



# UYGUN İŞ AÇIğI: İNSANA YARAŞMAYAN İŞLER

Recep KAPAR

Yrd. Doç. Dr., Muğla Üniv. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri  
İlişkileri Bölümü

Uygun iş yaklaşımı (decent work)\* uluslararası sistemin ve ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasi gündemlerine bir dizi öncelik önermektedir. Sosyal gelişmenin sağlanması bakımından adil bir küreselleşmenin yaratılması istemi, uygun iş yaklaşımı ile bir araya gelmektedir. Küreselleşmenin hali hazırdaki egemen biçimi, insanlara yaŐadıkları yerlerde istihdamlarını sağlayacak yeterli sayıda iş yaratmamaktadır. Özellikle kadınlar ve gençlerin istihdamlarının sağlanması için, uygun işler yaratılması öncelik olarak belirlemektedir. Ancak uygun işlerin sağlanabilmesi küresel büyümenin yeniden biçimlendirilmesi ile olanaklı görünmektedir. Bir diğer öncelik ise, güvenliğin ve barıŐın sağlanmasıdır. Uygun iş açığını gidermiŐ, insan onurunu koruyan bir toplum, barıŐ içinde yaşayan bir toplumdur. Bu önceliğin dayandığı ilke işyeri, yerel, ulusal ve küresel ölçeklerin tümünde geçerli ve doğrudur (1). Öteden beri bilindiği ve Uluslararası Çalışma rgtnn (U) Anayasası'nda ifadesini bulduğu üzere; evrensel ve kalıcı bir barıŐ ancak sosyal adalet temelinde geekleŐebilir. Çok sayıda insan için adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı, evrensel barıŐ ve ahenge tehlikeye düŐürecek biçimde hoŐnutsuzluđa yol açar.

Diğer yandan uygun iş yaklaşımı, yoksulluğun azaltılmasına yönelik öncelikleri de barındırmaktadır. İstihdam yaratılması ve yoksulluğun azaltılması birbirinden ayrılmayacak bir biçimde, karŐılıklı olarak i içe girmiştir. Bu çerçevede, uygun iş yaklaşımının yaşama geçirilmesi ile yaratılacak işlerin, yoksulluğu azaltmada önemli bir işlev üstlenmesi beklenmektedir. İstihdamda ayrımcılığın bütün biçimlerinin ortadan kaldırılması ve fırsat eŐitliđinin sağlanması ile insanların kapasitelerini tam olarak geekleŐtirmeleri umulmaktadır. Uygun iş insan onurunu korumaya yönelmiŐ öncelikleri de içermektedir. Buna göre; işgücü mal değildir. Çalışanın ve ailesinin sahip olduğu haklara ve insan onuruna sayđı gösterilmek zorundadır. İnsanların hakları ve onurlarını korumak amacı, üretim sürecinde bir maliyet unsuru olarak ele alınmaz. Uygun işin temel değer, bileŐen ve önceliklerinin evrensel olduğu kesindir. Ancak uygun iş politikaları ülkelerin koŐullarına göre uyarlanabilmeli ve çeŐitlilik göstermelidir (1).

## Uygun İŞ Nedir?

İnsanın onurunu zedelemeyen, fiziksel, ruhsal ve sosyal bütünlüğünü olumsuz etkilemeyen çalışma koşullarının yaratılması, U'nn 1919 yılın-



daki kuruluş amaçlarındandır. Örgüt küreselleşmenin doğurduğu yeni koşullar ve ilişkiler karşısında yaklaşımlarını gözden geçirdiği bir dönemde, yenilenme sürecinin bir unsuru olarak 'uygun iş' yaklaşımını geliştirmeye girişmiştir (2). Bu çerçevede, 'uygun iş' kavramının ilk kullanımı ve resmi olarak dile getirilişi 1999 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunulan Genel Müdür Raporu'nda olmuştur. Bu Rapor da 'uygun iş' yeterli düzeyde gelir ve sosyal koruma sağlayan, hakların güvence altına alındığı, özgür, eşit, onurun korunduğu, güvenli koşullar altında yapılan üretken çalışma olarak tanımlanmıştır. Bu çerçeveye çalışanların ve işverenlerin örgütlü olarak temsil edildikleri, devletin de katıldığı üçlü yapıya dayalı sosyal diyalog bir başka unsur olarak eklenmiştir (3,4,5).

Aslında uygun iş yaklaşımının genel ilkeleri 1948 tarihinde kabul edilen 'İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde açıkça yer almıştır (6).

Buna göre, Madde 23;

- 'Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaleti ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.
- Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.
- Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
- Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır'.

Uygun bir işte çalışma hakkı yalnızca ücretli çalışmayla ilgili değildir. Ücretli çalışma dışındaki çalışma biçimleri ile de ilgilidir. Uygun iş kendi hesabına çalışma, evde çalışma ve diğer gelir yaratan ekonomik aktiviteleri de kapsar. Uygun iş yaklaşımının 'standart istihdam ilişkisi' ile eş anlamlı veya sınırlı olmadığı ve insanların çalışma koşullarından beklentilerini bir araya getirmeyi amaçladığı bilinmelidir. Uygun iş, adil bir gelir sağlayan, üretken, işyerinde güvenli koşullar yaratan, çalışan ve ailesi için sosyal koruma sunan, toplumsal bütünleşme ve bireysel gelişim bakımından olanaklar hazırlayan, insanlara kaygı ve istemleri ifade etmede

özgürlük tanıyan, yaşamlarını etkileyen kararlara katılma ve örgütlenme özgürlüğünü gerçekleştiren ve tüm çalışanlara eşit davranmayı gerekli kılan çalışma olanaklarını içermektedir (3,7,8).

