



ÇALIŞMA YAŞAMININ KALİTESİNİN ARTTIRILMASINDA “İNSANA YAKIŞIR İŞ”

Özlem IŞIĞIÇOK*¹

¹Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bursa, Türkiye

Anahtar Kelimeler

Çalışma Yaşamının Kalitesi
Uluslararası Çalışma Örgütü
İnsana Yakışır İş

Özet

Bu çalışmanın amacı, çalışma yaşamının kalitesinin artırılmasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) evrensel hedefi olan “insana yakışır iş” in önemini irdelemektir. Bu amaçla; iş, çalışma, çalışma yaşamı ve çalışma yaşamı kalitesi kavramlarından hareketle, “insana yakışır iş” olgusunun, temel özellikleri incelenecek, günümüzün değişen ve dönüşen çalışma koşullarında, insana yakışır işlere olan gereksinimin şiddeti ile günümüzdeki anlam ve önemi irdelenecektir.

INCREASING THE QUALITY OF WORK LIFE WITH “DECENT WORK”

Keywords

Quality of Working Life
ILO
Decent Work

Abstract

The purpose of this study is to examine the importance of the “decent work”, the universal goal of the International Labor Organization (ILO), in raising the quality of work life. For this purpose, firstly the basic characteristics of the “decent work” phenomenon will be examined. Secondly, the significance and importance of today's present and the need for decent work and changing working conditions will be examined with the concepts of work, work life and working life quality.

Alıntı / Cite

Işığık, Ö. (2018). Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılmasında “İnsana Yakışır İş”, *Journal of Engineering Sciences and Design*, 6(ÖS: Ergonomi2017), 302 – 311,

Yazar Kimliği / Author ID (ORCID Number)

Özlem Işığık, 0000-0001-2345-6789

Makale Süreci / Article Process

Başvuru Tarihi / Submission Date	28.11.2017
Revizyon Tarihi / Revision Date	28.06.2018
Kabul Tarihi / Accepted Date	25.11.2018
Yayın Tarihi / Published Date	24.12.2018

1. Giriş

“İş” ve “çalışma” insanlık tarihi kadar eski ve uzun bir geçmişe sahip, günlük yaşamımızın ayrılmaz parçaları olmuş iki önemli kavramdır. İş, yaşamın merkezi alanlarından biri olarak insan için büyük bir önem taşımakta; bir taraftan çalışanların yaşam tarzını, toplum içindeki yerini belirlerken diğer taraftan da çalışanlara geçim olanağı sağlamakta, varlıklarını sürdürmeleri, gelişmeleri için zemin oluşturmaktadır (Tınar, 1996: 3). Genel olarak, insan yaşamını sürdürmesi amacına yönelik zihinsel ve bedensel her türlü uğraş olarak tanımlana gelen iş ise; kavram olarak sadece bir “eylem” olarak algılanabileceği gibi, eylemin sonucu olarak ortaya konulan “eser” ve gerçekleştirilmesi gerekli “görev” olarak da üç farklı boyutta ele alınıp irdelenebilir (Tınar, 1996: 5-6).

Çalışma ise; tarih boyunca insanlık için son derece önem taşıyan, merkezinde birey olan bir eylem olarak nitelendirilmektedir. Kavram olarak, insanın bedensel veya zihinsel güçlerini belli bir amaca yönelik olarak ve planlı bir şekilde kullanabilmesi olarak tanımlanan “çalışma” (Aytaç ve Keser 2017: 1); genel olarak yaratıcılığı ve üretimi gözetilen insani bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Ataman, 2014: 3-4) Çalışma eyleminin niteliği ve kapsamı oldukça çeşitli ve bakış açısına göre değişebilmektedir. Bireylerin çalışmasındaki temel amaç; yaşamını sürdüreceği bir gelir elde etme isteği olsa da, çalışma aynı zamanda toplumsal ve sosyal bir statüyü de ifade etmekte; bireylerin kendilerine toplumda bir yer edinme, ait olma duygularını da karşılamaktadır. Bu nedenle

* İlgili yazar / Corresponding author: ozlemi@uludag.edu.tr

çalışmanın çok ve çeşitli görünüşlerinin yanı sıra, çok çeşitli misyonu olduğu da bir gerçektir.

Çalışma yaşamı, genel olarak, bireylerin işleriyle uğraşarak geçirdikleri zamanı ifade etmek için kullanılan bir kavram olmakla birlikte (Aytaç ve Keser, 2017: 4; Tınar, 1996: 8); kavram sadece iş yaşamında değil, iş dışı yaşamın gelişimi ve planlanmasında da etkin bir role sahiptir. Bu nedenle çalışma yaşamı, işe ilişkin maddi kazanç, değer, tutum ve yargılar etkisini sürdürdüğü müddetçe devam eden bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Aytaç ve Keser, 2017: 4).

Çalışma yaşamı kalitesi ise; çok çeşitli şekillerde tanımlanabilmekte; en genel anlamıyla; çalışanların sadece bedensel değil, aynı zamanda zihinsel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarına da önem veren çalışma koşullarını içermektedir (<http://anahtar.sanayi.gov.tr/tr>). Çalışma yaşamında kalite anlayışı, özellikle son yıllarda, çalışanların fiziksel ve psikolojik refah düzeyini yükselten, örgütsel kültürde değişimler yaratan ve tüm çalışanların değerini arttıran bir yönetim felsefesi olarak görülmektedir (Kaymaz, 2003: 1). Kısaca ve özetle çalışma yaşamı kalitesi; çalışmayı doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen tüm etkenleri içeren bir kavram olarak değerlendirilmektedir (<http://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/>).

Nitekim günümüzün gelişmiş batılı ülkelerinde "quality of work life" olarak nitelendirilen "çalışma yaşamının kalitesi", yine bazı ülkelerde "işin insancillaştırılması", Fransızca konuşulan ülkelerde "çalışma koşullarının geliştirilmesi", sosyalist ülkelerde "işçilerin korunması", İskandinav ülkelerinde "çalışma çevresi" ve "iş yerinin demokratikleştirilmesi", Japonya'da ise "çalışma yaşamının kalitesi" kavramları ile ifade edilmektedir (<http://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/>). Çalışma yaşamının kalitesini belirleyen bir takım temel faktörler bulunmakta ve bu söz konusu faktörler şöyle sıralanmaktadır (<http://anahtar.sanayi.gov.tr>):

- ✓ İşin yapısı ve organizasyonu,
- ✓ Ücretler,
- ✓ Çalışma ortamı ve koşulları,
- ✓ İşte kullanılan teknoloji,
- ✓ Endüstriyel ilişkiler, kararlara katılım,
- ✓ İş doyumu ve motivasyon,
- ✓ İstihdam güvencesi,
- ✓ Sosyal adalet,
- ✓ Sosyal güvenlik,
- ✓ Demografik yapı ve sürekli eğitim.

Diğer taraftan sadece iş ortamını çalışan insana uyumlaştırmaya yönelik çabalardan ibaret olmayan çalışma yaşamı kalitesi kavramı, çalışan insanın işin

gereklere ve iş ortamına uyumlaştırılmasından, yönetime katılma modellerine kadar oldukça geniş bir faaliyetler bütünü içerdiği de asla unutmamalıdır (Tınar, 1996: 132).

