



Article Info	REVIEW ARTICLE	DERLEME MAKALE	
Title of Article	The evaluation of decent work practices in terms of structural and psycho-social		
Corresponding Author	Yasin AKYILDIZ Kırklareli Üniversitesi Lüleburgaz Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, yasinakyildiz@klu.edu.tr		
Received Date	09.06.2021		
Accepted Date	23.10.2021		
DOI Number	https://doi.org/10.35674/kent.950224		
Author / Authors	Yasin AKYILDIZ	ORCID: 0000-0003-4622-0159	
How to Cite	AKYILDIZ, Y. (2021). İnsana Yakışır İş Uygulamasının Yapısal ve Psiko-Sosyal Boyutta Değerlendirilmesi , Kent Akademisi, Volume, 14, Issue 4, Pages,1203-1218		

İnsana Yakışır İş Uygulamasının Yapısal ve Psiko-Sosyal Boyutta Değerlendirilmesi

Yasin AKYILDIZ¹

ABSTRACT:

Working action depends on structural and individual factors. Among the structural factors, the state is primarily responsible for the development of employment areas, the prevention of unemployment, and the adaptation of working environments to human dignity. Despite the creation of working environments, the fact that individuals do not perform the act of working means that it contradicts the existence of the individual to ensure the continuity of life. The aim of the article is to determine the structural and individual orientations that are necessary in the creation of work environments suitable for human dignity. Among the findings of the article, it is stated that the meaning attributed to work has changed in the historical process, that in today's modern societies work environments should be organized within the scope of work in accordance with human dignity, at the same time, there is individual responsibility in providing individual orientations to work, and in case this cannot be achieved, psycho-social studies should be carried out within the scope of social work practices. In the study, it is emphasized that within the scope of social dialogue, the state has a duty to expand employment areas that are compatible with human dignity and prioritize labor peace, and that employees have duties within the scope of responsibility awareness to achieve this goal. In this framework, in both cases, there is a need for practices that will support the regulations on structural and behavioral basis for the protection of human dignity.

KEYWORDS: Human dignity, Social work, Employment, Decent Work, ILO.

¹ Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, yasinakyildiz@klu.edu.tr

ÖZ:

Çalışma eylemi yapısal ve bireysel faktörlere bağlıdır. Yapısal faktörler içinde devlet temel uygulayıcı olarak istihdam alanlarının geliştirilmesi, işsizliğin önlenmesi, çalışma ortamlarının insan onuruna uygun hale getirilmesinden birinci derece de sorumludur. Çalışma ortamlarının oluşturulmasına rağmen, bireylerin çalışma eylemini gerçekleştirmemesi bireyin hayat devamlılığını sağlamaya yönelik varlığıyla çelişmesi anlamına gelmektedir. Makalenin amacı, insan onuruna uygun çalışma ortamlarının oluşturulmasında gerekli olan yapısal ve bireysel yönelimleri belirlemektir. Makalede, çalışmaya atfedilen anlamın tarihsel süreçte değişime uğradığı, günümüz modern toplumlarında insan onuruna uygun iş kapsamında çalışma ortamlarının düzenlenmesi gerektiği, aynı zamanda çalışmaya ait bireysel yönelimlerin sağlanmasında bireysel sorumluluğun olduğu, bunun sağlanamaması durumunda sosyal çalışma uygulamaları kapsamında psiko-sosyal çalışmaların yapılması gerektiği ileri sürülmüştür. Çalışmada devletin sosyal diyalog kapsamında insan onuruna uygun, çalışma barışını önceleyen, istihdam alanlarının yaygınlaştırılmasıyla ilgili, çalışanların da bu amaca ulaşmak için sorumluluk bilinci kapsamında görevlerinin olduğu vurgulanmaktadır. Bu çerçevede her iki durumda da insan onurunun korunması için yapısal ve davranışsal temelde düzenlemeleri destekleyecek uygulamalara ihtiyaç vardır.

ANAHTAR KELİMELELER:

İnsan onuru, Sosyal Çalışma, İstihdam, Düzgün İş, ILO

“İnsana Yakışır İş Uygulamasının Yapısal ve Psiko-Sosyal Boyutta Değerlendirilmesi”

GİRİŞ:

İnsan doğasının, özünün ve değerinin ifadesinin diğer bir şekli olan onur olgusu, insanoğlunun varlığını sürdürmek, ihtiyaçlarını karşılamak ve toplumsal ilişkilerini ortaya koymak için zorunlu olduğu çalışma olgusundan ayrı düşünülmemelidir. İnsanın ekonomik, psikolojik ve sosyal yönden idamesini sağlamaya yönelik en önemli değer kavramları arasında olan çalışma, insanın onurunu korumaya yönelik insan tarafından uygulamaya koyulan onurlu bir davranış kalıbı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma eylemiyle insan ekonomik bir değer oluşturmada, ülke ekonomisine bedensel ve zihinsel aktiviteleriyle katkı sağlamada ve karşılığında ücret elde etmektedir. Diğer yandan ücret bireyin kendisinin başta fizyolojik, güvenlik, sosyal saygınlık, kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlarını elde etmesini sağlamaktadır. Çalışan birey, toplumsal sorumluluklarını yerine getirmenin dışında, bireysel olarak da ailesine olan sorumluluklarını yerine getirmekte ve kendisine olan güveni artmaktadır. Çalışma ile toplumsal ve bireysel düzeyde prestij sağlayan birey, değer üretme noktasında insan onuruna uygun bir eylem gerçekleştirmiş olmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda devletin insan haklarını kabul ettiğini ifade eden çeşitli maddeler bulunmaktadır. Her bir madde, devletin ve yasaların temelinde insan olduğunu ortaya koyar. Nitekim insan devletin esası ve devletin en değerli varlığıdır. İnsan hakları evrensel bildirgesinde ise çalışma hakkı bireyin temel hakları arasında görülmüş ve insana verilen değer bir göstergesi olarak ifade edilmiştir. Bu değer korunması için de insana yakışır iş uygulamalarıyla olanaklı hale gelmektedir.

Sosyal devletlerin anayasalarında, temel insan hakları bağlamında, çalışanların korunmasına yönelik, çalışma hayatına ait düzenlemelerinin temelinde düzgün iş uygulamalarının yaygınlaştırılması yer almaktadır. Çalışma yaşamının insana yakışır koşullarda sürdürülmesi ise insan onurunun korunmasını sağlamaktadır. İnsanın başkasına bağımlı olmadan hayatını devam ettirebilmesinin yegâne temeli veya onurunu korumasının şartları arasında olan çalışma, aynı zamanda çalışma ortamlarının insana uygun hale getirildiği durumlarda insan onurunun korunmasına hizmet etmektedir. Belirtilen bağlamda bireylerin istihdam edilebilirliklerinin sağlanması için işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasına yönelik çalışmaların yapılması zorunlu hale gelirken, aynı zamanda insan onurunun korunması için de istihdam alanlarında, insana yakışır işlerin üretilmesi gerekmektedir. Bu durumda insana uygun işlerin yaygınlaştırılmasını sağlayan devlet, insan onuruna değer veren devlet olarak görülürken, bireylerin çalışma eylemine fiilen katılmaları da insan onuruna yakışır bir eylem olarak ortaya çıkmaktadır.

Bir ülkede var olan üretim kaynaklarının yeterince kullanılamaması bireysel ve sosyo-ekonomik düzeyde beliren istihdam edilebilirlikle ilgili sorunların bulunması anlamına gelmekte, çalışma alanında birey ve toplum düzeyinde ortaya çıkan sosyal sorunların çözümlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Makro düzeyde yeni istihdam alanlarının oluşturulması ve genişletilmesi, istihdam koşullarının iyileştirilmesi uygulamada olan sosyo-ekonomik politikalar ile mümkündür. Çalışmanın bireyin biyo-psiko-sosyal yönünü yakından ilgilendirdiği değerlendirildiğinde, çalışma hayatında birey, grup ve toplum düzeyinde çözüm üretici çalışmaların yapılması elzem hale gelmektedir. Her üç düzeyde ve insanın bütüncül ihtiyaçlarının karşılanması bağlamında, insan onurunun korunmasını sağlayan, çalışma hayatındaki bireysel ve sosyal sorunların çözümlenmesinde, etkili araçlardan biri de sosyal politika aracı olan sosyal çalışma uygulamalarıdır.

