

## UYGUN İŞ BAĞLAMINDA ÇALIŞAN YOKSULLAR

Recep KAPAR\*

### ÖZET

Uygun iş sosyal ilerlemeye, istihdama ve işe ilişkin geniş bir yaklaşımdır. Uygun işin birbiriyle bağlantılı dört bileşeni vardır: (i) istihdam, (ii) çalışmaya ilişkin temel ilke ve haklar, (iii) sosyal koruma, (iv) temsil ve sosyal diyalog.

Konu yalnızca istihdamın yaratılması değildir, kabul edilebilir nitelikler taşıyan istihdamın yaratılmasıdır. Uygun iş bir üretkenlik faktörüdür, aynı zamanda rekabet gücünün ve üretkenliğin geliştirilmesinde zorunlu bir unsurdur. Uygun iş amacına ulaşılması ulusal ve uluslararası ekonomik ve sosyal politika önceliklerden biri haline gelmektedir.

Dünyada milyarlarca insan çok kötü koşullarda yaşamaktadır. Yoksulluk en acımasız ve inatçı sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Uygun iş yoksulluğu azaltma stratejisidir. Yoksulluk uygun iş yaklaşımı gibi çok boyutludur. Yoksulluk yalnızca gelir yoksunluğu değildir, aynı zamanda güçsüzlükten, sosyal korumanın yokluğundan ve işgücü piyasasındaki ayrımcılıktan kaynaklanan zayıflıktır.

### ABSTRACT

Decent work is a broad approach to work, employment and social progress. There are four interconnected components of decent work: (i) employment, (ii) fundamental principles and rights at work, (iii) social protection, (vi) representation and social dialogue.

The objective is not just the creation of employment, but the creation of employment of acceptable quality. Decent work is a

productive factor and also necessary element in improving competitiveness and productivity. The achievement of decent work has become one of the central priorities for national and international economic and social policy.

Billions of people in the world live in appalling conditions. Poverty remains the most persistent and severe problem. Decent work is a strategy to reduce poverty. Poverty is multi-dimensional, as is the concept of decent work. Poverty is not merely income deprivation, also vulnerability arising from the absence of social protection, discrimination in labour markets, and the absence of empowerment.

### GİRİŞ

1999 yılında toplanan 87. Uluslararası Çalışma Konferansına Genel Direktör “Uygun İş” adını taşıyan bir rapor sunmuştur. Raporla Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (UÇÖ) öncelikli amacının güvenlik, onur, eşitlik ve özgürlük temelinde insanların uygun ve üretken bir işi elde edebilmeleri için var olan olanakların desteklenmesi olduğu vurgulanmıştır (ILO, 1999: 6). 89. Uluslararası Çalışma Konferansına ise, Genel Direktör “Uygun İş Açığının Azaltılması” başlığı ile yeni bir rapor sunmuştur (ILO, 2001a). Bu raporlar sonrasında uygun iş yaklaşımı Örgüt’ün gündem ve etkinliklerinin merkezinde yer almaktadır.

Uygun iş yaklaşımı, UÇÖ ve Anayasası bakımından bir uluslararası çalışma standardı değildir, bir amaçtır (ILO, 2002c: 4). Uygun iş yaklaşımı UÇÖ’nün Anayasasında yer alan değerlerin bir yansımasıdır. Uygun iş yaklaşımının temelinde bulunan ve UÇÖ Anayasasında ifade edilen değer, işgücünün bir meta olmadığı gerçeğidir. Bu bağlamda, işgücü meta olmadığı gibi, işgücü piyasası da herhangi bir meta piyasası ile aynı işleve ve işleyişe sahip değildir (Egger-Sengenberger, 2001: 2).

Bu çalışmada, küresel ekonomi içinde UÇÖ tarafından öncelikli amaç olarak tanımlanan uygun iş yaklaşımının bileşenleri ve boyutları işgücü piyasası bağlamında açıklanacaktır. Çalışmanın devamında ise, uygun iş açığının göstergelerinden biri olan çalışan yoksullar olgusuna değinilecektir.

\* Dr., Muğla Üniv., İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

## 1. Uygun İş

İstihdamın niceliksel boyutu, niteliksel boyutundan ayrı düşünülemez. Bir ekonomide yaratılan işlerin miktarı kadar, yaratılan bu işlerin uygun nitelik taşıması da önemlidir (ILO, 1999: 2). Bu çerçevede, uygun iş yalnızca istihdamın yaratılması anlamına gelmez. Aynı zamanda, yaratılan istihdamın kabul edilebilir nitelikler taşıması gerekir (Fields, 2001: 1). Uygun iş amacına ulaşmak için, temel hakları gerçekleştiren, sosyal diyalogu destekleyen, sosyal koruma sağlayan, istihdam ve gelir yaratan toplumsal ve ekonomik sistemlerin kurulması bir zorunluluktur (ILO, 1999: 4).

Uygun iş sosyal katılımın sağlanması, yoksulluğun ortadan kaldırılması ve kişiliğin geliştirilmesi gibi geniş bir çerçevede yer alan çok sayıda amaca ulaşmada önemli bir işlev üstlenir. Diğer yandan, uygun işin farklı bileşen ve boyutları birbirlerini karşılıklı olarak etkiler ve güçlendirir (ILO, 2001a: 33-34). İstihdam, güvenlik, çalışmaya ilişkin haklar ve sosyal diyalog uygun işin bileşenleridir (Majid, 2001: 1). Bu bileşenlerden birinin yokluğu işin uygun olma niteliğini ortadan kaldırır.

İstihdam ve bağlı olarak gelir bileşeni, üretimin efektif talebe dönüştürülmesini ve insana yaraşır yaşam koşullarının oluşturulmasını sağlar (ILO, 1999: 3). İstihdam zenginliğin yaratılması ve üretilen zenginliğin dağıtımı için zorunlu ve öncelikli bir araçtır. Bu yönüyle, istihdam yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya karşı verilen mücadelede önemli bir adım olarak görülmektedir (ILO, 2000a: 13).

Çalışmaya ilişkin temel haklar ekonomik gelişmenin genel çerçevesini, değerlerini ve kurallarını oluşturur (ILO, 1999: 3) ve küreselleşme sürecinin sosyal tabanını ifade eder. Çalışmaya ilişkin temel haklar; (a) örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, (b) zorla ya da zorunlu çalışmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması, (c) çocuk çalışmasına etkin biçimde son verilmesi ve (d) meslekte ve istihdamda ayrımcılığın ortadan kaldırılması ilkeleriyle ilgilidir.

Sosyal koruma ise, insanların güvence içinde sosyal yaşama katılmalarını ve ekonomik yenilenmeyi olanaklı kılar (ILO, 1999: 3). Sosyal koruma çalışanların, ailelerin ve tüm toplumun refahı için önemli bir kurumdur. Sosyal barışın, sosyal bütünlüğün ve sosyal katılımının

en önemli sağlayıcısıdır. Sosyal dayanışmaya bağlı gerçekleşen sosyal koruma, yoksulluğun önlenmesinde belirgin bir işlev yerine getirirken, sosyal adaletin, eşitliğin, insan onurunun korunması ve geliştirilmesi amaçlarını da desteklemektedir.

