

İnsana Yakışır İş Açığı: Çalışan Yoksulluğu Açısından Bir Değerlendirme*

Decent Work Deficit: An Evaluation in Terms of Working Poverty

Sefa Kaya¹ 

Öz

Günümüzde hem gelişmiş ülkelerin hem de gelişmekte olan ülkelerin karşılaştığı en temel sorunlardan biri çalışan yoksulluğudur. Nitekim bireylerin istihdam edilmelerine rağmen, elde edilen ücret düzeyi yoksulluktan kurtulmak için yeterli olmamaktadır. Diğer taraftan güvencenin ve korumanın yetersiz olduğu ya da hiç olmadığı işler yaygın olarak bulunmaktadır. Bu kapsamda, çalışan yoksulluğu, işsizlik ve güvencesizlik gibi sorunların hissedilmesi ile birlikte insana yakışır iş kavramı gündeme gelmiştir. Bu çalışma, dünyada işe insana yakışır olma özelliği kazandıran niteliklerin bulunmadığı işleri ifade eden, insana yakışır iş açığı kavramını ve bu kavramın bir göstergesi olarak çalışan yoksulluğu sorununu konu edinmiştir. Çalışmada, insana yakışır olmayan işler ile çalışanların yoksullaşması arasındaki ilişkiyi ifade edebilmek ve çalışan yoksulluğu ile mücadelede, insana yakışır iş yaklaşımının önemli olduğuna konusuna dikkat çekebilmek amaçlanmıştır.

Çalışan yoksulluğu gelişmiş ülkelerde de bulunmakla birlikte, önemli ölçüde gelişmekte olan ülkelerde yaygınlaşmaktadır. Özellikle Sahra Altı Afrika ve Güney Asya bölgesinde aşırı ve/veya ılımlı/orta çalışan yoksulluğu önemli bir sorun olarak dikkat çekmektedir. Bu kapsamda çalışan yoksulluğu ile kısmi süreli ve geçici çalışma kapsamında çalışma arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu, ayrıca savunmasız istihdam kategorisinde çalışanların yoksullaşma risklerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

ILO, İnsana yakışır iş, İnsana yakışır iş açığı, Çalışan yoksulluğu

* Bu çalışma "Türkiye'de Çalışan Yoksulluğu: Politikalar ve Öneriler" adlı yüksek lisans tezinin "Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Yoksulluğu, Nedenleri ve Görünümü" başlıklı bölümden türetilmiş ve geliştirilmiştir.

1 **Sorumlu Yazar:** Sefa Kaya (Doktora Öğrencisi), Marmara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: sefa01kaya@gmail.com ORCID: 0000-0002-4186-3385

Atf: Kaya, S. (2020). İnsana yakışır iş açığı: Çalışan yoksulluğu açısından bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 79, 55-106. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.79.0046>

Abstract

Working poverty is one of the main problems facing both developed and developing countries today. As a matter of fact, while some individuals are employed, the level of wages obtained is not sufficient to avoid poverty. Moreover, there are widespread jobs where security and protection are insufficient or absent. In this context, decent work has come to the agenda with the effect on working poverty and other problems. This study focuses on the concept of decent work deficit, which refers to jobs in which there are no qualifications to assess them as decent work, and the problem of working poverty as an indicator of this concept. In the study, it was aimed to express the relationship between decent work deficits and the impoverishment of employees and to draw attention to the importance of the decent work approach in the fight against working poverty.

While working poverty is found in developed countries, it is becoming even more widespread in developing countries as well. Excessive and/or medium/moderate working poverty in Sub-Saharan Africa and South Asia region in particular is attracting attention as an important issue. In this context, it is determined that there is a positive relationship between working poverty and working within the scope of part-time and temporary employment contracts and as well as the fact that the risks of impoverishment of those working in the vulnerable employment category are higher.

Keywords

ILO, Decent work, Decent work deficit, Working poverty

Extended Summary

This study focuses on the concept of decent work deficit, which refers to jobs in which there are no qualifications to assess them as decent work, and the problem of working poverty as an indicator of this concept. In this study, the concept of decent work and the components of this concept are analyzed and it is pointed out how important it is today. In addition, the focus is on the decent work deficit concept, which is also the subject of controversy in the literature. In the study, it was aimed to express the relationship between decent work deficits and the impoverishment of employees and to draw attention to the importance of the decent work approach in the fight against working poverty. In this study, the descriptive analysis method was used as a qualitative analysis technique. The study focuses on the current situation of working poverty in the world, the effect of types of employment and employment contracts on the impoverishment of employees, and the risk of impoverishment of those working in the vulnerable employment category.

The changes and transformations that the neoliberal globalization movement brings with it are some of the inevitable realities of this process. When opinions about globalization are taken into consideration, it is understood that on one hand, the globalization process offers various possibilities, and on the other hand, it paves the way for some problems. Along with globalization, the occurrence of many factors especially in developing countries, such as the increase in the informal economy, the increase in unregistered employment with low wages, unprotected and poor working conditions, the increase in unemployment levels, the loss of power of unionisation and the lack of organization among employees, restrictions in public social protection expenditures, global crises, decent job decline etc. and the interaction of these factors also led to serious problems for the employees. Working poverty is at the top of this list of problems. Employment creation is not sufficient for preventing the working poverty problem. Therefore, the quality of employment created is as essential as the quantity aspect of these. Especially in the 1990s, the consequences of globalization causing unemployment and poverty started to be effective, and it was observed that objections against these outcomes began to be expressed loudly. These objections formed the basis of the decent work policy of the International Labor Organization (ILO). The concept of “decent work” expressed at the 87th International Labor Conference organized

by the ILO in 1999 was adopted as a universal goal. Today, the need for decent work opportunities and global demand is increasing daily. In addition, the ILO has announced that there has been a decrease in working poverty rates, but this rate of deceleration has slowed down, while decent work deficit continues to spread.

The developments in defining decent work introduced to the world public in 1999 reflect the importance the ILO attaches to this issue and the efforts to improve decent work. Decent work is briefly defined as “a productive employment that befits human dignity within the framework of freedom, equality, security and respectability” and includes six dimensions. These dimensions are “employment opportunities, freedom of labour, productive employment, fair and equal treatment in employment, safe work environment and respect in employment”. Furthermore, there are four components, namely “employment, social security, fundamental rights related to work and social dialogue”, which form the basis of decent work. In addition, while each of these components is essential, there is also interaction between them. In other words, an improvement in one or more of these components causes a movement in other components too (this includes the possibility of a reverse movement). At this point, attempts have been made to draw attention to the cases which express the opposite of the decent work approach and this is basically conceptualized as “decent work deficit” by the ILO, and which occurs when one or more of the four components are missing or inadequate.

In addition to the fact that there are many indicators of decent work deficit, statistics on the problem of working poverty in the world have been stated. In this context, although poverty is generally accepted as equivalent to unemployment, it is inferred that having a job today is not sufficient to avoid poverty. In this context, when countries are analyzed as income groups and regionally, it is observed that the number of people working in poverty is increasing especially in developing countries, although the working poverty tends to decrease proportionately throughout the world. Also, a significant part of world employment is through hiring informally, in insecure, low-wage, unprotected and poor working conditions. In addition, new types of employment have emerged in the name of flexibility, which emerged in the neoliberal globalization process. At this point, it is observed that the impoverishment rates of the employees working within the scope of part-time and temporary

employment contracts have increased in the European Union countries. This situation draws attention at a time when it is accepted that creating employment in the fight against poverty is essential beyond all question. In other words, individuals' working with a part-time and temporary employment contract under current conditions is not sufficient to ensure that they avoid poverty. In addition, the ILO announced that those who work as self-employed and unpaid family workers, which it describes as "vulnerable employment", have a higher risk of impoverishment. In this scope, it is pointed out that the number of self-employed and unpaid family workers in the global employment figures is decreasing proportionally, while the number of self-employed people is increasing.

In conclusion, while working poverty is also found in developed countries, it is becoming more widespread in developing countries as well. Excessive and/or medium/moderate working poverty in Sub-Saharan Africa and South Asia region in particular is drawing attention as an important issue. In addition, it has been determined that there is a positive relationship between working poverty and working within the scope of part-time and temporary employment contracts and as well as the fact that the risks of impoverishment of those working in the vulnerable employment category are higher.

İnsana Yakınsır İş Açığı: Çalışan Yoksulluğu Açısından Bir Değerlendirme

Yoksulluk tarihsel süreç içerisinde, toplumlarda farklı şekillerde ortaya çıkabilen, dolayısıyla mekan ve zamandan (farklı yer ve dönem) etkilenen, nicelik ve nitelik bakımından farklılaşmayı da beraberinde getiren toplumsal bir sorun olarak var olmuştur ve günümüzde de önemini korumaktadır. Ortaçağ Avrupa'sında sadakayla geçimini sağlayan yoksul bir kesimin varlığı önemli ölçüde toplumsal rahatsızlık oluşturmamış ve bu kesimlerin, belirli bir toplumsal işlevi olduğu kabul görmüştür. Bu dönemde dilencilik ve sadaka, toplumsal yapının temel parçası haline gelmiştir. Erken modern çağda ise yoksulların varlık nedeni, yoksullara sadaka verilmesi yoluyla zenginlerin ruhsal selametini sağlamak olmuş ve yoksulluk, çalışma ile tanımlanır bir hale gelmiştir. Bu dönemde çalışabilir durumdaki yoksulların barınmaları ve çalışmaları amacıyla “çalışma evleri”-”(workhouse)” ortaya çıkmıştır. Yoksulluk, toplumsal yapı içerisinde suç olarak kabul edilir hale gelmiştir. Çalışma, yoksullara atfedilen ahlaki bozukluğun tedavisinde önerilen bir nitelik kazanmıştır (Buğra, 2016, s.25). Bu kapsamda yoksullara yapılacak olan yardımlara ilişkin kimi tartışmalar olmuş ve bu yardımlar ağır koşullara bağlanmıştır. Bu anlayışa düşkün ve çalışamayacak durumda olanlar için yardım yapılması gerektiği düşüncesi hakim olmuştur. Dolayısıyla çalışacak durumda olan yoksul işsizler ya kendilerine dayatılan koşullarda çalışmak ya da açlıktan ölme durumu ile karşı karşıya bırakılmıştır (Çelik, 2014, s.39-40). II. Dünya Savaşı sonrasında ise özellikle batı ekonomilerinde büyüme, refah artışı ve tam istihdam anlayışı çerçevesinde şekillenen refah devletine “çalışmanın yoksulluğu gidereceği” düşüncesi hâkim olmuştur. Bu çerçevede çalışanların ve ailelerinin yaşam koşulları ve refah seviyelerinin artırılması amacıyla kamusal kaynakların kullanıldığı görülmüştür. Bu dönemde sosyal devlet anlayışının etki alanı genişlemiş ve yoksulluk yardımlarından yararlanan kesimler de çeşitlenmiştir. Ancak neoliberal politikaların uygulanması sonucunda, Keynesyen dönemdeki refah devleti uygulamalarına belirli kısıtlamalar getirilmiştir (Özdemir, 2015, s.100).

Eşitsizlikler ve yoksulluk kapitalizm içerisinde her zaman var olmuş ve kapitalizmin ilerlemesi ile uyum içinde günümüze kadar gelmiştir. Ancak kapitalizm içerisinde, bu eşitsizlik ve yoksulluğun göreceli olarak farklılık gösterdiği dönemler de olmuştur. Kapitalizmin neoliberal döneminde üretimin yapısı, işgücü piyasaları ve refah devleti anlayışında değişim ve dönüşümler

yaŖanmıŖtır. Bu kapsamda iŖsizliđin yapısal bir hal alması, kayıtdıŖı ekonominin yukselmesi ve kayıtdıŖı istihdamın artması, istihdamın sektörel yapısının deđiŖmesi, özellikle ücret seviyesinin dŖk ve alıŖma Ŗartlarının görece daha kötü olduğu hizmetler sektörüne kayması, üretim yapısında meydana gelen deđiŖmelere dayalı olarak esnekleŖme çabalarının ve esnek çalıŖma türlerinin ortaya çıkması söz konusu olmuŖtur. Aynı zamanda devletin, sosyal niteliğinin deđiŖmesine bağlı olarak sosyal koruma harcamalarına yönelik kaynakların kısılması veya baŖka alanlara aktarılması gündeme gelmiŖtir. Diğer taraftan, ekonomik krizler sonrasında uygulanan istikrar ve yapısal uyum programları ücretli alıŖanlar için olumsuz sonuçlar yaratmıŖtır. Son olarak esnekleŖme adı altında ortaya çıkan yeni çalıŖma türleri, istihdamın niteliğinde deđiŖikliklere neden olarak insana yakıŖır iŖlerde azalma ile sonulanmıŖtır. Nitekim tüm bunların sonucunda dŖk ücretli, güvencesiz ve kötü çalıŖma koŖullarının hakim olduğu iŖlerde çalıŖma, bu kapsamda elde edilen gelir düzeyi bireyler ve hanehalkının yoksulluktan kurtulmasını sađlamamıŖtır. Dolayısıyla, neoliberal kreselleŖme sürecinde ortaya çıkan bu geliŖmeler alıŖan yoksulluğunu gündeme getirmiŖ, çalıŖma ile yoksulluk arasındaki tarihsel bağı tekrar ortaya ıkarılmıŖtır. Bu açıdan alıŖan yoksulluğu sorunu, sadece istihdam yaratılmasının yeterli olmadığını, istihdamın niceliksel boyutu kadar niteliksel olarak da önemli olduğunu açıkça göstermektedir. Bu nedenle de yoksulluk ile istihdamın niteliği arasındaki iliŖkinin ele alınması gerekmektedir.

Bu alıŖma ise, insana yakıŖır olma özelliği kazandıran niteliklerin bulunmadığı iŖleri ifade eden, insana yakıŖır iŖ açığını ve bunun bir göstergesi olarak alıŖan yoksulluğu sorununu insana yakıŖır iŖ bağlamında konu edinmektedir. alıŖmada, insana yakıŖır olmayan iŖler ile alıŖanların yoksullaŖması arasındaki iliŖkiyi ifade edebilmek ve alıŖan yoksulluğu ile mücadelede, insana yakıŖır iŖ yaklaŖımının önemli olduğuna dikkat çekebilmek amalanmıŖtır. Bu alıŖma, insana yakıŖır iŖlerde yaŖanan azalma ile alıŖanların yoksullaŖması sürecini ve bu iki olgu arasındaki iliŖkiyi konu edinmesi ve çalıŖma ile yoksulluk arasındaki bağın koparılabilmesi amacıyla insana yakıŖır iŖ kavramına değinmesi açısından önem taŖımaktadır.

alıŖmanın birinci bölümünde, 19. yüzyıldan itibaren kapitalizmin farklı evrelerinde alıŖanların yoksullaŖmasının nasıl değerlendirildiği ele alınmıŖ, bu kapsamda farklı dönemlerdeki görünümlerine yer verilmiŖtir. Akabinde, insana yakıŖır iŖ, bu iŖe iliŖkin boyut ve bileŖenler Uluslararası alıŖma rgt

(ILO) tarafından kullanılan kavramlar çerçevesinde tanımlanmış, işe, insana yakışır olma özelliği kazandıran nitelikler tartışılmıştır. Daha sonra insana yakışır iş açığı ve bunun farklı görünüşlerine yönelik dünya üzerinden bazı örneklere yer verilmiştir. Son bölümde ise insana yakışır iş açığının somut göstergelerinden biri olan çalışan yoksulluğu sorununun tartışılabilmesi amacıyla, öncelikle çalışan yoksulluğu kavramı ele alınmıştır. Bu kapsamda kavrama ilişkin belirli kısıtlamalara ve kavramın tanımlanmasında belirleyici olan kriterlere yer verilmiştir. Akabinde ise, çalışan yoksulluğuna ilişkin kimi veriler ele alınmış ve sonuç bölümünde konunun genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.

Çalışma ve Yoksulluk İlişkisi: Tarihsel Arka Plan

Yoksulluk 19. yüzyıl koşullarında, işçi sınıfının yaygın bir durumu olarak algılanmış ve analiz edilmiştir. Bu dönemde çalışan yoksulluğunu, A. Smith ekonomik büyüme ve sosyal adaletsizlik ile açıklarken, J.S. Mill servet ve bölüşüm konusunda; insanın bilgisini ve becerilerini servet olarak kabul ederek, eğitim yetersizliği ile açıklamıştır. T.R. Malthus'un "*dünya nüfusu her zaman aşırı boyuttadır; o nedenle yoksulluk, sefalet, güçlük ve ahlaksızlık egemendir...*" (Engels, 1997, s.398) ifadesi dikkate alındığında, yoksulluk konusunda demografi üzerine odaklandığı görülmektedir. Marx ise üretim sürecinde oluşturulan hasılanın, bölüşüm sürecinin devamlı işçi sınıfının aleyhine olduğunu ifade etmekle birlikte, çalışan yoksulluğunu kapitalist sistemin işleyişinin kaçılmaz bir parçası olarak değerlendirmektedir (Gündüz, 2006, s.35; Erdoğan ve Kutlu, 2014, s.65).

Marx'ın, çalışan yoksulluğuna yönelik yaklaşımının birinci ögesini, çalışan yoksulluğunun, *sınıf eşitsizlikleri* bağlamında ele alınması oluşturmaktadır¹. Marx'ın çalışan yoksulluğuna yaklaşımının ikinci ögesini ise, *sınıf içi gelir eşitsizlikleri* oluşturmaktadır. Buna göre ücret farklılıkları, farklı ekonomik faaliyet için gereken farklı eğitim ve yeteneklere sahip emek gücü türlerinin üretimi ve yeniden üretimi açısından kapitalist sistem² için gerekmektedir. Marx'ın çalışan yoksulluğuna yönelik yaklaşımının üçüncü ögesini ise, kapitalist

1 Marx'a göre, "işçi sınıfının en çalışkan tabakalarının çektiği açlık sancısı ile, zenginlerin kapitalist birikimine dayanan, kaba ya da ince aşırı tüketimleri arasındaki yakın ilişki, ancak ekonomik yasalar bilinince kendini ortaya koyar." (bkz. Marx, 1975, s.694).

2 Engels'in ifadesiyle; "...Ama belli başlı işleri, özellikle sanayide, daha nitelikli işçiye gereksinim duyar; bu nedenle onların ortalama ücret düzeyi geri kalanlarınkinden daha yüksektir..." (bkz. Engels, 1997, s.12).

sermaye birikimi sürecinde yaratılan *yedek işgücü ordusu* dinamikleri oluşturmaktadır (Erdoğan ve Kutlu, 2017, s.68). Marx kapitalist üretimin, yedek işgücü ordusuna ihtiyacı olduğunu söylemektedir. Marx'a göre; yedek işgücü ordusu, bir taraftan kapitalist temele dayanan sermaye gelişiminin zorunlu bir ürünü, diğer taraftan da kapitalist birikimin kaldırıcı olmakta ve hatta üretim biçimi için bir varlık koşulu haline gelmektedir. Ayrıca bu yedek işgücü ordusu, sermayenin kendisini genişletmesi konusunda, her an el altında bulunan, gerektiğinde istihdama çekilen, gerektiğinde ise istihdam dışı bırakılan³ bir yedek işgücü kitlesini oluşturmaktadır (Marx, 1975, s.669-672; Erdoğan ve Kutlu, 2017, s.69). Bununla birlikte düzensiz ve güvencesiz koşullarda, düşük ücretli işlere mahkûm edilmiş, nitelik ve eğitim düzeyleri düşük işçilerden oluşan yedek sanayi ordusu, kendisi yoksul olduğu gibi, görel olarak daha iyi koşullarda çalışan işçilerin de yoksullaşmasının ve güvencesizleşmesinin kaynağını oluşturmaktadır (Erdoğan ve Kutlu, 2017, s.69).