Çalışmanın konusunu, insan onuru ve çalışma hayatı oluşturmaktadır. Bu konunun seçilmesinin temel sebebi sosyal politika alanında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün insan onurunun korunmasını sağlamak amacıyla ileri sürdüğü “düzgün iş” kavramına vurgu yapmaktır. Diğer yandan sosyal çalışma uygulamalarının işsizliğin olumsuz etkilerinin azaltılmasındaki rolünün vurgulanmasıdır. **Çalışmanın amacı**, insan onurunun korunması için çalışma hayatında yapılabilecek düzenlemelerin neler olduğunu belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için ILO'nun faaliyetleri kapsamında çalışma hayatına yönelik düzenlemeleri değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Diğer yandan sosyal çalışma uygulamalarının çalışma hayatıyla olan ilişkisi ve önemi vurgulanmaktadır. Çalışmada veriler, 1

1. İNSAN ONURU VE ÇALIŞMA HAYATI

İnsan nev-i şahsına münhasır bir varlıktır. Bu özellikleri ile kâinattaki diğer canlılardan ayrılmaktadır. İnsanoğlunun akli melekelerini kullanması ve medeniyet oluşturması onu diğer varlıklardan üstün kılan yönünü ortaya koymaktadır. Bu üstünlük insana doğuştan verilmiş olup, başkasına devredilemez bir özellik olarak insanın hayatı boyunca sahip olduğu en değerli sıfatıdır. İnsanoğlunun bu üstünlüğünü koruması tarihsel süreçte çalışma eyleminden ayrı düşünülemez bir özellik kazanmıştır. Çalışmanın sürdürülebilirliği bir otorite ile mümkün olurken, bu otoritenin çoğu zaman insan onuruna uygun olmayan ortamlarda sürdürülmesi insan hakları ihlallerini de beraberinde getirmektedir. İnsan haklarının temeli olan onur olgusunun çalışma ortamlarında sağlanan haklarla korunması elzemdir.

Onur olgusunun literatürde değişik anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. Türk Dil Kurumu (TDK)' ya göre onur, “*İnsanın kendine karşı duyduğu saygı, şeref, öz saygı, haysiyet, izzetinefis.*” ve “*Başkalarının gösterdiği saygının dayandığı kişisel değer, şeref, itibar*” şeklinde ifade etmektedir (sozluk.gov.tr). Düzgün (2007)' de insan onuru kavramının “erdem, şeref, gurur, vakar, kendine saygı duyma ve başkalarını da kendine saygılı kılma” anlamları doğrultusunda da kullanıldığını belirtmektedir. Tanım bireysel değerlendirme ile sosyal değerlendirmeyi içinde barındırmakta ve her bir tanım bireysel ve sosyal varoluşu ifade etmektedir. Bireysel varoluş kişiliği, itibarı, bireysel statüyü, bilişsel süreçleri, sosyal varoluş kabul görmeyi, katılımı, sosyal statüyü, sosyal dışlanmayı içinde barındırmaktadır. TDK' da insan onurunun yerine kullanılan haysiyet kavramı da toplumsal kabul görme açısından kavramsal içerik olarak benzer içeriğe sahiptir (Ekin, 2013: 36). Duran, insan onurunu sadece Batı kaynaklı anlamlandırmaların² dışında, kavramın tarihsel, teolojik, hukuki, sosyolojik ve felsefi bir temelini bulunduğunu

² IFE (2017)' de insan hakları kavramının günümüzde eleştirel perspektif çerçevesinde farklı yorumlamalarla açıklanmaya çalışıldığını belirtmektedir. Eleştirel perspektife göre her bir toplumun insan haklarına yüklemiş olduğu anlam farklıdır. Dolayısıyla insan haklarının içeriğinin değişim gösterebileceği ve genel geçer insan haklarının mümkün olmadığı belirtilmektedir. İnsan onuru kavramı Batılı kaynaklarda insan haklarına atf yaparak açıklanmakta ve insanın doğuştan getirmiş olduğu haklardan esinlenerek tanımlanmaya çalışılmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde “*Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik zihniyeti ile hareket etmelidirler*”. İfadesi yer almaktadır. Birleşmiş Milletler antlaşmasının (1945) ilk bölümünde tanımını yine temel haklar bağlamında “... İnsanın ana haklarına, şahsın haysiyet ve değerine, erkek ve kadınlar için olduğu gibi büyük ve küçük milletler için de hak eşitliğine olan inancımızı yeniden ilan etmeğe...” olarak açıklamaktadır. Hak mefhumu genelleştirici, monist bir düzlemde değerlendirilmektedir (https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/trk.pdf).

belirtmektedir. Belirtilen bağlamda insan onuru “beşeri tecrübe” olarak ortaya çıkmaktadır. Batı kaynaklı literatürde tanımlamaların daha çok bütün insanlık ailesi adına ve özelde Avrupa’ya ait tek tipleştirici bir onur kavramının hâkim olduğu vurgulanmaktadır. Bu durum onur kavramı kapsamında insan haklarının tanınmasına rağmen, birçok insan hakları ihlallerinin yaşanmasına sebep olmaktadır. Beşerin ortak tarihinin bir ürünü olan dini farklılıkları ve ahlaki oluşumları içinde barındıran, milletlerin tarihi geçmişleriyle harmanlanan onur olgusu, belirtilen bağlamda kapsayıcı tanımlamaları içinde barındırdığı takdirde ortak insanlık ailesinin bir niteliği haline gelen bir olgu olarak anlaşılabilir (Duran, 2018:105).

“Onur” ve “Şeref” kavramları toplum içinde birbirlerinin yerine sıklıkla kullanılmaktadır (Çekin, 2013: 16). İnsan onuru olgusunun literatürde geçen anlam karşılıklarına toplumun bakışı da benzerlik göstermektedir. Toplumda onur olgusu çoğunlukla şeref, gurur, haysiyet anlamları ile kullanılmaktadır. Ancak onur, insanın insan olarak, düşünen, duyan ve aklını kullanan özgür, yüce bir varlık olmasından dolayı taşıdığı değeri ifade ederken şeref, insanın toplumdaki kişisel saygınlığının ifadesidir (Çekin, 2013: 16). Kısaca onur, insanın insan olması nedeniyle taşıdığı öz değeri ifade eder. Bu değer insana doğuştan yüklenmiş olup, başkasına devredilemeyen, bireysel ve sosyal kimliğin oluşmasını sağlayan, insanın özünü oluşturan bir niteliktir.

Arslan, onur olgusunu, korunması gereken bir değer olarak görmekte ve bu değeri dokunulamaz ve kaybedilemez olarak nitelendirmektedir. Belirtilen nitelikler insanın kişiliğinin oluşmasına ve özgürlüğünün sağlanmasına katkı sağlamaktadır (Arslan, 2015: 156). Sosyal devletlerin uygulamaya koymuş oldukları politikalarının temelinde bireyin doğuştan getirmiş olduğu ve devredilemez hakları ile toplumsal bir varlık olması sebebiyle sahip olduğu hakların korunması bulunmaktadır. Bu hakların korunması ise yasal düzenlemelerin oluşturulmasını elzem hale getirmekte ve modern sosyal devletin meşruiyet zeminini oluşturmaktadır. Modern devlet belirtilen bağlamda insan onurunun korunması için her türlü önlemi alan devletlerdir.

İnsan onurunun bireyin doğuştan sahip olduğu, devredilemez bir hak olmasının yanında tarihsel süreçte onur kavramına yüklenen anlamın farklı toplumlarda çeşitli anlamlandırmalarla içerik kazandığı görülmektedir. Dinsel, hümanist ve hak temelli anlamlandırmalar bu sınıflandırmalar arasında öne çıkmaktadır. Batı tarihinde Orta Çağ düşüncesinde kilisenin etkisi büyük olup kilise düşüncesinden başka ifade ve düşüncelere yer verilmemiş ve insana insan olması nedeni ile gereken değer gösterilmemiştir. Bu dönemde araştırma yapmak yeni bir şeyler bulmak yerine geleneksel olarak doğru kabul edilen düşüncüler ve öğretiler üzerinde durularak kilisenin üstünlüğü kabul edilmiştir. Roma ve Antik Yunan kültüründe Avrupa’nın orta çağ düşüncüsü olan skolastik düşünceye yani kilisenin düşünce ve ifade baskısına karşı hümanist bir bakış açısının oluştuğu görülmektedir (İzveren, 1998: 139-140). Bu dönemde Batı toplumlarında onur, statüye göre belirlenen ve babadan oğula devredilebilen bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Özellikle siyasi yönetimi elinde bulunduranlar, otorite sahibi olarak güce, hiyerarşiye ve mülke sahip olmakla onurlular sınıfına dâhil olmaktadır (Erbal, 2015: 9).

Belirli kişilere hak olarak tanınan onur olgusu Ortaçağ Avrupa kültüründe “dignitas” veya “human dignitas” kavramı ile ifade edilmiş ve kişilerin toplumdaki statüsünü ifade etmek üzere kullanılmıştır. Rönesans ile birlikte “İnsancılık düşüncesi” insanı her türlü düşüncede odak ve kaynak olarak kabullenmiş ve düşünce akımlarında insanı öne çıkarmıştır. Rönesans ile birlikte düşünürler, insanlık onurunu yüceltecek düşüncelere yönelerek tarihsel süreçte insana insan olması nedeni ile gereken değeri odak alan fikirleri öne çıkartarak kişinin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilen onur olgusunu günümüze kadar geliştirmişlerdir (İzveren, 1998:139-140). Geçmişte geleneksel olarak miras yolu ile aktarılan onur günümüzde kişilerin insan olmalarına istinaden vazgeçilmez bir parçası olarak kabul edilmiştir.

