

## KÜRESELEŞME SÜRECİNDE İNSANA YAKIŞIR İŞ

Doç. Dr. Özlem İŞİĞİÇOK\*

### ÖZET

Çağımızın kaçınılmaz gerçeklerinden biri de; hızı gün geçtikçe artan küreselleşme süreci ve beraberinde getirdiği değişimdir. Bu süreç bir taraftan çeşitli fırsatlar sunarken; diğer taraftan da birçok sorun ve eşitsizliğe yol açmaktadır. Nitekim küreselleşme sürecinin yarattığı en önemli sorunlardan biri de istihdam alanında yaşanmakta; üretken istihdama olan gereksinim giderek artmaktadır. Bu gerçeklerden yola çıkan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1999 yılında gerçekleştirilen 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda "insan yakışır iş" adı verilen evrensel bir hedef belirlemiştir. Bu çalışmada insana yakışır işin genel özelliklerinden yola çıkılarak, küreselleşme sürecinde, dünya genelinde, insana yakışır iş açığının ulaştığı boyutları incelenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Küreselleşme, İnsana Yakışır İş, İnsana Yakışır İş Açığı.

### ABSTRACT

#### GLOBALIZATION AND THE DECENT WORK

Globalization process and its transformative effects are unavoidable facts in our time. Although this process presents some benefits and opportunities, it has been caused diverse problems and inequalities. In this context, the area of employment is becoming one of the most problematic area and requirement to the productive employment is increasing. International Labour Organization (ILO) which considers this fact have determined an universal target named decent work at the International Labour Conference in 1999. Considering the general characteristics of the decent work, in this article,

dimensions of the decent work deficit are investigated in the globalization process throughout the world.

**Key Words:** Globalization, Decent Work, Decent Work Deficit.

### GİRİŞ

Çağımızın kaçınılmaz bir gerçeği olan küreselleşme ve beraberinde getirdiği değişim, müthiş bir ivmeyle ilerleyen teknolojik gelişmeler ile birlikte, işsizlik ve istihdam sorunlarını giderek daha da derinleştirmektedir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, 23 Ocak 2008 tarihinde açıklanan yıllık "Küresel İstihdam Eğilimleri" (KİE) raporuna göre; 2007 yılında ortalama % 5,2'lik küresel ekonomik büyüme, tahminen 45 milyon yeni iş yaratmış; ancak bu durumun istihdamda genişleme anlamında önemli bir etkisi olmamıştır. 2007 yılında çalışabilir yaştaki küresel nüfusun yaklaşık % 61,7'si, yani yaklaşık 3 milyar kişi istihdam edilirken, küresel işsizlik oranı % 6 oranında sabit kalmıştır. Buna karşılık 2006 yılında 187 milyon olan küresel işsiz sayısı, 2007 yılında 189,9 milyona ulaşmıştır. Ayrıca rapora göre, özellikle finans piyasalarında meydana gelen çalkantılar ile yükselen petrol fiyatlarına bağlı ekonomik sarsıntı nedeniyle, 2008 yılında tahminen 5 milyon kişinin daha işsizler arasına katılması beklenmekte; geçmiş yıllarda özellikle Asya ülkeleri başta olmak üzere, diğer ülkeler tarafından telafi edilebilen bu durumun, ekonomik durgunluk nedeniyle telafisi mümkün olamayacağından, mevcut işsizlere yenilerinin ekleneceği öngörülmektedir. Yine söz konusu rapora göre çok çarpıcı gerçeklerden biri de; günümüzde ülke ekonomilerinde yaşanan ekonomik büyüme ve mevcut işlerdeki artışa karşın, küresel ölçekte ortaya çıkan insana yakışır iş açığıdır. Bir başka deyişle günümüzde dünya genelinde insana yakışır işlere olan gereksinim gün geçtikçe artmaktadır.

Nitekim ILO'ya göre dünyada her 10 kişiden 5'i kırılğan işler olarak nitelendirilen ücretsiz aile yardımcıları veya herhangi bir koruma kapsamında olmama riski büyük, kendi nam ve hesabına çalışanlardan oluşmakta; bu durum gelişmekte olan ülkelerde, özellikle kayıt dışı istihdamda ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle ILO'ya göre yoksulluk, düşük kazanç, tehlikeli çalışma koşulları ve sağlık sigortasının

\* Uludağ Üniversitesi, İİBF, ÇEEİ Bölümü,

bulunmaması, günümüzde yapılan işlerde en çok rastlanan riskler haline gelmiştir. Bir başka deyişle 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 engeller oldukça yaygındır. Tüm bu küresel gerçekler ise, günümüzde işsizlik ve istihdamdan kaynaklanan sorunlar sarmalında üretken istihdama, insana yakışır işlere olan gereksinimi gözler önüne sermekte; insana yakışır iş açıklarının ulaştığı boyutları yansıtmaktadır. Bu nedenle günümüz küreselleşme sürecinde var olan işsizlik ve istihdam sorunları karşısında önemi giderek artan konulardan biri de hiç kuşkusuz ki insana yakışır işlere olan gereksinimdir.

Bu çalışmanın amacı, küreselleşme sürecinde insana yakışır işlere olan gereksinimin giderek arttığı gerçeğinden hareketle; insana yakışır işin genel özelliklerinden yola çıkarak, insana yakışır iş açığının ulaştığı boyutları gözler önüne sermektir. Bu amaçla çalışmada öncelikle insana yakışır iş kavramı ve genel özelliklerine yer verilecek, ardından da insana yakışır işlere olan gereksinim bağlamında günümüzde insana yakışır iş açığının küresel ölçekte ulaştığı boyutlar tartışılacaktır.

## I. İNSANA YAKIŞIR İŞ KAVRAMI VE GENEL ÖZELLİKLERİ

Uluslar arası Çalışma Örgütü tarafından evrensel bir hedef olarak belirlenen “İnsana Yakışır İş” (Decent Work), en genel anlatımla, bireylerin çalışma ve istihdam haklarına, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına, sosyal güvenlik olanaklarına ve sendikalar ya da diğer temsil ve katılım mekanizmaları aracılığıyla kendilerini ifade etme haklarına atıfta bulunan genel bir kavramsal çerçeveyi nitelemek üzere kullanılmaktadır. (Işığışık, 2005: 3). Literatürde “düzgün iş”, “uygun iş”, “saygın iş”, “insan onuruna yakışır iş” kavramlarıyla da nitelenen (İşveren, 2003: 2; Kapar, 2004: 185; Erdut, 2003: 146) bu olgu, 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 bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iş” olarak tanımlanmakta (ILO, 1999: 13); kadın, erkek tüm

bireyler için, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insan onuruna yakışan üretken bir iş olarak ifade edilmektedir. Nitekim bu tanımları konuyu ele alan ve inceleyen birçok çalışmada da görmek mümkündür. Bu nedenle insana yakışır iş kavramını bu çalışmalardan hareketle kısaca ve özetle; “kadın ve erkek tüm bireylere, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında, insan onuruna yakışır ve üretken iş” olarak tanımlamak mümkündür (Anker, Chernyshev, Egger v.d. 2003: 151; Bescond, Chataignier, Mehran, 2003: 179, Ghai, 2003: 113). Bir başka deyişle insana 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 (<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/press/2007-3.htm>, 04.06.2008).