20. yüzyılda özellikle de İkinci Dünya Savaşı sonrasında, çalışan yoksulluğu sendikal haklar, asgari ücretler ve sosyal koruma politikaları kapsamındaki politika düzenlemeleri ile azaltılmıştır. Kitlesele üretime dayalı olan Fordist üretim tekniğinin belirleyici olduğu bu süreçte, gelirin, verimlilik artışları ile devamlı olarak yükseldiği ve sosyal demokrasinin yükselmesine dayalı olarak sosyal gruplar arasında daha adil dağıldığı gözlemlenmiştir (Metin ve Özyayın, 2016, s.63). Bu dönemde yakalanan hızlı büyüme ivmesi ile tam istihdam seviyesine yaklaşılması ve ücretlerin yüksek olması, çalışma ile yoksulluk arasında kavramsal bir ayrılığa zemin hazırlamıştır. Dolayısıyla yoksullukla ilgili bireysel ve kültürel özelliklerin gündeme geldiği ve çalışan yoksulluğuna sınıfsal bakışın da ikinci plana itildiği görülmüştür (Erdoğan ve Kutlu, 2014, s.66).

20. yüzyılın sonundan itibaren ise genel olarak yoksulluğun özel olarak ise çalışan yoksulluğunun, gelişmiş ülkeler de dâhil olmak üzere dünya genelinde güçlü bir şekilde tekrar ortaya çıkması, uluslararası kuruluşların ve ulusal hükümetlerin gündemine, çalışan yoksulluğu ile mücadele stratejilerinin girmesine neden olmuştur. Çalışan yoksulluğunun 1990'lardan sonra tekrar gündeme gelmesi ve yoksulluğun çalışma ile yok edilebileceği anlayışının

3 Bu durum Engels'in ifadesine ise şu şekilde yansımıştır: "kısa süreli yüksek gönenç dönemleri dışında, İngiliz sanayisi her zaman en canlı pazarın gereksindiği mal yığınlarını üretebilmek için işsiz bir yedek işçiler ordusuna sahiptir." Buna ek olarak, yukarıda da bahsedildiği üzere Engels de yedek işgücü ordusunun, "...pazarın büyüklüğüne ya da küçüklüğüne göre, geniş ya da küçük bir ordu..." olduğunu ifade etmektedir (bkz. Engels, 1997, s.140).

yerini, çalışanların yoksulluğunu azaltmaya yönelik politikalara bıraktığı ve bu durumun ise neoliberal politikaların uygulanması ile ilişkili olduğu gözlemlenmiştir (Erdoğan ve Kutlu, 2017, s.71). Bir diğer deyişle çalışan yoksulluğu dinamikleri, 1950’li ve 1960’lı yıllarda elde edilen, istikrarlı yapının artık gerilerde kaldığı bir süreçte ortaya çıkan politik, ekonomik ve sosyal gelişmelerle ilişkilidir. Ayrıca bu dönemde ekonomik, politik, sosyal ve teknolojik yapılarda köklü bir biçimde değişim yaşanmıştır (Metin ve Özaydın, 2016, s.122).

1970’li yılların sonlarına doğru, dünya ekonomisinin gelişme hızının önemli ölçüde yavaşlamış olduğu bilinmektedir. Bu durum Fordist üretim sisteminin krize girmesi ile açıklanmaktadır (Daldal, 2010, s.139). Krizi aşmanın yolu olarak ise mal ve hizmet ticaretinin ve sermaye hareketlerinin sınırlandırılmasına yönelik engellerin kaldırılması ve kamusal ekonomik alanın küçültülmesi politikaları gündeme gelmiştir. Dolayısıyla Post-Fordist ya da esnek üretim sistemine uygun neoliberal politikalar bu ortamda doğmuştur (Erdoğan, 2006, s.39-40).

Bu süreçte yeni bir uluslararası iş bölümü ortaya çıkmış; bu durum, kapitalist emek sürecindeki yeniden yapılanmaya paralel olarak, sanayi üretiminin emek yoğun bölümünün merkez ülkelere, emeğin görece ucuz ve örgütsüz olduğu, çevre ülkelere kayması şeklinde gerçekleşmiştir (Erdoğan, 2006, s.132-133). Söz konusu yeniden yapılanma, üretim tekniklerinde ve üretim örgütlenmelerinde esnekliğin ortaya çıkmasına ve bu tekniklerin esnek çalışma türleri ile bütünleşmesine neden olmuştur. Böylelikle geniş bir işçi kitlesi daha küçük üretim birimlerinde, fason üretimde, taşeron işletmelerde, evde, kendi hesabına çalışma adı altında düşük ücretli ve düzensiz çalışma koşulları altında istihdam edilebilmiştir (Erdoğan, 2006, s.44-45; Erdoğan ve Kutlu, 2017, s.71-72).

Neoliberal küreselleşmenin gelişmekte olan ülkelere yansımaları ise borç yükü altında ezilmeleri ve borç krizine girmeleri sonucunda, yapısal uyum ve istikrar programları ile karşı karşıya kalmaları şeklinde olmuştur. “Gazino kapitalizmi⁴” denen bu süreçte ise borçlular fakirleşmekte ve borç verenler hızla zenginleşmektedir (Daldal, 2010, s.106). Zengin ve yoksul ülkeler arasındaki uçurum arttığı zaman da küresel eşitsizlikler artmaktadır. Ancak

4 Reel faiz oranlarının uzun bir süre, GSMH büyüme oranlarının üzerinde gerçekleşmesi sonucunda gelir dağılımının bozulduğu, borçluların fakirleştiği, borç verenlerin hızla zenginleştiği süreci ifade etmektedir (bkz. Daldal, 2010, s.106).

ülke içinde zengin ile yoksul kesimler arasındaki uçurum arttığı zaman da küresel eşitsizlikler artmaktadır (Daldal, 2010, s.156). Diğer bir deyişle bu süreç, ülkeler arasında ve ulusal olarak eşitsizlikleri arttırmıştır. Neoliberal politikaların uygulanması yoksulluk, işsizlik ve sosyal dışlanma gibi sorunları da beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla bu politikalar, tüm dünya toplumlarında sorunların derinleşmesi, sosyal hak kayıpları ve çalışma yaşamının düzensizleşmesi ile sonuçlanmıştır. Bu da geniş işçi kitlelerini yoksullaştırmıştır. Artık çalışmanın, yoksulluğuün çaresi olduğu düşünçesi önemini kaybetmekte, bununla birlikte insana yakışır nitelikte olmayan, güvencesiz, düzensiz işler, çalışanların yoksullaşmasına neden olmaktadır (Erdoğdu, 2004). Bu noktada istihdamın niteliği ile yoksulluk arasındaki ilişki ortaya çıkmakta ve istihdamın niceliksel boyutu kadar niteliksel olarak da önemli olduğu anlaşılmaktadır.

İnsana Yakışır İş Kavramı

İnsana yakışır iş kavramı ile ilgili ilk tartışmaların; yaşam kalitesinin sadece ekonomik büyüme, işsizlik, enflasyon gibi ekonomik göstergeler üzerinden tanımlanmasını eleştiren, Bauner'in öncülerinden olduğu, 1960'lardan sonra ortaya çıkan *Sosyal Göstergeler* hareketine ve bu hareket içinde tanımlanan yaşam kalitesi kavramına dayandığı gözlemlenmektedir (Burchell vd., 2014, s.461; Yücel ve İzdeş, 2017, s.6). Bununla birlikte insana yakışır iş kavramı, 1990'lı yıllarda küreselleşme ve liberalizasyon süreci ile bağlantılı olarak ortaya çıkan ekonomik ve sosyal değişim ve dönüşümler sonucunda uluslararası kuruluşlar, ulusal kurumlar ve örgütlerin gündemine gelmiştir. Bu kapsamda küreselleşme ve piyasaların serbestleştirilmesinin istihdam koşulları üzerinde de görünür etkileri olmuştur (Burchell vd., 2014, s.462).

1980 sonrasında ihracata dayalı büyüme modeli ve işgücü piyasasının deregülasyonu gibi yapısal dönüşümlerin gerçekleştirilmeye başlandığı süreçte, Keynesyen politikaların terk edildiği ve neoliberal politikaların uygulandığı görölmüştür. Neoliberal politikalar, büyüme ve kalkınma amacıyla piyasa rekabetini gündeme getirmiştir. Bu modelin temelinde ise büyüme ve kalkınmanın rekabet gücüne dayandığı, dolayısıyla rekabeti ve rekabet potansiyelini arttırmak için her şeyin yapılması ve piyasa kurallarının hayatın her alanına nüfuz etmesi gerektiği düşünçesi bulunmaktadır. Bu kapsamda işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi gündeme gelmiştir. Bu ise risklerin ve güvencesizliklerin çalışanlara ve onların ailesine aktarılması anlamına gelmektedir. Bu esnekliğin

bir sonucu olarak güvencesizlik ve gelir eşitsizliği de giderek artmıştır (Standing, 2011, s.1,6; Gönerigök ve Oğur, 2018, s.140-141).

Munck'a göre küreselleşme, sermaye birikimin hızla yayılımına ve kapitalist olmayan alanların kapitalist sisteme eklenmesine bağlı olarak yeni küresel bir işçi sınıfı yaratmıştır. İstihdamdaki küresel artışa bağlı olarak istihdamda güvencesizlik de önemli ölçüde artış göstermiştir. Bu süreçte emeğin esnekleştirilmesi ve yeniden yapılandırılması gerçekleştirilmiştir (Munck, 2013, s.747). Dolayısıyla bu dönem emek açısından esnekleşme, güvencesizlik, sosyal güvenliğe ilişkin haklardan mahrum olma ve sendikal haklardan yoksun olma anlamına gelmiştir. Bu süreçte işçiler küresel ölçekte güvencesiz, korumasız ve insana yakışmayan çalışma koşullarına maruz kalmakta, işçi örgütleri de esnek istihdam türlerinin ortaya çıkması ve pazarlık gücünün işverenlerin lehine değişmesi sonucunda güçlerini kaybetmeye başlamıştır (Öcal, 2005, s.572). Dolayısıyla dünyada bir tarafta çoğunlukla gelişmiş ülkelerde bulunan, ücretler ve çalışma koşulları konusunda yasal düzenlemeler ile korunan bir azınlık bulunmaktadır. Buna karşılık diğer tarafta ise neredeyse tüm ülkelerde kadınlar çalışma hayatında ayrımcılığa uğramakta, bazı ülkelerde zorla çalıştırılma, kölelik ve çocuk işçiliğinin en kötü şekilleri ile karşılaşmaktadır (Günaydın, 2015, s.124).

Tüm bu olanlarla birlikte, 1990'lardan itibaren küreselleşmenin işsizlik ve yoksulluk yaratan sonuçları hissedildikçe, bu sonuçlara karşı itirazlar da yükselmeye başlamıştır. Bu itirazlar, uluslararası düzeyde faaliyet gösteren ILO'nun insana yakışır iş programının oluşumuna kaynaklık etmiştir (Erdoğan ve Kutlu, 2014, s.81). Buna göre ILO tarafından geliştirilen insana yakışır iş programı, adil ve sürdürülebilir çalışma fırsatlarını ön plana getiren ekonomik ve sosyal gelişmeye yönelik bir yaklaşımı önermektedir. Bu kapsamda insana yakışır iş, temelde birbirine bağımlı olan ve karşılıklı etkileşim halinde olan dört temel bileşen çerçevesinde kavramsallaştırılmaktadır. Bunlar; üretken istihdam ve gelir fırsatlarına erişim, çalışmaya ilişkin temel haklar, kapsamlı sosyal koruma sistemleri ve sosyal diyalogdur (Bell ve Newitt, 2010, s.3).

Literatürde, insana yakışır iş yaklaşımını anlayabilmek amacıyla oluşturulan kriter ve göstergelere ilişkin çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Anker vd. tarafından yapılan çalışmalarda; özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insanlık onuru açısından insana yakışır ve üretken işlerin elde edilmesi amacıyla, kadınlar ve erkekler için eşit fırsatların sağlanması düşüncesiyle insana yakışır işi karakterize

eden göstergelere, kriterlere ve parametrelere yer verilmiŖtir. Bescond vd. tarafından geliŖtirilen yaklaŖımın ayırt edici bir özelliği ise gösterge seçimi yöntemine iliŖkindir. Buna göre insana yakıŖır iŖ, sosyal açıdan savunmasız olarak nitelendirilen kesimler açısından değerlendirilmektedir. Fields tarafından ele alınan insana yakıŖır iŖte, istihdam, kalkınma bağlamında tartıŖılmıŖtır (Kolot ve Herasymenko, 2016, s.22-23). Bonnet vd. ise insana yakıŖır iŖ yaklaŖımının temelini alıŖanların güvenliği ve korunması konularını yerleŖtirmiŖlerdir. Bu kapsamda iŖgc piyasasında güvence, istihdam güvencesi, meslek güvencesi, iŖ güvencesi, yetenek güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesi (Standing, 2002, s.442) gibi türler belirlemiŖlerdir. Ancak kabul edilebilir bir gelir olmaksızın, insanların sosyal olarak sorumlu olması ve rasyonel seçim yapabilmesi konusundan gerçek bir özgürlükten yoksun olacaklarını ifade etmiŖlerdir. Bununla birlikte kolektif ve bireysel ses ya da temsil olmaksızın, savunmasız olanların savunmasız kalmaya devam edecekleri vurgusu yapılmıŖtır. Bu açıdan da gelir güvencesi ve temsil güvencesine öncelik verilmesi gerektiğini ifade etmiŖlerdir (Bonnet vd., 2003, s.213-214).

İnsana yakıŖır iŖ kavramı, 1999 yılında ILO tarafından düzenlenen 87. Uluslararası alıŖma Konferansı'nda "Decent Work" (İnsana YakıŖır İŖ) isimli bir rapor ile dünya kamuoyuna tanıtılmıŖtır (Ghai, 2003, s. 113). Literatürde İngilizcesi "decent work" olan kavramın; Türkçeye "uygun iŖ", "düzgün iŖ", "saygın iŖ", "insan onuruna yakıŖır iŖ", "insana yaraŖır iŖ" gibi farklı Ŗekillerde tercüme edildiği ve kullanıldığı görülmektedir (Kapar, 2004, s.185; IŖıđıok, 2009, s.309). ILO baŖlangıta insana yakıŖır iŖi, "*alıŖma yaŖamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iŖ*" olarak aıklamıŖtır. Bununla birlikte insana yakıŖır iŖi, ilk kez ILO'nun 87. Uluslararası alıŖma Konferansı'nda gündeme getiren Somania ise tanımında; "*Bugün ILO'nun öncelikli hedefi, tüm insanlara özgürlük, eŖitlik, güvenlik ve insan onuruna yakıŖır biçimde düzgün ve verimli çalıŖma koŖulları için fırsatlar yaratmaktır*" ifadesine yer vermektedir (ILO, 1999, s.3).

2008 yılında kabul edilen ILO Adil Bir KreselleŖme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi ile insana yakıŖır iŖin anlamının daha kapsamlı olarak geliŖtirildiđi görülmektedir. Bildiride insana yakıŖır iŖ, "*Sürdürülebilir kamusal ve ekonomik bağlamda istihdamı geliŖtirmek, sosyal koruma, sosyal güvenlik ve emeğin korunması önlemlerini sürdürülebilir ve ulusal koŖullara uyarlanabilir Ŗekilde geliŖtirmek ve zenginleŖtirmek, sosyal diyalogu ve üçlü yapıları geliŖtirmek,*

temel çalışma haklarına ve ilkelerine saygı duymak, bunları geliştirmek ve uygulamak” şeklinde açıklanmıştır (Şen, 2009, s.411-412). Ayrıca ILO’nun insana yakışır işi, küreselleşme ile ortaya çıkan çeşitli sorunlara etkili bir yanıt olarak kabul etmesinden bahsedilmesine ek olarak; artan karşılıklı bağımlılığın, karmaşanın ve üretimin uluslararasılaştırılmasının hüküm sürdüğü dünyada, ILO hedeflerini gerçekleştirmede “*özgürlük, insan onuru, sosyal adalet, güvenlik ve ayrımcılığın önlenmesi*” gibi temel değerlerin sürdürülebilir bir ekonomik ve sosyal kalkınma ve verimliliğin sağlanmasında esas unsur olduğu ifade edilmektedir. Diğer taraftan hem ulusal hem de uluslararası ölçekte işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerini ve hükümetleri kapsayan üçlü yapıların ve sosyal diyalog mekanizmalarının toplumun bütünlüğünün sağlanması ve sorunların çözülebilmesi için etkili olduğu, ayrıca uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasında ve hukukun üstünlüğünün sağlanması açısından da uygun olduğu belirtilmektedir. Buna ek olarak, istihdam ilişkisinin çalışanların yasal korunmadan yararlanmasında önem taşıdığı kabul edilmektedir. Bu kapsamda güçlü bir sosyal ekonomi ve uygun nitelikleri taşıyan bir kamu sektörü ile üretken, kârlı ve sürdürülebilir işletmelerin yeni istihdam olanaklarının yaratılmasında ve ekonomik gelişmenin sürdürülebilir hale getirilmesi için zorunlu olduğuna vurgu yapılmaktadır (ILO, 2015a). Görüldüğü üzere insana yakışır iş kavramı, çok boyutludur ve çalışmanın merkezinde insan gelişiminin olması gerektiğine önem vermesi ile dikkat çekmektedir.

Günümüzde ise; ILO’ya göre, “*İnsana yakışır iş; insanların çalışma yaşamındaki özlemlerini yansıtmaktadır. Kastedilen, üretken ve adil bir ücret getiren, işyerinde güvenliği olan, ailelere sosyal koruma sağlayan, kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunan, insanların kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabildikleri, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işlerdir*” (ILO, 2015b). İnsana yakışır iş kavramı en genel ifadeyle, kişilerin çalışma ve istihdam haklarına, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına, sosyal güvenlik olanaklarına ve temsil ve katılım mekanizmaları aracılığıyla işyerinde yönetime katılım, toplu sözleşme ve örgütlenme açısından kendilerini ifade etme haklarına atıfta bulunan genel bir kavramsal çerçeveyi nitelerek için kullanılmaktadır (Işığışık, 2009, s.309). Dolayısıyla tüm bu tanımlar, ILO’nun bu konuya verdiği önemi yansıtmakla birlikte, insana yakışır iş kavramının sürekli geliştirilmesine

yönelik olarak gösterilen çabaların kavranabilmesi açısından da önem taşımaktadır (Işığıçok, 2018, s.305). Bununla birlikte aktarılan tanımlarda da görüldüğu üzere; kişilerin varlıklarını sürdürülebilmesi amacıyla yaşam standartlarının insanca olmasına olanak sağlayabilecek bir çalışma imkânına atıf yapılmaktadır.

