? , Ne kadar yaygın bu koruma ? , Hali hazırda bu korumadan faydalanan var mı ? (ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s.111)

11. Ortadan Kaldırılması Gereken İş

İLO Çalışma Hakları sözleşmeleriyle çocuk işçiliği yasaklamıştır ve onun sözleşmelerine imza atan ülkelerde bu kuralı tanımışlardır. : Yacouba Diallo, Mustafa Hakkı Ozel, Bijoy Raychaudhuri, Michaelle de Cock and Zeynep Orhun-Girard tarafından yazılan 5 nolu göstergede çocuk tanımı ile 5 ila 17 yaş arası kastedilir. Bazı hafif işler ve maksimum belirli zamanlar dışında çocukların çalışması doğru değildir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bu yaşlarda genelde çocuklar eğitim-öğretim prosesinde olurlar fakat bu imkanın olmadığı yerlerde çocuk işçiliği yaygın olarak görülür.Çocuklar yaşları itibariyle 3 kategoriye ayrılırlar.

5 ila 12 yaş arası çocuklar kesinlikle çalışmamalıdır. Buna Çocuk İşçiliği denilir.12 ila 14 yaş çocuklar haftalık 14 saat normal işlerde çalışabilirler. Tehlikeli olmayan hiçbir şekilde riski olmayan işler olmalıdır. Bu şartlarda çalışan çocuklar normaldir.15 ile 17 yaş çocuklar haftalık 42 saat normal işlerde çalışabilirler. Tehlike arz eden hiçbir işte çalışamazlar.Ayrıca çalışma saatlerinde ödeme alsalar dahi mesai yapmamalıdır. Tehlikeli işler kısmını biraz daha açarsak İş Güvenliği standartlarında işin doğal yapısı gereği tehlike arz eden veya işin yapıldığı yerden dolayı tehlikeli olarak sınıflandırılan hertürlü iş tehlikeli iştir.Bu tarz işlerde 18 yaş altı hiçbir kimse çalışmamalıdır/çalıştırılmamalıdır.İş yapısı tehlikeli olmasa dahi ağır taşıma , çok kısa bir zaman aralığında olsa dahi tehlike arz edecek bir iş yapmak kesinlikle yasaklanmıştır(ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 101-115)

Zorla Çalıştırma konusunu 2 nokta üzerinden inceleyebiliriz ; Bir işin Zorla Çalıştırma Olması için (i) Gönülsüzlük veya Aldatma (ii) Ceza veya Zorlama olması gerekmektedir (ILO : Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children (Geneva, 2011).

Gönülsüzlük veya zorlamayı ölçmek için bir method geliştirilmiştir. İşe girerken gönülsüzlük , iş ve yaşam şartları işveren tarafından zorlanıyor mu ? , İşten çıkma durumunda özgürlüğünü engelleyici maddi,manevi birşey var mı (ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 101-115) ?

12.Süreklilik ve İş Güvenliği

Düzgün İşin oluşması için tabiki ilk önce işin olması gerekir. İşin olmadığı yerde düzgünlükten bahsedilemez. İstihdam fırsatlarından farklı olarak burda istihdamın hem olduğu hemde olmadığı işler araştırılır.Süreklilik ve iş güvenliğinde bir tanesi esas diğer üç tanesi 4 gösterge vardır. İstikrarsız istihdam oranı ölçülürken odaklanan nokta işin süresidir. Burdaki göstergenini yanıltıcı olabilecek tarafı kontratın sürekli yenilenip yenilenmeme durumudur veya kontratın süresi kısa olsada yenilenme şartlarının ne olduğudur.Çünkü bazı işverenler kısa süreli kontratlar yapıp kontratı sürekli uzatabilir.

İş Süresinde ise işçinin bir işte kaldığı süreyi dikkate alır.Burdan sonuçlar çıkarır. Dolayısıyla her iki göstergenin beraber okunması verilerin doğru sonuçlara ulaştırması bakımından önemlidir.

Geçici İşlerde Çalışma Oranı ülke ekonomisi hakkında ciddi bir bilgi vermesi dışında düzgün işin oluşmasındaki engellerden en büyüğü istihdamın ve onun domino etkisi ile etkilediği bütün sosyo-ekonomik yapıyı tanımlar. Bu anlamda bu gösterge hayati derecede önemlidir.

