

ILO'nun İnsana Yakışır İş Hedefinin 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi Bağlamında Değerlendirilmesi¹

Ayşenur ÖKTEM ÖZGÜR²
ORCID: 0000-0002-9011-9704

DOI: 10.54752/ct.1624069

Öz: Birleşmiş Milletler (BM), 2030 yılına kadar sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak amacıyla Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini (SKH) kabul etmiştir. “Dünyamızı dönüştürmek” olarak adlandırılan bu hedefler, iddialı bir gündemin ana hatlarını çizmektedir. Bu hedefler arasında SKH 8, işgücü piyasasıyla ilgili olarak üretkenlik düzeyinin artırılması, 2030 yılına kadar herkes için tam ve üretken istihdamın sağlanması, insana yakışır işlerin oluşturulması gibi alt hedeflere sahiptir. Söz konusu hedef ayrıca, eşit işe eşit ücret, zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk emeğine son verilmesi ve güvencesiz istihdam edilenler ve göçmen çalışanların çalışma haklarının korunmasını da içermektedir. BM'nin tüm üye ülkelerinde “insana yakışır iş” kavramı üzerinden ekonomik büyümeyi teşvik etme amacı doğrultusunda önemli bir uluslararası taahhüt bulunmaktadır. Ancak, insana yakışır iş ve ekonomik büyümeyi desteklemeye yönelik çabalara rağmen, bu hedeflere ulaşmada ciddi zorluklar devam etmektedir. Bu bağlamda, çalışmanın amacı, BM 2030 hedeflerinden SKH 8'in ulaşılabilirliğine yönelik mevcut durumu ortaya koymak ve işgücü piyasasına dair göstergeler ışığında tartışmaktır.

Anahtar kelimeler: 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, İnsana Yakışır İş, Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü

¹ Bu çalışma, 30 Mayıs - 1 Haziran 2024 tarihleri arasında Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından gerçekleştirilen 23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nde sunulan özet bildirinin genişletilmiş halidir.

²Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, aoktem@kmu.edu.tr

ÖKTEM ÖZGÜR, A., (2025) “ILO'nun İnsana Yakışır İş Hedefinin 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi Bağlamında Değerlendirilmesi” , Çalışma ve Toplum, C.1, S.85. s. 155-194

Makale Geliş Tarihi: 28.10.2024- Makale Kabul Tarihi: 09.01.2025

Evaluation of ILO's Decent Work Goal in the Context of 2030 Sustainable Development Goal

Abstract: The United Nations (UN) has adopted the Sustainable Development Goals (SDGs) to achieve sustainable development by 2030. Known as “Transforming Our World”, these goals outline an ambitious agenda. Among these goals, SDG 8 focuses on increasing productivity levels in the labor market, ensuring full and productive employment for all by 2030, and creating decent work opportunities. This goal also includes the elimination of forced labor, ending child labor, equal pay for equal work, and protecting the rights of precarious workers and migrant employees. The UN has made a significant international commitment to promote economic growth through the concept of “decent work” for all member states. However, despite efforts to support decent work and economic growth, significant challenges remain in achieving these goals. In this context, the purpose of this study is to present the current status of the attainability of SDG 8 among the UN 2030 goals and to discuss it in light of the indicators of the labor market.

Keywords: 2030 Sustainable Development Goals, Decent Work, United Nations, International Labour Organization

GiriŖ

İnsana yakıŖır iŖ kavramı, üretken ve adil gelir sağlayan iŖ fırsatlarını, iŖyerinde güvenliği, sosyal korumayı, kiŖisel geliŖim ve sosyal entegrasyon için daha iyi beklentileri, çalışanların endiŖelerini ifade etme, örgütlenme ve yaşamlarını etkileyen kararlara katılma özgürlüğünü, ayrıca kadın ve erkekler için fırsat ve muamele eŖitliğini içermektedir (ILO, 1999). BaŖka bir deyiŖle, insana yakıŖır iŖ, kadın ve erkek tüm bireyler için özgür, eŖit, güvenli ve saygın çalışma koŖullarında gerçekteŖtirilen üretken bir iŖ olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, BM 2030 kalkınma hedefleri, sosyal adaletin geliŖtirilmesi, sürdürülebilir ekonomik büyümenin teŖvik edilmesi ve kapsayıcı, üretken istihdama ulaŖılması için hem iŖverenler hem de politika yapıcılar için insana yakıŖır iŖe eriŖimi önemli bir öncelik olarak belirlemektedir (Rombouts ve Zekić, 2020: 317). Ancak, sürdürülebilir bir çalışma yaşamı oluŖturma çabaları, küresel ölçekte hem fırsatlar hem de zorluklar içermektedir. Özellikle, Covid-19 pandemisi, halk sağlığı, istihdam ve geçim kaynakları üzerinde yıkıcı bir etki yaratarak dünya çapında büyük bir bozulmaya neden olmuŖtur. Pandeminin sonuçlarını hafifletmek için kapsayıcı ve insan merkezli bir yaklaŖım artık Ŗart haline gelmiŖtir. Bu hedef, ulaŖılabilirlięi bakımından tartıŖmalı olsa da tüm iŖgücü piyasası aktörlerinin geniŖ katılımıyla başarılabilecek bir hedef niteliğindedir (ILO, 2021a: 11). Ancak, ekonomik büyüme ve insana yakıŖır iŖe yönelik hedeflere ulaŖmak için ciddi yapısal engellerin devam ettiği görölmektedir.

ILO'ya göre, küresel işsizlik oranları, özellikle gelişmiş ekonomilerdeki artan işsizlik nedeniyle yükseliş göstermektedir. İşgücüne katılım oranlarının düştüğü ve istihdam artışının yavaşladığı bir dönemde, küresel işsizlik 2 milyon artmış ve işsizlik oranı 2024'te %5,1 olarak gerçekleşmiştir. Küresel iş açığının 435 milyona yaklaşmasıyla birlikte, bu durum yüksek seviyelerde seyretmektedir. Yüksek ve kalıcı enflasyon oranları ve artan konut maliyetleri nedeniyle reel ücretlerde ve yaşam standartlarında meydana gelen erozyonun hızlı bir şekilde telafi edilmesi beklenmemektedir. Diğer yandan, genç işsizliği, özellikle çalışmayan, işgücünde yer almayan, akademik ya da mesleki herhangi bir eğitim görmeyen bireylerin (NEET) oranlarının yüksek olduğu ülkelerde, yapısal ve işgücü piyasası uyum zorlukları devam etmektedir. Önemli bir sorun olan kayıt dışılık oranlarının da daha fazla iyileşmesi beklenmemektedir. Nitekim, 2024 yılında küresel istihdamın yaklaşık %58'i kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir. Düşen işsizlik ve pozitif istihdam artışına rağmen, birçok ülkede ücret artışları enflasyona ayak uyduramamış ve bu durum reel ücretlerin gerilemesine yol açmıştır. 2023 yılında 241 milyon olan aşırı düzeyde çalışan yoksul sayısı, 2024 yılında 3 milyon artarak 244 milyona ulaşmıştır (ILO, 2024a: 15; ILOSTAT, 08.01.2025).

Sonuç olarak, herkes için insana yakıŖır iş hedefine ulaşmayı hızlandırmak amacıyla karşılaşılan önemli zorlukların hızlı bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH)'nden "tam ve üretken istihdam ile herkes için insana yakıŖır iş" hedefine yönelik mevcut durumu ortaya koymak ve işgücü piyasasına dair göstergeler ışığında tartışmaktır. Bu çerçevede, çalışmada ilk olarak insana yakıŖır iş kavramı ve unsurları, BM 2030 SKH'leri ve SKH 8 incelenecektir. Ardından, bu hedef "ekonomik büyüme ile sosyal eşitliğin dengelenmesi" ve "işgücü piyasası göstergeleri" açısından değerlendirilecektir.

İnsana YakıŖır İş Kavramı

Tanımı, Kökeni ve Gelişimi

Küresel anlamda iş güvencesizliği, istihdamda yapılan ayrımcılık, yetersiz iş sağlığı ve güvenliği, sosyal korumanın etkin bir şekilde gerçekleşmemesi ve örgütlenme üzerinde engeller giderek yaygınlaşmaktadır. Dolayısıyla, çok sayıda birey için adaletsizliğin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı, evrensel barış ve ahengi tehlikeye düşürecek biçimde hoşnutsuzluğa yol açmaktadır (Kapar, 2007: 2). Bu bakımdan, işsizlik ve istihdamdan kaynaklanan sorunlar nedeniyle, üretken istihdamda, insana yakıŖır işlere olan ihtiyaç artmaktadır (Işığışık, 2010: 309).

ILO, kurulduğu günden bu yana dünyada meydana gelen köklü değişimlerden etkilenmiş ve temel değerleri doğrultusunda bu değişimlere uygun yanıtlar geliştirmeye çalışmıştır. Küreselleşme, yarattığı dinamikler ve sorunlar nedeniyle, ILO'nun kayıtsız kalamayacağı bir süreç olarak tanımlanmıştır. Bu çerçevede, 1995 yılında düzenlenen Dünya Sosyal Gelişim Zirvesi'nde alınan

kararlarla, ILO'nun küreselleşme sürecindeki rolü ve üstleneceği işlev belirlenmiştir (Kapar, 2009: 62).

1998 yılında, tüm ILO üye devletlerinde, ekonomik gelişmişlik seviyesine ve üye devletlerin temel sözleşmeleri onaylayıp onaylamadıklarına bakılmaksızın tüm çalışanlara uygulanacak “Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi” Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilmiş, ardından 1999 yılında ILO Genel Müdürü Juan Somavia tarafından Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunulan bir raporda “insana yakışır iş” kavramı ilk kez dile getirilmiştir. Bildirge, ILO'nun 1944 tarihli Filedelphiya Bildirgesi ile 1964 tarihli Güney Afrika Cumhuriyeti'ndeki Apartheid Politikası Hakkındaki Bildirgesi'nden sonraki üçüncü önemli Bildirgesi olma özelliğine sahiptir (Kellerson, 1998: 223). Küreselleşmeye bir yanıt olarak, ILO, küreselleşmeye sosyal bir boyut kazandırmak ve çalışma yaşamının küreselleşmesinin getirdiği zorluklara yönelik yoğun bir insan odaklı yaklaşım başlatmak amacıyla “İnsana Yakışır İş Gündemi”ni geliştirmiştir. ILO tarafından insana yakışır iş, “*kadınlar ve erkekler için özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru koşullarında üretken iş*” olarak tanımlanmıştır. İnsana yakışır iş, üretken iş fırsatlarını, adil bir gelir sağlayan, işyerinde güvenlik ve çalışanların ve ailelerinin sosyal olarak korumasını temin eden, kişisel gelişim için fırsatlar sunan, sosyal etkileşimi teşvik eden, çalışanlara sorunlarını ifade etme özgürlüğü veren ve yaşamlarını etkileyen kararlara katılmalarını sağlayan, eşit fırsatlar ve eşit muamele güvencesi sunan bir anlayışı ifade etmektedir. Ayrıca, Konferans'ta insana yakışır iş kavramıyla amacın yalnızca iş yaratmak değil kabul edilebilir kalitede işler yaratmak olduğuna vurgu yapılmıştır (ILO, 1999; Somavia, 2000: 3).

2008'de kabul edilen “*Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi*”, İnsana Yakışır İş Gündemi'nin önemini vurgulayan önemli bir belgedir. Küreselleşme sürecinde finansal krizler, artan işsizlik, kayıt dışı istihdam ve yetersiz sosyal koruma gibi zorluklar, bu gündemin gerekliliğini daha da belirgin hale getirmiştir. Bu durum, hükümetleri ve sosyal ortakları, İnsana Yakışır İş Gündemi'ni güçlendirmeye ve küreselleşmenin zorluklarına etkili bir yanıt geliştirmeye yönlendirmiştir (Rantanen vd., 2020: 4). “2009 Küresel İşler Paketi”, çalışma yaşamına ilişkin temel hak ve ilkelerle saygının insan onuru için önemli olduğunu ve kalkınma için önem taşıdığını kabul etmektedir. Paket, 2008 ekonomik krizi sonrasında, hükümetlerin, işçi ve işveren örgütleriyle işbirliği yaparak, insana yakışır iş ilkelerine uygun politikalarla küresel iş krizine karşı mücadele etmeleri gerektiğini vurgulanmaktadır. Ayrıca, “*zorla çalıştırma*”, “*çocuk emeği ve işyerinde ayrımcılıkla mücadele*”, “*örgütlenme özgürlüğü ve sendikaların tanınması*”, “*sosyal diyalog için mekanizmaların geliştirilmesi*” ve “*güvenli çalışma koşullarının sağlanması*” gibi konularda dikkat gösterilmesi gerektiğini belirtmektedir (ILC, 2009; ILC, 2019: 4).

ILO'nun İnsana Yakışır İş Gündemi, BM'nin 1995 Küresel Stratejisi ve 2000 Binyıl Kalkınma Hedefleri (BKH'ler) ile paralel olarak aşırı yoksulluk ve açlığı ortadan kaldırmayı (BKH 1a) ve insana yakışır iş yaratmayı (BKH 1b) hedeflemiştir. 2005 BM Dünya Zirvesi'nde, ülkeler, kalkınma stratejilerinin

merkezine istihdam ve onurlu çalışmayı yerleştirmeyi kabul etmiştir. Ancak, BKH'ler aşırı yoksulluk konusunda ilerleme kaydederken, insana yakışır iş yaratmada yeterli başarı sağlanamamıştır (UN, 2015a: 17). Bunun üzerine BM, 2015 yılında yeni küresel bir strateji olan “2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi”ni başlatmıştır. Bu strateji, insanlar, gezege, refah, barış ve ortaklık gibi beş temel alanda yüzlerce hedef ve eylem içeren 17 hedefi kapsamaktadır. SKH stratejisi, özellikle çalışanların sağlık ve güvenliğiyle ilgili birkaç hedef, amaç ve eylem içermektedir. Bunlar arasında SKH 1 (yoksulluğun ortadan kaldırılması), SKH 3 (sağlık) ve SKH 8 (herkes için kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin, tam ve üretken istihdamın ve insana yakışır işin teşvik edilmesi) yer almaktadır. ILO, 13 farklı SKH göstergesi için sorumlu kurum olarak atanmıştır (ILO, 2016). BM, SKH'ler aracılığıyla, insana yakışır işin küresel sürdürülebilir kalkınma gündemini güçlendirmedeki merkezi rolünü tanımaktadır.

ILO, 21 Haziran 2019'da kabul ettiği “alışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü Yıl Bildirgesi” ile, yeni dönemde yaşanan değişimlerin farkındalığıyla işin geleceğine dair önemli bir yaklaşım ortaya koymuştur. ILO, küresel sosyal adaletin sağlanmasında anayasal sorumluluklarını insan odaklı bir yaklaşım temelinde ilerletmeye yönelik taahhütlerde bulunmuştur. Bu çerçeve, sürdürülebilir kalkınmanın temeli olarak nitelikli iş, çok taraflı işbirliği ve katılımın önemini vurgulamaktadır. Teknolojik gelişmelerden tam anlamıyla yararlanılması, eğitim sistemlerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesi, aktif yaşlanma stratejileri ve sosyal koruma sistemlerinin esnek hale getirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca, kamu ve özel sektörün istihdam yaratma ve ekonomik büyüme konusunda üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmeleri gerektiği ifade edilmiştir. Uluslararası işgücü göçü de düzenlenmesi gereken bir diğer önemli alan olarak öne çıkmaktadır. Bu doğrultuda Bildirge’de, ekonomik, ticaret, sanayi, altyapı ve stratejik sektörlere yatırım yapılması gerektiği vurgulanmış, ayrıca dijital dönüşümle ilgili fırsat ve zorluklara yönelik etkili politikaların geliştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir (ILO, 21 Haziran 2019: 1-8).

