

## İNSANA YAKIŞIR İŞ VE ÇALIŞAN YOKSULLAR: İŞGÜCÜ PİYASASI ÇERÇEVESİNDE BİR DEĞERLENDİRME\*

Gülşen ÇETİN AYDIN<sup>1</sup>

### Öz

*İnsana yakışır iş kavramı, bireylere daha iyi bir yaşam sunmayı amaçlamaktadır. Kısaca; özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarının sağlandığı, insan onuruna yakışan ve üretkenliğin sürekli olması gerektiğini vurgulayan iş olarak ifade edilmektedir. İnsana yakışır iş kavramı; çalışanların daha iyi koşullarda istihdam edilmesi, sosyal korumanın sağlanması, çalışma yaşamına yönelik sahip oldukları temel haklardan faydalanabilmesi ve tüm bunların ancak sosyal diyalog ile gerçekleşebileceği düşüncesine dayanmaktadır. İnsana yakışır iş kavramı ILO'nun da temel hedefleri arasında yer almaktadır. Çalışma koşullarının kötü olduğu, sosyal koruma uygulamalarının çalışmaları yeteri kadar korumadığı, kadınların çalışma koşullarının erkeklere kıyasla daha kötü ve ayrımcı uygulamalar barındırdığı bir durumda insana yakışmayan işlerin varlığı devam etmektedir. Öte yandan genel anlamda işgücü piyasasında yaşanan işsizlik ve istihdam sorunu da insana yakışır iş kavramının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bir grup insanın daha düşük ücretle, vasıf gerektirmeyen işlerde ve kötü koşullarda çalıştığı; diğer bir grubun bunun aksine daha iyi çalışma koşullarına sahip olduğu bir dünyada eşitlikten bahsetmek mümkün değildir. Bu sebeple, insanların onurlu bir yaşam sürdürebilmesinin ön şartı insanca yaşam koşullarının oluşturulmasından geçmektedir. Bu çalışmada amaç, insana yakışır iş kavramının işgücü piyasasına etkilerini incelemektir. Bu sebeple çalışmada işgücü piyasasına ait bazı istatistikî veriler ışığında bir değerlendirme yapılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Yaşamı, İnsana Yakışır İş, İşgücü Piyasası.

**JEL Kodları:** I3, J64, O1.

## DECENT WORK AND THE WORKING POOR: AN ASSESSMENT WITHIN THE FRAMEWORK OF THE LABOUR MARKET


### Abstract

*The concept of decent work aims to offer individuals a better life. It is briefly defined as the work in which the conditions of freedom, equality, security, and dignity are ensured; and it emphasized that human dignity and productivity should be continuous. The concept of decent work is based on the idea that employees can be employed in better conditions, provide social protection, benefit from the basic rights in working life and all these can only be achieved through social dialogue. The concept of decent work is among the main objectives of the ILO. In a situation where working conditions are bad, social protection practices do not protect the employee sufficiently, and the working conditions of women are still worse than men and contain discriminatory practices, the existence of unhealthy jobs continues. On the other hand, the unemployment problem in the labor market, in general, have led to the emergence of the concept of decent work. It is not possible to speak about equality in a world where some people work for lower wages and in poor conditions in jobs that do not require qualification, and on the other hand others have much better working conditions. For this reason, the prerequisite for people to lead a dignified life is the creation of humane living conditions. The purpose of this study is to examine the effects of the concept of decent work on the labor market. For this reason, an evaluation will be made in the light of some statistical data on the labor market.*

**Keywords:** Working Life, Decent Work, Labor Market.

**JEL Codes:** I3, J64, O1.

\*Bu çalışmanın özet metni 24-26 Aralık 2020 tarihinde düzenlenen Uluslararası Sürdürülebilir Yaşam Konferansı'nda sunulmuş olup kongre bildiri özetleri kitapçığında yayınlanmıştır.

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, gulsenaydin@kmu.edu.tr, 

**Makalenin Geliş Tarihi (Received Date):** 13.01.2021

**Yayına Kabul Tarihi (Acceptance Date):** 14.02.2021

**Atıf (Citation):** Çetin Aydın, G. (2021), "İnsana Yakışır İş Ve Çalışan Yoksullar: İşgücü Piyasası Çerçevesinde Bir Değerlendirme", Ekonomi Maliye İşletme Dergisi, 4(1):18-36.

## Giriş

İnsana yakışır iş kavramı, bireylerin yaşam kalitelerinin artırılması ve kabul edilebilir yaşam standartlarına sahip olması gerekliliğinden ortaya çıkmıştır. ILO'nun Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu'na (2020) göre, insana yakışır iş yetersizliğinden kaynaklı Dünya'da yaklaşık yarım milyar insan bu durumdan etkilenmektedir. Bununla birlikte insana yakışır işlerin eksikliği, işsizliğin artmasına bağlı olarak yaşanan eşitsizlik sorunu da bireylerin çalışarak daha iyi yaşam koşullarına sahip olmalarını zorlaştırmaktadır. Raporda 2020 yılında işsizliğin 2,5 milyon artacağı belirtilmektedir. Küresel işsizlik verileri incelendiğinde oranların hemen hemen aynı düzeylerde seyrettiği, buna rağmen küresel boyutta ekonomik büyümenin yavaşladığı, küresel işgücünün artmasına rağmen işgücü piyasasına yeni giren bireyler için istihdam alanlarının olmadığına işaret etmektedir. Bu demektir ki, herkes istihdam imkânı elde edemeyecektir. Veriler, işgücü piyasasında yer alan aktörlerin yaşadığı uyumsuzluğun küresel boyutta işgücü kullanım eksikliğine dönüştüğünü söylemektedir. Dolayısıyla, Dünya'da mevcut işsiz sayısının 188 milyon olduğu, bunun yanında 165 milyon insanın yeterli düzeyde ücretli işe sahip olmadığı ve 120 milyon insanın da bir şekilde işgücü piyasasından çekildiği ifade edilmektedir. Bu rakamlara bakıldığında, Dünya genelinde 470 milyonu aşkın insanın bu durumdan etkilendiği belirtilmektedir. İşte bu sebeptir ki, ortaya çıkan bu veriler, küresel boyutta endişe yaratmaktadır.

İnsana yakışır iş kavramı ILO'nun temel hedefleri arasında yer almaktadır. Çalışma koşullarının kötü olduğu, sosyal koruma uygulamalarının çalışanı yeteri kadar korumadığı, kadınların çalışma koşullarının erkeklere kıyasla daha kötü ve ayrımcı uygulamalar barındırdığı bir durumda insana yakışmayan işlerin varlığı devam etmektedir. Öte yandan genel anlamda işgücü piyasasında yaşanan işsizlik ve istihdam sorunu da insana yakışır iş kavramının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bir grup insanın daha düşük ücretle, vasıf gerektirmeyen işlerde ve kötü koşullarda çalıştığı; diğer bir grubun bunun aksine daha iyi çalışma koşullarına sahip olduğu bir dünyada eşitlikten bahsetmek mümkün değildir. Bu sebeple, insanların onurlu bir yaşam sürdürebilmesinin ön şartı insanca yaşam koşullarının oluşturulmasından geçmektedir. Bu çalışmada amaç, insana yakışır iş kavramının işgücü piyasasına etkilerini incelemektir. Bu sebeple çalışmada, insana yakışır iş kavramı, çalışan yoksullar, açlık sınırı, yoksulluk ve sosyal diyalog kavramları, yaşa ve cinsiyete göre işsizlik oranları, istihdam edilenlerin işteki durumlarına göre dağılımı, çalışanların sosyal güvence durumları, eğitim durumuna göre işgücü yüzdeleri, işgücüne dahil olmayan bireylerin dahil olmama nedenlerine ilişkin işgücü piyasasına ait bazı istatistiki veriler ışığında bir değerlendirme yapılacaktır.

## 1. İnsana Yakışır İş Kavramı

İnsana yakışır iş kavramı ilk kez 1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından gündeme alınmış olup, tüm bireyleri kapsama almayı hedeflemektedir. “İnsan onuruna yakışır iş, saygın iş, uygun iş, düzgün iş, insancıl iş” olarak da adlandırılmaktadır. İngilizce’de “decent work” olarak ifade edilen kavram ILO tarafından genellikle insana yakışır iş olarak ifade edilmektedir. Çünkü, kavram her ne kadar herkesi kapsama almayı hedefliyor olsa da üzerinde durduğu asıl grup; güvencesiz işlerde ve düşük ücretle çalışan kişilerdir. Bunun temel sebebi, korunmaya en çok ihtiyacı olan çalışanların desteklenmesi hedefidir (Çetinkaya ve Yıldırım, 2012: s. 154-155; Günaydın, 2015: s. 125, Işığık, 2018: s. 304, Kapar, 2007: s. 2; Tınar ve Ulusoy, 2017: s. 116; Çolak, 2019: s. 78-79; Palaz, 2005: s. 480). İnsana yakışır iş kavramı ile ifade edilmek istenen eşitlik ve özgürlük kavramından yola çıkarak insan hakları temelinde kadın ve erkeklerin çalışma olanaklarından aynı şekilde faydalanmasını sağlamaktır. Bu işler adil, kapsayıcı ve sürdürülebilirlik için oldukça önemlidir. Aynı zamanda; yoksulluğun azaltılmasında da önemli bir rolü bulunmaktadır (Günaydın, 2015: s. 123).

ILO (1999) insana yakışır işi, işgücü piyasasında yer alan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin haklarının korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal güvence sağlayan işler ve üretken çalışma olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, herkesin gelir getiren imkanlara erişiminin tam olduğu yeterli çalışma anlamına da gelmektedir.

İnsana yakışır iş, özellikle en yoksul ve en savunmasız olanlarla ilgilenmektedir. “Decent” kelimesi işçilerin saygın, kabul edilebilir veya yeterli çalışma koşullarına sahip olma ihtiyacını ifade etmektedir. Bu ifade, insana yakışır iş göstergelerinin genellikle ortalamalardan ziyade dağılımlar ve en kötü durumda olanların durumunu ölçmekle ilgilenilmesi gerektiği anlamına gelmektedir. İnsana yakışır iş, bireylerin karşılaştığı gerçek durumlarla ilgilidir. Bu sebeple, insana yakışır iş göstergeleri gerçek sonuçları ölçmelidir. Bu göstergelerin ölçülmesi, bireylerin mevcut durumlarının iyileştirilmesi hedefine uygun, zaman içindeki değişiklikleri de hesaba katmalıdır. İnsana yakışır işte, işin bütün yönlerinin tanımlanması gerektiği ve bu diğer iş unsurlarının ekonomik büyüme ve yoksullukla olan ilişkisinin de gözlemlenmesi oldukça önemlidir. Çünkü insana yakışır iş ülkeler ve bölgeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Bu sebeple, ILO’nun insan yakışır iş göstergelerinin uluslararası nitelikte kabul edilebilir olması gerekmektedir (Anker ve diğ., 2002: s. 3-4).

Işığışık (2018: s. 303-304) insana yakışır iş kavramını, “bireylerin çalışma ve istihdam haklarına, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına, sosyal güvenlik olanaklarına ve sendikalar ya da diğer temsil ve katılım mekanizmaları aracılığıyla kendilerini ifade etme haklarına atıfta bulunan genel bir kavramsal çerçeveyi nitelemek” olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte, adil ücret elde etme imkânı sağlayan, iş ve sosyal güvenliği sağlayan, bireylerin endişelerini ortadan kaldıran, çalışma yaşamına ilişkin alınacak kararlara katılma imkânı sağlayan iş olarak da ifade edilmektedir.