ILO’ya göre bu olgu yeterince iş anlamına da gelmekte; tüm bireylerin gelir sağlama olanaklarına tam anlamıyla erişimini ifade etmektedir. Bu nedenle ILO insana yakışır işi, ekonomik ve sosyal dengeli bir kalkınmaya giden yolu çizen, hem son derece önemli bir evrensel hedef; hem de diğer birçok hedefe hizmet eden önemli, etkin bir araç olarak kabul etmektedir. Bir başka deyişle ILO için insana yakışır iş, hem amaç, hem de araç olma özelliği taşıyarak iki taraflı bir işleve sahip bulunmaktadır (Işığışık, 2005: 4). Bu bağlamda insana yakışır iş, ILO’nun küreselleşme sürecinin doğurduğu yeni koşullar ve ilişkiler karşısında yaklaşımlarını yeniden gözden geçirdiği bir dönemde, yenilenme ve değişen koşullara uyumunun önemli bir unsuru olarak değerlendirilmektedir (Kapar, 2007: 2). Nitekim bu durum, ILO tarafından “insana yakışır iş” evrensel hedefinin dünya kamuoyuna duyurulduğu 1999 yılından günümüze dek, gerçekleştirilen birçok toplantı ve forumda önemle vurgulanmış; birçok rapora da konu oluşturmuştur. Bunlara en yakın örnekler olarak 30 Ağustos 2007 tarihli "İşgücü Piyasasında Temel Göstergeler (KILM), Beşinci Basım" başlıklı rapor ile Ekim 2007 de Lizbon’da gerçekleştirilen “Adil Bir Küreselleşme İçin İnsana Yakışır İş Forumu” gösterilebilir. Nitekim 30 Ağustos 2007 tarihli "İşgücü Piyasasında Temel Göstergeler (KILM), Beşinci Basım" Raporu’nda ILO tarafından kavramlaştırılan “insana yakışır iş açığı” olgusuna daha fazla açıklık ve yeni ölçüm araçları getirilirken; Ekim 2007 de Lizbon’da gerçekleştirilen “Adil Bir Küreselleşme İçin İnsana

Yakışır İş Forumu'nda da ILO Genel Müdürü Juan Somavia "insana yakışır iş hareketi" çağrısında bulunmuştur (ILO Newsletter 2008, No: 1 Ocak, ISSN 1564-510 X : 7).

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

1. 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 formal ya da enformel sektörde çalışanlar olmak üzere, ekonomik faaliyetin tüm biçimlerini kapsamaktadır.
2. İkincisi ise çalışma özgürlüğüdür. 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 çalışmasının yasaklanmasını içermekte; bunun yanı sıra; çalışanların örgütlenme özgürlüğünü de kapsayarak bu yönde ayrımcı tutumlara karşı da korunmayı da öngörmektedir.
3. Üçüncü boyut üretken iştir. 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.
4. Dördüncü boyut; çalışanların işte adil ve eşit davranış görmesidir. İşe giriş ve çalışma esnasında kariyer ve ücretleme başta olmak üzere tüm çalışma koşullarında, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, ulusal köken v.b.gibi her türlü ayrımcılığın

engellenmesi ile iş ve aile yaşamının dengelenmesini ifade etmektedir.

5. Beşinci boyut işte güvenlidir. Çalışanların çalışma yaşamında hastalık ve/veya çeşitli risklere karşı sağlığının korunması, yeterli gelir ve emekli aylığı ile diğer yeterli finansal korumanın sağlanmasını ifade etmektedir.
6. Nihayet altıncı ve son boyut ise; işte saygınlıktır. 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. Söz konusu bu altı boyut birlikte değerlendirildiğinde (Anker, Chernyshev, Egger v.d. 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.

Diğer taraftan bazı yazarlar da insana yakışır iş kavramını farklı kategorilerde yer alan bireyler için farklı anlamlar taşıyacağı düşüncesiyle; ayrı ayrı tanımlama gereği duymaktadırlar (Bescond, Chataignier, Mehran, 2003: 205). Bir başka deyişle, bazı yazarlara göre, insana 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). Nitekim bu yazarlara göre, 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 görünümüne sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Erdut, 2003: 148). Nitekim insana 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. Nitekim “İnsana Yakışır İş” olgusu 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.

İnsana yakışır işin evrensel bir hedef olarak oldukça kısa, dokuz yıllık bir tarihsel geçmişi bulunmaktadır. Nitekim insana yakışır iş dünya gündemine ilk kez, 1999 yılında gerçekleştirilen 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda, ILO Genel Müdürü Juan Somavia tarafından, takdim edilmiştir. Buna karşılık, insana yakışır iş kavramının özünü oluşturan ve doğayı değiştiren bir eylem olarak nitelendirilen (Grint, 1998: 7) “çalışma/iş (work) kavramı” ile insanın yalnızca bedensel değil, zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de dikkate alarak, çalışma koşullarının iyileştirilmesini de ifade eden (Paşa, 2002: 1) “çalışmanın/işin insancillaştırılması” kavram ve düşüncesinin tarihsel kökenleri oldukça eskidir. Bu nedenle, insana yakışır iş düşünce ve arayışının tarihsel kökenini de, çalışma/iş kavramının doğuşu ve çalışmanın/işin insancillaştırılması düşüncesinin gelişimi ile ilişkilendirmek en doğru yaklaşım olacaktır. Diğer taraftan çalışma kavramı, çağdaş anlamına ilk kez, XVIII. yüzyılın sonlarında İngiltere’de