1950'li ve 1960'lı yılların büyüme coşkusu ile hep ikinci plana atılan hatta ekonomik ve teknik konuların ön planda olması ve nicelik ağırlıklı bir refah anlayışının hâkimiyeti nedeniyle, neredeyse unutulmuş çalışma yaşamının kalitesi olgusu, 1970'li yılların başından itibaren yeniden gündeme gelmiştir (Tınar, 1996: 125).

Nitekim çalışma yaşamında kalitenin sağlanması amacıyla çeşitli ülkelerde farklı uygulamalara rastlamak mümkündür (Kaymaz, 2003: 1). Her ülke, bu sürece farklı zamanlarda başlamış ve farklı yasal düzenlemelere gitmiştir. Örneğin Norveç, yasal çerçevede "endüstriyel demokrasi" programına yer vererek, işin yeniden yapılandırılması konusunda ilk adımı atmıştır. İsveç, kurumların demokratikleşmesi sürecinde, işçi-işveren-sendika çerçevesinde en gelişmiş programları uygulayan ülke olmuştur. İngiltere ise, konuyla ilgili teorik çalışmaların en fazla yoğunluk kazandığı ülke olarak dikkat çekmektedir. Tüm bu örnekler; batılı ülkelerin çalışma yaşamında görülen eksiklikleri gidermek ve gelişme sağlamak amacıyla ihtiyaç duyulan girişimleri 1970'li yıllarda atmaya başladıklarını göstermektedir.

Yine 1980'ler ve 1990'lara gelindiğinde, ikili (dual) emek piyasaları teorisi çerçevesinde, ABD ve İngiltere'de, "iyi işler, kötü işler"² şeklinde yapılan sınıflandırmalarla dikkat çeken çalışma yaşamının kalitesi kavramı (Gündoğan, 2010: 4-5), 1999 yılında gerçekleştirilen, 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, ILO Genel Müdürü Juan Somavia tarafından, "Decent Work /İnsana Yakışır İş" başlığını taşıyan bir rapor aracılığıyla tekrar dünya kamuoyunun gündemine taşınmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamı kalitesi kavramı yerine, insana yakışır iş kavramını tercih etmekte ve kullanmaktadır (Gündoğan, 2010: 5). Buna karşılık; kavramın Avrupa Birliği (AB) kapsamında yapılan çalışmalarda, daha çok "iş kalitesi" (job quality) adıyla nitelendirildiği dikkat çekmektedir (Gündoğan, 2010: 5).

2. İnsan Onuruna Yakışır İş ve Temel Özellikleri: Tanımı, Amacı, Boyutları, Temel Unsurları ve Ölçümü

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından evrensel bir hedef olarak belirlenen "İnsana Yakışır İş" (Decent Work), en genel anlatımla, bireylerin çalışma ve istihdam haklarına, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına,

² İyi işler, ücret düzeyi yüksek, iyi çalışma koşulları sunan ve sürekliliği olan işler; kötü işler ise düşük ücretli uygun olmayan

çalışma koşulları sunan sürekliliği olmayan işleri nitelemek üzere kullanılmaktadır.

sosyal güvenlik olanaklarına ve sendikalar ya da diğer temsil ve katılım mekanizmaları aracılığıyla kendilerini ifade etme haklarına atıfta bulunan genel bir kavramsal çerçeveyi nitelerek üzere kullanılmaktadır (Işığışık, 2005: 3).

Literatürde "düzgün iş", "uygun iş", "saygın iş", "insan onuruna yakışır iş" kavramlarıyla da nitelenen bu olgu (Işığışık, 2005: 3), ilk kez ILO tarafından 1999 yılında gerçekleştirilen, 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, ILO Genel Müdürü Juan Somavia tarafından, "İnsana Yakışır İş" başlığını taşıyan bir rapor aracılığıyla (Ghai, 2003: 113) dünya kamuoyuna takdim edilmiştir.

ILO'ya göre insana yakışır iş, "çalışma yaşamında bireyin temel haklarının korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iş" olarak tanımlanmaktadır (ILO, 1999: 13). Ayrıca, "kadın, erkek tüm bireyler için, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insan onuruna yakışan üretken bir iş" olarak ifade edilmektedir. (Anker vd. 2003: 151; Bescond vd. 2003: 179, Ghai, 2003: 113). İnsana yakışır iş kavramı ile "verimli, adil bir ücret getiren, işyeri güvenliği olan, aileleri sosyal koruma kapsamına alan, bu arada insanların kaygılarını dile getirmelerine, örgütlenmelerine ve yaşamlarını etkileyecek kararlara katılmalarına olanak tanıyan işler" kastedilmektedir (Işığışık, 2009: 310).

Diğer taraftan Bescond ve arkadaşları (2003: 205) da insana yakışır iş kavramını farklı kategorilerde yer alan bireyler için farklı anlamlar taşıyacağı düşüncesiyle; ayrı ayrı tanımlama gereği duymaktadırlar. İnsana yakışır iş olgusu, çocuklar, yetişkinler, işsizler, yaşlılar, genç işsizler ve kadın işgücü olmak üzere belli başlı altı kategori için ayrı anlamlar ifade etmektedir (Işığışık, 2005: 6-7).

Çocuklar için insana yakışır iş; çocuk emeğine son verilmesi veya en azından çocukların eğitim olanaklarından mahrum kalmamaları için, asgari yaş sınırının korunmasıdır. Buna karşılık hâlihazırda istihdam edilen yetişkinler için insana yakışır iş; kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin gereksinimlerini karşılayacak yeterli bir ücretin sağlanması ile fazla çalışmanın önlenmesi anlamına gelmektedir. İşsizler için insana yakışır iş, en kısa sürede işe erişim, yani iş bulma olanağının sağlanması anlamına gelirken, ekonomik olarak aktif olmayan yani çalışma çağı dışındaki yaşlılar için insana yakışır iş, gereksinimlerini karşılayabilecekleri yeterli emekli aylığı anlamı taşımaktadır. Nihayet son iki kategori olan genç işsizler ile kadın işgücü için insana yakışır iş ise, işsizler ile yetişkinler için taşıdığı anlamla eş anlama sahip bulunmaktadır. Bu bağlamda insana yakışır işin birçok anlam ve buna bağlı olarak görünümü sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Erdut, 2003: 148).

İnsana yakışır iş, ilgililer yani çalışanlar ve toplum açısından ücret ve çalışma koşulları ile ürünün kalitesi anlamında beklentileri en akılcı bir biçimde karşılayan bir çalışmayı ifade ederken, aynı zamanda işgücü piyasasında yer bulma, teknolojik gelişmeleri yakından izleme ve sağlıklı kalma yeteneğini de ifade etmektedir. Yine, insana yakışır iş, yaratılmasına katkıda bulunulan zenginlikten hakça pay alma ve ayrımcılığa maruz kalmamayı ifade ederken, yoksulluktan kurtulmanın da öncelikli yolunu çizmektedir. Bu nedenle insana yakışır iş, dünyanın her yerinde ve tüm bireyler için insan onuru ile özdeşleşmektedir.