İnsana Yakışır İşin Unsurları

İnsana yakışır iş, tüm politika düzenlemelerinde de vurgulandığı üzere, dört ayrılamaz, karşılıklı ilişkili ve birbirini destekleyen stratejik unsurların bir bütünüdür. Bu unsurlar, “*istihdam*”, “*alışma yaşamına ilişkin temel ilkeler ve haklar*”, “*sosyal koruma*” ve “*sosyal diyalog*” şeklinde (ILO, 1999).

Istihdam

İnsana yakışır iş ile amaçlanan, öncelikle küresel düzeyde tüm toplumlar için iş güvenliğinin sağlanması, kişisel gelişim fırsatlarının yaratılması ve bireylerin kendileri ile ailelerini geçindirecek yeterlilikte gelir elde edebilecekleri işlerin oluşturulmasıdır (Standing, 2002: 444). İnsana yakışır işin ilk temel unsurunu “istihdam” oluşturmaktadır. Nitekim ILO da “*üretken istihdam olmadan insana yakışır iş ve yaşam şartlarına, ekonomik ve sosyal dengeli kalkınmaya ve insanın kendini eksiksiz bir*

biçimde gerçekleştirilmesine ilişkin hedeflere ulaşamayacağını” belirterek istihdam unsurunun önemini vurgulamaktadır (Işığçok, 2005: 141). Bu bağlamda, bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için istihdam yaratmak, ekonomik ve sosyal politikaların öncelikli hedefi olmalıdır. Bu hedef, “*tam istihdamı sağlamak ve yaşam standartlarını yükseltmek*” amacı güden Filadelfiya Sözleşmesi sonrasında, 1964 yılında kabul edilen ILO İstihdam Politikası Sözleşmesi (No. 122) ile de güçlendirilmiştir (ILO, 05.05.2024). 122 sayılı sözleşmenin ilk maddesine göre, “*İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, yaşam seviyesini yükseltmek işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlenmek amacıyla, her üye ülke tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine yönelik aktif bir politikayı esas bir amaç olarak ele alacak ve uygulayacaktır*” hükmü yer almaktadır (ILO Türkiye, 05.05.2024). ILO'ya göre, insana yakışır iş bağlamında amaç, yalnızca iş yaratmak değil, aynı zamanda bu işlerin kabul edilebilir nitelikte olmasını sağlamaktır. Bu noktada, insana yakışır bir istihdamın Şekil 1’de gösterilen bazı özellikleri ön plana çıkmaktadır (ILO, 2013a: 12).

Şekil 1. İnsana Yakışır İstihdamın Özellikleri

•1. İstihdama Ulaşma	•2. İstihdamda Eşit ve Adil Muamele	•3. Uygun Bir Gelir	•4. Adil Çalışma Koşulları	•5. Güvenli Çalışma Çevresi
•6. İşsizliğe Karşı Koruma	•7. İstihdama Yönelik Sosyal Koruma	•8. İstihdam ve Eğitim Olanakları	•9. Katılım ve Motivasyon	•10. Çalışanların Toplu Katılım ve Eylemi

Kaynak: ILO, 2013a: 12.

Şekil 1’de gösterilen özellikler bağlamında, insana yakışır iş yaratma amacı, ekonomik gelişme ve rekabet gücü gibi öncelikler karşısında genellikle baskı altında kalmakta ve geri planda bırakılmaktadır. Ancak, insana yakışır işlerin üretkenlik ve ekonomik gelişme faktörünün insani ve sosyal sürdürülebilirliği sağlamada önemli bir rolü bulunmaktadır (Kapar, 2007: 3).

Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Haklar ve İlkeler

İnsana yakışır işin ikinci unsuru, çalışma hakları ile ilgilidir. ILO'ya göre, çalışan herkesin çalışma yaşamında birtakım hakları bulunmakta, bu hakların başında, zorla çalıştırmaya karşı koruma, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ile ayrımcılığa karşı koruma hakkı gelmektedir. Günümüze dek pek çok ILO sözleşmesi ile tavsiye kararına konu oluşturan bu temel haklar, yalnızca ILO'nun kabul ettiği en önemli sözleşme ve tavsiye kararları olmayıp, aynı zamanda ILO'ya üye ülkeler tarafından da en çok onaylanan sözleşmeler olma özelliği taşımaktadır (ILO, 2010: 7; Işığçok, 2005: 33).

Çalışma yaşamına ilişkin haklarla ilgili olarak ILO'nun 1998 yılında yapılan 86. Uluslararası Çalışma Konferansı önemli bir girişim olarak görülmektedir.

Konferans'ta “ÇalıŖma YaŖamına İliŖkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi” ve bu Bildirgenin izlenmesi kabul edilmiŖtir. Söz konusu Bildirge, 2022 yılındaki deęiŖikliğe kadar, “a) örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir Ŗekilde tanınması; (b) her türlü zorla veya zorunlu çalıŖtırmanın ortadan kaldırılması; (c) çocuk emeğinin etkin bir Ŗekilde ortadan kaldırılması ve (d) istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılması” Ŗeklinde 4 temel hak içermekteydi (Kellerson, 1998: 223). Ancak, Uluslararası ÇalıŖma Konferansı, Haziran 2022'deki 110. Oturumunda, “güvenli ve sağlıklı bir çalıŖma ortamını” çalıŖma yaŖamında temel bir hak ve ilke olarak kabul etmiŖtir (ILO, 2022a: 2).

“Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir Ŗekilde tanınması” temel hakkı insana yakıŖır iŖin önemli bir unsurdur. ILO 1998 Bildirgesi ile, ILO'ya üye tüm devletler, toplu pazarlık hakkını etkin bir Ŗekilde tanıma, teŖvik etme, uygulama ve bu hakka saygı gösterme yükümlülüğünü kabul etmiŖlerdir. Bildirge'nin kabulüyle birlikte, belirlenen temel sözleşmeler arasında “1948 tarihli 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi” ve “1949 tarihli 98 sayılı Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi” yer almaktadır.

87 sayılı Sözleşme, iŖçilerin ve iŖverenlerin, istedikleri Ŗekilde özgürce örgütler kurma ve bu örgütlere katılma hakkını tanımaktadır. “Kamu otoriteleri, bu hakkı sınırlayacak veya yasal kullanımını engelleyecek herhangi bir müdahaleden kaçınmalıdır” hükmüne yer vermektedir. Bu Sözleşme, 98 Sayılı Sözleşme ile tamamlanmaktadır. 98 sayılı Sözleşme, örgütlenme hakkına saygı gösterilmesini sağlamak ve toplu pazarlığın geliŖtirilmesini teŖvik etmek amacıyla tedbirlerin alınmasını öngörmektedir. Ayrıca, bu Sözleşme ile çalıŖanların istedikleri sendikalara üye olabilecekleri, üyelikleri nedeniyle herhangi bir yaptırıma maruz kalamayacakları veya iŖten çıkarılmayacakları ve iŖverenlerce sendikalara hiçbir müdahalede bulunamayacakları vurgulanmaktadır. Örgütlenme özgürlüğü, çalıŖanların çalıŖma koŖullarına iliŖkin ekonomik ve sosyal düzenlemelere katılım hakkına sahip olduklarını ifade etmekte olup, iŖgücü piyasasının yönetimi üzerinde söz sahibi olmalarını da sağlamaktadır. Bu özgürlük, toplu pazarlık süreci ile ayrılmaz bir bütün oluŖurmaktadır (Günaydın, 2015: 126).

Sendikaların kuruluş amacı gereği, sendika hakkı, toplu pazarlık ve grev hakları birbirine bağlı ve ayrılmazdır. Bu haklar olmadan sendikaların amaçlarını gerçeğe ŖeŖtirmesi mümkün değildir. Dolayısıyla, sendika hakkı, bu hakları da kapsamaktadır (Gülmez, 2008: 142). ILO Anayasası ve Fıledelfiya Bildirgesi'nde doğrudan grev hakkına yer verilmemiŖtir. Ayrıca, 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerde de grev hakkı özel olarak belirtilmemektedir. Ancak, ILO'nun tarihsel süreci boyunca, 87 sayılı Sözleşme çerçevesinde, sendika özgürlüğünün temel bir unsuru olarak grev hakkının varlığı konusunda geniŖ bir fikir birliği oluŖmuŖtur. ILO sözleşmeleri bağlamında grev hakkının tanınması, Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi'nin denetim çalıŖmaları ile güçlenmiŖ ve bu hakların korunması konusunda geniŖ bir mutabakat saęlanmıŖtır (Andres, Garcia, 2017: 785).

Kuşkusuz grev hakkı, sendika hakkı ve özgürlüğünün etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayan en temel araçtır. Çalışanların, kurdukları örgütler aracılığıyla toplu pazarlık yaparak ekonomik ve sosyal çıkarlarını savunmaları, grev hakkı sayesinde daha mümkün hale gelmektedir. Bu nedenle, grev hakkı olmadan sendika hakkı ve özgürlüğü tam anlamıyla işlevsel olamamaktadır. Grev hakkı, işverenlerle çalışanlar arasındaki piyasa eşitsizliğini dengeleyerek çalışanlar lehine adalet sağlamaktadır. Ayrıca, grev hakkı yalnızca toplu pazarlıkla sınırlı olmayıp, çalışma yaşamına ilişkin sosyal, siyasi ve hukuki konularda da kullanılabilir (Ceylan, 2022: 2736). Nitekim, söz konusu haklar, insana yakışır iş için olmazsa olmazdır ve iyi işleyen bir iş hukuku sistemi için hayati öneme sahiptir (Rombouts ve Zekić, 2020: 340).

Çalışma yaşamına ilişkin temel hak ve ilkelerden bir diğeri “*ber türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması hakkı*”dır. *Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (29 Sayılı, 1930)* en çok onaylanan ILO sözleşmelerinden biridir. Zorla çalıştırma, gönülsüz ve zorla yapılan bir çalışmadır. Herhangi bir sektörde, özellikle de enformel ekonomide gerçekleşmektedir. Birçok mağdur, özellikle kadınlar ve kız çocukları, ticari cinsel sömürüye tabi tutulmaktadır, ancak zorla çalıştırma aynı zamanda tarım, balıkçılık, ev içi hizmetler, inşaat, sanayi ve madencilik gibi sektörlerde de yaygındır. Zorla çalıştırma, borç esareti altında bulunan, kölelik benzeri koşullarda yaşayan veya insan ticareti mağduru olan erkekleri, kadınları ve çocukları kapsamaktadır. Bununla birlikte ILO 1957 tarihinde “*105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi*”ni kabul etmiştir. Sözleşmede, zorla çalıştırmanın kesinlikle reddedildiği, zorla çalıştıran kişilere gereken cezanın verileceği, çalışanların el emeğinden zorla faydalanılmayacağı açıkça belirtilmiştir. Söz konusu iki sözleşmenin en çok onaylanan sözleşmeler arasında yer almalarına rağmen, zorla çalıştırma uygulamalarının büyük ölçüde devam etmesi, uygulamada boşlukların varlığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle, Haziran 2014'te, ILO Uluslararası Çalışma Konferansı'nda hükümetler, işverenler ve çalışanlar, zorla çalıştırmaya, insan ticaretine ve kölelik benzeri uygulamalara karşı küresel mücadeleye yeni bir ivme kazandırmaya karar vermişlerdir. 29 sayılı Sözleşmeye ek olarak, zorla çalıştırmanın tüm biçimlerini ortadan kaldırmak için alınması gereken etkili tedbirlere dair özel rehberlik sağlayan “*1930 tarihli Zorla Çalıştırma Sözleşmesine Dair Protokol (2014)*” ve “*Zorla Çalıştırma (Ek Tedbirler) Tavsiye Kararı (No. 203)*” kabul edilmiştir. Protokol ve tavsiye kararında özellikle, savunmasız kişilerin ve işverenlerin eğitilmesi ve bilgilendirilmesi, ilgili mevzuatın tüm çalışanlara ve sektörlerle uygulanmasının sağlanması ve denetim hizmetlerinin güçlendirilmesi, göçmen çalışanların korunması, kamu ve özel sektörün özen göstermesinin teşvik edilmesi ve zorla çalıştırma risklerini artıran kök nedenlerle mücadele edilmesi gibi önlemlere yer verilmiştir (ILO, 29.12.2024).

Çocuk emeği, zorla çalıştırılmanın başka bir boyutunu oluşturan, özellikle yoksulluk, eğitim, sosyal teşvikler, kültür ve bu olgunun varlığını ya teşvik eden ya da engelleyen çok çeşitli faktörle ilişkili geniş, karmaşık ve çok nedenli bir olgudur.

Çocuk emeği temel insan haklarının ihlalidir ve çocukların gelişimini engellemekle birlikte, potansiyel olarak yaşam boyu fiziksel veya psikolojik hasara yol açmaktadır. Aynı zamanda, yoksulluğun da yaşam döngüsü boyunca devam etmesine neden olma potansiyeli taşımaktadır (ILO, 2019a: 42; ILO, 2017a: 50). Çocuk emeğiyle mücadeledeki temel ILO standartları, bu soruna karşı küresel eylemi destekleyen iki ana yasal dayanağı oluşturmaktadır. Bunlardan ilki, “1973 tarihli 138 sayılı Aşgari Yaş Sözleşmesi”dir. Bu temel Sözleşme, çocukların ve gençlerin fiziksel ve zihinsel gelişimlerini olumsuz etkileyen durumların ortadan kaldırılması gerekliliğine dayanmaktadır. 1999 tarihli 182 sayılı “En Kötü Biçimlerdeki Çocuk Emeğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi” ise devletlerden, çocuk emeğinin en kötü biçimlerini ortadan kaldırmalarını talep etmektedir. Kölelik ve köleliğe benzer uygulamalar, borç esareti, silahlı çatışmalarda kullanmak üzere zorla veya zorunlu askere alma, yasadışı faaliyetlerde çocukları kullanma gibi çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki değerlerini tehlikeye atabilecek tüm işler sözleşmenin kapsamına girmektedir. Sözleşme, taraf olan devletlerden, çocukları en kötü çocuk emeği biçimlerinden uzaklaştırmak ve onların rehabilitasyonu ve sosyal entegrasyonları için gerekli ve uygun doğrudan yardımı sağlamalarını istemektedir (ILO, 2019a: 42).

“İstihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılması” temel çalışma hakkı kapsamında, eşit değerdeki işler için kadın ve erkek arasında ücret eşitliğinin sağlanmasını öngören “100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi” önem arz etmektedir. Sözleşmeye göre, cinsiyetler arası ücret farklılıkları ayrımcılık olarak kabul edilmektedir. Aynı şekilde, “111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi” de, bireylerin iş veya meslek edinme süreçlerinde eşit muamele görmelerini temin etmeyi amaçlamaktadır.

Son olarak, “güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı” bakımının çalışma yaşamında temel bir hak ve ilke olarak ilan edilmesi, temel insani değerleri destekleme taahhüdünün bir ifadesidir (ILO, 2022a: 2). Uluslararası Çalışma Konferansı’nda güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı bağlamında, “1981 tarihli 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi” ile “2006 tarihli 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi” temel sözleşmeler olarak belirlenmiştir. 155. ve 187. sayılı sözleşmeler tamamen birbirlerinin tamamlayıcısı niteliğinde olup, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını sağlamak için gerekli olan ilgili ilke, yükümlülük ve hakları yansıtmaktadır. Sözleşmeler, tehlike türüne bakılmaksızın tüm faaliyet dallarını ve tüm çalışanları kapsayan genel nitelikte hükümler içermektedir. 2022 yılında kabul edilen, ILO’nun temel ilkeler ve çalışma hakları çerçevesine güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının dahil edilmesine ilişkin Karar, “güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının, hükümetlerin, işverenlerin ve çalışanların belirlenmiş hakları, sorumlulukları ve yükümlülükleri aracılığıyla, ayrıca sosyal diyalog ve işbirliği yoluyla aktif katılımını gerektirdiğini” belirtmektedir (ILO, 2022a: 5, 7).