İnsan doğasının, özünün ve öz değerinin ifadesi olan onur olgusu ile insanoğlunun varlığını sürdürmek, ihtiyaçlarını karşılamak ve toplumsal ilişkilerini ortaya koymak için zorunlu olduğu çalışma olgusu ayrı düşünülmemelidir. İnsanın ayrılmaz parçası olan onurun korunması ancak çalışma ile sağlanabilir. Çalışma olgusu insanlık tarihi ile başlar. İnsanlık tarihinin her döneminde insanlar onurlarını korumak ve hayatlarını devam ettirebilmek amacı ile çalışma olgusuna tarihin her döneminde farklı açılardan farklı anlamlar katarak bakmışlardır (Çekin, 2013: 16; Ören, Yüksel, 2012: 36). Çalışma olgusu, insanların varlığını devam ettirebilmesinin en önemli şartıdır. İnsanlar çalışmadan varlığını sürdüremeyecekleri gibi insanları diğer canlılardan ayıran en önemli özelliği olan aklı ile insanlar çalışarak çeşitli vasıtalar yapmışlardır. Yaptıkları bu vasıtalar ile çevrelerini değiştirerek yaşadıkları yerlere hâkim olmuşlardır. Bu hâkimiyet gücü ile yeryüzünün her yerine yayılmışlardır. Buna karşılık, insan harici diğer canlılar yaşayabildikleri belirli alanlarda kalmışlar hatta yaşadıkları alanlar daha da daralmıştır. İnsanların geniş alanlara hâkim olmalarının en önemli nedeni ise insanın aklı ile çalışma yeteneğidir (Ayas, 1982: 79).

Çalışma olgusu Ören ve Yüksel tarafından; “*insanın, üretim tekniğiyle kurmuş olduğu münasebette ortaya çıkan bedensel ve zihinsel süreç*” şeklinde açıklanmıştır (Ören, Yüksel, 2012: 34-36). Çalışma ile insan bir iş gerçekleştirirken aynı zamanda bir eylemde de bulunur. Bu eylem, insan onurunu korumak amacı ile yine onuruna uygun olarak fiziksel, psikolojik, sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kendisi tarafından ortaya konulan faaliyetlerde bulunmasına neden olan onurlu davranışın zihinsel ve fiziksel ifadesidir. Bu ifade, yani çalışma insanlara bir iş eylem yaptırmakta olup bu iş veya eylemin esas hedefi insanın insan olmaktan dolayı sahip olduğu onuruna uygun davranış sergilemesidir. Sergilediği bu davranışa ise onurlu davranış denilmektedir.

İnsanlar çalışma eylemi ile en küçük toplumsal birim olan ailenin devamlılığını sağlamakta, diğer yandan makro sosyal çevreyle etkileşim içine girmektedirler. Bu etkileşim ile onurlu bir davranış olarak gerçekleştirmek için yapılan çalışma, insanlara ihtiyaçlarını giderecek kazanımlar sağlamanın yanında toplumda statü ve prestij sağlayan aktivite olarak da değerlendirilebilir. Çalışma olgusu, insanları diğer canlılardan ayıran ve insan onurunu koruyan önemli bir faaliyettir (Ören, Yüksel, 2012: 39-40). İnsanlar doğuştan çalışma davranışı gösterme eğilimi içerisindedirler. Ancak, bu eğilimin yönü ve ölçüsü insanın çevresinden edindiği değerler tarafından belirlenir. İnsanın çevresinden edindiği değerler ve toplumsal beklentiler, insandan insana değişmesine rağmen, değerlerin bireylerin toplumsal statüsüne göre belirlenen rollerle hayatın anlamını oluşturduğu bir realitedir. Çalışma toplumsal yönlendirmelerin yanında bireylerin psiko-sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında, yaratıcılığı ön plana çıkarması bağlamında, kişiliğin gelişmesine katkı sağlayan insani bir vasıftır (Tınar, 2013: 6).

Modern toplumda insanların gereksinim duyduğu en önemli ve temel faaliyetlerden biri olan çalışma faaliyeti geçmişten günümüze değişse de günümüz koşullarında insanlara sağladığı fayda ile kişilerin hayatının merkezinde yer almaktadır. Ancak, geçmiş dönemlerde çalışma olgusu günümüzdeki gibi değerlendirilmemiş, (Ünal, 2011: 127) özellikle fiziksel çalışma toplumun üst sınıfları tarafından kölelik ile aynı değerlendirilerek çalışmaya karşı olumsuz bir tutum sergilenerek günümüzden oldukça farklı algılanmıştır. Günümüz koşullarında ise çalışma insan onurunun korunmasında veya onurlu yaşamda gerekli en önemli faaliyettir.

2. Çalışmanın Dönüşümü Ve Uluslararası Çalışma Örgütü

İnsan onurunun korunmasında önemli bir yere sahip olan çalışma M.Ö. 5000’li yıllarda insanların günlük yaşamlarını yürütebilecek kadar dar kapsamlı faaliyetleri içermiştir. Bu faaliyetlere konu çalışma alanı sınırlı olmakla birlikte eşyaların eşya ile takas edildiği, mal karşılığı mal alınıp verildiği bir dönem olmuştur. Bu durum M.Ö. 3000’li yıllara kadar devam etmiş M.Ö. 3000’li yıllarda az da olsa pazar için üretim yapılmaya başlanmıştır. Bu dönemde çalışma olarak üretim ile birlikte bir miktar satma faaliyetleri de görülmektedir. M.Ö. 2000’li yıllara gelindiğinde ise artık metal paralar yani altın ve gümüş paralar ticari hayatın içerisinde yer almaya başlayarak çalışma hayatına başka bir boyut kazandırırken ticari hayatta gelişmeye başlamıştır. Bu dönemin çalışma hayatında altın ve gümüşü elinde

bulunduranlar onurlu kişiler olarak kabul edilirken çalışanlar yine köle gibi çok az kazanımla çalışmak zorunda kalmıştır (Ören, Yüksel, 2012: 42-43).

Antik Yunan uygarlığında çalışma faaliyeti kölelere has bir faaliyet olarak kabul edilmesinin yanında çalışma faaliyeti asil olamayan kötü bir faaliyet olarak değerlendirilmiştir. Bu anlayış Rönesans'a kadar içerik değiştirse de çalışma toplumsal tabakalaşma bağlamında alt tabakanın (köylü halk) yapması gereken bir görev olarak belirlenmiş ve sosyo-ekonomik düzen bu çerçevede şekillenmiştir (Ünal, 2011: 127; Lordoğlu, Özkaplan, Törüner, 1999: 1). Kazgan (2012)' de belirtildiği gibi 15. ve 16. yy' a geldiğinde başlayan keşifler ile birlikte ticari savaşlar da başlamış ticari savaşlar ise beraberinde kölelik ile sömürgecilik faaliyetlerinin doğmasına sebep olmuştur. Bu faaliyetler ile birlikte insanlara çalışma karşılığında hayatlarını devam ettirebilecek kadar parasal olmayan kaynak tahsis edilmiş, çalışanlar küçük görülmüştür.

17. Yüzyıla geldiğinde ilk Merkez Bankasının İngiltere'de faaliyet göstermesi ile birlikte kâğıt para insanların hayatına girmiş ve çalışma hayatında büyük değişikliklerin yaşanmasına neden olmuştur. Yaşanan gelişmelerin peşinde 18. Yüzyılda "Sanayi Devrimi" ile birlikte ücretli çalışma dönemi başlamıştır (Ören, Yüksel, 2012: 42-43; Samsun, 2017: 164). Sanayi devriminin getirmiş olduğu hızlı değişim ve dönüşüm beraberinde birçok sosyal ve ekonomik problemlere de neden olmuştur.

20. Yüzyıl politikalarında çalışanlara daha insani yaklaşılarak çalışanların aşağılandığı düşüncelere son verilmiştir (Bedir, 2013: 82-83; Koçak, 2015: 193). Bu düşünceler doğrultusunda I. Dünya Savaşının akabinde 1919 yılında imzalanan Versay Antlaşmasına eklenen çalışma başlıklı bölümde yer alan "emeğin ticarileştirilmemesi, çalışan ve işverenlere örgütlenme hakkı, küçük çocukların ağır işlerde çalıştırılmaması, makul ücret, eşit işe eşit ücret, sosyal güvence gibi çalışanları koruyacak ve onların insan onuruna yakışır bir şekilde hayatlarını idame ettirecek şekilde çalışma politikalarının geliştirilmesi misyonu ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) temeli atılmış ve bu yılda Milletler Cemiyeti ile birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur (Sengenberger, 2014: 9; Gülmez, 2011: 66-70; library.fes.de). 20. Yüzyıla geldiğinde klasik liberal felsefenin hâkim olduğu piyasaların yönetim anlayışının sanayi devrimi koşullarında insanları karın tokluğuna çalıştırması sebebi ile sorunların çözümü için sosyal politikalar geliştirilmeye başlanmıştır. Bu kapsamda çalışanların haklarını korumaya yönelik hukuki düzenlemelerle başta İngiltere, Almanya, ABD'de sosyal güvenlik uygulamalarına başlanılmıştır. Klasik liberal felsefenin uzun vadede piyasada denge sağlayacağına ait görüşünün, 1929 Dünya Ekonomik Krizi sebebiyle, doğrulanamaması, Keynezyen politikaların devreye girmesine ve piyasa dengesizliklerinin kamu müdahalesi araçlarıyla giderilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Yapılan düzenlemelerin hedefinde insan onurunu koruyacak ve sağlayacak çalışma koşulları ile ücret politikaları yer almıştır.