Bu bakımdan, insana yakışır iş olgusunu kavramsal açıdan incelerken, "geniş" bir perspektifte değerlendirmek en doğru yaklaşım olacaktır. İnsana yakışır iş geniş bir perspektifte değerlendirildiğinde de (Erdut, 2003: 148); "ILO'nun işlevleri bağlamında "evrensel bir hedef", ekonomik büyüme ve kalkınma bağlamında bir "çerçeve", bu çerçeveyi dolduracak program ve faaliyetlerin düzenlenmesi için bir "yöntem", ILO'nun dış diyalog ve ortaklığı için bir "platform" niteliği taşıdığı söylenebilir.

Diğer taraftan ILO tarafından 10 Haziran 2008 tarihinde kabul edilen Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi'nde, kavramın anlamının daha da geliştirildiğine tanık olunmaktadır (Şen, 2009: 411-412). Bildirge'de insana yakışır iş; sürdürülebilir kurumsal ve ekonomik bağlamda istihdamı geliştirmek, sosyal koruma, sosyal güvenlik ve emeğin korunması önlemlerini sürdürülebilir ve ulusal koşullara uyarlanabilir şekilde geliştirmek ve zenginleştirmek, sosyal diyalogu ve üçlü yapıları geliştirmek, temel çalışma haklarına ve ilkelerine saygı duymak, bunları geliştirmek ve uygulamak olarak tanımlanmıştır (Şen, 2009: 411-412).

Yine Bildirge'de bunun yanı sıra, ILO'nun insana yakışır işi "küreselleşme sorunlarına etkili bir yanıt olarak kabul etmesinden söz edilerek; artan karşılıklı bağımlılığın, karmaşanın ve üretimin uluslararasılaştırılmasının hüküm sürdüğü bir dünyada özgürlük, insan onuru, sosyal adalet, güvenlik ve ayrımcılığın önlenmesi gibi temel değerlerin sürdürülebilir bir ekonomik, sosyal kalkınma ve verimlilik için esas olduğuna; yurt içi ve yurt dışındaki sosyal diyalog mekanizması, hükümetler ile işçi ve işveren örgütleri arasındaki üçlü yapı uygulamasının çözüme ulaşmada ve sosyal uyumun ve hukukun egemenliğinin tesisinde şu an için çok daha geçerli olduğuna; istihdam ilişkisinin öneminin işçilere yasal koruma sağlama vasıtası olarak kabul edilmesi gerektiğine; güçlü bir sosyal ekonomi ve uygun nitelikler taşıyan canlı bir kamu sektörü ile birlikte üretken, kazançlı ve sürdürülebilir işletmelerin, sürdürülebilir ekonomik kalkınma ve istihdam fırsatları için son derece önemli olduğuna" dikkat çekilmiştir

(http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412373/lang--tr/index.htm).

Günümüzde ise; ILO'ya göre insana yakışır iş, "insanların çalışma yaşamındaki özlemlerini yansıttığı; üretken ve adil bir ücret getiren, işyerinde güvenli ve ailelere sosyal koruma sağlayan, kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunan, insanların kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabildikleri, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işler" olarak tanımlanmıştır (<http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>).

Tüm bu tanımlar da, ILO'nun konuya verdiği önem ve zaman içinde insana yakışır iş tanımını geliştirmeye yönelik gösterilen çabayı gözler önüne sermesi bakımından son derece dikkat çekicidir. **Bir başka deyişle**, ILO açısından insana yakışır iş, "bir standart değil", "sürekli gelişen bir strateji", "bir araç olma" özelliğini sürdürmektedir (Şen, 2009: 412).

ILO'nun kısaca, "özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insan onuruna yakışan üretken bir iş" olarak tanımladığı insana yakışır işin; altı temel boyutu bulunmaktadır (Anker vd. 2003: 151-152): Bunlar sırasıyla; iş fırsatları, çalışma özgürlüğü, üretken iş, işte adil ve eşit davranış görme, işte güvenlik ve işte saygınlıktır.



Şekil 1. İnsana Yakışır İşin Boyutları

Bu boyutlardan ilki olan, "iş fırsatları", iş arayan tüm bireylere kolayca bulabilecekleri uygun iş olanaklarının sunulmasını ifade etmekte; kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile yardımcıları, ücret karşılığı formel ya da enformel sektörde çalışanlar olmak üzere, ekonomik faaliyetin tüm biçimlerini kapsamaktadır.

İkincisi ise "çalışma özgürlüğü"dür. Çalışma özgürlüğü, istihdamın bireylerin özgür iradeleri sonucunda gerçekleşmesini ifade etmektedir. İstihdamın bireylerin özgür iradeleri sonucunda gerçekleşmesi, yani çalışma özgürlüğü; zorla ve zorunlu çalışma, kölelik, çocukların çalışmasını önleyecek asgari yaşın belirlenmesi, bu yaşın altındaki çocukların çalışmasını yasaklanmasını içermekte; bunun yanı sıra; çalışanların örgütlenme özgürlüğünü de kapsayarak bu yönde ayrımcı tutumlara karşı da korunmayı da öngörmektedir.

Üçüncü boyut "üretken iş"tir. Çalışanlar açısından üretken iş, kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin gereksinimlerini karşılamalarına yetecek, kabul edilebilir bir işi ifade etmektedir. Üretken iş aynı zamanda da küreselleşme koşullarında sürdürülebilir bir kalkınma ve işletmeler ile ülkeler açısından da rekabet edebilirlik anlamına da gelmektedir.

Dördüncü boyut; "çalışanların işte adil ve eşit davranış görmesi"dir. İşe giriş ve çalışma esnasında kariyer ve ücret başta olmak üzere çalışma koşulları bağlamında, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, ulusal köken gibi her türlü ayrımcılığın engellenmesi, iş ve aile yaşamının dengelenmesini ifade etmektedir.

Beşinci boyut, "işte güvenlik"tir. Çalışanların çalışma yaşamında hastalık ve/veya çeşitli risklere karşı sağlığının korunması, yeterli gelir ve emekli aylığı ile diğer yeterli finansal korumanın sağlanmasını ifade etmektedir.

Nihayet altıncı ve son boyut ise; "işte saygınlık"tır. Çalışanların işte saygın davranışlarla karşılaşması, ilgililere seslerini duyurabilmeleri, kendi çalışma koşulları ile ilgili konularda karar süreçlerine katılabilmelerini ifade etmektedir. Bu boyutun özü, çalışan çıkarlarının özgür ve toplu bir biçimde temsiline dayanmaktadır (Anker vd. 2003: 151-152).

Söz konusu bu altı boyut birlikte değerlendirildiğinde (Anker vd. 2003: 152); insana yakışır işin ilk iki boyutunun (iş fırsatları ve özgür koşullarda çalışma boyutları) iş olanaklarına erişim ve işin kabul edilebilirliği ile ilgili olduğu görülürken; diğer dört boyutunun (üretken iş, adil ve eşit davranış, işte güvenlik ve saygınlık boyutları) ise, işin insan onuruna yakışırılığı ile ilgili olduğu görülmektedir.