Geçici işlerdeki saatlik çalışma oranı reel ücretlerle geçici işlerin ücretleri arasında kıyaslama şansı verip , geçici işlerde olması mukabil sömürünün niceliği hakkında ciddi bilgi verir(ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 127).

13.İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Eşit Muamele

İLO'nun en fazla göstergesi olan konulardan birtanesi İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Eşit Muamele konusudur. Zeynep Orhun-Girard and Malte Luebker tarafından kaleme alınan bu bölüm özellikle kadının erkek karşısında kuvvetlendirilmesini hedeflemektedir. Bunun yanında ırk,din,yaş, engelli gibi farklılıkların aynılaştırılarak eşit muamele görmesi ve ücret alması hedefini taşımaktadır(ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 141). Toplam 8 adet gösterge vardır bu alanla alakalı. Bunlardan 2 tanesi ana gösterge

4 tanesi ilave gösterge ve 2 tanesi de geliştirilecek gelecek gösterge kategorisindedir. Bu göstergelerin ekseriyesi kadının erkek karşısındaki durumunu bulmaya çalışır. Kadın çalışan oranının erkek karşısında ne kadar olduğu , kadınların genellikle ne tür işler yaptığını , sektörde veya şirkette bunun sebeplerini arar. Burdan yola çıkarak erkek egemen veya kadın egemen işler kanısına varılır. Düzgün İş amacına bu tespitlerden sonra yola devam edebilir. Çünkü kadın-erkek aynı doğum oranlarında olduğu gibi yakın rakamlar eşitliğin iş dünyasındada somutlaşması ve düzgün işin bu boyutunun oturması anlamına gelmektedir.

Benzer işte ücretlendirmede ise kadın ve erkek arasında fark tespit edilmeye çalışılır.(ILO: Resolution concerning an integrated system of wage statistics, adopted by the Twelfth International Conference of Labour Statisticians. (Geneva, October 197) Burda genellikle anketlerle sonuca gidilmeye çalışılır. Doğru kişilerle mülakat yapılırsa doğru veriye ulaşılabilir. Ücretler somut birşey olduklarından burda veriye ulaşıldığı takdirde sorun yoktur.

Tarımdışı sektörlerde kadın ücret oranları göstergesinde ise bu alanda çalışan kadınların toplam istihdama oranı ile kadın çalışanlar bulunur. Bu işgücü anketleri ile rahatlıkla yapılabilir.

İşyerinde Temel İlke ve Haklar İçin Gösterge (İstihdam ve mesleğe ilişkin ayrımcılığın ortadan kaldırılması) bu konuda 1958 (No111) yasal çerçeve içersinde hertürlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması hedeflenmektedir.

14. Güvenli İş Ortamı

Güvenli iş ortamı 4 gösterge ile incelenmiştir. Ana gösterge Mesleğere bağlı Ölümcül Kaza Oranları 1 yıl içersinde olan ölümcül kazaları ölçer. Bu kazanın nerede olduğuda önemlidir. Yerini tespit edilmesiyle o alanlarda tedbir alınabilir. Bu orandaki düşme düzgün iş kalitesini arttıracaktır.

Mesleğe bağlı Ölümcül Olmayan Kaza Oranlarını 2 grupta toplayabiliriz. (i) kazadan sonra iyileşme süreci geçtikten sonra işe devam edebiliyor mu (ii) yoksa işi yapamayacak bir durumda mı ? Bu kazalarda yine kazanın sebebi ,yeri araştırılmalı ve birdaha olmaması için önlem alınmalıdır. Bu konuda özellikle gelişmekte olan ülkelerde pekçok kaza olmasına rağmen bu kazalar raporlaştırılmamaktadır. Raporlaştırılmada sıkıntı olduğu için kaza hiç olmamış gibidir bunun için önlem almada yetersizlikte olur. Düzgün işin oturması veya artması için ilk önce hertürlü kazanın raporlaştırılması kültürünün oturması gerekmektedir.

İş kazaları sebebiyle kaybedilen zaman şüphesiz ciddi bir ekonomik kayıptır. Verimliği dolayısıyla karlılığı ve nihayetinde domino taşı etkisiyle Düzgün İş etkilemektedir. İş Kazaları ölçümlerinde genellikle günler baz alınır.

İş denetimi oranı (her 10.000 kişi başına)'da önemli bir göstergedir. Denetimin olmadığı yerde gevşeklik, otorite boşluğu oluşacaktır. Buda kuralların pratiğe geçmesini ciddi anlamda tehlikeye atar. Her 10bin kişi başına kaç tane iş güvenliği müfettişi olduğu üzerinden veri toplanabilir.