başlayan Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan “bağımlı çalışma ilişkisi” ile kavuşmuştur. Bu bakımdan, insana yakışır işin tarihsel kökeninin, XVIII. yüzyılın sonlarında ortaya çıkan Sanayi Devrimi ve yarattığı olumsuz çalışma koşulları ile bu koşulların insancillaştırılması amacıyla gösterilen tepkilere dek uzandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle insana yakışır iş arayışının tarihsel geçmişi, her ne kadar ILO’nun bu olguyu evrensel hedef olarak benimseyerek, eyleme geçtiği 1999 yılına dayansa da, gerçek anlamda, Sanayi Devrimi ve yarattığı olumsuz çalışma koşullarıyla, bu koşullara gösterilen tepkilerle yakından ilgisi olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan, ILO, kurulduğu tarihten beri evrensel düzeyde emeğin korunması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve insancillaştırılması amacıyla faaliyet göstermektedir. Bir başka deyişle; ILO’nun misyonu insanların çalışma yaşamındaki durumlarını iyileştirmektir. Nitekim ILO’nun tüm çabalarının özünde bu temel misyonu gerçekleştirme düşüncesi yatmaktadır. Bu bağlamda, insana yakışır işin tarihsel geçmişi, Sanayi Devrimi’nin yarattığı olumsuz çalışma koşullarına gösterilen tepkilerle doğmakta, ILO’nun kuruluşuyla adeta özdeşleşerek giderek gelişmektedir. Bu nedenle, insana yakışır işin tarihçesi anlamında, ILO’nun kuruluşu, ayrı bir anlam ve önem taşımakta, adeta bir dönüm noktası oluşturmaktadır. Bu bağlamda ILO Anayasası’nın başlangıç bölümünde yer alan ve sosyal adalet ve evrensel barışın sağlanması, çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma standartlarına uluslararası bir nitelik kazandırılarak bu standartların bütün ülkelerde uygulanmasının sağlanması olmak üzere belli başlı üç başlık altında toplanan Örgüt’ün temel amaçları son derece anlamlı ve önemli bir örnek olarak gösterilebilir (Tokol, 2000: 78; Alper, Kaya, 1995: 31). Nitekim söz konusu bu amaçlar; ILO’nun geçmişten günümüze tarihsel gelişimi içerisinde benimsediği, sınıf mücadelesi ideolojisine alternatif olarak çalışma koşullarının insancıl ve reformist uygulamalarla iyileştirilmesi ve geliştirilmesi ile farklı ülkelerdeki çalışma koşullarının birbirlerine yaklaştırılarak ülkeler arasındaki rekabetin eşitlik temeline dayandırılarak sosyal adalet ve evrensel barışın sağlanması şeklinde iki temel başlık altında toplanarak da ifade edilmektedir (Selamoğlu, 2000: 53).

Benzer durumu ILO'nun yanı sıra bir diğer evrensel örgüt olan Birleşmiş Milletler (UN)'in 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23.Maddesi'nde de görmek mümkündür. Nitekim söz konusu 23. Madde'ye göre;

1. Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
2. Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.
3. Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
4. Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır (<http://www.unhchr.ch/udhr/lang/trk.htm> 04.06.2008) denilerek adeta insana yakışır işin genel ilkeleri çizilmiştir (Kapar, 2007: 3). Tüm bu örnekler insana yakışır işin düşünsel ve eylem anlamında tarihsel kökenlerinin oldukça eskiye dayandığını göstermesi bakımından son derece çarpıcıdır.

İnsana 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 (ILO, 1999: 4). Nitekim bütün toplumlarda ne tür işlerin kabul edilebilir, insana yakışır nitelikte olduğuna ilişkin genel bir kabul oluşmuştur. Bu nedenle insana yakışır işin amacı, tüm toplumlarda toplumsal kabul görmüş, insan onuruna yakışır işlerin yaratılmasını sağlamaktır. Bu durum da, "istihdamın niceliği ve niteliğinin" birlikte düşünülmesi gereğini ortaya çıkarmaktadır.

Diğer taraftan ILO'nun evrensel bir hedef olarak belirlediği insana yakışır işin, günümüzde tüm bireyleri ilgilendiren küresel bir gereksinim ve talep haline geldiğine şahit olunmaktadır. 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 nedenle insana yakışır iş amacının, ekonomik ve sosyal dengeli kalkınma, yoksullukla mücadele, sosyal katılım, sosyal barış, sosyal bütünleşme gibi, çok geniş bir çerçevede değerlendirilebilecek çok sayıda amaca aynı anda hizmet ettiği söylenebilir. Bu bakımdan, insana yakışır iş olgusunun amacını; dar ve geniş çerçevede olmak üzere belli başlı iki kapsamda ele almak ve değerlendirmek en doğru yaklaşım olacaktır (İşığışık, 2005: 23).

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

1. İstihdam,
2. Sosyal Güvenlik,
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. 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 (İşığışık, 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.

İnsana yakışır işin ilk temel unsurunu "istihdam" oluşturmaktadır. Nitekim 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 gereğini de ortaya koymaktadır. Bir başka deyişle, yaratılan işlerin sayısal miktarı kadar, kabul edilebilir nitelikler taşıması da son derece önemlidir. Bu bağlamda insana yakışır işin bir unsuru olarak istihdamın bazı özellikleri ön plana çıkmaktadır (Kapar, 2004: 188-189). Bunlardan ilki, ister ücretli, ister bağımsız statüde olsun, iş arayan tüm bireylere insan onuruna yakışır iş olanaklarının yaratılmasıdır. Bir başka deyişle, tüm bireyler için iş olanaklarına erişim hedeflenmekte, bu hedef de, yeni işlerin yaratılması gereğini ortaya çıkarmaktadır. İkincisi, istihdamın bireylerin özgür iradeleriyle gerçekleşmesinin sağlanmasıdır. Bu bağlamda istihdam, zorla ya da zorunlu çalışma, kölelik, gibi kabul edilemeyecek koşullar içermemelidir. Üçüncüsü, çocuk emeğinden yararlanmaya son verilmeli, bu amaçla çocuk emeğinden yararlanmayı önleyecek asgari bir yaş belirlenerek, bu yaş altında çocuk çalıştırılması yasaklanmalıdır. Nihayet dördüncü ve son olarak da kısmi veya tam süreli çalışmanın çalışanın iradesiyle gerçekleşmesi sağlanmalıdır.

İnsana yakışır işin ikinci önemli unsurunu "sosyal güvenlik" 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 geçinme 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.