Görüldüğu üzere insana yakışır iş gelişen bir strateji, standart değil, amaçtır; bireyler ve aileler için kişisel bir amaç; ölkeler açısından ise gelişme ve kalkınma hedefinin amacıdır. Dolayısıyla insana yakışır işi, gelecekteki bir hedef veya ekonomik büyümenin bir sonucu olarak görmektense, doğrudan büyüme sürecine dâhil etmek gerekmektedir. Diğer bir deyişle insana yakışır iş sosyal adaleti sağlamanın bir yolu olmakla kalmamakta, aynı zamanda sosyal ve ekonomik büyümeye katkıda bulunan önemli bir unsur olmaktadır (Bell ve Newitt, 2010, s.3). İnsana yakışır iş anlayışı, kesin ve tamamlanmış bir düşünce olarak değil, niteliği itibarıyla başlangıç aşaması olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle daha çok tartışılması ve geliştirilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan insana yakışır iş, ulusal kalkınma hedefleri ve yoksulluğu azaltma stratejilerinin bir parçası olarak kabul edilmeye başlamıştır (şen, 2009, s.412). İnsana yakışır iş yaklaşımının, yoksulluğun azaltılmasında en büyük katkısından biri, istihdam fırsatlarını niceliksel olduğu kadar nitelik bakımından da ele almasıdır. Bu anlamda yoksullar için haklar, temsil ve koruma çerçevesinde oluşturulacak olan istihdam fırsatları dikkate alınmaktadır. Bu ise kurumlar, yasalar ve uygulamalar için yapılan reformlara, kapsamlı sosyal güvenlik sistemi ve sosyal transferlere uyumlu bir istihdam merkezli kalkınma stratejileri geliştirmek anlamına gelmektedir. Dolayısıyla toplumsal eşitliğin ve çalışma standartlarının ekonomik kalkınmanın yanında doğal olarak gelişeceğini varsaymak yerine, başlangıç aşamasından kalkınma sürecine dâhil edilmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır (Bell ve Newitt, 2010, s.15).

Bu kapsamda ILO tarafından ölkelere destek sağlanabilmek amacıyla ilgili tarafların da katılımıyla “İnsana Yakışır İş Ülke Programları” oluşturulmaktadır. ILO böylelikle, insana yakışır işin ulusal kalkınma stratejilerinin temel bileşeni olmasını sağlamak amacıyla üye devletlere yardım etmektedir. Bununla birlikte programlar ile insanların yaşamında ulusal ve yerel düzeyde olumlu değişiklikler olmasını sağlamak amacıyla yapılan çabalara destek verilmektedir. Bu programların öncelikleri ve hedefleri ulusal kalkınma çerçevesinde belirlenmekte ve böylelikle belirli insana yakışır iş açıkları giderilmeye çalışılmaktadır.

Dolayısıyla bu programlar ülkeden ülkeye farklılık göstermekte ve bu da ülkelerin kendi ihtiyaçlarını, kaynaklarını ve önceliklerini yansıtmaktadır. 2016-2017 döneminde, ILO İnsana Yakışır İş Ülke Programı ile 131 ülkede önemli başarılar elde edilmesine katkı sağlamıştır. Bu ülkelerde hükümet, işveren ve işçi örgütlerinin katılımıyla insana yakışır işle ilgili belirli stratejiler geliştirilmiştir (ILO, 2019).

Buraya kadar olan çerçevede açıklanan insana yakışır işin sağlanmasının bir yer, bölge, ülke veya toplumun sahip olduğu ekonomik, sosyal ve kültürel özellikleri ile yakından ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Ancak birçok ülke tarafından onaylanmış, önemi kabul görmüş uluslararası deklarasyonlar, sözleşmeler ve tavsiye kararları bulunmaktadır. Bunlar ile insana yakışır iş için gerekli olan temel alt yapı oluşturularak temel ilke ve standartlarla ilgili bir alt çerçeve çizilmiştir. Bu kapsamda; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948), Avrupa Sosyal Şartı (1965), Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (1966), Toplumsal Gelişme Dünya Zirvesi (1995), ILO Temel Hak ve İlkeler Deklarasyonu (1998), Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi (2008) ve benzeri sözleşme ve deklarasyonlar bulunmaktadır.

İnsana Yakışır İşin Boyutları

ILO tarafından kısaca “*özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık çerçevesinde insan onuruna yakışır ve üretken bir iş*” olarak açıklanan insana yakışır işin; temelde altı boyutu vardır. Bunlar; “*iş fırsatları, çalışma özgürlüğü, üretken iş, işte adil ve eşit davranış görme, işte güvenlik ve işte saygınlık*” şeklinde sıralanmaktadır (Işığışık, 2018, s.305). Bu kapsamda insana yakışır iş yaklaşımı ile yalnızca işin boyutları değil, ayrıca farklı boyutlar arasındaki karşılıklı ilişkiler de bütünsel bir yapı şeklinde ele alınmaktadır (Kapar, 2004, s.188).

Temelde altı boyuttan ilkinin oluşturan “*iş fırsatları*”; iş arayışı olan kadın ve gençler de dâhil olmak üzere tüm bireylerin ulaşabilecekleri üretken ve kabul edilebilir iş olanaklarının sunulması anlamına gelmektedir (Bell ve Newitt, 2010, s.4). Bu çerçevede “savunmasız istihdam” olarak nitelendirilen kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi statüsünde olanlar, ücret karşılığı kayıtlı ya da kayıtdışı sektörde istihdama katılanlar (Işığışık, 2009, s.311) ve düzenli ücreti olmayan dezavantajlı gruplar olmak üzere, ekonomik faaliyetin tüm biçimleri kapsama dâhil edilmektedir (Tüzünkan, 2015, s.243). Dolayısıyla iş fırsatlarına ulaşabilmek için ekonomik faaliyetin tarafları arasında herhangi

bir sınırlama bulunmamaktadır. Bu niteliğiyle insana yakışır iş, işgücü piyasalarında eşitsizlik, ayrımcılık ve dışlanma gibi sorunlar ile karşılaşılan günümüz koşullarında büyük önem taşımaktadır.

İkincisi ise “*çalışma özgürlüğu*”dür. Çalışma özgürlüğu ile istihdamın, bireylerin kendi özgür iradeleri sonucunda gerçekleşmiş olmasına vurgu yapılmaktadır. Bu bağlamda istihdamın bireylerin özgür iradeleri sonucunda gerçekleşmesi zorla ve zorunlu çalışma ve kölelik uygulamaları içermemesini; istihdam biçiminin ve işyerinin seçiminde, çalışanın kendi iradesinin belirleyici olmasını; çocuk işçiliğinin yasaklanmasını içermektedir (Mager vd., 2018, s.7). Bununla birlikte çalışma özgürlüğu, çalışanların örgütlenme özgürlüğünü kapsama almakta ve bu yönde ortaya çıkabilecek olan ayrımcı tutumlara karşı da koruma öngörmektedir.

Üçüncü boyut “*üretken iş*”tir. Üretken iş çalışanlar açısından, hem kendileri hem de kendisine bağımlı olan kişilerin ihtiyaçlarını temin etmek için yetebilecek, herkes tarafından kabul edilebilecek bir iş anlamına gelmektedir. Diğer taraftan ekonomiler açısından üretken iş, neoliberal küreselleşme sürecinde sürdürülebilir bir kalkınmayı ifade etmekte ve sermaye ile ülkeler için de ayrıca rekabet edilebilirliği sağlayan anahtar faaliyeti oluşturmaktadır (Işığık, 2009, s.311). Bu bağlamda insana yakışır işi, ekonomi ve sermaye için ağır bir maliyet olarak görmekten ziyade, adaletin olduğu bir topluma; güçlü ve sağlam bir ekonomiye ulaşmak için temel alınması gereken bir amaç olarak kabul etmek gerekmektedir.

Dördüncü boyut; çalışanların istihdamda “*adil ve eşit davranış görmesi*”dir. İnsana yakışır işin bu boyutu; işe başvuru ve istihdam edilme sürecinde sunulan çalışma koşullarında, ayrımcılığın her türünü yasaklamayı ve mevcut bulunan ayrımcılıkların da ortadan kaldırılmasını, çalışanların sert muamele görmemesini ve tüm çalışanlara hizmetlere erişim konusunda eşitliğin sağlanmasını içermektedir (Mager vd., 2018, s.7). Dolayısıyla çalışmanın değersizleşmesine yol açan, çalışmanın yoğunluğu ile süresi arasındaki ilişki dikkate alındığında, çalışanın sosyal ve aile gereksinimlerini karşılaması önünde engel oluşturmaması, ayrıca aşırı stres ve yoğun çalışmaya dayanan koşulları içermemesi gerekmektedir (Kapar, 2004, s.189).

Beşinci boyut “*işte güvenlik*”tir. İnsana yakışır iş, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlenmesi, çalışma ortamının insana uyumlu hale getirilmesine

yönelik önlemlerin alınması, ihtiyaçların karşılanması için yetecek gelir ile diğer başka finansal korumaların sunulması anlamına gelmektedir (Işığışık, 2009, s.312).

Altıncı ve son boyut ise “*işte saygınlık*”tır. Bu boyutta ise çalışanların işte saygın bir şekilde karşılanması, ilgililere gerektiğinde seslerini duyurabilmesi, çalışma yaşamında kendilerini ilgilendiren konularda karar alma süreçlerine katılabilmesi için gerekli imkânların sağlanmış olmasına vurgu yapılmaktadır. Bu anlamda çalışanların, kendilerini temsil etme ve koruma amacıyla kurulmuş bir örgütten destek almalarına ve bu sayede toplu bir şekilde ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmek amacıyla gerekli imkânlarla sahip olmalarına ve çalışanların yakınma, şikâyetle bulunma gibi haklarının düzenlenmesi ve korunması açısından hareket etmelerine olanak sağlanması gerekmektedir (Kapar, 2004, s.189-190).

Dolayısıyla insana yakışır iş yaklaşımının temel amacı; küresel düzeyde cinsiyet ayrımı olmaksızın tüm bireyler için yukarıda bahsedildiği üzere temelde altı boyutu oluşturan özgürlük, eşitlik ve adalet, güvenlik ve saygınlık niteliklerine sahip insana yakışır, üretken istihdam imkânlarının oluşturulmasıdır. Fakat buradaki bakış açısı, “*sadece istihdam yaratılması değil*”, ayrıca istihdam şartlarının da “*kabul edilebilir*” nitelikte olmasını yansıtmaktadır. Dolayısıyla herhangi bir yer veya bölgede yeni istihdam imkânlarının oluşturulması ve bunların miktarı kadar, oluşturulmuş olan bu yeni iş imkânlarının da niteliksel olarak elverişli ve uygun olması gerekmektedir (Kapar, 2004, s.187).

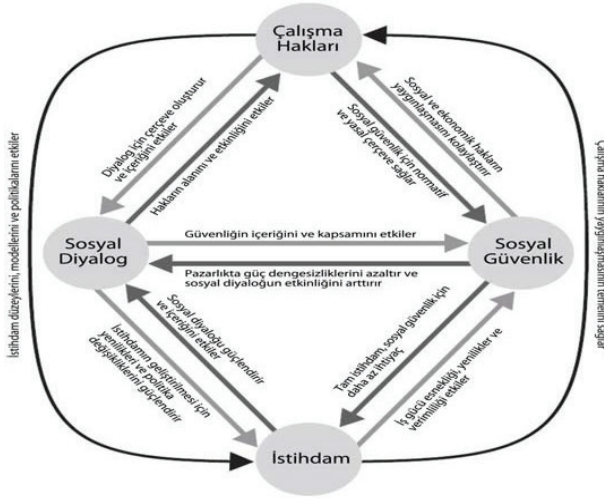
İnsana yakışır iş dünyamızda insanları ilgilendiren bir ihtiyaç durumuna gelmektedir. ILO da bu yönde evrensel boyutlu çalışmalar yapmaktadır. Bu durumun arka planındaki gerçek ise insana yakışır iş düşüncesinin, sosyal ve ekonomik kalkınmanın sürdürülebilir bir hale getirilmesiyle ciddi bir sorun oluşturan yoksulluğun ortadan kaldırılması, özgürlük, eşitlik ve adalet çerçevesinde sosyal barışa, sosyal katılıma ve sosyal bütünleşmeye olanak sağlanması gibi çok boyutlu amaçlarının bulunmasıdır (Işığışık, 2009, s.315-316).

İnsana Yakışır İşin Bileşenleri

Tüm bu amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için insana yakışır işin farklı bileşenleri içerdiği görülmektedir. Bu çerçevede insana yakışır işin dört temel unsuru bulunmaktadır. Tartışılması gereken bu bileşenler sırasıyla şöyledir

(Ghai, 2003, s.113): “İstihdam, sosyal güvenlik, çalıŖma yaŖamına iliŖkin temel haklar ve sosyal diyalog”. İnsana yakıŖır iŖ, hem geliŖmiŖ ÷lkelerdeki hem de geliŖmekte olan ÷lkelerdeki iŖçiler açıŖından evrensel olarak uygulanabilir bir kavram olarak kabul edilmektedir (Bell ve Newitt, 2010, s.15). Nihayet bu dört temel bileŖen de insana yakıŖır iŖin çok boyutlu amaçlarını ve bunlara ulaŖmak için gerekli olan nitelikleri yansıtmaktadır.

İnsana yakıŖır iŖ yaklaşımının “bileŖenleri” ya da “göstergeleri” olarak nitelendirildiği gör÷len bu temel unsurlar; “insana yakıŖır iŖin araçları” Ŗeklinde de adlandırılmaktadır. Bu unsurların birlikte varlığı ve karŖılıklı etkileŖimi, insana yakıŖır iŖi fonksiyonel hale getirmekte; bu temel bileŖenlerden biri veya birkaçının olmaması durumunda, iŖin, bu iŖlevi ortadan kalmakta ve iŖ insana yakıŖır olma niteliğini kaybetmektedir (IŖıđıçok, 2009, s.316). Ayrıca, bu bileŖenlerde gerçekteŖtirilen bir iyileŖme, diğer bileŖenlerde de bir geliŖmeye sebep olabilmektedir. Bu kapsamda insana yakıŖır iŖin bileŖenleri arasındaki iliŖki Ŗekil 1’de gösterilmektedir. Buna göre, insana yakıŖır iŖin dört bileŖeni arasında güçlü bir etkileŖim bulunmaktadır. Bu unsurlardan biri olan çalıŖmaya iliŖkin haklar, iŖi tüm boyutlarıyla etkilemektedir. Örneğin, asgari ücret ve iŖ sağlığı ve güvenliği hakları bir yandan istihdam hacmini ve biçimini, diğer yandan da sosyal diyalogun yapısı ve özünü etkilemektedir (Ghai, 2006, s.22; Ŗen, 2009, s.413). Benzer Ŗekilde örgütlenme özgürlüğu ve toplu pazarlık hakkı da hem sosyal korumanın Ŗekli ve derecisini hem de sosyal diyalogun yapısını ve doğasını etkilemektedir. Sosyal diyalog ise bir yandan sosyal güvenlik, asgari ücret, çalıŖma koŖulları gibi çalıŖma hakları konusunda pazarlık edebilmek için bir araç iken, diğer yandan da bu hakların uygulanmasını ve başarısını gözlemlemek ve etkilemek için olanak sağlamaktadır. Toplu pazarlığın ise istihdamın yapısı, düzeyi ve koŖulları üzerinde oldukça önemli bir etkisi olmakla birlikte, sosyal güvenliğin biçimi ve içeriği konusunda müzakere etmek için önemli bir süreç olma niteliği de bulunmaktadır. Ayrıca iŖçi, iŖveren, hükümet ve sivil toplum kuruluŖlarının da katıldığı sosyal diyalogun en geniŖ ve üçlü Ŗekli, makro ekonomik ve diğer sosyal ve ekonomik politikalar üzerindeki etkileri yoluyla insana yakıŖır iŖin tüm boyutlarını etkileyebilir (Ghai, 2006, s.22).



Şekil 1. İnsana Yakışır İşin Unsurları Arasındaki Etkileşim

Kaynak: Ghai, 2006, s.23.

Diğer taraftan istihdamın düzeyleri ve statüleri sosyal güvenliğini etkilemektedir. Bu bağlamda ücretli istihdamın yüksek düzeyleri, sosyal güvenliğin belirli türleri için ihtiyacı ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla sosyal güvenliğin içeriği, finansmanı ve dağılımı işgücünün farklı statülerdeki dağılım oranından etkilenmektedir. İşgücünün farklı statüler arasındaki dağılımı da işverenlerin ve işçilerin örgütlenmesini ve pazarlık biçimini etkilemektedir. İstihdam düzeyleri ve sağlanan gelir de toplu pazarlığın içeriğini ve benzer şekilde çalışma hakları ile ilgili konularda onların pazarlık gücünü etkilemektedir (Ghai, 2006, s.22-23).

Sosyal koruma ile insana yakışır işin diğer bileşenleri arasında da ilişki olduğu açıkça görülmektedir. Sosyal güvenliğin kapsamı ve sağladığı yararlar; bir taraftan işgücü arzı, yatırım seviyeleri, verimlilik ve işçilerin değişim ve yeniliklere tepkisi üzerindeki etkileri yoluyla istihdamı, diğer taraftan ise başarılı bir sosyal diyalogda işçilerin pazarlık gücünü ve diğer çalışma haklarını güvenceye alma yeteneklerini etkilemektedir (Ghai, 2006, s.23; Şahin, 2018, s.61; Şen, 2009, s.413).

Sonuç itibarıyla insana yakışır işin amaçlarına ulaşabilmesi için, bu dört temel bileşenden yararlanılması ve bu bileşenler arasında sistematik bir denge kurulması ile politikaların oluşturulması ve izlenmesi, dünya üzerinde ortaya

çıkın insana yakışır iş taleplerine cevap niteliğinde olacaktır (Şen, 2009, s.412). Bu kapsamda yaratılan işlerin düzenli, yüksek ücretli, güvenceli ve bireyin vasıflarıyla örtüşen işler olması sağlanabilir (Öcal ve Kaya, 2019, s.591).

İstihdam

İnsana yakışır işin önemli bir bileşenini “*istihdam*” oluşturmaktır. Günümüz dünyasında üretken istihdam, hem önemli bir sorun hem de anahtar bir faktör olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle istihdam geçmişte olduğu üzere günümüzde de üretimin yapılmasına bağlı olarak çıktıların yaratılmasında ve bu çıktıların adaletli bir şekilde paylaştırılmasında zorunlu ve öncelikli bir araç olarak görülmektedir (Kapar, 2004, s.187). Ayrıca istihdam yaratılmasının ekonomik büyüme, özel sektör gelişimi ve ticaret de dâhil olmak üzere bir dizi politika alanıyla bağlantılı olduğu ifade edilmektedir (Bell ve Newitt, 2010, s.17). Bu kapsamda yoksullara yardım etmeyi amaçlayan büyüme ve “istihdam zengini” büyüme desteklenmekle birlikte, aynı zamanda dünyada verimlilik ve rekabeti arttıran politikalara yer verilmektedir (Bell ve Gibbons, 2007, s.7). İstihdam bu niteliğiyle de, ILO’nun öncelikli çalışma konularından birini oluşturmaktadır. Ancak işgücü piyasasında yaratılan istihdamın miktar olarak arttırılması ise insana yakışır iş hedeflerine ulaşıldığı anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla yeni yaratılan işlerin sayısal çokluğu ve işsizlik oranında yaşanan azalma, işgücü piyasasında yaratılan standart dışı (esnek, a-tipik, geçici vs.) işlerin artışından kaynaklanabilir ki, bu durumda bu işlerin bir önemi kalmamaktadır (Kapar, 2004, s.190).

Ayrıca ekonomik büyüme ile istihdam yaratılması arasında da kaçınılmaz bir ilişki olmadığı ifade edilmiştir. Örneğin 1991-2003⁵ döneminde Gayri Safi Yurt İçi Hasıla’da (GSYİH) yaşanan her yüzde bir puan büyüme için, küresel istihdam % 0,3 ile % 0,38 arasında artmıştır. Üç dönem içinde 1995-1999 yılları ise hem istihdamın hem de küresel ekonomik büyümenin oransal (% 3,6) olarak en fazla büyüdüğu dönemdir. Ancak bu dönemde dahi GSYİH’de yaşanan her yüzde bir artış için, istihdam sadece % 0,38 oranında büyümüştür. Benzer şekilde 1999-2003 döneminde (GSYİH büyüme oranı % 3,5) GSYİH’de yaşanan her yüzde bir artış için istihdam % 0,30 oranında artmıştır (Kapsos, 2005, s.8). Dolayısıyla artık yoksulluğun azaltılmasına yönelik olarak istihdam açısından zengin olan ve yoksullar için ekonomik fırsatları en üst düzeye çıkaran

5 Bu dönem 1991-1995, 1995-1999 ve 1999-2003 şeklinde ayrıca sınıflandırılmıştır.

ekonomik büyümeye ihtiyaç olduğuna vurgu yapılmaktadır (Bell ve Newitt, 2010, s.18).

