

# İNSANCA İŞ VE İŞ DENETİMİ BOYUTUYLA ÖLÇÜLEBİLİRLİĞİ

Sabahattin Şen  
İş Müfettişleri Derneği

## ÖZET

*İnsanca iş kavramı ILO tarafından 1999 yılında gündeme getirildi ve bu tarihten beri dünya kamuoyunda tartışılmaktadır. Bununla birlikte herkese insanca iş sağlanması konusunda önemli gelişmeler sağlandığı söylenemez. Bu makalede önce insanca iş kavramının tanımı ve bu kavramın içerdiği öğeler üzerinde durulacak, insanca işin nasıl ölçülebileceği irdelenecektir. Daha sonra insanca işi ölçme araçlarından birisi olarak Türkiye’de iş denetimi sistemi değerlendirilecek ve etkin bir iş denetimi sisteminin nasıl sağlanabileceği konusunda önerilerde bulunulacaktır. Makalenin son bölümünde kapitalizm ve esneklik koşullarında insanca işin sağlanıp sağlanamayacağı tartışılacaktır.*

**Anahtar Sözcükler:** insanca iş, istihdam, temel çalışma hakları, sosyal koruma, sosyal diyalog, iş denetimi

## ABSTRACT

*The concept of decent work, put on the agenda by the ILO in 1999, has been discussed worldwide. However, the hottest debate has been on the fact that decent work was allowed onto the agenda to all. In this article, the concept of decent work is discussed first, followed by what it constitutes and then how decent work is measured. Subsequently, the labour inspection system in Turkey will be assessed as a tool of measuring decent work, and suggestions will be put forward for how an effective labour inspection system in Turkey can be created. In the last section of the article, there will be a discussion about whether or not it is possible for decent work to be accessible to everyone in a capitalist system, and under conditions of flexibility.*

**Keywords:** decent work, employment, basic rights at work, social protect, social dialog, labour inspection.

## GİRİŞ

İnsanca iş (decent work) kavramı, ilk kez 1999 yılında 87. Uluslararası Çalışma Konferansına sunulan raporla gündeme geldi (ILO, 1999). ILO’nun hazırladığı bu rapor, ILO’ya küresel değişim sürecinde tüm ülkelerde çalışan kadın ve erkekler için insanca işin güvence altına alınmasını temel bir hedef olarak önerdi. Rapor, ILO’nun çabalarının çağımızın temel sorunu olan insanca işe odaklanmasını amaçlamakta ve hükümetler, işçiler ve işverenlerden oluşan üç bileşen arasında amaç birliği yaratmaya çalışmaktadır.

Türkçe literatürde “decent work” kavramı karşılığında “insana yakışır iş”, “düzgün iş”, “uygun iş”, “saygın iş”, “insan onuruna yakışır iş”, “insanca çalışma” kavramları kullanılmaktadır (Işığışık, 2005:3; Gündoğan, 2007: 118; Geniş, 2006, 2006a). Bu bildiride “decent” sözcüğünün Oxford Dictionary’deki “proper, acceptable, satisfactory” anlamlarından yola çıkılarak “insanca iş” kavramı tercih edilmiştir.

Bu bildirinin birinci bölümünde Türkiye’de henüz pek gündemde olmayan insanca iş kavramı, nasıl ölçülebileceği ya da ölçülebilirliği araştırılacak, bu konuda yapılan çalışmalar hakkında özet bilgiler verilerek değerlendirilmeler yapılmaya çalışılacaktır. Bildirinin asıl amacı ikinci bölümde ele alınacak, insanca işin iş denetimi boyutuyla ölçülebilir olup olmadığı tartışılacaktır.

İşçilere anayasa ve yasalarla birçok haklar tanınmakta, ancak bu hakların (etkin) kullanılıp kullanılmadığı önemli bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma ilişkileri, sosyal koruma ya da sosyal diyalog konularında anayasa ya da yasalarla tanınan hakların ne ölçüde uygulandığını anlayabilmek için, bu alanlarda yapılan denetim verilerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Son bölümde ise, ILO’nun “insanca iş”e verdiği anlam dikkate alınınca kapitalist sistemde, özellikle yaşadığımız küreselleşme koşullarında insanca işin herkes için mümkün olup olmadığı tartışılacaktır. Bu bölümde ayrıca insanca iş ile yine ILO’nun benimsediği esnek çalışma koşullarının nasıl çeliştiğini vurgulamaya çalışacağız.

# 1. İNSANCA İŞİN GÜNDEME GELMESİ

ILO 1999 yılındaki Raporunda öncelikle ILO'nun kuruluşundan bu yana ekonomik ve sosyal koşullarda ve ILO'nun işlevinde ortaya çıkan değişimler ele alınarak, insanca işin niçin ILO gündemine alındığı açıklanmaktadır. Buna göre ILO'nun amacı; ekonomik sürecin sosyal adalet ile refahı geliştirilebildiği, barış ve istikrarın sağlanabildiği sosyal bir yapı oluşturmaktır. Ancak son 20 yılda küresel ekonominin neden olduğu ekonomik ve sosyal ortamdaki dönüşümler nedeniyle ILO'nun geleneksel faaliyetlerinin temel dayanakları da değişmektedir. Öncelikle ekonomiyi serbestleştirme politikaları; devlet, emek ve sermaye arasındaki dengeleri bozmaktadır. Ekonomik sonuçlar artık sosyal aktörler, yasal normlar ya da devlet müdahalesinden daha çok piyasa güçleri tarafından belirlenmektedir. Uluslararası sermaye piyasaları ulusal emek piyasalarının dışına çıkarak emek ve sermaye için asimetric riskler ve çıkarlar oluşturmaktadır. Gerçek ekonomi ile finansal sistemler arasında ilişkiler kopmakta ve sonuçta ekonomik ve finansal krizler ortaya çıkmaktadır. Yine Rapora göre istihdam modellerindeki değişiklikler, emek piyasaları ve çalışma ilişkileri ILO'yu oluşturan taraflarda, özellikle de işçi sendikaları ve işveren örgütlerinde köklü etkiler yaratmaktadır. Küreselleşmenin sosyal boyutu ve bunun çalışma yaşamında yarattığı sorunlar kamuoyunu daha çok kaygılandırmaktadır. Tüm bunlar ILO için çok önemli değişikliklerdir ve ILO'nun gelecekteki rolünü de yeniden düzenlemektedir.

Rapordaki bu değerlendirmeler, 21.yüzyıla girerken insanca iş kavramının gündeme alınmasının; istihdam, ILO'nun sosyal çerçeve oluşturma çabası, değişen toplumsal bilinç, artan siyasal duyarlılıklar, küreselleşmeye sosyal bir boyut katma ve ILO'nun değişen koşullarda yeni misyon üstlenmek istemesi gibi etkenlerinden kaynaklandığını göstermektedir (Işığışık: 2005: 57-86).

