

DÜZGÜN İŞ (DECENT WORK) KAVRAMI VE ÖLÇÜMÜ: TÜRKİYE VE OECD ÜLKELERİNİN BİR KARŞILAŞTIRMASI

Serap PALAZ*

ÖZET

Düzgün iş kavramı ilk kez ILO Genel Müdür'ü Juan Somavia tarafından hazırlanan ve 1999 yılında 87. Uluslar arası Çalışma Konferansı'nda sunulan raporda gündeme gelmiştir. Kuruluş yılı 1919'dan buyana dünyanın her yerinde iş hayatında çalışma ve yaşam standartlarını geliştirmeyi temel felsefe edinen ILO'nun 1999 yılında kendisine seçmiş olduğu yeni hedef "herkes için düzgün iş" olmuştur. Düzgün iş, insan onuruna yakışır çalışma koşullarında, işçi sağlığı ve güvenliği koşullarına uygun, sosyal güvenlik imkânları ile sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı, yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücreti alabilen, kısaca çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin üç taraflı uzlaşma - hükümet, işçi ve işveren- içinde gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmiştir. Bu çalışmada, Türkiye için oldukça yeni bir kavram olan düzgün iş ve temel göstergeleri hakkında bilgi verilerek, düzgün iş açısından Türkiye'nin gösterdiği performans değerlendirilecektir. Gai (2003) tarafından geliştirilen ve ülkelerin düzgün iş açısından değerlendirilip karşılaştırılmasında kullanılan, düzgün iş sıralaması olarak adlandırabileceğimiz basit bir yöntem kullanılacaktır. Bu yöntemle, 23 OECD ülkesi düzgün iş açısından değerlendirilerek, Türkiye'nin ve diğer OECD ülkelerinin performansı karşılaştırılacaktır.

ABSTRACT

The concept of decent work was first introduced in these terms in 1999 in the Report of the Director-General Juan Somavia to the International Labour Conference meeting in its 87th session. Since its founding in 1919, the ILO has sought to improve the situation of human beings in the world of work, and now entering into the 21st century the ILO set itself a new goal "Decent Work for All" (ILO, 1999). Decent work aims to promote and realise fundamental principles and rights at work, create greater opportunities for men and women to secure decent employment and income, enhance the coverage and effectiveness of social protection for all, and strengthen tripartism and social dialogue. In this paper, the concept and indicators of decent work for Turkey will be reviewed. In addition, the performance and patterns of decent work in 23 OECD countries including Turkey will be measured using an index which developed by Ghai (2003).

1. GİRİŞ

'Decent Work', 'Düzgün İş' olarak dilimize çevrilmiş ve kavram olarak ilk kez, İşveren dergisi'nin Şubat 2003 sayısında Uluslararası İşverenler Teşkilatının (IOE)'nin "Düzgün İş Hakkındaki Görüşü" ekinde ve ILO'nun Türkiye Haber Bülteni'nde (2005) Türk çalışma hayatına girmiştir. Düzgün iş kavramı ilk kez ILO Genel Müdür'ü Juan Somavia tarafından hazırlanan ve 1999 yılında 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sunulan raporda gündeme gelmiştir. Düzgün iş; insanların çalışma ve istihdam haklarına, işçi sağlığı ve sosyal güvenlik koşullarına ve imkânlarına ve sendikalar yoluyla veya diğer araçlarla kendini ifade etme haklarına göndermede bulunan bir kavramsal çerçeveyi içermektedir (TİSK, 2003).

Kuruluş yılı 1919'dan buyana dünyanın her yerinde iş hayatında çalışma ve yaşam standartlarını geliştirmeyi temel felsefe edinen ILO'nun 21. yüzyıla girerken kendisine seçmiş olduğu yeni hedef "herkes için düzgün iş" olmuştur. Düzgün işin, kadın, erkek, yaşlı, genç, evde ya da dışarıda çalışan, kayıtlı veya kayıtsız, örgütlü ya da örgütlenmemiş ayrımı yapmadan tüm çalışanlar için geçerli olduğu ve çalışmaya ilişkin hakların geliştirilmesinin sınırı olmaması gerekliliğinden ortaya çıkan bir kavram olduğu belirtilmiştir (ILO, 1999).

* Yrd. Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

Herkesin düzgün, onurlu bir işe sahip olması insan haklarının da bir gereği kabul edilmektedir.

ILO'nun yeni hedefi herkese düzgün iş sağlanması ve bu konuda ülkelerin üzerine düşen görevi yapma gerekliliği 1999'da gündeme gelince bu konuda son yıllarda teorik ve ampirik pek çok çalışmalar yapılmıştır. Düzgün iş nedir? Temel prensipleri nelerdir? Nasıl sağlanmalıdır? Düzgün iş nasıl ölçülür? Ülkelerin düzgün iş performansı karşılaştırması vb. gibi sorulara yanıt bulmak amacıyla birtakım çalışmalar yapılmıştır (ILO, 1999, Nomaan, 2001, ILO, 2001, Fields, 2003, Ghai, 2003).

Düzgün iş yukarıda belirtildiği gibi Türkiye için oldukça yeni bir kavramdır ve Batı'nın aksine bu konuda hiçbir çalışma yapılmamıştır. Bu yüzden bu çalışmada düzgün iş kavramı ve temel göstergeleri hakkında bilgi verilecek, Türkiye'nin düzgün iş açısından gösterdiği performans değerlendirilecektir. Düzgün işin ölçülmesi çok yeni bir kavram olduğu ve halen gelişmeye açık olduğu için, bu konuda oldukça farklı ölçümler geliştirilmiş ve halen de geliştirilmektedir. Bu çalışmada, Gai (2003) tarafından geliştirilen ve ülkelerin düzgün iş açısından değerlendirilip karşılaştırılmasında kullanılan, düzgün iş sıralaması olarak adlandırabileceğimiz çok basit bir yöntem kullanılacaktır. Bu yöntemle, 23 OECD ülkesi düzgün iş açısından değerlendirilerek, Türkiye'nin ve diğer OECD ülkelerinin performansı karşılaştırılacaktır. Son bölümde ise genel bir değerlendirme yapılarak elde edilen bulgular tartışılacaktır.

2. DÜZGÜN İŞ KAVRAMININ TANIMI VE TEMEL NİTELİKLERİ

Düzgün iş, insan onuruna yakışır çalışma koşullarında, işçi sağlığı ve güvenliği koşullarına uygun, sosyal güvenlik imkânları ve sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı, yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücreti alabilen, kısaca çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin üç taraflı uzlaşma - hükümet, işçi ve işveren- içinde gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmiştir (ILO, 1999). Düzgün iş kavramını ILO konferansında sunduğu raporda, ilk kez gündeme getiren Somavia, ILO'nun temel hedefinin

insanlık onuru, güvenlik, eşitlik ve özgürlük çerçevesinde, kadınlar ve erkekler için düzgün iş sağlanması olduğunu belirtmiştir (ILO, 2000).

Herkese düzgün iş sağlanmasında, ülkelere dört temel hedef belirlenerek hareket noktası sağlanmıştır bunlar;

1. Temel hak ve prensiplerin ve standartların işyerinde hayata geçirilmesi,
2. Uygun istihdam ve gelir elde etmeleri için, kadın ve erkeklere daha fazla fırsat yaratma,
3. Sosyal korumanın kapsamını ve etkinliğini herkes için artırma,
4. Sosyal diyalogu ve üçlü katılımı güçlendirme (TİSK, 2003).

Bu dört ana hedef gerçekleştirildiğinde veya bu yönde yapılacak olası çalışmalar düzgün işin sağlanmasına önemli katkılarda bulunacaktır.

Yukarıda belirttiğimiz temel çerçeve içinde düzgün iş tanımlanmakla birlikte her toplum veya ülke için çalışma hayatında düzgün işin sağlanması, o ülkenin veya toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel özelliklerine de bağlıdır. Bu yüzden, uluslararası sözleşmelerle belirlenmiş temel hak ve ilkeler çerçevesinde, her ülkenin ekonomik, kültürel ve sosyal geçekleri doğrultusunda, düzgün iş yaratılması veya düzgün işler sağlanması hedeflenmelidir. Pek çok ülke tarafından onaylanmış ve genel kabul görmüş önemli uluslararası sözleşmeler ve deklarasyonlar düzgün iş için gerekli olan temel ilkeler ve standartların alt yapısını oluşturarak bir alt çerçeve çizilmesini sağlamışlardır. İnsan Hakları Evrensel Beyanname (1948), Avrupa Sosyal Temel Yasası (1965), Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (1966), Toplumsal Gelişme Dünya Zirvesi (1995), ve ILO Temel Hak ve İlkeler Deklarasyonu (1998) gibi.