ILO'nun evrensel hedef olarak benimsediği ve 1999 yılından beri gerçekleştirmeye çalıştığı insana yakışır iş olgusunun temel amacı; dünya genelinde kadın erkek tüm bireylere, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insan onuruna uygun istihdam olanağının sağlanmasıdır. Ancak bu amaç salt iş yaratmayı değil; aynı zamanda bu işlerin kabul edilebilir olmasını sağlamayı da içeren oldukça kapsamlı bir bakış açısını yansıtmaktadır (Işığışık, 2005: 22).

Diğer taraftan insana yakışır iş, günümüzde tüm bireyleri ilgilendiren küresel bir gereksinim ve talep haline gelmiştir. Kuşkusuz bu gerçeğin gerisinde de, insana yakışır işin, ekonomik ve sosyal sürdürülebilir kalkınmanın sağlanarak, yoksulluğun ortadan kaldırılması, sosyal katılım, sosyal barış ve sosyal bütünleşmenin sağlanması gibi çok yönlü ve geniş amaçları yatmaktadır. Bu bağlamda, insana yakışır işin amacının ekonomik ve sosyal dengeli kalkınma, yoksullukla mücadele, sosyal katılım, sosyal barış ve

sosyal bütünleşme gibi çok geniş bir çerçevede değerlendirilebilecek çok sayıda amaca aynı anda hizmet ettiği söylenebilir. Bu nedenle, insana yakışır işin amacını "dar" ve "geniş" çerçevede olmak üzere belli başlı iki kapsamda ele almak ve değerlendirmek en doğru yaklaşım olacaktır (Işığışık, 2005: 23).

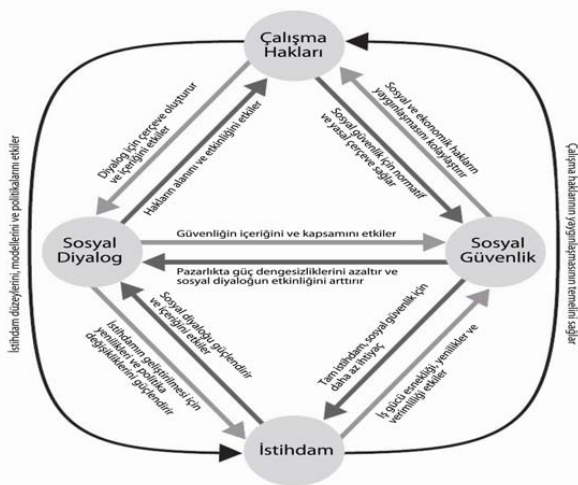
İnsana yakışır işin dört temel unsuru bulunmaktadır. (Ghai, 2003: 114, ILO, 1999: 3; Işığışık, 2005: 23). Bunlar sırasıyla;

1. İstihdam,
2. Sosyal Güvenlik (Sosyal Koruma),
3. Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Haklar ve
4. Sosyal Diyalogdur.

İnsana yakışır işin, "göstergeleri" ya da "bileşenleri" olarak da nitelendirilen bu temel unsurları; "insana yakışır işin araçları" olarak da adlandırmak yanlış olmayacaktır (Işığışık, 2005: 23). Çünkü insana yakışır iş, ancak bu unsurların birlikte varlığı ve karşılıklı etkileşimiyle işlevsel hale gelmekte; bu unsurlardan birinin yokluğu, işin insana yakışır olma özelliğini de ortadan kaldırmaktadır (Işığışık, 2005: 23).

Diğer taraftan, nasıl ki bu unsurlardan birinin yokluğu işin insana yakışır olma özelliğini ortadan kaldırıyorsa; benzer şekilde bu unsurlar arasındaki etkileşim de hem bu unsurların her birini güçlendirmekte, hem de aynı zamanda bütüncül bir yoksullukla mücadele stratejisi meydana getirmektedir. Bir başka deyişle bu unsurların birlikte varlığı, yoksullukla mücadele politikalarının da temelini oluşturmaktadır (Gündoğan, 2010: 5).

İnsana yakışır işin unsurları arasındaki ilişki aşağıdaki Şekil 2' de sunulmuştur.



Şekil 2. İnsana Yakışır İşin Unsurları ve Bu Unsurlar Arasındaki Karşılıklı Etkileşim (Sen, 2009).

1- İnsana yakışır işin ilk temel unsurunu "istihdam" oluşturmaktadır. Üretken istihdam, günümüz

dünyasının hem en önemli sorunsalı, hem de anahtar faktörüdür. Bu nedenle istihdam, geçmişte olduğu gibi günümüzde de zenginliğin yaratılması ve üretilen zenginliğin dağıtılmasında zorunlu ve öncelikli bir araç olma özelliğini korumaktadır (Kapar, 2004: 187). Bu özelliği nedeniyle istihdam, ILO'nun görevleri arasında da merkezi bir yere sahip bulunmakta; ILO, üretken istihdam olmadan insana yakışır iş ve yaşam şartlarına, ekonomik ve sosyal kalkınmaya ve insanın kendini eksiksiz bir biçimde gerçekleştirmesine ilişkin hedeflere ulaşamayacağını ifade etmektedir (ILO, 1999: 21). Ancak ILO'ya göre amaç; yalnızca iş yaratmak değil "aynı zamanda bu işlerin kabul edilebilir nitelikte olmasını da sağlamaktır (ILO, 1999: 4). Bu durum da istihdamın niceliği ve niteliğinin birlikte düşünülmesi gerektiğini de ortaya koymaktadır. Bir başka deyişle, yaratılan işlerin sayısal miktarı kadar, kabul edilebilir nitelikler taşıması da son derece önemlidir.

2- İnsana yakışır işin ikinci önemli unsurunu "sosyal güvenlik" /sosyal koruma" oluşturmaktadır. Tüm bireylerin en temel gereksinimlerinden biri olan sosyal güvenliğin birçok tanımı yapılmaktadır. Bu tanımlardan birine göre ve geniş anlamıyla sosyal güvenlik, bir ülke halkının bugününü ve yarınını güvence altına almayı amaçlayan, aralarında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan bir kurumlar bütünüdür. Bir başka deyişle, sosyal güvenlik; mesleki, fizyolojik veya sosyoekonomik bir risk nedeniyle, geliri veya kazancı sürekli veya geçici olarak kesilmiş kimselerin geçim ve yaşam ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemdir (Talas, 1997: 398). Sosyal güvenliğin iki temel amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, ekonomik açıdan güçsüz bireyleri korumak; ikinci önemli amacı ise, toplumda gelirin yeniden dağıtımını sağlamaktır. Bu bakımdan sosyal güvenlik, toplumu oluşturan herkese ayırım gözetmeksizin, yaşamın çeşitli sosyal risklerine karşı ekonomik güvence sağlayarak, yarın endişesinden kurtarmaya, toplumda yoksul ve muhtaç insanlara yardım ederek onlara insan onuruna yaraşır en az yaşam düzeyi sağlamaya çalışmaktadır. Bu nedenle sosyal güvenlik, bir ülkede sosyal adaletin ve sosyal devlet ilkesinin gerçekleşmesine hizmet eden en önemli mekanizmalardan biridir.