Amacına uygun tasarlanmış ve işlevini yerine getiren sosyal korumanın üretkenlik üzerindeki etkileri tartışmasıdır. Sosyal koruma ekonomik, sosyal ve siyasal etkileri bakımından ekonomik ve sosyal gelişmenin sürdürülmesi için temel belirleyicidir. Diğer yandan, sosyal koruma işletmeler için bir maliyet ve toplumsal kesimler için bir yüküdür. Bununla birlikte, ekonomik gelişme ve bu gelişmenin sürekliliği için yapılmış zorunlu bir yatırımdır.

Uygun işin son bileşeni olan sosyal diyalog ise, üretimin paylaşımıyla ilişkilidir ve gelişme sürecinde eşitliği ve katılımı güvence altına alır (ILO, 1999: 3).

Uygun iş yaklaşımı tek bir çerçevede işin farklı boyutlarını birleştirme çabasının bir sonucudur. Geçmişte gelir, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, işçi sağlığı ve iş güvenliği, çalışanların hakları ve toplu pazarlık gibi istihdama ilişkin niteliksel konuların birbirinden yalıtılmış olarak değerlendirildiği görülmekteydi. Uygun iş yaklaşımı ise, yalnızca işin boyutlarını değerlendirmekle kalmaz, aynı zamanda, bu farklı boyutlar arasındaki karşılıklı ilişkileri bütünsel olarak ele alır (Ghai, 2002: 2). Uygun iş çocuk çalışmasının önlenmesine, aile ve çalışma yaşamının dengelenmesine, çalışma koşullarının iyileştirilmesine, gelecekteki beklentilerin karşılanmasına ve yapılan işe ilişkin çok sayıda boyutu içermektedir. İşgücü piyasasında ayrımcılığının önlenmesi, sağlığın korunması, çalışanlara yeni teknolojilere uygun mesleki vasıflar kazandırılması gibi konularla uygun iş arasında bağlantılar kurulmaktadır.

Uygun işin birbiriyle bütünleşik farklı nitelikler taşıyan boyutları da vardır. İstihdama ulaşma bu boyutlardan biridir. İster ücretli ister bağımsız çalışma biçiminde olsun istihdam olanakları, iş arayan insanlar için var olmalıdır. İstihdam bireylerin özgür iradeleri sonucunda gerçekleşmelidir. Bu bağlamda, zorla ve zorunlu çalışma, kölelik gibi uygulamaları içermemelidir. İstihdam edilmede çocuk çalışmasını önleyecek bir asgari yaşın belirlenmesi ve bu yaş altında çalışmanın

yasaklanması zorunludur. Diğer yandan, kısmi veya tam süreli çalışma çalışanın iradesiyle ortaya çıkmalıdır (Egger-Sengenberger, 2001: 2).

Bir diğer boyut, çalışanın istihdamda adil ve eşit davranış görmesidir. Cinsiyet, ulusal köken, ırk, yaş, din temelinde yapılan her türlü ayrımcılığın yasaklanması ve uygulamada ortadan kaldırılması öngörülür. Çalışma karşılığı uygun bir gelirin elde edilmesi, uygun iş yaklaşımının bir başka boyutunu oluşturmaktadır. Bu anlamda, eşit değerde iş için eşit ücretin belirlenmesi, adil ve yaşamaya uygun bir ücretin tam olarak ödenmesi belirleyicidir (Egger-Sengenberger, 2001: 2).

Haftalık, aylık ve gündelik, fazla çalışma süreleri, dinleme ve ara verme dönemleri çalışanlar bakımından kabul edilebilir bir biçimde düzenlenmiş olmalıdır. Çalışmanın değersizleşmesine yol açan, aşırı gerilime ve yoğun çalışmaya dayanan koşullar bulunmamalı, çalışmanın süresi ile yoğunluğu çalışanın sosyal ve aile gereksinimlerini karşılama engel oluşturmamalıdır. Belirtilen nitelikler uygun işin adil çalışma koşulları boyutunu oluşturur (Egger-Sengenberger, 2001: 2).

Uygun işin güvenli çalışma çevresi boyutu, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yüksek sıcaklığa ya da aşırı soğuğa maruz kalmama, toz, gürültü benzeri dış etkenlerin ortadan kaldırılması ve bunlara karşı koruma sağlanması gibi işgücü sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerinin alınmasını ifade eder (Egger-Sengenberger, 2001: 2).

İşsizliğe karşı sosyal korumanın sağlanması, bir başka önemli boyuttur. Çalışanların iş aramalarına destek olan, işsiz kaldıklarında gelir güvencesi sunan sistemlerin kurulması öne çıkar (Egger-Sengenberger, 2001: 3).

Çalışanların işletme içinde farklı görev ve statülere ilerleme ve yaşam döngüsü içinde mesleki vasıflarını geliştirebilmelerine yönelik mesleki eğitim olanaklarının bulunması, kariyer ve mesleki vasıf gelişimi boyutu olarak adlandırılır. Katılım ve güdüleme boyutu ise, çalışanların işletme içerisinde kendilerini ilgilendiren ve doğrudan etkileyen çalışmanın örgütlenmesine ilişkin kararlara katılımını sağlayan olanakların ve süreçlerin bulunması gerekliliğini belirtir. Uygun işin son boyutu, çalışanların toplu katılımı ve eylemidir. Çalışanlar kendilerini temsil eden ve koruyan bir örgütten destek alarak, ekonomik ve sosyal çıkarlarını toplu olarak geliştirme olanaklarına sahip olmalı ve yakınma,

şikayet etme gibi hakları düzenlenmiş, korunmuş olmalıdır (Egger-Sengenberger, 2001: 4).

## 2. İşgücü Piyasası ve Uygun İş

Uygun iş yaklaşımı yalnızca bir istihdam stratejisi olarak görülmemelidir. Temel özellikleri ve amacı işe yöneliktir. Bu bağlamda, yalnızca ücretli işler değil, enformel sektördeki işler, ev içi işler de uygun iş arayışının bir parçasıdır. Ekonomik uğraşının insan onuruna yaraşır bir nitelik kazanmasında uygun işin bileşenleri belirleyicilik taşır (ILO, 2001a: 5). Uygun iş yaklaşımı çerçevesinde işgücü piyasası politikalarının sonuçlarını inceleme uğraşısı, işgücü piyasasına ilişkin bir çok veri ve yöntemin sorgulanmasını zorunlu hale getirir. İşgücü piyasasının incelenmesinde çoğunlukla işsizlik oranı ve istihdam düzeyinde gerçekleşen değişim temel alınmaktadır.

Bu anlamda, ekonomileri ve işgücü piyasalarını karşılaştırmada kullanılan en önemli ölçütler işsizlik oranı ve yeni yaratılan işlerin sayısı olmaktadır. Yeni yaratılan işlerin yüksek düzeyi ve işsizliğin düşük oranı tartışmasız bir başarı göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ancak, işsizlik oranındaki düşüşe neden olan yeni işlerin, niceliksel düzeyi kadar, niteliği de önemlidir. Bir başka deyişle, yaratılan işlerin uygun iş niteliği taşıyıp taşımadığı belirleyicidir (ILO, 1999: 3).