2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü

Sanayi devriminin yol açtığı fabrika üretimi ekonomik bir değer oluşturmanın yanı sıra toplumsal ve kültürel değişimi beraberinde getirmiş ve birçok sosyal sorunun ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Sanayileşme ile birlikte çalışma ortamlarının kent merkezlerinde gelişmesi, beraberinde kentsel mekânlara göçü sağlamış, bu durum aile yapısının bozulmasını, işsizliği, kadın ve çocuk emeğini, sosyal güvencesizliği, kişi haklarını savunabilmeyi, barınmayı, ücreti, istihdamı ön plana çıkarmıştır (Kalaycı ve Akin, 2021: 63). Belirtilen sorunların çözülebilmesi için uluslararası düzeyde bir örgütün kurulmasına gereksinim duyulmuştur. Her bir sorun ILO'nun kuruluşunun temel felsefesini oluşturmakta ve Dünyanın genelinde çalışma alanlarına yönelik standartların oluşturularak insana yakışır iş ortamlarının geliştirilmesi hedeflenmektedir.

ILO, belirtilen gerekçe ile 1919 yılında Versay Anlaşması çerçevesinde kurulmuştur. 1946 yılında Birleşmiş Milletler'in ilk uzmanlaşmış kuruluşu olan ILO, toplamda 187 üye devlet ile faaliyetlerini yürütmektedir. ILO'nun temel görevi Dünyanın genelinde çalışma ortamlarında insana uygun iş alanlarının geliştirilmesini sağlamaktır. ILO'nun uygulamalarının dayanakları arasında, Dünya genelinde barışı hâkim kılmak için sosyal adalet temelinde gelişimin sağlanması hedeflemek yer almaktadır. Bu hedefi gerçekleştirebilmek için birçok zorluğu içinde barındıran çalışma koşullarının iyileştirilmesi elzemdir. Bu anlayış üye devletlerin kendi uygulamalarında acilen gerçekleştirilmesi gereken bir durumdur. Bunun için ILO ve taraf devletler birçok sözleşme imzalamıştır. Çalışma saatleri, işsizlik, anne hakkının korunması, asgari yaş, örgütlenme özgürlüğü, mesleki eğitim, ücret, gençlere ve kadınlara ait çalışma düzenlemeleri ILO'nun çalıştığı alanlardan bazılarıdır (<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>). ILO, tüm dünyada insan onuruna uygun çalışma koşullarının sağlanmasını kendine misyon olarak belirlemiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hedefi olan insan onuruna uygun çalışma koşulları yani insana yakışır iş misyonunun ise ülkeler arasında sosyal adalet ve barış ile emeğin insani koşulları doğrultusunda elde edileceği görüşündedir (Sengenberger, 2014: 9)

ILO hükümet, işveren ve işçi kesimi temsilcilerinin de yer aldığı üç taraflı yapısı ile kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için önemli çalışmaları uygulamaya koymakta ve sosyal diyalog zemini oluşturmaktadır. Uygulamalar arasında çalışma yaşamında hakların yaşama geçirilmesi, insana yakışır istihdam fırsatlarının teşvik edilmesi, sosyal korumanın güçlendirilmesi ve çalışma yaşamıyla ilgili konularda diyalogun güçlendirilmesidir (https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yaptığı bu çalışmalardan birisi de “İnsana Yakışır İş” hedefidir. ILO'nun kuruluşundan, 1919 yılından beri, temel felsefesi, dünyanın genelinde iş hayatında çalışma koşullarını iyileştirerek, çalışan bireylerin yaşam düzeylerini geliştirmek olmuştur. Belirtilen hedefi gerçekleştirmek amacıyla 21. Yüzyılda ILO'nun çalışma yaşamında üzerinde durduğu temel kavram “Düzgün İş” dir (Tüzünkan, 2015: 6).

2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Düzgün İş

“İnsana yakışır iş” alan yazında “düzgün iş”, “uygun iş”, “saygın iş” olarak da tanımlanmaktadır. “İnsana Yakışır İş” ile insan onuruna uygun çalışma koşulları ifade edilmektedir. Bu ifade ILO tarafından gündeme getirilip literatüre kazandırılmıştır. Misyon olarak da “İnsana Yakışır İş” kabul edilmiştir. İnsan onuruna uygun çalışma koşulları, ILO tarafından ilk kez 1999 yılında “İnsana Yakışır İş” başlığı ile Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Müdürü Juan Somavia tarafından (Fields, 2003: 63) 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 21. yüzyıldaki yaklaşımı olarak dünya kamuoyuna takdim edilmiştir (Sengenberger, 2014: 17). ILO'nun benimsediği “İnsana Yakışır İş” ifadesi, en genel anlatımla;

- Bireylere adil bir gelirin sağlandığı iş fırsatına,
- İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındığı çalışma ortamlarına,
- Ailenin ve bireyin korunmasına ve gelişimlerinin desteklenmesine,
- Bireylerin iş ortamlarında karar mekanizmalarına katılabilmelerine,
- Cinsiyet temelinde eşitliğin olduğu çalışma ortamlarını ifade eder (<https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--en/index.htm>; Işığışık, 2009: 309).

Çalışma hakkı, insan hakları evrensel beyannamesinde yer aldığı üzere, her türlü angaryayı, köleliği kaldırmakta, ücret hakkı ile bireyin dilediği işte çalışabilme hakkını garanti altına almaktadır. ILO insana yakışır iş uygulamalarını özellikle küreselleşme ve neo-liberal politikaların etkisiyle işçi sınıfının gittikçe kötüleşen hayat koşullarının iyileştirilmesini sağlamak ve toplumsal barışı tehdit eden sosyal damping uygulamalarının önüne geçmek amacıyla yürürlüğe koymak istemektedir (Günaydın, 2015: 124-125). ILO ülkeler düzeyinde düzgün iş alanlarının geliştirilmesi için destek sağlamaktadır. Bu desteklerin temel amacı;

- İstihdamın artırılması, girişimciliğin desteklenmesi, asgari düzeyde yaşam standartlarını sağlayacak bir ekonomik sürdürülebilirliğin sağlanması,
- Çalışma yaşamında başta dezavantajlı kesimler olmak üzere, çalışan kesimin haklarının tanınması ve bu haklara saygılı olunması ile bireylerin haklarını koruyacak yasal düzenlemelerin yapılması,
- Sosyal koruma kapsamında, cinsiyet eşitliği temelinde, bireylerin sosyal hayatlarını destekleyecek yeterli boş zaman ve tatil imkânı veren, aile temelinde toplumun gelişimini önceleyen, sağlık hakkının ve erişiminin sağlandığı ve topyekûn toplumun kalkınmasını hedefleyen uygulamaların hayata geçirilmesi,
- Çalışma hayatındaki paydaşların katılımı temelinde sosyal diyalogun oluşturulması, çalışma ortamlarındaki verimliliğin artırılması ve bütünleşmiş toplumların inşasının oluşturulmasıdır (https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm).

Her bir madde kapsamında, çalışan bireyler temel sosyal güvenlik haklarına sahip olmalarının yanında bireysel ve toplumsal yönlerinin geliştirilmesine yönelik fırsatları da yakalamaktadır. Belirtilen bağlamda toplumun yaşam kalitesinin artırılmasının hareket noktası olarak ILO “düzgün iş” kavramını referans almaktadır. “Düzgün iş” sosyal güvencenin sağlandığı, ayrıca kişiye ödenen ücretin insan onuruna yakışır şekilde hayatı idame ettirecek seviyede olması ile eşit temsil koşulların sağlandığı işler olarak tanımlanmaktadır. Bu unsurlar insana yakışır iş ifadesinin ana unsurları olup birinin eksikliği insan onuruna uygun çalışma koşullarını da ortadan kaldırmaktadır.

Tüzüncan (2015a, 2015b)’ e göre düzgün iş kriterleri arasında yeterli bir gelir, sosyal güvenlik ile temsil yeteneğinin olmasının yanında insan onuruna yakışır işlerin de oluşturulması gerektiğini vurgulamaktadır. Düzgün iş kavramına görecelilik de kazandıran araştırmacıya göre, kavram farklı kesimler için farklı anlamlar içerebilmektedir. Yetişkin bir birey için düzgün iş, yeterli bir gelir ve mesai ücretini alabilme, çocuk için çalışmama, kadın için karşı cins ile eşit fırsatlarda çalışma, engelli birey için erişilebilir çalışma ortamı, göçmen için ayrımcılıktan uzak, adil şartlarda çalışma anlamı taşıyabilir. Belirtilen bağlamda düzgün işin anlamı yaşa, cinsiyete, engel durumuna, uyruğa vb. bireysel özelliklere göre farklılık gösterebilmektedir.