Kapar, (2007: s. 3) insana yakışır iş kavramını uygun iş olarak ifade etmektedir. Uygun iş, bireylere yeterli düzeyde gelir ve sosyal güvence sağlayan, çalışma yaşamına ilişkin temel haklarının güvence altına alındığı, eşit ve özgür çalışma ortamının sağlandığı, iş güvenliği için her türlü risklerin ortadan kaldırıldığı, insanlık onuruna zarar verilmediği bir ortamda uygun istihdam koşullarının yaratılması olarak ifade edilmektedir. Ayrıca, klasik istihdam anlayışının yanı sıra gelir yaratan tüm ekonomik faaliyetleri de kapsadığını belirtmek gerekir. Bu doğrultuda uygun çalışma koşullarının oluşturulduğu, bireyin gelişimine imkân toplumsal kalkınmayı amaçlayan, her türlü kaygı ve endişenin giderildiği, eşit ve özgür çalışma fırsatlarını kapsamaktadır.

İnsana yakışır işin kadın ve erkeklerin eşitlik, özgürlük, güvenlik ve insan onuru koşullarında insana yakışır ve üretken işler elde etmeleri için fırsatlar olarak tanımlanması altı temel boyuta dayanmaktadır. Bunlar; çalışma fırsatları, çalışma özgürlüğü, üretken çalışma, işte eşitlik, işte güvenlik, işte saygınlıktır. *Çalışma fırsatları*, insana yakışır iş koşullarından önce bir işin varlığından söz etmek gerektiğini ifade etmektedir. Çalışma arzusu olan herkesin kadın ve erkek ayırt edilmeden iş bulabilmesi amaçlanmaktadır. Temel çalışma kavramının, her türlü ekonomik faaliyeti kapsadığı belirtilmektedir. *Çalışma özgürlüğü*, çalışmanın özgürce seçilmesi ve uygulanması gerektiğini, zorla çalıştırılmanın kabul edilemeyeceğini ifade etmektedir. Bununla birlikte çocuk çalıştırılmasının ortadan kaldırılması gereken bir uygulama olduğu vurgulanmaktadır. Çalışma özgürlüğü aynı zamanda örgütlenme özgürlüğünü de içermektedir. *Üretken çalışma*, çalışanların kendileri ve aileleri için kabul edilebilir geçim kaynaklarına sahip olmasının yanı sıra işyerlerinin ve ülkelerin rekabet edebilir ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin olması gerekmektedir. *İşte eşitlik*, işyerinde çalışanların eşit muamele ve fırsatlara sahip olma ihtiyacını ifade etmektedir. İşyerinde ve çalışma koşullarında ayrımcılık yapılmaması ve bireyleri iş-özel yaşam dengesinin kurulması gerekliliğini kapsamaktadır. *İşte güvenlik*, çalışanların sağlıklarının ve geçim kaynaklarının korunmasını, işteki risklerin giderilmesini, çalışma yaşamı sonrası finans kaynaklarının sağlanmasını ifade etmektedir. *İşte saygınlık*, çalışanların saygın koşullarda çalışması gerektiğini, çalışma yaşamında uygulanacak kararlarda çalışanların da fikirlerinin alınması gerekliliğini ifade etmektedir. Çalışma fırsatları ve çalışma özgürlüğü, işin varlığı ve kabul edilebilir iş kapsamı ile ilgiliyken; diğer dört boyutu işin ne kadar düzgün olduğu ile ilgilidir. Bu boyutlara ek olarak makro sosyo-ekonomik bağlam da oldukça önemlidir. Bu boyutu ise, insana yakışır işe ulaşmanın ulusal, ekonomik, sosyal ve işgücü piyasasında verimliliği ne ölçüde arttırdığını belirlemeye yardımcı olmaktadır (Anker ve diğ., 2002: s. 2-3).

İnsana yakışır işin amacı, kadın ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, sosyal güvence ve insan onuru koşullarında insana yakışır ve üretken işler elde etme fırsatlarını teşvik etmektir. Ayrıca, yalnızca

çalışanların kariyer gelişimi ile yakından ilişkili değil, aynı zamanda kurumların sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesi ve toplumun koordineli gelişimi açısından da büyük önem taşımaktadır (ILO, 1999; Haiming and Yan, 2020).

Esas amacın, yalnızca istihdam yaratmak değil; aynı zamanda yaratılan işlerin kabul edilebilir nitelikte olması gerekliliği vurgulanmaktadır. İstihdam imkanlarının artırılması, çalışma yaşamına ilişkin temel hakların korunması, sosyal koruma ve sosyal diyalogun geliştirilmesi kavramın temel unsurlarıdır. Bunlar, aynı zamanda insana yakışır iş kavramının bileşenleri olarak da ifade edilmektedir (Çetinkaya ve Yıldırım, 2012: s. 155; Günaydın, 2015: s. 125).

İlk temel unsur olan **istihdam imkanlarının artırılması**, bireylere çalışma hakkı çerçevesinde fırsatlar sunulması gerekliliğini ifade etmektedir. Ancak belirtilmelidir ki, yalnızca iş imkanının sunulması yeterli değil, aynı zamanda kabul edilebilir işlerin ortaya konulması gerekmektedir (Anker, 2002: s. 9).

Buna ilişkin ILO'nun 122 sayılı *İstihdam Politikası Sözleşmesi*, bireylerin çalışma haklarını özgürce kullanabildikleri istihdam koşullarının yaratılması amaçlanmıştır. Bu sözleşme ile iş arayan herkese iş imkanının sağlanmasını ve herkesin kendi niteliklerine uygun bir işte çalışmasını desteklemektedir. Sözleşme; ekonomik gelişme ve kalkınmanın teşvik edilmesi, bireylerin hayat standartlarının yükseltilmesi, işgücünün ihtiyaçlarının karşılanması, işsizlik sorununun ortadan kaldırılmasını, herkesin işini serbestçe seçebilmesini esas almaktadır.

İstihdama ilişkin bir diğer konu ise, çalışan yoksulluğu kavramının ortaya çıkmasıdır. Birey ve hane halkı çerçevesinde değerlendirildiğinde bireyler; çalışan ve çalışmayan bireyler olarak değerlendirilirken, haneler yoksul ve yoksul olmayan şeklinde sınıflandırılmaktadır. Çalışan yoksul kavramı ise, çalışma yaşamında yer alan ancak kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri günlük 1 dolarlık yoksulluk sınırının üzerine çıkaramayan kişi olarak tanımlanmaktadır (Günaydın, 2015: s. 128; ILO, 2005)

İkinci unsur; **çalışma yaşamına ilişkin temel hakların korunması**dır. Burada ifade edilmek istenen, çalışma yaşamına ilişkin kural ve düzenlemelerin varlığıdır. Temel haklar, çalışmanın yasal ve etik boyutunu ortaya koymaktadır. Zorla çalıştırmanın kaldırılması, çocuk işçiliğinin yasaklanması, ayrımcılığın yasaklanması, örgütlenme özgürlüğünün sağlanması, eşit işe eşit ücret uygulaması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması gibi uygulamaya ilişkin önlemlerin alınması gerekliliği ifade edilmektedir (Günaydın, 2015: s. 126).

İnsana yakışır iş kavramının temel haklar boyutuna aslında ilk olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer verilmiştir. Bildirge'de "kabul edilebilir kalitede istihdamın insana yakışır boyutu" vurgulanmıştır. Buradaki amaç, herkesin çalışma hakkına sahip olduğu, işini özgürce seçebileceği, işsizliğe ve diğer risklere karşı koruma altında olduğu, eşitlik prensiplerinin ve adil çalışma koşullarının uygulanacağı bir çalışma yaşamı oluşturmaktır (Kaya, 2009: 51-52; Günaydın, 2015: s. 125).

ILO'nun 1998 yılında kabul ettiği *Çalışma Yaşamının Temel Hakları ve Prensipleri Bildirgesi* en kapsamlı düzenlemedir. Bildirge'de ILO'nun evrensel ve kalıcı barışın yalnızca sosyal adalet ilkeleri ile gerçekleşeceği hedefine vurgu yapılmaktadır. Güçlü sosyal politikalar ve demokratik kurumlar ile eşitliğin ve ekonomik büyümenin sağlanacağı, yoksulluğun sona erdirileceği belirtilmektedir. Bu hedeflerden yola çıkarak istihdam, mesleki eğitim ve çalışma koşullarında standartların belirlenmesi ve teknik iş birliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Bu bildirge ile örgütlenme özgürlüğüne ve toplu pazarlık hakkına vurgu yapılmaktadır. Ayrıca, zorla çalıştırmanın kaldırılması, çocuk işçiliğinin yasaklanması, istihdamda ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına ilişkin değerlendirmeler yer almaktadır.

Zorla çalıştırılma ILO'nun 1930 tarih ve 29 sayılı *Zorla Çalıştırma Sözleşmesi* ile yasaklanmaktadır. Sözleşme, her ne sebeple olursa olsun mecburi çalıştırmanın kaldırılmasını taahhüt eder. Yalnızca,

olağanüstü durumlarda durumun yeniden değerlendirileceği hükmü yer almaktadır. Bununla birlikte ILO 1957 tarihinde *105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi*'ni kabul etmiştir. Sözleşmede, mecburi çalıştırmanın menedildiği, zorla çalıştıran kişilere gereken cezanın verileceği, çalışanların el emeğinden zorla faydalanılamayacağı açıkça belirtilmiştir.

Çocuk işçiliği, zorla çalıştırılmanın başka bir boyutunu oluşturmaktadır. Çocuklar, yasadışı faaliyetler kapsamında kötü koşullarda ve zorla çalıştırılmaktadır. Bu kapsamda çocuk işçiliğinin yasaklanması, önlenmesine ve buna dair her türlü önlemin alınmasına ilişkin ILO tarafından 1973 tarihinde *138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi* ile 1999 tarihinde *182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi* kabul edilmiştir. *138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi*, çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırmayı ve çalışma yaşamına dahil olabilmek için asgari yaşın belirlenmesine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Bunun temel nedeni, gençlerin fiziksel ve zihinsel açıdan gelişimlerine engel olan durumların ortadan kaldırılması gerekliliğidir. Bu doğrultuda, asgari yaş sınırının zorunlu eğitimin bittiği 15 yaşın altında olmaması gerektiği ifade edilmektedir. Ekonomik ve eğitim imkanlarının yeterince gelişmediği ülkelerde bu yaş 14 olarak belirlenebilecektir. Öte yandan işin gerçekleştiği koşullar açısından gençlerin sağlık, güvenlik ve ahlaki gelişimi açısından tehlikeli görülen istihdam biçimleri için bu yaş 18'in altında olmaması gerektiği ifade edilmektedir. *182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi*'nde de bir kişinin çocuk olarak sayılabilmesi için 18 yaşın altında olması gerektiği belirtilmektedir. Bu sözleşmede en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği ibaresi ile çocuk ticaretinin, kölelik gibi uygulamaların kısaca, çocukların sağlık, güvenlik ve ahlaki gelişimlerini tehdit eden her türlü olumsuz durumun yasaklanması gerektiği ifade edilmektedir. Öte yandan, kız çocuklarının özel durumunun dikkate alınması ve özel olarak riskli durumlarda olan çocuklara ulaşılması gerektiği ayrıca belirtilmektedir.