ILO aynı zamanda insana yakışır işin de bir unsuru olarak sosyal güvenliğe ayrı bir önem vermekte, bu alanda bir taraftan uygun standartlar koyarak, diğer taraftan üye ülkelerin etkili sistemler geliştirmelerine yardımcı olarak bu alanda öncü rol oynamaktadır (ILO, 1999: 30). Ancak günümüzde artan işsizlik, yaşlanma, tek ebeveynli hanelerin artması, yükselen yoksulluk oranları, artan hareketlilik ve sosyal güvenlik sistemlerinin rolüne ilişkin beklentilerin değişmesi gibi çeşitli sorunların, sosyal güvenlik sistemlerini zorladığı bir gerçektir. Bu nedenle son yıllarda insana yakışır işin de bir unsuru olarak sosyal güvenliğe her zamankinden daha fazla gereksinim duyulmaktadır. Bir başka deyişle günümüz küresel rekabet koşullarında sosyal güvenlik ve sosyal koruma olmaksızın insana yakışır işlerin yaratılması, var olanların korunması mümkün değildir. Diğer taraftan insana yakışır işin önemli bir unsuru olarak sosyal güvenlik, işletme/firma düzeyinde ele alındığında; sosyal güvenlikle ilgili birincil öncelikli konunun; iş sağlığı ve iş güvenliği olduğu görülmektedir. Nitekim ILO verilerine göre her yıl yaklaşık 250 milyon insan iş kazasına uğramakta, 300.000'i aşkın kişi ise ölmektedir. Meslek hastalıkları da hesaba katıldığında ölenlerin sayısının 1 milyonu bulduğu tahmin edilmektedir. Bu nedenle ILO iş sağlığı iş güvenliği konusuna her zaman büyük önem vermekte, bu alanla yakından ilgilenmek üzere de çeşitli programlar yürüterek öncülük etmektedir.

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. Nitekim ILO'ya göre çalışan herkesin çalışma yaşamında birtakım hakları bulunmakta; bu hakların başında, zorla çalıştırmaya 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, 2001: 58). Bu konu değişik tarihlerde yapılan çeşitli toplantı ve zirvelerde ele alınarak gündeme getirilmiş; ILO'nun bu alandaki son somut girişimi, 18 Haziran 1998 tarihinde yapılan 86. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda gerçekleşmiştir. Nitekim ILO Genel Müdürü, 1997 tarihli Uluslar arası Çalışma Konferansı Raporunda, Genel Konferans'a, bir genel haklar bildirgesi kabul edilmesi önerisinde bulunmuş, konu tartışıldıktan sonra 1998 Uluslararası Çalışma Konferans gündemine alınarak, 18 Haziran 1998 tarihinde de "Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi" kabul edilmiştir.

Bildirge, ILO'nun 1944 tarihli Fıedelfiya Bildirgesi ile 1964 tarihli Güney Afrika Cumhuriyeti'ndeki Apartheid Politikası Hakkındaki Bildirgesi'nden sonraki üçüncü önemli bildirgesidir (Kellerson, 1998: 223). Bildirge'nin temel amacı, çalışma yaşamındaki temel ilke ve hakların anlamını açıklamaktadır. Bu nedenle Bildirge, ILO Anayasası'nı değiştirme ve üye devletlere yeni yükümlülükler dayatma gibi amaçlar taşımamakta; yalnızca temel insan hakları içinde yer alan yedi sözleşmeye ilişkin denetimi güçlendirme ile onaydan bağımsız, raporlara dayalı yeni bir izleme sistemi kurmayı amaçlamaktadır (Gülmez, 2000: 112).

Bildirge'ye göre çalışma yaşamına ilişkin temel haklar; ekonomik gelişmenin genel çerçevesini, değerlerini ve kurallarını oluşturmakta (ILO, 1999: 3); yedi temel sözleşmeye ait dört temel ilke ve hakkı içermektedir. Bununla birlikte, bu yedi sözleşmeye bir de sekizinci olarak, 1999 yılında kabul edilen "Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması Üzerine" 182 Sayılı ILO Sözleşmesi'ni de eklemek yanlış olmayacaktır. Bildirge'ye konu olan temel sözleşmeler ile içerikleri kısaca özetlenecek olursa; (Alper-Kaya, 1995: 135-137; Petrol-İş, 2004: 83-85; <http://www.ilo.org/public/turkish/region/europa/ankara/about/temelsoz.htm>, 04.06.2008):

1. Zorunlu Çalıştırma Sözleşmesi, No: 29, (1930): Sözleşme zorla çalıştırmanın her tür biçimine son verilmesini öngörmektedir. Ancak askerlik hizmeti, mahkûmların belirli bir denetime göre çalıştırılmaları, bu arada savaş, yangın ve deprem gibi

olağanüstü durumlarda gerek duyulan çalıştırma biçimleri için istisna tanınmaktadır.

2. Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, No: 87, (1948): Bütün işçi ve işverenlerin, önceden izin almaksızın ve serbestçe kendi örgütlerini kurma ve bu örgütlere katılma haklarını güvence altına almakta ve bu örgütlerin resmi görevlilerin müdahalelerinden bağımsız, serbestçe işlev görebilmelerini sağlayacak güvenceler getirmektedir.
3. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, No: 98, (1949): Çalışanların özgürce sendikalaşması hakkını vurgulayan bu Sözleşme'ye göre, çalışanlar sendikalarının etkinliklerine katıldıkları için işten çıkarılamazlar veya baskı altında tutulamazlar. Sendikaların toplu pazarlık hakkını da vurgulayan sözleşmeye göre, işverenler sendikaların iç işlerine, işleyişine hiçbir biçimde müdahale edemezler.
4. Eşit Ücret Sözleşmesi, No: 100, (1951): Erkek ve kadınların, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını öngörmektedir.
5. Zorla Çalıştırılmanın Yasaklanması Sözleşmesi, No: 105, (1957): Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın herhangi bir biçiminin siyasal zorlama ve eğitime, siyasal ya da ideolojik görüşlerin açıklanması nedeniyle cezalandırma, işgücünü harekete geçirme, çalışma disiplini sağlama, ayrımcılık ve greve katılanları cezalandırma aracı olarak kullanılmasını yasaklamaktadır. Bir başka deyişle sözleşmeye göre, insanlar siyasal bir zorlama aracı olarak ve ideolojik görüşleri nedeniyle zorla çalıştırılmazlar. Yine ekonomik gelişme gerekçesiyle; çalışma disiplini sağlamak amacıyla, greve katılmış olmayı cezalandırmak, ırk, din ve ulusal farklılıkları gerekçe göstererek zorla çalıştırma yapılmaz.
6. Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi No: 111, (1958): İş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve sosyal köken temelinde ayrımcılık yapılmasının ulusal politikalarla

önlenmesi, fırsat ve uygulama alanında eşitliği geliştirme çağrısında bulunmaktadır.