Diğer taraftan istihdamın genel olarak yoksulluk, çalışan yoksulluğu, ayrımcılık ve sosyal dışlanma sorunlarına karşı verilen mücadelede önemli bir strateji olarak kabul edilmesi nedeniyle, insana yakışır işin istihdam boyutunda; sadece ücretlilerin değil, aynı zamanda bağımsız statüde olanların da dâhil olduğu ekonomik faaliyetin tüm biçimlerinde, iş arayan tüm insanlara, insanca yaşam sürmeye imkân sağlayan istihdam olanaklarının yaratılması esas alınmaktadır (Şahin, 2018, s.63).

Sosyal Güvenlik

Sürdürülebilir ve geniş tabanlı büyümenin yanı sıra, yoksulluğun azaltılması amacıyla, ekonomik büyümeden sağlanan yararların, savunmasız ve marjinal olarak nitelendirilen gruplarla paylaşılması da önemli bir etkidir. Bu noktada sosyal güvenlik gündeme gelmekte ve en geniş anlamda risk, yoksulluk ve savunmasızlığı ele alan politikalar olarak tanımlanmaktadır (Bell ve Newitt, 2010, s.18). Bu niteliğiyle “sosyal güvenlik/sosyal koruma” insana yakışır işin ikinci bileşenidir. Sosyal güvenlik ile ilgili birçok tanım yapılmakla birlikte, genel olarak sosyal güvenlik; “Ülkede yaşayanların ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamayı, devletin gözetiminde güven altına almayı amaç edinmiş; sosyal hizmetler, sosyal yardımlar ve sosyal sigortalardan oluşan sistem” şeklinde tanımlanmaktadır (Önsal, 2001, s.234). Diğer bir tanıma göre; “sosyal güvenlik bir ülke halkının bugünü ve yarınını güven altına almayı amaçlayan ve birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan bir önlemler ve kurumlar bütünüdür” (Talas, 1976, s.4). Tanımlardan da anlaşıldığı üzere sosyal güvenliğin iki temel amacı; ekonomik açıdan güçsüz bireyleri korumak ve toplumda gelirin yeniden dağılımını sağlamaktır. Bu bağlamda sosyal güvenlik, bir ülkede gelir dağılımında adaleti sağlamaya yönelik sosyal adalet ve sosyal devlet ilkesinin uygulanmasına olanak sağlayan önemli bir araç olarak kabul edilmektedir (Işığışık, 2018, s.306). Dolayısıyla sosyal güvenlik, ayırım gözetmeksizin toplumu oluşturan tüm bireylere, oluşabilecek olan çeşitli sosyal riskler karşısında güvence sağlayarak onları gelecek endişesinden korumayı, muhtaç ve yoksul kimselere yardım ederek, bu kimselere insana yakışır iş olanakları içinde ideal yaşam düzeyi sağlamayı hedeflemektedir (Şahin, 2018, s.75).

Sosyal güvenliğe ayrıca önem veren ILO da bu alanda temel ilkeler sunmakla birlikte, ayrıca ye devletlerin sağlam ve baŖarılı sistemler oluŖturmaları için de yol göstermektedir. ILO'nun sosyal gvelide önem vermesinin arkasında; uluslararası rekabetin yoğunluğunun artmakta olduğu günümüzde, sosyal güvenlik olmaksızın insana yakıŖır iŖlerin yaratılamayacağı ve mevcut olanların ise korunamayacağı dŖncesi bulunmaktadır (IŖıđıok, 2009, s.318). Sosyal güvenlik ile insanların koruma altına alınması ve geleceğe güvenle bakmaları sağlanırken, iŖgc ve istihdam politikaları ile de insana yakıŖır iŖlerin sayısı arttırılmaya alıŖılmaktadır. Bu erevede ILO'ya göre; bu iki alanda oluŖturulacak olan politika kümesinin birbirini tamamlayıcı niteliklere sahip olması gerekmektedir (Ŗahin, 2018, s.76).

Sosyal koruma kapsamındaki müdahaleler, sosyal yardım ve sosyal sigorta gibi geleneksel sosyal güvenlik biçimlerini içermekle birlikte, kayıtdıŖı alıŖanlar için gelir sigortası veya havale gibi yasal olmayan veya özel önlemleri de içerebilir. Sosyal nakit transferlerinin de yoksulluğu azaltmadaki etkisi önemli ölçüde kabul görmektedir (Bell ve Gibbons, 2007, s.7). Son olarak geliŖmekte olan ülkeler açısından sosyal koruma programlarının maliyetlerinin karŖılanabilirliđi konusunda tartıŖmalar olmaktadır. Ancak diğer taraftan güçlü sosyal koruma sistemlerinin eğitim ve sağlığa eriŖimi desteklemesi, insanların gelir elde etmesine yardımcı olabilecek varlıklarını koruyabilmelerini sağlaması, risk almayı ve giriŖimciliđi desteklemesi, iŖgc piyasasına katılımı teŖvik etmesi, ekonomik geiŖin sosyal olarak ortaya çıkan olumsuz sonuçlarını hafifletmesi ve sosyal uyumu geliŖtirmesi ile bağlantılı olarak ekonomik büyüme üzerinde olumlu bir etkisi olduğu da ifade edilmiŖtir (Bell ve Newitt, 2010, s.20).

alıŖma YaŖamına İliŖkin Temel Haklar

İnsana yakıŖır iŖin üçüncü bileŖeni ise; “alıŖma yaŖamına iliŖkin temel haklar”dır. Bu haklar çalıŖma hak ve özgürlüğünün kapsamını, kurallarını ve değerlerini belirleyen bir bütün olarak kabul edilmekte ve bu haklar teŖvik edilmeksizin yoksulluğun da azaltılamayacağına iliŖkin yaygın bir kabul bulunmaktadır (Bell ve Newitt, 2010, s.21). Dolayısıyla günümüzde, bu haklar ekonomik ve sosyal dengeli kalkınmanın aracı olarak görülmektedir. Diğer taraftan bu haklar, ILO için önemli sorumluluk alanlarından birini oluŖturmakta ve kuruluŖ, bu alanda eŖitli alıŖmalara nc olmaktadır. ILO'ya göre alıŖan

herkes çalışma hayatında birtakım haklara sahiptir. Bu hakların başında; köleliğin ve zorunlu emeğin yasaklanması, sömürücü çocuk işçiliğinin yasaklanması, ayrımcılığın ortadan kaldırılması, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı gelmekte (Palaz ve Poyraz, 2017, s.223) ve bu haklar, 1919 yılından itibaren ILO tarafından kamuoyuna duyurulmuş olan toplumsal hak ve özgürlükleri oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu haklar, insana yakışır işin tüm bileşenleri için etik ve hukuki bir çerçeve de sunmakta (Şahin, 2018, s.68) ve bu kapsamda temel çalışma standartlarına ve devletler tarafından onaylanan diğer ILO sözleşmelerine uygunluğu teşvik eden tedbirler bulunmaktadır (Bell ve Newitt, 2010, s.21).

ILO sözleşmelerine ve tavsiye kararlarına konu olan bu temel haklar, sadece ILO tarafından kabul edilen en önemli sözleşme ve tavsiye kararları değil, ayrıca ILO'ya üye olan devletler tarafından da en çok onaylanan sözleşmelerin de konusu olma özelliği taşımaktadır (Işığışık, 2018, s.307). Bu kapsamda 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930), 87 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948), 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949), 105 No'lu Zorla Çalışmanın Kaldırılması Sözleşmesi (1957), 111 No'lu İstihdam ve Meslek Alanında Ayrımcılık Sözleşmesi (1958), 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi (1973), 182 No'lu Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (1999) gibi sözleşmeler ve diğer tavsiye kararları bulunmaktadır.

Sosyal Diyalog

İnsana yakışır işin son bileşenini; “sosyal diyalog” oluşturmaktadır. Bu bileşenlerin etkileşim halinde olduğu daha önce ifade edildiği üzere, bu etkileşimi yansıtan bir niteliğe sahip olan sosyal diyalog çalışma hayatında çalışma huzur ve barışının sağlanmasına hizmet etmekle birlikte toplumsal bir uzlaşmanın da oluşturulmasına katkı sağlayan önemli bir süreç olarak kabul edilmektedir (Günaydın, 2015, s.129). Sosyal diyalog, “Hükümet ve sosyal tarafların (üçlü) veya yalnızca sosyal tarafların (ikili) temsilcileri arasında ekonomik ve toplumsal politikayla ilgili ortak çıkarları kapsayan görüşme, danışma, bilgi paylaşımı” şeklinde tanımlanmaktadır (Önsal, 2011, s.231; Palaz ve Poyraz, 2017, s.225). Diğer bir deyişle sosyal diyalog, sosyal tarafların (işçi, işveren, hükümet) gönüllülük ilkesi çerçevesinde oluşturdukları, bu kapsamda sosyal ve ekonomik politikalara daha geniş bir girdi sağlama, bu politikaları

anlama ve kabul etme çerçevesinde sosyal katılım sağlanmanın yanı sıra demokratik bir tartışma ve karar alma sürecini ifade etmektedir (Bell ve Newitt, 2010, s.22).

Sosyal diyalog ulusal ve sektörel düzeyde politika geliştirilmesi açışından önem taşımaktadır. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne göre (OECD), işveren ve işçi örgütlerinin katılımı, işgücü piyasasının işleyişini iyileştirmek amacıyla kurum ve politikaların oluşturulmasında etkili olmaktadır. Aynı zamanda sosyal diyalog, çeşitli grupların karar alma süreçlerine katılımını geliştirmekte ve yoksul yanlısı büyümenin sağlanabilmesi için düzenleme ve politikaların etkili bir şekilde oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla sosyal diyalog mekanizmalarında iyileştirilme yapılması, savunmasız ve marjinalleşmiş kişilerin seslerinin duyulması anlamına gelmektedir (Bell ve Newitt, 2010, s.22-23).

Bu kapsamda başarılı bir sosyal diyalog anlayışının oluşturulabilmesi, ilkin, sosyal tarafların yaşadıkları sorunların ortak olduğu ve bu sorunların da ancak birlikte çalışma yoluyla bertaraf edilebileceği bilincine sahip olmaları ile sağlanabilir. Dolayısıyla bunun için belirli koşulların var olması gerekmektedir. Bunlar içerisinde; demokratik bir ortam ve sosyal katılımın olması ile tartışma ve karar alma süreçlerinin gerçekteşmesine imkân sunacak yeterli düzeyde hukuk düzenlemelerinin var olması kuşkusuz en dikkat çeken koşullardır. Bununla birlikte sosyal tarafların güçlü temsil yapıları ve ortak bir çıkar çerçevesinde yapıcı bir çalışma için ön yargılarından sıyrılmış olmaları da önem taşımaktadır (Günaydın, 2015, s.129). Bu noktadan hareket ile yetersizlikler olduğu görülmektedir. Sosyal diyalog konusunda başarılı ülke örnekleri olmasına rağmen, hem mikro hem de makro düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarındaki yetersizlikler dikkat çekmektedir. Dolayısıyla bu durum da dünya genelinde çalışanların çoğunun, kendilerini temsil ve geliştirme olanaklarından tam anlamıyla yararlanamaması ile sonuçlanmaktadır (Işığıçok, 2009, s.327).

İnsana Yakısr İş Açığı

ILO tarafından kavramlaştırılan “*insana yakısr iş açığı*” ile buraya kadar açıklanan insana yakısr iş düşüncesinin aksine, insana yakışmayan işlere vurgu yapılmaktadır. Dünya genelinde insana yakısr iş açığının olması, politikacılar tarafından alınan siyasi, ekonomik ve sosyal kararlardaki başarısızlıkları

yansıtmaktadır (Kolot ve Herasymenko, 2016, s.21). Kavram olarak “uygun iş açığı” veya “uygun iş eksikliği” olarak da kullanıldığı görülen insana yakışır iş açığı; üretken istihdam olanaklarının eksikliğini, sosyal güvenlik kapsamının yetersiz olmasını, çalışma hak ve özgürlüklerinin tanınmaması veya yetersiz olmasını ve sağlıklı bir sosyal diyalog önündeki engelleri ifade etmekle birlikte, ekonomik gelişmenin sosyal gelişme ile sonuçlanmasının önündeki temel engellerden biri olarak kabul edilmektedir (Kapar, 2007, s.4). Bu bağlamda bir yer veya bölgede istihdam seviyesinin artması ve işsizlik oranının azalması; yorucu ve uzun çalışmaya gerektiren, elde edilen gelirin geçim sağlanamayacak seviyede olduğu, iş sağlığı ve güvenliği tehlikeleri bulunan, çalışmaya ilişkin hak ve özgürlüklerin uygulanmadığı, işgücü piyasasında oluşan güvencesizlikler karşısında insanların korumasız kaldıkları nitelikteki işlerde ortaya çıkan artış ile sağlanıyorsa, bu durum söz konusu yer veya bölgede insana yakışır iş açığı olduğu anlamına gelmektedir (Kapar, 2004, s.190-191).

Neoliberal politikaların, ekonomik ve sosyal yansımaları en geniş ifadeyle işsizlik, güvencesizlik, sosyal uyumun azalması, sosyal dışlanma ve yoksulluk şeklinde tehdit edici ve istenmeyen gerçeklerden oluşmaktadır. Bu nedenlerle genelde dünyada, özelde çalışma yaşamında bir kutuplaşma ve katmanlaşma olmaktadır. Bu noktada 2008 küresel finans krizinin, insana yakışır iş açığının onarılması bakımından çalışmanın geliştirilmesi konusunda yeni sorunlar yarattığı belirtilmektedir. Bu konuda ise işverenler tarafından yapılan ihlallerin olduğu gözlemlenmiştir. Bu kapsamda; işçilerin haksız olarak işten çıkarılması, tazminat ödenerek işten çıkarılması yerine istifaya zorlanması, işçilere ücret ödenmemesi, geç ödenmesi veya işten çıkarılma sırasında eksik ödenmesi, fazla mesai yaptırılması veya ücret ödemedi çalıştırılması gibi durumlar örnek verilebilir. Ayrıca bu kapsama, işverenlerin iş sözleşmelerini tek taraflı olarak değiştirmesi de eklenebilir. Bununla birlikte standart dışı çalışma türlerinin çoğunlukla işverenlerin ihtiyaçlarını karşılama amacına yönelik olarak yaygınlaştırılması gibi durumlarla da karşılaşmıştır. Böylelikle de insana yakışır iş açığının görünüm biçimleri çeşitlenmiş, kapsamı ve derinliği yoğunlaşmaya başlamıştır. Dolayısıyla açık ve gizli işsizlik oranlarında kalıcı bir artış, uygun sosyal koruma olmaksızın standart dışı istihdam biçimlerinin ve iş sözleşmelerinin yaygınlaşması, kabul edilebilir bir gelir düzeyi sağlamayan istihdamın payında bir artış, kötü çalışma koşullarının mevcudiyeti ve işçilerin savunmasızlığının artması gibi unsurlar insana yakışır iş açığının yaygınlaşmasına zemin hazırlamıştır (Kolot ve Herasymenko, 2016, s.23-26).

Ekonomik gelişmenin sosyal gelişme ile sonuçlanmasında önemli bir etken olan, bu iki gelişme arasındaki bağı kopardığı ifade edilen insana yakışır iş açığı, ekonomik gelişme sonucunda ortaya çıkan yükler ve yararların insanlar, sınıflar ve toplumlar arasında sosyal olarak adil olmayan bir şekilde dağılmasına neden olmaktadır. Günümüzde en temel haklardan yoksun bir biçimde çalışmakta olan milyonlarca insan bulunmaktadır. Bu çerçevede küreselleşme sürecinde, yeterli ve sürdürülebilir insana yakışır işlerde istihdam fırsatları yaratılmadığı görülmektedir. İnsana yakışır iş alanlarının sınırlı olması ise üretim sonucunda yaratılan zenginliklerden çalışanların adil pay almasını engellemektedir (Kapar, 2007, s.4). Diğer taraftan insana yakışır iş açığı, işgücü piyasası koşulları ile insanların geleceğe ilişkin umut ve beklentileri arasındaki uyumsuzluğun da bir göstergesidir (Kapar, 2004, s.192).

Neoliberal küreselleşme süreci insana yakışır iş ve bu işlerin bileşenleri üzerinde, dolayısıyla insana yakışır iş açığı bakımından belirleyici olmuştur. Bu kapsamda sosyal ve ekonomik politikaların serbestleştirilmesi ile ekonomik gelişimin, sosyal gelişimden önce tutulduğu ve nüfusun büyük çoğunluğunu oluşturan kesimlerin geliştirilmesinin geri plana itildiği görülmüştür. Diğer taraftan işveren ve işçi örgütleri ve hükümetler arasındaki ilişkinin kurulmasında ve geliştirilmesinde etkili olan sosyal diyalog mekanizmalarının rolünün azaltıldığı, dolayısıyla işverenlerin, işçiler karşısından güçlerinin daha da arttırıldığı ve işverenler tarafından çalışma hak ve özgürlüklerinin sağlanması ihmal edildiği bir çevre oluşturulmuştur. Bu anlamda mevcut ihtiyaçların karşılanması konusunda yetersiz olan kesimlerin geliştirilmesini sağlama konusunda devletin rolünün azaltılması söz konusu olmuştur. Ayrıca bu konuda istihdamda ve işgücü piyasasından yaşanan değişimlerin merkezi bir öneminin olduğu vurgulanmıştır. Bu anlamda işgücü piyasalarında esneklik gündeme gelerek hem ulusal hem de uluslararası ölçekte savunmasız istihdam, korunmasız istihdam, standart dışı istihdam gibi türler artan bir şekilde yaygınlaşmıştır (Kolot ve Herasymenko, 2016, s.26-27; Kolot ve Herasymenko, 2017, s.8-9).

Günümüzde de, dünya üzerinde insana yakışır iş açığı bulunmakta ve bu durum işsizlik ve eksik istihdam, düşük nitelikli ve verimsiz işler, güvencesiz ve kötü çalışma koşulları, haklardan mahrum kalma, yetersiz ve sürekli olmayan gelir ve cinsiyet eşişsizliğinden ileri gelmektedir. Dolayısıyla küresel ekonomik gelişme sürmekte iken, bu gelişme yoksulluğu azaltabilecek yeni ve insana yakışır nitelikte olan işlerin yaratılması ile sonuçlanmamaktadır (etinkaya ve Yıldırım, 2012,

s.159). Bu durumda bir taraftan ekonomik büyümenin sağlanması, ancak diğer taraftan büyümenin insana yakışır nitelikteki işlerin arttırılamaması ile sonuçlanması ise büyümenin, istihdam yanlı olmadığını göstermektedir. İnsana yakışır iş açığının da bu anlamda ele alınması gerekmektedir.