İşgücü piyasasında istihdamın geliştirilmesi tek başına uygun iş amacına ulaşıldığını göstermez. Başarılı bir istihdam politikasından ve sonuçlarından söz etmek için, yaratılan istihdamın uygun işin bileşen ve boyutlarını içermesi gerekir (ILO, 2001a: 5). İşsizlik oranındaki azalma ve yeni yaratılan işlerin sayısal çokluğu işgücü piyasasında yaratılan eğreti ve uygun olmayan işlerin artışından kaynaklanıyorsa, bir iş yaratma mucizesinden söz edilemez. Bu bağlamda, başarılı bir iş yaratma performansı, yaratılan işlerin o işlerde çalışanlara insana yaraşır koşullar sunmasına, uygun bir gelir sağlamasına, çalışmaya ilişkin temel haklarla desteklenmiş olmasına, sosyal koruma kapsamında yer almasına ve sosyal diyalogu içermesine bağlıdır.

Bir ekonomide işsizliğin azalması ve istihdam düzeyinin artması uzun ve yorucu çalışmayı gerekli kılan, geçimi sağlayamayacak düzeyde gelir elde edildiği, işgücü sağlığı ve iş güvenliği riskleri içeren, çalışmaya ilişkin hakların uygulanmadığı, bireylerin güvencesizlikler karşısında korumasız kaldıkları işlerdeki artış ile sağlanıyorsa, o

ekonomide uygun iş açığı var demektir (ILO, 2001a: 7-14). Bu anlamda, işsizlik oranı tek başına işgücü piyasası başarımının temel ölçütü olmaktan çıkarken, işsizlik oranı gibi, niceliksel ölçütlerin yanına uygun iş açığı gibi niteliksel değerler eklenir (ILO, 2002b).

Herhangi bir gelir düzeyinde iş ve istihdam yaratılması yoksulluğun azaltılmasına yönelik bir strateji değildir. Yoksulluk döngüsünün kırılması için zenginliğin yaratılması sürecinde yeni ve üretken döngülerin oluşturulması ve daha çok sayıda uygun iş ile desteklenmiş sosyal katılımın sağlanması zorunludur (ILO, 2003a: 37). Örneğin, Avrupa ülkeleri arasında en çok istihdamın yarattığı ülke olma özelliğini taşıdığı bir dönemde İngiltere’de çalışan yoksulların sayısı artmıştır. 1990-1995 yılları arasında gelir yoklamalı aile yardımı alan düşük gelirli ve çocuklu çalışan ailelerin sayısı ikiye katlanmış, aynı zamanda genel yoksulluk oranında da bir artış gözlenmiştir (Ferrera vd., ? : 32). Yaratılan işlerin sayısal çokluğunun sosyal ilerlemeyi tek başına sağlamaya yetmediği açıktır.

### 3. Üretkenlik ve Rekabet Gücü

Bir ülkenin ekonomik gelişme düzeyi ne olursa olsun, uygun iş amacı ile istihdam yaratma potansiyeli arasında olumsuz bir ilişki yoktur. Bir başka deyişle, uygun işlerin artırılması çabası istihdam veya rekabet gücü üzerinde olumsuz bir etkide bulunmaz. Aksine, uygun iş üretkenliğin geliştirilmesi ve ekonominin daha iyi hale getirilmesinde bir faktör olarak görülmektedir. Uygun işi destekleyen davranışlar, yasalar, düzenlemeler ve kurumlar işgücü piyasasının etkinliğine katkı sağlayarak ekonomi ve istihdam üzerinde olumlu etkilerde bulunur (ILO, 2002a: iv).

Uygun iş amacına ulaşma çabası, dar ekonomik çıkar ve beklentilerin ötesinde değeri olan bir konudur. Uygun iş ekonomik anlamda bir sonuç veya çıktı olmaktan çok, üretken işlerin yaratılması, gelişmenin sağlanması ve yoksulluğun önlenmesi bakımlarından bir girdi veya faktör olarak kabul edilmektedir. Tüm bileşen ve boyutlarıyla uygun iş yaklaşımı ekonomi ve işletmeler için taşınmaz bir yük ya da maliyet değildir. Adil bir toplumun ve sağlıklı bir ekonominin oluşturulmasında sosyal politikanın ve uygun işin oynadığı dinamik işlevler mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır (ILO, 2003b: 3-4).

Üretkenliğin ve rekabet gücünün artırılması amacı, uygun iş yaklaşımının zorunlu bir unsurudur. Bir üretkenlik faktörü olan uygun iş yasal ve sosyal korumaya sahip, temsil olanaklarına ve çalışmaya ilişkin haklara kavuşmuş ve bu yolla güdülenmiş, üretken ve iyi eğitilmiş bir işgücü yaratarak sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğüne ulaşmayı ifade eder. Diğer yandan, uygun iş sonucunda ayrımcılık ortadan kalktığı ölçüde, ayrımcılık nedeniyle girişimci ve çalışma potansiyelini tam olarak kullanamayan geniş insan kümelerinin ekonomik süreçlere katılımı ve potansiyellerini kullanma olanağı ortaya çıkar (ILO, 2004a: 4). Uygun iş çerçevesinde, yüksek nitelik taşıyan işlerle yüksek katma değer yaratan süreç ve ürünleri rekabet üstünlüğü olarak bir bütün haline getiren çözümler savunulmaktadır (ILO, 2004a: 13).

Üretkenliğin çalışan tatmini, daha iyi işyeri ilişkileri ve çalışma koşulları ile birlikte geliştiği açıktır. Uygun iş yaklaşımı işletmelere rekabet gücü kazandırmada, işgücü maliyetlerini temel unsur olarak görmez. Aksine, uygun iş yaklaşımı vasıfların geliştirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışan tatmininin artırılması yoluyla üretim sürecinin üretken hale getirilmesine ve rekabet gücü sağlanmasına dayanan bir stratejidir (ILO, 2001a: 21).

### 4. Uygun İş Açığı

İşgücü piyasasında işsizliğin, yoksulluğun, ayrımcılığın, çocuk çalışmasının, zorla ve zorunlu çalıştırmanın, sosyal koruma eksikliğinin, çalışanların örgütlenmesinin ve sosyal diyalogun önünde engellerin bulunması uygun iş açığının varlığını ortaya koyar. Aynı zamanda, uygun iş açığı işyerinde yüksek düzeyde iş kazası ve meslek hastalığı riski, kaygı, depresyon, tükenmişlik duygusu, aile yaşamı ile çalışma yaşamı arasında denge kurulması, düşük üretkenlik gibi olumsuzluklarla da kendini gösterir (ILO, 2002a: 2-3). Bu bağlamda, uygun iş açığı kavramı; insan onuruna yaraşır istihdam olanaklarının yokluğunu, uygun olmayan sosyal korumayı, çalışmaya ilişkin hakların reddedilmesini ve yetersiz sosyal diyalogun varlığını ifade eder. Uygun iş açığı, insanların daha iyi yaşamaya ilişkin umut ve beklentileri ile işgücü piyasası koşulları arasındaki uyumsuzluğu ortaya koyar (ILO, 2001a: 8).