ILO (2017) verilerine bakıldığında 2016 yılında tahminen 24,9 milyon zorla çalıştırılan işgücü, 15,4 milyon zorla evlilik dahil olmak üzere toplam 40,3 milyon modern köle bulunmaktadır. Her bin kişiye karşılık 5,4 oranında kişinin modern kölelik kurbanı olduğu anlamına gelmektedir. Modern kölelerin her 4 kurbanından biri çocuktur. Zorunlu işgücüne dahil kişi sayısı 24,9 milyon iken, bunun 16 milyonu ev işleri, inşaat ve tarım gibi sektörlerde çalışmaktadır. 4,8 milyon kişi cinsel olarak sömürülmektedir. Kadınlar ve kız çocukları ise bu durumdan orantısız bir şekilde etkilenmektedir. Ticari seks endüstrisindeki mağdurların %99'u kadın ve kız çocuklarından oluşmaktadır. Diğer sektörlerde ise bu oran %58 civarındadır.

Örgütlenme özgürlüğü, çalışanların çalışma yaşamında yapılan ekonomik ve sosyal düzenlemelere ilişkin katılım haklarının olduğunu ifade etmektedir. İş gücü piyasasının yönetimine ilişkin söz sahibi olduklarını göstermektedir. Örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık sürecinden ayrı tutulamaz (Günaydın, 2015: s. 126).

ILO'nun *87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi* çalışma yaşamındaki aktörlerin önceden izin almadan kendi örgütlerini kurabilme ve mevcut örgütlere üye olabilmeye haklarını güvence altına almaktadır. Ayrıca, ILO'nun *98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi* ile çalışanların istedikleri sendikalara üye olabilecekleri, üyelikleri nedeniyle herhangi bir yaptırıma maruz kalamayacakları veya işten çıkarılamayacakları ve işverenlerce sendikalara hiçbir müdahalede bulunamayacakları vurgulanmaktadır.

Çalışma yaşamında temel hakların korunması ile ilgili ILO'nun ayrımcılığın yasaklanmasına ilişkin *100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi* eşit değerde iş için kadın ve erkek arasında ücret eşitliğinin sağlanması gerektiğini ifade etmektedir. Başka bir ifade ile cinsiyetler arası ücrete ilişkin bir ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmektedir. *111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi*'nde ifade edilen iş ve meslek kelimeleri bireylerin mesleki eğitime ya da bir işe başlamasını ifade etmektedir. Bireylerin iş veya meslek edinmelerinde eşit muamele görmelerini ortaya koymaktadır. Sözleşmede ayrımcı davranışların engellenmesi için her türlü önlemin alınması gerekliliğine vurgu yapılmaktadır. İstihdam politikalarına ilişkin ILO'nun *142 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi*'nde mesleki eğitim ve programların geliştirilmesine ilişkin hükümler yer almaktadır. İnsan kaynaklarının

geliştirilmesi, ekonomik, sosyal ve kültürel hedeflerin gerçekleştirilmesi üzerine politikardan söz edilmektedir. Uygulanacak politikaların esas amacı, çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesi ve niteliklerinin iyileştirilmesi yönünde tamamlayıcı sistemlerin oluşturulmasıdır.

Üçüncü unsur olan **sosyal koruma**; çalışma yaşamı öncesi, çalışma yaşamı sırası ve sonrasında karşılaşılabilecek her türlü sosyal güvenlik risklerine karşı çalışanın korunması gerekliliğini ifade etmektedir. Ayrıca, belirtmek gerekir ki sosyal koruma yalnızca çalışan bireyi değil aynı zamanda bakmakla yükümlü olduğu kişileri de kapsama almaktadır.

Sosyal güvenlik, en önemli sosyal korumadır. Sosyal güvenlik yaşlılık, malullük, ölüm, işsizlik, hastalık, iş kazası, eğitim ve barınma harcamalarını kapsamaktadır. Belirtmek gerekir ki, sosyal güvenlik ile yalnızca işyerinde çalışan bireyleri değil, aynı zamanda evde çalışan bireyleri de kapsamaktadır. Bu sebeple, sosyal güvenliğin kapsama alanı yalnızca çalışan bireylerle sınırlı tutulmamaktadır (Günaydın, 2015: s. 128).

ILO'nun *102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesi*'nde dokuz sosyal güvenlik alanından bahsedilmektedir. Bunlar; tıbbi bakım, hastalık, işsizlik, yaşlılık, iş kazası, aile yardımı, analık, malullük ve ölümdür. Bu alanlar yalnızca çalışanın değil; aynı zamanda bakmakla yükümlü olduğu kişileri de kapsama almaktadır.

2012 yılında kabul edilen *202 sayılı Sosyal Koruma Önerisi*'nde de her bireyin kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemine sahip olmasının bir insanlık hakkı olduğu tekrarlanmakta ve bireyin yaşamı boyunca en az dört kapsam içinde olması gerektiği vurgulanmaktadır. Bunlar; anne-çocuk sağlığı da dahil olmak üzere temel sağlık hizmetlerine erişim, çocuklar için beslenme, eğitim, bakım ve diğer ihtiyaç duyacağı hizmetler ve malları temin etmeye yetecek asgari gelir güvencesi, hastalar, işsizler, anneler ve engelliler gibi yeterli gelir elde edemeyecek durumda olan çalışma çağındaki bireyler için asgari gelir güvencesi ve yaşlı insanlar için asgari gelir güvencesidir. Bu tavsiye kararı konsensüs ve iyi niyet açısından değerlendirildiğinde az sayıda metinde karşımıza çıkmaktadır. Karar ile birlikte sosyal politikaların ve sosyal koruma sistemlerinin ekonomik ve toplumsal krizleri yönetme konusundaki etkisi ön plana çıkarılmıştır. Bu çerçeveden bakıldığında uluslararası metinler arasında değerlendirildiğinde karşılıklı anlaşmaya dayalı en somut metin olarak değerlendirilmektedir (Dur, 2015: s. 147).

Sonuncusu, **sosyal diyalogun geliştirilmesidir**. Sosyal diyalog, sosyal, ekonomik ve çalışma yaşamına ilişkin görüşmelerin yapıldığı süreci ifade etmektedir. Sosyal diyalog üç farklı düzeyde gerçekleşmektedir (Çetinkaya ve Yıldırım, 2012: s. 155).

Sosyal diyalog, toplumun farklı kesimlerinin çıkarlarının çakışmadığı durumlarda, kararlardan etkilenen kişilerin ihtiyaçlarını ifade edebilmeleri, karar alma süreçlerine katılabilmeleri ve nihai kararları etkileyebilmeleri gerektiği ve böylece uygun bir çıkar dengesinin sağlanması gerektiğini ifade etmektedir. Sosyal diyalog, işçilerin, işverenlerin ve hükümetlerin istihdam ve işyeri konularında karar verme sürecine katılımını tanımlayan bir terimdir. Ekonomik, iş gücü ve sosyal politikadaki ortak çıkarlar konusunda bu grupların temsilcileri arasında her türlü müzakere, danışma ve bilgi alışverişini içermektedir. Üçlü sosyal diyalog, işyerini, işçilerin ve işverenlerin çıkarlarını etkileyen kamu politikalarını, yasaları ve diğer karar alma mekanizmalarını tartışmak için çalışanları, işverenleri ve hükümeti bir araya getirmektedir (ILO, 2013: s. 5). Sosyal diyalog, işgücü piyasasında yer alan aktörlerin temsil edilme hakkını ifade etmektedir. Katılımcı demokrasinin önemli bir unsurudur. İşgücü piyasasında dengenin sağlanması, güçlü tarafların korunması ve zayıf tarafların güçlendirilmesine ilişkin alınan önlemler bütünüdür. Sosyal diyalog, bir uzlaşma aracıdır. Bu sayede çalışma yaşamındaki çatışmaların engellenmesini sağlar. Sosyal diyalog, çalışma barışı ve çalışma huzurunun önemli bir göstergesidir (Günaydın, 2015: s. 129, 141).

## 2. İnsana Yakışır İş Kavramı ile İlişki Diğer Kavramlar: Çalışan Yoksullar, Açlık Sınırı, Yoksulluk

İnsana yakışır iş kavramı ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyi ile ilişkilendirilmektedir. Gelir dağılımı ve adaletsizliği üzerine Dünya’da yapılan çalışmalara bakıldığında kişi başına düşen payın ülkelere göre farklılaştığını söylemek mümkündür. Bu sebeple yaşanan gelir eşitsizliğini yoksulluk kavramı çerçevesinde değerlendirmek gerekmektedir.

Gelir eşitsizliği ve yoksulluk sorunlarının hali hazırda çözüm bekleyen sorunlar arasında yer aldığını söylemek mümkündür. Ülkelerin gelişmişlik düzeyine bağlı olarak ortaya çıkan adaletsizliğin ve toplumsal sınıflar arasındaki eşitsizliğin giderilmesi oldukça önemlidir. Bu sebeple ekonomi politikalarının temel amacı, toplumsal refahın yükseltilmesidir (Çalışkan, 2010: s. 89-90).

Gelir dağılımı, bir ülkede belli bir zaman diliminde üretilen mal ve hizmetler sonucu elde edilen milli gelirin aktörler arasındaki bölümünü ifade etmektedir. Gelirin dağılımında birey ve hane halkı göz önüne alınarak bir değerlendirme yapılmaktadır. Bu sebeple bölüşümün adil yapılması oldukça önemlidir. Dağılım yapılırken zengin ve fakir arasında gelir farkının artması halinde toplumsal ve ekonomik sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır (Yüksel Arabacı, 2011: s. 117; Yar, 2015: s. 11).

Yoksulluk kavramını tanımlamak ve sınırlarını çizmek oldukça güçtür. Bu sınırlar, toplumdan topluma, zamana, değer yargılarına göre değişkenlik göstermektedir. Ancak; belirtmek gerekir ki “yoksulluk, her şeyden önce gelir dağılımı sorunudur.” Yoksulluk, kaynak yetersizliğinin yanında aynı zamanda bir kaynak dağılımı sorunu olarak da ifade edilmektedir. Bu nedenle hem ekonomik hem de siyasi boyutu vardır. Sosyal politika uygulamalarının merkezinde yer alan bir kavramdır. Birleşmiş Milletler yoksulluğu, “insan hakkı ihlali” olarak ifade etmektedir. Gelir yoksulluğu aynı zamanda bazı şeylerden mahrumiyeti de kapsamaktadır. Bunlar, bilgi yoksunluğu, hayatta kalma yoksunluğu ve yaşam koşulları yoksunluğu olarak çeşitlendirilmektedir. Kısaca, sosyal dışlanmayı da içeren bir çerçeve çizilmektedir (Koray, 2018: s. 307, 310; Yüksel Arabacı, 2011: s. 122; Alcock, 2011: s. 179-180).

Yoksulluk kavramı, bireylerin “iyi olma durumlarından mahrum olması” olarak tanımlanmaktadır. Yoksulluk, bireylerin temel gereksinimlerini karşılayamadığı durumu ifade etmektedir. Ayrıca, gelir dağılımına bağlı olarak ortaya çıkan ve gelir dağılımı eşitsizliğinin ölçülmesinde kullanılan bir yöntemdir. Çünkü, gelir dağılımında eşitsizlik arttıkça yoksulluk oranı da artacaktır. Yoksulluk, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamak üzere yeterli bir gelire sahip olmamalarını ifade etmektedir. Yoksulluk oranı, gelir dağılımında önemli bir göstergedir. Gelir eşitsizliği ve yoksulluk oranı doğru oranda artar ya da azalır (Yar, 2015: s. 16; Çalışkan, 2010: s. 99; Çetin, 2020: s. 513).