7. Asgari Yaş Sözleşmesi, No: 138, (1973): İşe kabulde asgari yaşın zorunlu temel eğitimin tamamlandığı yaştan daha düşük olamayacağını öngörerek, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır.
8. Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, No: 182 (1999): Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin acilen ve etkili biçimde ortadan kaldırılmasını sağlayacak önlemlerin alınmasını öngörmektedir. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında kölelik ve benzeri koşullarda çalıştırılma, silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere zorla askere alınma, fuhuş ve pornografi amaçlarıyla ve yasa dışı işlerde kullanılma ve bu arada çocukların sağlığına, güvenliğine ve ahlaki değerlerine zarar verecek işler yer almaktadır. "Temel ILO Sözleşmeleri" olarak değerlendirilen bu söz konusu sözleşmeler, ILO tarafından evrensel düzeyde gözlemlenmektedir.

Bu söz konusu sözleşmelere ilişkin, Bildirge'de yer alan temel ilke ve haklar ise belli başlı dört başlık altında toplanarak incelenmektedir. Bunlar (Işığışık, 2005: 37):

1. Çocuk işçiliğinin sonuç alıcı bir biçimde ortadan kaldırılması,
2. Zorla ve zorunlu olarak çalıştırılmanın her türlü biçiminin ortadan kaldırılması,
3. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir biçimde tanınması,
4. İstihdam ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması'dır.

Bildirge; "bütün üye ülkelerin yukarıda sıralanan 4 temel hak ve ilkelere iyi niyet temelinde saygı duymaya, bu hakları ve ilkeleri gerçekleştirmeye ve yaygınlaştırmaya yönelik taahhüdünü içermekte" (ILO, 1999: 14) ve ILO tarafından geliştirici bir araç olarak benimsenmiş bulunmaktadır. Nitekim Bildirge'nin takibi, ILO için yeni bilgi kanallarının oluşumunu hızlandıracığından söz konusu Sözleşme'leri

onaylayan ülkeler ile henüz onaylamamış ülkelerden gelen bilgiler birlikte değerlendirilebilme olanağı da sunacaktır (ILO, 1999: 15).

Nihayet insana yakışır işin dördüncü ve son unsuru ise; "sosyal diyalog" tur. Sosyal diyalog en genel anlatımla; demokratik siyasi 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). Bir başka deyişle, 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). Nitekim sosyal diyalog kavramı ile genellikle makro düzeyde gerçekleşen; sosyal tarafların ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılımları kastedilmektedir. Ancak bazı yazarlar, sosyal diyalogun, yalnızca makro düzeydeki katılımı ifade etmediğini; belli başlı üç farklı düzeyde katılım sürecinin sosyal diyalog olarak nitelendirildiğini ileri sürmektedir (Ghai, 2003: 132). Bu düzeylerden ilki; işçiler ile işverenler arasında çalışma (istihdam) koşullarının belirlenmesi ile ilgili ilişkileri ifade etmekte ve toplu pazarlık süreciyle yürütülmektedir. Söz konusu toplu pazarlıklar da işletme, işkolu ve ulusal düzey olmak üzere belli başlı üç farklı düzeyde gerçekleştirilmektedir (Ghai, 2003: 133). İkinci düzey, çalışanlar ile yönetim arasında işletmenin fonksiyonlarına ilişkin katılımı, yani çalışanların yönetime katılımını ifade etmektedir. Ekonomik demokrasi olarak da nitelendirilen bu tür sosyal diyalogda, çalışanlar çok geniş bir çerçevede çeşitli kurul ve konseyler aracılığıyla çalıştıkları işletmelerin yönetiminde direkt ya da temsilcileri aracılığıyla söz sahibi olmaktadır (Ghai, 2003: 134). Nihayet üçüncü ve son düzey ise; sosyal taraflar ile hükümet temsilcileri arasında gerçekleşmekte (Ghai, 2003: 134-135); sosyal tarafların, diğer sivil toplum örgütü temsilcileriyle birlikte, ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılımını ifade etmektedir. Diğer taraftan, sosyal diyalogun hangi düzeyde ve ne şekilde yürütüleceği, her ülkenin endüstri ilişkileri sistemine bağlı olarak şekillenmektedir. ILO'ya göre sosyal diyalog, güç



sorunların çözümüne katkıda bulunan ve sosyal bütünlüğü geliştiren güçlü bir araçtır (ILO, 1999: 39). Buna karşılık ILO, bu aracı etkin ve sağlıklı bir şekilde kullanılmasının sanıldığı kadar kolay olmadığını ileri sürmektedir. Bu nedenle ILO'ya göre, bu aracı çok iyi tanımak, koşullarını yerine getirmek suretiyle kullanmak gerekmektedir. Bu takdirde sosyal diyalog, diğer gereksinimler için olduğu gibi, insana yakışır işlerin yaratılması için de son derece etkili bir araç olacaktır.

Nitekim ILO'ya göre; sosyal diyaloga ilişkin bir çok başarılı ülke örneği bulunmaktadır (ILO, 1999: 42-43). Bunların başında İtalya gelmektedir. İtalya'nın kuzeyinde sosyal diyalog, istihdam yaratıcı girişimler için çok önemli bir araç olmuştur. Nitekim ülkede özellikle de kuzey bölgesinde sosyal tarafların girişimiyle, son teknolojileri kullanan işletmelerde insana yakışır işler yaratacak yatırımlar gerçekleştirilmiştir. Benzer şekilde sosyal diyalog aracılığıyla, Avusturya, Danimarka ve Hollanda'da istihdam politikalarında büyük başarılar elde edilmiştir. Yine İrlanda da bu alandaki bir başka başarılı ülke örneğidir. Nitekim İrlanda Mucizesi (O'Sullivan, TISK İşveren, Ağustos, 2001: 4) diye nitelenen ve ülkede sağlıklı ekonomik büyüme ile işsizliğin azaltılması başarısının gerisinde, sosyal diyalog yoluyla hayata geçirilen üç taraflı anlaşmalar yatmaktadır. Kuşkusuz bu örnekleri daha da arttırmak mümkündür. Ancak önemli olan sosyal diyalog gibi önemli bir aracı özellikle insana yakışır işlerin yaratılması anlamında etkin ve sağlıklı bir şekilde kullanılabilirdir. Bunu başaran ülkeler, bir taraftan vatandaşlarına insan onuruna yakışır işler yaratırken, diğer taraftan da çalışma yaşamında barışı sağlayarak dengeli bir ekonomik ve sosyal kalkınma gerçekleştirebilmektedir. Nitekim, ILO'nun da sosyal diyalogu insana yakışır iş olgusunun etkin bir unsuru olarak belirlemesinin ve yararlarını ön plana çıkararak, evrensel düzeyde tanıtip geliştirmeye çalışmasının gerisinde bu gerçekler yatmaktadır (Işığışok, 2005: 54).