İstihdam en genel ifadesiyle üretim kaynaklarının kullanılmasıdır. Üretim kaynakları içinde diğer üretim kaynaklarını bir araya getiren ve harekete geçiren, diğer bir ifadeyle üretimi başlatan faktör emek faktörüdür. İnsana yakışır iş misyonunun unsurlarından biri olan istihdam, ILO’nun düzgün iş misyonunu gerçekleştirmesi adına önemli bir yere sahiptir. ILO’nun düzgün iş misyonu ancak üretken istihdam ortamında sağlanabilir (Günaydın, 2015: 124). Düzgün işlerin yaygınlaştırıldığı çalışma koşulları, insan odaklı uygulamalarla bireylerin biyo-psiko-sosyal yönden gelişimlerine katkı sağlamaktadır. Belirtilen bağlamda ILO’nun düzgün iş misyonu ile işletmelerin kâr odaklı çalışma kapsamında insanlara sadece çalışabilecekleri iş fırsatları sunan ortamlar olarak anlaşılmasından ziyade bu ortamların insan onuruna yakışır olması gerektiği de vurgulanmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün “İnsana Yakışır İş” misyonunun unsurlarından biri olan istihdamın sağlanmasıyla ilgili tavsiyelerine göre, istihdam iş arayan herkesi kapsmalı, iş arayanların ücretli mi bağımsız mı çalışmak istemesine bakmamalı, iş arayan insanlara insan onuruna yakışır iş olanakları sunabilmelidir. İstihdam sağlanırken sağlanan iş olanağını kişiler özgür iradeleriyle kabul etmelidir. İstihdamın koşulları içerisinde zorla ya da zorunlu çalışma dediğimiz kölelik benzeri insan onuruna yakışmayan çalışma koşulları olmamalıdır. İstihdam çocuk emeği içermemelidir. Eğer içermesi gerekiyorsa yaş sınırı belirlenmeli belirlenen yaşın altında çocuklar çalıştırılmamalıdır. İstihdamın içeriğinde yer alacak olan kısmi veya tam süreli çalışman çalışanın iradesiyle belirlenmelidir (Işığışık, 2009: 316-321). İnsan onuruna yakışmayan koşullarda Dünya’da yaklaşık 2020 yılı itibariyle 160 milyon 6-14 yaş arası çocuk çalışmak zorunda kalmaktadır (data.unicef.org). 2019-2020 arasında, dünyada işsiz sayısı 187.3 milyon seviyesindeyken bu rakam 220,3 milyona yükseldi 2021’de ise işsiz sayısı yine artış yönünde ivme kazanmış ve 220,5 milyona ulaşmıştır (www.statista.com). Bu durum insan onuruna yakışır çalışma koşulları ile çelişmektedir.

Düzgün iş, bireylerin sosyal güvenlik haklarına yönelik kazanımlarının sağlandığı işi ifade eder. Sosyal güvenlik bireylerin sosyal, ekonomik ve mesleki risklere karşı korunmasını sağlar. Belirtilen bağlamda sosyal güvenlik bireylerin düzgün iş kapsamında çalışma ortamlarında insan onuruyla bağdaşmayan uygulamaların kaldırılmasını, diğer yandan toplumsal bir varlık olan insanın yaşam kalitesinin artırılmasını olanaklı hale getirir. Sosyal politikanın etkili bir aracı olan sosyal güvenlik gelirin yeniden dağıtılması bağlamında çocuk, kadın, engelli ve yaşlı bireylerin haklarının korunmasında sosyal adalet ve barışın sağlanması kapsamında da ihmal ve istismar edilmelerinin önlenmesinde sosyal yardım ve hizmet mekanizmalarıyla destek sağlamaktadır. Çalışan bireylerin sosyal sigorta sistemleri ile çalışmayan ve muhtaç olan kesimlerin de kamusal yardımlarla desteklenmesini sağlar. Sonuç itibarıyla sosyal güvenlik sistemlerinin etkili bir sosyal politika aracı haline gelmesi kapsamının genişlemesi ile mümkündür (Yıldırım, İslamoğlu, 2014: 149). ILO düzgün işin de bir unsuru olarak sosyal güvenliği ön plana çıkartarak çalışanların gelecek kaygısını azaltmaya çalışmaktadır (Işığışık, 2009: 316-321).

ILO'nun "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2019" raporuna göre; 2018 yılında tüm dünyada çalışan 3,3 milyar kişinin yaklaşık olarak çoğunluğunun yeterli düzeyde ekonomik güvence, maddi refah ve fırsat eşitliğine sahip değildir. Aynı zamanda işsizlerin çoğunluğu hiçbir destek alamamaktadırlar. Tüm dünyada yıllık ortalama çalışanların 160 milyonu meslek hastalığına yakalanırken, 1.1 milyon kişi iş kazasından veya meslek hastalığından ölmektedir. Günümüzde kayıt dışı istihdam şartlarında insanlar güvencesiz, insani olmayan çalışma koşullarında çalışmaktadırlar (Sengenberger, 2003: 46-48; https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_679784/lang--tr/index.htm).

ILO, istihdama dâhil olan bireylerin korunması amacıyla çalışma ortamlarında temel hakların sağlanması gerektiğini çeşitli sözleşmeler ve tavsiye kararlarıyla belirtmektedir. Çalışma hayatına ait temel haklar arasında, zorla çalıştırmanın, angarya işlerin kaldırılması, ırk ve cinsiyet temelinde çalışma ortamlarında ayrımcılığın yasaklanması, toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğü yer almaktadır. Bu hakların sağlanması ve ILO'nun tavsiye kararlarına uyan üye devletlerin uygulamaları Dünya'da demokrasinin ve dengeli bir sosyal hayatın gelişmesine katkı sağlamaktadır (Işığışık, 2009: 316-321).

Çalışma hayatı farklı paydaşların birlikteliğini gerektiren uygulama alanıdır. Bu alanda devlet en güçlü aktör olarak gerek işverenlerin ve gerekse de çalışanların korunmasını sağlayacak tedbirler alır. Çalışma hayatında yapılacak düzenlemelerin yerindelik ve sürdürülebilirliği ise paydaşların sosyal diyalog kapsamında karar mercii olarak katılımlarını gerekli kılar. Düzgün iş unsurlarından sosyal diyalog ile amaç çalışma hayatı ile ilgili ortak konularda taraflar ile karşılıklı tartışılarak kararlar alınmasıdır. Böylelikle çalışanlar işveren karşısında korunurken, işverenler de çalışma ortamlarında devletin sağlamış olduğu çeşitli sübvansiyonlarla yasal zeminde faaliyetlerini yürütür.

Sonuç olarak çalışma ortamları, keyfi uygulamaların sınırlandırıldığı, paydaşların menfaati çerçevesinde uygulamaya koyulan düzenlemelerle şekillenir (Yıldırım, İslamoğlu, 2014: 150). Sosyal Diyalog, tarafların demokratik bir şekilde gönüllülük ilkesi ile bir araya geldikleri ve ortak karar alabildikleri süreci ifade etmektedir. Günümüz koşullarında çalışanlar genellikle insan onuruna yakışmayacak çalışma koşullarında çalışmakta aynı şekilde ayrımcılığa, şiddete maruz kalmaktadırlar. Çalışanlar, sendikal faaliyetleri ile ilgili zorluklar ile karşılaşmaktadırlar (Kapar, 2007: 2-3).

Dünyada küreselleşme ile yaşanan hızlı değişim ve dönüşüm çalışma ilişkilerinde özellikle istihdam ve üretim kalıplarında farklılıklar meydana getirmiştir. Emek göçü, demografik ve teknolojik gelişimler iş ortamlarında yeni eşitsizliklerin kaynağını oluşturmuştur. Eşitsizliklerin toplumun her kesimi ve özellikle dezavantajlı kesimler üzerinde bıraktığı etkiler toplumsal bir mesele haline gelmekte ve işin geleceği ve dolayısıyla da toplumun geleceği ile ilgili yeni tartışma konuları ortaya çıkmaktadır. Belirtilen bağlamda başta çalışma ortamlarında olmak üzere artan sosyal sorunların çözülmesinde ve bireylerin yaşam kalitelerinin artırılmasında ILO'ya daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Artan ekonomik krizler ile ülkelerin ekonomi politikalarında adil gelir dağılımına yönelik eksik uygulamalarının

olması bireylerin sisteme, dolayısıyla da çalışmaya olan bakışlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Güven duygusunun zedelendiği bir ortamda ise bireylerin gelecekte beklenenleri ve yaşam doyumları olumsuz olarak etkilenmektedir. Belirtilen bağlamda istihdam alanlarının artırılmasının yanı sıra gelir adaletsizliklerinin giderildiği bir ülkede bireylerin yaşadıkları sosyal sorunlara yönelik kalıcı çözümlerin oluşturulması daha kolay hale gelecektir. Artan uygun iş taleplerine göre yeterli istihdam alanları oluşturmak ve çalışma ortamlarında sosyal koruma sağlamak toplumsal istikrarın korunması açısından elzemdir (Büyükdere, 2019: 83-89).