Sosyal Koruma

İnsana yakırsır işin üçüncü unsurunu oluşturan sosyal koruma, tüm insanları yaşam döngüleri boyunca yoksulluk, kırılgnalık ve sosyal dışlanmaya karşı korumayı amaçlayan ve özellikle kırılgn gruplara vurgu yapan politika ve programlar bütünüdür (UN, 2021: 1). Sosyal koruma insanların güvence içinde toplumsal yaşama dahil olmalarını sağlar ve ekonomik büyümeyi olanaklı kılar. Sosyal korumadan yoksun bir işi insana yakırsır iş olarak nitelendirmek mümkün değildir (Sapancalı, 2005: 229). ILO tarafından 1952 yılında kabul edilen 102 sayılı “Sosyal Güvenliğe İlişkin Asgari Normları Sözleşmesi”nde, koruma altına alınması gereken riskler belirlenmiştir. Bu riskler arasında iş kazaları, meslek hastalıkları, malullük veya sakatlık, hastalık, analık, yaşlılık, ölüm, işsizlik ve aile yardımları ile birlikte yaşlılık halinde tıbbi bakım ihtiyacı bulunmaktadır.

Sosyal koruma, nakit transferler, aktif işgücü piyasası politikaları, sağlık sigortası ve aile destek politikaları aracılığıyla herkes için tam ve üretken istihdam yaratmada önemli bir rol oynamaktadır. Bu uygulamalar, düşük ve orta gelirli ülkelerde kamu iş olanaklarını garanti ederek işgücü piyasasına katılımı teşvik etmektedir (ILO, 2014: 156). Bu nedenle, sosyal korumanın istihdamı destekleyici işlevi oldukça önemlidir.

İstihdamın yapısı değıştikçe, tüm çalışanlara daha kapsayıcı yeterli koruma sağlamak için yeni yollara ihtiyaç duyulmaktadır. İş sözleşmesi türü veya istihdam durumu ne olursa olsun, tüm çalışanlar eşit şekilde yeterli iş güvencesinden yararlanmalı ve herkes için insana yakırsır çalışma koşulları sağlanmalıdır. ILO 2019 Çalışma Yaşamının Geleceği Bildirgesi, “evrensel işgücü güvencesi” kurulmasını tavsiye etmektedir. Evrensel işgücü güvencesinin farklı unsurları birbirleriyle bağlantılıdır ve birbirini güçlendiren bir etki yaratmaktadır. Aşırı çalışma saatlerine sınırlamalar getirilmesi, iş kazalarını ve bunlarla ilişkili psikososyal riskleri azaltacaktır. “Yeterli yaşam ücreti”, çalışma yoksulluğundan ve düşük ücretlerden kaynaklanan çocuk emeği ve zorla çalıştırmayla mücadele etmek için de önemli bir araç olarak görülmektedir (ILO, 2019b: 39).

Sosyal Diyalog

İnsana yakırsır işin yaratılmasında üçlü katılımıcılığı güçlendirmek önemli bir unsurdur. Sosyal diyalog, üretimin paylaşımıyla ilgilidir ve gelişme sürecinde eşitliği ve katılımıcılığı güvence altına alır. Etkin ve güçlü sosyal diyalog için bağımsız ve temsil gücü olan sosyal taraflara gerek vardır. Bu nedenle üçlü kapasite yaratma faaliyetlerine ve tarafları güçlendirme çalışmalarına önem verilmelidir (Ghai, 2006: 132, 134; Sapancalı, 2005: 229, 230). Çalışan haklarına yönelik başarılı reformlar ve etkin uygulama sistemleri sosyal diyalog çerçevesinde gerçekleştirilerek hem çalışanların hem de işverenlerin katılımı desteklenmelidir (Ernst vd., 2012: 17). İnsana yakırsır iş aynı zamanda endüstri ilişkilerinin sürekliliğinin sağlanmasının da temel dayaklardan biridir (ILO, 2008: 27).

ILO Anayasası, önemli bir küresel sosyal sözleşme olarak kabul edilmektedir. Bu sözleşme, farklı gelişmişlik seviyelerine sahip ülkelerde, devlet ile vatandaşlar, çalışanlar ile işverenler ve toplumun diğer kesimleri arasındaki ilişkileri düzenleyen çeşitli yapılar kurmuştur. Her ülkenin özgül koşullarına göre şekillenen bu sosyal sözleşmeler, çalışanların ekonomik büyüme ve refaha katkıları karşılığında, haklarının korunmasını ve piyasa ekonomisinin olumsuz etkilerinden korunmalarını güvence altına alarak, bu ilerlemeden adil bir pay alacaklarına dair ortak bir anlayışı yansıtmaktadır. Sosyal sözleşmelerin etkisi, işgücü piyasasının temel aktörleri arasında süregeldiği sosyal diyalog süreçlerine dayanmaktadır. Sosyal diyalog mekanizmaları iyi işlediğinde, katılımı, adaleti ve meşruiyeti teşvik etmektedir. Bu süreç, işgücü piyasasında karşılaşılan önemli sorunlara yönelik, çözüm sürecine dahil olan tüm taraflarca geniş bir kabul gören adil ve kalıcı çözümler üretilmesine olanak tanınması açısından insana yakınsır işin vazgeçilmez bir unsurudur (ILO, 2019b: 23).

Ekonomik gücün yoğunlaşması ve çalışan örgütlerinin toplu pazarlık gücünün zayıflaması, ülkeler içinde artan eşitsizliği derinleştirmektedir. Hukuki çerçevelerde ve istihdamın yapısındaki değişiklikler ve kayıt dışı istihdamın devam etmesi, çalışanların örgütlenmesini ve kolektif çıkarlarını savunmalarını zorlaştırmaktadır. Çalışan örgütleri, kayıt dışı çalışanları kapsayacak şekilde üye kazanımını genişleterek kapsayıcı örgütlenme stratejileri benimsemelidir. Kayıt dışı ekonomiyi de kapsayan kapsayıcı ücret belirleme mekanizmaları, kalkınmayı dönüştürme ve yaşam standartlarını iyileştirme potansiyeline sahiptir. Ancak bu, bağımsız aktörler arasında diyalog ve müzakere için uygun koşulların sağlanması ve devletin güvence veren rolünü üstlenmesiyle mümkündür. Bu nedenle, ILO'nun temel sözleşmelerinin evrensel olarak onaylanması ve uygulanması önemlidir. Tüm çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı etkin bir şekilde tanınmalıdır (ILO, 2019a: 42).

BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve Hedef 8

BM, aşırı yoksulluk da dahil olmak üzere yoksulluğun tüm biçim ve boyutlarıyla ortadan kaldırılmasının en büyük küresel zorluk ve sürdürülebilir kalkınma için vazgeçilmez bir gereklilik olduğuna vurgu yapmaktadır. Bu nedenle, 2030 SKH'lerle sürdürülebilir kalkınmayı ekonomik, sosyal ve çevresel olmak üzere üç boyutuyla dengeli ve entegre bir şekilde gerçekleştirilmeye yönelik hedefler belirlenmektedir (UN, 02.06.2024; Gafney, 2014). Belirtilen hedefler, *"her yerde yoksulluk ve açlığa son vermeye"*; *"ülkeler içinde ve arasındaki eşitsizliklerle mücadele etmeye"*; *"barışçıl, adil ve kapsayıcı toplumlar inşa etmeye"*; *"insan haklarını korumaya ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesini teşvik etmeye"* ve *"dünyanın ve doğal kaynaklarının kalıcı olarak korunmasını sağlamaya"* yöneliktir. Ayrıca, farklı ulusal kalkınma seviyeleri ve kapasiteleri dikkate alınarak, sürdürülebilir, kapsayıcı ve sürekli ekonomik büyüme, paylaşılan refah ve herkes için insana yakınsır iş için gerekli koşulların yaratılmasına da önemli bir vurgu bulunmaktadır (UN, 2015b).

İnsana yakışır iř ve ilgili temel sosyal haklar, “*gelecek kuşakların ihtiyaçlarını riske atmadan bugünün ihtiyaçlarını karşılayan kalkınma*” olarak tanımlanan küresel girişimlerin merkezi bir bileşenini oluşturmaktadır (Rombouts ve Zekić , 2020: 330). Hedefler arasında SKH 8, tüm bireyler için sürdürülebilir büyüme, istihdam ve insana yakışır iři teşvik etmektedir. Nitekim, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi, insana yakışır iři toplumun inşası ve sürdürülebilir kalkınma için ana tema olarak içermektedir. Bu nedenle, BM Gündemi, İnsana Yakışır İř Gündemi'nin ömrünü 2030 yılına kadar uzatırken, sonrasına da taşıma potansiyeline sahiptir (Rantanen vd., 2020: 5).

Sürdürülebilirlik ile insana yakışır bir çalışma yaşamı arasındaki bu ilişki, aynı zamanda ILO'nun “*Çalışma Yaşamının Geleceği Gündemi*”nin de temelini oluşturmaktadır. Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu'nun 2019 yılı raporunun üç ana direğinden biri, BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi ile uyumlu olarak, “*insana yakışır ve sürdürülebilir işe yapılan yatırımların artırılması*”dır. Ardından, 2019 Haziran'ında Uluslararası Çalışma Konferansı, ILO'nun parlamenter meclisi, “Çalışma Yaşamının Geleceği İçin Yüzüncü Yıl Bildirgesi”ni kabul etmiştir. Bu Bildirge, insana yakışır ve sürdürülebilir bir çalışma geleceği için ana ilkeleri ortaya koymaktadır. Bildirge'de insana yakışır iş gereklilikleri giderek daha fazla sürdürülebilirlik hedefleriyle ilişkilendirilmektedir ve bu gereklilikler, gelecekteki birçok ekonomik, sosyal ve çevresel politikalarda birlikte kullanılacaktır (International Labour Conference, 2019: 3, 4). Bu nedenle, insana yakışır iş ile sürdürülebilirlik hedefleri arasındaki ilişkinin daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesi bu çalışma açısından önem arz etmektedir. Bildirgede sürdürülebilir kalkınma ve insana yakışır iş ilişkisine ilişkin maddeler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Bildirgede Sürdürülebilir Kalkınma ve İnsana Yakınsır İş İlişkinine İlişkin Maddeler

<i>“ILO, çalışma yaşamındaki büyük dönüşümleri dikkate alarak anayasal görevini yerine getirirken ve çalışma yaşamına yönelik insan odaklı yaklaşımını daha da geliştirirken, çabalarını şu şekilde yönlendirmektedir:”</i>
<i>(1) “Ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarıyla sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunan çalışma yaşamının geleceğine adil bir geçiş sağlamaya;</i>
<i>(2) Herkes için insan onuru, öz-gerçekleştirim ve faydaların adil paylaşılmasını sağlayan insana yakınsır iş ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için, sosyal diyalog yoluyla da dahil olmak üzere, teknolojik ilerleme ve verimlilik artışı potansiyelinin tamamından yararlanmaya;</i>
<i>(3) Hükümetlerin ve sosyal ortakların ortak sorumluluğu olarak;</i>
<ul style="list-style-type: none"> <i>• İnsana yakınsır işe yönelik mevcut fırsatları kullanma kapasitelerini artırmak için; çalışma yaşamları boyunca tüm çalışanların kapasitelerini teşvik etmeye;</i> <i>• Tam, verimli ve serbestçe seçilmiş istibdam ve herkes için insana yakınsır iş yaratmayı amaçlayan etkin politikalar geliştirmeye ve özellikle gençlerin çalışma yaşamına etkin biçimde dahil edilmesine ağırlık vererek eğitim ve öğretimden işe geçişi kolaylaştırmaya;</i> <i>• İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya;</i> <i>• Zorla çalıştırma ve çocuk emeğinin ortadan kaldırılmasına, herkes için insana yakınsır işin teşvik edilmesine ilişkin işbirliğini geliştirmeye;</i> <i>• Karsal alanlara gereken özgeni göstererek, kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişi teşvik etmeye;</i> <i>• Uygun, sürdürülebilir ve çalışma yaşamındaki gelişmelere uyulanmış sosyal koruma sistemlerini oluşturmaya ve geliştirmeye;</i> <i>• Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına odaklanarak, çalışan haklarını kapsayıcı ve sürdürülebilir büyümenin sağlanmasına yönelik kilit bir unsur olarak teşvik etmeye odaklanmaktadır.”</i>

Kaynak: International Labour Conference, 2019: 3,4.

2030 Gündemi'nin 9. paragrafında Genel Kurul, “her ülkenin sürdürülebilir, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeden ve herkes için insana yakınsır işten yararlandığı bir dünya” öngörmektedir. Söz konusu hedefi gerçekleştirmek için, temel çalışma standartları konularıyla ilgili bir dizi zorluğun ele alınması gerekmektedir. Genel Kurul, cinsiyet eşitsizliğini ve özellikle gençlerin işsizliğini önemli sorunlar olarak kabul etmektedir. Ayrıca, istihdam, liderlik ve karar alma süreçlerinde kadınlar ve erkekler için eşit fırsatlar sağlanmalıdır. Zorla çalıştırma ve çocuk emeği her türlü biçimiyle ortadan kaldırılmalı ve tüm ülkeler “üretken ve tatmin edici çalışma yaşamı ve topluma tam katılım için sağlıklı ve iyi eğitilmiş bir işgücü sağlamalıdır.” (General Assembly, 2015: 4, 5, 8).

SKH'lerin birçoğu çalışan haklarına doğrudan veya dolaylı atıflar ve bağlantılar içermektedir. Temel çalışma haklarının korunmasına ilişkin olarak SKH 8 geniş kapsamlı alt hedefler geliştirmektedir (ILO, 2019c: 5). *Çeşitlendirme, teknolojik iyileştirme ve yenilikçilik; finansal hizmetlere erişim de dahil olmak üzere mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin büyümesi; sürdürülebilir turizmi teşvik etmek ve geliştirmekte olan ülkelere*

yönelik ticaret için yardım desteğini artırmak ve ekonomik büyümenin çevresel bozulmadan ayrıştırılması gibi makro hedeflerle birlikte, 2030 yılına kadar herkes için eşit, tam ve üretken çalışma hedeflerini ortaya koymaktadır (UN, 2015b). 2030 yılına kadar herkes için eşit, tam ve üretken çalışma hedefleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. 2030 Yılına Kadar Herkes İçin Eşit, Tam ve Üretken Çalışma Hedefleri

	<i>–"Kişi başına düşen ekonomik büyümenin, ülkelerde yıllık en az %7 GSYH büyüme olacak şekilde, sürekli hale getirilmesi"</i>
	<i>"2030 yılına kadar tüm kadın ve erkekler için tam ve üretken istihdamın sağlanması ve eşit değerlerde işe eşit ücretin sağlanması",</i>
SKH 8	<i>"2020'ye kadar çalışmayan, öğrenim görmeyen veya eğitilmeyen genç oranının kayda değer miktarda azaltılması",</i>
	<i>"Zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması",</i>
	<i>"Her türlü çocuk emeğine son verilmesi"ve</i>
	<i>"Göçmenler ve güvencesiz istihdamda olanlar dahil olmak üzere tüm çalışanların çalışma haklarının korunması"</i>

Kaynak: UN, 02.06.2024.

Çok sayıda diğer SKH'nin çalışan hakları, insana yakışır iş ve istihdam ile açık bağlantısı bulunmaktadır. ILO'ya göre, 2030 gündeminin üç unsuruna -ekonomik, sosyal ve çevresel- uzun süreli odaklanma, sosyal adalet için uluslararası ve nesiller arası bir talep niteliğindedir. Ekonomik kalkınma, sosyal adalet ve çevresel sürdürülebilirlik, daha dirençli toplumlar yaratmak için temel unsurlar olarak görülmektedir. Bu bağlamda, ILO şunları gözlemlemektedir (ILO, 2019c: 1, 2):

"Herkes için insana yakışır iş, üretken, yüksek kaliteli istihdam ve kapsayıcı işgücü piyasaları arayışı 2030 Gündemi'nde Hedef 8 kapsamında yer almaktadır, ancak aynı zamanda diğer hedeflerin de temelini oluşturan ve 2030 Gündemi'ndeki birçok hedefle iç içe geçmiş, kesişen bir konu olarak görülmektedir."