Ölçümlerde kurum anketleri, ulusal kaza raporları, genel anketler ve yönetim raporları genellikle kullanılır (ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 154-169).

15. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik ; (i) hastalıktan , hamilelikten , yaşlılıktan veya ölümden, yaralanmadan, engellilik durumunda (ii) sağlık hizmetlerinde (iii) çocuk parası , aileye yardım parası , işsizlik durumlarında işçiye ödeme yaparak sadece işçinin çalıştığı zamandan ziyade çalışmamanın haklı sebebi hallerinde işçiyi destekler. Bu muhteşem bir sistemdir ve mutlaka uygulanabilmesi gerekmekte bunun için yasal altyapının oluşması ve pratiğin ölçülerek eksiklerinin giderilmesi bu şekilde gelişmenin yolu açılmalıdır.

Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, 1952 (No. 102); Tıbbi Bakım ve Hastalık Yararları Sözleşmesi, 1969 (No. 130); Geçersizlik, Yaşlılık ve Hayatta Kalma Yardımı Sözleşmesi, 1967 (Sayı 128); Annelik Koruma Sözleşmesinin Gözden Geçirilmesi (Revize),

1952 (No. 183); İstihdam Teşviki ve İşsizlik Sözleşmesine Karşı Koruma, 1988 (No. 168) ve: İstihdam Yaralanma Hakkı Sözleşmesi, 1964 (No. 121) sözleşmeleri ile güvence altına alınmıştır(ILO Conventions).Sosyal Güvenlik göstergeleri toplam 10 adettir. 2 tane esas 2 tane ilave ve 6 tane gelecek göstergesi içerir. Konunun gelecekteki önemi ILO'nun gösterge çıkarma gayretilede ölçülebilir. Daha net resimler için 6 tane gelecek göstergesi üzerine çalışmalar sürmektedir.Sosyal sigortayı ILO, insan haklarından bir tanesi olarak görmektedir(ILO ; World Social Security Report 2010 syf 2). 65 yaş üstü emeklilerin devletten aldığı sağlık sigortası ve aylık maaş sosyal güvenlik ana göstergesidir.Burada esas olan emekliliktir. 65 yaşından genç olsada emeklilik maaşı ve sağlık sigortası olan kişiler bu bölüme dahil edilmelidir.Aynı zamanda 65 yaş üzeri çalışmalarına devam eden pekçok insanda vardır bunlar gözümüne alınmalıdır.Devletin kamu bütçesi kapsamında sosyal güvenlik sistemine harcadığı para Sosyal güvenlik göstergesinin ikinci ana göstergesidir.Bu para emeklilere,sağlık hizmetlerine,yoksullara,işsizlik sigortasından yararlananlara,hastalık sigortasına,iş yaralanmalarına, ailelere (evin ekmek kazanan kişisi öldüğünde maaşını eşi alır veya evlenmemiş çocukları) verilir. Bu gösterge için sosyal güvenlik şemasından yararlanılabilir. Yaşlı nüfusun çok olması, olağandışı kaza oranlarının artması, bütçenin artması , enflasyon ,doğal afetler vs gibi sebepler harcamaların çoğalmasına neden olabilir verileri okurken bu noktalara da dikkat edilmelidir.Temel sağlık hizmetlerin sağlandığı nüfusun yüzdeside önemli ilave göstergelerdendir.Buda basit bir hesaplama yöntemiyle bulunabilir.Diğer göstergeler şunda geliştirilmekte olup, kullanılmamaktadır. Sosyal güvenlik alanında verilere ulaşmak genellikle kurumsal anket yolu ile olmaktadır.

16.Sosyal Diyalog, İşçi ve İşveren Temsilcileri

Sosyal Diyalog İlo'nun üzerinde en çok durduğu konuların başında gelmektedir. Gücün adalet önünde dengesi ancak sosyal diyalogla sağlanabilir çünkü. Sosyal diyalogun 2 yanı vardır ; Birtanesi işçi-işveren cephesi veya işçi –işveren ve hükümet cephesi arasında ilişki.İkinci nokta ise işletme içersinde işçi ve işveren cephesi.İşçiyi ilgilendiren konularda işçiye sözhakkı verilmesi gibi pekçok konudaki ilişkiler bütünü kapsamaktadır.İşçi açısından ayrıca kendisi gibi işçi olan bir örgüte üye olabilme hakkı,bunun maddi manevi işveren tarafından desteklenmeside sosyal diyalogun çok önemli göstergelerindendir. Bu konuda 4 ana gösterge vardır. Sendikalaşma oranı , işverenin monopol bir yapıda olup olmadığı , Toplu pazarlıkların neleri kapsadığı ve grev oranları.Bu göstergelerle işçilerin sosyal diyalogun ne boyutta olduğu tespit edilmeye çalışılır(ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 190-206).