2.1. DÜZGÜN İŞ GÖSTERGELERİ

Bu bölümde, düzgün işin belirlenmesi ve ölçülmesinde temel gösterge olarak yukarıda belirttiğimiz dört temel hedef çerçevesinde Türkiye'de düzgün işin boyutları tartışılacaktır.

2.1.1. İstihdam Boyutu

Düzenli işin ilk temel unsuru istihdam olarak kabul edilmektedir. Bilindiği gibi Anayasamızın 49. maddesine göre herkes çalışma hakkına sahiptir. Devlet çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek ve çalışanlarını korumak için her türlü tedbirleri almak zorundadır. Çalışma istek ve arzusuna sahip olan her kişinin serbest rekabet koşullarında iş bulabilmesi hem kendi yetenek ve deneyimlerine hem de mevcut piyasa koşullarında varolan iş imkânlarına bağlıdır. Fakat işsizliğin çok büyük boyutlarda olduğu bir ülkede çalışmak isteyen kişinin kendisine uygun bir iş bulabilmesi veya mevcut işini koruyabilmesi önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bir ülkede, düzenli işin, istihdam boyutu açısından değerlendirilmesinde kullanabileceğimiz göstergeler sırasıyla, işgücüne katılım oranı (İKO), işsizlik oranı, ücretli çalışanların toplam istihdama oranı ve çalışma koşullarıdır.

Türkiye’de 60 milyonu geçen nüfusun % 60’ı 15 – 65 yaş grubu içindedir ve yaklaşık 35 milyon aktif nüfus; iktisaden faal nüfus bulunmaktadır. Bunlardan öğrenciler, evkadınları, irat sahipleri gibi çalışma yaşamı dışında kalanları dışarıda bıraktığımızda, Türkiye’de yaklaşık 23 milyon kişiye varan bir işgücü arzı karşımıza çıkmaktadır ki bu da Türkiye’de sadece aktif nüfusun ancak yarısının işgücü piyasasına katıldığını göstermektedir. DİE verilerine göre Türkiye’de İKO geçen yıllar boyunca sürekli bir düşme eğilimi göstermiştir. 1960’lı yıllarda %80’lerde iken 2000’li yıllara girerken % 50’lere inmiştir (Koray, 2000: 229).

İşgücü piyasasına ait önemli bir göstergede işsizlik oranıdır. İşsizlik üretim faktörü olan emeğin tam kullanılmamasını ifade eder ve işsizlik kişinin hem kendisine hem çevresine hem de topluma maliyetler yüklemesi nedeniyle bütün toplumlarca önemli bir sorun olarak kabul edilir. Türkiye’de resmi istatistiklere göre işsizlik oranı % 8.7 (1990-1998) iken, genç ve eğitilmiş grup için bu oran aynı dönemlerde %30’ları bulmaktadır. İşsizlik oranlarını değerlendirirken batıda çok yaygın olan işsizlik sigortasının Türkiye’de 2000 yılından itibaren uygulanmaya başladığını da unutmamak gerekir. İşsizlik Sigortası Kanunu’na göre kapsamı ve koşulları dar tutulduğundan yararlanan sayısı da oldukça düşüktür.

İstihdam edilenlerin işyerindeki durumu incelendiğinde gelişmiş ülkelerde %70’lerde olan ücretlilerin toplam istihdam içindeki payı Türkiye’de 1999 yılı itibariyle %41’dir. Kendi hesabına çalışan %29.4, ücretsiz aile işçileri ise %29.6’dır (DİE, 1999). Kendi hesabına çalışanlar ve genellikle tarım kesiminde daha yaygın olan aile fertlerinin aile işlerinde herhangi bir ücret karşılığı almadan çalışmalarını ifade eden ücretsiz aile işçilerinin payının bu kadar yüksek olması (%60’larda) ülkemizde çalışanların önemli bir kısmının hiçbir gelire sahip olmadığını ya da düzensiz ve yetersiz gelire sahip olduklarını göstermektedir. Bu durum aynı zamanda gelir dağılımındaki adaletsizliği de göstermektedir. Dünya Bankası tarafından yapılan bir araştırmada Türkiye 133 ülke sıralamasında gelir dağılımının en adaletsiz olduğu 16. ülke olduğu tespit edilmiştir (Biçerli, 2000).

Türkiye’de gelir dağılımı eşitsizliğini ölçmek üzere, DİE tarafından, hane halkı gelir dağılımı anketlerine dayanarak kullanılan yüzde paylar yöntemine göre hane halkları en küçükten en büyüğe doğru sıralanarak %20’lik hane halkı gruplarının gelirden aldığı payların dokümanı yapılmaktadır. Buna göre 1994’de en alt gelirli %20’lik hane halkı gelirin %4,9’nu alırken en yüksek gelirli %20’lik hane halkı %54,9’luk pay almaktadır (DİE, 1994). Bu durum geliri yüksek olan kesimin düşük kesimden 11 kat fazla gelir elde ettiğini göstermektedir. En son olarak yapılan 2003 hane halkı Bütçe Anketi sonuçlarına göre ise, en düşük gelir grubunun milli gelirden aldığı pay % 6 iken en yüksek gelir grubunun payı % 48.3 oranındadır (DİE, 2005). Bu durum, son on yılda gelir dağılımı adaletsizliğini düzeltici yönde, pek fazla bir gelişme olmadığını göstermektedir.

Gelir dağılımı eşitsizliğini ölçen ölçütlerden yaygın olarak kullanılan bir diğer yöntemde Gini Katsayısı’dır. Gini Katsayısı gelir dağılımı araştırmalarında, birim olarak yüzde paylar da olduğu gibi hane halkı geliri yerine, hane halkının ortak tüketimden kaynaklanan ölçek ekonomilerini dikkate alan bir yöntemle hesaplanan, bireysel eşdeğer gelirin kullanılması ile bulunan bir yöntemdir. Bir ülkede gelir dağılımı adaletsizliği ne kadar fazlaysa Gini katsayısı o kadar büyüktür, katsayının sıfıra yaklaşması demek gelir dağılımı adaletsizliğinin azaldığı anlamına gelmektedir. Gini Katsayısı eşitsizlik düzeyini tek bir sayı ile ifade ederek çeşitli ülkeler arasında gelir dağılımlarının karşılaştırılmasında kolaylık sağlayan bir yöntemdir, bu nedenle, bu

çalışmada da OECD ülkelerinin karşılaştırılmasında yaygın olan Gini Katsayısı kullanılacaktır. 1994 yılı için Türkiye’de Gini Katsayısı 0.45 olarak bulunmuştur (TÜSİAD, 2000). Son olarak yapılan 2003 hane halkı bütçe anketi sonuçlarına göre ise Gini Katsayısı 0.42 olarak hesaplanmıştır (DİE, 2005). Bu oran diğer OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında oldukça yüksektir. Bu nedenle Türkiye’de gelir dağılımı bozukluğu ciddi bir sorun oluşturmaktadır.

Çalışma koşulları; gece çalışması, çalışma saatleri, hafta sonu ve yıllık ücretli izin hakkı, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konuları içermektedir. Türkiye’de İş Yasası batı normları dikkate alınarak düzenlendiği ve çoğu Avrupa ülkesinin imzaladığı ILO sözleşmelerini de onaylandığı için çalışma koşulları hukuksal olarak standartlara uymaktadır. Örneğin, bu konuda en çok bilinen ve Türkiye tarafından da onaylanan 155 sayılı iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin ILO sözleşmesidir. Bu sözleşme işçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında ülkelere temel bilgiler vererek genel bir standart oluşmasını sağlamaktadır.