3- İnsana yakışır işin üçüncü önemli unsurunu; "çalışma yaşamına ilişkin temel haklar" oluşturmaktadır. Çalışma yaşamına ilişkin temel haklar, çalışma hak ve özgürlüğünün kapsamını, değerlerini ve kurallarını belirleyen bir bütündür. Günümüzde ekonomik ve sosyal dengeli bir kalkınmanın da temel koşulu olan bu konu, aynı zamanda ILO'nun en önemli sorumluluk alanlarının da başında gelmektedir. ILO'ya göre çalışan herkesin çalışma yaşamında birtakım hakları bulunmakta; bu hakların başında, zorla çalıştırılmaya karşı korunma, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ile ayrımcılığa karşı korunma hakkı gelmektedir. Günümüze dek pek çok ILO sözleşmesi ile tavsiye kararına konu oluşturan

bu temel haklar, yalnızca ILO'nun kabul ettiği en önemli sözleşme ve tavsiye kararları olmayıp; aynı zamanda da ILO'ya üye devletlerce de en çok onaylanan sözleşmeler olma özelliği de taşımaktadır (Erdut, 2003: 58).

4- Nihayet insana yakışır işin dördüncü ve son unsuru ise; "sosyal diyalog"tur. Sosyal diyalog en genel anlatımla; demokratik siyasal rejimi benimsemiş ülkelerde sosyal taraf olarak nitelendirilen işçi ve işveren üst örgütü temsilcilerinin toplumda yer alan diğer organize çıkar grubu temsilcileri ile birlikte, temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları olarak tanımlanmaktadır (Trebilcock, 1994: 5). Sosyal diyalog, sosyal taraf temsilcileriyle diğer organize çıkar grubu temsilcilerine, makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılma olanağı sağlayan yegâne mekanizmadır. Kısaca, sosyal tarafların gönüllülük ilkesi ile bir araya geldikleri demokratik bir tartışma ve karar alma süreci olarak tanımlanmaktadır (Ekin, 1999: 374).

İnsana yakışır iş, bazı göstergelerden yararlanılarak, istatistiksel olarak ölçülebilmekte; ölçüm sonuçları da çeşitli amaçlar için kullanılmaktadır. "**insana yakışır işe ilişkin performans göstergeleri**" olarak da adlandırılan bu istatistiksel göstergeler kullanılarak, belli bir dönemde, bir ülkenin, insana yakışır işe ilişkin, mevcut performansı ölçülebildiği gibi; ülke karşılaştırmaları da yapılabilmekte; belli bir dönem içinde bu konudaki amaçların ne ölçüde başarıldığı incelenebildiği gibi, insana yakışır işin unsurları arasındaki ilişkiler de incelenebilmektedir (Işığışık, 2005: 89).

İnsana yakışır iş performans göstergeleri, insana yakışır iş gündeminin oluşturulabilmesi ve geliştirilmesi için insana yakışır hedeflerinin ne ölçüde gerçekleştirildiği; küresel, bölgesel ve ulusal boyutlarda gelişmeler olup olmadığı, ekonomi ve işgücü politikalarının etkileri gibi, konularda bilgi sağlaması bakımından son derece önemli ve gereklidir (Şen, 2009: 413). Ancak dünyanın pek çok ülkesinde bilgi kaynakları güvensiz ve eksik, kıyaslanabilir istatistikler veriler elde etmek oldukça güç ve bu konuda çözülmesi gereken pek çok sorun vardır. Ayrıca küreselleşme; üretim, iş ve istihdam üzerinde farklı ve çelişkili etkiler yaratmakta, bir yandan yeni fırsatlar sunarken diğer yandan eşitsizliklere neden olmaktadır (Şen, 2009: 413).

İnsana yakışır işe ilişkin göstergelerin geliştirebilmesi için, insana yakışır işe ilişkin hangi öğelerinin dikkate alınacağı konusu son derece önemlidir. 2002 yılında Anker ve çalışma arkadaşları, ILO için; insana yakışır işin ölçümü amacıyla, 11 temel gösterge önermiştir (Işığışık, 2005: 90-93). Bir başka deyişle Anker ve çalışma arkadaşları; 1) istihdam fırsatları, 2) kabul edilebilir iş, 3) yeterli gelir ve gelir getiren iş, 4) uygun çalışma saatleri, 5) iş güvencesi, 6) iş ve aile yaşamını

dengelemek, 7) istihdamda eşitlik, 8) işçi sağlığı ve iş güvenliği, 9) sosyal koruma, 10) sosyal diyalog ve işyerinde ilişkiler, 11) ekonomik ve sosyal koşullardan oluşan insana yakışır işe ilişkin 11 boyut ve bu söz konusu boyutlara ilişkin 30 göstergelik bir set hazırlamışlardır. Yine ILO, 2007 yılında, bir başka çalışmada, insana yakışır işin ölçülebilmesi için, 4 temel bileşene ilişkin toplam 29 gösterge önermiştir (Şen, 2009: 414).

Bu bağlamda son yıllarda gelişmiş ülkelerde insana yakışır iş performansını ölçmeye yönelik indeks geliştirme çabalarının da büyük bir hız kazandığı görülmektedir. İnsana yakışır işi evrensel bir hedef olarak belirleyerek, gerçekleştirilmesi için büyük bir çaba gösteren ILO, insana yakışır işin istatistiksel ölçümü amacıyla "**evrensel göstergeler tablosu**" (insana yakışır iş göstergeler seti) hazırlamakta, bu yöndeki çalışmaları da hali hazırda sürdürmektedir. ILO tarafından Eylül 2008 tarihinde gerçekleştirilen "**İnsana Yakışır İşin Ölçülmesi Hakkında Üçlü Görüşme Toplantısı**" ve toplantı sonucunda kabul edilmiş olan taslak; ILO'nun bu yöndeki çalışmalarına ilişkin önemli bir örneği oluşturmaktadır.

Bu konuda son olarak, 2008 Aralık ayında ILO tarafından Üçlü Uzmanlar Kurulu Toplantısı yapılmış ve bazı önerilerde bulunulmuştur. Buna göre, insana yakışır işin ölçümüne ilişkin gelişmeleri izlemek üzere: 1) iş ve çalışma koşullarına ilişkin istatistiki göstergeler, 2) çalışma haklarına ilişkin bilgi ve hakların etkin uygulanması, yani iş denetimi de dâhil olmak üzere insana yakışır işe ilişkin yasal düzenlemeler yapılması öngörülmüştür (Şen, 2009: 414).

Diğer taraftan insana yakışır işin ölçülmesi konusunda yapılmış çeşitli çalışmalardan da söz edilebilir. Bunlardan biri insana yakışır iş konusunda çalışmaları olan Draham Ghai'nin çalışmasıdır. Ghai (2003), işgücü piyasası özellikleri benzer, insana yakışır işin dört unsuru açısından karşılaştırılabilecek 22 OECD ülkesini (Avustralya, Avusturya, Belçika, Kanada, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Japonya, Lüksemburg, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç, İsviçre, İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri'nden oluşan) seçerek, bu ülkelerin insana yakışır iş performanslarını istatistiksel olarak ölçmüştür. Ölçüm sonuçlarına göre; **iyi performansla sahip ülkeler, İsveç, Danimarka, Norveç, Finlandiya, Avusturya, Almanya ve Kanada'dır**. Bir başka deyişle özellikle **İskandinav ülkeleri insana yakışır iş sıralamasında ilk sıralarda yer alırken**, İspanya, Yunanistan ve Fransa'nın ise bu söz konusu 22 ülke arasında son sıralarda yer almıştır.