17.Düzgün İşte Ekonomik ve Sosyal Konteks

Düzgün İşin ulusal düzeyde daha iyi anlaşılması için ekonomik ve sosyal yapısında analiz edilmesi gerekmektedir.Düzgün iş ulusal veya belli uluslar için olan bir sistem değildir. Hatta rekabet gücü için uluslararası olmak zorundadır. Kapitalizm sistemi bütün dünyaya tek kültürlülük , teknolojinin yaygınlaşması globalleşme getirmiştir. Fakat bu aynılışmaya rağmen her topluma rengini veren kendi toplumsal dinamikleri vardır.İşte bu dinamikleri anlayarak düzgün iş göstergelerini okumak verileri yorumlamayı daha sahici daha bilimsel hale getirecektir.Bunun için göstergelere ışık tutacak 10 gösterge geliştirilmiştir. Yukarıda bu göstergeler tablo halinde verilmiştir ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 207).

Sakarya ilinde Gıda Üreticisi Bir Firmanın Düzgün İş Analizi

1. Araştırmanın Tanımlanması

Sakarya ilinde gıda imalatı yapan ve bunları kendi personelleriyle farklı lokasyonlarda satan aynı zamanda toptan satış kanalında çalışan olan çok boyutlu bir firmanın Düzgün İş kriterlerine göre analizi yapılacaktır.

2. Konunun Önemi ve Gerekçesi

ILO, kapitalist sistemin getirdiği sorunlarla beraber ortaya çıkmıştır. Emek piyasasının sorunlarını tespit etme ve bunları çözme görevi üstlenmiş İLO'nun düşünsel serüveninde geldiği son nokta Düzgün iştir.Sorunların çözülmesi için ilk önce sorun'un ne olduğunu tam

olarak tespit etmek gerekmektedir. Bu tespitten hemen sonra çözümün ne olduğu konusunda adım atılmalıdır. ILO bu konuda kendisini sistemin daha sağlıklı devamı için sürekli yenilemektedir. Bu sistemde yaşayan bütün ülkelerin ILO'nun geldiği son nokta olan Düzgün İş anlaması ve bunu hayata geçirmesi işçinin aleyhine olan durumları azaltmasını sağlayacaktır. Tarih boyunca adalet gücün altında ezilmiştir. Özellikle sanayi devriminde çok ciddi problem ortaya çıkmış ve sosyalizm akımı tehdidi başgöstermiştir. Uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, işyerinde eşitsizlik, güvenli olmayan iş yerleri, çocuk işçilik, zorla çalıştırma ve pek çok mesele istihdam azlığında etkisiyle işçinin sunulan herşeyi kabul etmek zorunda kalması toplumsal huzursuzluğu had safhaya çıkarmış heran patlamaya hazır bir bomba toplum oluşturmuştur. Gelişmiş ülkeler bu problemleri zenginleşerek , gelişerek attıysada ILO'nun bu dönemde pek çok katkısı olmuştur. Sıkıntılı zamanları yaşamak ciddi bir tecrübe ile sabit bilgi birikimide vermiştir. İşte bu bilgi ve tecrübe ILO'yu bugün 187 ülkenin üyesi olduğu uluslararası bir otorite haline getirmiştir. Bu otoritenin 100 yıllık birikiminin sonucu 'Decent Work' tür. Bu anlamda bizim gibi gelişmekte olan ülkelerin 'Decent Work' ü çok iyi anlayıp onu hayata geçirmemiz şarttır.

3. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Düzgün İş ve Göstergelerini detaylı bir şekilde açıklamak ve bünyesinde tam zamanlı ve yarı zamanlı personel, imalat personeli , satış personeli ve ofis personeli bulunduran çok boyutlu bir kobi üzerinden Düzgün İş analizi yapmaktır. Bu analiz sadece bu firma üzerine yapılan bir analiz olmaktan ziyade bünyesinde bulundurduğu departmanlardaki çalışanların farklılıkları gözönüne alındığında pek çok benzer sektördeki işçilerin çalışmasında örnek teşkil etmesi bakımından önemlidir.

