

**Sanayi Sektöründeki Mevcut Çalışma Koşullarının “Düzen İş”
Performans Göstergeleri Açısından Değerlendirilmesi: Çorum İmalat
Sanayi Örneği**

Yrd. Doç. Dr. Menekşe ŞAHİN
Hitit Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
meneksesahin@hitit.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından küresel, bölgesel, ulusal, sektörel ve yerel düzeyde herkes için tam ve üretken istihdam sağlanabilmesi amacıyla bir sosyal politika geliştirme aracı olarak öne sürülen “düzen iş”(decent work) hedeflerinin çalışma hayatındaki varlığını tespiti çalışmasıdır. Bu amaç doğrultusunda Çorum imalat sektöründe gerçekleştirilen saha araştırması sonucunda bölgedeki mevcut çalışma koşulları ve iş kalitesi düzen iş bileşenleri ekseninde değerlendirilmiştir. Sektördeki mevcut çalışma koşulları: yeterli gelir ve üretken iş, uygun çalışma saatlerinin varlığı, çalışanlara ödenen sosyal ödemeler ve yardımlar, çalışanlara yönelik eğitim imkânları, iş istikrarı ve güvenliği, fırsat eşitliği, güvenli çalışma ortamı ve sosyal diyaloga yönelik bulgular düzen iş bileşenleri ve hedeflerine uygunluk yönünde değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Düzen İş, Kabul edilebilir İş, Üretken ve Verimli İstihdam,

**Evaluation of Existing Conditions in the Industrial Sector in terms of
“Decent Work” Performance Indicators: Case of Çorum
Manufacturing Industry**

Abstract

The purpose of this study is to try to identify in working life the presence of decent work objectives, put forward as a social policy development tool by ILO in order to achieve full and productive employment for all at regional, national, sectoral and local levels. For this purpose, current conditions in Çorum Manufacturing Industry and quality of work were evaluated in according to Decent Work components by the way of a field study conducted in the region. The survey results revealed that various indications related with working conditions in the sector: sufficient income and productive employment, the existence of appropriate working hours, benefits paid to employees and benefits, training for employees’ opportunities, job stability and safety, equal opportunities, safe working environment and social dialogue are evaluated for compliance with decent work components and objectives.

Keywords: Decent work, Acceptable Work, Productive and Efficient Employment

JEL Classification Codes : E24, R23, J3

GİRİŞ

“Düzen İş”; küreselleşme süreci ve beraberinde getirdiği değişimler sonucunda, çalışma koşullarının kötüleşmesi ve insan onuruna yakışmayan işlerdeki artışlar gibi olumsuzluklara karşı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, çalışma koşullarının insanileştirilmesine yönelik bir hedefi

ifade etmek üzere ileri sürülmüş bir kavramdır. Bu hedeften hareketle düzgün iş; “çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iş” (ILO, 1999b: 2) olarak tanımlanmıştır.

Türkçeye “Düzgün İş” olarak çevrilmiş olan “Decent Work” kavramı, terminolojik bütünlük içerisinde Türk çalışma hayatı gündemine ilk olarak, İşveren Dergisi’nin 2003yılı Şubat sayısında; Uluslararası İşverenler Teşkilatı’nın (IOE) “Düzgün İş Hakkındaki Görüşü” ekinde ve ILO’ nun Türkiye Haber Bülteni’yle (2005) girmiştir (Palaz, 2005:482). Son dönemlerde gerek Türkiye’deki çalışma mevzuatlarının AB ve ILO normlarına uyarlanma çabası içerisinde yapılan yasal ve kurumsal düzenlemeler, gerekse düzgün işe yönelik yürütülen program ve projeler kanalıyla düzgün iş gündemi daha bir önem kazanmıştır.

Bu çalışmada; düzgün iş hedeflerinin Türkiye’de ne ölçüde gerçekleştirildiğini saptamak amacıyla; “Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye’de Düzgün İş Performansının Değerlendirilmesi Açısından Bir Alan Araştırması”¹ isimli doktora çalışmasının alan araştırmasına ilişkin bazı bulguları kullanılarak Çorum imalat sektöründe mevcut çalışma koşulları ve iş kalitesi düzgün iş bileşenleri ekseninde irdelenmiştir.

1.Kavramsal Çerçeve

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren özellikle ekonomik alanda ortaya çıkan gelişmeleri ifade etmek için kullanılan küreselleşme; kendi iç dinamiğinde sosyal, politik ve kültürel boyut kazanmış ve zamanla küreselleşmenin en tartışmalı alanını sosyal boyutu oluşturmuştur. Küreselleşmenin sosyal boyutunun öne çıkmasında en temel faktör, 1990’lı yıllarla birlikte daha sık ve kısa aralıklarla yaşanmaya başlanan ekonomik krizler olmuş ve bu olumsuz süreçlerin sosyal devlet ve sosyal politika uygulamaları üzerindeki etkilerinin ciddiyetle ele alınması gereğini doğurmuştur. Çünkü sosyal boyutu itibarıyla küreselleşme süreci “birçok ülke ve sektör; gelir eşitsizliği, yüksek işsizlik, yoksulluk oranlarında artış, ekonomilerin dış şoklara açık oluşu ve kayıt dışı ekonominin büyümesi gibi sorunlarla karşı karşıya” bırakmak suretiyle düzgün iş açıklarının artmasına neden olmuştur (ILO, 2008).

Çalışma hayatına yönelik makro ölçekli tüm bu olumsuz gelişmeler neticesinde çalışma koşullarının insanileştirilmesi amacıyla 1990’ların sonu ve 2000’li yılların başından itibaren ILO tarafından, “Decent Work” yani “Düzgün İş” kavramı gündeme alınmıştır. İlk kez 1999 yılı 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda ILO Genel Müdürü Juan Somavia tarafından sunulan raporla gündeme gelen (ILO, 1999a:3, ILO, 1999b; Ghai, 2003) düzgün iş kavramı; “çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının

¹ NOT: Bu çalışma; “Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye’de Düzgün İş Performansının Değerlendirilmesi Açısından Bir Alan Araştırması Çorum İli İmalat Sanayi Örneği” isimli Doktora Tez çalışmasının alan araştırması bulgularına dayanmaktadır. Detaylı bilgi için; Şahin, Menekşe (2014), Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye’de Düzgün İş Performansının Değerlendirilmesi Açısından Bir Alan Araştırması Çorum İli İmalat Sanayi Örneği, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iş” (ILO, 1999b: 13) tanımıyla paradigmatik bir boyut kazanmıştır. Düzen iş paradigması, 2000 yılında Birleşmiş Milletlerce hazırlanan İnsani Gelişme Raporu’nda yedi temel özgürlükten birisi olarak kabul edilmiştir (UNDP, 2000: 1). 2005 yılında toplanan “Birleşmiş Milletler Dünya Zirvesi”nin Sonuçları arasında “adil bir küreselleşmenin desteklendiği ve herkes için düzen iş, tam ve üretken istihdam amaçlarına erişme kararı” ile uluslararası politikalarla birleştirilerek, sosyal politika aracı olarak sıkça kendinden söz ettirmeye başlamıştır.

ILO, 1999 yılından bu yana düzen işin yaygınlaştırılmasını temel hedef olarak belirlemiştir. Bu hedeften hareketle birçok çalışmada düzen iş “kadın ve erkek için özgürlüğün, eşitliğin, güvenliğin ve insana değer veren koşulların sağlandığı bir ortamda saygın ve üretken iş edinme olanakları” (ILO, 1999b: 13, Ghai, 2003: 113; Anker vd., 2003: 151) şeklinde tanımlanmaktadır. Bu ise ancak, düzen iş bileşenleri olarak adlandırılan istihdam, sosyal güvenlik, çalışma yaşamında temel haklar ve sosyal diyalogun birlikte ve karşılıklı etkileşimi ile hayata geçmektedir (ILO, 2008: 4; Işığışok, 2005: 24; Rodgers, 2007: 25; Palaz, 2005: 485; Sengenberger, 2001: 41; Majid, 2001: 1). Düzen iş hedefine uygun politikalarının geliştirilebilmesi ve düzen işin işlerlik kazanabilmesi ancak bu dört bileşenin birlikte varlığı ve karşılıklı etkileşimiyle mümkün olabilmektedir. Bu bileşenlerden herhangi birisinin geliştirilememesi diğer bileşenlerle ilgili ilgili gelişimleri de olumsuz olarak etkilemektedir (ILO, 2008a: 11). Bu nedenle düzen iş yaklaşımı, istihdamın niteliğini dikkate alınmaksızın istihdam yaratılmasını anlamlı bulmayıp; bunların her ikisinin de birlikte olması gerekliliğini ifade etmektedir. Dolayısıyla düzen iş öncelikle kabul edilebilir nitelikler taşıyan istihdamı gerçekleştirmeyi hedeflemektedir (Rodgers, 2007: 25, Fields, 2000: 1). Nitekim ILO'nun yapmış olduğu; “kadın ve erkek tüm bireylere, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insan onuruna yakışır ve üretken iş bulma olanakları sunulması” tanımından hareketle düzen iş, kabul edilebilir istihdam için çalışma hayatını birçok boyutuyla ele almaktadır (Anker, vd., 2003: 151-152). Bunlar:

Birinci boyut, “iş edinme olanakları”: Düzen işin birinci boyutu iş fırsatları ile ilgilidir. Düzen işin bu boyutunda, iş olmadan düzen işten bahsedilemeyeceğini bu nedenle çalışmak isteyen herkes (kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile çalışanları, ücret karşılığı kayıtlı ya da kayıtdışı çalışanlar) için iş imkânlarının yaratılması ve istihdamın artırılması gerektiğini vurgulanmaktadır.