Özellikle, Hedef 1 (yoksulluğun ortadan kaldırılması) ve Hedef 2 (açlığın ortadan kaldırılması), adil bir şekilde ücretlendirilmiş ve insana yakışır işlerle açıkça ilgilidir (ILO, 03.06.2024). Sağlık ve kaliteli eğitimle ilgili olan 3. ve 4. Hedefler de iş güvenliği, sağlık ve uygun beceri geliştiriminin insana yakışır iş için kilit önem taşıdığı çalışma dünyasıyla açık bir bağlantıya sahiptir. Diğer yandan, eşitsizliğin azaltılmasına odaklanan 5. ve 10. Hedefler, 100 ve 111 sayılı Temel Sözleşmelerde yer alan ayrımcılık yapmama ve eşit muameleyle ilişkin temel ILO standartlarıyla doğrudan ilgilidir. Ayrıca, sürdürülebilir su, sanitasyon ve enerji (Hedef 6 ve 7) insana yakışır iş için hem önkoşul hem de fırsat olarak görülebilmektedir (ILO, 2019c: 35; Lim vd., 2018: 6; Hickel 2019: 874; Kreinin ve Aigner, 2022: 282). Ayrıca, iklim eylemi hedefini ele alan SKH 13 de insana yakışır iş hedefiyle

bağlantılıdır. ILO, 2015 yılında kabul ettiği “Sürdürülebilir Kalkınma, İnsana YakıŖır İŖ ve YeŖil İŖler Rehberi” sürdürülebilir kalkınma için, insana yakıŖır ve yeŖil işler sağlamaya odaklanmaktadır. Çevrenin korunması, ekonomik kalkınma ve sosyal içirme gibi küresel zorluklara yanıt vermede merkezi bir öneme sahiptir. Bu kapsamda, yeŖil işler kaliteli ve insana yakıŖır işler olacağı için ve “İnsana YakıŖır İŖ Gündemi”nin merkezinde yer alan stratejik hedeflerle uyumlu olması gerekmektedir (ILO, 2017b: 3). Ayrıca, BM tarafından Eylül 2021'de başlatılan “Adil GeçiŖ için Küresel İstihdam ve Sosyal Koruma Hızlandırıcısı Uygulama Stratejisi” ile SKH'lere ulaşmayı hızlandırmak ve sosyal koruma ile insana yakıŖır iş açığını kapatmak amaçlanmaktadır. Strateji, yeŖil, bakım ve dijital ekonomilerde 400 milyon yeni iş yaratmayı ve sosyal korumayı 4 milyar insana ulaŖtırmayı hedeflemektedir. Bu girişimler, ülkelerin kaliteli istihdam yaratmalarına ve iklim hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olarak, aynı zamanda karbon-nötr ekonomilere geçiŖ açısından önemlidir (ILO, 24.12.2024). Kasım 2024'te Bakü'de düzenlenen BM İklim DeęiŖiklięi Konferansı'nda ILO, iklim eylemlerinin adil geçiŖ politikaları çerçevesinde, çalışan hakları, sosyal diyalog ve insana yakıŖır iş ilkelerine dayandırılması gerektiğini vurgulamıştır. İklim deęiŖiklięi, eŖsitsizlikleri derinleŖtirip, yoksulluğu artırabilir ve istihdam fırsatlarına eriŖimi zorlaŖtırabilir. Ancak adil bir geçiŖ, sürdürülebilir işlerin yaratılmasını desteklerken, iş sağlığı ve güvenliğini iyileŖtirip toplumsal fayda sağlamaktadır (ILO, 25.12.2024). Nitekim, SKH'ler sürdürülebilir bir gelecek için kapsamlı bir gündem sunmaktadır ve insana yakıŖır iş ile çalışma standartları, deęiŖim için önemli bir işleve sahiptir. Etkili bir Ŗekilde uygulandığı takdirde, dünya çapında çalışanlar için önemli iyileŖtirmeler sağlayabilme potansiyeli bulunmaktadır.

Göstergeler Bağlamında Hedeflerin Değerlendirilmesi

Çalışma yaŖamı, toplumsal uyumu sağlamak ve sürdürülebilir kalkınmayı desteklemek için temel bir alandır. Bu nedenle insana yakıŖır iş, sürdürülebilir kalkınmanın en önemli hedeflerinden biri olarak kabul edilebilmektedir. İnsana yakıŖır iş, ekonomik büyüme ve istihdam, yoksullukla mücadele, sağlık, eğitim ve altyapı gibi pek çok kalkınma hedefine ulaşmada önemli bir rol oynamaktadır (Skvarciany ve Vidžiūnaitė, 2022: 74). Ancak, “herkes için insana yakıŖır iş” hedefinin gerçeğleştirilmesinde hala büyük zorluklar bulunmaktadır. Çalışmanın bu kısmında, SKH 8'in işgücü piyasasına yönelik göstergeleri incelenmekte ve insana yakıŖır iş hedefine ulaşmada karŖılaŖılan zorluklar ele alınmaktadır.

Ekonomik Büyüme ve Sosyal EŖitlięin Dengelenmesi

SKH 8'in ilk alt hedefi, kiŖi başına sürdürülebilir ekonomik büyümeyi yansıtmakta ve yıllık %7'lik bir büyüme oranını hedeflemektedir. Ancak, piyasa ekonomileri yenilik ve büyümeyi teŖvik ederken, aynı zamanda insana yakıŖır iş fırsatları ve adil ekonomik ilerleme konusunda zorluklarla karŖı karŖıyadır. 2023'te küresel GSYİH

büyümesi yavaşlamış, krizler ekonomik durumu daha da zorlaştırmıştır. ILO 2024 raporuna göre, Covid 19 pandemisi, jeopolitik gerilimler, enflasyon ve sıkı parasal politikalar ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemiş, gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde büyüme hızla azalmıştır. Bu koşullar, sosyal adalet ve ekonomik toparlanma açısından yeni zorluklar yaratmaktadır (ILO, 2024a: 17).

Şekil 2: Yıllık Ortalama Ekonomik Büyüme 2006-2024



Kaynak: IMF, 26.12.2024.

Şekil 2'den de görüleceği üzere, Covid-19'un yayılmasını kontrol altına almak için alınan önlemler, 2020'de küresel ekonomik büyümeyi önemli ölçüde geriletmişken, 2021'de hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomilerde güçlü bir büyüme yaşanmıştır. Bu büyüme, salgın önlemlerinin gevşetilmesi ve toplam talebin hızla toparlanmasıyla açıklanmaktadır. 2021 yılı sonunda küresel ekonomik büyüme %6,6 artarken, gelişmiş ekonomilerde %6,0, gelişmekte olan ekonomilerde ise %7,0 oranında büyüme gerçekleşmiştir (World Bank, 2021; IMF, 2022: 6). Aşılamadaki ilerleme, büyüme toparlanmasının önemli bir faktörü olmuştur. Ancak, gelişmekte olan ülkelerin çoğu, sosyo-ekonomik etkileri hafifletmek için gereken mali teşvik paketlerini başlatacak kapasiteye sahip değildi. Küresel olarak harcanan 17 trilyon dolarlık teşvik paketinin yalnızca %0,4'ü gelişmekte olan ülkelere ayrılmıştır (IMF, 2021: 9; ILO, 2022b: 25). Bu durum da gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerin toparlanma sürecinde farklı yollar izlemesine neden olması muhtemel bir "mali teşvik açığına" işaret etmektedir (ILO, 2021a: 13).

Şubat 2022'den itibaren Ukrayna'daki savaş ve küresel hayat pahalılığı gibi krizler, Covid-19 sonrası toparlanma sürecindeki büyüme beklentilerini düşürmüştür (ILO, 2022b: 25). IMF verilerine göre, küresel ekonomi 2022'de %3,6, 2023'te ise %3,3 büyüme göstermiştir. 2024'te ise büyüme oranı %3,2'dir. IMF, 2029'a kadar küresel büyüme oranının %3,2 seviyelerinde kalacağını, 2029'da ise %3,1'e düşeceğini öngörmektedir (IMF, 08.07.2024).

SKH 8'in alt hedefleri arasında, "yüksek ekonomik üretkenlik için çeşitlendirme, teknolojik iyileştirme ve inovasyon", "küresel kaynak verimliliğini artırarak çevrenin korunması" ve "mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeleri destekleyen politikaların teşvik edilmesi" yer almaktadır. Ayrıca, "2030 yılına kadar sürdürülebilir turizmi destekleyecek politikalar geliştirilmesi" de hedeflenmektedir. Ancak, ekonomik krizler ve özellikle Covid-19 salgını, turizm sektörünü olumsuz etkileyerek bu hedefin gerçekleştirilmesini zorlaştırmıştır (The Global Goals, 20.06.2024; Jiménez-Medina vd., 2020: 170).

Ar-Ge harcamaları, ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkileyen önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir (Inekwe, 2015: 727). Ar-Ge harcamalarının artırılması, mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklenmesi ve gelir eşitsizliğinin azaltılması, ekonomik büyümeye katkı sağlayabilir. Ancak, küresel rekabetin küçük işletmelerin büyümesini zorlaştırması, bu hedefin gerçekleşmesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Skvarciany ve Vidžiūnaitė, 2022: 75).

Gelir eşitsizliği, ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyen bir diğer önemli faktördür (Vo vd., 2019: 1). Son yıllarda yaşanan arz şokları, özellikle gıda ve emtia piyasalarında enflasyonu artırmış ve bu da birçok çalışan ve işletmeyi gelir kaybına uğratmıştır (ILO, 2023a: 13). Aynı zamanda, bu zorlu koşulların ortasında, dünya genelinde insana yakışır iş açığı devam etmekte ve sosyal adalet zarar görmektedir. Yüz milyonlarca insan ücretli istihdama erişimden yoksunken, istihdam edilenler de genellikle sosyal koruma ve işyeri haklarına sahip değildir. Gelir dağılımındaki eşitsizlikler ve cinsiyet ayrımları da büyümektedir. Ayrıca, pandemi nedeniyle birçok ülke yüksek borç yükü altında kalmış ve bu durum küresel borç krizi riskini artırarak, ekonomik toparlanmayı ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşılmasını tehlikeye atmaktadır (ILO, 2023a: 11).

İşgücü Piyasası Göstergeleri Açısından SKH 8'in Değerlendirilmesi

2030'a Kadar Herkes İçin Tam ve Üretken İstihdam ve İnsana Yakışır İşlere ve Eşit Değerde İşe Eşit Ücrete Ulaşılması

Kalıcı insana yakışır iş açıkları, uzun vadeli ilerlemeyi engellemektedir. Özellikle, küresel işsizlik oranlarındaki düşüş, aslında önemli istihdam eksikliklerini gizlemektedir. İstihdam açığı kadınlar ve erkekler arasında eşitsiz bir şekilde dağılmakta, 2023'te kadınlar için 220,7 milyon, erkekler için ise 214,1 milyon olmuştur. Düşük gelirli ülkelerde bu eşitsizlik daha da belirgin olup, kadınların istihdam açığı, erkeklere göre daha yüksektir. Düşük gelirli ülkelerde kadınlar için %24,3'e, erkekler için ise %17,4'e çıkmaktadır (ILO, 2024a: 22). Bu veriler, istihdam açığının işsizlik oranlarını tamamlayıcı bir gösterge olduğunu ve makroekonomik politika ile işgücü piyasası sonuçları arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamaya yardımcı olduğunu göstermektedir (ILO, 20.06.2024).

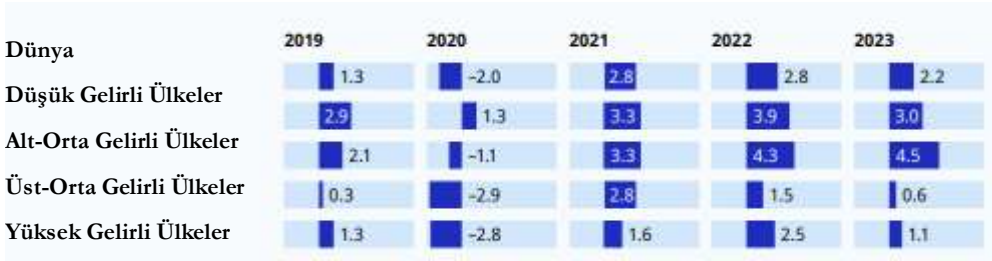
Tablo 3. İşgücü Göstergeleri 2000-2025

Gösterge	Grup	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
İşgücü	Toplam	2751.5	3159.3	3481.6	3449.2	3525.7	3594.5	3668.1	3696.7	3737.4
	Kadın	1091.4	1248.8	1384.5	1366.6	1405.1	1430.7	1472.4	1477.1	1490.1
	Erkek	1660.1	1910.5	2097.1	2082.5	2120.5	2163.8	2195.7	2219.6	2247.3
	Genç	558.8	557.6	495.4	478.7	487.3	492.5	501.2	502.0	506.4
İşgücüne Katılım Oranı	Toplam	64.2	62.0	60.5	59.2	59.8	60.3	60.8	60.5	60.4
	Kadın	50.6	48.9	48.0	46.8	47.6	47.9	48.7	48.2	48.0
	Erkek	77.9	75.3	73.1	71.7	72.2	72.9	73.0	72.9	72.9
	Genç	51.3	45.6	40.9	39.3	39.8	40.0	40.3	40.0	40.0
İş Açığı	Milyon	-	441.5	439.0	499.5	476.4	440.4	434.8	-	-
İstihdam oranı	Toplam	60.2	58.1	57.1	55.3	56.2	57.1	57.7	57.4	57.3
	Kadın	47.4	45.7	45.3	43.7	44.6	45.2	46.1	45.6	45.5
	Erkek	73.2	70.6	69.1	67.0	67.9	69.1	69.4	69.2	69.2
	Genç	45.1	39.6	35.2	33.2	34.1	34.7	35.0	34.6	34.6
İşsizlik oranı	Toplam	6.1	6.4	5.6	6.6	6.1	5.3	5.1	5.1	5.2
	Kadın	6.3	6.4	5.7	6.6	6.2	5.5	5.3	5.3	5.3
	Erkek	6.0	6.3	5.5	6.6	6.0	5.1	5.0	5.1	5.0
	Genç	12.1	13.3	13.8	15.7	14.5	13.3	13.3	13.5	13.6

Kaynak: ILO, 2024a: 84-85.

2021'den bu yana küresel istihdam artışı büyük ölçüde yavaşlamıştır. 2023 yılında, istihdam artışı pozitif kalmaya devam ederken, çoğu gelir grubunda düşmüştür. Küresel düzeyde, bir önceki yıl %2,8 olan istihdam artışı 2023 yılında %2,2 olarak gerçekleşmiştir. Şekil 3 ülke gruplarına göre 2019-2023 yılları arası istihdamdaki artışı göstermektedir.

Şekil 3. İstihdamdaki Artış 2019-2023



Kaynak: ILO, 2024a: 23.

İstihdam artışındaki yavaşlama özellikle üst-orta ve yüksek gelirli ülkelerde belirginleşmiştir. İşgücü piyasası ve beceri uyumsuzlukları, birçok ülke ve sektörde istihdamı olumsuz etkilemeye devam etmektedir. Diğer taraftan, gelecek yıllarda işgücüne katılım oranlarının hem erkekler hem de kadınlar için düşmesi beklenmektedir. Katılım oranlarında beklenen düşüş kadınlar arasında daha belirgindir. 2023 ve 2025 yılları arasında katılım oranlarının küresel olarak %0,7 puan düşmesi beklenirken, bu oran erkeklerde %0,1 puandır. Ayrıca, küresel işsizlik oranı 2024 yılında %5,1 olarak gerçekleşmiştir ve işsizlik oranlarının, temel olarak gelişmiş ekonomilerdeki artan işsizlik nedeniyle yükselme eğiliminde olacağı öngörülmektedir (ILO, 2024a: 22, 27). Nitekim, 2023 yılında 183 milyon olan küresel işsiz sayısı, 2024 yılında 185 milyona yükselmiştir. 2025 yılında ise 187 milyona yükseleceği öngörülmektedir (ILOSTAT, 08.01.2025).