4. Çalışmanın Yöntemine Dair Bilgiler

Çalışmada belirlenen evren içersinde biçimsel mülakat yöntemi kullanılmıştır. Mülakat formu hazırlanırken Düzgün İşin ILO tarafından belirlenen göstergelerinden yola çıkılmıştır.. Mülakat hem işverene hemde işçiye yapılmıştır. Bu şekilde hem somut olmayan bazı verilerin doğru okunması sağlanmıştır hem de sonuçların sebepleri üzerine işveren düşünceleri alınmış ve bu görüş öneriler kısmının şekillenmesine yardımcı olmuştur.

5. Evren ve Örneklem

Çalışma evreni Sakarya'da bulunan Gıda üretim firmasıdır. Üretim departmanında 8 tam zamanlı kişi, Yönetim ve Muhasebe departmanında 4 tam zamanlı kişi ; Toptan Pazarlama departmanında 3 tam zamanlı kişi ; Parekende noktalarında 45 yarı zamanlı çalışanı olan bir kobidir. Üretim , Yönetim ve Pazarlama departmanında bulunan toplam 15 kişi ve 45 yarı zamanlı çalışandan 8 kişi ile toplam 23 kişi ile biçimsel mülakat yöntemi ile veri toplanmıştır.

6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma Sakarya ili merkezli bir firma ile sınırlandırılmıştır. Araştırmada şirketin 45 yarı zamanlı çalışanlarından 8 tanesi ile mülakaat yapılmıştır.

7. Firma Analizi

İstihdam Bakımından firmanın 15 tam zamanlı, 45 yarı zamanlı toplam 60 çalışanı vardır. Üretim, yönetim ,toptan pazarlama ve parekende mağazaları vardır. Firma çalışanlarının 48 tanesi satış üzerine çalışmaktadır. Firmanın 1 önceki yıla eleman sayısı olarak yüzde 350 büyümüştür. Çalışanlarının 43 tanesi üniversite mezunu veya öğrencisi, 13 tane lise mezunu, 3 ortaokul mezunu ve 1 tane ilkokul mezunudur. Firmanın satış merkezli üretici olması , çalışan insan kaynaklarının eğitim seviyesinin yüksek olması firmanın istihdam yaratmadaki potansiyelini arttırmaktadır. Firma yarı zamanlı çalışanların ücretleri primler hariç asgari ücretin altında, imalat ,yönetim ve pazarlama departmanları çalışanlarının aldıkları ücret asgari ücret seviyesindedir. Yarı zamanlı çalışanların işçi verimlilikleri çok yüksek olup , imalat çalışanlarının verimlilikleri orta seviyededir. Ayrıca oryantasyon dönemlerinde tam zamanlı imalat işçilerine 30 gün boyunca yarı ücret ödenmektedir yarı zamanlı işçilere 1 gün ödeme yapılmamaktadır. Yarı-Zamanlı işçilerin saatlik ücreti 6.5tl, tam zamanlı işçilerin saatlik ücreti ortalama 9.5 tl dir. Ücret seviyesine bakıldığı zaman firmanın yarı zamanlı

işçilerinde çalışan yoksulluk durumu vardır.İş verimliliği buna rağmen şaşırtıcı bir şekilde yüksektir.Tam zamanlı işçilerde ise ücretler asgari ücret seviyesindedir .İş verimliliği ise orta seviyededir.

İyi iş saatleri bakımından firma incelendiğinde : yarı zamanlı işçilerin haftalık çalışma saati 18 saattir.Aşırı Çalışma saati yoktur . Bazı elemanları için eksik istihdamdan bahsedilebilmektedir.Ücretli yıllık izin verilmemektedir.Tam zamanlı işçilerde ise haftalık 58 saat bir çalışma vardır.Aşırı çalışma saatleri mevcuttur. Eksik istihdam yoktur.Ücretli yıllık izin vardır.Annelikten dolayı işe ara verme ödenekleri bulunmamaktadır. Firmanın iyi iş saatleri performansı yarı zamanlı çalışanlar açısından tatminkardır. Eksik istihdamdan bahsedilebilir fakat firma bu noktada yüksek verimliliğe ulaşmıştır. Tam zamanlı çalışanlarda ise oldukça düşüktür.Özellikle haftalık çalışma saatlerinin fazlalığı aşıkardır. Firma sahibi ile yapılan mülakatta verimlilikteki düşüklüğün çalışma süresini etkilediğini söylemiştir.Yüksek çalışma saatleri tam zamanlı işçilerin aile ve kişisel yaşamlarındaki kaliteyide ciddi anlamda düşürmektedir.