İkinci boyut, “özgür ortamda iş”: İstihdamın bireylerin özgür iradeleri sonucunda gerçekleşmesini ifade etmektedir. Bu boyut, kölelik ve çocuk işçiliği gibi her türlü zorla çalıştırma biçimlerinin ortadan kaldırılmasını, çalışanların istedikleri sendikaya özgürce üye olabilmelerini ve çalışma hayatında ayrımcılığın önlenmesi içermektedir.

Üçüncü boyut, “üretken iş”: Bu boyut, istihdamın gerçek anlamda üretken bir istihdam olarak nitelendirilebilmesi için; istihdam edilen bireye üretime katılması karşılığında yeterli bir gelir sağlaması ve devamlılık arz etmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Dördüncü boyut, “işyerinde eşitlik”: Düzgün işin bu boyutunda, iş girişlerde ve işyerinde her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması, çalışanların işyerinde adil ve eşit muamele olanaklarına sahip olmaları gerektiği ifade edilmektedir.

Beşinci boyut, “işyerinde güvenlik”: Çalışanların sağlığının korunması için her türlü iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması, çalışanlar için iş ve gelir güvencesin sağlanması, hastalık veya emeklilik durumunda yeterli mali korumanın sağlanması gibi sosyal güvenlik kapsamındaki konuları içermektedir.

Altıncı boyut, “işyerinde insana değer verilmesi”: Düzgün için son boyutu ise işyerinde insana saygı duyulması, çalışanların işyerinde kendi çalışma koşullarını ilgilendiren konularda karar alma mekanizmalarına dâhil edilmeleri, endişelerini dile getirebilmeleri ve haklarını toplu bir şekilde koruyabilmeleri için özgürce temsil edebilmelerini içermektedir.

Bütün bu boyutlarıyla değerlendirildiğinde düzgün iş; insan onuruna yakışır çalışma koşullarında, yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücreti alabilen, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına uygun olarak, sosyal güvenlik imkânları ve sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı, çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin üç taraflı uzlaşma (hükümet, işçi ve işveren) içinde gerçekleştirildiği iş olarak tanımlanmaktadır (Palaz, 2005: 482).

Yapılan tanımlardan da görüleceği üzere düzgün iş, makro ölçekte çalışma hayatına yönelik oldukça kapsamlı ve çeşitli boyutları içeren bir kavramdır. Küresel, bölgesel, ulusal, sektörel ve yerel düzeyde herkes için tam ve üretken istihdam sağlanabilmesi amacıyla ILO tarafından ileri sürülen sosyal politika aracıdır. Sosyal politika aracı olarak “düzgün iş” paradigması, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun sosyal maliyetlerin minimize edilmesi ve temel çalışma standartlarının uluslararası düzeyde korunarak geliştirilmesi konusunda önemli bir işlev üstlenmektedir. Bu bağlamda, uluslararası sözleşmelerle belirlenmiş temel hak ve ilkeler çerçevesinde, her ülkenin ekonomik, kültürel ve sosyal gerçekleri doğrultusunda düzgün iş hedefini gerçekleştirilmesi mümkün görünür iken düzgün iş hedefine ulaşılması ulusal ve uluslararası ekonomik ve sosyal politika önceliklerinden biri haline gelmiştir.

Bu çalışmada, 2003 yılında Türkiye gündemine giren düzgün iş kavramına ilişkin hedeflerinin çalışma hayatında ne ölçüde gerçekleştirilebildiği değerlendirilerek, Türkiye’deki düzgün iş hedef ve politikalarının geliştirilmesine katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Çorum imalat sektöründe gerçekleştirilen saha araştırması sonuçlarına dayanarak mevcut çalışma koşulları düzgün iş bileşenleri ekseninde değerlendirilmiştir.

2.Araştırma Metodolojisi

Mevcut çalışma koşullarında düzgün iş göstergelerine ait bilgilerin işveren ya da yöneticilerden alındığı çalışmada, nicel araştırma tekniklerinden “alan araştırması (survey) tekniği” kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini; Çorum İl merkezinde bulunan ve ana faaliyet alanı itibarıyla Çorum imalat sanayinde yer alan firmalar oluşturmuştur. Çorum ilinde araştırmanın

evrenine giren bütün birimler örnekleme dahil edilmiş yani tam sayım esası uygulanmıştır. Çorum Ticaret ve Sanayi odasından elde edilen veriler ışığında araştırma evreni çerçevesinde yer alan 440 işyeri içerisinde araştırmaya katılan 232 işyerinden toplanan 210 anket formu geçerli sayılmış ve değerlendirilmeye alınmıştır.

Belirlenen evren içinde düzen iş göstergelerine yönelik sistematik bilgi edinmek amacıyla veri toplama aracı olarak, araştırma amaçları doğrultusunda hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Anket formu ile elde edilen verilerin istatistiksel analizi için SPSS 18.0 (Statistical Packages for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır.

3.Araştırma Bulguları ve Değerlendirme

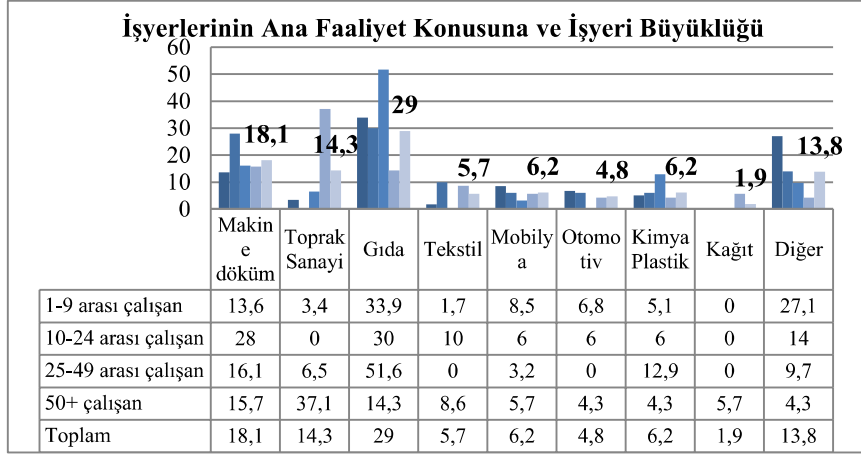
Düzen iş yaklaşımının temel amacı, salt iş yaratmak değil, aynı zamanda yaratılan bu işlerin kabul edilebilir nitelikte olmasını da sağlamaktır. Nitekim düzen iş yaklaşımı istihdamın niteliğini dikkate alınmaksızın sadece istihdam yaratılmasını yetersiz bulmakta ve bunların her ikisinin de birlikte olması gerektiğini ifade etmektedir. İstihdamın nicel boyutu, nitel boyutundan ayrı düşünülmemelidir. Bir ekonomide yaratılan işlerin miktarı kadar, bu işlerin uygun nitelik taşıması da önemlidir (ILO, 1999a: 2). Bu çerçevede, bu çalışma, sektördeki mevcut istihdamı niteliksel olarak değerlendirmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın amaçları doğrultusunda belirlenen evren dahilinde uygulanan alan araştırması için hazırlanan anket formlarından elde edilen bulgular doğrultusunda sektördeki mevcut çalışma koşulları;

- yeterli gelir ve üretken iş,
- uygun çalışma saatlerinin varlığı,
- iş istikrarı ve güvenliği,
- fırsat eşitliği,
- çalışanlara ödenen sosyal ödemeler ve yardımlar,
- çalışanlar için eğitim ve öğretim fırsatları,
- güvenli çalışma ortamı,
- sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri

açısından değerlendirilmiştir. Diğer bir ifade ile araştırma kapsamında elde edilen nicel bulgular doğrultusunda sanayi sektöründeki mevcut çalışma koşulları düzen iş bileşenleri ve hedeflerine uygunluk yönünde değerlendirilmiştir.