Yoksulluk sınırı, bireylerin asgari standartlarda bir yaşam düzeyine ulaşabilmesi için ihtiyaç duyduğu harcama miktarını ifade etmektedir. Temel ihtiyaçlar gıda ve eğitim, sağlık, giyim, ulaşım, konut gibi gıda dışı harcamaları da kapsamaktadır. Bu durum, bireylerin iyi olma durumlarının yani yapabilirliklerinin kısıtlanması anlamına gelmektedir. Yoksulluğun azaltılması, birey yapabilirliklerinin genişletilmesi ile mümkün görülmektedir (Yar, 2015: s. 18; Çetin, 2020: s. 513).

Yoksulluğun azaltılması küresel anlamda büyük önem taşımaktadır. Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde insani kalkınmanın en önemli gerekliliğidir. Çünkü yoksulluk yalnızca bireylerin gelir yetersizliği yaşamaları değil, aynı zamanda hayat standardının düşmesi ve toplumsal dışlanma davranışı ile karşı karşıya kalmalarını da ifade etmektedir. Bu sebeple, yoksulluğun en önemli göstergesi yalnızca ekonomik yetersizlik boyutu değil, toplumsal boyutunun da yol açabileceği olumsuzlukların giderilmesi gerekliliğidir (Çetin, 2020: s. 512).

Gıda yoksulluğu olarak da ifade edilen açlık sınırı kavramı ise, dört kişilik bir ailenin insana yakışır bir yaşam sürdürebilmeleri için ihtiyaç duydukları temel gıda maddelerini kapsayan toplam gereksinimlerinin aylık maliyetini ifade etmektedir. Gıda yoksulluğu da hane halkının toplam tüketiminin açlık sınırı altında kalmasını belirtmektedir (Yar, 2015: s. 21; Çalışkan, 2010: s. 100).

İnsana yakışır iş bağlamında ilişkilendirebileceğimiz bir diğer kavram ise, çalışan yoksullardır. Yoksulluğun istihdam boyutu oldukça önemlidir. Bireylerin üretkenliklerini kullanmalarına izin veren özgürce seçtiği işte çalışması, ilerleyen zamanlarda kazandığı hakları özgürce kullanabilmesine

de katkı sağlamaktadır. İşgücü piyasasında yer alan bireylerin çalıştıkları ve belli bir gelir elde ettikleri halde karşı karşıya kaldıkları yoksulluk türü çalışan yoksul kavramı ile ilişkilendirilmiştir. İşgücü piyasasında yer almasına rağmen sosyal dışlanma davranışına maruz kalan, düşük seviyede ücret elde eden, geçici ve kısmi statülü işlerde çalışan bireylerin çalışan yoksul statüsünde yer alması kaçınılmazdır. Bunun temel sebebi, çalışması karşılığı elde ettiği ücretin gerek kendisinin gerekse bakmakla yükümlü olduğu kişilerin temel gereksinimlerini karşılamaya yetmemesidir. ILO, bu kişilerin yaptıkları işi insan onuruna yakışmayan işler statüsünde değerlendirmektedir. Çalışan yoksullar genellikle az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla karşılaşılan bir kavramdır. Öte yandan çalışan yoksulluğu ile yalnızca bu ülkelerde değil aynı zamanda gelişmiş ülkelerde de sıklıkla karşılaşılmaktadır. Bu ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasi politikaları ile ilişkilendirilmektedir. Bu ülkeler vatandaşlarını işsizliğe karşı yeteri kadar koruyamadığı gibi aynı zamanda yeterli sosyal güvenceyi de sağlayamamaktadır. İşte bu nedenledir ki, çalışan yoksullar buldukları işlerde (güvencesiz, düşük ücretli, sosyal koruması olmayan) çalışmak zorunda kalmaktadır. Çalışan yoksullar genellikle, kadınlar ve çocuklardır. Ekonomik gücü yetersiz olan ailelerde çocukların erken yaşta çalışma hayatına girmek zorunda kaldığını söylemek mümkündür. Çocuk emeğinin kullanıldığı bazı işlerde güvencesiz ve düşük ücretli çalışma koşulları mevcuttur. Öte yandan, çocuk sahibi kadınların da geçici ve kısmi statülü işlerde çalışması bu duruma örnek verilebilir. (Kapar, 2004: s. 195-196; Çakır, 2002: s. 97-98; Ofluoğlu ve Balcı, 2016: s. 58).

Bu bölümde ele aldığımız kavramlar, aslında insanların mutluluk düzeylerinin arttırılmasına etki etmektedir. Dolayısıyla ekonomik alanda yaşanan her gelişme insanca yaşam düzeyini etkilemektedir. Herkesin, insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürebilmesi için sahip oldukları yaşam standartlarının kabul edilebilir ve diğerleriyle eşit seviyeye getirilmesi gerekmektedir.

### 3. İşgücü İstatistikleri

İşgücü piyasası, ülke ekonomisinde meydana gelen tüm gelişmelerden etkilenmektedir. Buna bağlı olarak da istihdam ve işsizlik oranları dönemsel farklılıklar içermektedir. Küreselleşmenin etkisiyle birlikte ülkelerin birbirlerine uyum sağlama süreçleri, işsizlik sorunu, sosyal güvence eksikliği, çalışma koşullarındaki eşitsiz uygulamalar, bireylerin sosyal statü beklentisi gibi gereçler insan yakışır iş kavramının ortaya çıkışını hızlandırmıştır (Çetinkaya ve Yıldırım, 2012: s. 153).

Kim ve diğerlerinin (2020) yaptığı çalışmada, işgücü piyasasında meydana gelen istikrarsızlık ve güvencesizlikten yola çıkarak insana yakışır iş kavramının insan yaşamındaki önemini vurgulamaktadır. Çalışmalarında “İnsan Yakışır İş Ölçeğini” kullanmışlar ve böylelikle insana yakışır işi çok boyutlu değerlendirme fırsatı elde etmişlerdir. Çalışmada ortalama iş, düşük sağlık bakımı, uygunsuz iş, sadece sağlık bakımı ve insana yakışır iş olmak üzere 5 farklı grup üzerinden bir değerlendirme yapılmıştır. Ayrıca, her grubu kendi içinde cinsiyet, istihdam, eğitim, ekonomik kısıtlar, iş tatmini ve yaşam memnuniyeti açısından değerlendirmişlerdir. Dolayısıyla, insana yakışır iş kavramının çok boyutlu ele alınması gerektiğini vurgulamışlardır.

OECD verilerine bakıldığında, işsizlik oranı Ekim 2020’de Eylül ayına kıyasla %7,3’ten %7,1’e düşmüştür. İşsizlik oranı, OECD ülkelerinde kadınlar arasında (Ekim ayında %7,2’den Eylül ayında %7,5’e kadar) erkeklere göre (%6,9’dan %7,1’e kadar) biraz daha hızlı azaldığı görülmektedir. OECD bölgesindeki gençler için işsizlik oranı (15 ila 24 yaş arası) Eylül ayında %14,7’den %14,4’e düştüğü belirtilmektedir.

OECD verileri doğrultusunda Euro bölgesinde, işsizlik oranı Ekim ayında marjinal olarak %8,4’e düştü, Fransa’da %8,6’ya, Letonya %8,0’a, Lüksemburg %6,5’e ve Portekiz %7,5’e düşmüştür. Buna karşılık, işsizlik oranı Slovak Cumhuriyeti’nde %7,0’a ve Slovenya’da ise %4,9’a düştüğü belirtilmektedir.

Avrupa dışında, Amerika Birleşik Devletleri’nde işsizlik oranı, geçici işten çıkarılmış insan sayısındaki düşüşün bir yansıması olarak %6,9’a düşmüştür. Kolombiya’da işsizlik oranı %16,3’e, Kanada’da %8,9, Japonya’da %3,1 ve Meksika’da %4,6 küçük değişiklikler göstermektedir. Ancak



Kore'de 0,3 puan artarak %4,2'ye kadar yükselmiştir. Kasım ayına ait daha yeni veriler, işsizlik oranının Amerika Birleşik Devletleri'nde %6,7'ye ve Kanada'da %8,5'e daha da düştüğünü göstermektedir.