İşçi sağlığı ve işyerinde iş güvenliğinin sağlanması dünya genelinde işçilerin karşılaştıkları en önemli sorunlardan biridir. Örneğin, ILO’nun bir araştırmasına göre her yıl 250 milyon işçi iş kazalarına maruz kalmakta ve 300 bin işçi bu yüzden hayatını kaybetmektedir (ILO, 1999). Türkiye’de de son yıllarda bu konuda alınan önlemler ve yapılan çalışmalara rağmen işçi sağlığı ve güvenliği konusunda istatistikî değerlerin yüksek olduğu ülkelerden biridir. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) 2003 yılı istatistiklerine göre Türkiye’de 76.668 iş kazası ve 440 meslek hastalığı olayı tespit edilmiş bunların 811’i ölümle sonuçlanmış, 2087 kişi ise sürekli iş göremez hale gelmiştir (İSG, 2005). Bu rakamların kayıt dışı çalışanlar ve ücretsiz çalışan aile işçilerini kapsamadığını düşündüğümüzde ülkemizde meydana gelen iş kazaları ve sonuçlarının boyutları daha da büyümektedir.

2.1.2. Sosyal Güvenlik Boyutu

Sosyal güvenlik çeşitli tehlikelere maruz kalarak, muhtaç duruma düşen işçilerin ve ailelerinin uğradıkları bu tehlikelerin zararından kurtarılarak, insan onuruna yaraşır, asgari bir hayat standardına kavuşturulması olarak tanımlanmaktadır ve bu anlamda düzgün iş

kavramının en temel ilgi alanlarından birisidir (Alper, 2000; 5). ILO tarafından 1952 yılında kabul edilen 102 sayılı “Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesi”nde koruma garantisi içine alınması gereken tehlikeler şu şekilde belirtilmiştir; iş kazaları ve meslek hastalığı, hastalık, analık, malûllük, yaşlılık, ölüm, işsizlik ve aile gelirinin yetersizliği ve son olarak eklenen yaşlılık halinde bakım ihtiyacı. Bu sözleşmenin ülkeler tarafından onaylanabilmesi veya bir ülkede sosyal güvenlik sisteminin oluşturulmuş sayılabilmesi için, en az biri iş kazası ve meslek hastalıkları, yaşlılık, malûllük ve ölüm sigortalarından biri olmak üzere dokuz sosyal güvenlik tehlikesinden en az üç tanesinin oluşturulması ve bu sigorta kolları aracılığı ile işgücünün en az %20’sinin veya iktisaden faal nüfusun %50’sinin kapsama alınmış olması gerekmektedir (Alper, 2000). Türkiye bu ILO sözleşmesini 1971 yılında onaylayarak yasallaştırmıştır. En son olarak 2000 yılında yürürlüğe giren işsizlik sigortası ile birlikte yukarıda belirtilen sosyal güvenlik tehlikelerine karşı geniş bir koruma çerçevesi çizilmiştir.

Genel olarak bir ülkede sosyal güvenliğin kapsamı ve yeterliliğini değerlendirmek üzere iki farklı fakat birbirini tamamlayan yöntem uygulanmaktadır. Bunlardan birisi devlet kamu harcamaları içinde sosyal güvenlik harcamaları için ayrılan pay ve diğeri ise sosyal güvenlik kapsamında olan nüfusun oranı ve yukarıda belirtilen sosyal güvenlik risklerinden ne kadarının kapsama dâhil edildiğidir. Aynı şekilde sağlanan sosyal güvenlik hizmetlerinin ve yardımlarının yeterliliği ve kalitesi de büyük önem taşımaktadır.

Tablo 1. GSMH içinde Kamu Sosyal güvenlik harcamaları, 1996

Ülkeler	Emeklilik	Sağlık	Toplam	Sıralama
Avustralya	4.6	5.7	15.7	21
Avusturya	14.9	5.3	26.2	9
Belçika	12.0	6.9	27.1	7
Kanada	5.4	6.6	17.7	19
Danimarka	9.6	5.2	33.0	2
Finlandiya	13.2	5.4	32.3	3
Fransa	13.3	8.0	30.1	4
Almanya	12.4	8.3	29.7	5
Yunanistan	11.7	4.5	22.7	14
İrlanda	5.1	5.1	17.8	18
İtalya	15.0	5.4	23.7	12
Japonya	6.8	5.6	14.1	22
Lüksemburg	12.6	6.5	25.2	11
Hollanda	11.4	6.8	26.7	8
Yeni Zelanda	6.5	5.4	19.2	16
Norveç	8.9	7.0	28.5	6
Portekiz	9.9	5.0	19.0	17
İspanya	10.9	5.8	22.0	15
İsveç	13.8	6.1	34.7	1
İsviçre	12.8	6.6	25.9	10
İngiltere	10.2	5.7	22.8	13
ABD	7.2	7.6	16.5	20
Türkiye*	3.8	2.3	7.1	23

Kaynak: Ghai, 2003, Decent work: Concept and indicators, International Labour Review, s.139

*ILO, 2000, World Labour Report 2000: Income and security and social protection in a changing world, Geneva.

Gelişmiş ülkelerde kamu harcamaları içinde sosyal güvenlik için ayrılan pay GSMH'nın %20 ile %35 arasında, gelişmekte olan ülkelere ise bu oran %3 ile %8 arasında değişmektedir. Tablo 1'de görüldüğü gibi Türkiye'de toplam sosyal güvenlik harcamaları için ayrılan pay GSMH'nın %7'si dolaylarında, sağlık harcamaları ve emeklilik için yapılan harcamalar ayrı ayrı incelendiğinde sağlık harcamaları oranında daha da düşük olduğu göze çarpmaktadır (%2.3). 1996 yılı verilerine göre, Türkiye'de aktif sigortalı sayısı 10 milyon civarlarında bunların yaklaşık 9 milyonu SSK kapsamında bulunmaktadır. Aktif sigortalıların istihdam edilen nüfusa oranı ise %50 dolayındadır. Aktif sigortalıların aile bireyleri ve mamullük, yaşlılık, dul ve yetim aylığı alanlarla birlikte

Türkiye'de yaklaşık 52 milyon için sosyal güvenlik sistemi gerçekleşmiş bulunmaktadır. Nüfusun beşte biri ise hiçbir sosyal güvenlik kapsamı içinde yer almamaktadır (Koray, 2000). Son yıllarda yapılan girişimlerle Türk sosyal güvenlik sistemi üzerinde köklü değişiklikler öngörülmektedir. Buna göre, sağlık hizmetleri nüfusun tamamını kapsayacak şekilde yaygınlaştırılarak, dağınık, düzensiz ve aynı zamanda yetersiz olan sosyal güvenlik sistemi tek çatı altında toplanarak yeniden düzenlenmesi planlanmaktadır. Bu tür girişimlerin bir an evvel hayata geçirilmesi ve herkesin temel, sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanmasının sağlanmasını sağlamak düzgün işin en önemli boyutlarından birinin gereğinin yerine getirilmesi demektir.

2.1.3 İşçilerin Temel Hakları

ILO'nun tanımladığı beş tane temel işçi hakları bulunmaktadır bunlar; köleliğin ve zorunlu emeğin yasaklanması, sömürücü çocuk işçiliğinin yasaklanması, ayrımcılığın ortadan kaldırılması, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkıdır. Bu haklar ILO'nun kuruluşundan bu yana dile getirdiği temel toplumsal hak ve özgürlüklerdir. Bu konuları düzenleyen üye ülkelere rehber olacak nitelikte pek çok ILO sözleşmesi imzalanmıştır (Ghai, 2003). ILO'nun 1930 yılında imzaladığı 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi ve yine 1957 yılında imzaladığı ve kapsamını daha da genişlettiği 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi zorla çalıştırmayı tanımlayarak bütün ekonomik sektörlerde her türlü zorla çalıştırmayı yasaklamıştır. Bu sözleşmelerden 105 sayılı olan 1960 ve diğer sözleşmede 1998 yılında ülkemiz tarafından onaylanmıştır.

Çocuk işçi, ILO sözleşmelerinde, 15 yaşın altında aile bütçesine katkıda bulunmak ya da yaşamını kazanmak amacıyla çalışanlara denmektedir. Aynı şekilde 4857 sayılı İş Yasamız gereği Türkiye'de de ILO'nun yaptığı tanım kabul edilerek 15 yaşın altında çalışanlar çocuk işçi kabul edilmektedir. 1990'lı yıllarda çocuk işçiliği konusu büyük önem kazanmış uluslararası alanlarda önemli gelişmeler yaşanmıştır. BM 1989'da BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'ni kabul ederek çocukların ekonomik sömürüden korunması gerekliliğini vurgulamıştır. 1992'de, ILO, Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Uluslararası Programını (IPEC) başlatmıştır. 1998'de ILO, İşyerinde Temel İlkeler ve Haklar

Bildirgesini kabul ederek, ilgili sözleşmeleri onaylasın ya da onaylamasın ILO üyesi bütün devletlerin çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması yükümlülüğü altında olduğunu kabul etmiştir. Yine dünya çapında artan ilgi çerçevesinde ILO, 1999'da, 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve 190 sayılı Tavsiye kararını kabul etmiştir. Bu sözleşme ve tavsiye kararı gereği taraf devletler çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini acil olarak yasaklamak ve ortadan kaldırmak için derhal en etkili önlemler almak zorundadır denmiştir (Bakırcı, 2004: 53).