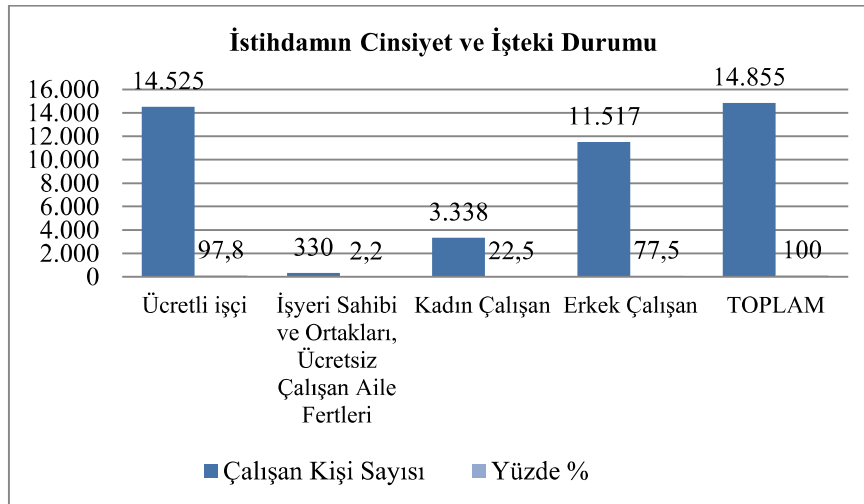
3.1. İstihdam Fırsatları

Araştırma kapsamı referans dönemimi içinde Çorum imalat sanayinde yer alan işyerlerinin ana faaliyet konularına göre oransal dağılımını gösteren Grafik 1’de görüldüğü üzere % 29 ile gıda sanayi birinci sırada, % 18,1 makine döküm sanayi ikinci sırada, % 14,3 toprak sanayi üçüncü sırada yer almaktadır. Araştırma kapsamında bulunan işyerlerinin % 33,3’ ü 50 ve üzeri, % 28,1’i ise 1-9 arası çalışana sahip işyerlerinden oluşmaktadır. 50 ve üzeri çalışana sahip işyerlerinin % 37,1’i toprak sanayi, % 14,7’si makina döküm, % 14,3’ü gıda ve % 8,6’sı tekstil sektöründe faaliyet göstermektedir. Küçük ölçekli 1-9 arası çalışana sahip işyerlerinin % 33,9’u gıda sektöründe bulunmaktadır. Bunu ikinci sırada % 13,6 ile makine döküm, % 8,5 mobilya ve % 6,8 otomotiv sektörleri izlemektedir.



Grafik 1: İşyerlerinin Ana Faaliyet Konusu ve İşyeri Büyüklüğü

Grafik 2’de görüldüğü üzere, Araştırma kapsamı ve referans dönemi içinde toplam 14.855 kişi istihdam edilmektedir. İstihdamda olanların 14.525 kişi ücretli işçi statüsünde, 330 kişi ise işyeri sahibi ve ortakları ile ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktadır. Sektörde istihdam edilenlerin % 98 gibi büyük bir çoğunluğunun ücretli işçi statüsünde çalışıyor olması Çorum sanayi sektörünü ücretli çalışma için önemli istihdam fırsatları sağlayan bir sektör olarak öne çıkarmaktadır.

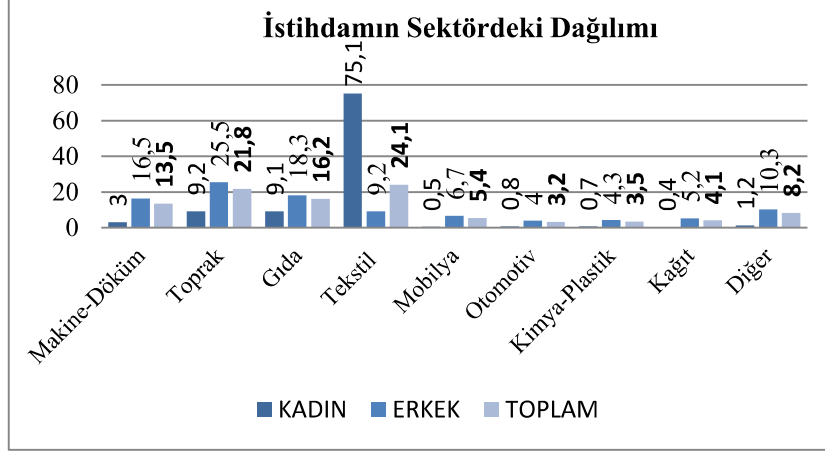


Grafik 2: İstihdam Edilenlerin Cinsiyeti ve İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Yapılan araştırma sonucunda Grafik 2’den görüleceği üzere araştırma kapsamında ziyaret edilen 210 işyerinde toplam 14.855 kişi istihdam edilmektedir. Toplam çalışanlar içerisinde erkeklerin istihdam oranı % 77,5, kadınların istihdam oranları ise % 22,5’tir.

Araştırma kapsamında imalat sanayi içinde ana faaliyet konusuna göre istihdamın dağılımını gösteren Grafik 3’de görüldüğü üzere, istihdam

ağırlıklı olarak tekstil (% 24,1), toprak (% 21,8), gıda (% 16,2) ve makine döküm (% 13,5) faaliyetlerinde yoğunlaşmaktadır. İstihdamın en düşük olduğu sektörler ise otomotiv sanayi (% 3,2) ve kimya plastik (% 3,5) sanayidir. Bu oranlar gösteriyor ki yerel imalat, daha çok düşük beceri düzeyine sahip işgücü kullanan tekstil ve gıda üretimine yoğunlaşmıştır. Düzen işin istihdam boyutundaki en önemli argümanlardan birisi de kadınların işgücüne katılım oranlarıdır.



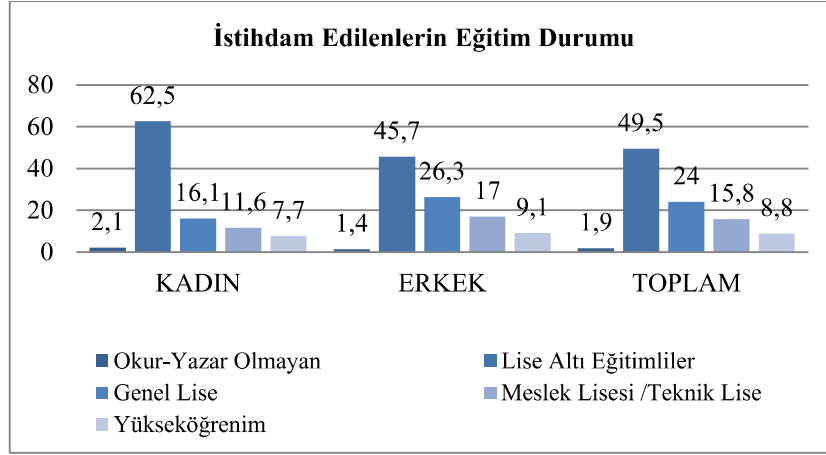
Grafik 3: İstihdamın Ana Faaliyet Konusuna Göre Dağılımı

3.2. Yeterli Gelir ve Üretken İş Bulguları

Düzen iş yaklaşımında istihdamın gerçek anlamda üretken bir istihdam olarak nitelendirilebilmesi için; istihdam edilen bireye üretime katılması karşılığında yeterli bir gelir sağlaması ve devamlılık arz etmesi gerekmektedir. Üretken iş sadece sürdürülebilir kalkınmayı, işletmelerin ve ülkelerin rekabet gücünün korunmasını değil aynı zamanda işçilerin kendileri ve aileleri için kabul edilebilir bir geçim düzeyine kavuşmalarını sağlayabilecek bir iş olarak ifade edilmektedir.

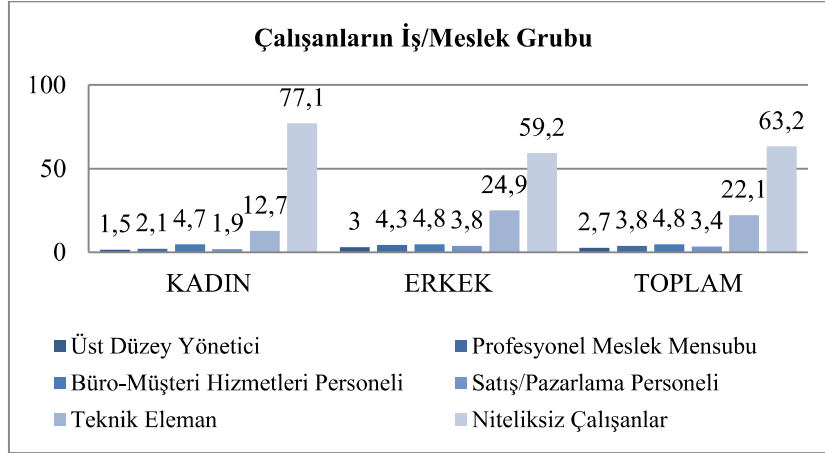
Grafik 4’de görüldüğü üzere, istihdam edilenler arasında eğitim düzeyi itibarıyla en büyük sahip olan grup lise altı eğitimliler paya (% 49,5), başka bir ifadeyle düşük eğitim düzeyine sahip kişilerdir. İstihdam edilenlerin içerisinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı % 1,9, genel lise eğitim düzeyine sahip olanların oranı % 24, mesleki veya teknik lise mezunları oranı % 15,8’dir. Yükseköğrenime sahip işgücü oranı ise % 8,8’dir. Bu veriler, sektörde istihdam edilenlerin önemli bir bölümünün vasıfsız ya da düşük vasıflı bireylerden oluştuğunu somut bir şekilde ortaya koymaktadır.

Eğitim düzeyi işgücünün niteliğinin ve potansiyel verimliliğinin temel göstergelerinden biridir. Bu bağlamda eğitim düzeyi ve mesleki nitelikler düzenli, sürekli ve iyi bir gelir getiren iş bulmakta önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Dolayısıyla işgücünün eğitim düzeyi ve mesleki niteliğinin düşük olması istihdam olanaklarını daraltmakta belli sektörlerde yığılmalarına neden olabilmektedir.