ILO'nun insanca iş yaklaşımı uluslararası kuruluşlar ve kamuoyunca da destek görmektedir. Uluslararası topluluk kalkınmayı güçlendirmenin ve adil küreselleşmeyi sağlamanın bir yolu olarak tüm dünyada insanca işin geliştirilmesine giderek daha çok önem vermektedir. Örneğin BM 2000 yılında hazırladığı İnsani Gelişme Raporunda yedi temel özgürlükten\* birisi olarak insanca iş sağlanmasını kabul etti (Human Development Report Summary 2000: 1). Avrupa Sendikalar Federasyonu (ETUC) ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) 2007 Ekim ayında insanca iş ve insanca yaşam konusunda eylem programı çağrısında bulundu. Sosyal koruma ve insanca iş konusunda faaliyet gösteren Avrupa Sivil Toplum Örgütleri Çalışma Grubu geliştirmekte olan ülkelerde sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi konusunda girişimlerde bulunmaktadır (Commission of the European Communities, 2008: 7). Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM) 2008 yılında Avrupa'da İnsanca İş Kampanyası düzenledi (<http://www.icem.org/tr>, 09.06.2009). Dünya sendikal hareketi 7 Ekim 2008 gününü "Dünya İnsanca İşgünü" ilan etti (<http://www.wddw.org>). Türkiye'de TÜRK-İş çeşitli üniversitelerle birlikte insanca iş konusunda toplantılar sürdürmektedir. ILO son olarak 2009 yılındaki Uluslararası Çalışma Konferansında küresel ekonomik krize karşı mücadele için insanca iş gündemi çerçevesinde Küresel İş Anlaşmasını kabul etti.

## 2. İNSANCA İŞİN TANIMI, BİLEŞENLERİ VE ÖLÇÜLEBİLİRLİĞİ

### 2.1. İnsanca İşin Tanımı

1919'da kurulduğundan beri barış ve istikrar için sosyal bir düzen yaratmaya çalışan ILO'nun amacı 1999 yılındaki Raporda küresel ilişkilerdeki dönüşümler nedeniyle yeniden tanımlandı: "*ILO'nun temel amacı; kadınların ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık bağlamında insanca ve verimli bir iş elde etme fırsatlarını geliştirmektir*". ILO'nun bu temel amacı, insanca işin tanımını da ifade etmektedir. Bu tanımdan kısa bir süre önce ILO'nun hazırladığı bölgesel bir belgede ise insanca iş; işçilerin haklarına saygı duyulan ve bazı sosyal koruma biçimleri sağlayan kaliteli bir iş olarak tanımlanmıştı. ILO Genel Müdürü bir konuşmasında insanca işi; özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuruna yakışan koşullarda çalışma; bir başka konuşmasında ise haklara saygı duyulan, çalışırken güvence ve koruma kadar işçilerin kendilerini etkileyen kararlara katılmasının da sağlandığı üretken bir iş (productive toil) olarak tanımladı (ILO, 2009a: 1-2). 2008 yılındaki Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesinde ise kavramın anlamı daha da geliştirildi. Buna göre insanca iş özetle;

\* BM'nin kabul ettiği diğer temel özgürlükler şunlardır: 1) Cinsiyet, ırk, etnik, milliyet, din seçme özgürlüğü, 2) İnsanca yaşam sağlanması özgürlüğü, 3) Kişinin kendisini geliştirme ve yaratıcılığını kullanabilme özgürlüğü, 4) Kişisel güvenlik; işkence, haksız tutuklanma ve diğer şiddet eylemlerine karşı korunma özgürlüğü, 5) Haksızlıklara ve yasa dışı davranışlara karşı korunma özgürlüğü, 6) Düşünce ve örgütlenme özgürlüğü.

- Sürdürülebilir kurumsal ve ekonomik bağlamda istihdamı geliştirmek,
- Sosyal koruma, sosyal güvenlik ve emeğin korunması önlemlerini sürdürülebilir ve ulusal koşullara uyarlanabilir şekilde geliştirmek ve zenginleştirmek,
- Sosyal diyalogu ve üçlü yapıları geliştirmek,
- Temel çalışma haklarına ve ilkelerine saygı duymak, bunları geliştirmek ve uygulamaktır (Loken, Seip ve Dolvik, 2008: 17).

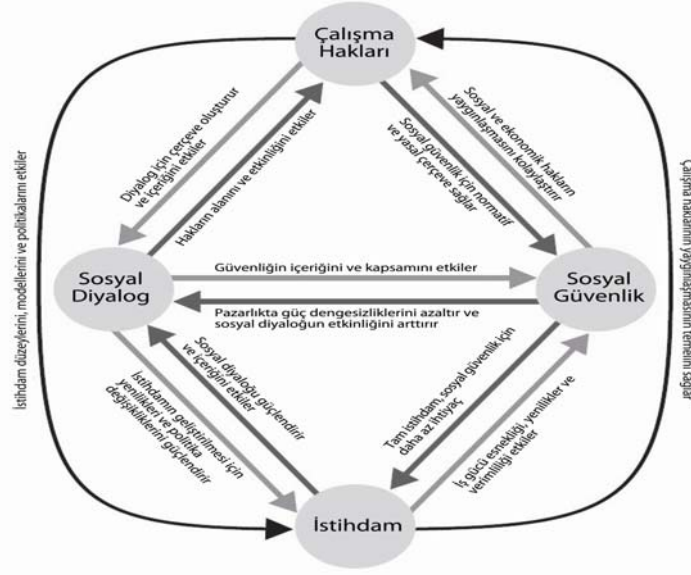
Son zamanlarda ILO'nun internet sitesinde yer alan daha yeni bir tanım ise şöyledir: “İnsanca iş, insanların çalışma yaşamlarındaki isteklerinin tümünü ifade etmektedir – fırsat ve gelir sağlama, temel çalışma hakları, söz hakkı ve kabul görme, iş ve aile yaşamının uyumu, kişisel kariyer, hakkaniyet ve cinsiyet eşitliği.”[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang--en/index.htm), 08.06.2009.

Görüldüğü gibi ILO süreç içerisinde insanca işin tanımını sürekli geliştirmeye çalışmıştır. İnsanca iş sürekli gelişen bir stratejidir; standart değil amaçtır; bireyler ve aileler için kişisel bir amaç, ülkeler için ise kalkınma ve gelişme gündeminin amacıdır (Somavia, 2001: 1; Rodgers, 2007: 25). İnsanca iş düşüncesi, kesin ve tamamlanmış bir anlayış değildir, henüz başlangıç aşamasındadır; daha çok tartışılması ve geliştirilmesi gerekmektedir (Sengenberger, 2001: 54). İnsanca işin uluslararası kalkınma hedeflerinin ve ulusal yoksulluğu azaltma stratejilerinin bir parçası olarak kabul edilmesi son zamanlarda ortaya çıkan bir gelişmedir. Bu nedenle kalkınma politikalarında, yoksulluğu azaltma stratejilerinde, programlarında ve sistemlerinde insanca işin etkin uygulanması genellikle birçok gelişmekte olan ülkede ve yardım programlarında henüz başlangıç aşamasındadır (Commission of the European Communities, 2008: 34).

## 2.2. İnsanca İşin Bileşenleri

İnsanca işin bileşenleri konusunda genelde bir görüş birliği vardır. **İnsanca iş dört ana stratejik hedefe odaklanmaktadır: i) çalışma hakları, ii) istihdam, iii) sosyal koruma, iv) sosyal diyalog.** İnsanca iş amacının, bu dört stratejik hedefin her birisinden yararlanılarak ve bu hedefler arasında bir denge ve bütünsellik oluşturularak izlenmesi gerekmektedir. (ILO, 2008: 4; Işığışık, 2005: 23-45, aynı yazar, 2008: 83-86; Gündoğan, 2007: 119; Palaz, 2005: 483-493; Rodgers, 2007: 25; Sengenberger, 2001: 39-41). İnsanca işin bileşenlerini oluşturan dört stratejik hedef birbirinden ayrılamaz, karşılıklı ilişki içindedir ve birbirlerini karşılıklı olarak desteklemektedir. Bunlardan herhangi birisinin geliştirilememesi diğerleriyle ilgili gelişmelere de zarar vermektedir (ILO, 2008a:11). İnsanca iş yaklaşımının özü, farklı bileşenleri arasında bir sinerji yaratmak ve çatışmacı ilişkileri ve kısıtları aşabilmek için politik ve kurumsal seçenekler yaratabilmektir (Rodgers, 2007: 25; Ghai, 2006: 22).