Bir diğer çalışma ise; İftukhar Ahmed tarafından gerçekleştirilmiştir. Ahmed (2003), Birleşmiş Milletler İnsani Gelişme Programı'nın İnsani Gelişme İndeksi'ni kullanılmıştır. Türkiye'nin de dâhil olduğu 38 ülkeyi insana yakışır iş bakımından karşılaştıran

Ahmed, 38 ülkeyi insana yakışır iş açığı bakımından da sıralamıştır.

ILO'nun insana yakışır işi evrensel bir hedef olarak seçerek eyleme geçtiği 1999 yılından günümüze dek geçen süreçte, insana yakışır iş hedefinin hayata geçirilebilmesi amacıyla, **gerek küresel, gerek bölgesel ve gerekse başta ILO'ya üye ülkeler olmak üzere ülke düzeyinde yürütülen çok sayıda faaliyetten** söz edilebilir. Bunlardan ilki, 2000 yılında başlatılan **İnsana Yakışır İş Kılavuz Programı'dır (DWPP)**. Program Bahreyn, Bangladeş, Danimarka, Gana, Kazakistan, Fas, Panama ve Filipinler gibi her biri farklı coğrafi bölgeleri, kültürleri, ekonomik ve sosyal kalkınma düzeylerini temsil eden 8 ülkede yürütülmüştür. Bir diğeri, Eylül 2005 tarihinde gerçekleştirilen ve 150 ülke liderlerinin bir araya geldiği **Birleşmiş Milletler Dünya Zirvesi'dir**. İnsana yakışır iş kavramının ele alındığı Zirve'de, 150 ülke lideri insan onuruna yakışır iş ile ilgili ulusal ve uluslararası politikaların birleştirilmesi yönünde karar almışlardır. 2007 yılında Avrupa ve Dünya İşçi Sendikaları Konfederasyonlarının içinde bulunduğu 5 uluslararası kuruluş **"İnsan Onuruna Yakışır İş ve İnsan Onuruna Yakışır Yaşam Kampanyası"** başlatılmıştır.

Yine 2007 yılı Ekim ayında ILO tarafından gerçekleştirilen **"Adil Küreselleşme Forumu'nda"** eylem çağrısında bulunularak bir dilekçe kampanyası başlatılmıştır. Toplanan dilekçeler, 7 Ekim 2008 tarihinde Belçika'nın Brüksel kentinde üst düzey siyasi makamlara sunulmuştur. Böylece dünya çapında, başta sendikalar olmak üzere sivil toplum örgütleri, siyasiler, çeşitli kuruluşlar ve insan onuruna yakışır iş koşullarının desteklenmesini isteyen binlerce kişiden toplanan imzalar, Avrupa Komisyonu'na sunulularak, insan onuruna yakışır bir iş ve insan onuruna yakışır bir yaşam için ortak talepler dile getirilmiştir.

Günümüzde ILO, bu yöndeki çalışmalarını, **İnsana Yakışır İş Gündemi** çerçevesinde yürütmektedir (<http://www.ilo.org/ankara/are>). İnsana Yakışır İş Gündemi'nin genel amacı, insanların yaşamında ulusal ve yerel düzeylerde olumlu değişiklikler olmasını sağlamaktır. ILO bu yöndeki çabalara, ILO bileşenleriyle birlikte hazırlanan İnsana Yakışır İş Ülke Programları aracılığıyla destek sunmaktadır. Bu programlar öncelikleri ve hedefleri ulusal kalkınma çerçeveleri içinde tanımlamakta ve stratejik hedeflerin her birini içeren etkili programlar aracılığıyla belli başlı İnsana Yakışır İş açıklarını gidermeye çalışmaktadır.

3. Değişen ve Dönüşen Çalışma Yaşamı ve İnsana Yakışır İşlere Olan Artan Gereksinim

Günümüzde çalışma yaşamı ve işler, daha önce hiç olmadığı biçimde, hızla değişmektedir. Küreselleşme,

iklim değişikliği, teknolojik gelişmeler, artan eşitsizlikler değişimin başlıca itici güçleri olarak değerlendirilmektedir. (<http://www.ilo.org>).

Çoğunlukla ekonomik boyutu ile ön plana çıkarılan ve tartışılan küreselleşme, gerçekte, sosyal, siyasal, kültürel, teknolojik boyutları da olan son derece karmaşık bir süreçtir. Bilginin, haberleşmenin, kültürel etkileşimin ve sermayenin ulusal sınırları aşarak uluslar üstü bir nitelik kazandığı, ekonomi, kültür, siyaset, yönetim ve benzeri alanlarda ülkeler arasında bağımlılığın arttığı bir süreç olarak tanımlanan küreselleşme (Tokol, 2014: 133) her alanı olduğu gibi çalışma yaşamını da etkilemekte, değiştirmekte ve dönüştürmektedir.

Günümüzde insana yakışır işin tüm bireyleri ilgilendiren küresel bir gereksinim haline gelmesi ve ILO tarafından evrensel bir hedef olarak belirlenerek, bu yönde faaliyete geçilmesinin gerisinde bir çok neden bulunmaktadır; bu nedenlerin başında da 1980'li yıllardan itibaren şiddetini giderek arttıran küreselleşme süreci ve beraberinde getirdiği sorunlar gelmektedir. Bir başka deyişle; ILO'nun insana yakışır iş hedefi, Örgüt'ün küreselleşen dünya ekonomisine uyum arayışının bir sonucudur (Işığışık, 2005: 57).

Diğer taraftan küresel düzeyde çalışma yaşamını çerçeveleyen ve çalışma yaşamı kalitesini son derece olumsuz yönde etkileyen birçok sorun hali hazırda, varlığını ve önemini korumaktadır. Bu sorunları ise; genel olarak; "istihdam olanaklarının yetersizliği, insani açıdan kabul edilemez (zorla ve zorunlu çalışma, çalıştırma) çalışma biçimlerinin varlığı, insanca yaşam için gerekli ve yeterli gelir olanaklarından mahrum olma, uygun olmayan çalışma süreleri, çalışma ve aile yaşamı arasında insani bir dengenin kurulamaması, iş güvencesizliği, istihdamda ayrımcılık, çalışanların iş sağlığını ve güvenliğini tehdit eden olumsuz çalışma koşulları, yetersiz sosyal koruma ile örgütlenme ve toplu pazarlık önündeki engeller olarak özetlemek mümkündür (Kapar, 2007: 4-8).

Bu durumda küresel düzeyde insana yakışır iş açıkları yaratması yanında insana yakışır işlere olan gereksinimin şiddeti de giderek arttırmaktadır. Bir başka deyişle, günümüzde küresel düzeyde hem insana yakışır iş açıkları giderek artarken, insana yakışır işlere olan gereksinimin şiddeti de giderek artmaktadır.