## II. İNSANA YAKIŞIR İŞ AÇIĞI VE KÜRESEL BOYUTLARI

Uluslar arası Çalışma Örgütü tarafından kavramsallaştırılan "insana yakışır iş açığı", insana yakışmayan işleri ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Bazı akademisyenler tarafından "uygun iş açığı" veya "uygun iş eksikliği" kavramları ile ifade edilen (Kapar, 2007: 4) insana yakışır iş açığı; insana yakışır işin dört temel unsurundan birinin veya bir kaçının eksik olması halinde ortaya çıkmaktadır (Işığışok, 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).

ILO tarafından 30.08.2007 tarihinde yayımlanan "İşgücü Piyasasında Temel Göstergeler (KILM), Beşinci Basım" başlıklı raporu, "insana yakışır iş açığı" kavramına daha fazla açıklık ve yeni ölçüm araçları getirmesinin yanı sıra insana yakışır iş açığının küresel boyutları hakkında bilgi vermesi açısından da son derece dikkat çekicidir (<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/stratprod.htm> 11.06.2008). Nitekim KILM Raporu, 20 gösterge kullanarak, yoksulluk, insana yakışır iş açığı ve emekten eksik yararlanılması gibi olgular arasındaki ilişkilerin incelenmesi açısından sağlam bir temel sunmaktadır. Raporu açıklayan ILO Genel Müdürü Somavia; "Yüz milyonlarca kadın ve erkek, sıkı ve uzun süre çalışmakta, ancak kendilerini ve ailelerini yoksulluktan çıkartacak düzeye gelememekte; tersine, daha da yoksullaşma riskiyle karşı karşıya bulunmaktadır. Verimlilik potansiyelleri arttırılarak bu insanların henüz kullanılmayan kapasitelerinin harekete geçirilmesi uluslararası kalkınma gündeminin baş sırasına alınması gereken bir konudur" demektedir (<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/press/2007-3.htm>, 11.06.2008)

İşgücü Piyasasında Temel Göstergeler Raporu'na göre (<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/press/2007-3.htm>, 11.06.2008) tüm dünyada 1.5 milyon kişi, yani çalışabilir çağdaki nüfusun 1/3'ünden, potansiyel olarak eksik yararlanılmakta, emekten eksik yararlanılması ile ilgili bu yeni tahmin, tüm dünyadaki 195.7 milyon işsiz ile, aileleriyle birlikte ailedeki kişi başına günde 2

dolardan daha az gelire geçinen ve sayıları 1.3 milyar bulan çalışan yoksulları kapsamaktadır. İşsizler çalışmak istedikleri halde bunun fırsatlarını bulamazken, çalışan yoksullar fiilen çalışmakta, ancak buna karşın yoksulluktan kurtulamamaktadır. Rapor'a göre, istihdam kapsamındaki erkeklerin ve kadınların yarısı yoksulluk tehlikesiyle karşı karşıya bulunmakta; küresel perspektiften bakıldığında bu erkek ve kadınların çoğu kayıt dışı sektörde çalışmaktadır. Bu konumlarıyla korunmasız kalma riskleri büyük olduğu gibi, sosyal güvenlikle de yararlanamamakta, seslerini duyuramamaktadır. Nitekim söz konusu Rapor'a göre; Sahra Güneyi Afrika ve Güney Asya'da çalışanların % 70'i bu durumda bulunmaktadır.

Yine Rapora göre, yeterince yararlanılamayan yani eksik istihdam edilen işgücünün yanı sıra tüm dünyada çalışabilir yaşlardakilerin 1/3 ü işgücü piyasalarına hiç katılmamakta; bu durum, geçtiğimiz on yıl içinde kadınlarda daha da belirgin biçimde ortaya çıkmaktadır. Nitekim ILO'ya göre çalışabilir yaştaki her 10 erkekte yalnızca 2 si, işgücü piyasası dışında kalırken, aynı yaşlardaki her 10 kadından 5'i işgücü piyasası dışında kalmaktadır. Bu durum da, emeğinden yararlanılamayan büyük bir kadın işgücünün varlığına işaret etmektedir.

Diğer taraftan yine daha önce çalışmanın giriş bölümünde de değinildiği gibi, Uluslar arası Çalışma Örgütü tarafından, 23 Ocak 2008 tarihinde açıklanan yıllık "Küresel İstihdam Eğilimleri" (KİE) raporunda da benzer ([www2.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/press/2008-1.pdf](http://www2.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/press/2008-1.pdf), 11.06.2008); sonuçları görmek mümkündür. 2007 yılında ortalama % 5,2'lik küresel ekonomik büyüme, tahminen 45 milyon yeni iş yaratmış; ancak bu durumun istihdamda genişleme anlamında önemli bir etkisi olmamıştır. 2007 yılında çalışabilir yaştaki küresel nüfusun yaklaşık % 61,7'si, yani yaklaşık 3 milyar kişi istihdam edilirken, küresel işsizlik oranı % 6 oranında sabit kalmıştır. Buna karşılık 2006 yılında 187 milyon olan küresel işsiz sayısı, 2007 yılında 189,9 milyona ulaşmıştır. Ayrıca rapora göre, özellikle finans piyasalarında meydana gelen çalkantılar ile yükselen petrol fiyatlarına bağlı ekonomik sarsıntı nedeniyle, 2008 yılında tahminen 5 milyon kişinin daha işsizler arasına katılması beklenmekte; geçmiş yıllarda özellikle Asya ülkeleri başta olmak üzere, diğer ülkeler tarafından telafi

edilebilen bu durumun, ekonomik durgunluk nedeniyle telafisi mümkün olamayacağından, mevcut işsizlere yenilerinin ekleneceği öngörülmektedir. Bu küresel gerçeklerde, günümüz koşullarında, ekonomik büyümeye karşın yeterli istihdam olanağının yaratılmadığını, istihdamın nitelik ve niceliğinin arttırılmadığını göstermektedir. Bir başka deyişle; insana yakışır işin ilk unsuru olan yeterli ve üretken istihdam ne yazık ki sağlanamamıştır.