İşgücü göstergeleri açısından önemli bir zorluk, küresel ölçekte artan kayıt dışı istihdamdır. Son yıllarda, kayıt dışı çalışanların sayısı hızla artmış ve 2023'te 2 milyarın üzerine çıkmıştır (küresel işgücü yaklaşık 3 milyar 700 milyon kişi). Bu, küresel işgücünün yaklaşık %57,8'ine tekabül etmekte olup, son 20 yılın en yüksek seviyesi olarak kaydedilmiştir. Kayıt dışı istihdamın bu boyutu, çalışanların çoğunun yeterli sosyal ve hukuki korumaya sahip olmaması nedeniyle çalışma yaşamı kalitesine ilişkin endişeleri artırmaktadır (ILO, 2024a, 15, 30). Diğer yandan, kayıt dışı ekonomi, bazı gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde genel üretim ve tüketime katkıda bulunsa da genellikle GSYH'ye dahil edilmemektedir (Charmes, 2012: 119; Horodnic vd., 2022: 1). Ayrıca, örgütlü sendikaların dışlayıcı yönü, istemeden de olsa işgücünün önemli bir kesimini sosyal diyalog mekanizmalarının dışında bırakabilmekte ve kayıt dışı çalışanların kırılganlığı, yasal olarak tanınmamaları nedeniyle daha da artmaktadır (Routh, 2015: 178; Bernal-Torres vd., 2019: 252). Bu durum, SKH 8'in temel fikri olan "insana yakınsır iş" ile çelişmektedir. SKH 8, tüm çalışanlar için güvenli çalışma koşullarının sağlanmasını vurgularken, yasal korumaların eksikliği kayıt dışı çalışanları emek sömürüsüne ve adil olmayan çalışma koşullarına maruz bırakmaktadır (Williams ve Youssef, 2014: 10). Ayrıca, kayıt dışı çalışanlar arasında haklar ve sendikaların varlığı konusunda bilgi ve

farkındalık eksikliği SKH 8'in gerçekleştirilmesini engellemektedir (Chigbu ve Nekhwevha, 2023: 2).

Kayıt dışı istihdamın yanı sıra, çalışan yoksulluğu da SKH 8'in önündeki büyük engellerden biridir. Bugün, yüksek enflasyon ve yaşam maliyetlerinin artmasıyla birlikte, birçok çalışan, işgücüne katıldıkları halde elde ettikleri gelirle temel ihtiyaçlarını karşılayamamakta ve yoksullukla mücadele edememektedir (Kapar, 2004: 196; Bölükbaş, 2019; 216). Hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkelerde, işgücü gelirlerinin enflasyona yetişememesi, hayat pahalılığının artmasıyla birlikte daha fazla insanı mutlak veya görel yoksulluğa itme riski taşımaktadır. Bu risk, özellikle gelir dağılımının en alt seviyelerinde bulunanlar için çok daha yüksektir (ILO, 2023a: 12).

Tablo 4: Küresel Çalışan Yoksul Sayısı

		Yüzde (%)					Milyon				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Dünya	Aşırı (2,15 Dolar altı)	7.8	7.5	7.2	7.0	6.9	254.0	253.5	247.5	247.4	244.2
	Orta Düzey (3,65 Dolar altı)	12.5	12.1	12.2	12.2	12.1	384.7	379.7	378.6	380.7	379.3

Kaynak: ILO, 2024a: 30; ILOSTAT. SDG Indicator 1.3.1 - Proportion of Population Covered by Social Protection Floors/Systems (%), https://rshiny.ilo.org/dataexplorer40/?lang=en&id=X01_A (09.01.2025).

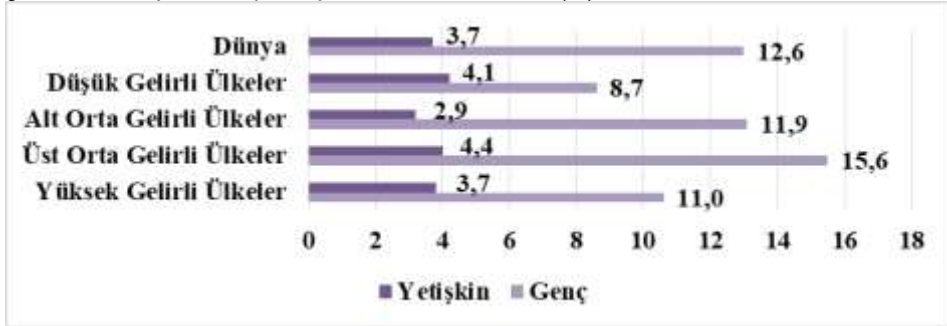
2024 yılında, yaklaşık 245 milyon çalışan aşırı yoksulluk içinde yaşamaya devam etmiştir. 2020-2022 yılları arasında, aşırı yoksulluk içinde yaşayan çalışanların sayısı ve oranı azalmıştı. Ancak, 2023 yılında aşırı yoksulluk içinde çalışanların oranı nispeten sabit kalsa da, bu gruptaki çalışan sayısı 1 milyon kadar artmıştır (ILO, 2024a: 30). Ücret eşitsizliğindeki azalma, son 20 yılda küresel reel ortalama ücreti yaklaşık %36 oranında artırarak olumlu bir gelişme sağlamıştır. Bu ilerleme, aynı zamanda yüzyılın başından itibaren çalışma yoksulluğunun azaltılmasında kaydedilen önemli başarılarla paralel bir şekilde gerçekleşmiştir (ILO, 2024b: 99). Aşırı yoksulluk içinde çalışanların oranı 1991'de %35'ten 2024'te %6,9'a düşmüş olsa da düşük gelirli ülkelerde bu konuda yeterli ilerleme sağlanamamış ve bu ülkelerdeki çalışan yoksulların sayısı artmıştır. Orta düzeyde yoksulluk içinde yaşayanların sayısı bir önceki yıla göre 2023'te yaklaşık 2,1 milyon artmış, 2024'te ise 1,4 milyon azalış göstermiştir. Nitekim, verilerden anlaşılacağı üzere küresel ücret eşitsizliği hala yüksektir ve bu durum düşük gelirli ülkelerin daha da geride kalmasına neden olmaktadır. Gelecekte küresel ücret eşitsizliğinin azalması, büyük ölçüde düşük gelirli ülkelerdeki ücretlerin iyileştirilmesine bağlıdır. Bu da

sürdürülebilir ve kapsayıcı, istihdam odaklı bir büyüme gerektirmektedir. Ancak, düşük gelirli ülkelerdeki kronik borç sorunu, ulusal gelirlerin büyük kısmının borç ödemelerine gitmesine yol açarak, yatırım ve sosyo-ekonomik kalkınma için ayrılan fonları azaltmakta ve ekonomik büyüme potansiyelini sınırlamaktadır (ILO, 2023a: 20; ILO, 2024b: 100). Bu gelişmeler, önceki yıllarda kaydedilen umut verici ilerlemelere rağmen, yoksulluğun tamamen ortadan kaldırılmasını amaçlayan SKH 1 ve SKH 8'in gerçekleştirilmesini olumsuz etkilemektedir.

İstihdamda, Eğitimde veya Öğretimde Olmayan (NEET) Genç Oranının Kayda Değer Miktarda Azaltılması

Gençlerin işgücüne katılımı, genellikle diğer yaş gruplarına göre daha değişkendir, çünkü ekonomik koşullar kötüleştiğinde gençler işgücü piyasasından ayrılma veya dışlanma eğilimindedir. Gençler, işsizlik ve işgücü piyasasındaki olumsuzluklardan orantısız bir şekilde daha fazla etkilenmektedir. Genç işsizlik oranlarının yetişkinlere göre yaklaşık 3,5 kat daha fazla olması önemli bir göstergedir (ILO, 2024a: 28, 64). Genç işsizliği, tüm ülkelerde devam eden büyük bir sosyal sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Şekil 4, genç ve yetişkin işsizlik oranlarını göstermektedir.

Şekil 4. Genç ve Yetişkin İşsizlik Oranları 2024 (%)



Kaynak: ILOSTAT, (08.01.2025).

2024 yılında, dünya genelinde genç işsizlik oranı %12,6 olarak kaydedilmiş ve bu oran, yetişkinlerin %3,7'lik işsizlik oranını önemli ölçüde aşmıştır. Yüksek genç işsizlik oranı, tüm ülke gelir gruplarında benzer bir yapıya sahiptir. Üst-orta gelirli ülkelerde 2024'te genç işsizlik oranı %15,6 ile en yüksek seviyeye ulaşmıştır (ILOSTAT, 08.01.2025). Ayrıca, birçok genç hem işgücü piyasasının hem de eğitim sisteminin dışında kalmaktadır. Eğitim seviyelerindeki iyileşmelere rağmen, bu dezavantajlı durum devam etmekte ve toplumsal sorunlara yol açmaktadır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018: 1, 2).

Eğitim, üretkenliği artırarak ekonomik büyüme katkıda bulunmaktadır. Eğitimin en önemli çıktılarından biri, bireylerin istihdam edilebilirliğe sahip olmaları

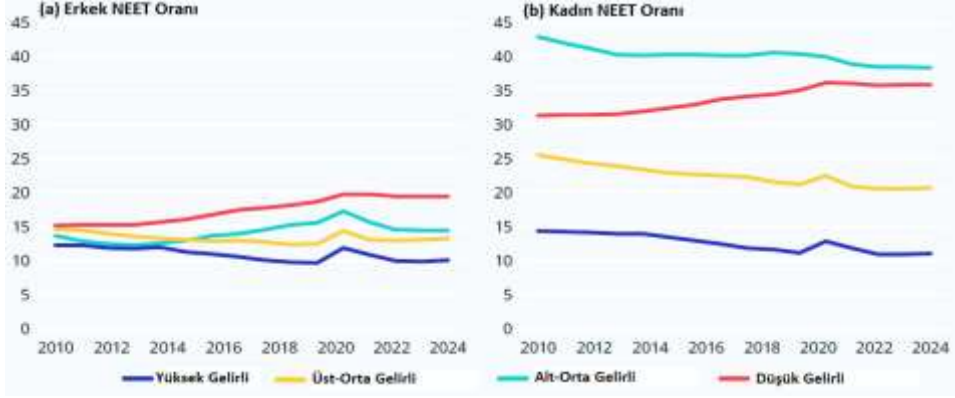
ve böylece daha yüksek yaşam standartlarına ulaşabilmeleridir. Ayrıca, beşeri sermaye, inovasyonun temelini oluşturmakta; daha eğitimli bir işgücü, yenilikçi fikirlerin gelişmesini teşvik etmektedir (OECD Education GPS, 2024). Ancak, Tablo 5'ten görüldüğü gibi, NEET (eğitimde ve işgücü piyasasında yer almayan) gençlerin sayısı küresel çapta yüksek kalmaktadır.

Tablo 5: Küresel Genç NEET Sayısı ve Oranı (2010-2025)

Gösterge	Grup	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Genç NEET Sayısı (Milyon)	Toplam	271.0	262.5	285.9	270.4	261.3	256.3	259.0	261.9
	Kadın	188.2	176.7	185.8	179.1	175.8	171.5	173.3	175.1
	Erkek	82.8	85.7	100.1	91.2	85.5	84.8	85.7	86.7
Genç NEET oranı (%)	Toplam	22.0	21.4	23,2	21.8	20.9	20.4	20.4	20.4
	Kadın	31.4	29.8	31.1	30.5	29.1	28.1	28.2	28.2
	Erkek	13.1	13.6	15.8	14.3	13.3	13.1	13.1	13.1

Kaynak: ILO, 2024a: 85.

SKH 8.6, ülkelerden “2020 yılına kadar, eğitimde, istihdamda veya mesleki eğitimde olmayan gençlerin oranını önemli ölçüde azaltmalarını” talep etmişti. Ancak, 2020 yılında Covid-19 pandemisinin etkisiyle dünya genelinde genç NEET oranlarında olağanüstü bir artış yaşanmış ve bu durum, küresel düzeyde bu hedefe ulaşan ülke sayısını oldukça sınırlamıştır (ILO, 2023b: 1). 2024 yılı itibarıyla de küresel genç NEET oranı %20,4 olarak kaydedilmiştir. Söz konusu veriler, yıllar itibarıyla hem mutlak hem de göreceli olarak NEET oranında kayda değer bir düşüş gerçekleşemediğini göstermektedir.

Ŗekil 5: Genç NEET, Cinsiyete ve Gelir Grubuna Göre (15-24 YaŖ Arası Nüfusun Yüzdesi)

Kaynak: ILO, 2024a: 65.

Ŗekil 5, 2024 yılında erkeklerin NEET oranlarının dŖük gelirli ülkelerde özellikle yüksek olduğunu göstermektedir. Genç kadınlar, özellikle dŖük ve alt-orta gelirli ülkelerde daha sık NEET durumundadır; bu da onların kazançlı ve insana yakıŖır iŖler bulma Ŗanslarını azaltmaktadır. Ayrıca, kırsal bölgelerdeki gençler arasında NEET oranlarının yüksek olması da bir endiŖe kaynağıdır (ILO, 2022c: 6). Yüksek ve üst-orta gelirli ülkelerde NEET oranları 2019 yılına kadar dŖuŖ gösterse de pandemi sonrasında bu olumlu eğilim devam edememiŖtir. Küresel iŖgücü ve beceri eksiklikleri açısından, bu eğilimin tersine dönmesi, iŖverenlerin ihtiyaç duyduğu beceriler ile bireylerin yeterlilikleri arasındaki uyumsuzluğu yapısal hale getirmektedir (ILO, 2024a: 65). Sonuç olarak, 2020 yılına kadar NEET gençlerin iŖgücü piyasasındaki durumunu iyileŖtirme hedefi ve taahhüdü yerine getirilememiŖtir.

Genç kadınlar, erkeklere göre daha yüksek NEET (eğitimde ve iŖgcnde yer almama) olma riski taŖımaktadır. Bu durumun arkasında, toplumsal cinsiyetle ilgili bir dizi faktör yer almaktadır. En önemli nedenlerden biri, geleneksel sosyal rollerdir; kadınlar genellikle aile içindeki bakımı üstlenirken, erkekler aileyi geçindirme rolüne odaklanmaktadır. Ayrıca, iŖgücü piyasasında kadınların iŖe alımda erkeklere göre daha fazla dezavantajla karŖılaŖtıėı, doğum sonrası iŖlerine geri dönme konusunda zorluklar yaŖadıkları ve daha güvencesiz veya dŖk ücretli iŖlerde çalıŖma olasılıklarının yüksek olduğu da belirtilmektedir (Eurostat, 09.08.2024).

Zorla alıŖtırmanın ve Her Türlü ocuk Emeğinin 2025 Yılına Kadar Sona Erdirilmesi

SKH'lerin kabul edilmesiyle küresel toplum, modern köleliğin ve ocuk emeğinin en kötü biçimlerinin 2025 yılına kadar ve evrensel olarak 2030 yılına kadar sona erdirilmesini taahhüt etmiŖtir (Hedef 8.7). Ancak mevcut göstergeler, bu hedeflere

ulaşmak için hala büyük zorluklar olduğunu göstermektedir. Özellikle, bu sorunlardan en çok etkilenenler, yoksullar, sosyal dışlanmışlar, kayıt dışı ekonomide çalışanlar, korunmayan göçmen çalışanlar ve ayrımcılığa uğrayan kesimler gibi savunmasız gruplardır (ILO, Walk Free Foundation ve IOM, 2022: 1).