**Tablo 1: OECD İşsizlik Oranları (İşgücü Yüzdesi %)**

	2017	2018	2019	2020				2020					
				Q4	Q1	Q2	Q3	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct
OECD - Total	5.9	5.5	5.4	5.3	5.4	8.6	7.7	8.7	8.3	8.1	7.5	7.3	7.1
Major Seven	5.0	4.5	4.3	4.2	4.3	8.6	7.0	8.7	7.8	7.6	6.9	6.6	6.2
European Union	8.2	7.3	6.7	6.6	6.5	6.9	7.7	7.0	7.2	7.8	7.7	7.6	7.6
Euro area	9.1	8.2	7.6	7.4	7.3	7.6	8.6	7.7	7.9	8.7	8.6	8.5	8.4
Australia	5.6	5.3	5.2	5.2	5.2	7.0	7.1	7.1	7.4	7.5	6.8	6.9	7.0
Austria	5.5	4.9	4.5	4.3	4.5	5.4	5.5	5.7	5.9	5.7	5.5	5.4	5.4
Belgium <sup>(1)</sup>	7.1	6.0	5.4	5.2	5.0	5.0	5.1	5.0	5.0	5.0	5.1	5.2	5.1
Canada <sup>(2)</sup>	6.3	5.8	5.7	5.7	6.3	13.0	10.0	13.7	12.3	10.9	10.2	9.0	8.9
Chile	7.0	7.4	7.2	7.6	8.2	11.8	12.0	11.8	12.3	12.3	12.0	11.5	
Colombia	9.4	9.7	10.5	10.7	11.2	20.7	17.8	21.1	20.6	19.6	17.1	16.6	16.3
Czech Republic	2.9	2.3	2.0	2.0	2.0	2.4	2.8	2.4	2.7	2.7	2.8	2.8	2.9
Denmark	5.8	5.1	5.1	5.1	4.9	5.5	6.2	5.5	6.0	6.3	6.3	6.0	5.8
Estonia	5.8	5.4	4.4	4.3	4.7	7.0	8.0	7.0	8.0	7.8	8.0	8.1	
Finland	8.6	7.4	6.7	6.8	6.7	7.7	8.5	8.0	7.9	8.6	8.5	8.3	8.3
France	9.4	9.0	8.5	8.2	7.7	7.1	9.1	7.2	6.9	9.4	9.0	8.8	8.6
Germany <sup>(3)</sup>	3.8	3.4	3.2	3.2	3.6	4.2	4.5	4.2	4.3	4.4	4.5	4.5	4.5
Greece	21.5	19.3	17.3	16.6	15.9	17.0		17.7	17.5	17.0	16.8		
Hungary	4.2	3.7	3.5	3.5	3.6	4.6	4.5	4.8	4.9	4.6	4.4	4.4	
Iceland	2.8	2.7	3.5	3.8	4.2	4.8	5.2	4.8	4.9	5.1	5.2	5.3	5.4
Ireland	6.7	5.8	5.0	4.7	4.9	4.8	6.7	4.7	5.2	6.2	6.7	7.3	7.3
Israel	4.2	4.0	3.8	3.7	3.5	4.2	4.7	4.3	4.6	4.7	4.9	4.6	4.7
Italy	11.2	10.6	10.0	9.5	9.2	8.5	9.8	8.7	9.4	9.9	9.8	9.7	9.8
Japan	2.8	2.4	2.4	2.3	2.4	2.8	3.0	2.9	2.8	2.9	3.0	3.0	3.1
Korea	3.7	3.8	3.8	3.6	3.7	4.2	3.8	4.5	4.3	4.2	3.2	3.9	4.2
Latvia	8.7	7.4	6.3	6.1	7.1	8.5	8.5	8.6	8.8	8.8	8.5	8.2	8.0
Lithuania	7.1	6.2	6.3	6.4	6.3	8.4	10.1	8.5	8.8	9.6	10.2	10.5	10.4
Luxembourg	5.6	5.5	5.6	5.6	6.0	7.5	6.9	7.6	7.6	7.2	6.8	6.7	6.5
Mexico <sup>(4)</sup>	3.4	3.3	3.5	3.4	3.5	4.9	4.9	4.3	5.5	5.2 (b)	5.0	4.7	4.6
Netherlands	4.9	3.8	3.4	3.4	2.9	3.8	4.5	3.6	4.3	4.5	4.6	4.4	4.3
New Zealand	4.7	4.3	4.1	4.1	4.2	4.0	5.3						
Norway	4.2	3.9	3.7	3.9	3.6	4.6	5.2	4.6	5.2	5.2	5.3	5.2	
Poland	4.9	3.9	3.3	2.9	3.0	3.3	3.4	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	3.5
Portugal	9.0	7.1	6.6	6.6	6.5	6.5	8.0	5.9	7.3	7.9	8.1	7.9	7.5
Slovak Republic	8.1	6.5	5.8	5.6	6.0	6.7	6.8	6.8	6.7	6.8	6.9	6.8	7.0
Slovenia	6.6	5.1	4.5	4.1	4.3	5.4	4.7	5.5	5.3	4.8	4.7	4.7	4.9
Spain	17.2	15.3	14.1	13.8	14.0	15.5	16.6	15.6	15.9	16.9	16.6	16.3	16.2
Sweden <sup>(1)</sup>	6.7	6.3	6.8	6.9	7.2	8.5	9.0	8.4	9.2	9.1	9.1	8.9	8.6
Switzerland	4.8	4.7	4.4	4.1	4.2	4.9	5.0						
Turkey	10.9	11.0	13.7	13.3	12.7	14.0		14.0	14.3	13.8	13.3		
United Kingdom	4.4	4.0	3.8	3.7	3.9	3.8		3.7	3.9	4.3	4.6		
United States <sup>(5)</sup>	4.4	3.9	3.7	3.5	3.8	13.0	8.8	13.3	11.1	10.2	8.4	7.9	6.9

\*Kaynak: OECD İşsizlik Oranları- 9 Aralık 2020

Tablo 1'de Ekim 2020 itibariyle OECD ülkelerindeki genel işsizlik oranlarına ver verilmiştir. OECD verilerinde işsizlik oranı %7,1 olarak belirtilmiştir. En yüksek işsizlik oranı %16,3 ile Kolombiya'da görülürken, onu %16,2 ile İspanya takip etmektedir. En düşük işsizlik oranı %2,9 ile Çek Cumhuriyeti'nde olup, %3,1 oranı ile Japonya takip etmektedir. Tablo 'da Türkiye'nin işsizlik oranının en son ağustos ayına ait olduğu ve işsizlik oranının %13,3 olduğu belirtilmektedir.

**Tablo 2: Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%)**

	Women						Men					
	2019	2020		2020			2019	2020		2020		
		Q2	Q3	Aug	Sep	Oct		Q2	Q3	Aug	Sep	Oct
OECD - Total	5.6	9.0	8.0	7.8	7.5	7.2	5.2	8.2	7.4	7.3	7.1	6.9
Major Seven	4.2	9.0	7.1	7.0	6.6	6.0	4.3	8.2	6.9	6.8	6.5	6.3
European Union	7.1	7.2	8.2	8.2	8.1	8.0	6.5	6.7	7.3	7.3	7.2	7.2
Euro area	7.9	7.9	9.1	9.1	9.0	8.9	7.3	7.4	8.1	8.1	8.0	8.0
Australia	5.1	6.8	6.9	6.6	6.7	7.0	5.2	7.1	7.2	7.0	7.1	7.0
Austria	4.4	5.3	5.3	5.2	5.3	5.6	4.6	5.6	5.7	5.8	5.5	5.3
Belgium	4.9	4.8	4.8	4.9	4.9	4.8	5.8	5.3	5.3	5.4	5.4	5.3
Canada	5.3	13.4	9.5	9.5	8.5	8.5	6.0	12.7	10.5	10.7	9.5	9.3
Chile	8.0	11.5	11.6	11.6	11.5		6.7	12.0	12.2	12.2	11.6	
Colombia	13.7	25.4	23.2	22.1	21.9	22.3	8.2	17.4	14.0	13.6	12.8	12.0
Czech Republic	2.4	2.7	3.1	3.0	3.2	3.4	1.7	2.2	2.4	2.6	2.4	2.5
Denmark	5.3	5.9	6.5	6.5	6.3	6.1	4.8	5.0	5.9	6.0	5.7	5.6
Estonia	4.7	6.9	7.9	7.8	8.7		4.1	7.1	8.0	8.1	7.6	
Finland	6.2	7.6	8.1	8.1	8.0	8.0	7.2	7.9	8.9	8.9	8.7	8.5
France	8.4	6.8	9.1	9.0	8.8	8.5	8.5	7.4	9.1	9.0	8.9	8.7
Germany <sup>(1)</sup>	2.7	4.1	4.5	4.5	4.5	4.5	3.5	4.3	4.5	4.5	4.5	4.5
Greece	21.5	20.3		20.2			14.0	14.4		14.1		
Hungary	3.5	5.0	4.6	4.5	4.4		3.4	4.4	4.3	4.4	4.3	
Iceland	3.1	4.6	4.7	4.7	4.7	4.8	3.9	4.9	5.7	5.7	5.8	5.9
Ireland	4.7	4.7	7.1	7.1	7.8	7.7	5.2	5.0	6.4	6.4	6.9	6.9
Israel	3.9	3.9	4.4	4.5	4.2	4.2	3.7	4.5	5.1	5.2	5.1	5.2
Italy	11.1	9.5	11.0	10.9	11.0	10.8	9.1	7.8	8.9	9.0	8.8	9.0
Japan	2.2	2.4	2.8	2.9	2.7	2.7	2.5	3.1	3.1	3.0	3.2	3.4
Korea	3.6	4.2	3.9	3.4	4.0	4.1	3.9	4.2	3.6	3.0	3.8	4.2
Latvia	5.4	7.3	7.5	7.6	7.4	7.2	7.2	9.8	9.5	9.5	9.1	8.9
Lithuania	5.5	7.3	9.3	9.4	9.8	9.7	7.1	9.4	10.9	11.0	11.2	11.2
Luxembourg	5.6	7.3	6.8	6.7	6.6	6.4	5.6	7.7	7.0	6.9	6.7	6.6
Mexico <sup>(2)</sup>	3.6	4.1	4.9	4.7	4.2	4.3	3.5	5.3	5.0	5.1	5.0	4.7
Netherlands	3.4	3.8	4.8	4.9	4.7	4.7	3.4	3.8	4.2	4.3	4.2	4.0
New Zealand	4.4	4.5	5.8				3.8	3.6	4.8			
Norway	3.4	4.4	4.9	4.9	4.9		4.0	4.8	5.5	5.6	5.4	
Poland	3.6	3.4	3.8	3.8	3.9	3.9	3.0	3.2	3.0	3.0	3.0	3.1
Portugal	7.2	7.0	8.1	8.1	8.1	7.8	5.9	6.0	7.8	8.0	7.7	7.2
Slovak Republic	6.0	6.8	6.8	6.8	6.8	7.0	5.6	6.6	6.9	6.9	6.9	7.0
Slovenia	5.0	6.2	5.4	5.3	5.2	5.3	4.0	4.7	4.2	4.2	4.3	4.6
Spain	16.0	16.9	18.7	18.7	18.4	18.2	12.5	14.2	14.7	14.7	14.5	14.5
Sweden	6.9	8.5	9.0	9.6	8.5	8.6	6.7	8.6	9.1	8.6	9.3	8.6
Switzerland	4.7	4.6	5.4				4.1	5.2	4.8			
Turkey <sup>(3)</sup>	16.4	14.7		14.0			12.4	13.6		13.0		
United Kingdom	3.5	3.7		4.1			3.9	3.9		5.1		
United States	3.6	14.1	9.1	8.6	8.0	6.7	3.7	12.1	8.6	8.3	7.7	7.0

\*Kaynak: OECD İşsizlik Oranları- 9 Aralık 2020

Tablo 2’de Ekim 2020 itibariyle OECD ülkelerindeki işsizlik oranlarının cinsiyete göre dağılımına ver verilmiştir. OECD verilerinde kadınların işsizlik oranı %7,2 iken, erkeklerin %6,9’dur. Kadın-erkek işsizlik oranlarına bakıldığında en büyük farkın Kolombiya’da olduğu görülmektedir. Kadınların işsizlik oranı %22,3 iken erkeklerin işsizlik oranı %12’dir. Bu veri, kadın ve erkeklerin istihdam fırsatlarından aynı ölçüde yararlanamadığını ortaya koymaktadır. Öte yandan, bazı ülkelerde

kadın-erkek işsizlik oranlarının aynı olduğunu görmekteyiz. Örneğin, Avusturalya'da (%7,0-%7,0), Almanya'da (%4,5-%4,5), Slovak Cumhuriyeti'nde (%7,0, %7,0), İsveç'te (%8,6-%8,6) olduğu ifade edilmektedir.