2.2. Çalışma Hakkı, Koşulları ve İmkânı

Çalışma hakkı, insan hakları içinde ekonomik ve toplumsal hak olarak yer alan ve insan onuru açısından önemli bir yere sahip olan bir haktır. Bu yönü ile çalışma hakkı insan hakları içinde de vazgeçilmez bir konudur. Çalışma hakkı, 1789 yılında Fransız Büyük Devriminden sonra gündeme gelen Yurttaş Hakları Bildirisinde “*Kamunun çalışma gücünde olanlara iş bulmak, çalışamayacak durumda olanlara yaşama olanakları sağlamak yolu ile yurttaşların geçimlerini güvence altına almak zorundadır.*” ifadesi ile yer almıştır. Bu ifade günümüzde insan hakları belgelerinde ve anayasalarında Çalışma hakkı olarak yer almaktadır. Çalışma hakkı ile insan onuru açısından çalışmanın önemine ve bu konuda devletin yükümlülüklerine atf yapılmıştır (Talas, 2016: 407).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23. Maddesinde “*Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına hakkı vardır*” şeklinde belirtilmiştir. Çalışma hakkı, sosyal devletlerin anayasalarında da temel haklar arasında kabul edilmiştir. T.C. Anayasası’nda “*Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir*” şeklinde ifade edilmiştir. Bu ifadenin insan onuru açısından anlamı çalışma hakkını kişiler bir sorumluluk olarak yüklerken aynı zamanda devletin sosyal bir sorumluluğu olduğunu düzenlemiş olmasıdır (Günaydın, 2015: 125-126). AB bölgesini ilgilendiren 2000 yılında yapılan Lizbon Zirvesi’nde alınan stratejik kararlar arasında istihdamın artırılması, daha iyi işlerin yaygınlaştırılması ve insana yatırım yapılarak sosyal dışlanmanın engellenmesi, toplumsal uyumun sağlanması için gerekli kriterler arasında yer almaktadır (Koray, 2005: 288-289; Zenginönül, 2003: 10). 2001 tarihli Stockholm Zirvesi’nde, Lizbon Zirvesi’nde alınan kararların eksiklikleri giderilmeye çalışılmış ve sosyal güvenlik alanında gerekli iyileştirmelerin yapılması yönünde kararlar alınmıştır (Hekimler, 2006: 106). 2002 tarihli Barselona Zirvesinde ise AB’nin hedefi, tam istihdamın sağlanması ve işlerin nitelik ve nicelik yönünden geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Arusoğlu, 2013: 45). AB’ye uyum çerçevesinde 2001 tarihli Türkiye Ulusal Uyum Programına göre istihdam alanında iş güvencesi, kamu görevlileri sendikası, çocuk işçiliğinin önlenmesi, yabancıların çalışma izni, iş gücü piyasası bilgi danışma kurulu, iş sağlığı ve güvenliği, meslek standartları, cinsiyet ayrımcılığı, sosyal diyalog konularında gerekli düzenlemelerin yapılması kararlaştırılmıştır (Özerdem, 2010: 22-23).

Çalışma hayatıyla ilgili uluslararası ve ulusal düzeyde yapılan sözleşme ve yasal düzenlemelerin amacı bireylerin başkalarına bağımlı olmadan yaşamalarını, bireysel ve toplumsal sorumluluklarını yerine getirmelerini ve insana yakışır çalışma ortamlarının yaygınlaştırılmasını sağlamaktır. Çalışma belirtilen bağlamda insan onurunun korunmasında etkili bir rol görevi görmektedir. Nitekim, insanlar onurunu korumak ya da diğer bir ifade ile onurlu yaşamak için çalışmak zorundadırlar. Günümüzde çalışma imkânlarının oluşturulması yani istihdamın sağlanması sosyal politikanın en önemli hedefleri arasında yer almaktadır. Sosyal devletin görevi bireylerin mutlu olduğu bir hayat sağlamaktır. Çalışma ile bireyler başta kendi yeteneklerini geliştirme fırsatı yakalamakta, grup aidiyeti geliştirmekte, psikolojik doyum sağlamakta ve biyolojik varlığını sürdürebilmektedir. Sosyal devlet düzgün iş ortamlarının yaygınlaştırılmasıyla bireylerin mutlu bir hayata kavuşmalarına katkı sağlayarak, insanca yaşamı olanaklı hale getirir. Sonuç olarak bireyler doğuştan sahip oldukları ve devredilemez olan onurlarını yaşam seyri boyunca korumuş olurlar. Bunun sağlanması içinde en etkili araç devletin bizzat kendisidir. Devlet görevini istihdam alanlarının geliştirilmesi yönünde yerine getirirken, bireylerin de aynı şekilde çalışma eylemine gönüllü olarak katılması beklenen bir durumdur. Çünkü çalışma bireysel ve toplumsal bir ödevdir.

Çalışma koşullarını iki farklı açıdan değerlendirmek gerekir. Öncelikle çalışma koşullarını çalışma ilişkileri, iş organizasyonu, fiziki mekân ve işyerindeki insan ilişkileri bağlamında çalışandan optimum verimi almak açısından değerlendirmek gerekirken diğer değerlendirme açısı çalışanlara zarar vermeyecek, onu geliştirecek insan onuruna uygun çalışma ortamı ve koşullarının hazırlanmasıdır (Tinar, 2013: 11). Devlet çalışma yaşamına dair düzenleyici uygulamalarıyla çalışma hayatında bir standart sağlamanın yanı sıra denetleyici mekanizmalarla çalışma yaşamının sürdürülebilir olmasını da sağlar. Mevcut çalışma koşullarında iş arayan herkesin istihdam edilebilmesi üretim kaynaklarının etkili kullanıldığı ve gelişmişlik seviyesinin belirleyicisi olarak kabul edilirken, her bir bireyi kapsamaması da insana verilen değer ölçüsü olarak belirmektedir. İstihdam olanaklarının sağlanmasının ve kapsamının genişliğinin yanı sıra çalışma ortamlarının insan onuruna uygun düzgün işler kapsamında geliştirilmesi ülkelerin temel hedefleri arasında yer alabilmelidir.

İstihdam alanlarının sağlanması ülkelerin gelişmişlik seviyesiyle ilgiliyken, geliştirilememesi ise yönetsel çaresizlikler hakkında bilgi sağlamaktadır. Bu durumda işsizlik olgusu ortaya çıkmakta ve bireyler çalışma güç ve kapasitesinde olmalarına rağmen, kendi yeteneklerini geliştirme fırsatları bulamamaktadır. İşsizlik sorununun azaltılması, işsizliğin sonuçları arasında yer alan psikolojik, sosyolojik, ekonomik etkileri bağlamında, ülkelerin en büyük hedeflerinden bir tanesidir (Ay, 2012: 321). İşsizlik iktisadi anlamda emek arz ve talebi arasındaki dengesizliği ifade eder. Emek arzı karşısında yeteri kadar iş gücüne olan talebin olmaması, bu durumu doğurur. Diğer bir ifade ile işsizlik, çalışma yaşı gelmiş ve cari ücret düzeyinde çalışma isteğinde olan, aynı zamanda çalışmaya engel bir durumu olmayan kişilerin iş aramasına rağmen, iş imkânı bulamama durumudur (Seyitoğlu, 1999: 294). İşsizliğin sebeplerinin bütüncül yönden ortadan kaldırılması farklı düzeylerde istihdam hizmetleri ile mümkün olabilmektedir. Çalışma imkânı çalışan açısından değerlendirildiğinde, bireyin çalışmak istemesine rağmen, iş imkânlarının olmaması yapısal kaynaklı sorunlara işaret ederken, iş imkânının olmasına rağmen, bireyin çalışmaması sorumsuzluk, tembellik gibi davranışsal sorunların varlığını ifade eder. Sorunun ilki makro istihdam politikaları ile ilişkilendirilebilecek bir durumken, üretim kaynaklarının, az gelişmişlik veya bağımlılık durumlarına bağlı olarak beliren, kullanılamaması durumu veya yönetsel beceriksizlikler olarak ortaya çıkan bir sonuçtur. Sorunun ikinci kısmı bireysel düzeyde belirlemekte daha çok bireyin bilişsel ve davranışsal yönelimlerini ilgilendirmektedir. Bu durumda, birey düzeyinde, çalışma eyleminin aktive edilebilmesi için işsizlik hizmetleri kapsamında sosyal çalışma uygulamalarına ihtiyaç bulunmaktadır.