# ŞEKİL 1: ÇALIŞMA HAKLARI, İSTİHDAM, SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL DİYALOG ARASINDAKİ KARŞILIKLI İLİŞKİLER



**Kaynak:** Dharam Ghai, 2006, "Decent Work: University and Diversity", *Decent Work: Objectives and Strategies*, ILO, Geneva, sh. 23.

İnsanca iş yaklaşımında istihdamın niteliği dikkate alınmaksızın istihdam yaratılması anlamlı değildir; bunların ikisi birlikte olmak zorundadır. İş, hem ekonomik hem de sosyal hedeflere ulaşılmasında kritik bir rol oynamaktadır (Rodgers, 2007: 25). Bu anlamda iş yaratılması, gelir ve daha yüksek yaşam standartları için gerekli bir koşuldur. İşin olmadığı yerde işyerinde çalışma hakları da olmayacaktır (Sengenberger, 2001: 40-41). Çalışma hakları işi tüm yönleriyle etkilemektedir. Örneğin, asgari ücret ile işçi sağlığı ve iş güvenliği hakları istihdam hacmini ve biçimini etkilemektedir. Bunlar aynı zamanda sosyal diyalogun yapısını ve özünü de etkilemektedir. Sosyal diyalog ise sosyal güvenlik, asgari ücret, çalışma koşulları gibi çalışma haklarını pazarlık edebilmek için bir araçtır. Toplu pazarlığın istihdamın yapısı, düzeyi ve koşulları üzerinde açık bir etkisi vardır. Toplu pazarlık aynı zamanda sosyal güvenliğin biçimi ve içeriği konusunda pazarlık etmek için bir forum oluşturmaktadır (Ghai, 2006: 22).

Öte yandan istihdam düzeyleri ve statülerinin sosyal güvenliği etkileyeceği çok açıktır. Sosyal güvenliğin içeriği, finansmanı ve dağılımı işgücünün farklı çalışma statülerindeki oranı tarafından etkilenmektedir. İşgücünün farklı statüler arasındaki dağılım oranı da işçilerin ve işverenlerin örgütlenme biçimleriyle toplu pazarlık biçimini etkilemektedir. İstihdam düzeyleri ve sağlanan gelirler, toplu pazarlığın içeriğini ve pazarlık gücünü de etkilemektedir (Ghai, 2006: 22-23).

Sosyal koruma ile insanca işin diğer bileşenleri arasındaki ilişki çok açıktır. Sosyal güvencenin kapsamı ve sağladığı yararlar; işgücü arzı, yatırım düzeyleri, verimlilik ve işçilerin değişim ve yeniliklere tepkisi üzerindeki etkileri nedeniyle istihdamı da etkilemektedir. Sosyal güvencenin kapsamı ve sağladığı yararlar aynı zamanda sosyal diyalogda işçilerin pazarlık gücünü ve diğer çalışma haklarını güvenceye alma olanaklarını da etkilemektedir (Ghai, 2006: 23).

## 2.3. İnsanca İşin Ölçülebilirliği

İnsanca iş gündeminin oluşturulması ve geliştirilmesi için insanca iş hedeflerinin ne ölçüde gerçekleştirildiği; küresel, bölgesel ve ulusal boyutlarda gelişmeler olup olmadığı, ekonomi ve işgücü politikalarının bu bağlamda etkileri gibi konularda enformasyon gerekmektedir. İnsanca işin bileşenleri süreç içerisinde bu amaçla oluşturulacak göstergeler ve analizlerle ölçülebilir ve bilinebilir. Ancak dünyanın pek çok ülkesinde enformasyon kaynakları güvensiz ve eksiktir, kıyaslanabilir istatistikler elde etmek güçtür, çözülmesi gereken pek çok sorun vardır. Ayrıca küreselleşme; üretim, iş ve istihdam üzerinde farklı ve çelişkili etkiler yaratmakta, bir yandan yeni fırsatlar sunarken diğer yandan eşitsizliklere neden olmaktadır (IILS, 2006: 3-4; ILO, 2007: 1).

İnsanca işe ilişkin göstergeler geliştirebilmek için, insanca işin hangi öğelerinin dikkate alınacağı konusunda karar vermek gerekmektedir. Anker ve diğerlerinin (2002) ILO için hazırladığı çalışmada; insanca işin ölçümü için 11 temel gösterge önerildi: 1) istihdam olanakları, 2) kabul edilebilir iş, 3) yeterli gelir ve gelir getiren iş, 4) uygun çalışma saatleri, 5) iş güvencesi, 6) iş ve aile yaşamını dengelemek, 7) istihdamda eşitlik, 8) işçi sağlığı ve iş güvenliği, 9) sosyal koruma, 10) sosyal diyalog ve işyerinde ilişkiler, 11) ekonomik ve sosyal koşullar. Bu 11 temel gösterge altında ise toplam 30 alt gösterge önerildi. ILO 2007 yılındaki bir başka çalışmasında insanca işin ölçülebilmesi için 4 temel bileşenine ilişkin toplam 29 gösterge önerdi (ILO, 2007a). ILO'nun 2008 yılında hazırladığı bir raporda ise insanca işin ölçümü için daha önce benimsenen 11 temel gösterge altında toplam 34 gösterge önerildi (ILO, 2008: 35-39). ILO tüm bu çalışmalarında iş denetimini insanca işin ölçümünde alt gösterge olarak kabul etmiştir.

İnsanca işin ölçümü konusunda son olarak 2008 Aralık ayında ILO Üçlü Uzmanlar Kurulu Toplantısı yapıldı ve insanca işin nasıl ölçülebileceği konusunda bazı önerilerde bulunuldu. Buna göre insanca iş konusundaki gelişmeleri izlemek için iki tür enformasyon kullanılabilir: i) iş ve çalışma koşullarına ilişkin istatistikî göstergeler, ii) çalışma haklarına ilişkin enformasyon ve hakların etkin uygulanması, yani iş denetimi de dahil olmak üzere insanca işe ilişkin yasal düzenlemeler (ILO, 2008: 11).

### 3. İNSANCA İŞİ İŞ DENETİMİ BOYUTUYLA ÖLÇEBİLMEK

Uygun çalışma koşullarına sahip olma hakkı, sosyal bir hak olmanın ötesinde temel bir insan hakkıdır. İş denetimi bu hakkın uygulanmasında ve ILO sözleşmelerine, temel çalışma haklarına ve AB direktiflerine uygun olarak geliştirilmesinde çok önemli bir role sahiptir (ILO, 2005: 6). Etkin iş denetimi, uluslararası çalışma standartlarının işyerinde uygulanması ve insanca iş hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi açısından yaşamsal bir işlev görmektedir (ILO, 2006: 12). ILO'ya göre üye ülkeler, ILO sözleşmelerinin uygulanması ya da onaylanmasını, insanca işin stratejik hedeflerinin kapsamını sistemli bir şekilde genişletmek için yeniden gözden geçirmeli; özellikle temel çalışma hakları ve yönetim açısından çok önemli olan üçlü yapılar, istihdam politikası ve iş denetimine büyük önem vermelidir. (ILO, 2008a: 15). Sosyal diyalogu ve üçlü yapıları geliştirmenin en iyi yollarından birisi; istihdam haklarına saygı duyulmasını, endüstriyel ilişkilerin geliştirilmesini ve etkin bir iş denetim sisteminin oluşturulmasını gerektiren iş hukukunun ve ilgili kurumların işlevsel kılınmasıdır (ILO, 2008a: 10-11).