Kaldırılması gereken iş kriterine uygun bir işçilik uygulaması firmada görülmemiştir.Firma çalışanlarında çocuk işçi yoktur , zorla çalışma veya zorunlu çalışma yoktur.

İş istikrarı ve güvenliği konusunda firma özellikle yarı zamanlı işçilerde problem yaşamaktadır. Yarı Zamanlı Çalışan 45 kişinin 36 tanesinin iş süresi 1 yıldan azdır. Tam zamanlı Çalışanlarda ise 15 işçinin sadece 4 tanesi 1 yıldan az bir kıdem sahibidir. Geçici işlerde çalışan yoktur.

İstihdamda Fırsat Eşitliği konusunda firma çok başarılıdır. Yarı zamanlı çalışanlarının %81 , tam zamanlı çalışanlarının %73'ü, bayandır. Orta ve üst düzey kadın istihdam oranı yarı zamanlı çalışanlarda %100, tam zamanlı çalışanlarda ise %73'tür. Cinsiyete göre ücret farklılıkları yoktur. Firmanın toplam 4 tane farklı ırktan çalışanı vardır.Bunlardan 2 tanesi diğerleri ile aynı ücreti almakta , 2 tanesi ise oryantasyon süreci ücretini almaktadır.

Güvenli çalışma ortamı ,iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri bu konuda az riskli olarak sınıflandırılmış olan firmada tatminkardır. Ölümcül veya ölümcül olmayan kaza oranları veya iş kazaları sebebiyle zaman kayıpları yoktur. Sadece 2 işçi meslek hastalıklarından müstariptir.

Sosyal güvenlik göstergeleri daha çok makro boyutta olmakla beraber burda sadece sigortalı çalışanlar olarak ele alınmıştır. Firma bu konuda çok yetersizdir özellikle yarı zamanlı işçilerin 45 tanesinden sadece 6 tanesi sigortalıdır. Tam zamanlı işçilerin hepsi sigortalı olarak çalışmaktadır.

Sosyal Diyalog noktasında firmadan çok ilginç bulgular aldık.Sendika üyeliği,Toplu Pazarlık Kapsama Alanı, Grev günleri, İşverene ait başka işyerleri göstergelerinin hepsi olumsuz olmasına rağmen firmanın işçilerle ilgili karar almada işçileri yönetime katması , işçinin firma sahibine büyük ölçüde güvenmesi ,şirket kültürünün saygı çerçevesinde oluşması sosyal diyalogun bu anlamda iyi olduğu göstermiştir.Neden sendikaya üye değilsiniz diye sorulduğunda sol görüşlü olmadıklarını bildirmişlerdir. Buda Türkiyede sendikalaşmanın toplumda yansımalarına bir örnek teşkil etmiştir.

SONUÇ

1919 yılında kurulan ILO günümüze kadar herkesin eşit fırsatlara sahip olduğu, iş yerinde ve dışında güvenlik duygusunu hissettiği,özgürlüğünü kısıtlamayan ,saygınlığını zedelemeyen ve üretkenlik kabiliyetini teşvik eden bir iş için çalışmıştır/çalışmaktadır.Böyle bir işin ülkelere sosyal adalet ,barış ve sürdürülebilir refah getireceğini bunun için bütün herkesin işçi-işveren-hükümet bu amaç doğrultusunda çalışması gerektiğinin altını çizmiştir. 1999 yılında ILO başkanı işte bütün bu amaçları tek bir kelimeye topladı.Bu kelime 'Decent Work ' yani Düzgün İştir. Düzgün iş istihdam, çalışma hakları,sosyal güvenlik,sosyal diyalog temelli 100 yıllık ILO tecrübesiyle gelişmiş/geliştirilmiş/gelişmekte olan bir kavramdır.. Düzgün İş boyutları ve bileşenleriyle hernekadar çok ayrıntılı tanımlansada bu düşünce hayata uygulanabilir bir somutluğa sahip değildir.ILO sadece düşünce ve plan üreten bir organizasyon olmaktan öte emek piyasasını şekillendiren ,standartlar koyan ve bunu denetlemek isteyen bir örgüttür.Bunun için düşünceyi somutlaştırma işlemine ihtiyaç vardır. Bu somutlaştırma işlemini ;Düzgün İş Göstergeleri yapar.Bu göstergelerin herbiri Düzgün işin emek