Diğer yandan uygun iş sadece çalışanların temel haklarını güvence altına almaz, sosyal adalet ile ekonomik gelişme ve rekabet edebilirliği bir araya getiren değer ve ilkelerin geliştirilmesini de amaçlar. Bu yönüyle uygun iş yaklaşımı UÇÖ gibi çeşitli uluslararası örgütlerin gündeminde olduğu kadar, Avrupa Birliği (AB) kurumlarının da gündeminde yer bulmaya başlamıştır (9).

Uygun işler yaratma amacı, ekonomik gelişme ve rekabet gücü gibi öncelikler karşısında baskı altında tutulmakta ve geri plana itilmektedir. Ancak, uygun işlerin birer üretkenlik faktörü ve ekonomik gelişmenin insani ve sosyal bakımdan sürdürülebilirliğini sağlamada anahtar bir işlev üstlendiği tartışma götürmez bir konudur. Bu bakımdan, uygun iş amacı ekonomik gelişme ve rekabet gücü üzerinde olumsuz etkilerde bulunan bir maliyet unsuru olmaktan çok, üretken ve sürdürülebilir bir ekonomik yapının ön koşuludur (10). Uygun işlerin yaratılması sadece sosyal adalete ve bütünlüğe olumlu katkı sağlamaz, aynı zamanda ekonomik performans üzerinde olumlu etkilerde bulunur (9).

Uygun iş, olmazsa olmaz dört unsurun bir araya gelmesiyle ortaya çıkmaktadır (11):

- Özgürce seçilmiş ve üretken bir istihdam,
- Çalışmaya ilişkin hakların uygulanması,
- Çalışanın ve aile üyelerinin sosyal koruma kapsamında bulunması,
- Sosyal diyalog ve toplu temsile ilişkin hakların tanınması.

Uygun iş arayışı tüm erkek ve kadınlara insan onuru, eşitlik, güvenlik ve özgürlük temelinde uygun ve üretken bir iş elde edebilmeleri için gerçek fırsatların oluşturulmasını amaçlamaktadır (3,8). Bu dört unsur birbirini destekler. Bu unsurlardan birinin yokluğu işin insan onuruna uygun niteliğini ortadan kaldıracaktır. Uygun iş açığı bu unsurlarının birinin veya daha fazlasının yokluğu olarak ele alınmaktadır (12,13).



## Uygun İş Açığı

İnsana yaraşmayan işleri ifade etmede 'uygun iş açığı' veya 'uygun iş eksikliği' kavramı kullanılmaktadır. Uygun iş açığı ekonomik gelişmenin kendiliğinden sosyal gelişmeyle sonuçlanması önündeki temel engellerdendir. Uygun iş açığı ekonomik gelişme ile sosyal gelişme arasında kurulması zorunlu olan bağı koparıırken, ekonomik gelişmenin doğurduğu yükler ile yararların insanlar, sınıflar ve toplumlar arasında sosyal olarak adil olmayan bir biçimde dağılmasına yol açar. Günümüzde milyonlarca insan en temel haklarından yoksun bir biçimde çalışmak zorunda kalmaktadır. Küreselleşme süreci yeterli ve sürdürülebilir uygun işlerde istihdam fırsatlarının yaratılması ile sonuçlanmamaktadır. Uygun iş alanlarının sınırlılığı üretilen zenginlikten çalışanların adil pay almasına engel olmaktadır (12).

Diğer yandan, uygun iş açığını yalnızca geliştirmekte olan veya yoksul ülkelere özgü bir sorun olarak ele almamak gerekir. Aynı zamanda, gelişmiş ülkelerde de çalışanların haklarının inkâr edildiği ve uygulanmadığı çalışma koşullarının bulunduğu bilinmektedir. Bu nedenle uygun iş açığı, ekonomik gelişmeye koşut kendiliğinden ortadan kalkacak bir sorun olarak ele alınmamalıdır. Uygun iş açığının giderilmesi ekonomik gelişme yanında, ulusal ve uluslararası alanda çok sayıda ekonomik, sosyal, siyasi ve yasal stratejinin bütünleşik veya ayrıık uygulanmasını zorunlu kılmaktadır.

Gerçekler ile insanların beklentileri arasında bir köprü kurabilmek için, öncelikle küresel ölçekte insanlığın karşı karşıya kaldığı uygun iş açığının ulaştığı boyutların ortaya konması gerekir. Uygun iş açığı, istihdam olanaklarının eksikliğini, yetersiz sosyal koruma kapsamını, çalışmaya ilişkin hakların tanınmamasını ve sosyal diyalog önündeki engelleri ifade eder. Bir başka deyişle, uygun iş açığı insanların daha iyi yaşam için besledikleri ümitler ile çalışma yaşamının gerçekleri arasında ortaya çıkan uçurumun boyutlarını sergiler (12). Toplumlardaki uygun iş düzeyini ölçme ve uluslararası karşılaştırma yapmaya olanak veren indeks oluşturma çalışmaları hakkında önemli tartışmalar ve arayışlar yürütülmektedir.