Gelecek on yılda bugün 5-15 yaşları arasında bulunan ve sayıları bir milyara yaklaşan genç çalışma çağına ulaşacaktır. Bu gençler

kendilerinin ve ailelerinin yaşamı için uygun bir iş arayacaktır. Diğer yandan, dünyada 180 milyon kişi resmi olarak işsiz kabul edilmekte ve sayıları her geçen gün artmaktadır. Aynı zamanda, enformel ekonomide üretken olmayan çalışma önemli bir sorundur. Günümüzde sayıları bir milyarı aşan insan yaratıcı ve üretken potansiyellerini tam olarak kullanamadıkları işlerde çalışmaktadır (ILO, 2003c: 1; Rasmussen, 2003: 60).

Bu çerçevede, uygun iş amacına ulaşmada en büyük sorun dünyanın her köşesinde yaygınlaşan enformel ekonominin varlığıdır (Sengenberger, 2001: 48). Enformel ekonomide uygun iş açığı hukuk tarafından kapsanmayan, çalışmaya ilişkin temel hakların uygulanmadığı, sosyal korumanın dışında kalan, temsilin, toplu katılımın ve eylemin bulunmadığı, niteliği düşük, üretken olmayan, karşılığı ödenmeyen işler olarak kendini gösterir (ILO, 2002c: 4).

Enformel ekonomi yalnızca gelişmekte olan ülkelere özgü bir olgu değildir. Sadece bu ülkelerde hacmi daha geniştir. Geçiş halindeki ülkelerde enformel ekonominin yaygınlaştığından ve gelişmiş ülkelerde de enformel ekonominin varlığından söz edilmektedir (ILO, 2000b: 2).

Enformel ekonomide çalışanlar istihdam ve gelir güvencesine sahip değildir ya da ender durumlarda pek az bir güvenceden söz edilebilir. Bu çalışanların elde ettikleri gelir, kurumsal ekonomide çalışanların elde ettikleri gelirlere göre oldukça düşüktür. Aynı zamanda, gelir belirsizlik ve düzensizlik gösterir (ILO, 2001b: 27). Latin Amerika'da enformel ekonomide çalışanlar; kurumsal ekonomide çalışanlara göre, daha uzun çalışırken, kurumsal ekonomide çalışanların elde ettikleri gelirin ancak yarısını kazanabilmektedir (ILO, 2002a: 29). Bu ve benzeri özellikler nedeniyle, enformel ekonomideki işlerin tamamına yakın bir kısmı uygun iş niteliği taşımaz.

Latin Amerika'da 1990-1998 yılları arasında yaratılan her on işin altısı mikro işletmelerde veya kendi hesabına çalışılan işyerlerinde ya da ev hizmetleri alanındadır. Bu bölgede enformel istihdam yıllık yüzde 3,9; kurumsal istihdam ise, yüzde 2,1 oranında artmaktadır. Afrika'da kentsel işgücünün yüzde 61'inin enformel ekonomide istihdam edildiği tahmin edilmektedir. 1990'lı yıllarda bu bölgede yaratılan toplam istihdamın yüzde 93'ü enformel ekonomide gerçekleşmiştir (ILO, 2000b: 2).

Asya'da 1997 krizi öncesi kentsel işgücünün yüzde 40-50 arasında bir oranının enformel ekonomide istihdam edildiği tahmin edilmektedir. Bu bölgedeki yeni sanayileşmiş ülkelerde oran yüzde 10'dan azdır. Diğer yandan, Bangladeş gibi ülkelerde bu oran yüzde 65'e çıkmaktadır. ABD ve Batı Avrupa ülkelerinde belirli kentsel alanlarda enformel ekonominin genişlediğine yönelik göstergeler bulunmaktadır. Gerçekten, New York'da inşaat, giyim, elektronik, mobilya gibi bir dizi sektörde işlerin kurumsal ekonomideki işletmeler tarafından enformel ekonomiye kaydırıldığına ilişkin bulgular vardır (ILO, 2000b: 2-3).

Yoksulluğun enformel ekonomide uygun olmayan iş ve çalışma koşullarının kabul edilmesine yol açtığı inkar edilemez. Kurumsal ekonomide elde edilen ortalama kazancın enformel ekonomidekinden daha yüksek olduğu açıktır ve yoksul çalışanların enformel ekonomide yoğunluğu belirgindir (ILO, 2002c: 31).

Ancak, uygun iş açığının tek göstergesi enformel ekonominin yaygınlığı değildir. Bir toplumda uygun iş açığının varlığı ve düzeyi uygun işin bileşenleri ve bu bileşenleri oluşturan boyutların gerçekleşme düzeyi tarafından belirlenir. Uygun iş açığı istihdam ve işsizlik, sosyal koruma kapsamı, hakların gerçekleşme düzeyi ve sosyal diyalogun yetersizliğine ilişkin göstergelerle ölçülür (Tablo 1) (Ahmed, 2003: 264-266). Genelde uygun iş açığı işgücüne veya istihdama oranlanarak ifade edilmektedir.

Ülkelerin büyük bir çoğunluğunda sendikalaşma geçen 20 yıl içinde azalmıştır. Bir çok ülkede örgütlenme özgürlüğüne yönelik ciddi tehditler varlığını sürdürmektedir. Sendikacılar ve sendika üyeleri ayrımcılığa uğramakta, öldürülmekte, kaçırılmakta, işkenceye maruz kalmaktadır (Sengenberger, 2001: 48).

Çalışanların çok küçük bir azınlığının çalışma koşulları ve ücretleri yasalar tarafından kapsanan bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmiştir. Bazı ülkelerde zorla ve zorunlu çalıştırma ciddi ölçülerde yaygındır. Yaşları 6-14 arasında bulunan ve sayılarının en az 250 milyon olduğu tahmin edilen çocuğun düzenli olarak çalıştığı belirtilmektedir (Sengenberger, 2001: 48). Tehlikeli çalışma, fahişelik, kölelik gibi, çocuk çalışmasının en kötü biçimlerinin dünyanın bazı bölgelerinde arttığı görülmekte ve bu tür işlerde 111 milyon çocuğun çalıştığı tahmin edilmektedir (ILO, 2003a: 22).

Dünya işgücü potansiyeli olan 3 milyar insanın ortalama üçte biri işsiz veya eksik istihdam edilmiş durumdadır. Çoğu ülkede kadınlar çalışma yaşamında ayrımcılığa uğramaktadır (Sengenberger, 2001: 48). Gençler enformel ekonomide çalışmak ile hiç çalışmamak arasında bir seçim yapmak durumunda kalmaktadır. Dünyadaki 180 milyon işsiz 74 milyonu genç işsizdir. Çalışan gençlerin büyük bir kısmı uzun süreli, düşük ücretli, ağır ve yorucu işlerde çalışmaktadır. Bir tahmine göre, ağır ve tehlikeli işlerde çalışan 15-17 yaş arası gençlerin sayısı 59 milyona ulaşmıştır (ILO, 2003a: 24).

Dünyada bir gelire sahip nüfusun yüzde 90'ı sağlık riskleri karşısında yeterli sosyal korumaya sahip değildir. İşsizlerin yüzde 75'i herhangi bir sosyal yardımdan ya da işsizlik ödemesinden yararlanamamaktadır. Yılda ortalama 250 milyon iş kazası olmaktadır. Ek olarak 160 milyon meslek hastalığı olayının olduğu belirtilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda 1.1 milyon insan ölmektedir (Sengenberger, 2001: 48). Burada temel verileri ortaya konulan olumsuzlukların azaltılması ve süreç içerisinde ortadan kaldırılması amacıyla izlenecek uygun iş stratejisi küresel ekonominin düzenlenmesinde nitelikli ve etkili bir yol olarak kabul görmektedir (ILO, 2001a: 11-12).