piyasadaki eli ve ayağı olur. Düzgün iş göstergeleri düzgün işin uluslararası olmasında ve hayatı şekillendiren bir yapıya kavuşması adına oldukça önemlidir. Bu göstergelerin bir kısmı hayati anlamda önemlidir. Bunlar esas göstergelerdir ölçüm yapılırken mutlaka kullanılmalıdırlar. Bunun dışında gerektiğince kullanılan daha geniş bir açı sağlayan ilave göstergeler ve halen yapım aşamasında olan , bütünü temsil ettiği test edilmemiş gelecek göstergeleride vardır. Göstergeler ancak verilerin olduğu zamanlarda işe yararlar bunun için ülkelerin veri deposunu genişletmesi ölçüm için önemlidir.

Çalışmanın son bölümünde Sakarya ilinde üretim faaliyeti gösteren bir firma biçimsel mülakat yöntemi ile her bir şirket elemanı ile mülakat yapılarak düzgün iş analizi yapılmıştır. Düzgün iş her ne kadar makro bakış açısı saptamak için tasarlansa da mikro boyutta analizlerde yapılmıştır. Çalışmanın amacı düzgün işin mikro tabandan yayılarak makro ekonomiyi etkilemesini sağlamaktır. Bu anlamda ekonominin en temel taşı bir şirket üzerinden analiz yapılmıştır. Düzgün iş kriterlerini kendine İLO gibi misyon edinen bir firmanın bu anlamda çok önemli farklılıklar yaratacağına şüphe yoktur. Bu bilinci oluşturmak ancak bu kriterlerle firmaları ölçmek ile ivme kazanacaktır. Firma istihdam yaratmada iyi işaretler versede , yeterli gelir işçilerine verememektedir. Üretkenlik çalışma saatlerinin çok yüksek olması sebebiyle imalat alanında düşüktür. Eksik istihdamla işçi motivasyonunu sağlanan firmanın yarı zamanlı elemanlarında ise üretkenlik yüksektir. İmalat işçilerinin çalışma saatlerinin yüksek olması aile ve kişisel yaşamlarında olumsuz etkilemektedir. Firmanın yarı zamanlı işçilerinin yüzde 81'inin kıdem süresi 1 yıldan azdır. Buda işçi sürekliliğini olumsuz etkilemektedir. İmalat işçileri %73 oranında firmada 1 yıldan fazla hizmet vermektedir , bu alanda bir süreklilikten bahsedilebilmektedir. Firmada hükümsüz iş diye nitelenebileceğimiz herhangi bir unsur mevcut değildir. İş güvenliği anlamında da firma az riskli kategoridedir. Firma kadın egemen bir insan kaynakları yapısına sahiptir. Çalışanlarının %81'i kadındır. Aynı zamanda orta ve üst seviye yöneticilerinin %92'si kadındır. İstihdamda fırsat eşitliği konusunda firma düzgün iş standartlarının çok ötesindedir. Firma sahibinin bayan olması bu konudaki bu başarının bir sebebi olabilir. Özellikle yarı zamanlı çalışanların %86'sının sigortası yoktur. İmalat çalışanların hepsi sigortalı çalışmaktadırlar. Bu konuda firma sahibi ile konuştuğumuzda yarı zamanlı sigorta sisteminin işlevsizliğini ve hantallığını sigortasız çalıştırmak zorunda kalmasının sebeplerinden biri olarak göstermiştir. Tam zamanlı olarak çalışan imalat ve yönetim çalışanlarının hepsi sigortalıdır . Firma içerisindeki hiçkimse herhangi bir sendikaya üye değildir. Fakat kendileri ile her karar istişareye yakın bir ilişki içerisinde alınmaktadır. Şirket kültürü insana yakışır bir saygınlık ve özgürlükle bürünmüştür. Bu anlamda sosyal diyalogun gelişmiş olduğunu gözlemledik.