ILO'ya göre küreselleşen dünyada iş müfettişlerinin rolü küçümsenmemelidir. İş müfettişleri, işyerini doğrudan etkileme olanağına sahiptir ve insanca işi gerçekleştirecek bir işlev görebilirler. İş denetimi yoksulluğun azaltılmasında, özellikle de işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında önemli bir rol oynamaktadır. Yoksulluktan kurtulmak için insanlara tam gün çalışabilecekleri insanca işler verilmelidir. Bu işlerde daha az kazalara, daha az devamsızlıklara yol açan, böylece çalışanların motivasyonunu ve ekonomik performansını yükselten işçi sağlığı ve iş güvenliği standartlarının sağlanması gerekmektedir. İş müfettişlerinin denetimleri, önerileri ve yaptırım güçleri olmadan yapılan işler her zaman riskli olacaktır (ILO, 2005: 6).

ILO iş müfettişlerinin küresel sorunları yerel düzeyde çözebilme olanağına sahip olduğunu vurgulamaktadır. Bunun başarılı bir şekilde yerine getirilebilmesi için iş müfettişleri sürekli olarak yeni politikalar geliştirmek zorundadır. İş müfettişlerinin olanakları güçlendirilirse, temel çalışma standartlarının uygulanması ve bunun ulusal düzeydeki etkileri de artmaktadır. İş müfettişleri bu anlamda yaşamsal bir role sahiptir, çünkü işyerlerine doğrudan girme ve işyerindeki uygulamaları etkileme yetkilerine sahiptirler. Bu nedenle iş müfettişleri insanca işin sağlanmasını tüm işlevlerinde, programlarında ve faaliyetlerinde temel ilke olarak kabul etmelidirler (ILO, 2005: 6-7).

ILO 2006 Uluslararası Çalışma Konferansında insanca işin uygulanmasının temel araçlarından birisinin iş denetimi olduğunu kabul etti. Konferansta alınan kararlara göre, işlevsel bir iş denetim sistemi, çalışma yaşamında iyi yönetişimin temel bir koşuludur ve etkin işgücü yönetiminin bir parçasıdır. İş denetiminin, işçilerin çalışma koşullarının ve haklarının geliştirilmesinde olumlu etkileri vardır, ancak sürdürülebilir ekonomik büyüme üzerindeki olumlu etkisi de reddedilemez (ILO, 2006: 1). Gelişmiş iş denetimi; sosyal korumayı desteklediği kadar daha kaliteli ürün ve yüksek verimlilik sağlanmasına, iş kazalarında azalmaya ve işçilerin motivasyonunda artışa da neden olmaktadır (ILO, 2006: 3). 2006 yılındaki Uzmanlar Kurulu Genel Araştırma Raporunda, uygun kaynaklar ve yeterli yasal araçlarla donatılan iyi organize edilmiş bir iş denetim sisteminin, ekonomik ve sosyal kalkınmanın önemli bir parçası olduğu kabul edildi (ILO, 2006: 1-2).

### 3.1. İş Müfettişlerinin Sayısal Yeterliği

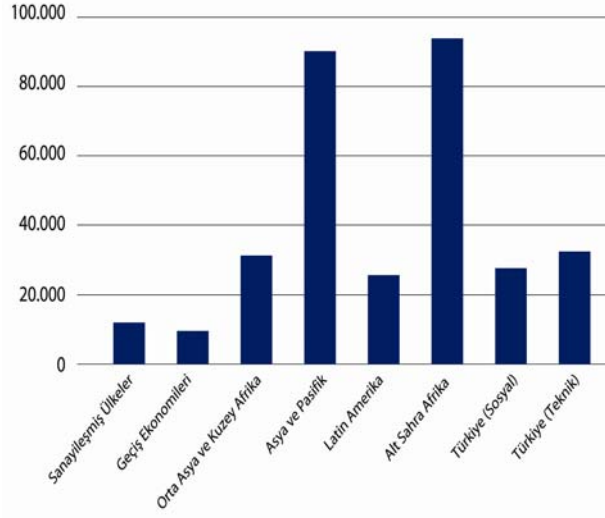
ILO iş denetimi konusunda 1947 yılında 81 nolu Sanayide ve Ticarete İş Denetimine İlişkin Sözleşmeyi, 1969 yılında da 129 nolu Tarımda İş Denetimine İlişkin Sözleşmeyi kabul etti. Türkiye 81 nolu Sözleşmeyi 1950 yılında onaylamasına karşın (RG 22.12.1950/7689) 129 nolu sözleşmeyi bugüne kadar onaylamadı. ILO'nun 81 sayılı Sözleşmesinin 10. maddesine göre, iş müfettişlerinin sayısı iş denetimini etkin bir şekilde yürütebilecek düzeyde olmalıdır. İş müfettişlerinin sayısı; a) denetime tabi işyerlerinin sayı, nitelik, büyüklük ve coğrafi dağılımı, b) işyerlerinde istihdam edilen işçilerin sayısı ve demografik dağılımı, c) uygulanması gereken mevzuat hükümleri dikkate alınarak belirlenmelidir. Ayrıca Sözleşmenin 16. maddesine göre, işyerlerinin iş mevzuatının etkin bir şekilde uygulanmasını sağlayacak derecede sık ve özenle denetlenmesi gerekmektedir. Her ülke iş denetiminin uygulanmasında farklı öncelikler belirlediği için, "yeterli sayıda iş müfettişi" kavramının resmi bir tanımını bulunmamaktadır. Aslında iş müfettişi sayısı, iş mevzuatı hükümlerinin uygulanmasını sağlamak açısından devletin kapasitesini gösteren önemli bir göstergedir. Aktif olarak çalışan işçi başına düşen iş müfettişi sayısı, uluslararası boyutta elde edilebilen kıyaslanabilir tek veridir. ILO aktif olarak çalışan işçi başına düşen iş müfettişi sayısı konusunda şu oranları yeterli görmektedir: sanayileşmiş ülkelerde 1/10.000 işçi, sanayileşmekte olan ülkelerde 1/15.000 işçi, geçiş ekonomilerinde 1/20.000 işçi, az gelişmiş ülkelerde 1/40.000 işçi. Pek çok ülkede bu oranlara uyulmamaktadır (ILO, 2006: 4).

İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca hazırlanan 2007 İş Teftişi Genel Raporuna göre Türkiye'de toplam 570 iş müfettişi bulunmaktadır. İş müfettişleri kendi içinde sosyal iş müfettişi ve teknik iş müfettişi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Teknik iş müfettişleri iş mevzuatının sadece işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hükümleri yönünden, sosyal iş müfettişleri ise işin yürütümü/çalışma koşulları yönünden denetim yapmaktadır. Rapora göre 570 iş müfettişinden 308'i sosyal, 262'i teknik iş müfettişidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2007 Çalışma Hayatı İstatistiklerine göre 2007 Temmuz ayında Türkiye'de toplam 5.292.796 işçi çalışmaktadır. Ancak bu sayı hiçbir şekilde inandırıcı değildir. Çünkü Bakanlık bu sayıları sadece işverenlerin işe aldıkları işçileri bildirmek için göndermiş oldukları Ek 1 bildirim formlarına göre hesaplamakta, işverenlerin bu formları gönderip göndermedikleri ise hiçbir şekilde denetlenememektedir (2821/62.Md.). Nitekim aynı Bakanlığa bağlı Sosyal Güvenlik Kurumunun 2007 Aralık ayı istatistiklerine göre Türkiye'de toplam 8.505.390 işçi çalışmaktadır. Buna göre işçi başına düşen iş müfettişi sayısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir :

**Tablo: 1**

	2007(Aralık) İşçi Sayısı	Sosyal İş Müf. Sayısı	İşçi Başına Sosyal İş Müf.	Teknik İş Müf. Sayısı	İşçi Başına Teknik İş Müf.
SGK	8.805.390	308	27.615	262	33.608

## ŞEKİL 2: ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE İŞÇİ BAŞINA DÜŞEN İŞ MÜFETTİŞİ SAYISI



**Kaynak:** ILO, 2006, *Strategies and Practice for Effective Labour Inspection*, Geneva, sh. 8. Türkiye tarafımızdan eklendi.

Öte yandan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2007 Çalışma Hayatı İstatistiklerine göre 2007 Temmuz ayında Türkiye’de toplam 704.548 işyeri, 2008 Ocak ayında ise 754.297 işyeri bulunmaktadır. İş Teftiş Kurulu Başkanlığının Raporuna göre ise 2007 yılında işin yürütümü yönünden 4.902, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden 10.625 genel denetim yapılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2008 Yılı Faaliyet Raporuna göre ise, 2008 yılında işin yürütümü yönünden 3.691 genel denetim, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden 7.666 genel denetim yapılmıştır. Buna göre işyerlerinin denetlenme oranı ve sıklığı aşağıdaki gibidir.

**Tablo: 2**

	Toplam İşyeri	Gen. Den. Sayısı (sosyal)	İşyerlerinin Denetim Oranı	İşyerlerinin Denetim Sıklığı	Gen. Den. Sayısı (Teknik)	İşyerlerinin Denetim Oranı	İşyerlerinin Denetim Sıklığı
2007 Temmuz	704.548	4.902	%0.7	144 yıl	10.625	%1.5	66 yıl
2008 Ocak	754.297	3.691	%0.5	204 yıl	7.666	%1	98 yıl

Bu durumda 2007 yılı verilerine göre işin yürütümü yönünden tüm işyerleri ancak 144 yılda, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden ise 66 yılda denetlenebilecektir. Bunun anlamı, işin yürütümü yönünden bir işyerinin 144 yılda, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden ise 66 yılda ancak bir kez denetlenebileceğidir. 2008 yılı verilerine göre ise; işin yürütümü yönünden bir işyeri ancak 204 yılda, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden ise 98 yılda bir kez denetlenebilecektir. Görüldüğü gibi, iş denetim sisteminde gelişme değil, gerileme söz konusudur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2008 Yılı Faaliyet Raporunda yer alan bilgilere göre 2008 yılında işin yürütümü yönünden 839 kontrol, 34.589 inceleme denetimi; işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden ise 1.496 kontrol, 14.281 inceleme denetimi yapılmıştır. Kontrol denetiminde sadece genel denetimde saptanan aykırılıkların giderilip giderilmediği, inceleme denetiminde de sadece şikayet ya da ihbar konusu olan olay incelendiğinden bu denetimler genel denetim kapsamına alınan işyeri sayısını etkilememektedir.

Türkiye’de haftalık yasal çalışma süresi 45 saat olmasına karşın (İş Yasası md.63) 2006 yılında işçilerin %48’i haftada 1-49 saat, %15’i haftada 50-59 saat, %23’ü haftada 60-71 saat, %13,3’ü 72 ve daha fazla saat çalışmıştır (Mütevellioglu-Işık, 2009: 185). Bu somut gerçek bile tek başına Türkiye’de iş denetiminin işlevini yerine getirmekten ne kadar uzak olduğunu göstermektedir.

### 3.2. İş Denetimine Bütünsel Yaklaşım ve Bazı Öneriler

2006 Uluslararası Çalışma Konferansında iş müfettişlerinin hızla değişen dünyada işlevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmek açısından birçok sorunla karşı karşıya olduğu kabul edildi. Birçok ülkede denetimin işlevleri ve sorumluluklarıyla ilgili olarak artan talebe karşılık müfettiş sayısındaki artış, büro ve seyahat olanakları, gerekli donanımlar, etkin hizmet için gerekli bütçe kaynakları, mesleki eğitim yetersiz kalmaktadır (ILO, 2006: 1). İş müfettişlerinin kaynaklarının çok sınırlı olması, işyerlerindeki etkilerinin de minimal düzeyde kalmasına neden olmaktadır. Denetim kaynaklarının sınırlı olması ayrıca mesleğin profesyonelleşmesine, bağımsızlığına ve müfettişlerin tarafsızlığına önemli engel teşkil etmektedir. Birçok ülkede iş müfettişleri sadece göreve başladıklarında sınırlı bir eğitim almakta, göreve başladıktan sonra eğitim alma olanakları çok sınırlı bulunmaktadır. Bu durum denetimin kalitesinin düşmesine neden olmaktadır (ILO, 2006: 4). Türkiye’de mesleki eğitime hiçbir şekilde önem verilmemesi ve iş müfettişlerinin atamalarında ve görevlendirilmelerinde kariyer ve liyakat ilkesine hiçbir şekilde uyulmadığı özellikle vurgulanmalıdır. ILO’ya göre nitelikli ve uygun maddi olanaklara sahip yeterli sayıda iş müfettişinin olması; düzenli meslek eğitiminin, büro ve ulaşım olanaklarının sağlanması, özellikle iş denetiminden beklentilerin arttığı bir dönemde, ulusal ve uluslararası çalışma standartlarının uygulanması açısından yaşamsal bir öneme sahiptir. İş mevzuatının etkin bir şekilde uygulanması verimliliğe, bu nedenle küresel yoksulluğun azaltılmasını içeren ekonomik ve sosyal kalkınmaya önemli bir katkı sağlayabilir. İş denetimi hizmetleri, adil küreselleşmeyi olanaklı kılarak ve insanca işi küresel bir amaç haline getirerek kalkınmada yaşamsal bir rol oynayabilir (ILO, 2006: 10; Diop, 2005: 5).

Genellikle küreselleşen dünya ekonomisinin neden olduğu istihdam yapısındaki ve işyerlerindeki başlıca değişiklikler, iş denetimi hizmetlerinde ve bunların yeniden oluşturulmasında sorunlar yaratmaktadır. Yeni teknolojiler yeni riskler getirmektedir. İstihdamın tarımdan sanayi ve hizmet sektörüne kayması da iş denetiminden yeni beklentiler yaratmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, enformel ekonominin büyümesi ve ILO’nun çalışma standartlarının uygulanmasına ilişkin dünya çapında artan bilinçlilik de iş denetiminin kapsamının yaygınlaştırılmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, kit kaynaklarla donatılmış iş denetiminin karşı karşıya kaldığı yeni sorunlara çözüm bulabilmek için iş denetiminin, temel işlevlerini göz ardı etmeden, önceliklerinin ve stratejilerinin açık bir şekilde belirlenmesi daha çok önem kazanmaktadır (ILO, 2006: 5).