Son yıllarda Türkiye'de, bu konuda pek çok gelişmeler olmuş ve IPEC programı çerçevesinde bir takım projeler üretilmiştir. Ayrıca yukarıda bahsedilen ilgili sözleşmeler onaylanmış ve bu sözleşmeler uyarınca yeni iş yasamızda da değişiklikler yapılmıştır. Her ne kadar yasal çerçeve açısından Türkiye'de çocuk işçiliği konusu Batı normları dikkate alınarak düzenlenmiş ise de halen çocuk işçiliği konusunda uygulamadaki aksaklıklar giderilememiştir. Çocuk işçiliği daha çok az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde görülmekle birlikte bazı sanayileşmiş ülkelerde de bu sorun yaşanmaktadır (bakınız Tablo 2). ILO istatistiklerine göre, dünyada çalışan çocuk işçi sayısı 250 milyon (5-17 yaş arası her 6 çocuktan biri) dolaylarındadır. Aynı zamanda bunlardan 179 milyonu (dünyadaki her 8 çocuktan biri), fiziksel, zihinsel veya ahlaki gelişimini tehlikeye atan çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinde çalışmaktadır (ILO, 2002). DİE, 1994 çocuk işgücü anketi verilerine göre, 6-14 yaş grubuna mensup olan yaklaşık 12 milyon çocuğun %32'si çalışmaktadır. Kentlerde %28 olan bu oran kırsal kesimde yaklaşık %37'dir. 1999 yılı verileri incelendiğinde göreceli olarak azalma olmakla birlikte oranlar hala çok yüksektir. 1999'da toplam nüfusun %25'ni oluşturan 6-17 yaş arasındaki çocuklardan %10'nu ekonomik etkinlikte bulunmaktadır. 6-7 yaş grubundaki çalışan çocukların %33'ü kentsel %66'sı kırsal alanlarda çalışmaktadır (Bakırcı, 2004: 52).

Tablo 2. Bazı Ülkelerde Çocuk İşçi Oranları (10-14 yaş arası çocuklar, 1995)

Ülkeler	Çocuk çalışma oranları
Afganistan	25.3
Arjantin	4.53
Bangladeş	30.1
Brezilya	16.2
Çin	11.6
Etiyopya	11.2
Hindistan	42.3
Iran	4.7
İtalya	0.38
Libya	18.6
Mısır	11.2
Nijerya	25.6
Portekiz	1.76
Tayland	16.2
Türkiye	24.0

Kaynak: Child Labour Today: Facts and Figures (World of Work No. 6/96), www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/paesiclabour_today.html

İşçilerin temel hakları içinde inceleyebileceğimiz bir diğer konu iş hayatında ayrımcılıktır. Çalışma yaşamında karşılaşılan ayrımcılık 111 sayılı ILO sözleşmesine göre, (başka özellikler arasında) ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal aidiyet ya da toplumsal köken temelinde uygulanan herhangi bir ayrı tutma, dışlama ya da tercih olarak tanımlanmaktadır. Bu şekilde uygulamanın istihdam ve meslekler söz konusu olduğunda eşit fırsat ve davranış ilkelerini ortadan kaldırıcı ya da eksiltici sonuçlar yarattığı belirtilmektedir (ILO, 2003). Ayrımcılığa maruz kalan gruplar içinde kadınlar en başta gelmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılımını gösteren işgücüne katılım oranları çoğu ülkede erkeklere oranla daha düşüktür. Çalışma yaşamına girmeyi başaran kadınlar da mesleğinde terfi ettirilme imkânının kısıtlanması veya şeffaf tavan (glass ceiling) olarak adlandırılan üst yönetim pozisyonlarında keyfi engellerle karşılaşmaktadır. Aynı şekilde, ayrımcılık işe almadan, hizmet içi eğitime, ücretlerden mesleki ayrımcılığa ve işten çıkarmalara kadar istihdam sürecinin her aşamasında ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmada, kadın işgücü oranları, erkeklere göre kadın işsiz oranları ve kadınların kalifiye, üst düzey mesleklerdeki dağılımı gibi göstergeler kullanılarak karşılaştırma yapılan ülkelerde ayrımcılığın ne

düzye de olduğu belirlenecektir. Kadınların iş hayatında veya işe girmeden önce karşılaşılabileceği engeller onların, yeterli eğitim, yetenek ve deneyime sahip olamamaları gibi kişisel özelliklerinden kaynaklanan nedenler olabileceği gibi bizzat erkekler tarafından uygulanan ayrımcılıktan da kaynaklanabilmektedir. Bu yüzden bu göstergeler her ne kadar tam anlamıyla ayrımcılığı ölçmede yetersiz kalsa da en azından dolaylı da olsa kadınların iş yaşamı hakkında bilgi verecektir.

Tablo 3 incelendiğinde, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı diğer OECD ülkelerine göre oldukça düşüktür (%36, 1995). Aynı şekilde, kadınlar erkeklere göre daha fazla işsiz kalma sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bilimsel, teknik ve profesyonel mesleklerde yani üst düzey ve karar mercilerinde yüksek ücretli işlerde çalışan kadın sayısı da erkeklere oranla daha düşüktür. Aynı şekilde, kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret ayrımcılığını ölçen çalışmalara göre kadınlar ortalama olarak erkeklerin yarısı kadar ücret almaktadır (Dayıoğlu, 1995). Rich ve Palaz’ın (2003) 1975 ve 2000 yılları arasında mesleki cinsiyet ayrımının ölçülmesi ile ilgili yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, Türkiye’de işgücü piyasası oldukça ayrımcıdır ve kadınlar daha düşük ücretli geleceği olmayan işlerde yoğunlaşmışlardır.

Sendika hakkı, işçilerin temel hakları içinde ILO’nun üçlü yapısından (hükümet, işçi ve işveren) dolayı özellikle ilgilendiği haklardandır. Temel insan hakları içinde sendika hakkı diğer sosyal hak ve özgürlüklerin ve daha iyi yaşam ile çalışma koşullarının gerçekleştirilmesinin de başlıca araçlarından biri olarak görülmektedir. ILO tarafından 1948 yılında, Sendika Özgürlüğüne ve Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşme ile bunu tamamlayan ve bir sonraki yılda onaylanan 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkında Sözleşme ile sendika hakkı ve özgürlüğünün temel ilkeleri belirlenmiştir (Talas, 1997).

Sendika özgürlüğü ve hakkının temel dayanağı olan 98 sayılı ve 87 sayılı sözleşmeler sırasıyla 1951 ve 1992 yıllarında Türkiye tarafından imzalanmış ve onaylanmıştır. Fakat bu sözleşmelerin imzalanması, Türkiye’de sendikal hakların tam anlamıyla güvence altına alındığı anlamına gelmemektedir. AB Komisyonun ilerleme raporlarında irdelendiği gibi, son yıllarda yapılan bazı olumlu çalışmalara rağmen, örgütlenme, toplu sözleşme ve grev hakkı gibi konularda Türkiye ILO standartlarının altındadır. Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme hakkı ile

ilgili 5. maddesi ve tüm çalışanlara toplu pazarlık ve grev imkânı taşıyan 6. maddesi henüz ülkemiz tarafından kabul edilmemiştir. Bu yüzden, örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü ile ilgili olarak, kanunda ve uygulamada kısıtlamalar devam etmektedir. İşkolu bazında bir sendikanın şirket düzeyinde toplu pazarlık hakkını elde edebilmesi için % 10’luk bir barajı, işyeri düzeyinde de % 50’lik barajı aşması gerekmektedir (İKV, 2004). Bu kısıtlamalar uygulamada sorunlar çıkarmakta ve işçilerin örgütlenme temel hakkını kullanmasını engellemektedir.

Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı verilerine göre 2004 yılı için, kayıtlı 5 milyona yakın işçilerden 3 milyona yakını sendikalara üye bulunmaktadır. Yine istatistiklere göre, Türkiye’de sendikalaşma oranı % 58 gibi oldukça yüksek bir oranı göstermektedir (ÇSGB, 2005). Fakat Koray’ın (2000: 127) belirttiği gibi bu oranların gerçeği yansıtmadığı çok açık ortadır. Çünkü Türkiye’de Çalışma Bakanlığı’na işverenlerce bildirilen işçi sayısından daha çok kayıt dışı çalışan işçi bulunmaktadır ve bunlar sendika hakkını kullanamamaktadırlar. Diğer taraftan belirlenen barajları aşmak amacıyla sendikalar tarafından bildirilen işçi sayısı da gerçeğin çok üstündedir. Bu nedenle Türkiye’de toplu sözleşme kapsamında yer alan işçi sayısı sendikal örgütlenme gerçeğini daha iyi yansıtabilecektir. Çelik (2005), Türkiye’de sendikalaşma oranını toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işgücünü esas alarak, 4 yıllık ortalamalarını alarak ölçmüş ve 2001 yılı itibariyle sendikalaşma oranını % 10.1 olarak bulmuştur.

2.1.4. Sosyal Diyalog

Sosyal diyalog Batı Avrupa’nın gelişme ve demokratikleşme sürecinde ortaya çıkmış ve önem kazanmış, ILO’nun, işçi ve işveren arasında toplu düzeyde ilişkilere ve bu ilişkiler sırasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların barışçı yollardan çözümünde sıkça başvurduğu bir mekanizmadır. Sosyal diyalog, demokratik siyasal rejimi benimsemiş ülkelerde sosyal taraf olarak nitelendirilen işçi ve işveren üst örgüt temsilcilerinin toplumda yer alan diğer organize çıkar grubu temsilcileri ile birlikte temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları olarak tanımlanmaktadır (Işığışok, 1999: 1). Sosyal diyalog, sosyal taraf olarak nitelendirilen işçi

ve işveren örgütü temsilcilerinin çalışma şartları ve koşullarının düzenlenmesinde görüş alışverişinde bulunarak birlikte karar vermeleri şeklinde mikro düzeyde olabildiği gibi, makro düzeyde ortaya çıkan ekonomik ve sosyal sorunların giderilmesinde sosyal tarafların ve hükümet temsilcilerinin bir araya gelmesiyle de oluşabilmektedir.

Ülkemizde, mikro düzeyde, yani işyeri bazında sorunların çözümünde işçi ve işveren temsilcilerinin bir araya gelerek sorunlarını çözüme kullanabilecekleri toplu sözleşme yapma hakkı 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt Kanununa göre çalışanların bir kısmına verilmiştir. Bir ücret karşılığı geçimini sağlamak üzere bedeni yada fikri gücünü kullanarak çalışanlar işçiler ve memurlar olarak ikiye ayrıldığı için ve toplu sözleşme ve grev hakkı sadece işçi olarak tanımlanan yani hizmet sözleşmesine göre çalışanlara tanındığı için memurlar bu haktan yoksun kalmaktadır. İmzalamış ve onaylamış bulunduğumuz tüm çalışanlara sendika ve toplu sözleşme hakkı tanıyan 87 ve 98 Sayılı sözleşmelere rağmen ülkemizde tüm çalışanlar bu haklardan yararlanamamaktadır. Ayrıca yukarıda belirtildiği gibi işçi kapsamında olup sendika hakkına sahip olan işçilerde yeterince toplu sözleşme haklarından faydalanamamaktadır.

Daha çok makro düzeyde sorunların çözümünde başvuru olan danışma konseyleri sosyal diyalogun bir başka biçimidir. Batıda çok yaygın olarak yasama ve yürütme erklerinin çalışmalarında önemli bir danışma aracı olarak yıllardır kullanılmaktadır. Türkiye’de 1990’lı yıllarda aynen Batı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi hükümetle sosyal tarafları bir araya getiren üst düzeyde bir platform oluşturulması yönünde eğilimler önem kazanmıştır. Bu çalışmalar neticesinde ilk kez 1995 yılında “Ekonomik ve Sosyal Konsey” (ESK) adını taşıyan bir danışma konseyi kurulmuştur (Koray, 2000). Bilindiği gibi, AB’ne girme sürecinde Türkiye’den beklenen ödevlerden biri de, sosyal diyalogun geliştirilmesine önem verilmesi ve sosyal tarafların ekonomik ve sosyal konularda karar mekanizmalarına katılmalarının etkin bir şekilde sağlanmasıdır. AB’nin ilerleme raporlarında Türkiye’de sosyal diyalog ve işbirliği kültürünün yeterince gelişmediği ve ESK etkin işlemediğini belirtilmiştir (İKV, 2004). Halbuki ülkemizde sosyal diyalogun geliştirilmesi ve yerleştirilmesi düzgün iş açısından da büyük önem taşımaktadır.

3. METODOLOJİ: DÜZGÜN İŞ ENDEKSİ

Daha önce belirtildiği gibi, ILO tarafından düzgün iş kavramı gündeme gelince özellikle düzgün iş nasıl ölçülür ya da ölçülmesi gerekir konusu çok tartışılmıştır. Henüz genel kabul görmüş objektif standartları olan bir yöntem bulunamamış fakat düzgün iş tanımından yola çıkılarak 4 temel amaç çerçevesinde birtakım kıstaslar geliştirilerek düzgün iş ölçülmeye çalışılmıştır. Örneğin, Anker vd. (2003) düzgün işin sağlanmasında gerekli olan bütün unsurları içeren 30 gösterge belirleyerek düzgün işi ölçmeye çalışmışlardır. Bescond vd. (2003), Anker vd.’nin çalışmasında belirlediği 30 gösterge içinden 7 gösterge seçmiş ve “düzgün iş açıklarını” ölçerek düzgün iş performansı açısından ülkeler arasında karşılaştırma yapmışlardır. Düzgün iş açıklarını ölçen göstergeleri sırasıyla; çalışma saatleri, saat başı ücret, işsizlik, işsizlik içinde genç işsiz oranları, okullaşma oranları, kadın ve erkek işgücüne katılım oranı arasındaki farklar ve sosyal güvenlik kapsamı dışında kalan yaşlı nüfus olarak belirlemişlerdir. Ghai (2003), düzgün işin tanımında belirtilen ve düzgün işin belirlenmesinde kullanılan dört temel amaç olan istihdam, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve temel işçi haklarından yola çıkarak düzgün işi ölçmeye çalışmıştır.

Bir ülkede düzgün işin ölçümünde karşılaşılan en büyük sorun bu göstergelerin ölçümünde kullanılacak olan verilere ulaşılma sorunudur. Türkiye’de genel anlamda çalışma hayatı ile ilgili detaylı istatistiksel bilgilere ulaşmak çok kolay olmadığı için, bu çalışmada elimizdeki verilere en uygun olan Ghai (2003) tarafından geliştirilen düzgün iş sıralaması olarak adlandırabileceğimiz metottan yararlanılmıştır. Yapılacak olan karşılaştırmanın sağlıklı olabilmesi için ekonomik yapısı ve çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeleri nispeten birbirine benzeyen 23 OECD ülkesi seçilmiştir. Bu ülkeler yukarıda belirttiğimiz düzgün işi oluşturan 4 ana unsurdan olan istihdam, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve temel işçi hakları konusunda gösterdikleri performanslara göre 1 den 23’e kadar sıralanmışlardır. Aynı şekilde ülkeler ekonomik performanslarına göre de sıralandırılarak düzgün iş ve ekonomik performans arasındaki ilişki incelenmiştir. En iyi performansı gösteren 1, en kötü performansı gösteren ülke 23. sırada gösterilmiştir. Eğer birden fazla gösterge kullanılarak düzgün iş unsurlarından biri ölçülüyorsa, o zaman bu göstergelerin ağırlıklı

ortalamaları alınarak tek bir göstergeye indirgenerek sıralama yapılmıştır (Ghai, 2003: 135).

Bu yöntemde, düzgün işin istihdam boyutunu ölçmek için 3 gösterge kullanılmıştır. Bunlar; işgücüne katılım oranı, 1990-1998 yılları arası işsizlik oranları, gelir dağılımını ölçen Gini Katsayısıdır. İlk iki gösterge bize çalışma çağında olan kişilerin istihdama ulaşma fırsatlarından ne derece yararlanabildiğini gösterirken, Gini katsayısı da gelir dağılımı eşitliğinin ne derece sağlanıp sağlanmadığını belirtecektir.