Çalışma imkânının olmaması insan onuru açısından karşılaşılan önemli sorunlardan bir tanesidir. İnsanların onurlu bir yaşam sürmeleri için gelir elde etmeleri gerekir. Gelir elde edilmemesi insanların karar alma özgürlüğünü kısıtlayan bir durumdur. Bu durum, sosyal dışlanmayı da beraberinde getirebilecek önemli bir sorundur (Sönmez, 2006: 192). İnsanların onurlu bir yaşam sürdürmek amacı ile çalışmak istemelerinin en önemli nedeni geçim kaygısıdır. İnsanlar çalışma eylemi ile hem kişisel hem de toplumsal ihtiyaçlarını karşılarlar (Ay, 2012: 321). Toplumun bireylere sunduğu hizmetlere ancak, çalışma eylemiyle ulaşılabilir. Bu noktada insanlara sunulacak iş imkânları insan onuruna yakışır bir şekilde olmalı ve iş arayanların çalışma istediği şekli yani bağımsız veya ücretli olarak çalışma isteğini yansıtmalıdır. Sunulan iş olanakları kişilerin özgür iradelerini zorlayıcı olmamalıdır. Orta çağ zihniyetinde olduğu gibi insan onuruna yakışmayan kölelik benzeri zorunlu veya zorla çalışma koşulları içermemelidir. Sunulan iş imkânlarında yaş gibi sınırlar belirleyici olmalı, çocukların çalışmasını engellemelidir (Işığışık, 2009: 316-321).

İnsanların onurlu bir şekilde yaşaması için gerekli olan bir işte çalışıyor olması, söz konusu kişinin toplum içinde yer bulmasını sağlayacak, kimlik sorununu çözerek bağımsızlık ve özgüven duygusu ile daha onurlu yaşamasına sebep olacaktır. Bunun tam tersi durumda yani çalışmak istiyor ama iş imkânı yoksa kişi üzerinde hem toplumsal hem de bireysel düzeyde psikolojik, sosyal ve ekonomik olumsuz yansımaları olacaktır. Bu yansımalar kişinin bağımsızlığını etkileyerek onurunu zedeleyecektir. Bu durum beraberinde toplumsal sorunları da getirecektir. İşsizlik hizmetlerinin işsiz bireylere yönelik olarak düzenlenmesinde özellikle işsizliğin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini azaltacak nitelikte olması gerekmektedir. İşsizlik hizmetlerinin psiko-sosyal desteklerle yürütülmesi, bireylerin işe olan uyumlarının sağlanması, moral düzeylerinin yükseltilmesi ve iş doyumunun sağlanması bağlamında önemlidir. İnsanların, “iş imkânı var, çalışmıyor” durumunda ise kişinin çalışmama gerekçesini ön plana çıkarır. Herhangi bir mazereti olmadan iş imkânı olduğu halde çalışmayan kişinin gösterdiği davranış onurlu bir davranış olmayacaktır.

Çalışma imkânlarının sunulması nasıl ki devletlerin sorumluluğu ön planda, ekonomik, toplumsal süreç ve yapılardan kaynaklı olarak değerlendiriliyorsa aynı şekilde sunulan çalışma imkânlarının değerlendirilmemesi, kişisel görev ve yükümlülükleri yani kişisel sorumluluğu ön plana çıkarmaktadır (Larsen, 2001: 4).

Bireylerin iş imkânları olduğu halde çalışmamalarının sebepleri arasında tembellik, çalışma disiplinine sahip olmama, davranışsal anomaliler, alkol ve madde bağımlılığı, kültürel olarak çalışmaya karşı... tutumlar gösterilebilir. Tembellik, bireysel sorumluluklarının farkına varamama, öz disiplin oluşturamama, plansız bir yaşam, karamsar bakış açısı gibi sebeplerle oluşan bir durumdur. Bu süreçlerin yaşandığı durumlarda eylemsizlik durumu ortaya çıkmakta ve bireyler hayatın merkezinde olan çalışma hayatına uyum sağlayamamakta ve belirli bir amaç için motive olamamaktadırlar. Bu durumda olan kişiler çoğu zaman işsiz kalmakta ve toplumun diğer bireyleri tarafından damgalanma ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Soysal, 2010: 17-18). İnsanların, “iş imkânı var çalışmıyor” durumunda olmalarının sebeplerinden bir diğeri ise kişilerin suç işlemesi veya psikolojik rahatsızlıkları nedeniyle hastanede tedavi altına alınmaları veya toplumda dışlanmış olması gösterilebilir. Bunun yanı sıra kişilik yapısı, umursamamak, işleri erteleme, mükemmeliyetçilik, başarısızlık korkusu, yetersizlik, belirsizlik ve kararsızlık, yabancılaşma gibi kişilerin kendileri veya çevreleri ile yaşayacakları sorunları da insanların, “iş imkânı var çalışmıyor” durumuna getirebilir. Bu durum kişisel sorunlardan kaynaklanmakta, toplumsal sorunların da tetikleyicisi olmaktadır (Güney, 2019: 153; Soysal, 2010: 17-23) .

Bireylerin işe karşı olumsuz tutumlarının değiştirilmesinde etkili işe yerleştirme hizmetlerine ihtiyaç vardır. Bireylerin, iş sağlandığı halde, çalışmak istememesi bireysel olarak tembellik olarak basit bir şekilde açıklanmasının yanı sıra bu durumu oluşturan koşulların da değerlendirilmesini gerektirmektedir. Öncelikli olarak ülkede uygulanmakta olan ücret politikaları, bireylerin mesleki deneyimleri, eğitim düzeyleri, çalışma disiplini, cinsiyeti, yaşı bireylerin çalışma hayatına karşı bilişsel düzeyde oluşturdukları engellerdir. Bu engellerin aşılabilmesi için istihdam hizmetlerinin sosyolojik, psikolojik düzeyde sosyal çalışma perspektifinden yapılandırılması gerekmektedir. Aksi halde çalışma imkânlarının olmasına rağmen, bireylerin çalışmaması onursuz bir davranış olarak davranış bozukluğunun belirleyicisi iken, bu bozukluğun giderilmesi için bireylerin önündeki engellerin kaldırılması ve istihdama dâhil edilmeleri de insan onuruna yakışır istihdam hizmetlerinin zenginleştirilmesiyle sağlanır (Akyıldız, 2020: 23-56).

Özellikle birçok sosyal sorunun kaynağında yoksulluk olgusunun olduğu, yoksulluğun da genelinin çalışma ortamlarından uzak olma, diğer bir ifade ile işsizlik sebebiyle belirlediği bilinmektedir. Sosyal barışı tehdit eden bu durum işsizliğin bireysel, ekonomik, toplumsal ve sosyal yönleriyle değerlendirilerek çözülmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Akyıldız (2020)' de belirtildiği gibi işsizliğin çocuk, yaşlı, genç, kadın, engelli toplumun geniş kesimlerini etkileyen bir olgu olduğu düşünüldüğünde, her bir kesimin istihdama dâhil edilmesinde ve işsizliğin birey düzeyindeki etkilerinin azaltılmasında bireyin biyo-psiko-sosyal yönden desteklenmesini sağlayacak mesleki müdahalelere ihtiyaç bulunmaktadır. Türkiye'deki istihdam hizmetlerinin yapısı başka bir çalışmanın konusunu oluştururken, istihdam hizmetlerinin kurumsal olarak yapılanması bireyin bütüncül düzeyde değerlendirilmesi gerektiğini zorunlu hale getirmektedir. Bireyin yaşamında olumlu değişim ve toplumsal uyumun sağlanmasında sosyal çalışma uygulamalarının istihdam hizmetlerine dâhil edilmesi gerekmektedir. Bu durum iş olmasına rağmen, bireyin çalışmaması durumunun sonlandırılması ve bireylerin önündeki bilişsel, davranışsal engellerin kaldırılmasında, toplumsal düzeyde de dışlanmanın engellenmesine katkı sağlayacaktır.

SONUÇ:

“Çalışma kapsamında iş imkânı var, çalışmıyor ya da çalışmak istiyor, iş imkânı yok” sorunlarına verilecek cevaplar ile verilen cevapların insan onuru açısından tartışılması gerekir. Bu kapsamda tüm çalışanları kapsayacak şekilde insan onuruna uygun iş imkânı amaçlanmalıdır. Ancak, bu amaçtan önce insan onuruna uygun işten bahsedebilmek için çalışmak isteyen herkese uygun şartlarda iş imkânı sunulmalıdır.