ILO yıllardan beri ulusal düzeyde denetim standartlarını yükseltmenin bir aracı olarak iş denetimine bütünsel bir yaklaşım (integrated labour inspection system) geliştirmektedir. Dünyada 75’den fazla ülke “bütünsel iş denetimi eğitim sistemi”ni kabul etmiştir (Diop, 2005: 4). Bütünsel iş denetimi sistemi iş denetimini bir bütün olarak ele alan, uyumlu, tutarlı ve esnek bir kavramdır. Bu yaklaşım, daha iyi hizmetler sağlayarak ve iş müfettişlerinin işyerinde denetim için bulunduğu süreyi uzatarak var olan kaynaklar üzerinde yoğunlaşılmasını amaçlamaktadır. Bu yaklaşımın uygulanması, işverenler ve işçi sendikalarının yakın işbirliğini gerektirmektedir. Ayrıca iş müfettişleri ile işçi sendikaları ve işveren örgütleri arasındaki yakın ilişki, iş mevzuatının uygulanmasında önemli ve maliyet azaltıcı bir araçtır (ILO, 2006: 11).

Bütünsel denetim sisteminde aynı işyerini tek bir iş müfettişi denetlemektedir; ancak iş müfettişlerine işyerlerini tek başlarına denetlemeleri için yeterli enformasyon ve kaynak sağlanması gerekmektedir (ILO, 2005: 7). Bu strateji aynı işyerini farklı müfettişlerin birbiri ardına denetlemesini, bazen birbiriyle çelişen tavsiyelerde bulunmalarını ortadan kaldırmaktadır (ILO, 2006: 11; Albracht, 2005: 67). Türkiye’deki denetim sistemine göre ise bir işyerini sosyal iş müfettişleri, teknik iş müfettişleri ve sigorta müfettişleri ayrı ayrı denetlemektedir. Böyle bir denetim sistemi dağınık ve birbirinden kopuk olduğu için etkin sonuç yaratmadığı gibi denetim maliyetini de yükseltmektedir. Bir işyerinde tek bir müfettiş denetim yaptığı zaman ortaya çıkan maliyet, işyerinde toplam üç müfettiş ayrı ayrı denetim yaptığı zaman kuşkusuz artmaktadır. Bu nedenle, önce sosyal iş müfettişleri ile teknik iş müfettişlerinin temel konularda ciddi bir şekilde eğitilerek, uzmanlık gerektiren konular saklı kalmak koşuluyla, sosyal-teknik iş müfettişi ayrımının ortadan kaldırılması gerekmektedir. Pek çok ülkede iş müfettişlerinin yetkisi çok genişler ve çalışma koşulları ile işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yürürlükteki tüm yasaları ve diğer yasal düzenlemeleri kapsamaktadır (ILO, 1985: 3). Türkiye’de iş müfettişleri arasındaki bu ikili yapı kaldırıldıktan sonra, sigorta müfettişliğinin de iş müfettişliğiyle birleştirilmesi gerekmektedir. Böylece aynı Bakanlığa bağlı üç ayrı denetim sistemi bütüncül bir yaklaşımla tek bir denetim sistemine dönüştürülmelidir. Örneğin, Çat, İtalya, Mali, Somali, İspanya’da iş müfettişleri sosyal güvenlik denetimi de yapmaktadır (ILO, 1985: 4). Stratejik değerlendirmeler dünyanın farklı bölgelerinde (Avustralya, Lüksemburg, Yeni Zeland, İsviçre, Zimbabve vb.) iş müfettişlerini kaynakların optimal kullanımı için güçlerini sosyal güvenlik örgütleriyle birleştirmeye yöneltti (ILO, 1998: 5).



Uygun bir iş denetim sisteminde yeterli mali olanaklar, yeterli sayıda iş müfettişi ve iyi organize edilmiş bir denetim sisteminin olması gerekmektedir. ILO'nun iş denetiminin modernleştirilmesi ve yeniden canlandırılması için öngördüğü stratejinin bazı öğeleri şöyledir (ILO, 2005: 6; ILO, 2006: 13-14):

- 1) Ulusal çalışma politikası, iş denetim politikası, insan kaynakları politikası yeniden oluşturulmalı, ILO'nun Temel Çalışma Standartlarını uygulayacak politikalar yürürlüğe konulmalıdır.
- 2) İnsanca işin sağlanması için uygulanan ülke programlarında iş denetiminin rolünü belirleyen bir çalışma yapılmalıdır.
- 3) İş müfettişleri için etik ve mesleki davranış kuralları belirlenmeli, iyi yönetimi ve şeffaflığı güçlendirecek yazılı kurallar oluşturulmalıdır. Mesleki yozlaşmayı ve iş denetimi için engel oluşturan diğer riskleri önlemek için gerekli önlemler alınmalıdır.
- 4) Çalışan kişi başına iş müfettişi sayısı belirlenmeli ve mali olanaklar buna göre sağlanmalıdır.
- 5) İş müfettişliğinin verimliliğini ve etkinliğini artıran önlemler önerilmeli, iş denetimine ilişkin sağlıklı ve ulusal uygulamalarla kıyaslamaya elverişli performans ölçüm araçları oluşturulmalıdır.
- 6) Denetim hizmetlerinin verimliliğinin ve etkinliğinin artırılması için politikalar ve eğitim araçları geliştirilmelidir.
- 7) Ülke koşullarına uygun etkin eğitim sistemi geliştirilmelidir. İş müfettişlerine gerekli bilgi, mesleki eğitim, maddi destek ve ilgili kuruluşlarla sürekli bilgi akışı sağlanmalıdır. Eğitim sistemi, uzmanlık gerektiren konular ile genel müfettişlik konularını birleştirerek "önlemeye yönelik" bir denetim sistemi oluşturulmasına yardımcı olur. Böylece "bir işyerine bir müfettiş" anlayışına olanak sağlamak için belirli alanlarda uzman müfettişler ile genel müfettişlerin rolü uygun şekilde birleştirilebilir.
- 8) İnsanca iş gündemi bağlamında iş denetiminin işlevleri, stratejileri ve uygulamaları yeniden tartışılmalı, ulusal ve uluslararası düzeyde iş denetimini güçlendirecek araçlar ve önlemler sağlanmalıdır.

#### **4. KAPİTALİST SİSTEMDE İNSANCA İŞ MÜMKÜN MÜ?**

ILO insanca işi tüm ülkelerde ve herkes için evrensel bir hedef olarak kabul etmektedir. Oysa kapitalist sistemde, özellikle günümüzdeki (neo-liberalizmin temel ilkelerinin tartışıldığı, ancak yerini nasıl bir düzenin alacağına henüz belli olmadığı) ekonomik ve siyasi kriz koşullarında en gelişmiş ülkelerde bile insanca işin bileşenlerinin gerçekleşmesi mümkün değildir. Bu bağlamda öncelikle kapitalist sistemde tam istihdamın hiçbir zaman gerçekleşmesinin mümkün olmayacağı vurgulanmalıdır. Kapitalist sistemde her zaman çalışanlar üzerinde bir tehdit unsuru olarak yedek işsizler ordusu olmak zorundadır; aksi takdirde kapitalistlerin işyeri ya da ulusal düzeyde emek sürecini kontrol etmesi mümkün olmayacaktır. İşverenlerin emek sürecini kontrol edebilmesi için, işçileri istediği zaman işten çıkarabilmesi ve yerine yedek işsizler ordusundan yenisini hemen bulabilmesi gerekmektedir. Yedek işsizler ordusunun işlevi budur. Bu nedenle, istihdam boyutuyla insanca işin kapitalist sistemde herkes için geçerli olması kapitalizmin temel ilkeleriyle gelişmektedir.