**Tablo 3: Yaşa Göre İşsizlik Oranları (%)**

	Youth (15-24)						Prime-age and Older Workers (25+)					
	2019	2020		2020			2019	2020		2020		
		Q2	Q3	Aug	Sep	Oct		Q2	Q3	Aug	Sep	Oct
OECD - Total	11.7	18.4	15.8	15.5	14.7	14.4	4.6	7.4	6.6	6.5	6.3	6.1
Major Seven	9.4	18.4	14.3	13.9	12.9	12.1	3.6	7.4	6.1	6.0	5.7	5.3
European Union	15.1	16.7	18.0	18.1	17.4	17.5	5.9	6.0	6.8	6.8	6.8	6.7
Euro area	15.8	17.1	18.5	18.6	17.9	18.0	6.8	6.7	7.6	7.6	7.6	7.5
Australia	11.7	15.5	15.0	14.2	14.5	15.6	3.9	5.5	5.6	5.4	5.5	5.4
Austria	8.5	11.5	10.0	10.4	8.9	8.6	4.0	4.7	5.0	4.9	5.0	5.0
Belgium <sup>(1)</sup>	14.3	15.7	18.3	18.3	18.3		4.6	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2
Canada	11.0	28.0	22.1	23.1	18.9	18.8	4.8	10.8	8.1	8.1	7.4	7.3
Chile	18.6	27.2	27.2	27.2	26.2		6.1	10.5	10.8	10.8	10.3	
Colombia	20.8	33.0	28.9	28.3	26.0	27.6	8.4	18.4	15.6	14.8	14.6	14.0
Czech Republic	5.6	7.8	8.5	8.5	8.0	7.9	1.8	2.2	2.5	2.5	2.5	2.6
Denmark	10.1	11.7	12.3	11.9	12.2	12.3	4.2	4.4	5.2	5.3	5.0	4.8
Estonia	10.7	18.1	21.8	20.9	20.7		3.8	6.1	6.8	6.9	7.1	
Finland	17.0	22.0	22.1	22.7	20.0	21.6	5.3	6.0	6.8	6.7	6.9	6.6
France	19.6	21.1	22.0	21.7	20.7	20.7	7.3	5.7	7.7	7.6	7.5	7.3
Germany <sup>(2)</sup>	5.8	6.1	6.1	6.1	6.1	6.0	2.9	4.0	4.3	4.3	4.3	4.3
Greece	35.3	36.4		39.3			16.4	16.0		15.8		
Hungary	11.5	14.9	12.7	12.4	11.5		2.9	3.9	3.9	3.9	3.9	
Iceland	9.1	9.9	10.0	10.0	10.1	10.1	2.6	3.9	4.4	4.4	4.5	4.6
Ireland	12.4	14.4	18.6	18.2	19.8	19.0	4.0	3.8	5.2	5.2	5.6	5.6
Israel <sup>(3)</sup>	6.7	7.9	9.9	11.2	8.2	9.4	3.3	3.3	4.2	4.4	4.1	4.1
Italy	29.2	28.2	30.7	31.4	29.7	30.3	8.8	7.3				
Japan	3.8	4.7	4.7	4.7	4.3	5.0	2.2	2.6	2.8	2.8	2.9	2.9
Korea	10.4	11.2	10.6	9.8	11.5	10.9	3.4	3.8	3.4	2.8	3.5	3.8
Latvia	12.5	17.1	14.2	13.9	13.4	13.9	5.9	7.9	8.2	8.2	7.9	7.7
Lithuania	11.9	20.8	23.7	23.6	24.9	27.1	5.8	7.5	9.1	9.2	9.5	9.2
Luxembourg	16.6	25.4	23.3	22.6	22.5	21.6	4.6	6.1	5.6	5.6	5.4	5.3
Mexico <sup>(4)</sup>	7.2	8.6	8.5	8.4	8.1	8.2	2.7	4.3	4.3	4.3	4.0	3.9
Netherlands	6.7	9.5	11.0	11.3	10.7	10.1	2.8	2.7	3.3	3.3	3.3	3.2
New Zealand	11.3	10.5	13.6				2.9	2.9	3.9			
Norway	9.9	11.6	13.1	12.9	13.1		2.8	3.6	4.0	4.1	4.0	
Poland	9.9	10.1	11.7	11.7	11.9	12.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8
Portugal	18.2	23.1	25.8	26.8	24.3	23.9	5.6	5.4	6.8	6.8	6.8	6.4
Slovak Republic	16.1	20.1	19.7	20.2	18.4	18.8	5.1	5.9	6.1	6.1	6.1	6.3
Slovenia <sup>(1)</sup>	8.2	16.9	13.7	13.7	13.7		4.2	4.7	4.2	4.2	4.2	4.3
Spain	32.6	39.3	41.5	41.6	40.2	40.4	12.8	14.0	14.9	14.9	14.6	14.5
Sweden	19.9	26.2	26.5	26.7	24.6	23.6	5.1	6.3	7.0	7.0	7.1	6.8
Switzerland	8.0	10.5	9.3				3.9	4.2	4.5			
Turkey	25.4	26.9		25.6			11.5	11.9		11.2		
United Kingdom	11.1	12.4		14.1			2.7	2.6		3.3		
United States	8.4	24.4	15.6	14.7	13.5	11.7	3.0	11.5	7.9	7.5	7.0	6.2

\*Kaynak: OECD İşsizlik Oranları- 9 Aralık 2020

Tablo 3'te Ekim 2020 itibarıyla OECD ülkelerindeki işsizlik oranlarının yaşa göre dağılımına ver verilmiştir. Ekim-2020'de 15-24 yaş arası işsizlik oranı %14,4 iken 25 yaş ve üzeri için bu oranın %6,1 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaş kıyaslamasına göre en büyük farkın %25,9'luk farkla İspanya'da (%40,4- %14,5) olduğunu söylemek mümkündür. En az farkın ise, %1,7'lik farkla Almanya'da (%6,0-%4,3) olduğu görülmektedir. Veriler doğrultusunda ülkelerin izlemiş olduğu istihdam politikalarının önemli bir gösterge olduğunu söylemek mümkündür.

İNSANA YAKIŞIR İŞ VE ÇALIŞAN YOKSULLAR: İŞGÜCÜ PİYASASI ÇERÇEVESİNDE BİR DEĞERLENDİRME

TÜİK işgücü istatistikleri Eylül 2020 verilerine bakıldığında istihdam edilenlerin sayısı 27 milyon 7070 bin kişi, istihdam oranı ise %44,1'dir. İstihdam edilenlerin sektörlere göre dağılımı ise, %18,5'i tarım, %19,9'u sanayi, %6,3'ü inşaat, %55,3'ü ise hizmet sektöründe yer almaktadır. 15 yaş ve üzeri yaşta kişilerde işsiz sayısı 4 milyon 16 bin kişi, işsizlik oranı ise %12,7'dir. İşgücüne katılma oranının %50,5 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eylül 2020 itibarıyla herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan yani kayıt dışı çalışanların oranı %32,2 olarak gerçekleşti. Tarım dışı sektörde kayıt dışı çalışanların oranı ise, %20,3'tir. 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı %24,3, istihdam oranı ise, %31,6'dır. Aynı dönemde işgücüne katılma oranı %41,8 seviyesinde iken ne eğitimde ne de istihdamda olanların oranı ise %29,1 olmuştur.

**Tablo 4: İşteki Durum ve Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler (Sayı)**

Yıllar	Toplam	Ücretli veya yevmiyeli			Ücretsiz aile işçisi			Toplam	Ücretli veya yevmiyeli			Ücretsiz aile işçisi				
		İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi	Toplam	İşveren	Kendi hesabına		Ücretsiz aile işçisi	Toplam	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi			
	Toplam						Erkek						Kadın			
2014- Yıllık	25 933	17 125	1 173	4 479	3 155	18 244	12 499	1 079	3 777	889	7 689	4 627	94	701	2 266	
2015- Yıllık	26 621	17 827	1 175	4 468	3 150	18 562	12 857	1 080	3 760	865	8 058	4 971	95	707	2 286	
2016- Yıllık	27 205	18 377	1 239	4 536	3 053	18 893	13 101	1 127	3 801	864	8 312	5 276	112	734	2 190	
2017- Yıllık	28 189	18 960	1 279	4 815	3 134	19 460	13 424	1 167	3 992	877	8 729	5 536	112	823	2 258	
2018- Yıllık	28 738	19 536	1 282	4 909	3 012	19 720	13 643	1 169	4 033	874	9 018	5 893	112	875	2 138	
2019- Yıllık	28 080	19 216	1 253	4 709	2 902	19 156	13 269	1 124	3 908	855	8 924	5 947	129	801	2 047	
2020- Kasım	27 066	19 185	1 194	4 382	2 306	18 796	13 342	1 057	3 634	763	8 270	5 843	137	747	1 543	

\*Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Kasım 2020

Tablo 4'te görüldüğü gibi istihdamda yer alan kadın ve erkeklerin işteki durum ve ekonomik faaliyetleri göz önüne alındığında 2014-2020 yılı verileri kıyaslanmaktadır. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin sayısı 2014 yılında toplam 18.244 kişi iken bu rakam 2018 yılında 19.720 olmuş ancak Kasım 2020 verileri doğrultusunda 18.796 kişi tespit edilmiştir. Kadınların sayısına bakıldığında 2014 yılında 7.689 kişi istihdamda yer alırken bu sayı yine 2018 yılında en üst seviyesine ulaşarak 9.018 olmuştur. 2020 yılı Kasım ayı verileri doğrultusunda sayının 8.270 kişi olduğu ifade edilmektedir. Çalışanların işteki durumlarına bakıldığında, işveren olarak çalışan erkeklerin sayısı 2014 yılından bu yana işveren statüsünde çalışan erkeklerin sayısının hemen hemen aynı seviyede olduğunu söylemek mümkündür. En yüksek sayı 2018 yılında 1.169 kişi olarak ifade edilmektedir. Kadınlarda ise, işveren statüsünde en düşük rakamın 94 kişi ile 2014 yılına ait olduğunu söylemek mümkündür. Öte yandan yıllar bazında bir değerlendirme yapıldığında her ne kadar bu rakamın arttığını söylemek mümkün olsa da işveren statüsünde çalışan kadınların erkeklere kıyasla oldukça düşük olduğu görülmektedir. Mevcut verilerden hareketle, kadınların yönetici pozisyonunda çalışmalarının erkeklere kıyasla desteklenmediğini söylemek mümkündür. Aynı sonucu ücretsiz aile işçisi statüsü verilerinde de görmek mümkündür. 2020 yılında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan erkeklerin sayısı 763 iken, kadınların sayısı 1.543 kişidir. Belirtmek gerekir ki, kadınların eş ve anne rollerinin onların istihdamda fiilen yer almalarına fırsat vermemektedir.

**Tablo 5: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu (%)**

Kayıt dışı oranı									
(%)									
Yıllar	Toplam	Tarım	Tarım dışı	Toplam	Tarım	Tarım dışı	Toplam	Tarım	Tarım dışı
	Toplam			Erkek			Kadın		
	2014- Yıllık	35,0	82,3	22,3	29,3	71,8	21,1	48,4	94,4
2015- Yıllık	33,6	81,2	21,2	28,2	70,2	20,2	46,1	94,0	24,2
2016- Yıllık	33,5	82,1	21,7	28,8	72,2	20,8	44,3	94,3	24,2
2017- Yıllık	34,0	83,3	22,1	29,2	74,4	21,0	44,6	94,2	24,9
2018- Yıllık	33,4	82,7	22,3	29,4	76,2	21,2	42,1	90,9	24,9
2019- Yıllık	34,5	86,6	23,0	30,9	79,5	22,4	42,2	95,7	24,2
2020- Kasım	29,7	82,9	19,0	27,1	75,7	18,8	35,5	94,1	19,4

\*Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Kasım 2020

Tablo 5'te, istihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumuna ilişkin veriler sunulmaktadır. Yıllara bakıldığında kayıt dışı oranının toplamda en yüksek olduğu yıl 2014 olup kayıt dışı oranı %35'tir. Bu oranı %34,5 ile 2019 yılı, %34 ile 2017 yılı takip etmektedir. Kayıt dışı oranının verilere bakıldığında tarım ve tarım dışı olarak sınırlandırıldığı görülmektedir. Sektör sınırlaması bağlamında tarım sektöründe en yüksek kayıt dışılık %86,6 ile 2019 yılında gerçekleşmektedir. İşteki durumlarına göre 2020 yılı kasım ayı verileri doğrultusunda ücretli çalışan erkeklerin toplam %27,1'i, kadınların %35,5'i kayıt dışı çalışmaktadır. Kadın ve erkeklerin kayıt dışılık oranları kıyaslandığında en yüksek farkın %19,1 ile 2014 yılına ait olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca, bu oranın yıllar bazında değerlendirildiğinde sürekli düşüş gösterdiğini ifade edebiliriz. Örneğin, 2020 yılı kasım ayı verilerine bakıldığında 2014 yılına kıyasla %19,1'den %8,4'e düştüğü görülmektedir. Kadın ve erkek çalışanlar arasında bu farkın sebebi, kadınların çalışma yaşamına erkeklere kıyasla daha geç ve daha az katılıyor olmaları ifade edilebilir. Kayıt dışı oranının kadınlarda yüksek olma sebeplerinden bir diğeri, kadınların erkeklere oranla ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmalarınıdır. Tarım sektöründe çalışan kadınlarda kayıt dışı oranı 2014 yılında %94,4 iken 2020 yılında da bu oranın %94,1 olduğunu ve yıllar geçse de bu oranda gözle görünür bir değişimin olmadığını söylemek mümkündür. Erkeklerde ise, tarımda çalışanlarda kayıt dışı oranın %79,5 ile 2019 yılında en yüksek seviyede olduğu ifade edilmiştir. Tarım dışında ise bu oran kadın ve erkeklerde düşüş göstermektedir.