Modern kölelik, sosyal adalet ve sürdürülebilir kalkınmanın tam karşıtı olmakla birlikte, iki ana bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; “zorla çalıştırma” ve “zorla evlendirme”dir. Her iki durum da tehdit, şiddet, aldatma veya gücün kötüye kullanılmasıyla bir kişinin reddedemediği veya terk edemediği sömürüye yol açmaktadır (ILO ve Walk Free Foundation, 2017: 9). 2021 yılı küresel tahminlerine göre, dünya genelinde her gün 49,6 milyon insan modern kölelik içinde ya zorla çalıştırılmakta ya da zorla evlendirilmektedir. Bu 49,6 milyonun 27,6 milyonu zorla çalıştırma, 22 milyonu ise zorla evlendirme ile ilgilidir. Zorla çalıştırılanların 11,8 milyonu kadınlar ve kız çocukları iken, 3,3 milyondan fazlası çocuklardan oluşmaktadır. Modern kölelikteki artış, özellikle özel sektörde, zorla ticari cinsel istismar ve diğer sektörlerde zorla çalıştırılmanın yaygınlaşmasıyla ilişkilidir. Tahminler ayrıca modern kölelik durumlarının hiçbir şekilde geçici olmadığını göstermektedir. Bir önceki tahminlerin yayınlandığı 2017 yılından 2021'e kadar milyonlarca erkek, kadın ve çocuk çalışmaya veya evlenmeye zorlanmıştır ve modern kölelikteki insan sayısı 10 milyon artmıştır (ILO, Walk Free Foundation ve IOM, 2022: 1, 2).

2021 yılında dünyadaki işgücünün %90'a yakını işyerlerinin kapanması riskiyle karşı karşıya kalmıştır. Demografik değişimler, teknolojik aksaklıklar ve iklim değişikliğinin bir sonucu olarak zaten geçiş sürecinde olan çalışma dünyası, pandemi devam ettikçe daha da karmaşık bir hale gelmiştir (ILO, 2022d: 17). Pandemi nedeniyle birçok çalışan gelir kayıpları yaşamış, borçlanma artmış ve bazı çalışanlar resmi kredi kanallarına erişemediği için borç esaretine girmiştir. Kriz, aynı zamanda çalışma koşullarının kötüleşmesine ve bazı durumlarda zorla çalıştırmaya yol açmıştır (ILO, 2022e: 2). Zorla çalıştırma, yalnızca gelişmekte olan ve yoksul ülkelerde değil, Avrupa ve ABD gibi gelişmiş ülkelerde de görülmektedir (ILO, 2013b: 3-5). Asya ve Pasifik, küresel zorla çalıştırma vakalarının yarısından fazlasına (15,1 milyon) ev sahipliği yaparken, Avrupa ve Orta Asya (4,1 milyon), Afrika (3,8 milyon), Amerika (3,6 milyon) ve Arap Devletleri (0,9 milyon) de önemli oranlarda zorla çalıştırma vakalarına sahiptir (ILO, 2022e: 3).

Bu noktada çocuk çalışanların da sayısı insana yakısr iş açığını ortaya koymada önemlidir. 5-17 yaş grubu çocuk istihdamında küresel çocuk sayısı 2020 yılı itibariyle 160 milyon çocuk işgücüne yükselmiştir. Son dört yılda 8,4 milyon artış göstermiştir (ILO, 02.08.2024).

Şekil 6: 5-17 Yaş Grubu Çocuk İstihdamında Küresel Çocuk Sayısı ve Tahminler



Kaynak: ILO ve UNICEF, 2021: 67.

ILO ve UNICEF tarafından 2021 yılında hazırlanan rapora göre, Covid-19'un devam eden etkileri nedeniyle milyonlarca çocuk daha risk altındadır. Nitekim, 5-17 yaş arası tehlikeli işlerde çalışan çocukların sayısı 2016'dan 2022'ye kadar 6,5 milyon artarak 79 milyona yükselmiştir. Raporda, pandemi nedeniyle küresel olarak 9 milyon ilave çocuğun 2022'nin sonuna kadar çalışma yaşamına itilme riskiyle karşı karşıya olduğu da belirtilmektedir. Daha da ötesi, sosyal koruma kapsamı içerisinde olunmaması halinde bu sayının ilave 46 milyona yükseleceği de öngörülmektedir (ILO ve UNICEF, 2021: 21).

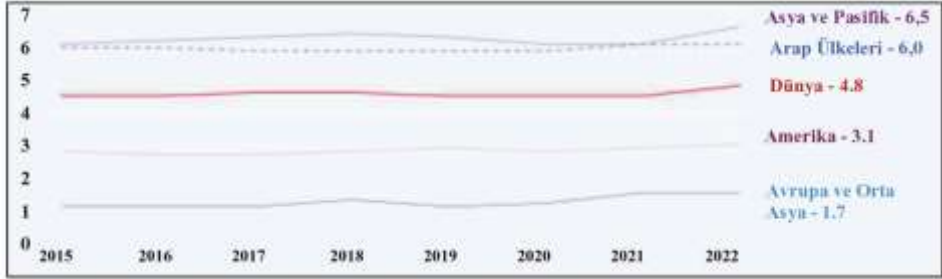
Küresel toplum, 2025 yılına kadar çocuk emeğine ve 2030 yılına kadar modern köleliğe son vermeyi taahhüt etmiştir. Ancak, pek çok ülkede ILO'nun 105 ve 182 sayılı sözleşmeleri imzalanırsa da bu hedeflere ulaşmak için irade ve kaynaklarını bir araya getirmesi gerekmektedir. Bu hususta, sadece vaatler, sözleşmeler ve iyi niyet beyanlarının yeterli olmadığı açıktır. Değişim için sorumluluk esasen ulusal hükümetlere ait olsa da bu sorunun çözülmesi için tüm toplumun katılımını sağlayan bir yaklaşım gerekmektedir. Özellikle BM kuruluşları, çok taraflı ve ikili örgütler, uluslararası sivil toplum kuruluşları, işletmeler, yatırımcılar ve diğer paydaşların teknik işbirliği ve desteği, ilerleme sağlamak için kritik öneme sahiptir. Sosyal diyalog, bu sorunlara kalıcı ve uzlaşmaya dayalı çözümler bulmak için temel bir çerçeve sunmaktadır (ILO, Walk Free Foundation ve IOM, 2022: 77).

Çalışan Haklarının Korunması ve Güvenli Çalışma Ortamlarının Yaygınlaştırılması

BM Genel Kurulu tarafından onaylanan 17 SKH'nin gerçekleştirilmesinde, özellikle “çalışan haklarının korunması bağlamında “örgütlenme ve toplu pazarlık” ve “güvenli çalışma ortamının teşvik edilmesi” hedeflerinin başarısı büyük öneme sahiptir (Singla vd., 2023: 373).

Örgütlenme ve Toplu Pazarlık

Çalışma düzeninin korunması için çalışanlar, sorunlarını öncelikle örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi haklarını kullanarak çözmeye çalışmaktadırlar. Toplu iş sözleşmesi hakkının gerçekten var olabilmesi için ilk koşul sendika özgürlüğünün güvence altına alınmasıdır (Özveri, 2020: 489). Ancak, BM tarafından 2022 yılında rapor edilen veriler, temel çalışma standartlarının, özellikle örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü (SKH göstergesi 8.8.2) ihlallerinin sayısının 2020'den bu yana dünyanın büyük bölümünde endişe verici bir şekilde arttığını göstermektedir (OECD, 2024: 133). Ayrıca, ILO'nun 2023 raporunda, örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün, dünya çapında önemli zorluklarla karşı karşıya olduğu belirtilmiş ve bu hakların sosyal adalet ve evrensel barış için gerekli olduğu vurgulanmıştır (ILO,07.08.2024).

Şekil 7: Temel Çalışma Haklarına Ulusal Uyum Düzeyi

Kaynak: ILO, 07.08.2024.

Temel çalışma haklarına (örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü) ulusal uyuma ilişkin SKH göstergesi 8.8.2 için küresel ortalama 2021 yılında 4,48 olarak gerçekleşmiş ve 2020'deki 4,46'ya göre çok az değişiklik göstermiştir. Söz konusu gösterge kapsamında 2015'ten bu yana küresel olarak ilerleme kaydedilmiş olsa da bazı ülkelerdeki uyum düzeyi puanları kötüleşmenin devam ettiğini göstermektedir. 2015-2021 dönemi için ülkelerin %43'ü için durum 0,55 puan kötüleşmiş, %35'inde ise 0,51 puan iyileşmiştir (ILO, 2023c: 4).

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Küresel Haklar Endeksi³, örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün, temel insan ve çalışma hakkı olmasına rağmen, düşük ve orta gelirli ülkelerde sıkça ihlal edildiğini göstermektedir. Bu ihlaller, sendikaların çalışan haklarını savunmalarını ve ücretler konusunda pazarlık yapmalarını zorlaştırmaktadır. Özellikle, giderek artan bir şekilde grev hakkının suç sayılması, sendikaların kayıtlarının engellenmesi, sendikaya üye olma hakkının kısıtlanması ve çalışan temsilcilerinin keyfi olarak gözaltına alınması şeklindeki ihlallerin, durumu daha da kötüleştirdiğine dikkat çekmektedir (ITUC, 2023a: 4).

ITUC'un 2023 Küresel Haklar Endeksi Raporuna göre, ülkelerin %87'sinde grev hakkı ihlal edilmiştir. Kanada, Togo, İran, Kamboçya, Belçika ve İspanya'da çalışan insanlar grev kararlarının ardından cezai kovuşturmayla uğramış ve işten çıkarılmışlardır. Ülkelerin %42'sinde ifade özgürlüğü ve toplanma hakkı kısıtlanmış, protesto eden emekçiler güvenlik güçlerinin şiddetiyle karşı karşıya kalmıştır. Örneğin, Fransa'da işçi sendikaları, ulusal emeklilik yaşının yükseltilmesine yönelik tartışmalı ve demokratik olmayan bir karara karşı kitlesel gösteriler düzenlemişler, protestoları yasal olmasına rağmen güvenlik güçleri tarafından şiddete maruz kalmışlardır. Rapor aynı zamanda, ülkelerin %79'unda toplu pazarlık hakkının ihlal edildiğini göstermektedir. Birçok işveren, toplu sözleşmelere uymayı reddetmiş ve kurulu sendikaları tanımamıştır. Bunun yerine, işverenler, genellikle işçi temsilcileriyle gerçek müzakereler yapmamak için “sarı sendikalar” olarak bilinen, işveren yanlısı sendikalarla anlaşmalar yapmayı tercih etmiştir. Özellikle Hollanda, Kuzey Makedonya, Karadağ ve Sırbistan gibi ülkelerde işçiler, toplu pazarlık haklarının ciddi şekilde kısıtlandığını bildirmiştir (ITUC, 2023b: 6).

Dünyadaki ülkelerin %77'si, çalışanları sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkından mahrum bırakmıştır. Bu durum, özellikle geçici çalışanlar, ev çalışanları, göçmen çalışanlar, platform çalışanları ve kayıt dışı ekonomide çalışanlar için geçerlidir. Ayrıca, iş kanunlarının esnetildiği veya kaldırıldığı Özel Ekonomik Bölgelerdeki çalışanlar da örgütlenme özgürlüğünden mahrum kalmaktadır. Hindistan, Türkiye, Burundi, Birleşik Arap Emirlikleri ve Haiti gibi ülkelerdeki çalışanlar sendikal temsilden yoksundur. ITUC'a göre, 2023'te çalışanlar için en kötü 10 ülke arasında Bangladeş, Belarus, Ekvador, Eswatini, Filipinler, Guatemala, Mısır, Myanmar, Tunus ve Türkiye yer almaktadır (ITUC, 2023b: 6).

Amerika kıtasındaki çalışanlar da haklarının gerilemesiyle karşı karşıya kalmış ve bölgenin notu 2014'teki 3,16 seviyesinden 2023'te 3,52'ye düşmüştür. Kanada, Guatemala, Peru ve ABD'de çalışanlar sendika kapatmaları, işten çıkarılma, sendikaya üye olma engelleri ve grev yasaklarıyla karşılaşmaktadır. Avrupa, uzun yıllar boyunca demokrasi ve çalışan haklarının savunucusu olarak kabul edilirken, son on yıl içinde bu bölgenin genel notu 2014'te 1,84'ten 2023'te 2,56'ya düşmüştür. Hollanda, Fransa

³ ITUC'un Küresel Haklar Endeksi 10 yıldır sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı ile sağlıklı bir demokrasiyi simgeleyen ifade ve toplanma özgürlüğü de dahil olmak üzere işyeri demokrasisinin temel unsurlarını takip etmektedir.

ve Belçika'daki çalışanlar da hükümetlerin ve işverenlerin sendika temsilcileriyle müzakere etmeyi reddettiğini ve kısıtlamaların sıkılaştırıldığını tecrübe etmiştir. Birleşik Krallık'ta sendika kapatma, grev ve protesto hakkını kısıtlayan yasalar çıkarma girişimleri ve toplu iş sözleşmesi ihlalleri sistematik hale gelmiş ve ülkenin notunun üçten dörde düşmesine neden olmuştur (ITUC, 2023b: 7).

Sonuç olarak, özgürlük ve demokrasinin temelleri, çalışan haklarına ve işyeri demokrasisine yönelik sürekli saldırılarla tehdit altındadır. Grev, ifade özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına getirilen kısıtlamalar, bu saldırıların başlıca yollarıdır. Küresel Haklar Endeksi, son 10 yılda ifade ve toplanma özgürlüğüne yönelik saldırılarda büyük bir artış olduğunu göstermektedir; 2014 yılında bu tür ihlaller %26 iken, 2023'te %42'ye çıkmıştır (ITUC, 2023b: 48). Çalışanların pazarlık güçlerinin azalması, genellikle uluslararası rekabet ve ekonomik büyümeden adil pay alamamalarına yol açmaktadır (Routh, 2015: 283; Bernal-Torres vd., 2019: 251; Chigbu ve Nekhwevha, 2023: 8) ve bu durum SKH 8'de yer alan insana yakışır iş temel fikri ile çelişmektedir.

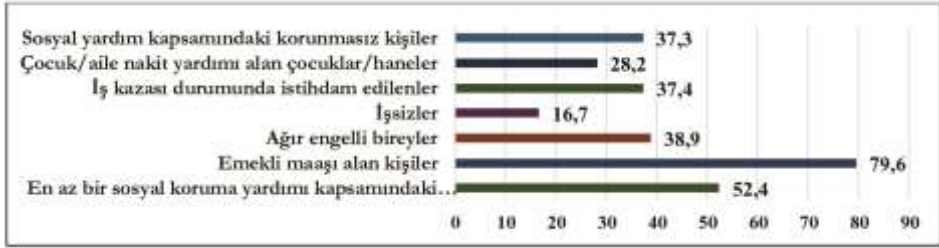
Güvenli Çalışma Ortamının Teşvik Edilmesi

SKH 8.8, tüm çalışanlar için güvenli çalışma ortamlarının sağlanmasını, sadece bir hak değil, sürdürülebilir insana yakışır işlerin teşvik edilmesi için bir gereklilik olarak ortaya koymaktadır. SKH'ler ayrıca yoksulluğu ortadan kaldırmayı (SKH 1) hedeflemektedir. Yoksulluktan kalıcı olarak kurtulmanın yolu, çalışma çağındaki bireylerin istihdam edilmesidir. Bunun için hem iş fırsatları hem de bireylerin iyi istihdam edilebilirliği gereklidir. İyi bir istihdam edilebilirlik ise, sağlık, beceri, yetkinlik ve motivasyon gibi faktörlerle birlikte, insana yakışır çalışma koşulları ve iş sağlığı ve güvenliği ile sağlanmaktadır. Toplumlar için üretken çalışma, kaynakların temin edilmesinde kritik rol oynadığından, çalışanların sağlık ve becerileri olmadan SKH'lere ulaşmak mümkün değildir. Bazı ülkeler, iş sağlığı ve güvenliğini ulusal sağlık stratejilerine entegre ederek bu hedeflere ulaşmayı amaçlamaktadır. Ancak günümüzde pek çok çalışan, yetersiz hizmet almakta ve iş kazaları veya işle ilgili hastalıklar nedeniyle hayatını kaybetmektedir (ILO, 2021b: 131; ILO, 2023d: 1).