## İstihdam Olanaklarının Yetersizliği

Küresel istihdam göstergeleri sosyal bakımdan kabul edilemeyecek derecede kötüdür. 1995 yılına göre 2005 yılında dünyada işsizlerin sayısı yüzde 21.9 artarak, 192 milyona ulaşmıştır (14). İşsiz insan sayısı istihdam olanaklarının yetersizliği konusunda önemli bir fikir vermekle birlikte, işgücü piyasası koşulları ve istihdam olanakları hakkında bütünsel bir manzara ortaya çıkarmaktan uzaktır. Bir toplumdaki istihdam yetersizliğinin düzeyi belirlenirken, işsizlerin yanında, 'eksik istihdam' edilenler ile işe ihtiyacı olan ancak iş bulma umudunu yitirmiş ve bu nedenle artık iş aramayan 'güncendirilmiş işsizler' de kesinlikle göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin, UÇÖ dünyada eksik istihdam statüsünde çalışan insan sayısının bir milyara yaklaştığını belirtmektedir (12).

Ekonomik büyüme tek başına veya kendiliğinden yeni işler yaratmadığı gibi, var olan işlerin niteliğinin gelişmesini de sağlayamaz ve yoksulluğu azaltamaz. Gelişmiş ülkelerde daha az yaygın olmakla birlikte, geliştirmekte olan ülkelerde yaratılan yeni istihdamın önemli bir kısmının enformel ekonomide ortaya çıktığı bilinmektedir. Enformel ekonomide kötü nitelikte işler baskındır. Geliştirmekte olan ülkelerde, işgücü piyasasında bölünme yapısaldır ve özellikle tarımda geçimlik çalışmaya bağlı insan sayısı oldukça fazladır. Uygun olmayan istihdam sorunu yalnızca enformel ekonomi olarak ele alınmamalıdır. Kurumsal ekonomide dahi, sosyal koruma eksikliği, istihdam hizmetlerinin zayıflığı, işgücü piyasası yönetimindeki yetersizlikler uygun iş açığına yol açmaktadır. Üretkenlik artışları ücret artışlarını doğurmamaktadır. (9). Son yıllardaki işgücü piyasası ve işletme yapısındaki değişimler, gelişmiş ülkelerde de enformel istihdam sorununun belirginleşmesine yol açmıştır. İşgücü piyasasında işletme tercihlerini yansıtan esneklik arayışı, insanca çalışma ve yaşam koşulları sunmayan eğreti işlerin yaygınlaşması ile sonuçlanmaktadır.

## İnsani Bakımdan Kabul Edilemez Çalışma Biçimlerinin Varlığı

Dünyada 12 milyonu aşkın insanın özgür iradeleri dışında köle olarak veya köle benzeri koşul-



larda zorla çalıştırıldıkları bilinmektedir. Zorla çalıştırmayı aldığı örtük ve gizli biçimler nedeniyle belirlemek oldukça güç görünmektedir. Ancak uluslararası çalışmalar zorla çalıştırma biçimlerinin kentsel ve kırsal alanlarda olmak üzere dünyanın her yerinde, bulunabileceğini göstermektedir. İnsan özgürlüğünün sınırlandırıldığı veya bütünüyle ortadan kaldırıldığı zorla çalıştırma biçimlerinin yalnızca gelişmekte olan veya yoksul ülkelerde değil, Avrupa ülkeleri ve ABD’de görüldüğü bilinmektedir (15).

#### Dünyada çalıştırma amacına göre zorla çalıştırılanlar (kişi)

Ekonomik sömürü amaçlı	7 milyon 810 bin
Devlet yada askeri amaçlı	2 milyon 490 bin
Fahişelik ve cinsel sömürü amaçlı	1 milyon 390 bin
Farklı ve birden fazla amaçlı	610 bin
<b>Toplam</b>	<b>12 milyon 300 bin</b>

Kaynak: ILO, 2005:12

Bu çerçevede, insan özgürlüğünü sınırlayan çalıştırma biçimleri, bölgesel, kültürel ya da ekonomik gelişmeyle ilintili bir sorun olarak ele alınmalıdır. Zorla çalıştırma yaygınlığı, kurumsal nitelikleri göz önüne alındığında evrensel bir sorundur. Bir başka deyişle, zorla çalıştırmayı ortaya çıkaran, pekiştiren ve yaygınlaştıran ekonomik, sosyal ve siyasal dinamikler bulunmaktadır.

#### Zorla çalıştırılanların bölgesel dağılımı (kişi)

Asya-Pasifik	9 milyon 490 bin
Latin Amerika-Karayip	1 milyon 320 bin
Sahra Altı Afrika	660 bin
Sanayileşmiş ülkeler	360 bin
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	260 bin
Geçiş Süreci Yaşamış Ülkeler	210 bin
<b>Toplam</b>	<b>12 milyon 300 bin</b>

Kaynak: ILO, 2005:13

Diğer yandan, dünyada 317 milyon çocuk ekonomik olarak aktiftir. Küresel ölçekte çocuk çalışmasında görülen azalmaya rağmen, en iyimser tahminlerle 5-17 yaş aralığındaki bu çocukların 218 milyonu çalışmaktadır. Bunların önemli bir kısmını oluşturan 126 milyon çocuk fiziksel, ruhsal ve zihinsel gelişimleri bakımından tehlikeli işlerde çalışmak zorunda bırakılmaktadır (16).