Tablo 6'da eğitim durumuna göre işgücü verileri yer almaktadır. Okur-yazar olmayanların işgücüne katılım oranı 2020 yılı için erkeklerde %26,3 iken kadınlarda %11'dir. İşgücüne katılım oranının erkeklerde ve okuryazar olmayan kişilerde en yüksek %33,6 ile 2014 yılıdır. Eğitim düzeyi lise olan kişilerde en yüksek işgücüne katılım %72,3 oranla 2018 yılında gerçekleşmiştir. Kadınlara bakıldığında okuryazar olmayan kişilerde en yüksek %16,1 oranla 2018 yılında ve yükseköğretim düzeyinde ise, en yüksek işgücüne katılım oranı %72,7 oranla 2017 yılında gerçekleşmiştir. Kadın ve erkeklerin istihdam oranı 2014 yılı verilerine kıyasla düşüş göstermektedir.

İNSANA YAKIŞIR İŞ VE ÇALIŞAN YOKSULLAR: İŞGÜCÜ PİYASASI ÇERÇEVESİNDE BİR DEĞERLENDİRME

Okuryazar olmayan erkeklerin istihdam oranı %22,6 iken kadınlarda bu oran %10,4'tür. Yıllara bakıldığında en yüksek istihdam oranı okuryazar olmayan erkeklerde %29 ile 2014 yılında gerçekleşmiştir. Yükseköğretim mezunu erkeklerde ise bu oran %79,6 ile 2015 yılında görülmektedir. Okuryazar olmayan kadınlarda ise %15,6 ile 2015 yılında görülürken yükseköğretim mezunu kadınlarda bu oran %60,3 ile 2014 yılına aittir.

İşsizlik oranı 2020 yılı kasım ayı verileri incelendiğinde okuryazar olmayan kadınlarda %5,4, erkeklerde %13,7'dir. Yükseköğretim düzeyinde ise, bu oran erkeklerde %11,1, kadınlarda %17,3'tür. Bu veriler toplumda halen toplumsal cinsiyetçi bir anlayışın süregeldiğini ortaya koymaktadır. Kız çocuklarının her ne kadar yükseköğretim mezunu olsalar da baba ve eş baskısı gördüklerini söylemek mümkündür.

**Tablo 6: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu (%)**

Yıllar	İşgücüne katılım oranı (%)			İstihdam oranı (%)			İşsizlik oranı (%)			İşgücüne katılım oranı (%)			İstihdam oranı (%)			İşsizlik oranı (%)		
	Okur-yazar olmayan	Lise	Yüksek-öğretim	Okur-yazar olmayan	Lise	Yüksek-öğretim	Okur-yazar olmayan	Lise	Yüksek-öğretim	Okur-yazar olmayan	Lise	Yüksek-öğretim	Okur-yazar olmayan	Lise	Yüksek-öğretim	Okur-yazar olmayan	Lise	Yüksek-öğretim
	Erkek									Kadın								
2014- Yıllık	33,6	71,0	85,0	29,0	64,4	78,5	13,6	9,3	7,6	16,0	31,9	71,3	15,5	25,8	60,3	3,0	19,1	15,5
2015- Yıllık	30,9	71,3	86,2	27,4	64,5	79,6	11,3	9,5	7,6	16,1	32,7	71,6	15,6	26,0	59,9	2,9	20,3	16,3
2016- Yıllık	30,4	71,2	86,4	26,8	63,7	78,8	11,8	10,5	8,8	15,2	33,7	71,3	14,7	26,6	59,3	3,2	21,1	16,9
2017- Yıllık	32,4	71,6	86,5	28,8	64,4	79,0	11,2	10,1	8,7	15,9	34,3	72,7	15,4	27,0	59,3	3,6	21,3	18,4
2018- Yıllık	31,4	72,3	86,1	27,7	64,9	78,3	11,7	10,3	9,1	16,1	34,7	71,6	15,5	27,7	59,4	3,4	20,2	17,1
2019- Yıllık	32,1	71,3	85,8	26,6	61,8	77,0	17,2	13,3	10,3	15,4	34,1	71,5	14,5	26,3	58,3	5,8	22,8	18,5
2020- Kasım	26,3	65,6	83,9	22,6	56,5	74,6	13,7	14,0	11,1	11,0	29,1	65,9	10,4	23,7	54,5	5,4	18,6	17,3

\*Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Kasım 2020

Tablo 7'de işgücüne dahil olmayanların dahil olmama nedenlerine göre bir değerlendirme yapılmaktadır. 2020 yılı kasım ayı verilerine bakıldığında 9.870 erkek ve 22.098 kadın işgücüne dahil olmamıştır. Bu durumun gerekçesi olarak erkeklerde 2.076 kişi eğitim-öğretim ile meşgul iken 3.475 kişi de emeklilik sebebiyle işgücü dışında kalmıştır. Kadınlarda ise, 2.392 kişi eğitim öğretim sebebiyle ve 9.773 kişi ev işleriyle meşgul olduğu için işgücü piyasasına katılamamıştır. Yıllar bazında bir değerlendirme yapıldığında 2014 yılında 2.220 erkek eğitim-öğretim sebebiyle işgücüne katılamaz iken toplam 2.250 kadın da aynı sebeple işgücü piyasası dışında yer almaktadır.

**Tablo 7: İşgücüne Dahil Olmayanların Nedene Göre Dağılımı (Sayı)**

Yıllar	İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar			Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer	İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar			Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer
	İşgücüne dahil olmayan nüfus	İş bulma ümidi olmaya	Diğer							İşgücüne dahil olmayan nüfus	İş bulma ümidi olmaya	Diğer						
	Erkek									Kadın								
2014- Yıllık	8 089	370	614	27	0	2 220	3 003	1 410	445	20 112	246	1 255	67	11 589	2 250	824	2 512	1 368
2015- Yıllık	8 120	416	582	26	0	2 211	3 156	1 351	377	20 056	260	1 144	68	11 498	2 275	926	2 527	1 359
2016- Yıllık	8 133	406	584	24	0	2 220	3 201	1 351	345	20 052	252	1 177	64	11 098	2 320	958	2 685	1 498
2017- Yıllık	8 166	370	535	28	0	2 204	3 322	1 317	390	20 085	267	1 092	58	11 133	2 263	1 045	2 692	1 535
2018- Yıllık	8 206	311	512	55	0	2 148	3 406	1 344	429	20 174	236	1 112	100	11 061	2 324	1 130	2 696	1 515
2019- Yıllık	8 509	368	512	35	0	2 089	3 710	1 279	517	20 411	259	1 147	68	11 359	2 286	1 250	2 626	1 416
2020- Kasım	9 870	869	1 122	44	0	2 076	3 475	1 631	653	22 098	805	2 037	58	9 773	2 392	1 222	3 523	2 288

\*Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Kasım 2020

Tablo 7’de en çarpıcı gösterge erkeklerin işgücüne katılmama sebepleri arasında ev işleriyle meşgul olma oranı yıllar bazında dahi değişmeyen bir yapıya sahiptir. Bu veriden hareketle erkeklerin ev işleriyle hiç meşgul olmadıkları görülmektedir. Kadınlarda ev işleriyle meşgul olma sebebiyle işgücüne dahil olmama sayıları 2014 yılına göre düşüş eğilimine sahiptir. Bu veri doğrultusunda, kadınların da eskiye kıyasla eğitim hayatına devam etme kararlarının arttığını, aile bireyleri tarafından desteklendiklerini, çalışma yaşamına dahil olma arzularının arttığını söylemek mümkündür. Toplumsal bilinç düzeyinin yükselmesi, eğitim ve çalışma yaşamı verilerine de etki etmektedir.

Gerek OECD gerek TÜİK verilerinden hareketle genel bir değerlendirme yapılacak olursa, öncelikli olarak işgücü piyasasında kadın ve erkek oranlarının birbirinden oldukça farklı yüzdelerde seyretmesi, ülkelerin gelişmişlik düzeyine ve uygulanan politikalara değişiklik göstermektedir. Başta ekonomi politikaları olmak üzere, eğitim ve istihdam politikalarının ülkelerin işgücü istatistiklerine yansıdığını söylemek mümkündür. Bununla birlikte kadın ve erkeklerin işgücüne dahil olma/olmama durumlarının toplumsal etkilerinin de olduğu sonucuna ulaşabiliriz. Özellikle, ülkemizdeki ata-erkil aile yapısının bu veriler üzerindeki etkisi yadsınamaz. Her ne kadar kadınların istihdamda yer alma oranları bir önceki yıla göre artıyor olsa da erkeklerle kıyaslandığında aradaki farkın çok fazla olduğunu belirtmek gerekir. İşte bu sebeptir ki, insana yakışır iş bağlamında ele almış olduğumuz bu veriler de hâkim görüşün bu yönde olduğunu desteklemektedir. Oysa, çalışmada ele alınan insana yakışır iş kavramının bileşenleri olan istihdam imkanlarının artırılması, çalışma yaşamına ilişkin temel hakların korunması, sosyal koruma ve sosyal diyalogun geliştirilmesi için adil, eşitlikçi ve sürdürülebilir politikaların varlığına ihtiyaç duyulmaktadır.

#### 4. Genel Değerlendirme ve Sonuç

İnsana yakışır işe ilişkin hukuki düzenlemelerin ya da politikaların olmasına karşın kadın ve erkek özelinde bir değerlendirme yapıldığında tüm dünyada eşitsiz uygulamaların varlığı halen süregelmektedir. İnsana yakışmayan çalışma koşullarının varlığı, ücret eşitsizlikleri, sosyal statü farklılıkları, kadınların genelde sosyal güvencesiz ve kayıt dışı işlerde çalıştırılması gibi ayrımcılık temelli uygulamalar devam etmektedir. Bu sebeptir ki, bu uygulamaların devam etmesi insana yakışır iş kavramının, kadın ve erkek ayırt edilmeksizin tüm bireylere eşit imkân sunduğu her fırsatta dile getirilmelidir. Bu amaçla, çalışmada insana yakışır iş kavramı işgücü piyasasına ilişkin temel istatistikler çerçevesinde incelenmiştir. Çalışmada istihdam ve işsizlik rakamları başta olmak üzere sektöre, yaş grubuna, cinsiyete göre veriler paylaşılmış ve bu veriler doğrultusunda değerlendirmeler yapılmaktadır.