Grafik 4: İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Çorum imalat sanayindeki istihdam ağırlıklı olarak (işgücünün sahip oldukları eğitim düzeyi ile paralel) vasıf gerektirmeyen, emek yoğun alanda gerçekleşmektedir. Çalışanların işteki pozisyon/meslek durumuna göre dağılımını gösteren Grafik 5’de görüleceği üzere, çalışanların % 63,2’si gibi büyük bir bölümü nitelik gerektirmeyen işlerde (beden işçisi, temizlik görevlisi vb.) çalışmaktadır. İmalat sektörünün vasıfsız ve yarı vasıflı çevre işgücünden oluştuğu görülmektedir ki bu da sektördeki düşük gelir ve güvencesiz işlerin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

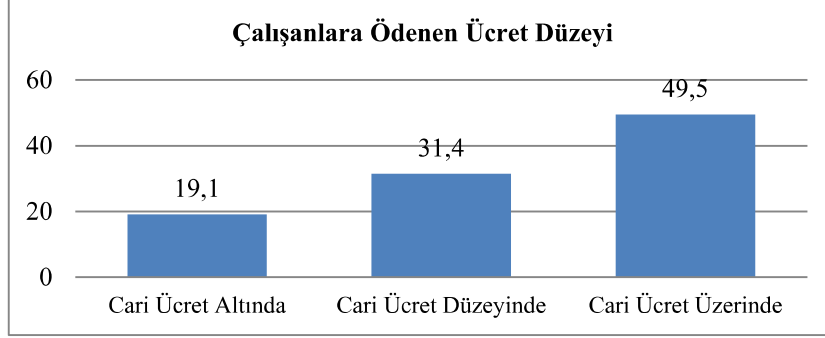


Grafik 5: İstihdamın İş / Meslek Grubuna Göre Dağılımı

Sektördeki işgücünün eğitim ve meslek düzeyindeki mevcut yapısı, işgücü verimliliği ve buna bağlı olarak ekonomik büyüme imkânları açısından olumsuz bir tablo sergilemektedir. Üretken iş, işçilerin kendileri ve aileleri için kabul edilebilir bir geçim düzeyine kavuşmalarını sağlayabilecek bir iş olarak ifade edilmektedir ILO, "üretken istihdam olmadan düzgün iş ve yaşam şartlarına, ekonomik ve sosyal kalkınmaya ve insanın kendini eksiksiz bir biçimde gerçekleştirmesine ilişkin hedeflere ulaşamayacağını" ifade etmektedir (ILO, 1999: 21).

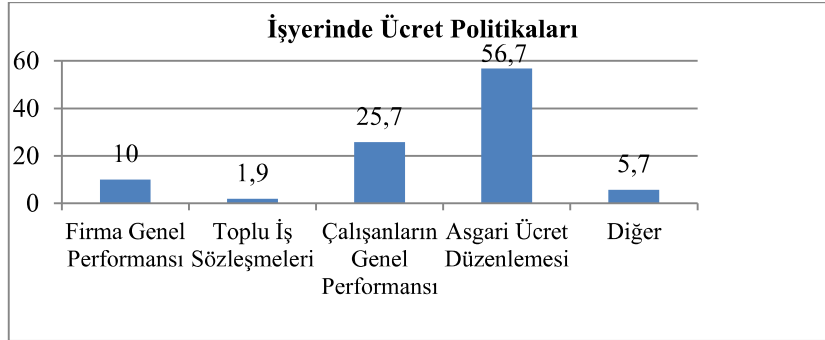
Araştırma kapsamındaki işyerlerinin % 49,5’inde çalışanlarına belirli işler için, piyasada arz ve talebe göre belirlenmiş cari ücret düzeyinin üstünde, % 19’ unun ise cari ücret düzeyi altında ödeme yaptıkları Grafik 6’da

görülmektedir. Sektördeki işyerlerinin % 31 ise cari ücret düzeyinde ödeme yapmaktadır.



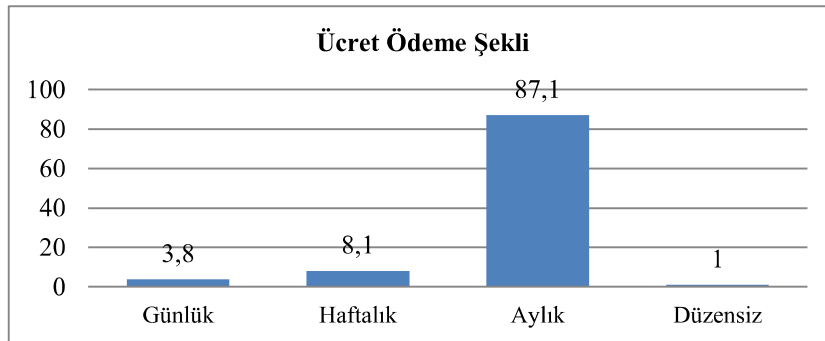
Grafik 6: Ücret Düzeyi Seviyesinin Dağılımı

Araştırma kapsamındaki işyerlerinin yarısından fazlası ücret politikasında asgari ücret düzenlemesini esas almaktadır. İmalat sanayide yer alan işyerlerinin % 56,7' sinde ücretler en düşük ulusal asgari ücrete endeksli olarak belirlenmektedir. Çalışanların performansına göre ücret politikasını belirleyen işyerlerinin oranı ise % 25,7' dir. İşyerlerinin % 10' u ise işletmenin genel mali performansına bağlı olarak ücret politikası belirlemektedir (Bkz Grafik 7).



Grafik 7: Ücret Politikalarının Dağılımı

Araştırma kapsamındaki işyerlerinde ücret ödeme zamanını gösteren Grafik 8'de görüldüğü üzere ücretler, işyerlerinin % 87,1'inde aylık, % 8,1'inde haftalık ve % 3,8'inde günlük olarak ödenmektedir.



Grafik 8: Ücret Ödeme Zamanı Dağılımı

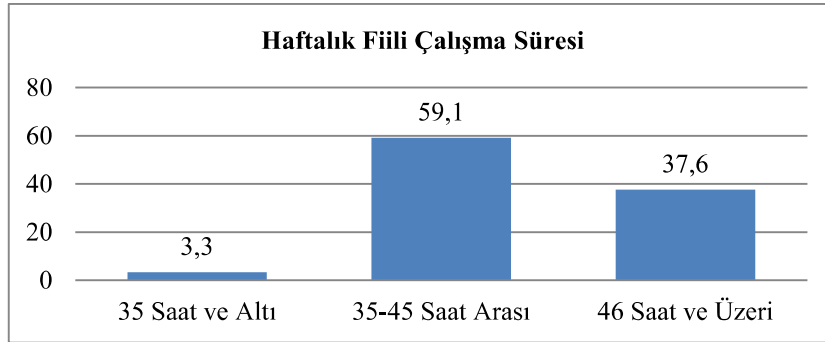
Araştırma kapsamındaki gündelik ücret ödemesi yapan işyerlerinin tamamı 1-9 arası işçi çalıştıran küçük işletmelerde yer almaktadır. Haftalık ücret ödemesi yapan işyerlerinin % 47'si 1-9 arası çalışanı olan, % 35,3 ü 10-24 arası çalışanı olan, % 17,7'si 50 ve üzeri çalışanı olan işyerleridir. Bu bulgular doğrultusunda sanayi sektöründe ki küçük işyerlerinin görece olarak cari ücret seviyesinin altında, gündelik olarak ödenen ücretler nedeniyle çalışanlar açısından yetersiz gelir sağlayan işlerin yoğun olduğu söylenebilir.

3.3. Uygun Çalışma Saatlerinin Varlığı

Düzenli işin göstergelerinden birisi de uygun çalışma saatlerinin varlığıdır. Haftalık, aylık ve günlük çalışma süreleri, fazla çalışma süreleri ve dinlenme süreleri çalışanlar bakımından kabul edilebilir bir biçimde düzenlenmiş olmalıdır. Yoğun çalışma sürelerine ve aşırı gerilime dayanan çalışma koşulları çalışanın sosyal ve aile gereksinimlerini karşılamasına engel oluşturmamalıdır (Sengenberger, 2001: 2). Aynı zamanda çalışma süresinin aşırı uzun olması kadar, kısa olması da çalışan açısından sorun olabilmektedir.

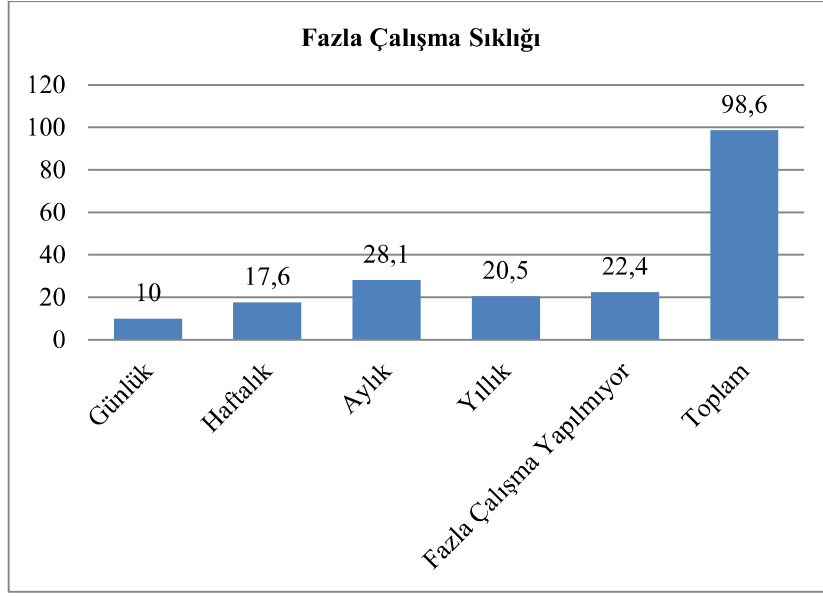
Araştırma kapsamında uygun çalışma saatlerinin varlığına yönelik olarak fiili çalışma saatleri, fazla çalışma sıklığı ve zamana bağlı eksik istihdam gibi bazı bulgular şu şekildedir:

Araştırma kapsamı içerisindeki işyerlerinde haftalık fiili çalışma süreleri Grafik 9'da verilmiştir. İşyerlerinin % 59'unda fiili çalışma süresi 35-45 saat arasındadır. Fiili çalışma süresinin 46 saat ve üzeri olan işyerlerinin oranı ise % 37'dir. Eksik istihdam olarak değerlendirilebilecek 35 saat altı çalışma süresine sahip işyerlerinin oranı % 3,3'dür.