İnsana yakışır iş kavramı ele alınırken, boyutlarına ve bileşenlerine değinilmiş, bunların karşılıklı etkileşim içinde olduğu tartışılmıştır. Dolayısıyla bunlar arasında yaşanan olumlu bir değişimin diğerlerini de etkileyebileceği (bu durumun tam tersi de olabilir) ifade edilmiştir. Bu çerçevede insana yakışır iş açığı ele alındığında, insanların çalışma yaşamında karşılaştığı kötü koşulların, aslında insana yakışır iş kavramı tarafından ortadan kaldırılabilirliği ortaya çıkmaktadır. İnsana yakışır iş açığı ise iş ve çalışma dünyasında işsizlik, işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizlikleri, kayıtdışı istihdam, iş kazası ve meslek hastalıkları, aşırı çalışma süreleri, ücret farklılıkları, zorla çalıştırma ve evlendirmeyi kapsayan modern kölelik, kazanç bakımından küresel eşitsizlikler, çocuk işçiliği, sosyal güvenlik ağlarına eşirim yoksunluğu ve sosyal diyalog mekanizmalarındaki yetersizlikler vb. şekilde somut olarak gözlemlenmektedir.

2019 yılında ILO tarafından yayımlanan bir rapora göre; dünyada 190 milyon insan işsizlik ile karşı karşıya olup, bunların 64,8 milyonu gençlerden oluşmaktadır. Küresel işsizlik, son yıllarda %5-6 düzeyinde sabitlenmiştir. Dolayısıyla dünyada 190 milyon kişinin herhangi bir işe erişimi dahi söz konusu değildir. En yüksek işsizlik oranlarına sahip bölgeler olan Batı Asya, Kuzey Afrika, Latin Amerika ve Karayipler'deki işsizlik oranları, en düşük işsizlik oranlarına sahip olan Orta Asya ve Güney Asya bölgelerinin işsizlik oranlarının yaklaşık olarak 2,5 kat üzerindedir. Ayrıca, küresel işsizlik oranlarında cinsiyet açısından önemli bir fark olmamasına rağmen, işgücü piyasasında ortaya çıkan cinsiyet eşitsizlikleri dikkat çekmektedir (ILO, 2019a). Bu durumun ise insana yakışır işin doğasına aykırı nitelikte olduğu söylenebilir.

İnsana yakışır işin diğer bir faktörü istihdamın niteliğine ilişkindir. Bu açıdan istihdam ele alındığında, dünya nüfusu içerisinde 2 milyar kişi kayıtdışı olarak istihdam edilmektedir. Kayıtdışılık ise güvencesizlik, kazancın yeterliliği, iş sağlığı ve güvenliği ve genel olarak çalışma koşulları açısından olumsuzluklar içermektedir. Araştırmalar da kayıtdışı istihdamda olanların yoksulluk riskinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Günaydın, 2015, s.128). Dolayısıyla kayıtdışı istihdamın insana yakışır işe ilişkin nitelikleri barındırmaktan uzak olduğu söylenebilir.

İnsana yakışır işin başka bir sorunlu alanı iş kazası ve meslek hastalıklarının yaygın olmasıdır. ILO 2019 yılında küresel istihdamın (yaklaşık 3.3 milyar kişi) %40'ından daha azının iş kazası meslek hastalıklarından korunduğunu duyurmuştur. Buna göre her yıl 2,8 milyon kişi, işle bağlantılı olarak ortaya çıkan kaza ve hastalık nedeniyle hayatını kaybetmektedir (ILO, 2019b, s.20). Bununla birlikte her yıl 374 milyon kişi de ölüm ile sonuçlanmayan nitelikte iş kazası geçirmekte, ancak bu iş kazaları sonucunda çalışanların minimum 4 gün işle bağlantısı kesilmektedir (ILO).

Diğer taraftan normal çalışma süreleri dışında yapılan çalışmayla fazla mesai ücreti ve ek ödemeler şeklinde gelir elde edilmesi çalışanların refahını arttırabilir. Ancak çalışma süresinin uzamasının çalışanlar için refah seviyesini yükseltebilecek gelir artışı sağlamadığı bir gerçektir. Çalışma süreleri bu bakımdan değerlendirildiğinde, küresel istihdamın %36,1'i haftalık olarak 48 saatten fazla olarak aşırı sürelerde çalışmaktadır (ILO, 2019b, s.20). Aşırı çalışma süreleri ise çalışanların yoksulluktan kurtulması için yeterli bir ücret sağlayamamakta, aile ve çalışma dengesini bozmaktadır. Tüm bunlarla birlikte aşırı çalışma süreleri zihinsel ve bedensel sağlığı olumsuz etkileyebilmekte ve verimliliği de düşürmektedir (Günaydın, 2015, s.135).

Dünya istihdamının neredeyse yarısı da ücret veya maaş karşılığında istihdam edilenlerden oluşmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde ücret refahı arttırmanın tek yolu olmamakla birlikte, ücretli çalışanların tek geçim kaynağını oluşturması nedeniyle önem taşımaktadır. Dolayısıyla işlere ücret açısından bakıldığında; 2016 yılında %2,4 olan ücret artışı, 2017 yılında %1,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu anlamda çalışan refahının arttırılmasında etkili bir faktör olan ücretin artış oranının da yetersiz olduğu ve bu artışta da bir gerilemenin olduğu ifade edilebilir. Cinsiyet özelinde ücretler incelendiğinde ise kadınların erkeklerden %20 oranında daha az ücret elde ettiği görülmektedir (ILO, 2019b, s.20-21). Bu durum da işgücü piyasasında ücret açısından da cinsiyet eşitsizliği olduğunu göstermektedir.

Ayrıca insana yakışır işin varlığı, kişinin özgür iradesi ile çalışması anlamına gelmektedir. Nitekim köleliğin yasaklanmasına ilişkin düzenlemeler de yapılmıştır. Ancak 2016 yılında dünyada 40 milyon insanın da modern köle olarak bulunduğu dikkat çekmektedir. Bunların yaklaşık olarak 25 milyonu zorla çalıştırılmaya maruz kalırken, yaklaşık olarak 15 milyonu da zorla evlendirilmiştir. Bu ise 2016 yılında dünyada her 1000 kişiden 5,4'ünün;

yetişkinler açısından 1000 yetişkinin 5,9'unun; çocuklar özelinde ise her 1000 çocuğun 4,4'ünün modern köleliğin kurbanı olduğu anlamına gelmektedir. Cinsiyet dikkate alındığında ise 40 milyon insanın %71'inin kadınlar ve kız çocuklarından oluştuğu görülmektedir. Ayrıca modern köleliğin kurbanlarının %25'ini de sadece çocuklar oluşturmaktadır (ILO, 2017a, s.5,9-11). Diğer taraftan çalışma hayatında karşılaşılan en önemli sorunlardan biri de çocuk işçiliğidir. ILO çocuk işçiliği konusunda standartlar belirleyerek daha önce izah edildiği üzere düzenlemeler yapmıştır. Bu kapsamdaki sözleşme ve tavsiye kararları olmasına rağmen, ILO Çocuk Emeğinin Küresel Tahminleri: Sonuçları ve Eğilimler, 2012-2016 adlı raporunda; dünyada 152 milyon çocuk işçi bulunduğunu ve 73 milyonunun tehlikeli işlerde çalıştırıldıklarını ifade etmiştir. Bu çocuk işçilerin yaş profili incelendiğinde; %48'inin 5-11 yaş, %28'inin 12-14 yaş ve %24'ünün 15-17 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Cinsiyet açısından incelendiğinde, toplamın %58'ini (88 milyon) erkek çocukları oluştururken, %42'sini (64 milyon) kız çocukları oluşturmaktadır. Ayrıca çocuk işçilerin sektörel olarak dağılımı incelendiğinde; %70,9'u tarım, %11,9'u sanayi ve %17,2'si hizmetler sektöründe çalıştırılmaktadır (ILO, 2017b, s.5,11-14).

İnsana yakışır iş açığının bir yansıması olarak küresel ölçekte eşitsizliklerin artmaya devam ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu durumu ise 1980'den 2016'ya kadar, bu dönemde dünya nüfusunun en zengin %1'inin, küresel gelir artışının %27'sini, en yoksul % 50'sinin ise küresel gelir artışının %12'sini elde etmesi açıkça göstermektedir. Ayrıca en zengin %1'in küresel gelirdeki payı 1980'de %16 iken, 2000'de %22'ye artmış, 2016'da da %22 düzeyinde gerçekleşmiştir. Ancak en yoksul %50'nin payı ise 1980'de %8 iken, 2016'da %9 düzeyindedir (Alverado vd., 2018, s.6-9). Gelişmiş ülkelerde eşitsizlikler azalmış olsa dahi, buna karşılık gelişmekte olan ülkelerde eşitsizlikler artmaya devam etmektedir (ILO, 2019b, s.21).

Küresel büyüme içerisinde emek gelirlerinin yeri incelendiğinde; 2004 yılında küresel emek geliri payı %53,7'den 2017'de %51,4'e gerilerken, küresel gelirin sermaye sahipleri tarafından paylaşılan kısmı 2004'te % 46,3'ten 2017'de %48,6'ya yükselmiştir (ILO, 2019c). Küresel gelirin çoğunluğu hala emek geliri olarak gerçekleşmesine rağmen, ILO sermaye payının son yıllarda artmaya devam ettiğini vurgulamıştır. Toplam emek geliri ise çalışanlar arasında düzensiz olarak dağılmaktadır. Bu kapsamda ILO çalışmasında, emek gelirlerinin dağılımında 10 sınıflandırma kullanmıştır. En yüksek geliri elde

eden %10'luk emek sınıfı toplam gelirin %48,9'unu alırken, en düşük geliri elde eden %50'lik kısım sadece %6,4'ünü almaktadır. Ayrıca gelir dağılımı açısından, en yoksul %10'luk kısımda bulunanların, yıllık geliri kişi başına \$266 iken, en yüksek %10'luk kısımda ise yıllık kişi başına gelir \$89,703 olarak gerçekleşmiştir (ILO, 2019d).

İnsana yakışır işin bir diğer bileşeni olan sosyal güvenliğe erişim konusunda da sorun bulunmaktadır. Nitekim ILO tarafından hazırlanan bir raporda, dünyanın birçok yerindeki sosyal güvenlik ağlarında yaşanan önemli gelişmelere rağmen, dünya nüfusunun önemli bir kısmının sosyal güvenlikten faydalanmadığı ifade edilmiştir. Buna göre, küresel nüfusun sadece %45'i en az bir sosyal koruma yardımıyla etkili bir şekilde faydalanmaktadır. Bu durum ise dünya nüfusunun %55'inin, neredeyse 4 milyar insanın, korumasız olduğu anlamına gelmektedir. Ayrıca ILO'ya göre, dünya nüfusunun sadece %29'u çocuk ve aile yardımlarından yaşlılık aylığına kadar bütün fayda türlerini içeren kapsamlı sosyal güvenlik sistemlerinden yararlanmaktadır. Ancak dünya nüfusunun büyük çoğunluğunu oluşturan yaklaşık 5.2 milyar (%71) insan ise ya çok az korunmakta ya da hiç bir korumaya sahip değildir. Sosyal koruma eksikliği de insanları sosyal dışlanma, eşitsizlik ve yoksulluk gibi sorunlar karşısında savunmasız bırakmaktadır. Bu durum ise genel olarak ekonomik ve sosyal gelişme için ciddi bir sorun teşkil etmektedir (ILO, 2017c, s.xxix-xxx-xxxi). Son olarak insana yakışır iş açığının yaygınlaşması sonucunda ortaya çıkan somut göstergelerinden biri olarak; çalışmasına rağmen yoksulluk içinde yaşayanların bulunması da dikkat çekmektedir.

İnsana Yakışır İş Açığı Göstergesi Olarak Çalışan Yoksulluğu

Geleneksel anlamda çalışma hayatı dışında olan, engeli olan, yaşlı ve kimsesiz olarak nitelendirilen insanlar yoksul olarak görülmüştür⁶ (Keskin, 2011, s.67; Özdemir, 2015, s.97; Buğra, 2016, s.73). Liberal olarak yoksulluğa yaklaşan bu bakışa, piyasanın serbest olması gerektiği düşüncesinin hâkim olduğu görülmektedir. Buna göre piyasanın serbest olarak kabul edildiği toplumlarda, işsizliğin geçici ve arızı olacağı nedeniyle, çalışma yaşamında yoksulluğun varlığı kabul edilmemiştir. Bununla birlikte, geçmişte özellikle mavi yakalı işçilerin elde ettikleri ücretler, haklar, çalışma koşulları ve formel sosyal güvenlik sistemlerinin etkisi ile yoksulluğun gündeme gelmediği

6 Edmund Burke'nin (1795), "çalışan yoksul" kavramı ile ilgili "hiçbir şey çalışan yoksulla ilgili politik nakaratin dilinden daha aşağılık ve melun olamaz" şeklinde ifadesi bulunmaktadır (bkz. Buğra, 2016, s.56).

görülmüştür (Keskin, 2011, s.67). Ancak küreselleşme ile bağlantılı bir şekilde gelişerek kökleşen neoliberal politikalar, küresel ölçekte siyasal, ekonomik ve sosyal değişimler ile sonuçlanmıştır. Bu kapsamda ülkelerin dışa açık serbest piyasa ekonomisine dönüştürülmesi, dış ticaret ve finans piyasalarının serbestleştirilmesi söz konusu olmuştur. Tüm bu süreçte neoliberal ekonomi politikaları ile ilişkili bir şekilde işgücü piyasaları da dönüşmeye başlamıştır. Dolayısıyla neoliberal politikaların hâkimiyeti, uluslararası rekabet ortamının oluşturulması ile sonuçlanmıştır. Emek ve sermayenin serbestleştirilmesi varsayımının aksine, sermaye uluslararası hareket özgürlüğü elde etmiştir. Bunun sonucunda sermaye birikiminin malileştirilmesinin ve finansallaşmanın önü açılırken, diğer taraftan özellikle vasıfsız işçilerin tamamen ulusal sınırlara hapsedildiği gözlemlenmiştir. Bu durumda emek de rekabet faktörü haline getirilmiştir (Yatkin, 2007, s.58; Daldal, 2010, s.163). Sonuç olarak Keynesyen dönemde elde edilen haklar ve refah artışlarının, neoliberal politikaların uygulama alanı bulması ile kaybedilmeye başlandığı görülmüştür. Bu durumun doğal sonucu olarak, çalışan yoksulluğu tekrar ortaya çıkmış ve bir dönem çalışma ve yoksulluk arasında koparılan ilişki tekrar gündeme gelmiştir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), yoksulluk kavramı olarak öncelikle tembellek ve engelli olmanın sonucu olarak görülmüştür. Bu kapsamda yoksulluk, çalışma hayatında aktif olmayan insanlar ile ilişkilendirilmiştir. Dolayısıyla ABD'de, çalışmanın yoksulluktan kurtulmak için bir yol olabileceği düşüncesi hâkim olmuş ve çalışma, yoksulluğun açıklanmasında tek faktör olarak kabul edilmiştir. Ancak aktif olmasına rağmen yoksul olan kişiler, bu yaklaşım kapsamında açıklanamamaktadır (Seçer, 2007, s.137-138). Bu çerçevede çalışan yoksulluğu kavramı, 1970'li yıllarda ABD'de kullanılmaya başlanmış ve çalışanların sorunlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Bu kavram günümüzde, tipik olmayan ve eğreti istihdamın yaygınlaşmasına bağlı olarak, Avrupa ülkeleri de dâhil olmak üzere tüm dünyada yaygın bir biçimde kullanılmaktadır (Kahraman, 2015, s.53). Bu noktada çalışan yoksulluğu kavramının ele alınması gerekmektedir. Ancak çalışan yoksul ve çalışan yoksulluğu kavramına ilişkin birtakım sınırlılıklar bulunmaktadır.

“Çalışan yoksul” kavramı, “çalışma” ve “yoksul” kavramlarından oluşan melez bir kavramdır. Bu nedenle “çalışma” ve “yoksulluk” bağlamında anlamlı bir “çalışan yoksul” tanımının oluşturulabilmesi gerekmektedir. Ancak genellikle, yoksulluk yıllık verilere dayanarak ve hanehalkı boyutunda ele

alınırken, çalışmanın bireysel olarak gerçekleştirilmesi ve anlık bir eylem olması bu durumu sınırlandırmaktadır (Gündoğan, 2007, s.5-6).

Çalışan yoksulluğu kavramında, esas alınacak yoksulluğun hangi tür olması gerektiği konusunda da farklılıklar bulunmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler için Dünya Bankası'nın mutluk yoksulluk kriteri temel alınarak çalışan yoksulluğu tanımlanmakta iken, Avrupa Birliği (AB) ülkeleri için görece yoksulluk kriterleri temel alınmaktadır⁷. Bununla birlikte birçok ülke, kendi tanımladıkları kriterleri temel olarak kabul etmekte ve çalışan yoksulluğu konusunda, bazı özellikler belirlemektedir (Erdoğan ve Kutlu, 2017, s.73).

Çalışan yoksulluğu kavramına ilişkin karşılaşılan zorluklardan biri de sorunu ele alınırken, hanehalkının mı yoksa bireyin mi referans alınması gerektiğidir. Buna göre çalışan ve yoksul olan birey referans alındığında, bu kişilerin sahip olduğu gelirlerin onları ve ailelerini neden yoksulluk sınırı üzerinde tutmaya yeterli olmadığı konusuna odaklanılmaktadır. Bu kapsamda düşük ücretler, istihdamın niteliği ve tam zamanlı iş bulamama gibi işgücü piyasası sorunları tartışma konusu olmaktadır. Hanehalkı referans olarak alındığında ise sadece çalışanların değil, hanehalkındaki bütün bireylerin genel ekonomik refah seviyesi dikkate alınmaktadır (Gündoğan, 2007, s.7-8). Çalışan yoksulluğu kavramında, bireyin de referans alındığı görülmekle birlikte, genellikle bireyin içinde bulunduğu hanehalkının toplam geliri referans olarak alınmaktadır. Literatürde de kavramın karmaşık yapısından kaynaklanan, yapılmış olan birçok farklı tanım bulunmaktadır. Dünya genelinde araştırmalar yapan, Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (EUROFOUND) ve ILO gibi kuruluşlar da çalışan yoksulluğu olgusunda, tanımlarını hanehalkı üzerinden yapmaktadırlar (Özdemir, 2015 s.101). ILO'ya göre, "*yoksul bir ailede yaşayan bütün çalışanlar*", çalışan yoksul olarak kabul edilmektedir. Farklı tanımlarda ise kapsam daraltılarak sadece çalışanlar ile sınırlı tutulurken; bazı diğer çalışmalarda ise, en az bir kişinin çalıştığı, yoksul ailelerde yaşayan "*bütün aile üyeleri*" kapsama alınarak genişletilmektedir (Gündoğan, 2007, s.8).

7 Yoksulluk, normal olarak kabul edilen yaşam standartlarının belli bir oranın altında kalma durumunu ifade etmektedir. Bu noktada esas alınan oranlar şu şekildedir: EUROSTAT, ortalama olarak kabul edilen yaşam standardının % 60'ını, Fransa Ulusal İstatistik Ofisi (INSEE) ise %50'sini sınır olarak kabul etmektedir. Kanada'da ise "düşük gelir sınırı" yoksulluk sınırı olarak kabul edilmektedir. Türkiye'de de yoksulluk sınırı olarak gelire dayalı görece yoksulluk sınırı, eşdeğer hanehalkı gelirinin % 40'ı, %50'si, %60'ı ve %70'i olarak sınıflandırıldığı görülmektedir (bkz. TÜİK, 2018).