ILO'nun 2023 *"Daha Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamları İçin Bir Çağrı"* raporuna göre, dünya genelinde her yıl 395 milyondan fazla çalışan, ciddi yaralanmalara ve işe devamsızlıklara yol açan ölümcül olmayan iş kazası geçirmektedir. Buna ek olarak, her yıl yaklaşık 2,93 milyon çalışan işle ilgili kazalar ve hastalıklar nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Bu rakam, 2000 yılına kıyasla %12'nin üzerinde bir artışı ifade etmekte (ILO, 2023d: 2) ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasında küresel çapta süregelen zorlukların altını çizmektedir (ILO, 01.09.2024). Tahmin edilen kayıpların çoğu en yoksul ülkelerde en yoksul ve en savunmasız çalışanlar arasında gerçekleşmektedir. Özellikle hızla büyüyen ve gelişmekte olan ekonomilerde, çalışan insanlar giderek daha savunmasız hale gelmekte ve iş sağlığı ve güvenliğine ve sosyal korumaya erişimleri bulunmamaktadır (Rantanen vd. 2017: 11).

2020 yılı itibarıyla, dünya nüfusunun sadece %46,9'u en az bir sosyal koruma yardımı alırken, geri kalan %53,1'lik kesim (4,1 milyar insan), hiçbir sosyal korumadan faydalanmamaktadır (Şekil 8). Bu küresel ortalamanın gerisinde, bölgeler arasında ve içinde büyük eşitsizlikler bulunmaktadır. Örneğin, Avrupa ve Orta Asya'da sosyal koruma kapsamı %83,9 iken, Amerika'da bu oran %64,3'tür ve her ikisi de küresel ortalamanın üzerindedir. Ancak, Asya ve Pasifik (%44,1), Arap Devletleri (%40,0) ve Afrika (%17,4) gibi bölgelerde ise sosyal koruma kapsamı çok daha düşüktür, bu da büyük bir eşitsizlik oluşturmaktadır (ILO, 2021b: 19).

Şekil 8: Nüfus Grubuna Göre Küresel Sosyal Koruma Kapsamı (2023)



Kaynak: ILOSTAT. SDG Indicator 1.3.1 - Proportion of Population Covered by Social Protection Floors/Systems (%), https://rshiny.ilo.org/dataexplorer40/?lang=en&id=X01_A (09.01.2025).

Küresel işgücünün sadece %37,4'ü iş kazası sigortası gibi koruma programlarına etkin bir şekilde erişebilmektedir. Özellikle Covid-19 krizi, birçok ülkede çalışma çağındaki insanlar için büyük sosyal koruma eksikliklerini ortaya çıkarmıştır. Birçok ülkede, annelik, hastalık, işsizlik ve iş kazası gibi durumlar için kısa vadeli yardımlar sağlayan toplu olarak finanse edilen sosyal güvenlik planları bulunmamaktadır. Bazı ülkelerde mevcut tek mekanizma, işveren yükümlülüklerine veya özel düzenlemelere dayanmaktadır ve genellikle bu sistemler, kapsayıcılık, adalet ve sürdürülebilirlik açısından yetersiz kalmaktadır. Küresel olarak, ülkelerin GSYH'sinin yalnızca %3,6'sı, çalışma çağındaki kişiler için sağlık dışı sosyal koruma harcamalarına ayrılmaktadır. Ancak, bu oran bölgeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir; örneğin, Afrika'da %1,1 iken, Avrupa ve Orta Asya'da %7,7'ye kadar çıkmaktadır. Sosyal koruma politikaları ile istihdam, işgücü piyasası, ücret ve vergi politikalarının etkin bir şekilde koordinasyonu, kapsayıcı ve güçlü bir ekonomik toparlanma sağlamak için çok önemlidir (ILO, 2021b: 101).

İş kazalarına karşı korunma hakkı bağlamında, iş kazaları ve meslek hastalığı koruma garantisi içine alınmış ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin standartlar belirlenmiştir (ILO, 2021b: 132). Ancak, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası, tüm çalışanları kapsamamaktadır. İstihdam yapısı değiştiğçe, tüm çalışanlara yeterli koruma sağlamak için yeni yöntemler geliştirilmelidir. Bu, tam zamanlı çalışanlardan çevrimiçi mikro görev yapanlara, küresel tedarik zincirlerinde evden çalışanlara ya da geçici sözleşmeli çalışanlara kadar herkes için geçerli olmalıdır.

İstihdam iliŖkisi, iŖ güvencesinin temel unsurudur. ÇalıŖanlara etkili bir koruma sağlamak amacıyla, yasaların ve yönetmeliklerin sorumlulukları gözden geçirilmelidir ve gerektiğinde bu sorumluluklar netleŖtirilerek kapsamı uyarlanmalıdır. Aynı zamanda, sözleşme türü veya istihdam durumu ne olursa olsun, tüm çalıŖanlar eŖit Ŗekilde yeterli iŖgücü korumasından yararlanmalı ve herkes için insana yakıŖır çalıŖma koŖulları sağlanmalıdır (ILO, 2019b: 39).

ÇalıŖma ortamı güvenliği ve sosyal koruma iliŖkisi açısından en güncel vurgu, Kasım 2023'te ILO Yönetim Kurulu'nun, iŖ sağlığı ve güvenliği konusunda yeni bir küresel strateji kabul etmesi olmuŖtur. Strateji, ILO üyelerini "*önleyici bir güvenlik ve sağlık kültürü*" oluŖturmada sürekli iyileŖtirmeye yönelik eylemleri hızlandırmaya çağırılmaktadır. ILO ve üyelerinin, çalıŖanların sağlığını ve yaşamlarını koruyarak ve herkes için insana yakıŖır iŖleri teşvik ederek sosyal adaleti ilerletme taahhüdünü teyit etmektedir. Strateji ayrıca iŖ sağlığı ve güvenliği ile diğer temel haklar, özellikle de ayrımcılık yasağı ve örgütlenme özgürlüğü arasındaki sinerjiyi vurgulamaktadır. Nitekim, önleme, koruma, sağlığın ve çalıŖma kabiliyetinin geliŖtirilmesi, bakım, rehabilitasyon, yaralanma durumlarında tazminat ve iŖe dönüş hizmetleri dahil olmak üzere iŖ sağlığı ve güvenliği kapsamının ve içeriğinin geniŖletilmesi tüm çalıŖanlar için gereklidir. Bu nedenle, strateji ulusal ve küresel düzeyde daha geniŖ politikalarda iŖ sağlığı ve güvenliğini anaakımlaŖtırarak, insan merkezli, kapsayıcı ve toplumsal cinsiyeti dönüŖtürücü bir yaklaşım benimsemekte ve yaşam döngüsü boyunca önleme ilkesini uygulamaktadır (ILO, 2023d: 12).

Sonuç

Küresel düzeyde, insana yakıŖır iŖ hedefi henüz gerekleŖtirilememiŖ ve ekonomik büyüme, küresel eŖsitsizlikleri azaltmada etkili olamamıŖtır. Bilim, teknoloji ve yenilikçilik gibi alanlarda kaydedilen ilerlemelere rağmen, mevcut ekonomik sistemler sosyal ve çevresel açıdan sürdürülebilir bir dönüşümü saęlayamamıŖtır. Ayrıca, mevcut çoklu krizler göz önünde bulundurulduğunda, gelecekteki geliŖmelere dair umut verici bir görünüm ortaya çıkmamaktadır. Piyasa ekonomisi bağlamında, ekonomik kalkınma ile istihdam arasındaki iliŖki karmaŖık ve belirsizdir. Kapitalizm, ekonomik büyüme ve yenilikçiliği teşvik etmekle birlikte, aynı zamanda gelir eŖsitsizlięinin artmasına, güvencesiz çalıŖma koŖullarının yaygınlaŖmasına ve sömürünün derinleŖmesine yol açmaktadır. Mevcut durumda, işsizlik, kayıt dıŖı istihdam, genç işsizliği, çocuk emeği ve NEET gençlerin oranları hala yüksek seyretmekte, yaklaşık 700 milyon çalıŖan yoksulluk içinde yaşamaktadır. Ayrıca, modern kölelikten etkilenen milyonlarca insan bulunmakta ve her yıl milyonlarca çalıŖan iŖ kazalarından dolayı yaşamını kaybetmektedir.

ILO, sürdürülebilir kalkınmanın, insana yakıŖır ve yeŖil iŖlerle sağlanması odağına sahiptir. Adil bir geiŖ için iklim deęiŖiklięiyle mücadele edilmesi önemliyken, çevresel deęiŖimlere uyum sağlamak amacıyla toplumların ekonomik, sosyal ve iŖgücü dinamiklerini dönüşüm süreçlerine dahil etmesi gerekmektedir.

Söz konusu dönüşüm süreci, özellikle çeŖitli sektörlerde faaliyet gösteren örgüt ve çalışanların, çevre dostu teknolojilere ve yenilikçi endüstrilere geçişinde adaletli bir yaklaşım benimsemeyi gerektirmektedir. ILO'nun iklim eylemlerinin adil geçiş politikaları temelinde, çalışan hakları, sosyal diyalog ve insana yakıŖır iş ilkelerine dayandırılması vurgu bağlamında, adil geçiş, sadece çevresel değil, aynı zamanda sosyal adaletin sağlanması da içerdiği için, geçiş sürecinde özellikle düşük gelirli, kırılgan gruplar, kadınlar, gençler, yaşlılar ve yerel toplulukların korunması ve desteklenmesi daha önemli hale gelecektir.

İnsana yakıŖır iş ve ekonomik büyümeyi sağlamak için, piyasa temelli işgücü piyasası geleneklerine meydan okuyan, toplumsal cinsiyet eşitliğini benimseyen ve kayıt dışı çalışanları güçlendiren bir paradigma değişikliği gerekmektedir. Özellikle, standart olmayan istihdam biçimlerini insana yakıŖır hale getirmek için, öncelikle sözleşme düzenlemelerinden bağımsız olarak bu tür çalışanlara eşit muamele yapılmasını sağlayarak mevzuat boşluklarının kapatılması gerekmektedir. Ayrıca, sendikaların standart dışı istihdam düzenlemelerinde çalışanları temsil etme kapasitesinin geliştirilmesi ve sosyal güvenlik sistemlerinin, standart olmayan işlerde çalışanların kapsamını artıracak şekilde uyarlanması atılacak önemli somut adımlardan olacaktır. Buradan hareketle, ILO ve BM 2030 Gündemi, SKH 8'e ulaşmak için ekonomik büyümenin dönüşümünü vurgulamaktadır. Bu dönüşüm, bireysel, kurumsal, toplumsal ve küresel düzeylerde kalıcı değişiklikler gerektirmektedir. Özellikle en az gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler için sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomik büyümeyi desteklemek, gelir seviyelerini yükseltmek, insana yakıŖır iş imkanları yaratmak ve tüm bireylerin refahını artırmak bir zorunluluktur. Bu bağlamda, SKH 8 için belirlenen politikalar, fırsat eşitliği, kişisel gelişim, güçlendirme, adil ücret ve kayıt dışı sektörün durumu gibi faktörleri dikkate almalıdır.

ILO'nun, insana yakıŖır çalışma koşullarının sağlanması amacıyla uluslararası çalışma standartları ve politikaları oluşturma ilkesi büyük öneme sahiptir. Bu temel ilkelere sadık kalmak, dönüşüm sürecini yaşayan toplumlara önemli faydalar sağlamaktadır. ILO, bu noktada, Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü Yıl Bildirgesi'nde bireyleri ve yaptıkları işleri, ekonomik ve sosyal politikaların yanı sıra çalışma yaşamı uygulamalarının merkezine yerleştirmeyi hedefleyen, *"geleceğin çalışma yaşamı için insan odaklı bir gündem"* yaklaşımının uygulanması önemli olacaktır. Üç temel ilkeye dayandırılan gündemin ilk ilkesi, bireylerin yetkinliklerine yatırım yapmayı amaçlamaktadır. Bu ilke, özellikle yapay zeka, otomasyon ve robot teknolojileri gibi gelişmelerin yeni iş fırsatları yaratırken, yeni fırsatlara uyum sağlamakta zorluk yaşayan düşük vasıflı çalışanların işlerini kaybetmesine neden olduğu bir süreçte önemli olmaktadır. Nitekim, mevcut beceriler, gelecekteki işgücü ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalabilmekte ve hızla gelişen bu alanlarda kazanılan beceriler kısa süre içinde değer kaybedebilmektedir. Söz konusu ilke, bireylere yeni beceriler kazandırmak, mevcut becerilerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini güçlendirmek ve yaşam boyu karşılaşılabilecekleri geçiş süreçlerinde

destek sağlamak anlamına gelmektedir. İkinci olarak, özgürlük, onur, ekonomik güvence ve eşitlik temelinde bir çalışma yaşamı oluşturmak için çalışma kurumlarına yatırım yapılması gerekmektedir. Bu yatırım da çalışma koşullarını iyileştirmek ve iş güvencesini artırmak anlamına geldiği için insana yakışır iş hedefine ulaşmada bir gerekliliktir. Dijital ekonominin mevcut hızla gelişmeye devam etmesi, bölgesel ve cinsiyet temelli eşitsizliklerin daha da derinleşmesine neden olmaktadır. Söz konusu mevcut sorunların yanında, platform ekonomisinin yaygınlaşmasıyla birlikte ortaya çıkan geçici işgücü ve dijital uygulamalar üzerinden gerçekleştirilen işler sosyal koruma kapsamına alınmadığı sürece, güvencesizliğin daha derin hale gelme ihtimali oldukça yüksektir. İnsan odaklı bir gündemin son ilkesi ise, onurlu ve sürdürülebilir iş imkanlarına yatırım yapılmasıyla birlikte, ekonomik ve sosyal politikaların işgücü piyasası uygulamalarıyla uyumlu hale getirilmesi gerektirir. Nitekim bu süreç, gerekli kurallar ve teşviklerin oluşturulmasını gerektirmektedir. Dönüştürücü teknolojiler, demografik fırsatlar ve yeşil ekonomi gibi alanlardan yararlanarak, bu yatırımlar mevcut ve gelecek kuşaklar için eşitlik ve sürdürülebilirliği güçlü bir şekilde destekleyebilme potansiyeline sahiptir.

Sonuç olarak, politik karar alıcılar, yöneticiler, girişimciler, işveren örgütleri, sendikalar ve çalışanlar gibi tüm paydaşlar, toplumsal, ekonomik ve çevresel sistemlerdeki dönüşüm süreçlerini göz önünde bulundurarak, insana yakışır iş hedefi doğrultusunda ilerlemeyi sorumlu bir şekilde yönetmeli ve sosyal adaleti temel ilke olarak benimsemelidir. Toplumların daha sürdürülebilir, eşitlikçi, adil ve çevre dostu bir yapıya dönüşmesi için, özellikle sosyal diyalogla desteklenen sosyal adalet, SKH 8'e yönelik ilerlemenin hızlandırılması için alınacak politika kararları ve eylemler açısından bir rehber olmalıdır. Uluslar, insana yakışır işi sadece bir hedef olarak değil, evrensel bir insan hakkı olarak kabul ederek, herkes ve gelecek kuşaklar için refah sağlayan bir dünya kurma yolunda önemli adımlar atabilirler.

Extended Abstract

The United Nations (UN) has adopted the Sustainable Development Goals (SDGs) to guide efforts towards achieving sustainable development by 2030. This initiative, known as “Transforming Our World”, outlines an ambitious agenda. Among these goals, SDG 8 promotes sustainable growth, employment, and decent work for all. At the core of this goal is the UN's aim to achieve economic growth in all member states through the concept of decent work. SDG 8 includes sub-targets to increase productivity, protect the environment through sustainable consumption and production, achieve full and productive employment and decent work for all women and men, and ensure equal pay for work of equal value by 2030. It also aims to eliminate forced labor, end all forms of child labor, and protect the labor rights of all workers, including migrants and those in precarious employment.