Çocukların yaptıkları tehlikeli işlerin çoğunluğu çocuk çalışmasının en kötü biçimleri olarak kabul edilmektedir. 182 sayılı Uluslararası Çalışma

Sözleşmesi ‘en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği’ ni yasaklamaktadır. Sözleşmenin yasakladığı ‘en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği’; (i) çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburî çalıştırılmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini; (ii) çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; (iii) çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; (iv) doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işi kapsamaktadır.

### İnsanca Yaşam İçin Yeterli Olmayan Gelir

Yoksulluk önemli bir ekonomik ve sosyal gelişme sorunu olarak insan uygarlığının karşısında çözüm beklemektedir. Son yirmi yıl içinde ortaya çıkan ve giderek kökleşen işgücü piyasası koşulları nedeniyle, bir işte çalışmak ve gelir elde etmek çalışanları yoksulluktan kurtarmamaktadır. Çalışan yoksulluğu, çalışanın çalıştığı halde temel gereksinimlerini karşılayacak düzeyde gelir sahibi olamamasıdır. Gelişmekte olan veya gelişmiş ülkelerde geniş çalışan kümeleri çalışmaları ve gelir elde etmelerine rağmen, temel gereksinimlerini karşılayamamaktadır (11).

Dünya toplam istihdamın yaklaşık yüzde 19’u günde 1 dolar veya altında bir gelirle yaşamını sürdürmektedir. 2003 yılı verilerine göre, günde 1 dolar veya daha az gelirle geçinen çalışan yoksul sayısının 550 milyonu aştığı belirtilmekte ve bu yoksulların yüzde 60’ının, bir başka ifadeyle 330 milyonunun kadın olduğunu vurgulanmaktadır. Diğer yandan, 550 milyon çalışan yoksulun 130 milyonu gençlerden oluşmaktadır (17,18). Yoksulluk sınırı günde 2 dolar ve altında gelir olarak ele alındığında ise, çalışan yoksulların sayısı dramatik bir biçimde artmaktadır. 2000’li yıllarda dünya toplam istihdamının yüzde 47-49’unu oluşturan çalışan grubu, çalıştıkları halde günde 2 dolar veya daha azı bir gelirle yaşamak zorunda kalmıştır (19)\*\*.



Dünya Bankası'ndan farklı bir çalışan yoksulluğu tanımı kullanan EUROSTAT'a göre; AB-25 ülkelerinde çalışan 14 milyon insan yoksuldur, bir başka deyişle toplam istihdamın yüzde 7'si ulusal yoksulluk sınırının altında gelir elde eden hanelerde yaşamaktadır. AB-15 ülkelerinde ise, 2001 yılında 11 milyon çalışan yoksulluk sınırı altında gelirle yaşayan hanelerin üyesidir. Diğer hanehalkı üyeleri de göz önüne alındığında, en az 20 milyon insanın AB-15 ülkelerinde çalışan yoksulluğundan etkilendiği söylenmektedir (20).

### Uygun Olmayan Çalışma Süreleri

Sanayi devriminden bu yana kapitalizmin gelişimi ile koşut ortaya çıkan çalışma süresindeki genel azalma eğilimi, son yıllarda farklılaşmıştır. Üretim süreci ve işletme yapısındaki değişimler çalışma süresindeki ve saatlerindeki standartlaşma eğilimini zayıflatmıştır. Çalışma süresinin aşırı uzun olması kadar, kısa olması da çalışan açısından bir sorundur. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile birlikte artan eğreti işler çalışma süresi ve saatleri bakımından çalışanlar üzerindeki baskıyı ve belirsizliği artırmıştır. Çalışanın iradesi dışında gerçekleşen kısa süreli çalışmalar, aşırı uzun çalışmalar kadar önemlidir. Çünkü kısa süreli, düzensiz çalışma çoğu zaman düşük ve düzensiz geliri doğurmaktadır. Bu nedenle, standart çalışma süresini esas alan çalışma biçimindeki gerileme, bir yandan aşırı çalışmayı artırırken, bir yandan da insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlamayan düşük gelirli ve kısa süreli işlerde artışı doğurmaktadır.

Bu nedenle, bir veya birden fazla işte çalışıyor olmasına rağmen, toplam çalışma süresinin kısıtlığı ve bağlı olarak elde edilen gelirin düşüklüğü nedeniyle iş aradıkları için çok sayıda çalışan eksik istihdam statüsündedir. Bu nedenle, uygun iş açığının belirlenmesinde çalışma sürelerine ilişkin çeşitli ölçütler kullanılmalı ve geliştirilmelidir (21).

### Çalışma ve Aile Yaşamı Arasında Çatışma

Çalışanın aile yaşamı ile iş sorumlulukları arasındaki çatışmanın çözümünde işin süresi veya saatlerinin çalışanın tercihlerine göre ayarlanma olanaklarının bulunması önemlidir. Aynı zamanda, doğum, ölüm veya çocuk bakımı gibi önemli ailevi sorunlar karşısında kadının belirli bir süre işten ay-

rı kalmak zorunda olduğu durumlarda iş güvencesinin sağlanması gerekmektedir. Aynı zamanda, ailevi bir sorun nedeniyle gelir güvencesizliği ile karşılaşan çalışana nakdi ödeme yapılması beklenmektedir (21).