ILO herkese insanca iş sağlanabilmesi için "ekonomik büyüme" ve "istihdam yaratma" arasında ilişki kurulmasına dikkat çekmesine karşın dünya ölçeğindeki göstergeler bunun gerçekleşmediğini ortaya koymaktadır. Dünya ekonomisi 2007 yılında ortalama %5.2 büyümesine karşın işsizlik oranı %6 dolayındaydı. 2007 yılında dünya ekonomisindeki istihdam artışı ise sadece %1.6 düzeyinde kaldı. 2008 yılında dünya üzerindeki resmi işsiz sayısı, 2006 yılına göre yaklaşık 6 milyon kişi arttı ve 190 milyonu aştı. Yaşadığımız büyük kriz öncesinde 1997-2007 döneminde dünya ekonomisi ortalama %4.2 büyürken istihdamdaki artış %1.7 olarak gerçekleşti (Sönmez, 2009: 124-125). ILO 2009 yılında iyimser senaryoya göre 20 milyon, kötümser senaryoya göre 40 milyon kişinin daha işsiz kalacağını tahmin etmektedir (Sönmez, 2009: 33).

Kapitalizmde eşitsiz gelişme kuralları egemendir. Bu nedenle gerek ülkeler içinde gerekse ülkeler arasında ekonomik, sosyal ve siyasi gelişmişlik düzeyi açısından büyük farklılıklar vardır. Böylesine önemli farklılıkların yaşandığı bir sistemde herkese insanca iş nasıl sağlanacaktır? ILO'nun bu soruya verdiği yanıt ise, kapitalist sistemde insanca işin her ülkede herkes için mümkün olmadığına dolaylı bir itirafıdır. Çünkü ILO'ya göre insanca iş paradigması kural olarak tüm toplumlarda çalışan herkese uygulanmalıdır; insanca işin hedefleri evrensel bir özlem niteliğindedir; fakat evrensellik tek biçim ya da tek model olmayı gerektirmemektedir. Bu hedeflere ulaşılabilmesi için gerekli olan kurumsal ve politik çerçeve; her ülkenin ve bölgenin tarihine, geleneklerine, kaynakların dağılım düzeyine, ekonomik ve sosyal yapısına, kalkınma düzeyine, gelir düzeyine ve birçok diğer özgün koşullara zorunlu olarak bağlıdır. İnsanca işin ulus devletlerin

ekonomik ve sosyal politikaları bağlamında geliştirilmesi, her biri kendine özgü ekonomik ve kurumsal yapılarına göre formüle edilmesi gerekmektedir. İş güvenliği, ücretler ve çalışma koşulları kalkınma düzeyine göre değişmektedir (Ghai, 2006: 4-5; Rodgers, 2008: 66-67; Sengenberger, 2001: 54; Spidla, 2008: 4).

ILO'nun bu yaklaşımı ülkeler arasındaki ekonomik ve sosyal gelişmişlik farklarını bir veri olarak kabul etmektedir. Daha açık bir deyişle, kapitalizmin eşitsiz gelişme koşulları, dolayısıyla ülkeler arasındaki ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmişlik farkları devam edecektir. Bu koşullarda kapitalizmin eşitsiz gelişme ilkeleri sorgulanmadan ILO'nun insanca iş kavramını gündemine alması, küreselleşmeye insani boyut katılması amacına yönelik iyi niyetli bir çaba olmaktan öte bir anlam taşımayacaktır. Herkese insanca iş sağlanması evrensel bir hedef ise, öncelikle dünya ülkeleri arasındaki ekonomik ve sosyal farklılıkların giderilmesinin çareleri aranmalıdır.

ILO'nun da kabul ettiği gibi, küreselleşme bugünkü haliyle herkese insanca iş sağlanması amacına ilişkin gelişmeleri engellemekte, özellikle gelişmekte olan ülkeler arasında yabancı sermaye çekebilme için "dibe doğru yarış"a neden olmaktadır. Küreselleşme ve (işin alt işverenlere verilerek üretimin parçalanması ve başka yerlere taşınmasının neden olduğu) üretim organizasyonundaki değişiklikler, daha "esnek" istihdam düzenlemelerini esas alan yeni bir istihdam modelinin ortaya çıkmasına katkıda bulunmaktadır. Güvenceli, istikrarlı ve yasal koruma altındaki küçük bir işçi grubunun yanı sıra giderek büyüyen çok az yasal koruma altında, güvenceden ve uzun dönemde kariyer olanaklarından yoksun bir işçi grubu ortaya çıkmaktadır (ILO, 2000: 17, 36). Yine ILO'nun saptamalarına göre esneklik anlayışı doğrultusunda uygulanan ekonomik ve sosyal reformlar işletmelerin yeni ekonomik güçlüklerle uyum sağlamasını kolaylaştırmaya yönelmekte ve büyük ölçüde işgücü piyasasını kuralısızlaştırmaya çalışmaktadır. Esnek istihdam biçimlerinin ve enformel sektörün yaygınlaşması kadar, iş mevzuatının liberalleştirilmesi de işgücü piyasalarının esnekleşmesine katkıda bulunmaktadır. Bununla bağlantılı olarak sendika üyeliğindeki düşüş ve toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin sayılarındaki azalış işçilerin iş güvencesini daha da azaltmaktadır (ILO, 2009: 21).

Esnek çalışma türlerinin hiçbirisi insanca işin bileşenleri ile bağdaşmamakta, tam tersine insanca iş amacıyla çalışmaktadır. Örneğin esneklikle birlikte sendikaların güç kaybettiğinin ILO tarafından da kabul edilmesine karşın ILO'nun esnekliği savunması tam bir çelişkidir. Sendikaların güç kaybetmesi sosyal diyalogun zayıflaması demektir ki, bu da insanca işin temel bileşenlerinden birisinin gerçekleşmemesi anlamına gelmektedir. Yine ILO'nun esneklik sonucunda işgücü piyasalarının kuralısızlaştığını ve enformel sektörün genişlediğini kabul etmesi, insanca iş yaklaşımının sosyal koruma ve temel çalışma haklarının uygulanması bileşeni ile çalışmaktadır. Çünkü kuralısızlaştırma ve enformelleşme bir yandan sosyal korumanın kapsamını daraltırken diğer yandan da temel çalışma haklarının uygulanmasından kaçınma anlamına gelmektedir. Esnek çalışma uygulamaları herkese insanca iş sağlanması amacıyla çatışmaktadır. ILO insanca iş hedefinin gerçekleşmesini gerçekten istiyorsa esnek çalışma uygulamalarına karşı çıkmak zorundadır.