Çalışan yoksul ile ilişkili tanımları incelemek gerekirse; BLS çalışan yoksulu, *“Yıl içerisinde, en az 27 hafta işgücünde(çalışarak ya da iş arayarak) geçiren, fakat geliri yoksulluk sınırı altına düşen kişilerdir”* şeklinde tanımlamaktadır (BLS, 2018, s.1). ILO’ya göre, *“çalışan fakat kendilerini ve hanehalkını yoksulluk eşiğinin üzerine çıkarmak için yeterli miktarda gelir kazanamayan kişiler”* çalışan yoksullardır (Legislative Council on The Hong Kong Administrative Region, 2006, s.9). INSEE ise çalışan yoksulları, *“yılın en az 6 ayını işgücünde çalışarak ya da iş arayarak geçiren fakat yaşadığı hanehalkının yaşam standartları yoksulluk seviyesi altında olan bireyler”* şeklinde tanımlamaktadır (Pena-Casas ve Latta, 2004, s.6). EUROSTAT için, *“yılın yarısından fazla süresini çalışmalarına rağmen bireylerin ulusal hanehalkı medyan gelir seviyesi olan % 60’ın altında gelire sahip olması”* durumu çalışan yoksulluğunu ifade etmektedir (EUROFOUND, 2018). NCW ise çalışan yoksulu: *“Gelirlerinin yarıdan fazlasını ücret, maaş ya da kendi hesabına çalışma yoluyla elde edenler ve Kanada Düşük Gelir İstatistikleri (LICO) tarafından belirlenen gelir eşiğinin altında kalan kişilerdir”* şeklinde açıklamaktadır (Gündoğan, 2007, s.11).

Tüm tanımlardan da görüldüğü üzere, günümüz dünyasında istihdama katılma ve bunun sonucunda elde edilen gelir düzeyi insanların yoksullaşmasını engelleyememektedir. Dünyada oldukça geniş bir kitleyi oluşturan çalışanlar, çalışmaları karşılığında elde ettikleri gelir ile kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin temel ihtiyaçlarını karşılayamamakta ve bu kesim çalışan yoksul olarak adlandırılmaktadır. Genel bir ifadeyle bir işte çalıştığı halde, elde ettiği gelir seviyesi belirlenen yoksulluk sınırının altında olan ve dolayısıyla hayatını idame ettirmek için gerekli olan, asgari ekonomik ve sosyal faydaya ulaşamayan kişiler çalışan yoksullar olarak tanımlanmaktadır (Kahraman, 2015, s.53). Çalışan yoksulluğu kavram olarak, bir işte çalışıp da elde edilen gelir düzeyi ile asgari ekonomik ve sosyal faydalara ulaşamayan, toplumun diğer kesimlerine göre görece yoksulluk içinde kalan, birey ve haneler için kullanılan bir kavramdır (Öcal ve Kaya, 2019, s.581). Dolayısıyla günümüzde mevcut istihdam koşulları ile çalışanların yoksullaşmasının engellenememesi, çalışma ile yoksulluk arasındaki ilişkiyi gündeme getirmekte ve insana yakışır iş yaklaşımının önemi de ortaya çıkmaktadır.

İstihdam, yoksulluğun önlenmesi ve azaltılması amacıyla yapılan çabaların merkezinde bulunmaktadır. Günümüz dünyasında yoksulluğun azaltılması

öncelikli bir amaç olarak belirlenmiŖtir. Uluslararası kuruluşlar ve devletler, yoksulluğu azalmaya yönelik olarak stratejiler oluŖturmaktadırlar. Bu kapsamda tüm bireylerin özgür iradeleri ile seçtiği üretken bir istihdamın, yoksulluğu azaltılması amacına hizmet edeceğini kabul eden görüşler bulunmaktadır (Kapar, 2004, s.195). Bu amaca ulaŖabilmeye yönelik olarak yapılan eylemlerde karŖılaŖılan temel güçlük ise insana yakıŖır, güvenlik ve eŖitlik çerçevesinde tüm bireyler için üretken işlerin yaratılamamasıdır. Nitekim ILO'ya göre küresel işsizlik mevcut düzeyinde (2000'de % 5,8 iken, 2019'da %5,4 oran ile 190 milyon kiŖi işsiz) seyretmeye devam etmekte ve insana yakıŖır iş açığı yaygınlığını korumaktadır. Bu kapsamda 165 milyon insan da yeterli ücret seviyesindeki bir işe sahip değildir. Ayrıca 120 milyon kiŖi de ya iş aramaktan vazgeçmiŖ (ümidini kırılmıŖ işsiz) ya da işgücü piyasasına eriŖimi bulunmamaktadır. Benzer şekilde 2000-2007 arasında istihdam yıllık olarak ortalama % 0,9 artarken, 2008'den 2019'a kadar, istihdam yıllık olarak ortalama % 0,1 oranında artmıŖtır (ILO, 2018a, ILO, 2020, s.91). Dolayısıyla küresel ekonomi, hem işgücü piyasasında olanlar için hem de yeni katılacak olanlar için istihdam olanakları yaratmada yetersiz kalmaktadır.

Diğer taraftan istihdam oluŖturulması ve yoksulluk ile mücadele amacıyla ekonomik büyüme üzerine odaklanılmaktadır. Bu yaklaşımın temel önerisi, ekonomik büyüme oranı yüksek ve işsizlik oranı düşükse alıŖan yoksul oranının da düşük olacağı düşüncesine dayanmaktadır. Ekonomik büyüme ile birlikte yatırımlar arttıkça, işgücüne olan talebin de artacağı ve alıŖanların ücretlerinin yükseleceği, dolayısıyla bireyin veya hanehalkının, yoksulluk riskinin azalacağı varsayılmaktadır (Erdoğdu ve Kutlu, 2017, s.77). Ancak ekonomik büyüme niceliksel olarak daha fazla ve daha nitelikli işlerin oluŖturulması ile sonuçlanmamaktadır. Nitekim geliŖmekte olan ülkelerdeki yoksul insanların çoğunun işleri bulunmaktadır (Bell ve Newitt, 2010, s.3). Benzer şekilde düşük veya orta gelirli ülkelerde bir işte alıŖmasına rağmen, aşırı veya ılımlı/orta alıŖan yoksul olan önemli bir kesim bulunmaktadır. Ancak bu işler, çoğunlukla koŖulların güvensiz ve gelirin yetersiz olduğu kayıtdıŖı ekonomide ortaya çıkmaktadır. Bu ise milyonlarca insanın düşük ücret düzeyinde ve korumadan yoksun olarak alıŖtırıldıđı anlamına gelmektedir. Diğer bir deyiŖle neoliberal ekonomik büyüme politikalarının işgücü piyasasına iliŖkin sonuçları ve dolayısıyla alıŖan yoksulluğu üzerindeki etkileri incelendiğinde, öncelikle yaratılan işlerin, çalıŖma ile yoksulluk arasındaki bağı koparabilecek insana yakıŖır nitelikte olmadığı söylenebilir.

Bu noktada insana yakışır iş, bileşenleri ve insana yakışır iş açığı ile çalışan yoksulluğu arasındaki ilişkiyi vurgulamak gerekmektedir. Daha önce izah edildiği üzere insana yakışır işin boyutları ve bileşenleri arasında karşılıklı bir etkileşim bulunmaktadır. Çalışan yoksulluğunun da bu kapsamda değerlendirilmesi yanlış olmayacaktır. Nitekim sendikal haklardan, sosyal koruma ve güvenceden yoksun bir şekilde, ücretin düzensiz ve düşük olduğu, esnekliğin, güvencesizliğin ve kötü çalışma koşullarının hâkim olduğu, insana yakışır nitelikte olmayan işlerde çalışma, çalışanların yoksullaşmasına sebep olmaktadır. Bu kapsamda çalışan yoksulluğu ele alındığında, dünyadaki mevcut durumun incelenmesi yararlı olabilir. Dünyadaki mevcut duruma bakılmakla birlikte, iş sözleşmesi türlerinin çalışanların yoksullaşması üzerine ne derece etkili olduğu konusu da önem taşımaktadır. Son olarak çalışan yoksulluğu açısından, ILO tarafından savunmasız istihdam olarak nitelendirilen grupların da mevcut koşullarını tartışmak gerekmektedir.

Dünyada Çalışan Yoksulluğu Görünümü

Daha önce neoliberal politikaların, gelişmekte olan ülkelere yansımalarının eşitsizlikleri ve yoksulluğu arttırmak şeklinde olduğu ifade edilmiştir. Bu anlamda eşitsizlik ve yoksulluk, kapitalizm içerisinde her zaman var olmuştur. Ancak yoksulluk, her zaman küresel bir tehdit olurken, neoliberal politikaların uygulanması sonucunda yeni bir sömürge düzeninin hakimiyeti ile yoksulluğun da yeni boyutları ortaya çıkmıştır. Neoliberal politikaların sonuçlarına bakıldığında ise kaynakların büyük çoğunluğunun sermaye sahiplerine aktarıldığı ve yoksullaşmanın da arttığı görülmüştür (Karakaş, 2010, s.2-6). Tablo 1 bu çerçevede incelendiğinde dünyada, küresel istihdamın yaklaşık %10'u (265 milyon kişi) günlük \$1.90 ya da daha az gelire (aşırı çalışan yoksul) yaşamaktadır. Dünyada \$1.90 ile \$3.20 arasında bir gelir ile yaşayanlarda (ılımlı/orta çalışan yoksul) bu oran %16'dır (430 milyon kişi). Gelir durumu bakımından aşırı çalışan yoksulluğunun, oransal olarak en yüksek olduğu düşük gelirli ülkelerde, toplam istihdamın yaklaşık %39'unu (115 milyon 800 bin kişi) oluşturduğu görülmektedir. İlimli/orta çalışan yoksulluğu ise en yüksek olduğu düşük orta gelirli ülkelerde, toplam istihdamın yaklaşık %26'sını (293 milyon kişi) oluşturmaktadır. Çalışan yoksullar bölgesel olarak incelendiğinde, aşırı çalışan yoksulluğunun en yüksek olduğu bölge, bu kesimin yaklaşık %39'unu (146 milyon kişi) oluşturduğu Sahra Altı Afrika'dır. Diğer taraftan ılımlı/orta çalışan yoksulluğu açısından ise en yüksek bölge, bu kesimin %32'sini (217 milyon kişi) oluşturan Güney Asya'dır.

Tablo 1

Aşırı ve İlimli/Orta Çalışan Yoksulluğu Oranı ve Miktarı (Bölge, Gelir Dağılımı, Seçilmiş Yıllar, Milyon Kişi, %)

		2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Düşük Gelirli Ülkeler	1	59,4	57,1	54,1	50,9	48,5	45,5	42,3	41,1	40,5	39,2
	2	106,6	108,3	108,8	108,3	108,6	106,7	104,7	107,6	112,5	115,8
	3	22,3	23,3	24,5	25,7	26,6	27,4	28,4	28,2	27,8	27,5
	4	40	44	49	57	59	64	70	73	77	81
Düşük Orta Gelirli Ülkeler	1	34,7	32,1	29,2	27,2	24,6	21,4	16,6	14,9	13,4	12,1
	2	289	279	265	256	240	214	170	158	147	138
	3	34,3	34,4	34,4	34,3	33,9	32,4	31,0	29,5	27,5	25,7
	4	286	298	313	324	331	325	318	314	302	293
Yüksek Orta Gelirli Ülkeler	1	27,0	22,5	16,9	12,3	10,9	8,8	5,3	1,5	0,9	0,9
	2	294	249	192	143	130	105	65	18	11	10
	3	21,7	20,0	18,2	15,5	12,9	11,1	9,0	6,3	5,0	4,4
	4	236	221	206	180	153	132	109	78	62	54
Sahra Altı Afrika	1	55,3	53,5	50,7	48,5	46,9	45,1	42,3	40,8	39,7	38,5
	2	126	128	129	131	135	136	135	137	142	146
	3	21,3	22,5	23,8	24,3	24,6	25,0	25,5	25,3	24,9	24,7
	4	48	54	60	65	70	75	81	85	89	94
Doğu Asya	1	36,0	30,3	22,9	16,9	15,3	12,4	7,5	1,9	1,1	0,9
	2	277	235	180	135	123	100	61	15	9	8
	3	26,7	25,2	23,4	20,3	17,1	14,7	12,0	8,3	6,3	5,5
	4	205	195	184	162	138	119	98	69	52	45
Güney Doğu Asya ve Pasifik	1	27,9	22,2	18,6	18,0	14,6	10,0	7,8	6,2	5,0	4,0
	2	67,3	55	47	47	40	28	23	19	15	13
	3	31,4	29,9	28,6	27,7	26,5	21,9	20,8	19,3	16,3	13,9
	4	75	74	73	72	73	63	62	60	21	44
Güney Asya	1	37,0	35,4	32,5	29,4	26,8	23,8	17,1	15,3	13,5	11,8
	2	190	191	186	174	162	146	106	98	90	82
	3	36,4	36,6	37,0	37,5	37,8	37,9	36,3	34,7	33,0	32,1
	4	187	198	211	222	118	232	225	224	220	217
Dünya	1	32,9	29,4	25,2	21,9	20,1	17,5	15,6	11,1	10,4	9,8
	2	690	637	566	509	479	427	340	284	271	264
	3	26,8	26,1	25,3	24,1	22,8	21,4	20,0	18,2	16,8	16,0
	4	562	564	569	559	544	522	498	466	441	429

Kaynak: ILO, Employment by Economic Class-Modelled Estimates, 2018, [https://www.ilo.org/iloostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?](https://www.ilo.org/iloostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?_af=1), [1:Aşırı çalışan yoksul oranı (%)(Günlük \$1.90 ya da altında gelir ile yaşayanlar); 2:Aşırı çalışan yoksulluğu (milyon); 3:Orta çalışan yoksul oranı (%)(Günlük \$1.90<\$3,20 arasında gelir ile yaşayanlar); 4:Orta çalışan yoksulluğu (milyon)].

Tablo 1'in sadece oransal olarak ele alınması yeterli olmayabilir. Buna göre kişi bazında incelendiğinde, gelir durumuna göre sırasıyla, en çok düşük orta gelirli (138 milyon kişi) ve düşük gelirli (116 milyon kişi) ülkelerde aşırı çalışan yoksul olduğu görülmektedir. Bölgesel olarak ise Sahra Altı Afrika'da (146 milyon kişi), aşırı çalışan yoksulluğu ciddi bir sorun oluşturmaktadır. İlimli/orta çalışan yoksulluğu gelir

durumuna göre incelendiğinde ise en çok, düşük orta gelirli ülkelerde (293 milyon kişi) çalışan yoksullar bulunmaktadır. Bölgesel açıdan ise Güney Asya (217 milyon kişi) ilk sırada iken, ardından Sahra Altı Afrika (94 milyon) gelmektedir. Tablo 1'deki verilere göre oransal olarak dünyada çalışan yoksulluğu azalsa dahi, özellikle gelişmekte olan düşük gelirli ülkelerde yaşayan çalışan yoksul sayısı artmaktadır. Benzer şekilde çalışan yoksulluğu, bölgesel olarak da Sahra Altı Afrika ve Güney Asya'da ciddi bir sorun olarak bulunmaktadır. Munck'a göre dünya ekonomisine entegrasyon ekonomik büyümeye sebep olabilir, ancak eşitsizliklerin arttığı yönünde kanıtlar da bulunmaktadır (Munck, 2005, s.28). Dolayısıyla kapitalist sistem eşitsiz bir yapıya sahiptir ve sistemin sürekliliği için bu eşitsiz büyümenin birtakım grupları dışarıda bırakması ve yoksullaştırması şarttır (Tartanoğlu, 2010, s.10). Söz konusu veriler, kapitalist sistemdeki eşitsizliğin bir yansıması olarak açıklanabilir.

Ayrıca Tablo 1'e göre; toplamda 700 milyon kişi çalışmasına rağmen aşırı ya da ılımlı/orta çalışan yoksulluğu içinde yaşamaktadır. Bu durum istihdam yaratılmasının yoksulluktan kurtulmaya, insanca yaşam sürdürmeye yetmediği anlamına gelmektedir.

Diğer taraftan, ILO tarafından 2019 yılında paylaşılan bir çalışmada, dünya genelinde istihdam edilen 3.3 milyar insanın büyük çoğunluğunun, ihtiyaçlarını karşılamaktan, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliğinden yoksun oldukları ifade edilmektedir. İstihdamda olmanın her zaman, düzgün bir yaşam için garanti sağlamadığı ve birçok işçinin kayıtdışı ekonomiye yöneldiği, dolayısıyla düşük ücretli, ya çok az ya da sosyal güvenliğe erişimin ve çalışma haklarının hiç olmadığı işlerde çalıştıkları görülmektedir (ILO, 2019e, s.1-2). Daha önce izah edildiği üzere, ILO dünyada 2 milyar insanın kayıtdışı olarak istihdam edildiğini duyurmuştur. Bu çerçevede kayıtdışılığın bulunduğu durumda, düşük ücretler, sosyal güvenlikten yoksun olma, sendikal örgütlenmenin olmaması, geçici ve güvencesiz işler ve kötü çalışma koşulları çalışanların yoksullaşmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla küresel ekonomik büyüme sürerken, büyümeden elde edilen faydalar sermaye sahiplerine aktarılmakta, ancak geniş bir kitleyi oluşturan kesim ise yoksulluk içinde veya yüksek yoksullaşma riski ile çalışmaktadır.

İstihdamdaki statü, bireyin çalışma koşullarını büyük ölçüde belirlemektedir. Bu nedenle istihdamdaki statü ile istihdamın niteliği arasında bir ilişki bulunmaktadır. Ücretli olarak istihdam edilenler, genellikle daha fazla iş güvencesi ve daha iyi çalışma koşulları ile ilişkilendirilmekle birlikte, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçisi statüsünde bulunanlar savunmasız

istihdam olarak sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırma genel anlamda doğru olarak kabul edilmekle birlikte, ücretli çalışanların bazılarının insana yakışır işin temel bileşenlerinden yoksun olduğunu unutmamak gerekmektedir. Bununla birlikte istihdamdaki durumun incelenmesi çalışma koşullarının ve istihdamın niteliğinin nasıl değiştiği konusunda bilgi verici olabilir (ILOSTAT, 2018).

İnsana yakışır iş açığı ele alınırken, istihdamın standart şekli olarak tanımlanan sürekli ve tam süreli istihdam edilme dışında kalan istihdam türleri üzerinde durulduğu görülmektedir (ILOSTAT, 2018). İstihdamdaki durum açısından, esnekleşme adı altında yeni çalışma türleri ve iş sözleşmelerinin ortaya çıktığı bilinmektedir. ILO'ya göre küresel ölçekte çalışanların yaklaşık %60'ı herhangi bir iş sözleşmesine sahip değildir. Ayrıca küresel istihdamın yaklaşık olarak yarısını oluşturan ücret veya maaşlı çalışanların %45'i tam zamanlı ve sürekli nitelikte istihdam edilmekte, ancak bu oranda da bir azalış olmaktadır (ILO, 2019f). Dolayısıyla diğer tarafta esnekleşme kapsamında kısmi süreli veya geçici olarak istihdam edilme gündeme gelmektedir. Düzenli ve güvenli bir istihdamın söz konusu olmadığı durumda ise, ücretler ve çalışma koşulları da düzensiz ve görece daha kötü olmaktadır. Tablo 2 bu çerçevede değerlendirildiğinde, AB'de tam zamanlı çalışanlar arasındaki yoksulluk oranı 2010'da %7,1 ve 2018'de %7,6 iken, 2010 yılında yarı zamanlı çalışanlarda bu oran %12,5 ve 2018'de %15,6'dır. Diğer taraftan yarı zamanlı çalışanlar arasında, yoksulluk oranının yüksek olduğu yerler %61,1'i ile Romanya, %35,6'sı ile Bulgaristan, %31,5'i ile Portekiz ve %29,4'ü ile Litvanya'dır. Yine AB'de 2010 yılında, geçici iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bu oran 2010'da %13,3 ve 2018'de %16,2'dir. 2018 yılında geçici iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında ise yoksulluk oranının yüksek olduğu yerler %33 ile Lüksemburg, %31,1 ile Macaristan, %30,9 ile Letonya ve 22,8 ile İtalya'dır⁸.