Ancak, işletme önceliklerini gözetken çalışma süresi düzenlemeleri, bir başka deyişle düzenli ve standart olmayan çalışma süreleri ve uzun süreli çalışma biçimleri çalışanın çalışma yaşamı ile aile sorumlulukları arasında bir denge kurmasını güçleştirmektedir (6). Aile sorumlulukları olan kadınlar, küçük çocuklu anneler, bekar anneler gibi çalışma süreleri ve aile ilişkileri bakımından özel risk grubundaki çalışanları koruyan ve destekleyen sosyal mekanizmaların eksikliği belirgindir. Dünyada çok sayıda çalışan, kamusal çocuk bakım programlarının yetersizliği, çalışma süre ve saatlerinin belirlenmesinde işletmeye geniş yetki alanlarının bırakılması, rekabetçi baskıların öne çıkması, yoğun ve aşırı çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, nakdi desteklerin düşük düzeyi veya hiç bulunmaması nedeniyle iş yaşamları ile aile sorumlulukları arasında denge kuramamaktadır (22). İş ve aile sorumlulukları arasında insani bir denge kurulmaması, uygun iş açığının varlığını pekiştirmektedir.

### İş Güvencesizliği

Çalışanın işini kaybetmesi, işten çıkarılması hem çalışan, hem ailesi için yaşamsal önemdedir ve aynı zamanda çok sayıda olumsuz sürecin başlamasına da yol açar. İşten çıkarılma, iş değiştirme çoğu durumda çalışanın hem işten doğan haklarının hem de diğer sosyal haklarının gerçekleşmesinde bir gerilemeye yol açar (21).

Uygun işin göstergelerinden birisi iş güvencesinin düzeyi ve yaygınlığıdır. İş güvencesi işverenin keyfi, kötü niyetli, haklı olmayan veya geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmalarına karşı, çalışanı korumayı amaçlayan önlemlerden oluşur. Çalışma ilişkisi temelinde ekonomik ve sosyal bakımdan zayıf olan çalışanın, güçlü işveren karşısında koruyan iş hukuku kuralları içinde yer alan iş güvencesi düzenlemelerinin işletme öncelikleri temelinde yeniden ele alınması uygun iş açığını artırmaktadır (12). Bu süreçte yaratılan yeni işlerin büyük bir kısmı iş güvencesi düzenlemeleri kapsamında yer almayan enformel ekonomide veya eğreti nitelikte ortaya çıkmaktadır. Kurumsal ekonomide öteden beri iş güvencesi kapsamında bulu-





nan işler ise, iş güvencesinin kapsam ve düzeyinin gerilemesine bağlı olarak güvencesiz hale gelmektedir. Bir başka deyişle, işverenin keyfi, kötü niyetli, haklı olmayan veya geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmalarına karşı dünyadaki çalışanların büyük bir kısmı korumasız durumdadır.

### İstihdamda Ayrımcılık

Dünyada her gün milyonlarca insan işlerin gerekleriyle veya kişisel işgücü kapasiteleriyle ilgili olmaksızın, sadece derilerinin rengi, dini inançları, etnik ya da ırksal azınlık veya göçmen olmaları, cinsiyetleri gibi çeşitli nedenlerle işe alınmamakta, belirli işleri yapmaya zorlanmakta, daha düşük ücret düzeyinden çalıştırılmaktadır.

Ayrımcılık ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi düşünce, ulusal köken, ait olunan sosyal grup temelinde istihdamda veya meslekte davranış ve fırsat eşitliğini bozacak veya geçersiz kılacak biçimde fark gözetme, dışlama veya tercih olarak kabul edilir. Bu geleneksel ayrımcılık biçimleri yanında yenice tanınan medeni hal, sendika üyeliği, sağlık statüsü, yaş ve engellilik temelinde yapılan ayrımcılık biçimleri de bulunmaktadır. Söz konusu ayrımcılık biçimleri işe girişte, işin yapılışında veya işten çıkarılırken meydana gelebilir (23).

İşyerinde uygulanan ayrımcılık biçimlerinin insan haklarına aykırı düştüğü açıktır. Aynı zamanda, ayrımcılık insanların yetenek ve becerilerinin boşa gitmesine yol açarken, ekonomik büyüme ve üretkenlik üzerinde zararlı etkiye sahiptir ve sosyo-ekonomik eşitsizlikler yaratır. Bu yönüyle ayrımcılık yoksulluğun azaltılmasına engel olur ve bir yandan da ayrımcılığa uğrayan gruplar bakımından yoksulluğu pekiştirir. Böylelikle, işyerindeki ayrımcılık içeren çalışma koşulları sosyal bütünlüğü ve dayanışmanın temellerini zayıflatır (23).

### Çalışanların Sağlığını ve Güvenliğini Tehdit Eden Koşullar

İş ancak sağlıklı ve güvenli ise insana yakışır uygun bir nitelik taşır. İnsan sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olan çalışma biçimleri ve koşullarında gerçekleştirilen işler, ekonomik sonuçları her ne olursa olsun uygun işler olarak kabul edilemez. Çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehdit eden çalışma koşullarının varlığı ve yaygınlığı, uygun iş açığının temel kanıtlarındandır.

Dünya'da yılda 2.2 milyondan daha fazla insan,

iş kazası veya bir meslek hastalığı sonucunda ölmektedir. 270 milyondan fazla çalışan yaralanmakta, 160 milyon çalışan ise meslek hastalığına yakalanmaktadır. Çalışanların sağlık ve güvenliklerini yok eden bu koşulların toplam maliyetinin küresel GSYH'nın yüzde 4'üne ulaştığı tahmin edilmektedir (24).