Nitekim bu durum söz konusu Rapor'da da "ülke ekonomilerinde yaşanan ekonomik büyüme ve mevcut işlerdeki artışa karşın, küresel ölçekte ortaya çıkan insana yakışır iş açığı çok büyüktür" şeklinde ifade edilmiştir ([www2.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/press/2008-1.pdf](http://www2.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/press/2008-1.pdf), 11.06.2008). ILO'ya göre dünyada her 10 kişiden 5'i kırılğan işler olarak nitelendirilen ücretsiz aile yardımcıları veya herhangi bir koruma kapsamında olmama riski büyük, kendi nam ve hesabına çalışanlardan oluşmakta; bu durum gelişmekte olan ülkelerde, özellikle kayıt dışı istihdamda ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle ILO'ya göre yoksulluk, düşük kazanç, tehlikeli çalışma koşulları ve sağlık sigortasının bulunmaması, günümüzde yapılan işlerde en çok rastlanan riskler haline gelmiştir. Nitekim ILO'nun tahminlerine göre, tüm çalışanların %16,4'ne karşılık gelen 487 milyon çalışan, kendilerini ve ailelerini günde 1 dolarlık yoksulluk sınırının üzerine taşıyacak gelirden yoksun bulunmaktadır. 2003 yılı verilerine göre günde 1 dolarlık yoksulluk sınırında yaşayan çalışan sayısı 550 milyona ulaşmıştır. Bu söz konusu 550 milyon yoksulun 130 milyonu çalışan yoksullardan oluşmaktadır.

Diğer taraftan dünyada 1,3 milyar çalışan günde 2 dolar ile belirlenen sınırın altında yaşam mücadelesi vermekte; her 5 kişiden biri, yani dünya nüfusunun yaklaşık olarak %20'si uygun bir sosyal koruma sistemi tarafından kapsanamamakta; yine dünya nüfusunun % 50'si, bütünüyle sosyal güvensizlik ortamında yaşamakta; geriye kalan % 50'si ise en az bir sosyal güvenlik programının kapsamında olmakla birlikte; bu söz konusu programlar uygun olmayan ve yetersiz bir koruma sağlamaktadır (Kapar, 2007: 7). Ayrıca günümüzde yaklaşık 2,2 milyondan fazla kişi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu yaşamını yitirmekte; çalışanların sağlık ve güvenliklerini yok eden koşulların toplam maliyeti gayri safi yurt içi hâsılının (GSYH) %4'üne ulaştığı

tahmin edilmektedir (Kapar, 2007: 7). Bu durum da insana yakışır işin ikinci önemli unsuru olan ve insanoğlunun en temel gereksinimlerinin başında gelen sosyal koruma ve sosyal güvenlik unsuru bakımından dünya genelindeki yetersizlikleri yansıtmaya bakımdan son derece dikkat çekicidir.

Yine; dünyada 12 milyonu aşkın kişi, özgür iradeleri dışında köle olarak veya benzeri koşullarda, zorla ya da zorunlu olarak çalıştırılmaktadır. Üstelik bu söz konusu zorla çalıştırma biçimlerine, yalnızca gelişmekte olan ülkelerde değil; Avrupa ülkeleri ve Amerika Birleşik Devletleri gibi, gelişmiş ülkelerde de rastlanmaktadır (Kapar, 2007:5). Küresel ölçekte çalışan çocuk sayısında geçmiş yıllara kıyasla belirgin bir azalma olmasına karşın; halen en iyimser tahminlerle, 5-17 yaş arası çalışan çocuk sayısı, 218 milyona ulaşmış bulunmaktadır (Kapar, 2007: 4-5). Ayrıca günümüzde çalışanların çok küçük bir azınlığının çalışma koşulları yasalar tarafından kapsanan bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmekte; dünya genelinde sendika üyesi olan ve toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan çalışanların küçük bir azınlığı oluşturduğu bilinmektedir. Bunun yanı sıra kamu, kayıt dışı sektör, küçük işyerleri, tarım, serbest bölgeler, ev eksenli işlerde çalışanlar ile göçmenlerden oluşan çok geniş bir çalışan grubu arasında ciddi bir örgütlenme gereksinimi olmasına karşılık, ne yazık ki bu çalışanlar korumasız bir şekilde çalışmaya devam etmektedir (Kapar, 2007: 8). Bu bağlamda insana yakışır işin üçüncü önemli unsurunu oluşturan çalışma yaşamına ilişkin temel haklar konusunda da hâlihazırda ciddi sorunlar ve yetersizlikler bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Nihayet insana yakışır işin dördüncü ve son unsuru olan sosyal diyalog konusunda da yetersizler dikkati çekmektedir. Nitekim bu konuda başarılı ülke örneklerine karşın, gerek mikro, gerekse makro düzeyde sosyal diyalog mekanizmasındaki yetersizlikler, çalışanların karar alma süreçlerine yeterli katılımını engellemekte; bu nedenle dünya genelinde çalışanların çoğu kendilerini temsil ve geliştirme olanaklarından tam anlamıyla yararlanamamaktadır. İnsana yakışır iş açıklarının boyutlarını yansıtan tüm bu gerçekler ise, günümüzde işsizlik ve istihdamdan kaynaklanan sorunlar sarmalında üretken

istihdama, insana yakışır işlere olan gereksinimi bir kez daha gözler önüne sermektedir.

## SONUÇ

Yaşadığımız çağa damgasını vuran küreselleşme beraberinde getirdiği değişim ve dönüşümlerle her alanda olduğu gibi, istihdam alanında da sorunlar yaratmaktadır. Bu bağlamda günümüzde dünya genelinde bir taraftan işsiz sayısı giderek artarken, diğer taraftan da istihdama, özellikle de istihdamın nicelik ve nitelik boyutunun birlikte ele alındığı üretken istihdama olan gereksinim gün geçtikçe artmaktadır. Bu gerçeklerden yola çıkan ve kurulduğu tarihten beri evrensel barışın sağlanması için çaba gösteren Uluslar arası Çalışma Örgütü, 1999 yılında gerçekleştirilen 87. Uluslar arası Çalışma Konferansı'nda küreselleşme sürecinde değişen koşullara uyum amacıyla "İnsana Yakışır İş" adı verilen evrensel bir hedef belirlemiş ve bu tarihten itibaren söz konusu hedefin gerçekleştirilmesi için yoğun bir çaba harcamaktadır.