"Uygun iş açığı" veya "uygun iş eksikliği" kavramları ile de ifade edilen (Kapar, 2007: 4) insana yakışır iş açığı; insana yakışır işin dört temel unsurundan birinin veya bir kaçının eksik olması halinde ortaya çıkmaktadır (Işığışık, 2005: 23). Bir başka deyişle bu kavram, istihdam olanaklarının eksikliğini, yetersiz sosyal koruma kapsamını, çalışmaya ilişkin temel hakların tanınmamasını ve sosyal diyalog önündeki engelleri anlatmakta; bu bağlamda, insanların daha iyi bir

yaşam için besledikleri ümitler ile çalışma yaşamının gerçekleri arasındaki uçurumun boyutlarını da gözler önüne sermektedir (Kapar, 2007: 4).

Ekonomik gelişme ile sosyal gelişme arasında kurulması zorunlu bağı koparan insana yakışır iş açığı, aynı zamanda ekonomik gelişmenin kendiliğinden sosyal gelişmeyle sonuçlanması önündeki temel engellerden biri olarak da değerlendirilmekte; gelişmekte olan ve yoksul ülkelere has bir sorun olmayıp aynı zamanda gelişmiş ülkelerde de ortaya çıkmaktadır (Kapar, 2007: 4).

4. Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılmasında İnsan Onuruna Yakışır İşin Önemi: Tehditler ve Fırsatlar

Günümüz koşullarında çalışma yaşamının kalitesinin arttırılmasında insana yakışır işlerin varlığı ve sayıca artmasının önemi yadsınamaz. **Bir başka deyişle**, günümüz dünyasında evrensel barış, sosyal adalet ancak insanlara insan onuruna yakışır işlerin yaratılması ile mümkün olacaktır. Bu bilinçle hareket eden ILO, 1999 yılında insana yakışır işi evrensel bir hedef olarak benimsemiş ve gerçekleştirilmesi için 1999 yılından beri yoğun bir çaba harcamaktadır.

Bununla birlikte; bu evrensel hedefin gerçekleştirilmesi hiç de kolay olmadığı gibi, çalışma yaşamını çerçeveleyen bir dizi sorun bu hedefe ulaşılması yönünde ciddi engeller oluşturmaktadır. Bir başka deyişle ILO kaynaklarında

- ✓ Ekonomik büyümenin hayal kırıklığı yaratmaya devam etmekte olduğu,
- ✓ İnsana yakışır iş açıklarının yaygınlığını koruduğu,
- ✓ Küresel işsizliğin 2017 yılında da artmaya devam edeceği (küresel işsizliğin 3,4 milyonluk bir artış göstereceği tahmin edilmekte; toplam işsiz sayısının 2017 yılında 201 milyona ulaşması beklenmektedir);
- ✓ Güvencesiz istihdamın tüm dünyada 1,4 milyarı bulduğu,
- ✓ Çalışan yoksulluğunun azaltılmasında yavaşlama görüldüğü,
- ✓ Fırsat eşitsizlikleri ve toplumsal hoşnutsuzlukların sürdüğüne dikkat çekilmekte (<http://www.ilo.org/wcmsp5>).

bu nedenle, dünya ülkelerinin, krizin yol açtığı hasarın onarılması ve işgücü piyasasına yeni dâhil olanlara kaliteli iş imkânları sağlanması gibi, ikili bir görevle karşı karşıya olduğu belirtilmektedir. Aynı zamanda, küresel belirsizlik ortamının ve insana yakışır işler bulunamayışının, diğer etkenlerin yanı sıra dünyanın birçok bölgesinde toplumsal huzursuzlukları ve göçü tetikleyen en önemli olgular olduğu uyarısında bulunmaktadır (<http://www.ilo.org/ankara/news>).

Diğer taraftan ILO, 27 Mayıs 2014 tarihinde, çalışma yaşamına ilişkin önemli bir rapor yayımlamıştır. Çalışma Dünyası 2014: İşlerle Kalkınma (World of Work 2014) başlığını taşıyan Rapor, çalışma yaşamına ilişkin en önemli raporlardan biri olarak kabul edilmektedir (Kılıç, 2014). Ekonomik kalkınmanın en önemli itici gücü olarak nitelikli işlerin yaratılmasını işaret eden Rapor, daha yüksek gayri safi milli hasıla ve sürdürülebilir büyüme yakalayan ülkelerin ortak özelliğinin; insana yakışır, nitelikli işler yaratmadaki başarıları olduğuna dair kanıtlar sunmaktadır (<http://www.bmdergi.org/tr/ilonun-2014-calisma-dunyasi-raporu-islerle-kalkinma-temasiyla-yayinlandi/>). Yükselen ve gelişmekte olan 140 ekonomi için derinlemesine analiz içeren Rapor'un ana teması, ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi için mutlaka insana yakışır, kaliteli işlerin yaratılmasının gerekliliğidir.

Rapor'a göre 2000'li yılların başından itibaren insana yakışır işler yaratmak üzere yola çıkan ülkeler, diğer yükselen ve gelişmekte olan ekonomilere oranla 2007 yılından, Rapor'un yayımlandığı 2014 yılına dek geçen 7 yıllık sürede, her yıl yaklaşık bir puan daha hızlı büyümüş; bu durum söz konusu ülkelerde 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizin olumsuz etkilerinin daha az hissedilmesine yol açmıştır.

ILO, 2-5 Ekim 2017 tarihleri arasında İstanbul'da "10. Avrupa ve Asya İnsana Yakışır İşin Geleceği: Fırsatlar, Zorluklar" başlığını taşıyan Bölgesel bir Toplantı gerçekleştirmiştir. Bu toplantı esnasında da kritik soru olarak gelecekte herkes için insana yakışır işlerin nasıl yaratılacağı tartışılmıştır.

ILO, günümüz koşullarında bu sürecin getirdiği yeni sorunları kavramak ve etkili yanıtlar vermek, sosyal adalet misyonunu taşımaya devam etmek için "Çalışma Yaşamının Geleceği Girişimini" başlatmıştır. 2019 yılı geldiğinde, 100. yılını kutlamaya hazırlanan ILO, bu Girişim ile tüm dünyada işçiler, işverenler ve hükümetlerin katılımını sağlamayı amaçlamakta, bu süreci birlikte yaşayarak geleceğin politikalarının şekillendirilmesine katkıda bulunmalarını beklemektedir. (www.ilo.org/futureofwork) (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_526913/lang--en/index.htm).

5. Sonuç ve Tartışma

Günümüzde çalışma yaşamında en önemli konulardan birisini de çalışma yaşamı kalitesi oluşturmaktadır. Çalışma yaşamında kalite anlayışı, özellikle son yıllarda çalışanların fiziksel ve psikolojik refah düzeylerini arttıran örgütsel kültürde değişim yaratan ve tüm çalışanların değerini arttıran bir yönetim felsefesi olarak değerlendirilmekte, anlamı, önemi ve popülaritesi gün geçtikçe artmaktadır.