Üretim sürecindeki değişimlere bağlı olarak işletme yapısındaki ve çalışma koşullarındaki değişim, çalışanların mesleki sağlık ve güvenlikleri üzerindeki olumsuz etkileri arttırmakta, yeni ve önemli etkiler ortaya çıkarmaktadır. İşyerlerindeki veya işle ilgili fiziksel şiddet olguları, çalışanın fiziksel sağlığından çok ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen çalışma koşullarının varlığı, psikolojik şiddet uygulamaları yeni ve önemli sorunlar olarak görülmektedir.

Çalışanların sağlık ve güvenliklerini olumsuz etkileyen uygun olmayan çalışma koşullarının etkileri sadece işin yapıldığı yerle sınırlı kalmamaktadır. Sağlıksız ve güvenlik içermeyen işler, sağlık bozucu etkilerini çalışanlar yanında, işin yapıldığı yerin dış çevresin de bulunan diğer insanlar, hayvanlar ve bitkiler üzerinde de gösterdiği açıktır. Bu nedenle uygun iş açığı, yalnızca çalışanlar için değil, aynı zamanda çevre ve halk sağlığı içinde önemli bir tehdit kaynağı olmaktadır (25).

### Yetersiz Sosyal Koruma Düzeyi

Dünyadaki her beş insandan sadece biri, diğer deyişle dünya nüfusunun yaklaşık olarak yüzde 20'si uygun bir sosyal koruma sistemi tarafından kapsamaktadır. Dünya nüfusunun yüzde 50'si ise bütünüyle sosyal güvensizlik ortamında yaşamakta, hiçbir sosyal güvenlik programının kapsamında yer almamaktadır (26). Geriye kalanlar ise, en az bir sosyal güvenlik programının kapsamındadır, ancak bu programlar uygun olmayan ve yetersiz bir koruma sağlamaktadır. İnsanlığın büyük çoğunluğu sosyal güvenliğin sağladığı korumaya erişmemekte ve gelir güvencesizliği karşısında korumayı aile, topluluk, akraba gibi ilişkilerde aramaktadır. Sosyal güvenlik dışlanmışların önemli bir grubu insanı umutsuzluğa düşüren, sosyal adaletsizliğe yol açan insani olarak kabul edilemeyecek koşullar altında yoksulluk ve yoksunluk içinde yaşamaktadır. Gelişmekte veya yoksul ülkelerde olduğu kadar gelişmiş ülkelerde de gençler arasında



ileri yaşlarda sosyal güvenlik tarafından kapsanacağına inananların sayısının önemli ölçüde düşük kaldığı belirtilmektedir (27).

Sosyal korumanın hali hazırdaki egemen biçimleri işgücü piyasası koşulları ile bir araya gelince sosyal adaletsizliği güçlendirerek toplumda bölünmeyi pekiştirmektedir. Çoğunlukla çalışana ve ailesine yeterli düzeyde ve hiçbir sosyal koruma sağlamayan, ancak yaygınlaşan eğreti/esnek ve enformel işlerin varlığı önemli bir sorun olarak belirtilmektedir. Çoğu ülkede sosyal korumadan yararlanmak için bir işte çalışıyor olma ve katkı yapma koşulunun aranması, istihdam edilemeyenlerin ve işgücü piyasasına katılamayanların sosyal koruma kapsamı dışında kalmasına yol açmaktadır. Buna göre sosyal koruma sistemlerinin yetersizlikleri uygun iş açığını arttırırken, yapısallaşan ve yaygınlaşan uygun iş açığının da toplumda sosyal koruma açığını güçlendirdiği söylenebilir.

### **Örgütlenme ve Toplu Temsil Önündeki Engeller**

Çalışanların kendi kurdukları örgütler aracılığıyla toplu olarak temsil edilmeleri evrensel insan haklarının ayrılmaz bir parçasıdır. Ülkelerin çok büyük bir kısmı çalışanların sendika kurma, toplu görüşme ve sözleşme yapma haklarını uluslararası ve ulusal yasal belgelerde tanımış ve gerçekleştirme yükümlülüğü altına girmiştir. Bu gerçeğe karşın, küresel ölçekte her yıl insanca işler isteyen ve uygun iş amacı için mücadele eden insanlar işten atılmakta, tehdit edilmekte, şiddete uğramakta ve hatta öldürülmektedir. Her yıl yüzden fazla sendikacının öldürüldüğü ve çok sayıda sendikacının da gözaltına alındığı, tutuklandığı veya mahkûm edildiği bilinmektedir. İşyerlerinde çok sayıda çalışan evrensel ve ulusal belgelerde temel bir hak olarak tanınan sendikal örgütlenme ve etkinlikte bulunma hakkını kullanmaya çalıştıkları için işten atılmaktadır. Dünyadaki tüm çalışanlar içinde sendika üyesi olan ve toplu sözleşme kapsamında yer alanların çok küçük bir azınlığı oluşturdukları bilinmektedir. Kamuda, enformel ekonomide, küçük işyerlerinde, tarımda, serbest bölgelerde, ev eksenli işlerde çalışanlar ile göçmenler gerçekte örgütlenmeye en çok gereksinimi olanlar olmasına rağmen, önemli örgütlenme engelleri ve sorunları karşısında korumasız bir biçimde çalışmak zorunda kalmaktadır (28,29).