Dolayısıyla neoliberal politikaların uygulanması sonucunda, esnekleşmeyle ortaya çıkan, kısmi süreli çalışma ve geçici çalışmanın, mevcut koşullar altında AB üyesi çoğu ülkede çalışan yoksulluğunu arttırdığı anlaşılmaktadır. Sonuç itibarıyla bu süreçte bir taraftan işsizliğe bağlı yoksulluk gözlemlenirken diğer taraftan ise kuralsızlaştırmaya bağlı olarak da çalışanların yoksullaşması hızlanmıştır (Öcal ve Kaya, 2019, s.579). Bu durumda ise insana yakışır iş olanaklarının önemi daha çok anlaşılmaktadır. Ancak kısmi süreli çalışmanın, insana yakışır niteliklere sahip olacak şekilde düzenlenmesi durumunda sonuçları da farklı olabilir.

8 Tabloda olmayan oranlar için; EUROSTAT, EU-Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) Instrument, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, (29.5.2020) .

Tablo 2

Seçilmiş Ülkelerde Çalışma Süresi ve İş Sözleşmesi Türüne Göre Çalışan Yoksulluğu, 2009-2017 (%)

Ülke/Yıl	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
AB28	Tam		7.1	7.4	7.4	7.2	7.7	7.7	7.8	7.7	7.6
	Kısmi*		12.5	13	13.8	14.7	15.7	15.3	15.8	15.6	15.6
	Sürekli		5.2	5.5	5.5	5.5	5.8	5.7	5.8	5.8	6.0
	Geçici		13.3	13.8	14.2	14.9	15.7	15.6	16.2	16.2	16.2
Almanya	Tam	5.1	5.4	6.1	5.7	6.3	7.5	7.1	6.5	6.6	6.3
	Kısmi	10.0	11.2	10.5	11.3	13.4	14.9	14.5	15.2	14.0	14.3
	Sürekli	5.4	5.7	6.2	5.8	6.6	8.0	7.5	7.0	7.0	7.1
	Geçici	14.2	16.2	15.3	16.1	17.0	17.5	18.1	20.5	18.3	17.8
Belçika	Tam	3.8	3.9	3.1	3.4	3.5	3.9	3.7	3.7	4.3	4.7
	Kısmi	6.5	5.8	6.4	6.4	5.9	6.2	6.4	6.4	6.5	5.8
	Sürekli	2.6	2.4	2.5	2.7	2.7	2.5	2.6	2.5	3.0	3.1
	Geçici	8.8	12.2	10.1	11.1	10.0	14.9	10.4	14.1	13.3	12.6
Fransa	Tam	5.3	5.2	5.9	6.6	5.9	6.3	6.0	6.5	5.8	5.9
	Kısmi	11.2	11.2	13.7	13.0	13.1	13.3	13.2	13.5	13.2	11.9
	Sürekli	4.3	4.3	4.7	5.2	5.0	4.8	4.7	5.3	4.7	4.5
	Geçici	12.5	11.7	13.8	13.6	14.9	14.8	13.2	12.7	11.5	13.0
İngiltere	Tam	4.9	5.3	5.5	6.6	6.2	5.7	5.6	6.0	6.0	7.3
	Kısmi	11.9	11.4	12.3	14.3	13.6	16.1	13.0	14.1	15.5	17.2
	Sürekli	5.2	5.4	5.8	6.4	5.9	6.0	5.1	6.0	7.1	8.0
	Geçici		6.5	11.0	9.2	8.0	12.5	7.3	12.0	12.9	12.1
İspanya	Tam	9.6	9.2	9.3	8.7	8.9	10.2	10.3	10.7	10.7	10.9
	Kısmi	21.1	19.3	19.0	21.1	18.7	22.9	27.1	24.2	26.9	22.5
	Sürekli	6.0	5.5	5.4	5.4	5.4	5.9	5.9	6.2	7.3	7.3
	Geçici	17.8	15.2	15.9	17.6	17.5	22.9	23.3	20.9	23.1	21.3
İtalya	Tam	9.0	8.6	9.5	9.3	9.3	9.6	9.8	10.0	11.1	10.9
	Kısmi	14.5	14.5	18.6	18.0	19.2	17.4	18.5	19.9	18.6	19.5
	Sürekli	7.2	6.7	7.6	7.7	7.2	7.1	7.8	7.5	7.8	8.6
	Geçici	16.2	19.4	19.0	19.8	20.4	17.9	19.1	20.5	22.5	22.8
Portekiz	Tam	8.5	8.1	8.6	8.5	8.8	9.1	9.6	9.5	9.1	8.5
	Kısmi	33.0	32.7	28.3	23.4	28.0	31.1	29.5	30.2	31.5	29.2
	Sürekli	5.9	5.1	4.8	5.4	5.5	5.6	6.5	6.6	6.1	6.3
	Geçici	12.1	7.4	10.4	9.1	11.7	12.9	13.3	13.5	11.4	11.7
Türkiye	Tam	17.1	16.7	14.8	14.3	14.2	13.8	13.2	13.2	12.5	
	Kısmi	33.9	28.6	23.8	23.5	20.9	19.8	17.8	15.3	16.2	
	Sürekli	7.6	6.9	7.2	7.7	8.6	9.0	8.8	9.4	8.4	
	Geçici	26.3	25.2	26.3	27.4	26.9	26.3	25.5	27.6	22.6	
Yunanistan	Tam	12.5	11.7	10.4	13.4	10.7	11.9	11.6	12.2	11.2	9.5
	Kısmi	26.9	29.4	21.4	27.3	27.0	27.9	28.2	30.3	27.5	24.6
	Sürekli	5.7	5.1	4.3	4.7	5.8	5.1	4.7	4.9	4.8	4.0
	Geçici	15.1	13.4	8.9	15.3	13.8	14.8	15.8	15.2	14.8	11.0

Kaynak: EUROSTAT, EU-Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) Instrument, https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/ILC_IW05 (29.5.2020).

*Haftalık 30 saatin altındaki çalışmaları

ILO tarafından ele alınan, insana yakışır iş için sayılan kriterlere sahip olmadıkları bilinen ve “savunmasız istihdam” olarak nitelendirilen kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri üzerinden, insana yakışır iş açığına yönelik olarak bir fikir elde edilebilir. Dünyada 2020 yılında 358 milyon kişi, bunların önemli bir miktarı kadın olmak üzere ücretsiz aile işçisi statüsünde ve kayıtdışı olarak istihdam etmektedirler. Dolayısıyla bu statüdekiler gelir güvenliği ve sosyal korumaya erişimden yoksundurlar. Buna ek olarak, toplam istihdamın yaklaşık olarak %34’ünü oluşturan 1.123 milyar kişi kendi hesabına çalışan statüsündedir ve bunların önemli bir miktarı sosyal güvenlik sistemleri tarafından sağlanan korumaya veya kayıtlı sektör işlerine yönelik erişim eksikliği ile karşı karşıyadırlar. Çünkü bu işlerin yaklaşık %85’i kayıtdışı sektörde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla bu nitelikteki istihdam kayıtdışı olma eğilimindedir. Ayrıca gelir güvenliği olmayan ve düşük ücret ile çalışmaya ilişkin haklar ve sosyal korumaya yönelik sınırlı erişimin bulunduğu bir durum söz konusudur (ILO, 2020, s.18-20).

Küresel istihdamın yaklaşık olarak %45’ini oluşturan “savunmasız istihdam” kategorisinde bulunanlar için de insana yakışır iş olanaklarının sağlanması gerekmektedir. Bunun nedeni ise mevcut istihdam nitelikleri itibarıyla kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi statüsünde bulunanların yoksullaşma riskinin görece daha yüksek olmasıdır. Tablo 3’te, 2000-2020 döneminde, dünyada kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçilerine yönelik istihdam oranlarında azalma olduğu görülmekte birlikte, bu süreçte dikkat edilmesi gereken kişi bazında kendi hesabına çalışan sayısında artış olmasıdır. Bu noktada doğrudan istihdam oranlarına bakmak yanıltıcı olabilir. Ancak, 2000 yılı itibarıyla düşmeye başlayan kendi hesabına çalışanların istihdam oranları dikkate alınsa dahi, bu oran 2000’de %35,1 (yaklaşık 321 milyon kişi) iken, 2020 yılında %33,8 (yaklaşık 1.123 milyon kişi) olarak gerçekleşmiştir. Diğer bir deyişle 2000 yılına oranla, oran düşme eğilimi olsa dahi dünya istihdamı içerisindeki payı yüksek olarak gerçekleşmektedir. Ücretsiz aile işçileri açısından ise, istihdam edilen kişi ve oranlarda düşüş yaşandığı ortadadır. Ancak 2020 yılında, dünya istihdamının %10,8’i (yaklaşık 358 milyon kişi) ücretsiz aile işçisi statüsünde görünmekte ve küresel istihdamında önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Savunmasız istihdam içerisinde bulunanlar ise kayıtdışı olarak istihdama katılma eğiliminde olmakta ve sosyal diyalog mekanizmalarından yararlanamamaktadır. Bu nedenle de küresel istihdamın önemli bir kısmını oluşturmakla birlikte, insana yakışır işin niteliklerine sahip olmaması nedeniyle savunmasız olarak istihdam edilenlerin azalması olumlu bir gelişme olarak

değerlendirilebilir. Ancak diğer taraftan savunmasız istihdamın, küresel istihdam içerisindeki payının azalması, ücret veya maaş karşılığında istihdam edilenlerin payının arttığı anlamına gelmektedir. 2019 yılında küresel düzeyde işçilerin yaklaşık olarak yarısını oluşturan, ücret veya maaş karşılığında çalıştırılan kişilerin sosyal koruma, işçi hakları ve gelir güvenliğine erişim olasılığının arttığı belirtilmektedir. Ancak, bu olgu dünyanın birçok yerinde karşılık bulamamaktadır. Bunun nedeni ise ücret ve maaşlı olarak istihdam edilenlerin %40'ının kayıtdışı istihdam ilişkilerinde olmasıdır (ILO, 2020, s.18-20). Dolayısıyla ücret ve maaşlı olarak istihdamda olma da, doğrudan insana yakışır niteliklerine sahip bir işte çalışmak anlamına gelmemektedir.

Tablo 3

Dünyada Kendi Hesabına Çalışanlar ve Ücretsiz Aile İşçileri, (Seçilmiş Yıllar, %, Milyon Kişi)

Milyon	Dünya					
	Kendi hesabına çalışanlar		Ücretsiz aile işçileri		A+B	C+D
	%* A	Kişi C	% B	Kişi D		
2000	35,1	321	16,4	431	51,5	753
2002	34,9	940	16	430	50,9	1.370
2004	34,7	965	15,6	435	50,3	1.400
2006	34,4	989	14,8	425	49,2	1.415
2008	34,3	1.015	14	413	48,3	1.428
2010	34,3	1.036	13,3	400	47,6	1.437
2012	33,9	1.040	12,7	389	46,6	1.430
2014	33,9	1.069	12	379	45,9	1.448
2016	34	1.097	11,4	366	45,4	1.464
2018	34,1	1.127	10,9	360	45	1.488
2019	33,7	1.109	10,9	360	44,6	1.469
2020	33,8	1.123	10,8	358	44,6	1.481

Kaynak: ILOSTAT, Status in Employment, ILO Modelled Estimates, Nov. 2018, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer20/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_STE_NB_A; 2019 ve 2020 verileri için ILO, 2020, s.35.

*Oranlar, toplam istihdam içerisindeki payı göstermektedir.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

Yoksulluk uzun yıllar boyunca bireysel özellikler üzerinden açıklanmıştır. Bu kapsamda yoksulluğun nedeni bireylerin çalışma yaşamına katılmamayı tercih etmeleri, diğer bir deyişle iradi işsizlik olarak görülmüştür. Dolayısıyla kişilerin bir işte çalışması karşılığında gelir elde etmeleri halinde yoksulluktan

kurtulabilecekleri dűŖncesi kabul edilmiŖtir. Ancak gűnűműzde yoksulluk, geleneksel anlamıyla sadece istihdam dıŖında kalanların deđil, istihdama katıların da karŖılaŖtıđı bir sorun olarak gűrűlmektedir. Gűnűműzde istihdam edilmeleri ve bunun karŖılıđında bir gelir elde etmelerine rađmen yoksulluk içinde yaŖayan, alıŖan yoksullar olarak nitelendirilen önemli bir kitlenin varlıđı, yoksulluđuun sadece gelir eksikliđinden kaynaklanan bir sorun olarak deđerlendirilmemesi gerektiđini ortaya ıkarmıŖtır. Bu anlamda alıŖan yoksulluđu sorunu, çalıŖma ile yoksulluk arasındaki iliŖkiyi tekrar gűndeme getirmektedir. Bu iki olgu arasındaki iliŖki sonucunda da yoksulluđuun sadece istihdamla ozűleebilecek bir sorun olmadıđı ortaya çıkmaktadır. Bu ereve de alıŖan yoksulluđu karmaŖık, çok eŖitli ve karŖılıklı etkileŖim içinde olan faktűrlerin sebep olduđu bir sorun olarak deđerlendirilebilir.

EŖsitsizlikler ve yoksulluk kapitalizm içerisinde her zaman var olmuŖ ve kapitalizmin ilerlemesi ile uyum içinde gűnűműze kadar gelmiŖtir. Ancak kapitalizm içerisinde, bu eŖsitsizlik ve yoksulluđuun gűreceli olarak farklılık gűsterdiđi dűnemler olmuŖtur. Keynesyen refah devleti uygulamalarının bulunduđu űlkelerde yakalanan hızlı bűyűme ivmesi ile tam istihdam seviyesine yaklaŖılması ve yűksek űcret seviyeleri, çalıŖma ile yoksulluk arasında kavramsal bir ayrılıđa zemin hazırlamıŖtır. Bűylelikle gelir, sosyal demokrasinin yűkselmesine bađlı olarak sosyal gruplar arasında gűreceli olarak daha adil bir Ŗekilde dađılmıŖ ve yoksulluk, genellikle bireysel ve kűltűrel özellikler ile iliŖkilendirilmiŖtir. Ancak neoliberal politikalar ile sosyal refah uygulamalarından uzaklaŖılması ve çalıŖma koŖullarının da iŖi aleyhine geliŖmesi sonucunda, insana yakıŖır iŖ açıđının yaygınlaŖmasına bađlı olarak alıŖmasına rađmen yoksulluk içinde yaŖayan kesimler daha fazla gűrűnűr olmuŖtur.

Bu noktada insana yakıŖır iŖ, bileŖenleri ve insana yakıŖır iŖ açığı ile alıŖan yoksulluğu arasındaki iliŖkiyi vurgulamak gerekmektedir. İnsana yakıŖır iŖin boyutları ve bileŖenleri arasında karŖılıklı bir etkileŖim bulunmaktadır. Dolayısıyla, insana yakıŖır iŖin temel bileŖeninden herhangi biri veya birkaçının olmaması ya da eksik olması durumunda “insana yakıŖır iŖ açığı” ortaya çıkmaktadır. alıŖan yoksulluğuunun da bu kapsamda değerlendirilmesi yanlıŖ olmayacaktır. Nitekim sendikal haklardan, sosyal koruma ve gűvenceden yoksun bir Ŗekilde, űcretin dűzensiz ve dűŖűk olduğu, esnekliğin, gűvencesizliđin, geçici alıŖmanın ve kűtű çalıŖma koŖullarının hűkim olduğu, insana yakıŖır nitelikte olmayan iŖlerde çalıŖma, alıŖanların yoksullaŖmasına sebep olmaktadır.

Kapitalizmin neoliberal döneminde üretimin yapısı, işgücü piyasaları ve sosyal devlet anlayışında değişim ve dönüşümler yaşanmıştır. Bu kapsamda kayıtdışı ekonominin yükselmesi ve kayıtdışı istihdamın artması, istihdamın sektörel yapısının değişmesi, özellikle ücret seviyesi ve çalışma şartlarının görece daha düşük olduğu hizmetler sektörüne kayması, üretimin yapısında meydana gelen değişmelere dayalı olarak esnekleşme çabalarının ve esnek çalışma türlerinin ortaya çıkması söz konusu olmuştur. Aynı zamanda devletin, sosyal niteliğinin değişmesine bağlı olarak sosyal koruma harcamalarına yönelik kaynakların kısılması veya başka alanlara aktarılması gündeme gelmiştir. Bununla birlikte sendikalar güç kaybetmeye başlamış ve sendikal faaliyetler sınırlı kalmıştır. Son olarak esnekleşme adı altında ortaya çıkan esneklik ve yeni çalışma türleri, istihdamın niteliğinde değişikliklere neden olarak insana yakışır işlerde azalma ile sonuçlanmıştır. Nitekim tüm bunların sonucunda, kaynakların büyük çoğunluğu sermaye kesimine aktarılırken, güvencesiz ve kötü çalışma koşulları altında bireyler ve hanehalkı, çalışmasına rağmen yoksulluktan kurtulamamıştır. Dolayısıyla, neoliberal küreselleşme sürecinde ortaya çıkan bu gelişmeler çalışan yoksulluğunu gündeme getirmiş, çalışma ile yoksulluk arasındaki tarihsel bağı tekrar ortaya çıkarmıştır. Diğer bir deyişle insana yakışır iş açığının olması ve yaygınlaşması, çalışanların yoksullaşmasına zemin hazırlamaktadır.

Çalışan yoksulluğu sorunu da sadece istihdam yaratılmasının yeterli olmadığı, istihdamın niceliksel boyutu kadar niteliksel olarak da önemli olduğunu açıkça göstermektedir. Nitekim çalışma yaşamının esnekleşmesinin, ücretlerin esnekleşmesini ve çalışma koşullarının da güvencesizleşmesini beraberinde getirmesi sonucunda çalışan yoksulların sayısının da artmış ve bu kesimlerin içinde buldukları koşulların daha da kötüleşmiş olduğu ifade edilebilir.

İnsana yakışır iş açığının artması ile çalışan yoksulluğunun tekrar görünür hale gelmesi ise uluslararası kuruluşların ve ulusal hükümetlerin gündemine çalışan yoksulluğu ile mücadele stratejilerini getirmiştir. Bu kapsamda istihdam oluşturulması ve yoksulluk ile mücadele amacıyla ekonomik büyüme üzerine odaklanılmaktadır. Ancak çalışan yoksulluğunu azaltmaya yönelik bir ekonomik büyüme politikasının olduğunu söylemek olanaklı görünmemektedir. Nitekim dünyada, yaklaşık olarak 700 milyon kişi yoksulluk içinde çalışmakta, diğer taraftan 190 milyon kişinin de herhangi bir işe erişimi bulunmamaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler içinde düşük gelirli ülkelerde yaşayan çalışan

yoksul sayısı ve Sahra Altı Afrika ve Güney Asya bölgesinde yaşayan aşırı veya ılımlı/orta çalışan yoksul sayısı artmaktadır. Dolayısıyla dünyada küresel ekonomik büyüme sürerken, geniş bir kitle ise yoksulluk içinde veya yüksek yoksullaşma riski ile çalışmaya devam etmektedir. Söz konusu gelişmeler ayrıca kapitalist sistemdeki eşitsizliğin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Bu kapsamda ekonomik büyümenin istihdam yaratacağı varsayımı söylemde mevcudiyetini korumakta, ancak olgusal olarak bir karşılık bulamamaktadır. Bu ifade ise teknolojik veya yapısal değişikliklere bağlı olarak ortaya çıkan istihdamsız büyüme olgusu ve mevcut işlerin nitelik düzeyi ile açıklanabilir.