Çalışmada yer verdiğimiz istatistik veriler ışığında çalışan yoksulluğunun engellenmesinde uygulanan politikaların yetersiz kaldığı söylenebilir. İş bulup çalışmalarının bile bireylerin yoksulluktan kurtulmasını engelleyemediği bir durumda yalnızca işgücü istatistikleri oranında değil, işgücü piyasasının insan onuruna yaraşır çalışma standartlarına uygun hale getirilmesi gerekmektedir (Buğra, 2015).

Belirtmek gerekir ki, asıl üzerinde durulması gereken konu, çalışma yaşamında istihdamda dahil olan birey sayısından çok istihdam edilen bireylerin nitelikleri olmalıdır. Artan teknolojik gelişmeler ve

küreselleşme ile birlikte bireylerin insana yakışır işlere olan ihtiyaçları gün geçtikçe artmaktadır. Ancak, dünyanın her yerinde insana yakışır işlerin oluşturulmasında oldukça zorluk yaşandığı görülmektedir.

ILO, dünya ekonomilerinin büyüme göstermesine karşın insana yakışır iş koşullarının oluşturulması ve sürdürülebilir olması açısından önemli sorunların yaşandığına vurgu yapmaktadır. Oysa, insan onuruna yakışır insanca yaşam koşullarının oluşturulması kalkınmanın da önemli bir unsurunu oluşturmaktadır. Kalkınmanın sürdürülebilir olması aynı zamanda mevcut sosyal ve ekonomik sorunların çözülmesini de kolaylaştıracaktır.

Bir diğer konu ise, insan onuruna yakışmayan işler için kullanılan “insana yakışır iş açığı” kavramıdır. (Işığık, 2009: s. 323). 89. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda “İnsana Yakışır İş Açığının Azaltılması” isimli bir raporda insana yakışır iş açığı tanımlanmıştır. Rapora göre, uygun iş imkanlarının yokluğu, sosyal koruma yetersizliği, çalışanlara temel haklarının tanınmaması ve sosyal diyalogun ötelenmesi olarak ifade edilmiştir (ILO, 2001). Uygun iş açığı, herkesin eşitlik ve özgürlük temelinde onurunun korunduğu bir alanda istihdam koşullarının yaratılmamasını ifade etmektedir. Bu gerekçeyle uygun iş açığı, uygun istihdam koşullarının yaratılmasında eksik olan unsurları içermektedir. Bu açık, ekonomik ve sosyal gelişmenin önündeki en büyük engeli oluşturmaktadır. Toplumsal sınıflar arasındaki sosyal eşitsizliklerin temeli, adil olmayan gelir dağılımı ve kaynak paylaşımının bir sonucudur (Kapar, 2007: s. 3-4).

Küreselleşme olgusu ile birlikte insanların buldukları yerleşim yerlerinde istihdam edilebilmeleri oldukça güç hale gelmektedir. Yeterli istihdamın sağlanamaması, iş imkanlarının kısıtlı olması bu durumu arttıran gerekçeler olarak ifade edilmektedir. Öyle ki, bu durumdan en çok etkilenen kesim kadınlar ve gençler olmaktadır. Ekonomik ve sosyal büyümenin getirdiği yeni çalışma biçimlerine ilişkin düzenlemelerin ve uyumlulaştırma programlarının yapılması gerekmektedir. Bu doğrultuda iş güvenliğinin ve iş barışının sağlanabilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır. Aksi takdirde, yoksulluğun, eşitsizliğin olduğu bir ortamda kalıcı barıştan söz etmek mümkün olmayacaktır (Kapar, 2007: s. 2).

Cinsiyet eşitsizliği perspektifinden bir değerlendirme yaptığımızda ise, verilerde de görüldüğü gibi kadınların iş gücü piyasasında güvencesiz bir konuma sahip olduğunu söylemek mümkündür. İstihdamda yeteri kadar yer alamadıkları için sağlık hizmetlerinden, emeklilik haklarından da faydalanamamaktadırlar. Bu durum, kadınların ilerleyen yaşlarda yaşlılık dönemlerini daha az güvence ile geçirmelerine hatta onları eşlerine ya da babalarına bağımlı hale getirmektedir. Başka bir ifade ile güvencesiz konumları onları ileride sosyal yardımlara daha da bağımlı hale getirmektedir.

**Yazar Katkı Oranı (Author Contributions):** Tek yazarlı çalışmada yazarın katkısı %100’dür.

**Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors):** Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

**Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest) :** Çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**İntihal Denetimi (Plagiarism Checking):** Bu çalışma intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.



**KAYNAKÇA**

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Andritter, A.J. (2002). "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", *Working Paper No: 2*, Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group International Labor Office, Geneva, pp.1-83, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/integration/documents/publication/wcms079089.pdf>, (Erişim Tarihi: 19.12.2020).
- Alcock, P. (2011). *Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar*, (Der: Pete Alcock, Margaret May, Karen Rowlingson), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Buğra, A. (2015). *Yoksulların Vatandaşlığı*, <https://bianet.org/bianet/toplum/161266-yoksullarin-vatandasligi>, (Erişim Tarihi: 19.12.2020).
- Çakır, Ö. (2002). "Sosyal Dışlanma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 3, 83-104.
- Çalışkan, S. (2010). "Türkiye'de Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 59: 89-132.
- Çetin, İ. (2020). "Yoksulluk ve Yoksulluk Göstergeleri: Türkiye ve OECD Ülkeleri Üzerine Bir Karşılaştırma", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2): 510-532.
- Çetinkaya, E. & Yıldırım, S., (2012). "İnsana Yakışır İş Bağlamında Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu", *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (24): 153-172.
- Çolak, A. (2019). "Sosyal Politikanın Uluslararası Tartışmalarından Uluslararası Çalışma Örgütü ve Küreselleşme", *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1): 73-84.
- Dur, V. (2015). "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Sosyal Güvenlik Politikalarındaki Dönüşüm", *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 3:127-154.
- Günaydın, D. (2015). *İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme*, International Journal of Social Science, No: 37, 123-148.
- Haiming, H. & YAN, Y. (2020). "An Integrative Literature Review and Future Directions of Decent Work", *Global Journal of Management and Business Research: An Administration and Management*, 20(8): 8-24. Publisher: Global Journals, Online ISSN: 2249-4588
- ILO (1930). 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, Kabul Tarihi: 06.06.1930, Kanun Tarih ve Sayısı: 23.01.1998/4333, Resmî Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 27.01.1998/23243.
- ILO (1948). 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, Kabul Tarihi: 17.06.1948, Kanun Tarih ve Sayısı: 25.11.1992/3847, Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 22.12.1992/21432.
- ILO (1949). 98 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, Kabul Tarihi: 18.06.1949, Kanun Tarih ve Sayısı: 08.08.1951/5834, Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 14.08.1951/7884.
- ILO (1951). 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, Kabul Tarihi: 06.06.1951, Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1966/810, Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 22.12.1966/12484.
- ILO (1952). 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesi, Kabul Tarihi: 28.06.1952, Kanun Tarih ve Sayısı: 29.07.1971/1451, Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 10.08.1971/13922
- ILO (1957). 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, Kabul Tarihi: 05.06.1957, Kanun Tarih ve Sayısı: 14.12.1960/162, Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 21.12.1960/10686.

- ILO (1958). 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, Kabul Tarihi: 04.06.1958, Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1966/811, Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 22.12.1966/12484.
- ILO (1964). 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi, Kabul Tarihi: 17.06.1964, Kanun Tarih ve Sayısı: 09.11.1976/2027, Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 20.11.1976/15769.
- ILO (1973). 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi, Kabul Tarihi: 06.06.1973, Kanun Tarih ve Sayısı: 23.01.1998/4334, Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 27.01.1998/23243.
- ILO (1975). 142 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, Kabul Tarihi: 04.06.1975, Kanun Tarih ve Sayısı: 26.11.1992/3850, Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 12.12.1992/21433.
- ILO (1998). Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, Kabul Tarihi: 18.06.1998.
- ILO (1999). 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, Kabul Tarihi: 17.06.1999, Kanun Tarih ve Sayısı: 25.01.2001/4623, Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 03.02.2001/24307.
- ILO (1999). Decent Work, International Labor Conference, 87<sup>th</sup> Session 1999, Report of The Director General, Geneva, <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/87thSession/lang--en/index.htm> , Erişim Tarihi: 15.12.2020.
- ILO (2001). Social Security: Issues, Challenges and Prospects, International Labour Conference, Geneva.
- ILO (2005). World Employment Report 2004-2005: Employment, Productivity and Poverty Reduction, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2012). 202 Sayılı Sosyal Koruma Tabanlarına İlişkin Tavsiye Kararı, Kabul Tarihi: 14.06.2012.
- ILO (2013). Social Dialogue, Recurrent Discussion Under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, ILO, 102<sup>nd</sup> Session, Report VI, Geneva.
- ILO (2017). Forced Labour, Modern Slavery and Human Trafficking, <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm>, Erişim Tarihi: 22.12.2020.
- ILO (2020). Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu, [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_734873/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_734873/lang--tr/index.htm), Erişim Tarihi: 15.12.2020.
- Işığışık, Ö. (2009). “Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56: 308-331.
- Işığışık, Ö. (2018). “Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılmasında İnsana Yakışır İş”, *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 6: 302-311.
- Kapar, R. (2004). “Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 48: 185-204.
- Kapar, R. (2007). “Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 29 (Ocak-Şubat-Mart): 2-10.
- Kaya, P. A. (2009). *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, Dora Yayınları, 2. Baskı, Bursa.
- Kim, H. J., Duffy, R. D. & Allan, B. A. (2020), “Profiles of Decent Work: General Trends and Group Differences”, *Journal of Counseling Psychology*, 68 (1): 54-66.
- Koray, M. (2018). *Sosyal Politika*, İmge Kitabevi, 5. Baskı, Ankara.

- OECD (2020). “Unemployment Rates”, OECD- Updated: December 2020, <http://www.oecd.org/sdd/labour-stats/unemployment-rates-oecd-update-december-2020.htm> (Erişim Tarihi: 22.12.2020).
- OECD (2020). “Unemployment Rates New Release: October 2020”, Paris, December 2020.
- Ofluoğlu, G. & Balcı, A. (2016). “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Çalışan Yoksullar”, *Hak-iş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11): 56-75.
- Palaz, S. (2005). “Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50: 479-505.
- Tınar, M. Y. & Ulusoy, T. (2017). “Çalışma Koşullarının İnsancalaştırılmasında Çalışan Memnuniyet Anketinin Rolü – Uygulamadan Bir Örnek Analizi”, *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, Özel Sayı: 22. Ulusal Ergonomi Kongresi: 115-125.
- TÜİK (2020). “İşgücü İstatistikleri Eylül 2020”, TÜİK Kurumsal (tuik.gov.tr), (Erişim Tarihi: 14.12.2020).
- Yar, F. (2015). *Türkiye’de Gelir Dağılımı ve Yoksulluk*, Global Politika ve Strateji Yayınları, Ankara.
- Yüksel Arabacı, R. (2011). “Gelir Dağılımı ve Yoksulluk”, (Editörler: Aysel Tokol, Yusuf Alper) *Sosyal Politika*, Dora Yayınları, 1. Baskı, Bursa, 117-141.