Grafik 9: Haftalık Fiili Çalışma Süresi Dağılımı

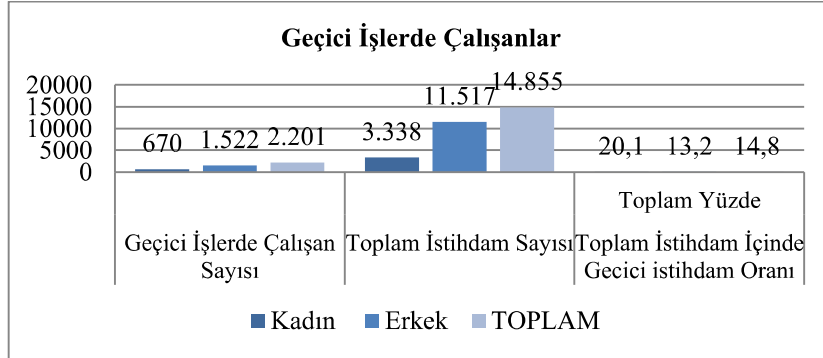
Grafik 10'da görüldüğü üzere araştırma kapsamındaki işyerlerinin % 22,4'ünde fazla çalışma yapılmamaktadır. Fazla çalışma sıklığına baktığımızda 59 işyeri aylık sıklıklarla (% 28,1), 43 işyerinde yıllık sıklıklarla (% 20,5), 37 işyeri haftalık sıklıklarla (% 17,6) fazla çalışma yaptırırken 21 işyeri (% 10) günlük olarak fazla çalışma yaptıklarını belirtmiştir.



Grafik 10: Fazla Çalışma Sıklığı Dağılımı

3.4. İş İstikrarı ve Güvenliğine Yönelik Bulgular

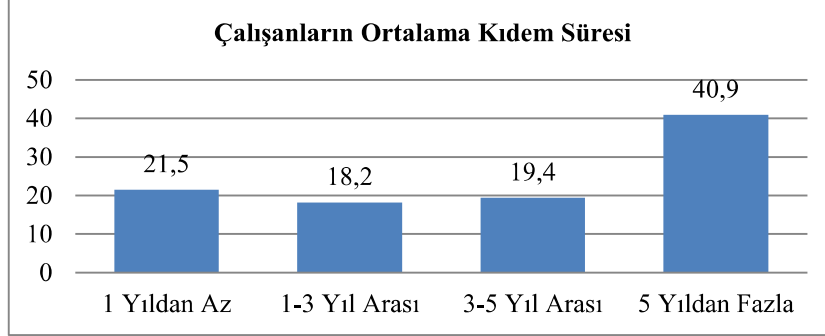
Düzenli işin göstergelerinden birisi iş istikrarının ve güvencesinin düzeyi ve yaygınlığıdır. Araştırma kapsamında 2.201 kişi geçici işlerde çalışmaktadır. Buna göre referans dönemi içerisinde istihdam da olanların % 14,8'i geçici işlerde istihdam edilmektedir. Geçici işlerde istihdam edilenlerin cinsiyet dağılımına baktığımızda % 69,2'si erkeklerden, % 30,8'i kadınlardan oluşmaktadır. Araştırma örnekleminde istihdam edilen erkeklerin (11.517 kişi) % 13,2'si, kadınların (3.338 kişi) ise % 20,1'i geçici işlerde istihdam edilmektedir (Bkz. Grafik 11).



Grafik 11: Geçici İşlerde İstihdam Oranı Dağılımı

4857 sayılı İş Kanununun 18., 19., ve 21. maddesi iş güvencesini düzenlemektedir. Mevzuatta ki iş güvencesi uygulaması; 30 veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde, en az 6 aylık kıdemi (çalışması) olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesine istinaden çalışan işçileri kapsamaktadır. Çalışanların keyfi olarak işten çıkarılmalarını önleyecek, yeni iş aramalarına destek olan, işsiz kaldıklarında gelir güvencesi sunan iş güvencesinden yararlanabilmek için en az altı aydan fazla çalışmış olma şartı aranmaktadır. Araştırma

kapsamında istihdam edilenlerin % 21,5'i bir yıldan az süreli ve toplam istihdamın % 14,8'i geçici işlerde istihdam edilmektedir



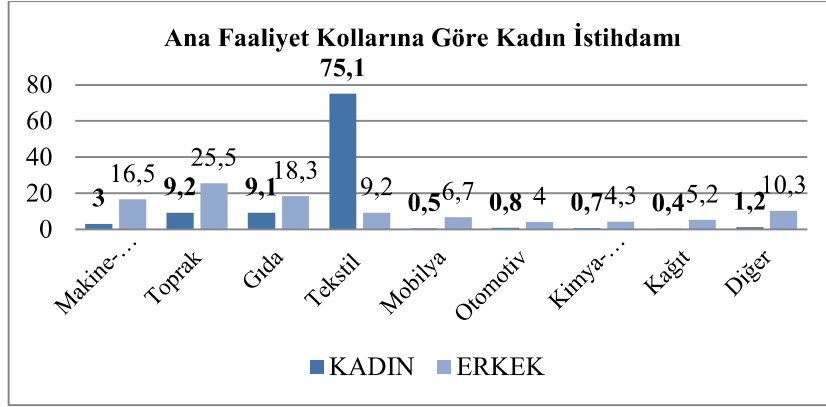
Grafik 12: Çalışanların Ortalama Kıdem Süresine Göre Dağılımı

Araştırma kapsamında bir yıldan az süreli çalışan (% 21,5) ve geçici iş sözleşmeleri ile çalışanlara (% 14, 8) ait bulgular imalat sanayinde daha az korumadan yararlanabilen, iş istikrarı ve güvenliği açısından korumasız işlerin varlığını göstermektedir. Bir yıldan az süreli ve geçici iş sözleşmeleri ile çalışan işçilerin çalışma hayatında daha az korumadan yararlanması nedeniyle, bu oranlar sektörde istihdam ve gelir eşitsizliklerinin artmasına neden olabilecek bir faktör olarak görülebilir.

3.5. İstihdamda Fırsat Eşitliği

Düzenli iş stratejisi, sürdürülebilir kurumsal ve ekonomik bağlamda istihdamın geliştirilmesini öngörürken salt erkek bireylere değil, iş arayan tüm bireylere, gelir elde etmeleri için, eşitlik ve özgürlük çerçevesinde daha fazla fırsat yaratılmasını esas almaktadır. Bu anlamda düzenli işin istihdam ayağındaki en önemli argümanlardan birisi de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarıdır.

Grafik 2'den görüleceği üzere araştırma kapsamında ziyaret edilen 210 işyerinde toplam 14.855 kişi istihdam edilmektedir. Toplam çalışanlar içerisinde erkeklerin istihdam oranı % 77,5, kadınların istihdam oranları ise % 22,5'tir. İmalat sektöründeki toplam istihdamın % 22,5'ini kadınlar oluşturmaktadır. Sanayinin erkek ağırlıklı yapısı nedeniyle sektördeki istihdam fırsatlarının kadınlar için sınırlı olduğu söylenebilir. Sanayi sektöründe kadın istihdamının yaklaşık % 23 seviyelerinde olmasına rağmen Grafik 13'de görüldüğü üzere çalışan kadınların % 75'inin sadece belirli bir iş kolunda (tekstil) yoğunlaştığı göz önüne alındığında sektördeki kadın istihdamının görece olarak çok daha düşük olduğu açıkça görülmektedir.