Küresel istihdamın (yaklaşık 3.3 milyar kişi), büyük çoğunluğu (yaklaşık 2 milyar kişi) ise kayıtdışı olarak istihdam edilmektedir. Kayıtdışılık da düşük ücretler, sosyal güvenlik korumalarından yoksun olma, sendikal örgütlenmenin olmaması, geçici ve güvencesiz işler ve kötü çalışma koşulları anlamına gelmektedir. Dolayısıyla kayıtdışı istihdamın, insana yakışır işe ilişkin nitelikleri barındırmaktan uzak olduğu söylenebilir. Bu koşullar altında çalışanların da yoksullaşma riskinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Ücretli olarak istihdam edilenler, genellikle daha fazla iş güvencesi ve daha iyi çalışma koşulları ile ilişkilendirilmekle birlikte, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçisi statüsünde bulunanlar savunmasız istihdam olarak sınıflandırılmaktadır. 2019 yılında küresel istihdamın (3.3 milyar kişi) yaklaşık olarak yarısını oluşturan bir kesim ücret veya maaş karşılığında istihdam edilmektedir. Ücret veya maaş karşılığında çalışanların daha iyi çalışma koşullarına sahip olma olasılığı yüksek olmakla birlikte, bu kesimdekilerin %40'ı da kayıtdışı olarak istihdam edilmektedir. Dolayısıyla tek başına ücret veya maaşlı olarak istihdam edilmek de, söz konusu işin insana yakışır nitelikte olduğu anlamına gelmemektedir.

Neoliberal küreselleşme sürecinde de üretimin yapısında ve işgücü piyasasında esnekleşme gündeme gelmiştir. Böylelikle üretimin yapısına da uygun yeni çalışma türleri ve iş sözleşmeleri ortaya çıkmıştır. Esnek çalışma türleri kapsamında kısmi süreli çalışma ve geçici çalışmanın, istihdamın niteliği açısından yoksulluk ile olan ilişkisi bağlamında çalışanlar üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu ifade edilebilir. Nitekim dünyada esnek çalışmanın yaygınlaştırdığı bilinmektedir. Ancak mevcut koşulları ile kısmi süreli çalışma ve geçici çalışmanın, AB içerisinde çoğu ülkede çalışan yoksulluğunu arttırdığı ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan geçici olarak çalışanların yoksullaşma riskinin

görece olarak daha yüksek olduğu söylenebilir. Ancak kısmi süreli çalışmanın, insana yakışır niteliklere sahip olacak şekilde düzenlenmesi durumunda sonuçları da farklı olabilir.

İnsana yakışır iş için sayılan kriterlere sahip olmadıkları bilinen ve “savunmasız istihdam” olarak nitelendirilen kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi statüsünde bulunanların ise yoksullaşma riski daha yüksektir. Bunun nedeni ise kayıtdışıdır. Ücretsiz aile işçisi statüsündekilerin (2020’de yaklaşık 358 milyon kişi) neredeyse tamamı kayıtdışı olarak istihdam edilmektedir. Diğer taraftan kendi hesabına çalışanların (2020’de yaklaşık 1.123 milyon kişi) %85’i kayıtdışı olarak istihdama katılmaktadır. Dolayısıyla savunmasız olarak istihdam edilenler ise gelir güvenliğine, sosyal korumaya ve kayıtlı sektör işlerine erişim eksikliği yaşamakta ve sosyal diyalog mekanizmalarından yararlanamamaktadırlar.

Tüm bunlar küresel ekonomik büyüme sürerken, büyümeden elde edilen faydaların sermaye sahiplerine aktarılmakta olduğunu, geniş bir işçi kitlesinin ise yoksulluk içinde veya yüksek yoksullaşma riski ile çalışmaya devam etmekte olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla bu süreçte bir taraftan işsizliğe bağlı yoksulluk gözlemlenirken diğer taraftan ise kuralsızlaştırmaya bağlı olarak da çalışanların yoksullaşması hızlanmıştır. Yoksulluğun istihdam edilmeyenler üzerinden ele alınması, bu kapsamda yoksullukla mücadele amacıyla politikaların oluşturulmasında sadece istihdam yaratılmasına önem verilmesi çalışan yoksulların sayısının artmasına sebep olabilir. Nitekim günümüzde 700 milyon kişinin çalışmasına rağmen aşırı veya ılımlı/orta çalışan yoksulluğu içinde yaşaması bu durumu açıkça göstermektedir. Dolayısıyla çalışan yoksulluğu sorununun çözümü için istihdam yaratmanın tek başına yeterli olmadığı, hatta oluşturulan insana yakışır nitelikte olmayan işlerin çalışanların yoksullaşmasını hızlandırdığı ifade edilebilir. Bu anlamda günümüzün ciddi bir sorunu olan çalışan yoksulluğu olgusunun bulunması, istihdamın niteliğinin sorgulanmasını gündeme getirmektedir. Bunun sonucu olarak da ücretler ve çalışma yaşamındaki sosyal hakların iyileştirilmesine yönelik talepleri gündeme getirmektedir. Bu kapsamda insanlar, kendileri ve aileleri için yeterli gelir olanakları sunabilecek, ortaya çıkabilecek herhangi bir risk karşısında sosyal güvenlik sağlayabilecek, çalışma hak ve özgürlüklerine yönelik hukuki alt yapı ve etik sınırlar oluşturan çalışmaya ilişkin temel hakları içerebilecek ve kendileri ile ilgili konularda karar alma süreçlerine katılımlarını sağlayabilecek sosyal

diyalog mekanizmalarının bulunacağı üretken bir işe ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle de çalışan yoksullar için mevcut yoksulluk ve istihdam politikalarından farklı politikaların oluşturulması ve uygulanması gerekmektedir. Bu kapsamda da “insana yakışır işler” gündeme gelmektedir.

ILO'nun çalışmalarında yer alan ve uluslararası literatürde de önem verilen “insana yakışır iş” ve “İnsana Yakışır İş Ülke Programı”, insanlara sunulan ya da gelecekte sunulacak olan işlerde çalışma koşullarının iyileştirilmesini önermektedir. Çalışan yoksulluğunu önlemeye yönelik olarak sadece istihdam yaratılmasının yeterli olmadığı görölmektedir. Aynı zamanda, işgücü piyasasında önemli ölçüde bulunan düşük ücretli, geçici ve güvencesiz istihdamın azaltılması, çalışan yoksulluğu sorunu açışından mutlak yararlı olacaktır. Ulusal düzeyde uygulanan başarılı sosyal diyalog mekanizmaları da tarafların kendileri ile ilgili karar alma sürecine katılımı konusunda destekleyici niteliktedir. Bu çerçevede insana yakışır iş yaklaşımı çalışmaya ilişkin hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi, daha eşitlikçi bir büyüme ve kalkınma sağlanması, ekonomik büyüme sonucunda yaratılan faydaların daha adaetli bir şekilde dağıtılması ve yoksulluk ile mücadele konusunda en büyük katkıyı sağlayacaktır. Bu noktada istihdam, sosyal güvenlik, çalışmaya ilişkin temel haklar ve sosyal diyalog bileşenleri önem kazanmaktadır. Bu bileşenlerin arasında herhangi bir ayırım yapmaksızın, her birinden etkili bir şekilde faydalanılması gerekmektedir. Böylelikle insana yakışır iş yaklaşımı amacına ulaşabilecek, ekonomik ve sosyal gelişmenin birlikte gerçekteştirilebileceği bir dünya oluşturulabilecektir. Son olarak uluslararası düzeyde gerçekteştirilen ortak çalışmaların belirleyici olacağı dikkate alındığında, bu konuda atılacak olan kararlı adımlar, küresel işgücü piyasasının düzenlenmesiyle birlikte işgücü piyasası koşulları ve insanların geleceğe ilişkin umut ve beklentileri arasındaki dengeyi kurabilecek nitelikte olacaktır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığım beyan etmiştir.

Teşekkür: Her zaman desteğini esirgemeyen, çalışmanın hazırlanması sürecinde görüşleri ile katkı sağlayan Hocam Doç. Dr. Aslan Tolga Öcal'a saygılarımı sunuyorum.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Acknowledgement: I pay my respects to Assoc. Prof. Dr. Aslan Tolga Öcal who Always supporting and contributing with their opinions during the preparation of the study.

Kaynakça/References

- Alvaredo, F., Chancel, L., Piketty, T. Saez, E. ve Zucman, G. (2018) World Inequality Report 2018, World Inequality Lab, <https://wir2018.wid.world/part-2.html> (23.05.2020).
- Bell, S. ve Gibbons, S. (2007). “Decent Work”, Potential Implications for DFID and for the Labour Standards and Poverty Reduction Forum, London, UK.
- Bell, S. ve Newitt, K. (2010). “Decent Work and Poverty Eradication: Literature Review and Two-Country Study”, A Study for the Decent Work and Labour Standarts Forum, Ergon Associates Limited.
- BLS. (2018). A Profile of The Working Poor, 2016. <https://www.bls.gov/opub/reports/workingpoor/2016/pdf/home.pdf>.
- Bonnet, F., Figueiredo, José B. ve Standing, G. (2003). “A Family of Decent Work Indexes”, ILO, In Focus Programme on Socia-Economic Security, Vol.142, No.2, 213-238.
- Buğra, B. (2016). *Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. ve Agloni, N. (2014). “The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates”, *Cambridge Journal of Economics*, 38.
- Çelik, A. (2014). *Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye*, İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Çetinkaya, E. ve Yıldırım, S. (2012). ‘İnsana Yakışır İş’ Bağlamında Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu. *Bilgi*, (24), 145-175.
- Daldal, Ş. (2010). *Kuralsız Kapitalizm Batağında Emek*, 1.Baskı, İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Engels, F. (1997). *İngiltere’de Emekçi Sınıfının Durumu*, Yurdakul Fincancı(çev.), 1.Baskı, Ankara: Sol Yayınları.
- Erdoğan, S. (2004) “Sosyal Politikada ‘Avrupalı’ Bir Kavram: Sosyal Dışlanma”, *Çalışma Ortamı Dergisi*, S: 75, 28 Kasım 2006, <https://sosyalpolitika.fisek.org.tr/sosyal-politikada-%E2%80%9Cavrupalı%E2%80%9D-bir-kavram-sosyal-dislanma/>,(28.5.2020).
- Erdoğan, S. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Erdoğan, S. ve Kutlu, D. (2014). Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2014/2, 63-114.
- Erdoğan, S. ve Kutlu, D. (2017). “Çalışan Yoksulluğu: Türkiye İçin Sosyal Politikalar Bağlamında Bir Değerlendirme”, *Zor Zamanlarda Emek*. Ahmet Makal ve Aziz Çelik(drl.). Ankara: İmge Kitabevi, 65-112.
- EUROFOUND (2018). Working Poor, 24 Haziran 2018, <https://www.eurofound.europa.eu/topic/working-poor>.
- EUROSTAT. EU-Istatistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) Instrument, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do#>, (20.01. 2019).

- EUROSTAT. EU-Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) Instrument, https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/ILC_IW05, (29.5.2020).
- Ghai, D. (2003). Decent Work: Concept and Indicators. *International Labour Review*: Vol: 142, No:2, 113-145.
- Ghai, D. (2006). Decent Work: Objectives and Strategies, *International Institute for Labour Studies*, ILO, Geneva.
- Gökten, Y. Sariöz. (2018). “Proleteriyadan Prekarya: Yeni Bir Küresel Sınıf (!)”, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, C:16, S:62, 28-45.
- Gönerigök, M. ve Oğur, K. (2018). “Prekarya Sosyolojisi: Ücretli Öğretmenler Örneği”, *Dil ve Bilim - Muş Alparslan Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, C:1, S:2, 138-156.
- Günaydın, D. (2015). İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, S.37, 123-148.
- Gündoğan, N. (2007). *Yoksulluğun Değişen Yüzü Çalışan Yoksullar*, Eskişehir:Anadolu Üni. Yayınlar; NO.1727.
- Gündüz, A. Yılmaz. (2006). “Türkiye’de Yoksullukla Mücadele Üzerine Bir İnceleme”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C:5, S:15, 34-55.
- ILO, (1999). “Decent Work”, Report of The Director General on the 87th Session International Labour Conferance, Geneva.
- ILO. (2015a). Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi, 7 Ekim 2015, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412373/lang--tr/index.htm, (16.10.2019).
- ILO. (2015b). İnsana Yakışır İş, <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>, (16.10.2019).
- ILO. (2017a). Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf, (3.11.2019).
- ILO. (2017b). Global Estimates of Child Labour: Results and Trends, 2012-2016, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf,(26.10.2019).
- ILO. (2017c). World Social Protection Report 2019-19, Universal Social Protection to Achive the Sustaniable Development Goals, Geveva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf, (26.10.2019).
- ILO. (2018). Employment by Economic Class-Modelled Estimates, 2018, <https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?>, (26.10.2019).
- ILO. (2018a) Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2018, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_615726/lang--tr/index.htm,(23.10.2019).
- ILO. (2019). Responding to Globalization: The Decent Work Agenda, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_660158/lang--en/index.htm, (26.5.2020).

- ILO. (2019a) Sustainable Development Labour Statistics for the Sustainable Development Goals (SDGs), <https://ilostat.ilo.org/2019/10/23/decent-work-and-the-sdgs-11-charts-that-tell-the-story/>, (26.10.2019).
- ILO. (2019b) Daha Aydınlık Bir Gelecek İçin Çalışmak, Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_695386.pdf,(22.10.2019).
- ILO. (2019c). The Global Labour Income Share and Distribution - Key Findings, ILO Department of Statistics, <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/LIS%20Key%20Findings.pdf>, (23.5.2020).
- ILO. (2019d). Statistics on Labour Income and Inequality, <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-income/>, (26.10.2019).
- ILO. (2019e). World Employment Social Outlook-Trends 2019, Geneva.
- ILO. (2019f). Decent Work and Economic Growth. <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/lang--en/index.htm>, (26.5.2020).
- ILO. (2020). World Employment Social Outlook-Trends 2020, Geneva
- ILO. (t.y.). Safety and Health at Work, <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, (28.5.2020).
- ILO. Temel ILO Sözleşmeleri, ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm, (21.10.2019).
- ILOSTAT. (2018). “Paid Employment vs Vulnerable Employment”, *Spotlight on Work Statistics*, 3 June 2018.
- ILOSTAT. (2018). Status in Employment, ILO Modelled Estimates, Nov. 2018, <https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy>, (26.10.2019).
- Işığışık, Ö. (2009). Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(56), <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/9073>, 307-331.
- Işığışık, Ö. (2018). Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılmasında ‘İnsana Yakışır İş’. *Journal of Engineering Sciences and Desing*, 6(ÖS Ergonomi 2017), 302-311.
- Kahraman, F. (2015). Yoksulluğun Çalışma İle İmtihani: Çalışan Yoksullar Üzerine Bir Araştırma”, *İdealkent*, C:6, S:16, 50-70.
- Kapar, R. (2004). Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S:48, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/9111>, 185-204.
- Kapar, R. (2007). Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler. *Mesleki Sağlık ve Düvenlik Dergisi*, C:8, S:29, Ocak-Şubat-Mart 2007, 2-10.
- Kapsos, S. (2005). “The Employment Intensity of Growth: Trend and Macroeconomic Determinants”, ILO, Employment Trends Unit, Employment Strategy Paper, 2005/12.
- Karakaş, M. (2010). “Küresel Yoksulluğun Öteki Yüzü: Yeni Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, C:XII, S:2, 1-16.

- Kesgin, B. (2011). “Çalışma Yaşamında Değişen Yoksulluk: Çalışan Yoksullar”, *İş Ahlakı Dergisi*, C:4, S:7, 65-75.
- Kolot, A. ve Herasymenko, O. (2016). “The Deficit of Decent Work as a Global Problem of Social and Labor Segment”, *International Economic Policy*, No. 2 (25), 20-39.
- Kolot, A. ve Herasymenko, O. (2017). “A Deficit of Decent Work As A Current Trend in the Development of Social and Labor Sphere In Ukraine”, *Knowledge and Performance Management*, 1(1), 5-18.
- Legislative Council on The Hong Kong Administrative Region. (2006). Report on Working Poverty, 2006, <https://www.legco.gov.hk/yr05-06/english/hc/papers/hc0210cb2-1002-e.pdf>.
- Mager, F., Smith, B. ve Guijt, I. (2018), “How Decent is Decent Work? - Using SenseMaker to Understand Workers’ Experiences”, Oxfam Research Report, Oxfam International.
- Marx, K. (1975). *Kapital Birinci Cilt-Kapitalist Üretim Eleştirel Tahlili*, Alaattin Bilgi(çev.), Ankara: Sol Yayınları, 1975.
- Metin, B. ve Özaydın, M. M. (2016). *Çalışma ve Refah*, 2.Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Munck, R. (2005). *Globalization and Social Exclusion: A Transformationalist Perspective*, Bloomfield: Kumarian Press.
- Munck, R. (2013). The Precariat: A View From the South. *Third World Quarterly*, C:34, S:5, 747-762.
- Öcal, A. Tolga ve Kaya, S. (2019). *Türkiye’de Çalışan Yoksulluğunu Önlemeye Yönelik Politikalar*: Endüstri 4.0’dan Toplum 5.0’a Çalışmanın Geleceği: STK’lar ve Sendikalar, 10. *Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Tam Metin Bildiriler Kitabı* içinde (577-594), Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi.
- Öcal, T. (2005). “Sendikal Kimlik”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C:0, S:50, 563-573.
- Önsal, N. (2011). Endüstri İlişkileri Sözlüğü, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Özdemir, A. (2015). “Çalışan Yoksulluğuna İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme: Dünya’da ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğunun Boyutları ve Mücadele Politikaları”, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, C:30, S:2, 96-126.
- Palaz, S. ve Poyraz, O. (2017). Düzgün İş (İnsan Onuruna Yakışır İş) Kavramına Yeniden Bir Bakış: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Karşılaştırması. *Route Educational and Social Science Journal*, 4(8), 218-234.
- Pena-Casas, P. ve Latta, M. (2004). “Working Poor In The European Union”, *European Foundation for The Improvement of Living and Conditions*, <http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-ma/esl/04/ef0467en.pdf>.
- Seçer, B. (2007). “Amerika Birleşik Devletlerinde Çalışan Yoksullara Yönelik Sosyal Refah Politikaları”, *Kamu-İş*, C:9, S:1, 2007, 137-164.
- Standing, G. (2002). From People’s Security Surveys to a Decent Work Index, *International Labour Review*, Vol. 141, No.4, ILO, Geneva, 441-454.

- Standing, G. (2011). *The Precariat - The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, Newyork, USA.
- Şahin, M. (2018). *Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye'deki Performansına İlişkin Bir Alan Araştırması "Çorum İli İmalat Sanayi Örneği"*, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları - 18.
- Şen, S. (2009). İnsanca İş ve İş Denetimi Boyutuyla Ölçülebilirliği, <http://www.sosyalhaklar.net/2009/bildiri/sen.pdf>, 410-422.
- Talas, C. (1976). Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Karşılaşılan Sorunlar, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C:32, S:1, 1-27.
- Tartanoğlu, Ş. (2010). Sosyal Dışlanma: Küreselleşme Perspektifinden Bir Kavramsallaştırma Çabası. *Sosyoloji Konferansları*, C:0, S:42, 1-13.
- Tüzüncü, D. (2015). Düzgün İş'in Hedefleri Açısından Türk Turizm Sektörünün Genel Özellikleri. *SÜ İİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Yıl:15, S:29, 241-251.
- Yatkin, A. (2007). "Küresel Yoksulluğun Çözümünde Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü ve Önemi", IV. *Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları ve Küresel Yoksulluk Bildiriler Kitabı*, Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 19-21 Ekim 2007, s.53-64.
- Yücel, Y. ve İzdeş, Ö. (2017). "Gelişmekte Olan Ülkelerde 'İnsana Yakışır İş'i Ölçmek: Türkiye için Öneriler". *Ekonomik Yaklaşım Derneği*, 28(104), 1-37.