Ghai (2003:136) temel işçi hakları içinde yer alan zorunlu çalışma ve çocuk işçiliği, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme yapma hakkı gibi konuların, karşılaştırma yapılan bu ülkelerde genellikle güvence altına alındığını varsaymaktadır. Bu yüzden bu başlık altında sadece cinsiyet ayrımcılığı konusuyla ilgili göstergeler kullanmıştır. Cinsiyet ayrımcılığını ölçmek için elde edilebilen veriler doğrultusunda kadın işgücüne katılım oranı, erkeklere göre kadın işsizlik oranı ve ilmi, teknik, profesyonel, girişimci ve üst kademe yönetici kadınların oranı kullanılmıştır. Cinsiyet ayrımını ölçmede, en önemli göstergelerden biri olarak kullanılan kadın-erkek ücret farklılıkları verilerine ulaşmak her ülke için mümkün olmadığı için bu gösterge kullanılamamıştır. Bu çalışmada da aynı göstergeler kullanılmış, fakat Türkiye'nin daha önceki bölümlerde belirtildiği gibi çocuk işçiliği ve örgütlenme, toplu sözleşme yapma haklarının tam güvence altına alınmadığı ve bu konularda eksiklikler olduğu gerçeğinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Sosyal güvenlik boyutunu ölçmek için tek bir gösterge, GSMH içinde kamu sosyal güvenlik harcamaları oranı kullanılmıştır. Bu gösterge, özel sosyal güvenlik harcamalarını ve sosyal güvenliğin etkinliğini ve yeterliliğini tam olarak gösterememekte ancak sayısal veriler olarak bize bir ülkenin genel olarak sosyal güvenlik alanında durumunu göstermektedir.

Sosyal diyalog boyutunu ölçmek için her bir ülke için toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranları verisini kullanmak mümkün olmadığından sadece çalışanların sendikaya üyelik oranları göstergesinden faydalanılmıştır.

Ülkelerin ekonomik performansını ölçebilmek içinde 1990 ve 1998 yılları arasında kişi başına yıllık büyüme oranları ve enflasyon oranları kullanılarak ülkelerin bu dönemdeki ekonomik durumları hakkında genel bilgi edinilmiştir.

4. DÜZGÜN İŞ AÇISINDAN OECD ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'NİN PERFORMANS KARŞILAŞTIRMASI

Düzgün işin farklı boyutlarını ölçmek için kullandığımız tabloları sırasıyla incelediğimizde, cinsiyet açısından düzgün iş sıralamasında en iyi performans gösteren ülkeler, Norveç, Finlandiya, İsveç, ABD, İngiltere, Kanada ve Yeni Zelanda'dır. En kötü performans gösteren ülkeler Türkiye'de dahil olmak üzere Lüksembourg, Yunanistan, İspanya, İtalya ve Hollanda'dır, diğer ülkeler ise orta derece yer almaktadır (bakınız Tablo 3).

Tablo 4 düzgün işin istihdam boyutunu göstermektedir. En iyi düzgün iş standartlarını sağlayan ülkeler İsveç, Danimarka, Finlandiya, Japonya, Norveç, Avusturya, İsviçre ve Lüksembourg'dur. Bu sıralamada en kötü performansı olan ülkeler sırasıyla Türkiye, İrlanda, İspanya, Yunanistan, Fransa, İtalya ve Belçika olmuştur.

Sosyal güvenlik açısından değerlendirdiğimizde en iyi olan ülkeler İsveç, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya ve Norveç, en son sırada Türkiye yer almakta ve onu Japonya, Avustralya, ABD, Kanada, İrlanda ve Portekiz takip etmektedir (bakınız Tablo 1).

Sosyal diyalog konusunda en iyi performansı olan ülkeler İsveç, Danimarka, Finlandiya, Norveç Belçika, İrlanda ve İtalya'dır. En kötü performans gösteren ülkeler Fransa, ABD, İspanya, İsviçre ve Japonya'dır. Türkiye, 12. sıralamayla orta düzeyde performans gösteren ülkeler arasındadır (bakınız Tablo 5).

Tablo 3. Cinsiyete Göre Sıralama

Ülke	KİK O ¹	Sıralama(1)	Yönetici & idareci çalışanlar ²	Profesyonel mesleklerde çalışanlar	Ortalama	Sıralama(2)	Kadın/Erkek İşsizlik oranlar (1995 yılı için)	Sıralama(3)	Ortalama sıralama	Genel sıralama
Avustralya	64.8	9	24.4	44.4	34.4	16	0.88	3	9.3	8
Avusturya	56.4	15	27.3	47.3	37.3	12	1.26	12	13	12
Belçika	50.3	17	30.2	47.1	38.7	8	1.67	19	14.6	14
Kanada	70.4	5	37.3	52.2	44.8	2	1.07	10	5.7	6
Danimarka	77.8	2	23.1	49.7	36.4	13	1.54	18	11	10
Finlandiya	72.9	3	25.6	62.7	44.2	4	0.97	5	4.0	2
Fransa	59.9	13	9.4	41.4	25.4	21	1.45	16	16.6	18
Almanya	62.0	11	26.6	49.0	37.8	1	1.32	14	12	11
Yunanistan	45.0	19	22.0	44.9	33.5	18	2.23	23	20	22
İrlanda	40.9	21	26.2	46.2	36.2	14	1.01	7	14.0	13
İtalya	29.3	23	53.8	17.8	35.8	15	1.76	21	19.6	21
Japonya	59.2	14	9.5	44.0	26.8	20	1.06	9	14.3	14
Lüksemburg	47.4	18	8.6	37.7	23.2	22	2.10	22	20.6	23
Hollanda	55.0	16	22.8	45.7	34.3	17	1.50	17	16.6	18
Yeni Zelanda	65.8	7	36.6	51.5	44.1	5	1.02	8	6.7	7
Norveç	72.1	4	30.6	58.5	44.6	3	0.92	4	3.7	1
Portekiz	60.6	12	32.2	51.1	41.7	6	1.26	12	10	9
İspanya	44.6	20	32.4	43.8	38.1	9	1.71	20	16.3	17
İsveç	81.5	1	27.4	48.6	38.0	10	0.82	2	4.3	3
İsviçre	62.8	10	20.1	39.9	30.0	19	1.34	15	14.6	14
İngiltere	65.6	8	33.0	44.7	38.9	7	0.67	1	5.3	5
ABD	68.6	6	44.4	53.4	48.9	1	1.00	6	4.3	3
Türkiye*	36.0	22	11.5	33.9	22.7	23	1.08	11	18.6	20

Kaynak: Ghai,, 2003, Decent work: Concept and indicators, International Labour Review, Vol.142(2) s. 137.

* Kaynak: UNDP, 2000, Human Development Report 2000, New York, NY/Oxford, Oxford University Press.

¹ Kadın işgücüne katılım oranı (15-64 yaş ve 1995), ² 2000 yılında idareci, yönetici ve profesyonel ve teknik mesleklerde çalışan kadın oranları.