## 5. Çalışan Yoksullar

Günümüzde dünya toplumu yoksulluğun azaltılmasını öncelikli bir amaç olarak belirlemiştir. Devletler 1990 yılındaki yoksulluk oranını 2015 yılına kadar yarı yarıya azaltmaya yönelik stratejiler oluşturmaktadır. Bu amaca ulaşılırken karşılaşılan temel güçlük, insan onuruna yaraşır, güvenlik ve eşitlik koşullarında erkek ve kadınlar için uygun işlerin yaratılmasıdır.

İstihdam yoksulluğun önlenmesi ve azaltılması için verilen uğraşların merkezindedir. Yoksulluğun azaltılmasında istihdamdan daha önemli bir başka unsur yoktur. Özgürce seçilmiş, üretken bir istihdam yoksulluğun azaltılmasına yönelik gündemin temel konusu olmalıdır. Uygun iş yaklaşımı temel hakların geliştirilmesine, daha eşitlikçi bir büyümenin sağlanmasına ve yoksulluğun azaltılmasına en büyük katkıyı sağlayacaktır. Bugün dünyada çok sayıda insan kendilerini ve ailelerini yoksulluktan kurtarmaya yetmeyen işlerde düşük üretkenlikte ve düşük ücret düzeyinde çalıştırılmaktadır (ILO, 2002a, s. 2).

İşgücü içerisinde bulunan yoksullar iki gruba ayrılır. Bunlar çalışan yoksullar ve işsiz yoksullardır (Osmani, 2002: 4). İşsiz olmak, çoğu durumda yoksulluk ile eş anlamlıdır. Ancak, bir iş sahibi olmak, yoksulluktan kurtulmak anlamına gelmemektedir. Günümüzde işsizlik kadar önemli olan bir başka sorun çalışan yoksullardır.

İşgücü piyasasında son yirmi yıl içinde ortaya çıkan ve gelişerek kökleşen süreçlere bağlı olarak, istihdam ve istihdam sonucunda elde edilen gelir insanları yoksulluktan kurtaramamaktadır. Çalışan yoksulluğuna, çalışma sonucunda temel gereksinimlerini karşılayacak düzeyde gelirin elde edilememesi neden olmaktadır. Gelişmekte olan veya gelişmiş ülkelerde geniş çalışan kümeleri çalışmalarını karşılığında elde ettikleri gelirle temel gereksinimlerini karşılayamamakta ve çalışan yoksul olarak adlandırılmaktadır. (Sengenberger, 2001: 43).

UÇÖ dünyada 2001 yılında 1.2 milyar mutlak anlamda yoksulun bulunduğunu belirtmektedir (ILO, 2001a: 8). Gelişmekte olan veya yoksul ülkelerde 500 milyonu aşan çalışan yoksul vardır (Rasmussen, 2003: 60). Bu kimselerin yaptıkları işler, uygun iş değildir. Yaptıkları işlerden elde ettikleri gelir onları yoksulluktan kurtaramamaktadır. Çalışan yoksullara ek olarak dünyada 500 milyon civarında işsiz, eksik istihdam edilen ya da çalışma geliriyle eğer zamanlarda yoksulluktan kurtulabilen insan olduğu tahmin edilmektedir. Bir başka deyişle, dünya işgücünün yaklaşık üçte biri uygun bir işe sahip olmadıkları için yoksuldur veya ailelerinin geçimini tam olarak sağlayamamaktadır. Bu kimselerin büyük bir çoğunluğu gelişmekte olan ülkelerde ve dönüşüm geçiren ülkelerde yaşamaktadır (ILO, 2001a: 8).

Gelişmekte olan veya yoksul ülkelerde ki işsiz yoksulların çalışan yoksullara göre daha az sayıda olduğu gözlenmektedir. Çünkü, bu ülkelerde sosyal koruma sistemi gelişmiş değildir ve işsizliğe karşı bir koruma sağlanmamaktadır. İşsizler sosyal korumanın sağladığı güvenceden yararlanarak iş arayamaz. Güvence sahibi olmayan işsizler buldukları herhangi bir işe yerleşmek zorunda kalmaktadır (Osmani, 2002: 4). Diğer yandan, işletmelerin üretken olmayan ve eğreti işler yaratması çalışan yoksulluğunun artmasına yol açmaktadır. Bu nedenlerle, gelişmekte olan ülkelerde işsiz yoksullardan çok, çalışan yoksullar işgücü piyasasının önemli bir unsuru olmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde de, işgücü piyasasında esnekliğin artması ve sosyal koruma sistemlerinde gerçekleştirilen reformlar sonucunda, çalışan yoksullar önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. AB'de yoksul olarak kabul edilenlerin üçte biri en az bir kişinin çalıştığı hanelerde yaşamaktadır. Yoksulların geriye kalan üçte ikisi ise, işsizlerden, işgücü piyasasına katılmayanlardan ve emeklilerden oluşmaktadır (Standing, 1999: 212). AB'de çalışanların yüzde 15'i düşük ücretli işlerde çalışmaktadır. Bu gruptaki çalışanların üçte ikisinden fazlasını kadınlar oluştururken, düşük ücretli çalışanların toplam çalışanlar içindeki oranının en yüksek olduğu ülke yüzde 21 ile İngiltere'dir (Eubusiness, ? : 1). İsviçre'deki çalışma çağındaki yoksulların yüzde 70'i bir işte çalışmaktadır (Krummenacher, 2000: 164).

Bu anlamda, yoksulluğun azaltılması için istihdamın artırılması tek başına yeterli olmamaktadır (EC, 2000: 12). İstihdam ve yoksulluk arasında var olan bu yeni ve önemli ilişki, işsizler yanında çalışan yoksulların da varlığını göz önüne almayı zorunlu hale getirir. Tablo 2 Güney Asya ve Sahra altı Afrika ülkeleri ile Çin'de işsizlik oranının düşük olduğu görülmektedir. Ancak, bu ülkelerde çalışan yoksulların yüksek düzeyinden işgücü piyasası koşullarının, işsizlik oranının yansıttığından, daha kötü olduğu anlaşılmaktadır.

Benzer biçimde, Güney Afrika Cumhuriyeti'nde işsizlik yanında, bir başka istihdam sorunu çalışan yoksulların varlığıdır. Bu ülkede işgücünün yaklaşık yüzde 46'sı oluşturan 7 milyon insan, yoksulluk sınırının altında gelir elde etmektedir. Bu anlamda, işsizliğin önlenmesi için istihdam yaratılması zorunludur. Ancak, çalışan yoksulluğunun önlenmesi için uygun bir gelir sağlayacak uygun işlerin yaratılması önemlidir (Egger-Sengenberger, 2001: 5)

Dünyada çalışan yoksulların çok büyük bir kısmı günde 1 Dolar veya altında gelir elde eden, ailesini ve kendisini geçindiremeyen, ancak çalışmakta olan kadınlardan oluşmaktadır. Dünyadaki 550 milyon çalışan yoksulun 330 milyonunu kadındır. Bir başka deyişle, çalışan yoksulların yüzde 60'ı kadındır. Diğer yandan, 330 milyon çalışan yoksul kadına ek olarak 77.8 milyon kadının işsiz olduğu tahmin edilmektedir. Bu bağlamda, dünya da kadınların iş istemini karşılayacak en az 400 milyon yeni uygun işe gereksinim vardır. Bunlar iyimser nitelikli tahminlerdir. Gerçekler sayıların yansıttığından daha kötüdür.