The concept of decent work characterizes a general framework referring to individuals' rights to work and employment, occupational health and safety conditions, social security opportunities, and the right to express themselves through trade unions or other mechanisms of representation and participation. According to the International Labour Organization (ILO), decent work is defined as productive work that safeguards the fundamental rights of individuals, provides adequate income, and offers social protection to sustain their lives. In essence, decent work is productive work for all individuals, men and women alike, conducted in free, equal, safe, and dignified working conditions. Access to decent work is identified by the UN as a crucial priority for both employers and policymakers to promote social justice, foster sustainable economic growth, and achieve inclusive, productive employment. However, there are both opportunities and challenges in implementing successful decent work policies globally. The Covid-19 pandemic has caused unprecedented disruption worldwide, severely impacting public health, employment, and livelihoods. An inclusive and people-centered approach has become essential to mitigate the pandemic's consequences. Although this goal is controversial in terms of its achievability, it is fundamentally attainable with the broad participation of all labor market actors. Given that the world of work connects all individuals in society, ensuring decent work is crucial for advancing toward a sustainable and inclusive future.

Despite international commitments to promote decent work and economic growth, significant challenges remain. According to the ILO's World Employment and Social Outlook: Trends 2024 report, global unemployment rates are on the rise, primarily due to increasing unemployment in advanced economies. As labor force participation rates decline and employment growth slows, global unemployment is projected to increase by 2 million, with the global unemployment rate rising from 5.1% in 2023 to 5.2% in 2024. The global job deficit remains high, approaching 435 million in 2023. The erosion of real wages and living standards, driven by high and persistent inflation rates and rising housing costs, is unlikely to be quickly reversed. Youth unemployment continues to pose a challenge for faster structural and labor market adjustments, especially in countries with high rates of young people neither in education nor employment (NEET). Rates of informality—a significant issue—are also not expected to improve further, with around 58% of global employment in 2024 remaining in informal work. Despite falling unemployment and positive employment growth, real wages have declined in many countries, as wage increases have not kept pace with inflation. Furthermore, the number of workers living in extreme poverty increased by nearly 1 million globally in 2023, with around 241 million workers living in extreme poverty.

These key challenges need to be addressed rapidly to accelerate progress towards achieving the goal of decent work for all. In this context, the aim of this study is to present the current situation regarding the achievement of the United

Nations Sustainable Development Goals of “full and productive employment and decent work for all” and to discuss it in light of statistical indicators.

Çıkar Çatışması Beyanı

ILO'nun İnsana Yakışır İş Hedefinin 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi Bağlamında Değerlendirilmesi başlıklı makale bakımından bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA:

- Bernal-Torres, C. A., Peralta-Gómez, M. C., Zwerg-Villegas, A. M. ve Cabrejos-Burga, R. (2019). Informal Workers in The Streets: An Integral View. *Mediterr. J. Soc. Sci.* 9, 251–260.
- Bölükbaş, M. (2019). Türkiye’de Genç İşsizlik ve Yoksulluk İlişkisi: Bölgeler Düzeyinde Bir İnceleme. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 7(18), 213-233.
- Ceylan, Ö. (2022). Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararlarında Grev Hakkı. *Çalışma ve Toplum*, 4 (75), 2735-2774.
- Charmes, J. (2012). The Informal Economy Worldwide: Trends and Characteristics. *Marg*, 6, 103–132.
- Chigbu B.I ve Nekhwevha F. (2023). Exploring the Concepts of Decent Work Through The Lens of SDG 8: Addressing Challenges and Inadequacies. *Front. Sociol.* 8:1266141.
- Ernst, C., Hagemeyer, K., Marcadent, P. ve Oelz, M. (2012). Decent Work and Empowerment For Pro-Poor Growth. OECD Publishing.
- Eurostat. Statistics on Young People Neither in Employment nor in Education and Training. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#The_NEET_rate_within_the_EU_and_its_Member_States_in_2023 (09.08.2024)
- Gafney, O. (2014). Sustainable Development Goals: Improving Human and Planetary Wellbeing. *Glob Change*, 82, 20–23.
- García, J. A. L. (2017). The Right to Strike as a Fundamental Human Right: Recognition and Limitations in International Law. *Revista Chilena de Derecho*, 44, 781.
- General Assembly. (2015). Resolution Adopted by The General Assembly on 25 September 2015.
- Ghai, D. (2006). Decent Work: Objectives and Strategies. Geneva: International Institute for Labour Studies International Labour Office.
- Gülmez, M. (2008). Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?” *Çalışma ve Toplum*, 18, 137-169.
- Günaydın, D. (2015). İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme, *International Journal of Social Science*, 37, 123-148.
- Hickel J. (2019). The Contradiction of the Sustainable Development Goals: Growth Versus Ecology on a Finite Planet. *Sustainable Development*. 27, 873–884.
- Horodnic, I. A., Ciobanu, C. I., Zait, A. ve Williams, C. C. (2022). Who Purchases From The Informal Economy and Why? *Front. Psychol*, 13, 940076.
- ILO Brief. (2024). World Employment and Social Outlook: May 2024 Update. International Labour Organization.
- ILO ve UNICEF (2021). Child Labour: Global Estimates 2020, Trends and The Road Forward. New York: ILO and UNICEF.

- ILO. (1999). Decent Work. International Labour Office, International Labour Conference, 87th Session, Report of the Director General, Geneva.
- ILO. (2008). The ILO at 90: Working for Social Justice, World of Work The Magazine of the ILO. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2010). ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Follow-Up. Switzerland: ILO Publications.
- ILO. (2013a). Decent Work Indicators: Guidelines For Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators: ILO Manual: Second Version. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2013b). Marking Progress Against Child Labour Global Estimates and Trends 2000-2012. International Labour Organization, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), Geneva.
- ILO. (2014). World Social Protection Report 2014/15 Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2016). Decent Work Indicators in the SDGs. Global Indicator Framework. ILO Department of Statistics and the ILO Regional Office for Asia and the Pacific 2016.
- ILO. (2017a). Latin America and the Caribbean: Towards The First Generation Free of Child Labour. An Integrated and Interdependent Analysis of the 2030 Agenda for Sustainable Development in Relation to Target 8.7 / International Labour Office, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS); ILO DWT and Country Office for the Andean Countries. - Lima: ILO, 2017.
- ILO. (2017b). Just Transition, Decent Work, and Climate Resilience. International Labour Organization.
- ILO. (2019a). Rules of The Game. An Introduction to the Standards-Related Work of The International Labour Organization. International Labour Office, Geneva.
- ILO. (2019b). *Work for a Brighter Future – Global Commission on the Future of Work*, International Labour Office – Geneva: ILO, 2019.
- ILO. (2019c). Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2021a). ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2021b). World Social Protection Report 2020–22: Social Protection at The Crossroads – in Pursuit of A Better Future. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2022a). A Safe and Healthy Working Environment is a Fundamental Principle and Right at Work.
- ILO. (2022b). Global Wage Report 2022-23: The Impact of Inflation And COVID-19 on Wages and Purchasing Power. Geneva: International Labour Office.

- ILO. (2022c). Advancing Social Justice and Decent Work in Rural Economies, ILO Policy Brief, October 2022.
- ILO. (2022d). World Employment and Social Outlook: Trends 2022. Geneva: International Labour Office, 2022.
- ILO. (2022e). Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage. Geneva: International Labour Organization (ILO), Walk Free, and International Organization for Migration (IOM),
- ILO. (2023a). World Employment and Social Outlook Trends 2023. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2023b). Has Youth Employment Recovered? ILO Brief, June 2023. <https://www.ilo.org/publications/has-youth-employment-recovered> (08.08.2024).
- ILO. (2023c). Transformative Change and SDG 8: The Critical Role of Collective Capabilities and Societal Learning. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2023d). A Call For Safer and Healthier Working Environments. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2024a). World Employment and Social Outlook. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2024b). Global Wage Report 2024–25: Is Wage Inequality Decreasing Globally?, Geneva: International Labour Office, 2024.
- ILO. (21 Haziran 2019). ILO Centenary Declaration For The Future of Work, Adopted by International Labour Conference at its One Hundred Eighth Session. Geneva: ILO.
- ILO. C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::N O::P12100_ILO_CODE:C029 (29.12.2024).
- ILO. C122 - Employment Policy Convention, 1964 (No. 122). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122 (05.05.2024).
- ILO. Charting Progress on The Global Goals and Decent Work, 19 Mart 2024, <https://ilostat.ilo.org/blog/charting-progress-on-the-global-goals-and-decent-work/> (07.08.2024).
- ILO. Child Labour Rises To 160 Million – First Increase In Two Decades, 10.06.2021, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_800090/lang-en/index.htm (02.08.2024).
- ILO. Expand Social Protection to The 4 Billion Excluded, 25 Ekim 2018, <https://www.ilo.org/resource/news/expand-social-protection-4-billion-excluded> (03.06.2024).
- ILO. ILO Key Messages for COP29 – A just transition for realizing ambitious climate action and creating decent work for all. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/ILO%20Key%20Messages%20for%20COP29_Final.pdf (25.12.2024).

- ILO. Just Transitions for All: Achieving Climate and Social Justice. <https://www.ilo.org/meetings-and-events/just-transitions-all-achieving-climate-and-social-justice> (24.12.2024).
- ILO. Nearly 3 Million People Die of Work-Related Accidents and Diseases, 26 Kasım 2023. <https://www.ilo.org/resource/news/nearly-3-million-people-die-work-related-accidents-and-diseases> (01.09.2024).
- ILO. Türkiye Ofisi İstihdam Politikası Sözleşmesi, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz122.htm> (05.05.2024).
- ILOSTAT. SDG Indicator 8.5.2 - Unemployment Rate (%), https://rshiny.ilo.org/dataexplorer8/?lang=en&id=SDG_0852_SEX_AGE_RT_A (08.01.2025).
- ILOSTAT. SDG Indicator 1.1.1 - Working Poverty Rate, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer40/?lang=en&id=X01_A (09.01.2025).
- ILOSTAT. SDG Indicator 1.3.1 - Proportion of Population Covered by Social Protection Floors/Systems (%), https://rshiny.ilo.org/dataexplorer40/?lang=en&id=X01_A (09.01.2025).
- Inekwe, J. N. (2015). The Contribution of R&D Expenditure to Economic Growth in Developing Economies. *Social Indicators Research*, 124(3), 727-745.
- International Labour Conference (ILC). (2009). Recovering From The Crisis: A Global Jobs Pact.
- International Labour Conference. (2019). ILO Centenary Declaration For The Future of Work Adopted By The Conference At Its One Hundred And Eighth Session, Geneva.
- International Labour Organization (ILO), Walk Free ve International Organization for Migration (IOM). (2022). Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage. Geneva: International Labour Organization (ILO), Walk Free, and International Organization for Migration (IOM).
- International Labour Organization and Walk Free Foundation. (2017). Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage. Geneva: International Labour Office.
- International Monetary Fund (IMF). (2021). Fiscal Monitor: Strengthening the Credibility of Public Finances. Washington, October.
- International Monetary Fund (IMF). (2022). World Economic Outlook: War Sets Back the Global Recovery. Washington.
- International Monetary Fund (IMF). Real GDP Growth - Annual Percent Change, https://www.imf.org/external/datamapper/NGDP_RPCH@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD (26.12.2024).
- International Trade Union Confederation (ITUC). (2023a). ITUC Global Rights Index 2023. International Trade Union Confederation.

- International Trade Union Confederation (ITUC). (2023b). 2023 ITUC Global Rights Index The world's worst countries for workers Executive Summary. International Trade Union Confederation.
- Işığçok, Ö. (2005). 21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Işığçok, Ö. (2010). Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2009 (56), 307-331.
- Jiménez-Medina, P., Artal-Tur, A. ve Sánchez-Casado, N. (2020). Tourism Business, Place Identity, Sustainable Development, and Urban Resilience: A Focus on the Sociocultural Dimension. *International Regional Science Review*, 44(1), 170-199.
- 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*, 2-10.
- Kapar, R. (2009). Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi. *Çalışma ve Toplum*, 4(23), 61-77.
- Kellerson, H. (1998). The ILO Declaration of 1998 on Fundamental Principles and Rights: A Challenge for the Future. *International Labour Review*, 137(2), 223-227.
- Kreinin, H. ve Aigner, E. (2022). From “Decent Work and Economic Growth” To “Sustainable Work and Economic Degrowth”: A New Framework For SDG 8. *Empirica*, 49(2), 281-311.
- Lim, M. M. L., Søgaard Jørgensen, P. ve Wyborn, C. A. (2018). Reframing The Sustainable Development Goals To Achieve Sustainable Development in the Anthropocene—A Systems Approach. *Ecology and Society*, 23(3): 22.
- OECD Education GPS. Economic & Social Outcomes, <https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!node=41761&filter=all> (08.08.2024).
- OECD. (2024). Development Co-operation Report 2024: Tackling Poverty and Inequalities Through The Green Transition, Paris: OECD Publishing.
- Özveri, M. (2020). Covid-19 Pandemisinde Çalışma Rejimi. Türk Tabipler Birliği Covid-19 Pandemisi Altıncı Ay Değerlendirme Raporu.
- Rantanen, J., Lehtinen, S., Valenti, A. ve Iavicoli S. (2017). A Global Survey on Occupational Health Services in Selected International Commission on Occupational Health (ICOH) Member Countries. *BMC Public Health*, 17: 787.
- Rantanen, J., Muchiri, F. ve Lehtinen, S. (2020). Decent Work, ILO's Response to The Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation With Special Reference to Occupational Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3351.

- Rombouts, S. J., & Zekić, N. (2020). Decent and Sustainable Work for the Future?. *UCLA Journal of International Law and Foreign Affairs*, 24(2), 317-358.
- Routh, S. (2015). Aggregation in India: an Evolving Model of Collective Action. *Theor. Inq. Law*, 17, 283–320.
- Sapancalı, F. (2005). Sosyal Dışlanma. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Singla, N., Sood, K., Grima, S. ve Yadav, U. S. (2023). Target 8.8: Protect Labor Rights And Promote A Safe Working Environment. *The Impact of Climate Change and Sustainability Standards on The Insurance Market*, 373-392.
- Skvarciány, V. ve Vidžiūnaitė, S. (2022). Decent Work and Economic Growth: The Case Study of the BRICS countries. In *Forum Scientiae Oeconomia*, 10(2), 73-89.
- Somavia J. (2000). Perspectives on Decent Work Statements by the ILO Director-General. Geneva: International Labour Office.
- Standing, G. (2002). From People's Security Surveys to A Decent Work Index. *International Labour Review*, 141(4), 441-454.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2018). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı.
- The Global Goals. Promote Sustained, Inclusive and Sustainable Economic Growth, Full and Productive Employment and Decent Work For All, <https://www.globalgoals.org/goals/8-decent-work-and-economic-growth/> (20.06.2024).
- United Nations (UN). (2015a). The Millennium Development Goals Report 2015. United Nations: New York.
- United Nations (UN). (2015b). Sustainable Development Goals. Transforming Our World: The SDGs 2030 Agenda For Sustainable Development. United Nations.
- United Nations (UN). (2021). Thematic Brief on Social Protection. United Nations Economist Network.
- United Nations (UN). The 17 Goals, <https://Sdgs.Un.Org/Goals#Implementation> (02.06.2024).
- Vo, D., Nguyen, T., Tran, N. ve Vo, A. (2019). What Factors Affect Income Inequality and Economic Growth in Middle-Income Countries?, *Journal of Risk and Financial Management*, 12(1), 40.
- Williams, C. C. ve Youssef, Y. (2014). Combating Informal Employment in Latin America: a Critical Evaluation of The Neo-Liberal Policy Approach. *Res. World Econ.* 5, 1–13.
- World Bank. (2021). Global Economic Prospects.