Tablo 4: İstihdam Açısından Sıralama

Ülkeler	İKO	Sıralama(1)	İşsizlik oranı	Sıralama(2)	Gini Katsayısı	Yıllar	Sıralama(3)	Ortalama sıralama	Genel sıralama
Avustralya	74.8	9	9.1	15	35.2	1994	17	13.6	14
Avusturya	68.7	14	3.9	4	23.1	1987	1	6.3	5
Belçika	61.9	19	11.8	19	25.0	1992	5	14.3	16
Kanada	77.5	3	9.8	17	31.5	1994	11	10.3	8
Danimarka	82.2	2	7.9	10	25.7	1992	3	5.0	2
Finlandiya	75.7	6	13.0	21	25.6	1991	7	11.3	10
Fransa	67.7	16	1.4	18	32.7	1995	15	16.3	19
Almanya	72.4	11	7.9	10	30.0	1994	10	10.3	9
Yunanistan	61.3	21	9.3	16	32.7	1993	15	17.3	20
İrlanda	60.5	22	13.1	22	35.9	1987	19	21	23
İtalya	63.0	18	11.8	19	27.3	1995	9	15.3	18
Japonya	71.8	12	2.9	2	24.9	1993	4	6.0	3
Lüksemburg	63.3	17	1.9	1	23.9	1994	2	6.7	7
Hollanda	67.8	15	6.4	9	32.6	1994	14	12.7	13
Yeni Zelanda	74.3	10	8.0	12	43.9	1991	22	14.7	17
Zelanda	77.1	5	5.1	5	25.8	1995	8	6.0	3
Norveç	71.3	13	5.8	6	35.6	1994/95	18	12.3	12
Portekiz	61.9	19	20.3	23	32.5	1990	13	18.3	21
İspanya	83.4	1	6.3	3	25.0	1992	5	4.7	1
İsveç	77.2	4	3.2	8	32.1	1992	12	6.3	5
İsviçre	75.5	8	8.1	13	36.1	1991	20	13.7	15
İngiltere	75.6	7	5.9	7	40.8	1997	21	11.7	11
ABD	54.9 ¹	23	8.7 ²	14	49.0 ³	1994	23	20	22
Türkiye*									

Kaynak: Ghai, 2003, Decent work: Concept and indicators, International Labour Review, s.138,

¹ İşgücüne katılım oranı (15-64 yaş ve 1995), kaynak ILO, 2000, ² İşsizlik oranı1990-1998 kaynak, OECD, 2003 Employment Outlook 2003, oecd.org/dataoecd/62/56/31775237.pdf. ³ Gini katsayısı: DİE, 1996, 1994 Hane halkı gelir dağılımı anketi sonuçları, Ankara.

Düzenli işin dört önemli boyutunu ölçen göstergelerin genel ortalaması alınarak düzenlenen Tablo 6'da görüldüğü gibi en iyi performans gösteren ülkeler İsveç, Danimarka, Norveç, Finlandiya, Avusturya, Almanya ve Kanada gibi gelişmiş ülkelerdir. Türkiye, 23 ülke arasında en kötü performansı göstererek 23. olmuştur. Aynı şekilde, İspanya, Yunanistan, Fransa, İrlanda, ABD, Japonya, Yeni Zelanda ve İtalya'da düzenli iş sıralamasında en kötü performansı gösteren ülkeler arasındadır.

Tablo 5. Çalışanların Sendikaya Üyelik Oranları (1995)

Ülkeler	Oranlar	Sıralama
Avustralya	35.2	11
Avusturya	41.2	9
Belçika	51.9	5
Kanada	37.4	10
Danimarka	80.1	2
Finlandiya	79.3	3
Fransa	9.1	23
Almanya	28.9	14
Yunanistan	24.3	17
İrlanda	48.9	6
İtalya	44.1	7
Japonya	24.0	19
Lüksemburg	43.4	8
Hollanda	25.6	15
Yeni Zelanda	24.3	17
Norveç	57.7	4
Portekiz	25.6	15
İspanya	18.6	21
İsveç	91.1	1
İsviçre	22.5	20
İngiltere	32.9	13
ABD	14.2	22
Türkiye*	33.7	12

Kaynak:Ghai, 2003, Decent work: Concept and indicators, International Labour Review, s.140

*ILO, 1997, World Labour Report 1997/98: Industrial relations, democracy and social stability, Geneva.

Tablo 6. Düzgün İş Sıralaması

Ülkeler	Cinsiyet eşitsizliği	İstihdam	Sosyal diyalog	Sosyal güvenlik	Ortalama sıralama	Genel sıralama
Avustralya	8	14	11	21	13.5	14
Avusturya	12	5	9	9	8.8	5
Belçika	14	16	5	7	11.0	8
Kanada	6	8	10	19	10.5	7
Danimarka	10	2	2	2	3.5	2
Finlandiya	2	19	3	3	4.5	4
Fransa	18	19	23	4	15.8	20
Almanya	11	9	14	5	9.5	6
Yunanistan	22	20	17	14	17.8	21
İrlanda	13	23	6	18	15.0	19
İtalya	21	18	7	12	14.0	15
Japonya	14	3	19	22	14.0	15
Lüksemburg	23	7	8	11	12.0	10
Hollanda	18	13	15	8	12.8	12
Yeni Zelanda	7	17	17	16	14.0	15
Norveç	1	3	4	6	3.8	3
Portekiz	9	12	15	17	13.3	22
İspanya	17	21	21	15	19.0	1
İsveç	3	1	1	1	1.5	1
İsviçre	14	5	20	10	12.3	9
İngiltere	5	15	13	13	1.3	15
ABD	3	11	22	20	14.0	23
Türkiye*	20	22	12	23	19.2	

Ekonomik performans açısından incelediğimizde, en iyi olan ülkeler, Danimarka, Avustralya, Norveç, İrlanda, Japonya, en kötü performansta, İtalya, Yunanistan, İngiltere, İsveç gibi ülkeler olmuştur. Türkiye bu sıralamada 13. sırayla orta düzeyde performans sergileyen ülke konumundadır (bakınız Tablo 7). Düzgün iş ve ekonomik performans sıralaması birleştirilerek elde edilen Tablo 8'e bakıldığında, en üst derecede yer alan ülkeler Danimarka, Norveç, Finlandiya, Avustralya, Hollanda, Kanada, Japonya ve Lüksembourg, en alt sırada yer alanlar ise, Yunanistan, İspanya, İtalya, Türkiye, İngiltere, Portekiz ve Yeni Zelanda'dır.

Bescond vd. (2003) düzgün iş açıklarını ölçerek yaptıkları uluslararası karşılaştırmada ekonomik kalkınma ile düzgün işin gerçekleştirilmesi arasında doğru orantılı bir ilişki

Tablo 7. Ekonomik Performans Açısından Sıralama

Ülkeler	Büyüme ¹	Sıralama	Enflasyon ²	Sıralama	Ortalama sıralama	Genel sıralama
Avustralya	2.7	4	1.7	5	4.5	2
Avusturya	1.6	12	2.5	17	14.5	18
Belçika	1.7	11	2.3	15	13	13
Kanada	0.9	21	1.4	2	11.3	12
Danimarka	2.5	5	1.6	3	4	1
Finlandiya	1.2	15	1.7	5	10	8
Fransa	1.2	15	1.7	5	10	8
Almanya	1.1	17	2.2	13	15	19
Yunanistan	1.4	14	11.0	22	18	21
İrlanda	6.0	1	2.0	11	6.0	4
İtalya	1.0	19	4.4	20	19.5	23
Japonya	1.1	17	0.2	1	9	5
Lüksemburg	1.9	8	2.2	3	10.5	10
Hollanda	2.1	7	2.1	12	9.5	6
Yeni Zelanda	1.0	19	1.6	3	11	11
Norveç	3.4	2	1.8	9	5.5	3
Portekiz	2.4	6	5.8	21	13.5	15
İspanya	1.8	9	4.2	19	14	16
İsveç	0.5	22	2.4	16	19	22
İsviçre	-0.2	23	1.7	5	14	16
İngiltere	1.6	12	3.0	18	15	19
ABD	1.8	9	1.9	10	9.5	6
Türkiye*	2.8	3	79.4	23	13	13

Kaynak. Ghai, D., 2003, Decent work: Concept and indicators, International Labour Review, s.142, * UNDP, 2000, ¹ Kişi başına yıllık büyüme oranları (1990-1998), ² Enflasyon oranları (1990-1998).

olduğunu belirtmişlerdir. Endüstriyel gelişimini tamamlamış yani kalkınmış ülkelerin düzgün işin sıralamasında daha başarılı olduğunu halbuki az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin düzgün iş performansının çok düşük olduğunu savunmuşlardır. Diğer taraftan Nomaan (2001) ve Ahmed (2003) yaptıkları çalışmalarda kalkınma ve yüksek gelir seviyesinin her zaman düzgün işin gerçekleşmesini garanti etmediğini bazen bir ülkenin ekonomik performansının çok düşük ama düzgün iş açısından iyi performans gösterebileceğini iddia etmişlerdir. Aynı şekilde, bu çalışmada da endüstrileşmiş gelir seviyesi yüksek olan İngiltere, ABD, İtalya, İsviçre, Fransa gibi gelişmiş ülkeler Türkiye, Yunanistan ve İspanya gibi gelişmekte olan ülkelerle birlikte düzgün iş sıralamasında en kötü performans sergileyenler arasında yer almışlardır. Nomaan (2001), bir ülkede düzgün iş standartlarının oluşması için

sadece ekonomik performansının çok iyi olmasının gerektiğini aynı zamanda devletin çalışanlar lehine düzgün iş yaratabilmesi için piyasaya müdahalelerde bulunması gerektiğini belirtmiştir.