İnsana yakışır iş, en genel anlatımla, bireylerin çalışma ve istihdam haklarına, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına, sosyal güvenlik olanaklarına ve sendikalar ya da diğer temsil ve katılım mekanizmaları aracılığıyla kendilerini ifade etme haklarına atıfta bulunan genel bir kavramsal çerçeveyi nitelemek üzere kullanılmaktadır. İnsana yakışır işin dört temel unsuru vardır. Bunlar sırasıyla; istihdam, sosyal güvenlik, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar ve sosyal diyalogdur. İnsana 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. Diğer taraftan insana yakışır işin, 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 amaçlarının bulunması ve ayrıca bu amaçların tümüne birden hizmet etmesi yatmaktadır.

Ancak günümüz küresel rekabet koşullarında bir taraftan işsizlik artmaya devam ederken, diğer taraftan ekonomik büyüme sağlansa dahi bu büyüme yeterli istihdam yaratamamaktadır. Üstelik var olan ve

yaratılan işlerin büyük bir bölümü de işin insana yakışır nitelikte olmasına yol açan temel unsurlardan yoksun bulunmaktadır. ILO bu durumu “insana yakışır iş açığı”, kavramı ile açıklamaktadır. Nitekim insana yakışmayan işleri ifade etmek üzere kullanılan bu kavram, istihdam olanaklarının eksikliğini, yetersiz sosyal koruma kapsamını, çalışmaya ilişkin temel hakların tanınmamasını ve sosyal diyalog önündeki engelleri anlatmaktadır. Bir başka deyişle günümüz gerçeklerinden biri de, 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 engeller nedeniyle ortaya çıkan insana yakışır iş açığı ve bu bağlamda insana yakışır işlere olan artan gereksinimdir. Bu durumda ekonomik gelişme ile sosyal gelişme arasındaki bağı koparmakta, eşitsizlik ve dengesizlikleri arttırmaktadır. Bu nedenle ekonomik ve sosyal dengeli bir kalkınmanın sağlanabilmesi, bunun hem ulusal ve hem de küresel düzeyde gerçekleştirilebilmesi için, kuşkusuz ekonomik büyümenin sürekliliğinin sağlanması yanında ulusal ve uluslar arası alanda birçok ekonomik, sosyal, siyasi ve yasal önlem ve stratejinin birlikte ele alınmasını; ILO'nun evrensel bir hedef olarak benimsediği insana yakışır iş hedefinin ulusal ölçekte de benimsenerek gerçekleştirilmesi için yoğun çaba gösterilmesini gerekli kılmaktadır.

## KAYNAKLAR

- ALPER Yusuf & KAYA Pir Ali, 75.Kuruluş Yıldönümünde Uluslar arası Çalışma Örgütü ve Uluslar arası Çalışma Standartları, Ezgi Kitabevi, Bursa 2005.
- ANKER Richard, CHERNYSHEV Igor, EGGER Philippe, MEHRAN Farhad, ANDRITTER A.Joseph, “Measuring Decent Work With Statistical Indicators” International Labour Review, Vol:142, No:2, 2003.
- BESCOND David, CHATAIGNIER and MEHRAN Farhad, “Seven Indicators to Measure Decent Work : An International Comparison”, International Labour Review, Vol:142, No:2, 2003.
- EKİN Nusret, Küreselleşme ve Gümrük Birliği, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:1999-47, İstanbul 1999.
- ERDUT Zeki, Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye, Dokuz Eylül Yayınları, 2.Basım, İzmir, Kasım 2003.
- GHAİ Draham “Decent Work: Concept and Indicators” International Labour Review, Vol:142, No:2, 2003.
- GRİNT Keith, Çalışma Sosyolojisi, Çeviri Editörü: Veysel Bozkurt, Alfa, Yayın No:513, İstanbul 1998.
- GÜLMEZ Mesut, Uluslar arası Sosyal Politika, TODAİE, Ankara 2000.
- ILO (1999) Decent Work, International Labour Conference, 87th Session 1999, Report of The Director General, Geneva.
- ILO Newsletter 2008, No:1 Ocak, ISSN 1564-510 X ([http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/newsletter/2008\\_1.pdf](http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/newsletter/2008_1.pdf)) (04.06.2008 tarihli görünümü).
- İŞİĞİÇOK Özlem, 21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş, Ezgi Kitabevi, Bursa 2005.
- KAPAR Recep, “ Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler”, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Sayı:29, Ocak-Şubat-Mart 2007.
- KAPAR Recep, “ Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar”, İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları 48. Kitap, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 4531, İstanbul 2004.
- KELLERSON Hillary, The ILO Declaration of 1998 of Fundamental Principles and Rights: A Challenge For The Future” International Labour Review, Vol:137, No:2, 1998.
- O’SULLIVAN Turlough, “İrlanda Mucizesini Nasıl Sağladık? İrlanda Toplumsal İşbirliği Modeli”, TISK İşveren Dergisi, Ağustos 2001.
- PAŞA Muammer, “Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsancillaştırılması”, İş Güç İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi, Cilt :4, Sayı:1, 2002.
- SELAMOĞLU Ahmet, “Yoğunlaşan Sosyal Sorunları İle Küreselleşme”, Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Der: Veysel BOZKURT, Alfa Bursa 2000.
- TALAS Cahit, Toplumsal Ekonomi, İmge Kitabevi Ankara, 1997.
- TOKOL Aysen, Sosyal Politika, Vipaş Bursa 2000.

TREBİLCOCK Anne, Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation In National Economic and Social Policy Making, International Labour Office, Geneva 1994.

Türk-İş, Mayıs-Haziran 2005:107.

-----, "İşgücü Piyasasında Temel Göstergeler (KILM), Beşinci Basım" Başlıklı Rapor (<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/press/2007-3.htm>) (04.06.2008 tarihli görünümü).

-----, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, (<http://www.unhcr.ch/udhr/lang/trk.htm>).

-----, Key Indicators of the Labour Market (KILM), Fifth Edition, International Labour Office, Geneva, 2007, (<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/stratprod.htm>)

-----, Küresel İstihdam Eğilimleri 2008, Uluslar arası Çalışma Ofisi, Cenevre, ([www2.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/press/2008-1.pdf](http://www2.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/press/2008-1.pdf))