Çalışma yaşamı kalitesinin iyileştirilmesi üzerine yapılan çalışmalar, ekonomik ve teknolojik iyileştirmelerin yeterli olmadığı, çalışanlara ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelmesini gerekli kılmıştır. Bir başka deyişle çalışma yaşamında insan ve insanın sahip olduğu potansiyel güç adeta yeniden keşfedilmiştir. Böylece çalışma yaşamında kalite ile bir taraftan çalışana önem vermek ve insani değerleri ön plana çıkarmak, diğer taraftan da organizasyonel etkinliğin ve verimliliğin ön plana çıkarılması amaçlanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamı kalitesi kavramı yerine, insana yakışır iş kavramını tercih etmekte ve kullanmaktadır. İnsana yakışır iş, ILO tarafından 1999 yılında gerçekleştirilen, 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, ILO Genel Müdürü Juan Somavia tarafından, "İnsana Yakışır İş" başlığını taşıyan bir rapor aracılığıyla dünya kamuoyuna takdim edilmiştir. ILO'ya göre insana yakışır iş, "çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iş" olarak tanımlanmaktadır.

Yaşadığımız çağa damgasını vuran küreselleşme beraberinde getirdiği değişim ve dönüşümlerle her alanda olduğu gibi, istihdam alanında da sorunlar yaratmaktadır. Dünya genelinde işsiz sayısı giderek artarken, istihdamın nicelik ve nitelik boyutunun birlikte ele alındığı üretken istihdama olan gereksinim artmaktadır. Bir başka deyişle günümüzün gerçeklerinden biri de; bir taraftan insana yakışır iş açıları artarken, diğer tarafta insana yakışır işlere olan gereksinimin artmasıdır. İstihdam olanaklarının yetersizliği, yetersiz sosyal koruma, çalışmaya ilişkin temel hakların tanınmaması ve sosyal diyalog önündeki engelleri ifade etmek üzere kullanılan insana yakışır iş açığı; dünya genelinde iş güvencesizliği, istihdamda ayrımcı tutumlar, iş ve aile çatışması, yetersiz iş sağlığı ve güvenliği dolayısıyla yetersiz sosyal koruma ile örgütlenme ve toplu temsil önündeki engellerle belirginlik kazanmaktadır. Bu durum da ekonomik gelişme ile sosyal gelişme arasındaki bağı koparmakta, eşitsizlik ve dengesizlikleri giderek arttırmaktadır.

Ulusal ve küresel düzeyde mevcut sorunların aşılması, ekonomik ve sosyal dengeli bir kalkınmanın sağlanabilmesi ise, ekonomik büyümenin sürekliliğinin sağlanması yanında; ILO'nun **İnsana Yakışır İş Hedefi'nin** ulusal ve küresel ölçekte benimsenmesi ve gerçekleştirilmesi için yoğun çaba gösterilmesini gerekli kılmaktadır. Bu durumda ancak bütün toplumlarda artan sayıda insanın bir taraftan kendilerini ve ailelerini geçindirebilecekleri kadar gelir elde ettikleri; diğer taraftan da makul bir güvencenin olduğu ve kişisel gelişim için gerekli fırsatları düzenli olarak arttığı bir ortamda baskı görmeden çalışmalarını sağlayacak yasa, düzenleme ve kurumların yaratılması ile mümkün olacaktır. ILO

da ilerleme sağlanabilmesi mevcut sorunların aşılabilmesi için küresel düzeyde harekete geçilmesi gerektiğini vurgulayarak bu bağlamda İnsana Yakışır İş Gündemi'ni oluşturmuştur. ILO İnsana Yakışır İş Gündemi ile küresel kalkınma açısından daha adil ve sürdürülebilir bir çerçeve sunmakta; çok taraflı sistemdeki ve küresel ekonomideki belli başlı kurumlar ve aktörlerle birlikte ekonomik ve sosyal politikalara "insana yakışır iş" yönelimli yaklaşımlar geliştirmeye çalışmaktadır. Günümüz dünyasında yaşanan küresel sorunların aşılması, çalışma yaşamında kalite ve özlenen çalışma koşullarına ulaşılabilmesi ancak bu ortak çabaların başarısı ile mümkün olabilecektir.

Conflict of Interest / Çıkar Çatışması

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

No conflict of interest was declared by the authors.

Kaynaklar

- Ahmed I., 2003. Decent Work and Human Development. *International Labour Review*, 142 (2), 263-271.
- Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., Andritter A.J. 2003. Measuring Decent Work With Statistical Indicators. *International Labour Review*, 142 (2), 147-178.
- Ataman B.C., 2014. Çalışma Ekonomisi. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Aytaç S., Keser A. 2017. Çalışma Yaşamında Kariyer. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Bescond D., Chataignier A., Mehran F., 2003. Seven Indicators to Measure Decent Work : An International Comparison. *International Labour Review*, 142 (2), 179-212.
- Ekin N., 1999. Küreselleşme ve Gümrük Birliği. İstanbul: İTO Yayın No: 47.
- Erdut Z., 2003. Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye. 2. Baskı, İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Ghai D., 2003. Decent Work: Concept and Indicators. *International Labour Review*, 142 (2), 113-146.
- Gündoğan N., 2010. İstihdam Politikalarının Bir Hedefi Olarak "İş Kalitesi" ve Uluslararası Kuruluşların Bu Konudaki Yaklaşımları. *Çimento İşveren*, 1 (24), 4-15.

- Kapar R., 2004. Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar. Sosyal Siyaset Konferansları 48. Kitap, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 4531, 185-204. http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412373/lang--tr/index.htm (05.10.2017 tarihli görünüm)
- Kapar R., 2007. Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler, Türk Tabipler Birliği, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ocak-Şubat-Mart, 2-10. http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_541334/lang--tr/index.htm (09.09.2017 tarihli görünüm)
- Kaymaz K., 2003. Çalışma Yaşamında Kalite. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 5 (1), (<https://www.isguc.org/?lg=eng&p=article&id=32&cilt=5&sayi=1&yil=2003>) (11.10.2017 tarihli görünüm)
- Kılıç C., 2014. Yüksek Kaliteli İşler Ekonomide Atılım Yaptırır. Çalışma Yaşamı, 10.06.2014 (cem.kilic@milliyet.com.tr) (11.10.2017 tarihli görünüm) <http://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/calisma-yasaminin-kalitesi/195> (03.10.2017 tarihli görünüm)
- ILO, 1999. Decent Work. International Labour Conferance. 87th Session 1999, Report of The Director General, Geneva. <http://www.bmdergi.org/tr/ilonun-2014-calisma-dunyasi-raporu-islerle-kalkinma-temasiyla-yayinlandi/> (11.10.2017 tarihli görünüm)
- Işığışık Ö., 2005. 21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş. Bursa: Ezgi Kitabevi. <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm> (14.10.2017 tarihli görünüm).
- Işığışık Ö., 2009. Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 56. Kitap, 307-331.
- Şen S., 2009. İnsanca İş ve İş Denetimi Boyutuyla Ölçülebilirliği. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 410-422 (www.sosyalhaklar.net/2009/bildiri/sen.pdf).
- Talas C., 1997, Toplumsal Ekonomi. Ankara: İmge Yayınevi.
- Tınar M. Y., 1996. Çalışma Psikolojisi. 1. Baskı, İzmir.
- Tokol A., 2014. Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler. 5. Baskı, Bursa: Dora Yayınevi.
- Trebilcock A., 1994. Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation In National Economic and Social Policy-Making. Geneva: International Labour Office.
- <http://www.ilo.org>
- <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm> (29. 09.2017 tarihli görünüm)
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_577337.pdf (29. 09.2017 tarihli görünüm)