Kadınlara ilişkin bu veriler gönüllü olmaksızın işgücü piyasası dışında kalmış kadınları içermemektedir (ILO, 2004b: 3)

Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından 2002 yılında yapılan yoksulluk araştırmasının sonuçları Türkiye'de çalışan yoksulların varlığına ilişkin veriler sunmaktadır (Tablo 3). Türkiye'de çalışan bireylerin işteki durumlarına göre yoksulluk oranlarına bakıldığında; en yüksek yoksulluk riski taşıyan grubun yevmiyeli (geçici, mevsimlik) olarak çalışanlar olduğu görülmektedir. Bu grupta yer alanların yüzde 45.01'i yoksulken, en düşük yoksulluk oranına sahip işverenlerin sadece yüzde 8.99 yoksuldur. Özellikle kırsal yerlerde oldukça yüksek nüfus payına sahip ücretsiz aile işçileri, yevmiyeli çalışanlardan sonra, ikinci sırada yoksulluk oranına sahiptir. İşsizlerin yoksulluk oranı, Türkiye genelinde yüzde 32.44 iken, kentsel yerlerde yüzde 22.99, kırsal yerlerde ise yüzde 62.56 olarak belirlenmiştir. Ülkede en büyük çalışan grubunu oluşturan ücretli ve maaşlı çalışanların yüzde 13.64' nün yoksul olduğu belirtilmektedir. Bir diğer önemli çalışan grubunu oluşturan kendi hesabına çalışanların ise yüzde 30' u yoksuldur (DİE, 2004: 6).

Tablo 3' de yer alan verilerden çalışma karşılığı gelir elde edenlerin (ücretli ve maaşlı, yevmiyeli, işveren ve kendi hesabına çalışan) yüzde 22.14' ünün yoksul olduğu hesaplanabilmektedir. Bu kimseler çalıştıkları ve gelir elde ettikleri halde yoksul olan çalışanlarıdır. Ücretsiz aile çalışanı bu hesaplama dahil edilmemiştir. Ücretsiz aile çalışanları içindeki yoksullarda çalışan yoksul olarak kabul edildiğinde, Türkiye'de gelir karşılığında çalışanlar ile ücretsiz aile çalışanlarının toplamından oluşan nüfus büyüklüğünün yüzde 25.14' ünün yoksul olduğu görülmektedir.

Türkiye'de yoksul bireyler, iktisadi faaliyet kollarına göre incelendiğinde, kırsal ve kentsel yerler ayrımında hemen hemen benzer sektörler göze çarpmaktadır. Ancak, kır ve kent ayrımında sektör sıralamalarında değişiklik söz konusu olmaktadır (Tablo 4). Türkiye genelinde, tarım, avcılık, ormancılık ve balıkçılık sektörü, yüzde 36.19'luk oranla yoksulluğun en fazla olduğu sektör olarak birinci sırayı almaktadır. Bunu, yüzde 35.92 ile inşaat ve bayındırlık sektörü izlemektedir. Kentsel yerlerde ise yüzde 37.62 oranıyla birinci sırayı inşaat ve bayındırlık sektörü, ikinci sırayı yüzde 32.80 oranıyla tarım sektörü almaktadır (DİE, 2004: 6).

Uygun iş yoksulluğun önlenmesi ve azaltılmasına yönelik bir strateji olarak yoksulluğun çok boyutlu ve karmaşık yapısını kapsar (Rodgers, 2002: 24). Gelişmekte olan veya yoksul ülkelerde insanların önemli bir çoğunluğu piyasalarla olan bağı zayıftır. Bir başka anlatımla, dünya nüfusunun üçte ikisini oluşturan 4 milyar insan büyük oranda kurumsal ve yasal sistemlerin kısmen yada tamamen dışında bulunmaktadır. Bu insanlar enformel veya kırsal geçimlik ekonomilere, bakım ekonomilerine ya da yasadışı ilişkilere bağlı çalışmakta ve yaşamaktadır. Ayrıca, küresel piyasalar bu insanların gereksinimlerini karşılamaktan uzaktır. Günde 2 dolar veya daha az gelir sağlayanların bu gelir düzeyiyle küresel piyasalara katılması, piyasaları etkilemesi veya piyasalardan gereksinimlerini karşılaması olanaklı değildir. Dışlanan bu geniş insan grupları ile piyasalar arasında uygun bağlantı mekanizmaların geliştirilmesine gereksinim duyulmaktadır. Uygun iş yaklaşımı bu tür bağlantıların oluşturulmasında da yaygın ve geçerli bir çerçeve sunmaktadır (ILO, 2003a: 15).

## SONUÇ

Uygun iş çalışmaya, sosyal ilerlemeye ve istihdama ilişkin bir yaklaşımdır. Günümüzde ekonomik büyümenin ve yatırımların özel olarak desteklendiği bir ortamda, ekonomik gelişmenin sosyal ilerlemeyi sağlayabilmesi için, uygun işin bileşenleri olan istihdamın, çalışmaya ilişkin temel hakların, güvenliğin ve sosyal diyalogun desteklenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir.

Uygun iş yalnızca ulusal düzeyde ekonomik gelişmeye yönelik bir konu olarak görülmemelidir. Aynı zamanda, küresel düzeyde toplumlara yol gösterici bir değerdir. Ekonomik ilerlemenin sonuçlarından herkesin adil bir pay alması amacı, uygun işin temelinde bulunan değerdir. Bu bağlamda, küresel ekonomik gelişme bakımından uygun iş yaklaşımı önemli bir işlev üstlenmektedir. Ekonomik gelişmenin sonuçlarından daha fazla insanın yararlanmasına yol açtığı ölçüde, uygun iş yaklaşımı küresel ekonominin işleyişinde önemli ve köklü bir değişimi ifade eder.

Diğer yandan, yoksulluk uygun iş stratejisinin çözüm aradığı sorunlardan biridir. İnsanların bir işte çalışıyor olması ve gelir elde etmeleri, onların yoksulluktan kurtulmasına yetmemektedir. Yoksullar içinde sayıları ve önemi artan çalışan yoksullar uygun iş açığının bir göstergesidir. Günümüzde istihdamın artması ve yeni işlerin yaratılması

yoksulluğun azalması ile sonuçlanmamaktadır. Yoksulluğun azaltılması için, işin nicelik boyutu yanında, nitelik boyutunun da göz önünde bulundurulması zorunlu hale gelmektedir. İşlerin nitelik boyutunun gelişmesi yoksulluğu azaltmakla ve sosyal ilerlemeyi sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda, ekonomik ilerlemeyi ve üretkenlik artışını da destekleyecektir.