## SONUÇ

ILO herkese insanca iş sağlanmasını evrensel bir hedef olarak benimsemiştir. Oysa bazı ülkeler küreselleşmenin fırsatlarından yararlanırken ülkeler arasında ve içinde bu bağlamda eşitsizlikler doğmaktadır. Ülkeleri dünya piyasalarına açmak için yapılan reformlar, birçok işin yok olması ve artan enformel istihdam pahasına verimliliği arttırmaktadır. Dünyadaki pek çok yoksul ülke için küreselleşme ve ticaretin serbestleştirilmesi; haksız rekabete, ticaret koşullarının aleyhte gelişmesine, işlerin yok olmasına ve istihdam koşullarının kötüleşmesine yol açmaktadır. Sonuçta özellikle istihdam, sosyal koruma, çalışma hakları ve insanca işin diğer öğeleri açısından farklıklar ortaya çıkmaktadır. Küresel ekonomide insanca iş yaratmak için sosyal politikaların makro ekonomik politikalar ile bütünleştirilmesi zorunludur. İnsanca iş amacı mutlaka küreselleşme sürecinin ve kalkınma politikalarının özünde yer almalıdır. Buradaki temel sorun, birbiriyle karşılıklı ilişki içinde olan ve mutlaka birlikte değerlendirilmesi gereken ekonomik ve sosyal amaçlar arasındaki tutarlılıktır. Bu nedenle, hem ekonomik kalkınmayı hem de sosyal içermeyi birlikte ele alan ekonomik ve siyasi politikaların uyumlu bir şekilde birlikte düzenlenmesi gerekmektedir. Küreselleşme çağında sorunun uluslararası boyutta ele alınması kaçınılmazdır. Bu nedenle yeni uluslararası koordinasyon ya da yönetim biçimlerini desteklemek için uluslararası düzeyde yeni kurumlara ve politik araçlara gerek duyulmaktadır. Bir başka deyişle, küresel ekonomi için küresel düzenleme kurumu oluşturulması kaçınılmazdır. Bu amaçla ILO, Dünya Bankası, Bölgesel Kalkınma Bankaları, IMF, DTÖ, BM, OECD ve sivil toplum örgütleri arasında politik uyum sağlayacak girişimler gerekmektedir. Bu girişimlere üçlü yapısı nedeniyle ILO'nun öncülük etmesi en uygun çözüm olarak görülmektedir. ILO küresel düzenleme yetkisine ve yaptırım uygulama gücüne sahip olmadığı sürece herkese insanca iş sağlama çabaları sonuçsuz kalmaya mahkumdur. Küresel kriz koşullarında herkese insanca iş sağlanması için öncelikle ILO'nun öncülüğünde

kapitalizmin ve neo-liberalizmin (finansal sermayenin ve piyasa sisteminin kontrolü, kaynakların dağılımı, ekonomik ve sosyal büyüme gibi) temel işleyiş mekanizmalarının sorgulanması zorunludur.

Öte yandan iş denetimi insanca işin dört temel bileşeni olan istihdam, sosyal koruma, temel çalışma hakları ve sosyal diyalog açısından vazgeçilmez bir araçtır. Bu nedenle, insanca iş sağlanmak isteniyorsa öncelikle iş denetim sistemlerinin geliştirilmesi ve etkinleştirilmesi gerekmektedir. Bunun için ulusal iş denetim sistemlerinden yola çıkılarak uluslararası bir iş denetim sisteminin temel ilkelerinin oluşturulması, temel çalışma haklarının uygulanması açısından bir zorunluluktur.

## KAYNAKÇA

- Albracht, Gerd, (2005). "Integradet Labour Inspection Systems: The Strategy of the ILO", The Global Challenges of Labour Inspection, Labour Education 2005/3-4, No. 140- 141, ILO, Geneva.
- Anker, Richard ve diğeri, (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators, ILO Working Paper No. 2.
- Commission of the European Communities, (2008). Commission of the Staff Working Document, Report on the ET Contribution to the Promotion of Decent Work in the World, COM 412 l.
- Diop Assane, (2005). "Strengthening Labour Inspection in a Global Economy", Unity Beyond Differences: The Need for an Integrated Labour Inspection System (ILIS), ILO, Geneva, March 9th-11th.
- Geniş, Şerife (çev.), (2006). "İnsanca Çalışma Endeksleri Grubu", Bonnet, F., Figueiredo, J. B., Standing, G., Sendikal Notlar, Sayı: 29, Şubat.
- Gündoğan, Naci, (2007). Gündoğan, Naci, 2007, Yoksulluğun Değişen Yüzü: Çalışan Yoksullar, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları; No: 1727, Eskişehir.
- Gahi, Dharam, (2006). "Decent Work: Universality and Diversity", Decent Work: Objectives and Strategies içinde, ILO, Geneva.
- IILS (International Institute for Labour Studies), (2006). Decent Work in a Global Economy: A research Strategy, Geneva, 5 July.
- ILO, (1985). General Survey of the Reports on the Labour Inspection Convention (No. 81) and Recommendation (No. 81), the Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation (No. 82) and the Labour Inspection (Agriculture) Convention (No. 129) and Recommendation (No. 133).
- ILO, (1999). New Prevention Strategies for Labour Inspection, International Labour Office, Geneva.
- ILO, (1999). Decent Work, Report of the Director General to the 87 th Session of the International Labour Conference, Geneva.
- ILO, (2000). Decent Work in the Global Economy, Discussion Paper No. 1, International Policy Group, International Labour Office, Geneva.
- ILO, (2005). Labour Inspection, ILO Governing Body Paper,
- ILO, (2006) Strategies and Practices for Labour Inspection, ILO Governing Body, November. Geneva.
- ILO, (2007). "Assessing Vulnerable Employment: The Role of Status and Sector Indicators," Key Indicators of the Labour Market , Fifth Edition, ILO, Geneva.
- ILO, (2007a). Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work, ILO, Geneva.
- ILO, (2008). Measurement of Decent Work, Discussion Paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of the Decent Work, Geneva.
- ILO, (2008a). ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Geneva, 10 June.
- ILO, (2009). Towards Decent Works Outcomes: A Review of ILO Work for 2005-08, 8th European Regional Meeting, Lisbon.
- ILO, (2009a). Decent Work & Vocational Training,  
[http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/sala/dec\\_work/ii.htm](http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/sala/dec_work/ii.htm), 21.03.2009
- Işığışık, Özlem, (2005). XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Işığışık, Özlem, (2008). "İnsana Yakışır İş", Türk-İş Dergisi, Kasım-Aralık.
- Loken, Espen; Seip, Asmund Arup ve Dolvik, Jon Erik, (2008). Pathways to Decent Work in a Global Economy, Fafo.
- Mütevelliöđlu, Nergis – Işık, Sayım, (2009). "Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dönüşüm", Küreselleşme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüşüm içinde, Der. Nergis Mütevelliöđlu - Sinan Sönmez, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Palaz, Serap, (2005). "Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Karşılaştırılması, Sosyal Siyaset Konferansları (Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan Sayısı), Sayı: 50.

- Rodgers, Gerry, (2007). "Decent Work, Social Inclusion, and Development", Indian Journal of Human Development, Vol. 1, No. 1.
- Rodgers, Gerry, (2008). The Goal of Decent Work, IDS Institute of Development Studies) Bulletin, Vol. 39, Num. 2.
- Sengenberger, Werner, (2001). Decent Work: The International Labour Organization Agenda, Friedrich-Ebert –Stiftung.x
- Somavia, Juan, (2001). The Global Change of Decent Work, <http://www.jobsletter.org.nz.jb115610.htm> 07.04.2009.
- Sönmez, Mustafa, (2009). 100 Soruda Küresel Kriz ve Türkiye, Alan Yayıncılık, İstanbul.
- Spıdla, Vladimir, (2008). Promoting Full Employment and Decen Work for All, New York, 6 February, 46. Session of the Commission for Social Deveplement of the United Nations.