Tablo 8. Birleştirilmiş Düzgün İş ve Ekonomik Performans Sıralaması

Ülkeler	Düzgün iş sıralaması	Ekonomik performans sıralaması	Ortalama sıralama	Genel sıralama
Avustralya	14	2	8.0	4
Avusturya	5	18	11.5	11
Belçika	8	13	10.5	9
Kanada	7	12	9.5	6
Danimarka	2	1	1.5	1
Finlandiya	4	8	6.0	3
Fransa	20	8	14.0	19
Almanya	6	19	12.5	14
Yunanistan	21	21	21	23
İrlanda	19	4	11.5	13
İtalya	15	23	19	20
Japonya	15	5	10.0	7
Lüksemburg	10	10	10.0	7
Hollanda	12	6	9.0	5
Yeni Zelanda	15	11	13.0	15
Norveç	3	3	3.0	2
Portekiz	13	15	14	17
İspanya	22	16	19	20
İsveç	1	22	11.5	11
İsviçre	1	16	13.5	15
İngiltere	9	19	14	17
ABD	15	6	10.5	9
Türkiye*	23	13	18	19

5. GENEL DEĞERLENDİRME

ILO Genel Müdürü Juan Somavia, 87. uluslararası Çalışma Konferansında Düzgün iş (Decent Work) başlıklı bir rapor sunarak 21. yüzyıla girerken, ILO'nun yeni hedefini belirlemiştir. Düzgün iş, kadın, erkek, yaşlı veya genç, kayıtlı veya kayıt dışı, örgütlü ya da örgütlenmemiş ayrımı yapmadan tüm çalışanlar için geçerli olan ve çalışmaya ilişkin hakların geliştirilmesinin sınırı olmaması gerekliliğinden kaynaklanan bir kavramdır ve herkesin düzgün, onurlu bir işe sahip olması insan haklarının da bir gereği kabul edilmektedir.

Düzgün işin gerçekleşmesi için gerekli olan dört önemli stratejik hedef vardır. Bunlar; çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin

belirlenmesi, cinsiyet ayrımı yapmadan insana yakışır istihdam ve gelir düzeyini güvence altına alma, sosyal güvenliğin herkesi kapsayacak şekilde genişletilmesi ve etkinleştirilmesi ve sosyal diyalogun (hükümet, işçi ve işveren) güçlendirilmesi. Bu hedefler düzgün işin belirlenmesi ve ölçülmesinde temel göstergeler olarak kullanılmaktadır.

Türkiye için düzgün iş kavramı oldukça yeni bir kavramdır ve bu konuda herhangi bir çalışmada yapılmamıştır. Bu çalışmada, ilk kez düzgün iş kavramı ve temel göstergeleri hakkında bilgi verilmiş ve Türkiye'nin düzgün iş açısından gösterdiği performans değerlendirilmiştir. Düzgün işin Gai (2003) tarafından geliştirilen ve ülkelerin düzgün iş açısından değerlendirilip karşılaştırılmasında kullanılan, düzgün iş sıralaması yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, Türkiye düzgün iş sıralamasında oldukça kötü bir performans göstererek en son sıralarda yer almıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde Türkiye'de düzgün iş koşulları yeterince sağlanamamakta ve yukarıda belirttiğimiz düzgün iş göstergeleri olan dört önemli konuda pek çok eksiklikler bulunmaktadır. Bir ülkede düzgün işin yaratılmasında ekonomik kalkınma önemli bir yer tutmaktadır ama tek başına düzgün işin sağlanmasında da yeterli olmadığı yapılan çalışmalarda gösterilmiştir. Bu yüzden, devletin çalışma ilişkilerine ve işgücü piyasasına bir takım müdahalelerde bulunarak çalışma hayatında olumlu ve insana yakışır düzgün iş koşullarının oluşmasını sağlaması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Ahmed, Iftikhar, 2003, "Decent Work and Human Development", *International Labour Review*, Vol.142(2), pp. 263-271.
- Alper, Yusuf, 2000, *Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK, BAĞ-KUR)*, Genişletilmiş 3. Baskı, Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti, Bursa.
- Anker, Richard, Chernyshev, Igor, Egger, Philippe, Mehran, Farhad and Ritter, Joseph, 2003, "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", *International Labour Review*, Vol.142(2), pp. 147-178.
- Bakırcı, Kadriye, 2004, "Türkiye'de Çocuk ve Genç İşçiliği", *Görüş*, Mart 2004, ss. 52-56. <http://www.tusiad.org/yayin/gorus/58/9.pdf>.
- Bescond, David, Chataignier, Anne and Mehran Farhad, 2003, "Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison", *International Labour Review*, Vol.142(2), pp. 179-211.
- Bıçerli, kemal, 2000, *Çalışma Ekonomisi*, Beta basım A.Ş. İstanbul.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (ÇSGB), 2005, *Çalışma Hayatı İstatistikleri*, <http://www.calima.gov.tr/istatistik/istatistik.htm>
- Çelik, Aziz, 2005, "Türkiye'de Sendika Üyeliği ve Sendikalaşma İstatistikleri", *İş Gücü: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), ss. 1-13.
- DİE, 1996, *1994 Hanehalkı Gelir Dağılımı Anketi Sonuçları*, Ankara.
- DİE, 1999, *Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları*, DİE, Ankara.
- DİE, 2005, *Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi*, <http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/HHGELTUK/gelir15.gif>
- Fields, Garry, S., 2003, "Decent Work and Development Policies", *International Labour Review*, Vol.142(2), pp. 239-262.
- Ghai, Dharam, 2003, "Decent work: Concept and indicators", *International Labour Review*, Vol.142(2), 113-145.
- ILO, 1997, *World Labour Report 1997/98: Industrial relations, democracy and social stability*, Geneva.
- ILO, 1999, *Decent Work, Report of the Director General to the 87th Session of the International Labour Conference*, Geneva.
- ILO, 2000, *World Labour Report 2000: Income and security and social protection in a changing world*, Geneva.
- ILO, 2001, *Decent Work in Asia, ILO Activities in the Region 2001*, August, Bangkok, Thirteenth Asian Regional meeting ILO.
- ILO, 2003, *International Labour Organization, TURKEY Newsletter - Haber Bulteni*, 2003-2, Ağustos, ILO ofis, Ankara.

- ILO, 2004, *Issues and Policies-Decent Work Pilot Programme*, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/papers/dwpolicy.htm>
- ILO, 2005, *International Labour Organization, TURKEY Newsletter 2 - Haber Bulteni*, <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/news25.htm>
- Işığık, Özlem, 1999, "Sosyal Diyalog, Temel Nitelikleri ve Türkiye'de Sosyal Diyaloga İlişkin Genel Bir Değerlendirme", *İş Güç: Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 1(1), ss. 1-6.
- İKV (İktisadi Kalkınma Vakfı), 2004, *İlerleme Raporu 2004*, <http://www.ikv.org.tr/turkiye-ab/guncel/etkiraporu.htm>
- İSG, 2005, *2003 SSK İstatistikleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*, <http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik.asp>
- Koray, Meryem, 2000, *Sosyal Politika*, Ezgi Kitabevi yayınları, Bursa.
- Nomaan, Majid, 2001, *Economic Growth, Social Policy and Decent Work, Employment*, paper No. 2001/19, Employment sector, Geneva, ILO.
- OECD, 2003 *Employment Outlook 2003*, <http://www.oecd.org/dataoecd/62/56/31775237.pdf>
- Talas, Cahit, 1997, *Toplumsal Politika*, 5. Baskı, İmge Kitabevi.
- TİSK, 2003, *Düzenli İş (Decent Work), Hakkındaki IOE Görüşü*, Şubat 2003 İşveren Dergisi Eki.
- TÜSİAD, 2000, *Türkiye'de Bireysel Gelir Dağılımı ve Yoksulluk: Avrupa Birliği ile karşılaştırma*, yayın No. Tüsiad-T/2000-12/295, İstanbul.
- UNDP, 2000, *Human Development Report 2000*, New York, NY/Oxford, Oxford University Press.
- World of Work, 2004, *Child Labour Today: Facts and Figures* (World of Work No. 6/96), www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/paes/clabour_today.html