Grafik 13: Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı

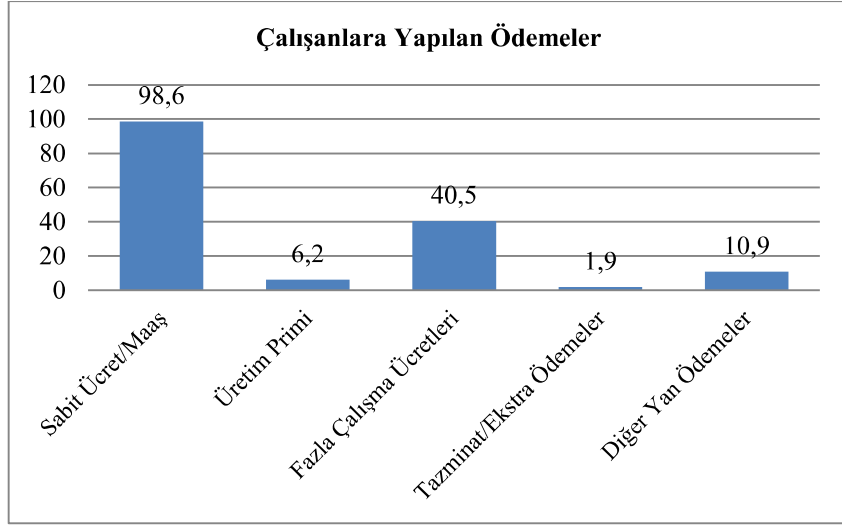
Grafik 4’de görüldüğü üzere, istihdam edilen kadınların eğitim düzeyi erkeklere daha düşüktür. Okuma yazma bilmeyen erkeklerin oranı % 1,9, kadınların oranı % 2,1’dir. Yükseköğrenime sahip erkek oranı % 9,1 iken kadın oranı % 7,7’dir. Çalışan kadınların % 62,5, erkeklerin ise % 45,7’si lise altı eğitim düzeyine sahiptirler. Araştırma kapsamında istihdamda olan kadınların % 62,5’i lise altı eğitim düzeyine sahiptir. Kadınlar imalat sektöründe yaygın olarak nitelik gerektirmeyen işlerde (% 77) istihdam edilmektedir. Grafik 5’de görüldüğü üzere kadınların üst düzey yönetici pozisyonunda çalışma oranı (% 1,5), profesyonel işlerde çalışma oranı (% 2,1) ve teknik işlerde çalışma oranı (% 12,7) erkeklere göre oldukça düşüktür.

İmalat sektöründe istihdamda olan kadınların eğitim düzeyinin erkeklere oranla daha düşük olması, kadınların yaygın olarak nitelik gerektirmeyen işlerde çalışıyor olması, profesyonel mesleklerde kadın istihdamının oldukça düşük olması toplumsal cinsiyet eşitliği boyutunda düzgün iş açığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

3.6. Çalışana Sağlanan Sosyal Yardım ve Ödemeler

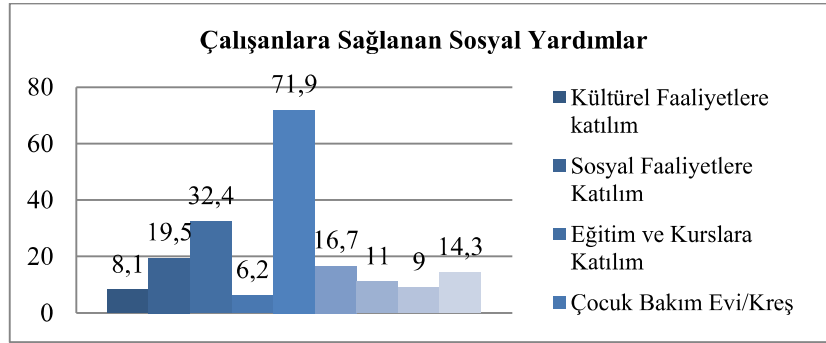
İşyerlerinin çalışanlara sunduğu asgari sosyal ödemelerin ve yardımların niteliği çalışanların motivasyonu ve üretkenliği açısından önemli bir etkidir. Ayrıca çalışanlara sunulan sosyal ödemelerin ve yardımların niteliği, çalışanları kurumda tutmak ve iş istikrarı açısından önemli bir etkidir.

Grafik 14’e baktığımızda araştırma kapsamı içerisinde çalışanların geliri büyük oranda yasal zorunluluk nedeniyle sağlanan ödemelerden oluşmaktadır. İşyerlerinde çalışanlara sabit ücret dışında, % 40 fazla çalışma ücretleri oluştururken, % 10,9 diğer yan ödemeler (gıda yardımı, yakacak yardımı, öğün yemekleri gibi), % 6 üretim primi ve % 1,9 tehlikeli çalışma koşulları nedeniyle tazminatlar oluşturmaktadır.



Grafik 14: Çalışanlara Yapılan Ödemeler Dağılımı

Çalışanlara sağlanan sosyal yardım ve ödemelerin dağılımı Grafik 15 de görülmektedir. İşverenler tarafından çalışanlara sağlanan sosyal yardım ve ödemelerin başında ulaşım ve servis imkânı (% 71,9) gelmektedir. İşyerlerinin % 32,4'ü çalışanlarına eğitim ve kurslara katılım imkânı, % 19,5'inde sosyal faaliyetlere katılım, % 16,7'si özel sağlık hizmetleri sunmaktadır. Araştırma kapsamında yer alan işyerlerinin % 14,3'ünde ise çalışanlar için herhangi bir sosyal yardım ve ödeme bulunmamaktadır.

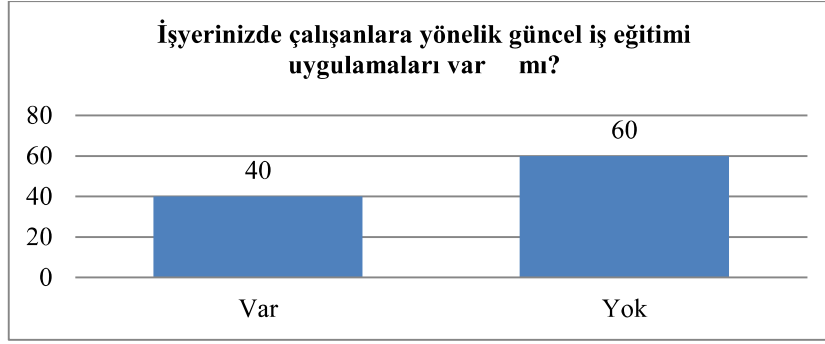


Grafik 15: Çalışana Sağlanan Sosyal Yardım ve Ödemelerin Dağılımı

3.7. İşyerinde Eğitim Öğretim Fırsatları

Özellikle çalışanların bilgi temellerini geliştirecek eğitimlerle insan sermayesini korumak ve iyileştirmek, bir kurumun kalkınmasının temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu gösterge, kurumun eğitim alanındaki yatırımlarının ölçüğü ve çalışanların tamamı için ne düzeyde yatırım yapıldığı hakkında fikir vermektedir. Çalışanların eğitim olanaklarına erişimi, kişisel ve kurumsal düzeyde ilerlemeyi teşvik etmeye de katkıda bulunabilmektedir.

Grafik 16'de görüldüğü üzere, Araştırma kapsamındaki işyerlerinin % 60'ında çalışanlara yönelik herhangi güncel bir iş eğitimi uygulaması yapılmamaktadır. İşyerlerinin % 40'ı güncel iş eğitimi uygulamaları yapmaktadır.



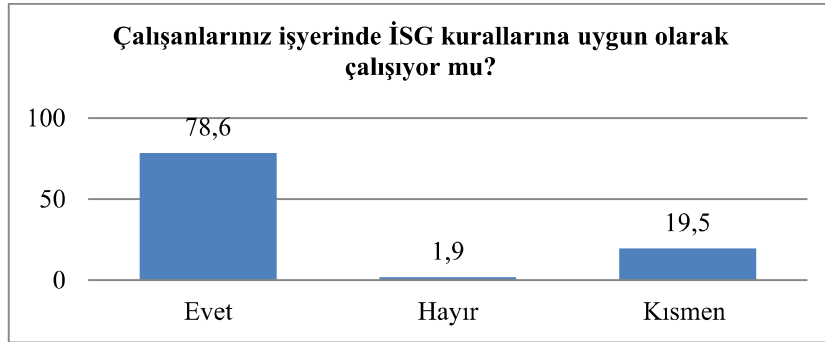
Grafik 16: İşe Yönelik Eğitim Uygulamalarının Varlığı

Belirtmek gerekir ki araştırma kapsamında yapılan yüz yüze görüşmeler esnasında, çalışanlar için eğitim olanaklarının çoğunlukla işyerinde işe alıştırma eğitimleri (oryantasyon eğitimi) ile sınırlı olduğu; iş eğitimi uygulaması olarak işgücünü yetiştirme ve geliştirme faaliyetleri olarak iş girişlerde oryantasyon eğitimi verildiği ifade edilmiştir.

3.8. Güvenli Çalışma Ortamı

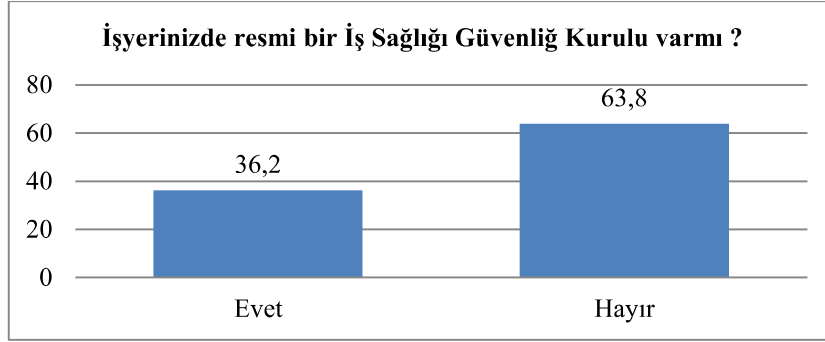
Bir işin “düzen iş” özellikleri taşıyabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin mümkün olduğunca sağlanmış olması gerekmektedir. İş, ancak sağlıklı ve güvenli ise düzen iş niteliği taşımaktadır. İnsan sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olan çalışma biçimleri ve koşullarında gerçekleştirilen işler, ekonomik sonuçları her ne olursa olsun düzen işler olarak kabul edilmemektedirler.