Çalışma dün olduğu gibi bugün de hayatın merkezinde olan bir olgudur. Hayatın merkezinde olan bir olgunun yaşamın idamesi ile olan olumlu ilişkisi biyo-psiko-sosyal devamlılığı sağlar. Çalışma eyleminin bu temel amacı sağlayamadığı durumlarda yapısal ve bireysel eksikliklerin varlığı söz konusudur. Bu süreç her iki durumda da insan onuruyla çelişmektedir. Sosyal devlet niteliğine haiz devletlerde merkezi idareler insanın hayat bütünlüğünü sağlayacak çalışma ortamlarını oluşturmakla sorumludur. Bireyler ise sorumlu davranarak, başkalarına bağımlı hale gelmemeleri için, çalışma eylemine gönüllü olarak katılmaları gerekmektedir. Her iki durumda eylemleri gerçekleştirmek için insan onuruna uygun çalışma ortamlarının oluşturulması gerekmektedir. Çalışma imkânlarının olması insanların onurlu bir yaşam sürmeleri için gerekli olan kaynaklara ulaşmalarını sağlamaktadır. Tam tersi olan çalışma imkânının olmaması ise insan onuru açısından karşılaşılan önemli sorunlardan bir tanesidir. İnsanların doğuştan sahip oldukları onurlarıyla ilişkili ve devredilemez haklar arasında olan, özgürlük, yaşam, mal, mülk edinme, istediği işi seçme hakları ancak, çalışma ortamlarının insan onuruna uygun hale getirilmesiyle sağlanmaktadır. Tersî durumda ise bir toplumda toplumsal barış sağlanamayacak ve sosyal dışlanma olgusu ortaya çıkacaktır. Sosyal dışlanma olgusunun olduğu durumlarda ise bireyler sisteme karşı düşmanca duygular içine girmekte, çalışma eyleminden uzaklaşmakta, alkol ve madde bağımlılığı, aile içi sorunlar, gelir yetersizliği gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda yönetimler tarafından sunulan iş imkânları hem insan onuruna uygun olmalı hem de çalışmak isteyen herkesi kapsamalıdır. Bu durum işsizliğin karmaşık sebeplerinin derinlemesine değerlendirilmesini ve işsizlik hizmetlerinin psiko-sosyol yönden de desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Kısaca yönetimler insan onurunu korumak için insan onuruna uygun iş imkânları ve işsizlik hizmetleri sunarken, bireylerin de onurlu bir şekilde çalışma görevlerini yerine getirerek onurlu bir yaşam sürdürmeleri gerekmektedir. Bu çalışma kapsamında istihdam olgusunun tek boyutlu yapısal süreçlerle değerlendirilmemesi gerektiği, aynı zamanda davranışsal yönelimlerin de istihdam edilebilirlikte etkili olduğu, belirtilen bağlamda da istihdam hizmetlerinde yapısal ve bireysel düzeydeki düzenlemelerin birlikte düşünülerek insan onuruna uygun iş uygulamalarının hâkim kılınmasının elzem olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu amaca ulaşılması ise istihdam hizmetlerinin sosyal çalışma uygulamalarıyla desteklenmesi durumunda mümkündür.

Etik Standart ile Uyumluluk

Çıkar Çatışması: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan eder.

Etik Kurul İzni: Bu çalışma için etik kurul iznine gerek yoktur.

KAYNAKÇA:

- Akyıldız, Y. (2020). İşsizlere Yönelik İstihdam Hizmetlerinin Sosyal Hizmet Açısından İncelenmesi: İŞKUR Örneği. Ed: Hilal, E. Türkiye’de Kalkınma, İşgücü ve Demokrasi(23-56). Iksad Publications.
- Arslan, K. O. (2015). İnsan Onuru Kavramı ve Koruma Tedbirleri Bağlamında Temel Bir İlke Olarak İnsan. TBB Dergisi, 155-172.
- Arusoğlu, E. (2013). Avrupa Birliği istihdam politikası ve Türkiye’nin uyumu. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi, SBE. Ordu.
- Ay, S. (2012). Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 321-341.
- Ayas, M. R. (1982). Çalışma Kavramı Hakkında. İslam İlimleri Enstitüsü Dergisi(5), 79-87.
- Bedir, E. (2013). İstihdam, İşsizlik, Ücretler ve Çalışma Koşulları. A. İ. Oral, & Y. Şişman içinde, Sosyal Politika (s. 64-89). Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Büyükdere, O. O. (2019). 100.yılında uluslararası çalışma örgütü: Değişen koşullarda politika tercihleri ve yönelimler. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 77: 59-96. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0015>
- Çekin, A. (2013). Çalışma Hayatında İnsan Onuruna Karşı Psikolojik Bir Şiddet Örneği: Mobbing. Hz. Peygamber ve İnsan Onuru. Konya.
- Duran, A. (2018). İnsan Onuruna İlişkin Farklı Perspektifler. Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi, 18 (2) , 101-121.
- Düzgün, Ş. A. (2007). İnsan Onuru ve Toplumsal Yaşam İçin Etik. Kelam Araştırmalar Dergisi, 5(1), 1-12.
- Ekin, A. (2013). Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması. Konya: Selçuk Üniversitesi S.B.E.
- Erbal, A. (2015). “Biz Türkiye’nin Haysiyetli İnsanları Anayasa’da Yeni Bir Temel Hak Olarak Haysiyet”. İstanbul: TESEV.
- Günaydın, D. (2015). İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme. International Journal of Social Science (37), 123-148.
- Güney, A. (2019). İşsizlik Nedenleri Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. Kamu-İş Dergisi, 10(4), 135-159.
- Fields, G. (2003). International Labor Standards and Decent Work: Perspectives From the Developing World. I. Flanagan, & W. Gould IV içinde, International labor standards: Globalization, Trade, and Public Policy (s. 61-80). Stanford: Stanford University Press.
- Gülmez, M. (2011). Uluslararası Sosyal Politika (3.Baskı b.). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Hekimler, A. (2006). Avrupa Birliği- Avrupa istihdam stratejisi ve Türkiye’nin güncel durumu. Mercek Dergisi (MESS).

- Ife, J. (2017). “İnsan Hakları ve Sosyal Hizmet”. Nika Yayınevi.
- Işığışık, Ö. (2009). Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş. Sosyal Siyaset Konferansları (56), 308-331.
- İzveren, A. (1998). Hukuk Felsefesi. Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye Yayınları.
- Kalaycı, S. ve Akin, A. (2021). Sokakta Çalışan Çocuklar ve Gelecek Beklentileri. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 1.Basım, Mayıs.
- Kapar, R. (2007). Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler. Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi(Ocak-Şubat-Mart), 2-10.
- Kazgan, G (2012). Düünden Bugüne Küreselleşmenin Ekonomik Temelleri, Discussion Paper, No. 2012/53, Turkish Economic Association, Ankara
- Koçak, H. (2015). Neo-liberal dönemde çalışmanın geçirdiği dönüşüm. Toplum ve Hekim Dergisi, 30 (4), 192-197.
- Koray, M. (2005). Sosyal politika. Ankara: İmge Yayınevi
- Larsen, J. E. (2001). The Active Society and Activation Policy. Paper presented at the Cost A13 Conference: Social Policy, Marginalisation and Citizenship, 28-31.
- Lordoğlu K., Özkaplan N. ve Törüner M. (1999). Çalışma İktisadı. İstanbul: Beta.
- Samsun, N. (2017). Çalışmanın değişen anlamı ve güncel durumuna ilişkin tartışmalar. AUAD, 3(3),160-210.
- Sengenberger, W. (2003). Decent Work: The International Labour Organization Agenda. Berlin: Dialogue and Cooperation 2/2001.
- Sengenberger, W. (2014). Uluslararası Çalışma Örgütü: Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri. Berlin: Friedrich-Ebert- Stiftung Derneği.
- Seyitoğlu, H. (1999). Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük. İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Soysal, A. (2010, Şubat). Atalet: Etkin Yönetim İçin Kişisel ve Örgütsel Düzeyde Bir Analiz. Çimento İşveren Dergisi, 16-25.
- Sönmez, P. (2006). Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm. Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, 177-198.
- Talas, C . (2015). Çalışma Hakkı ve Türkiye'deki Durum . Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 46 (1)
- Tınar, Y. (2013). İş, Çalışma Yaşamı ve İş Analizi. L. Bilgin, & A. Özdemir içinde, Çalışma Psikolojisi (s. 2-29). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tüzünkan, D. (2015b). Düzgün İşin 4 Temel Hedefi Açısından Uluslararası İş Gücü Göçünün Değerlendirilmesi. Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi 1 (1) 2015, 1-15.
- Tüzünkan, D. (2015a). Türkiye’de Turizm Sektöründe İstihdam Politikalarının İnsan Onuruna Yakışır İş Kavramı Bakımından İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Doktora Tezi.
- Ören, K., Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. Emek ve Toplum, 1(1).

- Özerdem, F. (2010). Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Yardım ve Dayanışma Hakemli Araştırma Dergisi
- Ünal, A. (2011). Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye'de Çalışma Hakkı. İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi(44), 125-145.
- Yıldırım, S., İslamoğlu, E. (2014). "İnsana Yakışır İş" Kavramı Bağlamında Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar. Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), 4(2), 145-175.
- Zengingönül, O. (2003). Sosyal Modelin Modernleştirilmesi Ekseninde Avrupa Birliğinin İstihdam Politikalarında Esneklik Arayışı. Çimento İşveren Dergisi, Cilt 17. Sayı: 4.

Tezler

İnternet Kaynakları

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. Erişim tarihi: 21.04.2021.

https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm. Erişim tarihi:22.04.2021.

<https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--en/index.htm>. Erişim tarihi: 22.04.2021.

https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_679784/lang--tr/index.htm. Erişim tarihi: 23.04.2021.

http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm. Erişim tarihi: 24.04.2021.

<https://sozluk.gov.tr/>. Erişim tarihi:19.04.2021.

<https://data.unicef.org/resources/child-labour-2020-global-estimates-trends-and-the-road-forward/>. Erişim tarihi: 19.09.2021.

<https://www.statista.com/statistics/266414/unemployed-persons-worldwide/>. Erişim tarihi: 19.09.2021.

https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/trk.pdf. Erişim tarihi: 27.09.2021.