KAYNAKÇA

- ANKER, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. A. : 2003, "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", International Labour Review, Geneva, 142 (2)
- ANKER, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. A. : 2002, Measuring Decent Work with Statistical Indicators, Working Paper No:2, Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group International Labour Office, Geneva
- ANKER, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. A. : 2003, "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", International Labour Review, Geneva, syf 8
- Bescond, D., Châtaignier, A., Mehran, F. : 2003, "Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison", International Labour Review, Geneva, 142 (2), s.179-212
- Carls, K. ve Bridgford, J. (2014). Sosyal Diyalog: İşçi Sendikası Eğitimi El Kitabı. Turin: ILO.
- GHAİ, Draham : "Decent Work: Concept And Indicators", International Labour Review, vol 142, no 2, 2003.
- GHAİ, Draham : 2002, "Decent Work: Concepts, Models And Indicators", Discussion Paper, International Institute for Labour Studies, Geneva
- GHAİ, Draham; "Decent Work: Concept And Indicators", International Labour Review, vol

142, no 2, 126 2003

GHAÏ D (2006) Decent work: Objectives and strategies, International Labor Office (ILO) syf 12

FIELDS, Gary S.; Decent Work And Development Policies, Staff Conference-Decent Work Issues and Policies, Working Paper, International Labour Office, 2000 syf 242.

ILO; Employment And Social Protection In The Informal Sector-Employment In The Informal Sector: Challenges And Future Agenda,Governing Body-Committee On Employment And Social Policy (GB277/ESP/1/2), Geneva, 2000a. 20

ILO; İnternational Labor Organization Mission and Vision Statement ILO; “Decent Work”, International Labour Conferance 87th Session 1999,Report Of The Director General, Geneva, 1999a.

ILO, “Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012s.45.

ILO, “Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012., s.69.

ILO, IMF, OECD, Eurostat, UN, and WB: Consumer price index manual. Theory and practice. (Geneva, 2004); and UNECE: Practical guide to producing Consumer Price Indices (Geneva, 2009).

ILO, “Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012., s.83.

ILO, “Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012., s.69.

ILO, “Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 17

ILO, “Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012 s.83).

ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s.111)

ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 101-115)

ILO : Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children (Geneva, 2011 ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 101-115)

ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 127)

ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 141).

ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 18)

ILO; Decent Work Indicators: Concepts And Definitions, ILO, S65 International Labour Office, First Edition, Geneva, ILO, 2012b

ILO: Reducing the decent work deficit – A global challenge, Report of the Director-General, ILC, 89th Session (Geneva, June 2001). DG report, ILC, 2001, p.59

ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 154-169.

ILO: Resolution concerning an integrated system of wage statistics, adopted by the Twelfth International Conference of Labour Statisticians. (Geneva, October 197)

ILO; Equality At Work: Tackling The Challenges, Global Report Under The Follow Up To The ILO Declaration On Fundamental Principles And Rights At Work, International Labour Conference 96th Session, Report Of The Director General, Geneva, ILO, 2007a.

ILO; “Decent Work”, International Labour Conferance 87th Session 1999, Report Of The Director General, Geneva, 1999a.

ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions , Geneva, 2012, s 190-206). ILO ; World Social Security Report 2010 syf 2

2009, Indicators of job quality in the European Union, Policy Department Economic and

Scientific Policy European Parliament, Bruxelles

KAPAR. Recep; "Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar", İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları, 48. Kitap, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 4531, 2004.

Muñoz de Bustillo,R.,Fernandez-Macias, E., Antón, José-Ignacio, Esteve, F.:RODGERS, Gerry; "Decent Work, Social Inclusion, And Development",Indian Journal Of Human Development, vol 1, no 1, 2007.15(Fields, 2000: 1

SOMAVIA, Juan; "Preface", ILO Declaration On Social Justice For A FairGlobalization, 97th Session International Labour Conference, 10 June 2008,Switzerland, 2008.17(ILO, 1999a: 21)

STANDING, Guy; "Global Insecurity: Restructuring Social Income", Global Tensions Conference In Honor Of Ester Boserup, 9-10 March 2001, Cornell University, 200124Arıcı ve Alper, 2012, s. 4)..

SENGENBERGER. Werner ; "The international Labour Organization Goals,Functions and Political Impact ' Barnes & Feldman 1982 : 43 Erişim library.fes.de/pdf/files/iez/10279.pdf

Şen, S., Topateş, H.: 2009, "İnsanca İş ve İş Denetimi Boyutuyla Ölçülebilirliği", 1. Syf 414 Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Kitabı, Belediye İş Sendikası, Ankara

WEBSTER meriam Dictinary definition ; Fairly good