Bu çerçevede, sendikalaşma ve toplu sözleşme kapsamında yer alan çalışanların oranındaki gerilemeler, grev ve lokavta ilişkin verilerdeki değişimler uygun iş açığının varlığını kanıtlayan göstergeler olarak ele alınmaktadır. Aynı zamanda, sosyal diyalog mekanizmalarındaki yetersizlikler ve eksiklikler uygun iş açığını arttırmaktadır. İşverenler ile çalışanlar arasında sosyal diyaloga dayalı sorun çözme mekanizmalarının gelişmişliği, işyeri karar alma süreçlerine çalışanların katılması, sendika üye ve yöneticileri arasında kadınların yüksek oranı, sendika üyelerinin sendika seçimlerine ve karar alma süreçlerine katılmaları ile kamu politikalarının oluşum sürecine sendikaların katılımının sağlanması uygun iş açığının belirlenmesinde etkilidir (21).

### **Sonuç**

Eşitsizlik küresel ölçekte artmakta ve kalıcılaşmaktadır. Eşitsizliklerin üstesinden gelmek ve sosyal olarak adaletli çalışma ve yaşam koşullarını dünyanın geneline yayabilmek için, uygun iş yaklaşımı gündeme getirilmektedir. Öte yandan, işler her geçen gün daha eğreti, istikrarsız, sosyal güvence sağlamayan bir hale gelmektedir. Aynı zamanda, çalışanları koruma amacındaki sosyal hukuk düzenlemelerini geriletmeye yönelik baskılar artarken, Uluslararası Çalışma Sözleşmelerinin devletlere yüklediği yükümlülükler göz ardı edilmektedir. Bu çerçevede, öncelikle UÇÖ, sonrasında Avrupa Komisyonu ve uluslararası sendikal hareket ekonomik gelişmenin sosyal gelişmeyle sonuçlanabilmesi için uygun iş yaklaşımının yaşama geçirilmesine yönelik arayışlara önem vermeye başlamıştır.

İstihdamın niceliksel boyutu, niteliksel boyuttan ayrı düşünülemez. Bir ekonomide yaratılan işlerin miktarı kadar, yaratılan bu işlerin insanca yaşam ve çalışma koşulları sunması bakımından uygun nitelikler taşıması da gerekmektedir. Uygun işlerin yaratılması yalnızca istihdamın sayısal olarak yaratılması anlamına gelmez. Aynı zamanda, yaratılan istihdamın kabul edilebilir insani ve sosyal nitelikler taşıması zorunludur (3,30).

Uygun iş açığı tüm dünyada önemli bir sorun olarak varlığını korurken, Türkiye'de de ekonomik büyüme sürecinde uygun iş açığı artmaktadır. Ekonomik büyümenin ve bağlı olarak ekonomik gelişmenin tek başına sosyal gelişmeye, daha az yoksulluğa ve daha iyi işlere yol açmadığı görülmektedir. Gerçekten de Türkiye'de tüm çalışanların yüzde



23'ü, erkek çalışanların yüzde 21'i ve kadın çalışanların da yüzde 25'i yoksuldur. Türkiye'de geniş bir çalışan grubu için, özellikle de kadınlar bakımından çalışmak yoksulluktan kurtulmak anlamına gelmemektedir.

Sendikalaşma hakkı ve özgürlüğü önünde önemli engeller bulunmakta ve toplu sözleşme kapsamında yer alan çalışanlar ise küçük bir azınlık olarak kalmışlardır. Yeni işlerin büyük bir kısmı enformel ekonomide yaratılmaktadır. Çalışanların yarısı sosyal güvenlik kurumlarının kapsamında değildir. Çalışma çağındaki nüfusun önemli bir kısmı işgücü piyasasına katılmamaktadır. Eksik istihdam, işsizlik ve gücendirilmiş işsizler bir bütün olarak ele alındığında, ekonomideki istihdam eksikliğinin çok büyük bir düzeye ulaştığı belirlenmektedir. İşgücü piyasasına ilişkin verilere yakından bakıldığında veya özel veriler derlendiğinde, ayrımcılık biçimlerinin yapısal olarak güçlendiği söylenebilir. Çeşitli çalışmalar Türkiye'de uygun iş varlığını gösteren skorların düşük, uygun iş açığını belirleyen skorların ise oldukça yüksek olduğunu belirtmektedir (31). Türkiye'de ekonomik yapının ve işgücü piyasası işleyişinin yeterince iş yaratma dinamiğine sahip olmadığı ve yarattığı işlerin de uygun olmayan niteliğinin güçlü olduğuna yönelik düşünceler öne çıkmaktadır. Buna göre konunun taraflarının uluslararası ölçekte gerçekleşen insan onuruna zarar vermeyen, insana yaraşır uygun işlerin yaratılması çabalarına ve tartışmalarına ilgi göstermesi yararlı olacaktır.

## Dipnotlar

\* 'Decent' ifadesinin anlamı ve Türkçe karşılığı konusunda farklı kullanımların olduğu bilinmektedir. İngilizcede 'decent', İspanyolcada 'decente' kelimesi 'tatmin edici, kabul edilebilir nitelikte', 'yeterli nicelikte iyi niteliklere sahip' anlamlarını içerecek biçimde kullanılmaktadır (CINTERFOR, 2001). Türkiye'de 'decent work' kavramının karşılığı olarak 'uygun iş' veya 'düzgün iş' yanında, 'insana yaraşır iş', 'insan onuruna yaraşır iş', 'insanca iş' karşılıklarının kullanıldığı görülmektedir.