**TABLO 1:**  
**ÜLKELERE GÖRE UYGUN İŞ SIRALAMALARI VE UYGUN İŞ AÇIĞI**

| Uygun İş Açığı Sıralaması | Uygun İş Sıralaması | Toplam Uygun İş Sıralaması | Ülke              | Uygun İş Açığı 1990'ların ortası |
|---------------------------|---------------------|----------------------------|-------------------|----------------------------------|
| 1                         | 1                   | 1                          | İsveç             | 5,1                              |
| 2                         | 2                   | 8                          | Danimarka         | 6,2                              |
| 3                         | -                   | -                          | İzlanda           | 7,3                              |
| 4                         | 25                  | 12                         | İsviçre           | 8,0                              |
| 5                         | 4                   | 18                         | Fransa            | 8,9                              |
| 6                         | 28                  | -                          | Rusya Federasyonu | 10,8                             |
| 7                         | 3                   | 2                          | Finlandiya        | 11,0                             |
| 8                         | 15                  | 5                          | İngiltere         | 11,1                             |
| 9                         | 6                   | 11                         | Almanya           | 11,4                             |
| 10                        | 7                   | 16                         | Belçika           | 11,4                             |
| 11                        | 21                  | 4                          | ABD               | 11,9                             |
| 12                        | 39                  | -                          | G. Kore           | 12,0                             |
| 13                        | 10                  | 5                          | Kanada            | 12,2                             |
| 14                        | 15                  | 10                         | Portekiz          | 12,6                             |
| 15                        | 16                  | 13                         | Japonya           | 13,7                             |
| 16                        | -                   | -                          | Litvanya          | 13,9                             |
| 17                        | 17                  | 8                          | Avustralya        | 14,5                             |
| 18                        | 33                  | -                          | Estonya           | 14,7                             |
| 19                        | 64                  | -                          | Tayland           | 14,8                             |
| 20                        | 42                  | -                          | Romanya           | 14,9                             |
| 21                        | -                   | -                          | Slovakya          | 17,6                             |
| 22                        | 81                  | -                          | Nepal             | 17,6                             |
| 23                        | 13                  | 14                         | İrlanda           | 18,1                             |
| 24                        | -                   | -                          | Jamaika           | 19,4                             |
| 25                        | 73                  | -                          | Endonezya         | 22,4                             |
| 26                        | 14                  | 19                         | İtalya            | 22,8                             |
| 27                        | -                   | -                          | Polonya           | 23,2                             |
| 28                        | 29                  | 21                         | Yunanistan        | 23,6                             |
| 29                        | -                   | -                          | Yemen             | 24,0                             |



|    |    |   |                |             |
|----|----|---|----------------|-------------|
| 30 | -  | - | Mauritius      | 24,1        |
| 31 | -  | - | Hong Kong      | 24,1        |
| 32 | 49 | - | Meksika        | 24,2        |
| 33 | 11 | - | İspanya        | 25,8        |
| 34 | 48 | - | Kosta Rika     | 32,3        |
| 35 | -  | - | Ürdün          | 33,5        |
| 36 | 58 | - | Sri Lanka      | 33,6        |
| 37 | 46 | - | <b>Türkiye</b> | <b>35,4</b> |
| 38 | 80 | - | Bangladeş      | 51,4        |

(1) **Uygun iş açığı** düşük saatlik ücret, aşırı çalışma süresi, okula gitmeyen çocuklar, işsizlik, işsizler içinde gençlerin oranı, işgücü piyasasına katılmada kadın erkek oranı arasındaki fark, emeklilik koruması dışında kalan yaşlı nüfus ölçütlerini birleştirir (sosyal diyalog ve örgütlenme özgürlüğünü içermez) (2) **Uygun iş sıralaması** işçileri koruyan ulusal ve uluslararası kuralların ve araçların makro düzeydeki göstergelerini, yasalaşmış ilke ve kuralların gerçekleşmesi yoluyla oluşan önlem ve mekanizmaların göstergelerini ve bu önlem, kuralların gerçekleşip gerçekleşmediğine yönelik göstergeleri içerir. (3) **Toplam uygun iş sıralaması** cinsiyet eşitsizliği, istihdam, sosyal koruma ve sosyal diyalog göstergelerini içerir.

Kaynak: (AHMED, 2003: 265.)

**TABLO 2:**  
**BÖLGELERE GÖRE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE İŞGÜCÜ PİYASASI KOŞULLARI**  
(işgücünün yüzdesi)

| Bölge                     | İşsizlik Oranı (i) | Çalışan yoksullar (ii) | İşgücü Piyasası Koşulları (i+ii) |
|---------------------------|--------------------|------------------------|----------------------------------|
| Orta Doğu ve Kuzey Afrika | 10,9 (2)           | 2,0                    | 12,9                             |
| Alt Sahra Afrika (3)      | 4,9                | 46,3                   | 51,2                             |
| Latin Amerika             | 7,1 (1)            | 15,6                   | 22,7                             |
| Doğu ve Güney Doğu Asya   | 7,0                | 11,3                   | 18,3                             |
| Güney Asya (3)            | 3,3                | 40,0                   | 43,3                             |
| Çin                       | 3,1                | 18,5                   | 21,6                             |

(1) 1999, (2) 1995, (3) Tahmin

Kaynak: (ILO, 2002a: 7)

**TABLO 3:**  
**HANEHALKI BİREYLERİNİN İŞTEKİ DURUMUNA GÖRE YOKSULLUK\* ORANLARI**  
(yüzde) 2002

| İşteki durum                            | Nüfus payı ** |        |        | Yoksulluk oranı |       |       |
|---|---------------|--------|--------|-----------------|-------|-------|
|   | Türkiye       | Kent   | Kır    | Türkiye         | Kent  | Kır   |
| <b>Toplam</b>                           | 100,00        | 100,00 | 100,00 | 26,96           | 21,95 | 34,48 |
| <b>Ücretli ve maaşlı</b>                | 13,44         | 17,22  | 7,76   | 13,64           | 12,24 | 18,31 |
| <b>Yevmiyeli</b>                        | 2,60          | 2,58   | 2,63   | 45,01           | 44,82 | 45,29 |
| <b>İşveren</b>                          | 1,35          | 1,65   | 0,89   | 8,99            | 6,73  | 15,26 |
| <b>Kendi hesabına</b>                   | 9,48          | 4,71   | 16,64  | 29,91           | 21,75 | 33,38 |
| <b>Ücretsiz aile işçisi</b>             | 8,08          | 2,07   | 17,10  | 35,33           | 27,94 | 36,67 |
| <b>İşsizler</b>                         | 2,06          | 2,61   | 1,23   | 32,44           | 22,99 | 62,56 |
| <b>Ekonomik olarak aktif olmayanlar</b> | 34,54         | 39,60  | 26,93  | 22,15           | 18,53 | 30,14 |
| <b>15 yaşından küçük fertler</b>        | 28,46         | 29,55  | 26,82  | 34,55           | 30,59 | 41,10 |

\* Gıda ve gıda dışı harcamalar dikkate alınmıştır.

\*\* Belirtilen grupların toplam nüfus içindeki payı olarak hesaplanmıştır.