Araştırma kapsamında çalışanların iş sağlığı güvenliği kurallarına uygun davranışlar gösterip göstermediğine ilişkin cevapların gösterildiği Grafik 17’de görüldüğü üzere işverenlerin % 78’i çalışanların iş sağlığı güvenliği kurallarına uygun çalıştığını, % 19,5’inde çalışanların İSG kurallarını kısmen yerine getirdikleri ifade etmişlerdir.



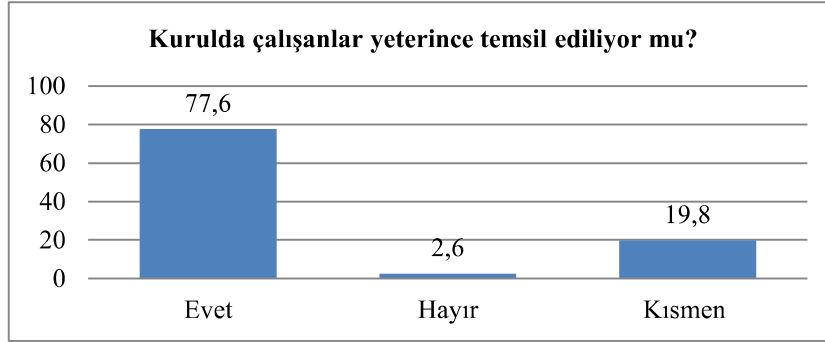
Grafik 17: Çalışanların İSG Kurallarına Uyma Oranları

İşyerlerinde yapıcı bir sağlık ve güvenlik kültürünün oluşması için müşterek temsilin yer aldığı sağlık güvenlik kurallarının oluşturulması, iş sağlığı güvenliğinin iyileştirilmesi yönünde önemlidir. Bu bağlamda, araştırma kapsamında çalışanların sağlık ve güvenlik konularına aktif şekilde ne kadar dâhil olduğunu yönelik bulgular Grafik 18, 19 ve 20’de görülmektedir. Araştırma kapsamında yer alan işyerlerinin % 63,8’inde resmi bir iş sağlığı güvenliği kurulu mevcut iken % 36,2’sinde İSGK bulunmamaktadır.

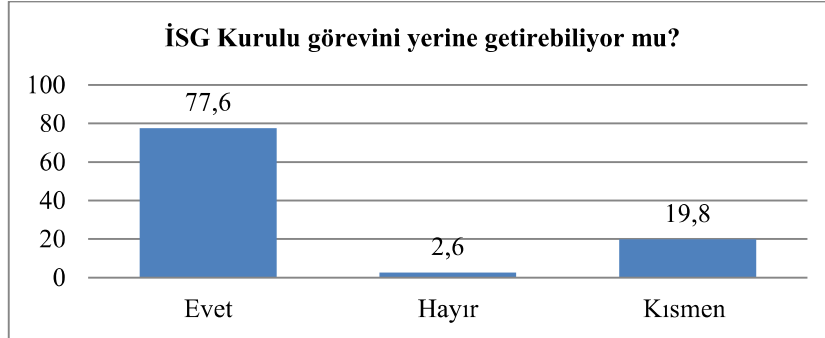


Grafik 18: İşyeri İSG Kurulu Bulunan İşyerlerinin Oranı

İSGK bulunan işyerlerinin % 77,6'sında bu kurulların çalışanların temsilini sağlayan etkin bir çalışma düzeninin mevcut olduğu görülmektedir.



Grafik 19: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda Çalışanların Temsili



Grafik 20: İSG Kurulunun Etkin Çalışımı

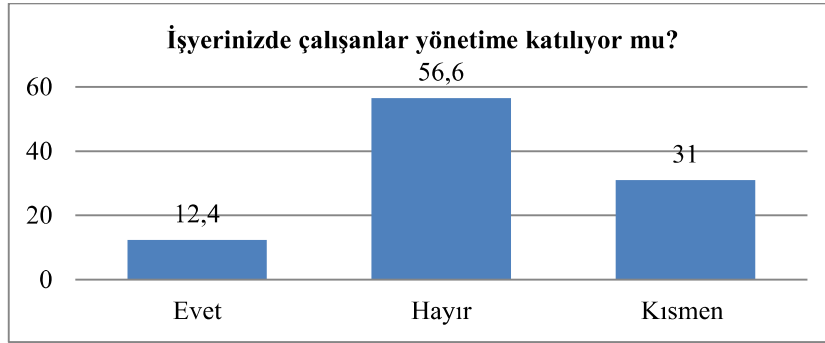
Grafik 19 ve 20 değerlendirildiğinde işyerlerinde kurulmuş olan resmi İSGK' larının yaklaşık % 22' sinde çalışanların yeterince temsil edilmediği, oluşturulan bu kurulların % 22' sinin etkin bir şekilde görevini yerine getiremediği görülmektedir. Bu bulgular, mevcut olan İSGK' ların sadece yasal zorunluluk nedeniyle oluşturulduğu ancak çalışanların temsiline dayanan etkin bir şekilde çalışan kurulların eksiliğini göstermektedir.

3.9. Sosyal Diyalog ve İşyeri İlişkileri

Düzenli işin sosyal diyalog boyutu ise işyerinde insana saygı duyulması; çalışanların kendi çalışma koşullarını ilgilendiren konularda işyerindeki karar alma mekanizmalarına dahil edilmeleri ve haklarını toplu bir şekilde koruyabilmeleri için temsil edilme özgürlüğüne sahip olmalarını

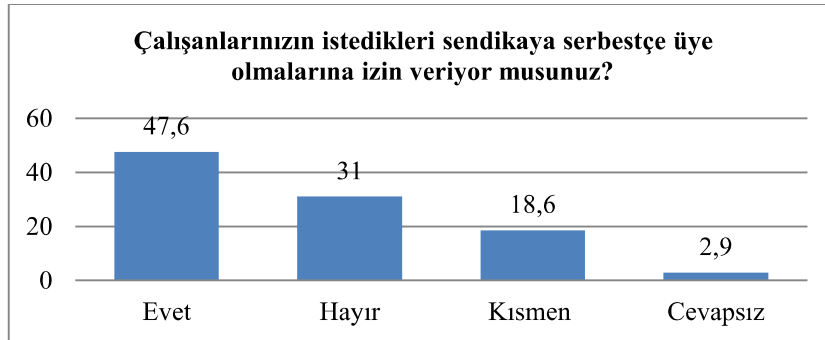
içermektedir. Çalışanlar için işyeri düzeyinde ki sosyal diyalog mekanizmalarının yasalar ya da toplu iş sözleşmeleri çerçevesinde oluşturulabileceği gibi işyeri sendika temsilciliği, iş sağlığı ve güvenliği kurulları ve işçilerin bilgilendirilmesine ya da yönetime katılmalarına olanak sağlayan farklı kurullardan oluşabilmektedir.

Grafik 21’den, çalışanların işyerinde karar alma süreçlerine katılımının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki işyerlerinin % 12,4’ünde çalışanların yönetime katılımı söz konusu iken % 56’sında çalışanların yönetime katılımı söz konusu değildir.



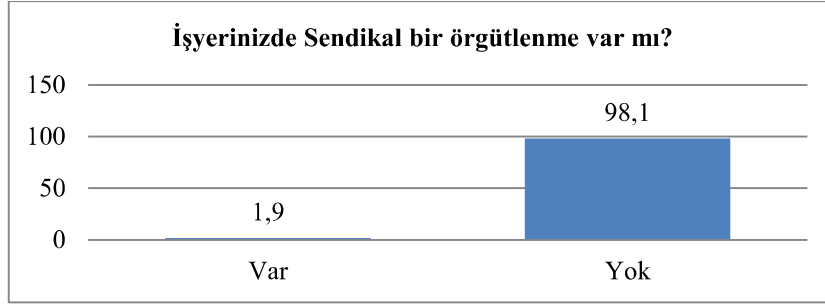
Grafik 21: İşyerinde Yönetime Katılma Oranı

Türkiye’de çalışanların sendika kurma, sendikaya üye olma, toplu görüşme ve sözleşme yapma hakları uluslararası ve ulusal yasal belgelerde tanımlanmış olmasına rağmen Grafik 22’de araştırma kapsamındaki işyerlerinin % 31’inde çalışanlarının istedikleri sendikaya serbestçe üye olmalarına izin verilmediği % 18,6’sında ise kısmen izin verildiği görülmektedir. Bu oranlar, çalışanların yaklaşık yarısının örgütlenme hakkının işverenler tarafından sınırlandırıldığı hatta sendikal hak ihlalinin bir göstergesidir. Araştırma kapsamında ki bulgular sektörde özgür bir sendikacılık hareketinin varlığıyla ilgili ciddi bir düzenli iş açığının varlığını göstermektedir.