\*\* Dünya Bankası tarafından geliştirilen günlük bir veya iki dolar esasından hareketle çalışan yoksulluğunu hesaplama sosyal gelişme bakımından eleştiriye açıktır. Bu nedenle söz konusu rakamlar iyimser tahminler olarak ele alınmalıdır.

## Kaynaklar

1. ILO (2006a), 'Facts on Decent Work'. [www.ilo.org/communication]
2. Vosko, Leah F. (2002), 'Decent Work' The Shifting Role of the ILO and the Struggle for Global Social Justice', Global Social Policy, vol. 2(1).1
3. ILO (1999), Decent Work, International Labour Conference, 87th Session 1999, Report of the Director-General, Geneva.
4. GHAI Dharam (2002), 'Decent Work: Concepts, Models and Indicators', International Institute for Labour Studies, Discussion Paper, DP/139/2002, Geneva.
5. CINTERFOR (2001), 'Decent Work & Vocational Training', CINTERFOR Papers [http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/sala/dec\_work/index.htm]
6. Egger Philippe-Sengenberger Werner (2001), Decent Work Issues and Policies, ILO-Decent Work Pilot Programme, Geneva.
7. UNESCO, 'Decent Work', [http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL\_ID=4666&URL\_DO=DO\_TOPIC&URL\_SECTION=201.html]
8. Pursey, Stephen (2007), 'The Decent Work Agenda: Modernizing the ILO's Mission', Global Social Policy, vol. 2(1).
9. COM (2006)249 (2006), Promoting decent work for all, The EU contribution to the implementation of the decent work agenda in the world, Commission Staff Working Document, Brussels.
10. Leur, A. van (2006), Promoting decent work for all in the EU in the world; mobilising internal and external policies', Promoting Decent Work in the World the contribution of the EU (4-5 December 2006), Brussels.
11. Sengenberger, Werner (2001), 'Decent Work: The International Labour Organization' Agenda, Dialogue + Cooperation 2/2001.
12. ILO (2001), Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge, International Labour Conference, 89th Session 2001, Report of the Director-General, Geneva.
13. Trebilcock, Anne (2005), 'Decent Work and the Informal Economy', UNU-WIDER Discussion Paper No. 2005/04.
14. Schölvinck, Johan (2006), 'Promoting decent work for all in the EU and in the world: Mobilizing internal and external policies', Promoting Decent Work in the World the contribution of the EU (4-5 December 2006), Brussels.
15. ILO (2005), A Global Alliance Against Forced Labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 93rd Session 2005, Report of the Director-General, Geneva.
16. ILO (2006b), The end of child labour: Within reach,





Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 95th Session 2006, Report of the Director-General, Geneva.

17. ILO (2004a), 'More women are entering the global labour force than ever before, but job equality, poverty reduction remain elusive', 2004 Press releases, Friday 5 March 2004 (ILO/04/09).

18. UN (2005), The Inequality Predicament Report on the World Social Situation 2005, Department of Economic and Social Affairs United Nations, A/60/117/Rev.1, ST/ESA/299, New York.

19. ILO (2004b), 'Half the World's Workers Living below US\$ 2 a Day Poverty Line', Press Release Monday, 6 December 2004.

20. Bardone, Laura - Guio, Anne-Catherine (2005), In-Work Poverty, New commonly agreed indicators at the E-U level, EUROSTAT Statistics in Focus, Population and Social Conditions, 5/2005.

21. Anker, Richard vd., (2003), 'Measuring decent work with statistical indicators', International Labour Review; C.142, No.2.

22. Özen, Serap (2007), 'Çalışanın İş ve Aile Sorumluluklarının Dengelemesinde Sendikalar', Sendikal Notlar, S.32 (Şubat) (Baskıda).

23. ILO (2007a), Equality at work: Tackling the challenges, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 96th Session 2007, Report of the Director-General, Geneva.

24. ILO (2007b), Safe and healthy workplaces Making decent work a reality, The ILO Report for World Day for Safety and Health at Work, International Labour Organization, Geneva.

25. Kapor, Recep (2004), 'Çevresel Konularda Sendikal Gerekçeler ve Açılımlar: Sosyal Dayanışmanın Gücü', Sendikal Notlar, S.2 (Kasım-2004).

26. Reynaud, Emmanuel (2006), 'Social Security for all: Global Trends and Challenges', Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 27, No. 2.

27. Standing, Guy (2001), 'Global Insecurity: Restructuring Social Income', Global Tensions Conference in Honor of Ester Boserup (9-10 March, 2001), Cornell University. [http:// www. bisnath.com/events/Global\_Tensions/papers/standing.html]

28. ILO (2004c), Organizing for Social Justice, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International La-

bour Conference, 92th Session 2004, Report of the Director-General, Geneva.

29. ICFTU (2006), Annual survey of violations of trade union rights 2006, Brussels.

30. Kapor, Recep (2005), 'Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar', Sosyal Siyaset Konferansları, 48. Kitap.

31. Ahmed, İftikhar (2003), 'Decent work and human development', International Labour Review, Vol. 142, No. 2.●