Kaynak: (DİE, 2004: 6)

**TABLO 4:**  
**HANEHALKI BİREYLERİNİN İKTİSADİ FAALİYETİNE GÖRE YOKSULLUK\* ORANLARI**  
(yüzde), 2002

| İktisadi faaliyet grupları                                     | Nüfus payı ** |        |        | Yoksulluk oranı |       |       |
|--|---------------|--------|--------|-----------------|-------|-------|
|  | Türkiye       | Kent   | Kır    | Türkiye         | Kent  | Kır   |
| <b>Toplam</b>  | 100,00        | 100,00 | 100,00 | 26,96           | 21,95 | 34,48 |
| <b>Tarım, avcılık, ormancılık, balıkçılık</b>                  | 14,05         | 2,67   | 31,13  | 36,19           | 32,80 | 36,62 |
| <b>Madencilik ve taşocakçılığı</b>                             | 0,25          | 0,16   | 0,37   | 2,22            | 2,39  | 2,10  |
| <b>İmalat</b>  | 5,38          | 6,32   | 3,97   | 16,65           | 13,08 | 25,18 |
| <b>Elektrik, gaz ve su</b>                                     | 0,18          | 0,17   | 0,19   | 16,62           | 3,35  | 34,82 |
| <b>İnşaat ve bayındırlık</b>                                   | 1,87          | 2,12   | 1,50   | 35,92           | 37,62 | 32,32 |
| <b>Toptan ve perakende ticaret</b>                             | 5,95          | 7,69   | 3,33   | 18,97           | 18,79 | 19,59 |
| <b>Ulaştırma, haberleşme, depolama</b>                         | 1,88          | 2,05   | 1,62   | 14,01           | 13,47 | 15,03 |
| <b>Mali kurumlar, ilgili hizmetler</b>                         | 0,78          | 1,20   | 0,14   | 7,87            | 8,47  | 0,00  |
| <b>Toplum ve kişisel hizmetler</b>                             | 4,62          | 5,85   | 2,78   | 14,58           | 11,00 | 25,87 |
| <b>İşsizler, aktif olmayanlar ve 15 yaşından küçük fertler</b> | 65,05         | 71,76  | 54,98  | 27,90           | 23,66 | 36,21 |

\* Gıda ve gıda dışı harcamalar dikkate alınmıştır.

\*\* Belirtilen grupların toplam nüfus içindeki payı olarak hesaplanmıştır.

Kaynak: (DİE, 2004:7)

**KAYNAKLAR**

AHMED İftikhar (2003), **"Decent work and human development"**, International Labour Review, Vol. 142 (2003), No. 2.

DİE (2004), **2002 Yoksulluk Çalışması Sonuçları**, Haber Bülteni-13.04.2004, Ankara.

EC (2000), **"Social Policy Agenda"**, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, The Economic and Social Committee and The Committee of The Regions, Brussels, COM(2000) 379 final, Brussels.

EGGER Philippe-SENGENBERGER Werner (2001), **Decent Work Issues and Policies**, ILO-Decent Work Pilot Programme, Geneva.

EUBUSINESS (?), **"One in Seven Workers in the EU on Low Wages-77% of Employees on Low Wages are Women"**, s.1, <http://www.eubusiness.com/cgi-bin/item.cgi?id=23488&d=101&h=&f=&dateformat=%o%20%B%20%Y>. (14.02.2003)

FERRERA Maurizio vd. (?), **The Future of Social Europe: Recasting Work and Welfare in the New Economy**, Report for the Portuguese Presidency of the European Union

FIELDS Gary S. (2001), **"Decent Work and Development Policies"**, Staff Conference-Decent Work Issues and Policies, Working Paper, International Labour Office, Geneva.

GHAI Dharam (2002), **"Decent Work: Concepts, Models and Indicators"**, International Institute for Labour Studies, Discussion Paper, DP/139/2002, Geneva.

ILO (1999), **Decent Work**, International Labour Conference, 87th Session 1999, Report of the Director-General, Geneva.

ILO (2000a), **Decent Work and Poverty Reduction in The Global Economy**, Paper submitted by the International Labour Office to the Second Session of the Preparatory Committee for the Special Session of the General Assembly on the Implementation of the Outcome of the World Summit for Social Development and Further Initiatives, Geneva.

ILO (2000b), **"Employment and Social Protection in the Informal Sector-Employment in the informal sector: Challenges and Future Agenda"**, Governing Body-Committee on Employment and Social Policy (GB.277/ESP/1/2), Geneva.

ILO (2001a), **Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge**, International Labour Conference, 89th Session 2001, Report of the Director-General, Geneva.

ILO (2001b), **Social Security: Issues, Challenges and Prospects**, Report VI, International Labour Conference 89. Session 2001, International Labour Office, Geneva, 2001.

ILO (2002a), **Global Employment Agenda**, Discussion Paper, International Labour Office, Geneva.

ILO (2002b), **"Decent Work: Measures and Indicators"**, International Labour Organization, <http://training.itcilo.it/decentwork/StaffConf2002/presentations/DW%20Indicators.doc>. (12.02.2003).

ILO (2002c), **Decent Work and the Informal Economy**, Report VI, International Labour Conference, 90th Session 2002, International Labour Office, Geneva.

ILO (2003a), **Working out of Poverty**, International Labour Conference 91st Session 2003 International Labour Office, Geneva.

ILO (2003b), **Review of the core elements of the Global Employment Agenda**, International Labour Office, Governing Body Committee on Employment and Social Policy, GB.286/ESP/1(Rev.) 286th Session, Geneva.

ILO (2003c), **"Working out of Poverty, Somavia Presents New Anti-poverty Proposals to ILO Annual Conference"**, International Labour Organization-Press Releases, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/index.htm> (11.05.2004)

ILO (2004a), **Promoting Decent Employment through Entrepreneurship**, International Labour Office, Governing Body Committee on Employment and Social Policy, GB.289/ESP/1 289th Session Geneva.

ILO (2004b), **Global Employment Trends for Women 2004**, International Labour Office, Geneva.

KRUMMENACHER Jürg (2000), **"No way out Despite Income-The Working Poor in Switzerland"**, (içinde) The Challenge of Eliminating World Poverty, Swiss Agency for Development and Cooperation Publications on Development, Berne.

MAJID Nomaan (2001), **"Economic Growth, Social Policy and Decent Work"**, Employment Paper No. 2001/19, International Labour Office, Geneva.

OSMANI S. R. (2002), **Exploring The Employment Nexus: Topics in Employment and Poverty**, A report Prepared for the Task Force on the Joint ILO-UNDP Programme on Employment and Poverty, UNDP, New York, ILO, Geneva.

RASMUSSEN Poul Nyrup (2003), **A Report for the Party of European Socialists**, Europe New Global Order and Bridging the Global Divides, Brussels.

RODGERS Gerry (2002), **"Decent Work as a Goal for the Global Economy"**, (içinde) Training, Productivity and Decent Work (Edit: RODGERS G. vd.), Cinterfor/ILO, Geneva.

SENGENBERGER Werner (2001), **"Decent Work: The International Labour Organization"** Agenda, Dialogue + Cooperation 2/2001.

STANDING Guy (1999), **Global Labour Flexibility, Seeking Distributive Justice**, Macmillan Press, London.