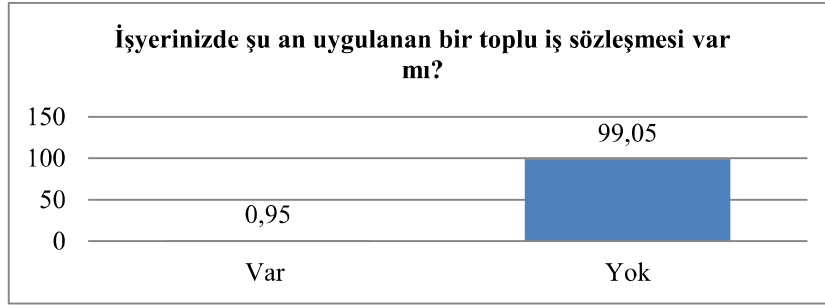
Grafik 22: Sendikal Özgürlük

Araştırma kapsamındaki işyerlerinin % 98,1’inde sendikal bir örgütlenme görülmemiştir. Sendikal örgütlenmenin olduğu işyerlerinin oranı ise % 1,9 olarak oldukça düşüktür. Araştırma kapsamında yer alan sendikal çalışanların çok küçük bir azınlığı oluşturmaları örgütlenme hakkının kullanılmadığı düzenli iş açığının bir göstergesidir.



Grafik 23: Sendikal Örgütlenme Oranı

Toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren çalışanların yüzdesi, bir kurumun örgütlenme özgürlüğü uygulamalarını göstermenin en doğrudan yoludur. Grafik 24’de görüldüğü üzere, Araştırma kapsamında toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işyeri oranı % 1 yok denecek kadar azdır.



Grafik 24: Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Olan İşyeri Oranı

Tüm bu bulgular gösteriyor ki imalat sanayi daha iyi çalışma koşulları ve daha iyi bir yaşam sağlayacak sosyal diyalog mekanizmalarından yoksundur. İşverenler ve çalışanlar arasında iletişimi sağlayan sorun çözme mekanizmalarının (toplu pazarlık, sendikal üyelik, yönetime katılma gibi) işyeri düzeyinde sosyal diyalog mekanizmaları ki yetersizlikler ve eksiklikler düzgün iş açığının çok önemli göstergeleridir.

SONUÇ

Türk çalışma mevzuatına baktığımızda, küresel anlamda evrensel bir sosyal politika aracı olma hedefi olan düzgün işe yönelik tedbirlerin gücünü ortaya koymak hem de bu yolla ortaya çıkan kamu müdahalesinin hukukiliğini göstermek bakımından düzgün işin alt yapısını oluşturabilecek pek çok yasal ve kurumsal düzenlemelerin varlığı söz konusudur. Özellikle son on yıl içinde Türk çalışma mevzuatını Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyarlama çabası içerisinde yasal ve kurumsal pek çok düzenlemeler yapılmıştır. Ancak Türkiye’nin mevcut sosyal politikası, yasal ve kurumsal alt yapısı ile düzgün iş hedeflerinin ne ölçüde gerçekleştiği önemli bir noktadır. Türkiye’de, büyüme ve istihdam yaratma kapasitesi açısından imalat sanayi özel bir öneme sahiptir. Ancak araştırma kapsamında, çalışma standartları, istihdam, sosyal güvenlik ve endüstriyel ilişkiler üzerine yoğunlaşan düzgün iş stratejisinin en iyi işleyebileceği sanayi piyasası ekonomisinde dahi önemli düzgün iş açıklarının varlığı görülmüştür. Türkiye’de son on yıldır uygulanan istihdam politikalarının işsizliği azaltma ve istihdamı artırma yönündeki olumlu katkılarına rağmen

üretken bir istihdam için yeterli bir etki göstermediği söylenebilir. Oysa düzen işin istihdam boyutunda amaç; yalnızca “iş yaratmak değil” aynı zamanda bu “işlerin kabul edilebilir nitelikte olmasını” da sağlamaktır. Sektördeki işgücünün eğitim ve meslek düzeyindeki mevcut yapısı, işgücü verimliliği ve buna bağlı olarak ekonomik büyüme imkânları açısından olumsuz bir tablo sergilemektedir. Sektördeki işgücünün % 2’si okur-yazar olmayan, % 50’si lise altı eğitim düzeyine sahip iken, imalat sektöründeki istihdamın sadece % 15’ i mesleki ve teknik eğitim mezunlarından oluşmaktadır. Üretken istihdam olmadan düzen iş ve yaşam şartlarına, ekonomik ve sosyal kalkınmaya ve insanın kendini eksiksiz bir biçimde gerçekleştirmesine ilişkin hedeflere ulaşmak mümkün görünmemektedir. Bu bağlamda istihdam politikalarının istihdamın niceliği yanında niteliğine yönelik politikalara daha da ağırlık verilmesi, işgücünün vasıf düzeyini artırmaya, eğitim istihdam ilişkisini sağlamaya yönelik mevcut politikaların daha da güçlendirilmesi gerekmektedir.

Araştırmada dikkati çeken en önemli bulgulardan biri de Çorum imalat sanayi daha iyi çalışma koşulları ve daha iyi bir yaşam sağlayacak sosyal diyalog mekanizmalarından yoksundur. Çalışanların yaklaşık % 50’ si işyerlerinde kendilerini ilgilendiren konulardaki karar alma süreçlerine katılmadan yoksundur. İmalat sanayinde istihdam edilenlerin sadece % 2,7’si sendikalı ve toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işyeri oranı ise sadece % 1’ dir. Sendikaların beşiği olarak kabul edilen ve örgütlenmeye en fazla gereksinim duyan kesim olan ağır sanayi işçilerinin oluşturduğu imalat sanayinde dahi sendikalaşma oranının yok son derece düşük olduğu görülmektedir. Günümüz koşullarında ekonomik ve sosyal haklarda yaşanan olumsuzluklar nedeni ile emeğin en az sanayi devrimi sonrası dönemde olduğu kadar sendikal hareket tarafından temsil edilmeye duyduğu gereksinim çok açık bir gerçektir. Bu bağlamda işçi temsilcilerinin örgütsel yapılarını yeniden yorumlayarak küresel ekonomik sistem içerisinde yeni politikalar üretebilen, dinamik bir yapılanmayla örgütlü hareketin yeniden canlandırılması gerekmektedir.

Aynı şekilde hükümet kanadı da gerek bölgesel kalkınma politikalarında, gerekse ulusal ekonomik planlarında öngördükleri sürdürülebilir kalkınma öngörüsünü geçerli kılmak için düzen işin yaygınlaşmasını kolaylaştıracak yasal düzenlemelere işlerlik kazandırılmalıdır. Her şeyden önce düzen iş hedefine ulaşmak ve düzen iş açıklarının kapatılabilmesi için sosyal politikaların makroekonomik politikalarla ile bütünleşmesi gerekmektedir. Bu anlamda izlenecek en önemli strateji birbiriyle karşılıklı ilişki içinde olan ve mutlaka birlikte değerlendirilmesi gereken ekonomik ve sosyal amaçlar arasındaki tutarlılıktır.

KAYNAKÇA

- Anker, Richard, Chernyshev, Igor, Egger, Philippe, Mehran, Farhad, Ritter, Joseph A. (2003), "Measuring Decent Work With Statistical Indicators", International Labour Review, vol 142, no 2, 2.
- Fields, Gary S. (2000). *Decent Work And Development Policies, Staff Conference-Decent Work Issues and Policies*, Working Paper, International Labour Office, Geneva
- Ghai, Draham (2003), "Decent Work: Concept And Indicators", International Labour Review, vol 142, no 2.
- ILO , (International Labour Organization), (2008), Measurement Of Decent Work, Discussion Paper For The Tripartite Meeting Of Experts On The Measurement Of The Decent Work, Geneva.
- ILO, (International Labour Organization), (1999a), "Decent Work", International Labour Conference 87th Session 1999, Report Of The Director General, Geneva.
- ILO, (International Labour Organization), (1999b); Decent Work And Protection For All In Africa, Report Of Director General, Ninth African Regional Meeting Abidjan, Geneva.
- İşığçok, Özlem (2005), *XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana YakıŖır İŖ*, , Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Majid, Nomaan (2001), *Economic Growth, Social Policy And Decent Work*, ILO, Employment Paper No. 2001/19, International Labour Review, Geneva.
- Palaz, Serap (2005), "Düzyün İŖ (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir KarŖılaŖtırması", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, sayı 50, s. 479-505.
- Rodgers, Gerry (2007), *Decent Work, Social Inclusion, And Development*, Indian Journal Of Human Development, vol 1, no 1.
- Sengenberger, Werner (2001), *Decent Work: The International Labour Organization*, Agenda, Friedrich- Ebert Stiftung.
- Somavia, Juan (2008), *Preface*", *ILO Declaration On Social Justice For A Fair Globalization*, 97th Session International Labour Conference, 10 June 2008, Switzerland,
- Şahin, Menekşe (2014), *Sosyal Politika Bağlamında Düzyün İŖ ve Türkiye'de Düzyün İŖ Performansının Değerlendirilmesi Açısından Bir Alan AraŖtırması: Çorum İli İmalat Sanayi Örneği*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- UNDP, (United Nations Development Programme), (2000), "Human Development Report" New York Oxford Oxford University Press, Summary, 2000. (EriŖim) http://hdr.undp.org/en/media/hdr_2000_ch0.pdf,