



THE GLOBAL GOALS

8 DECENT WORK AND  
ECONOMIC GROWTH



# İNSANA YAKIŞIR İŞ

03/22



# İNSANA YAKIŞIR İŞ

İş kavramı, yaşamın devam etmesi için yapılan bedensel ve zihinsel uğraşlar olarak tanımlanmaktadır. Bu bir "eylem" olabileceği gibi bu eylem sonunda elde edilen "eser" veya yapılması gereken "vazife" de olabilir. İş kavramı oldukça uzun bir geçmişe sahiptir ve günlük yaşamımızın da ayrılmaz bir parçasıdır. Çalışan kişilerin hem yaşam tarzını hem de toplumdaki yerini belirleyen iş aynı zamanda bir geçim kaynağı olarak insanların varlıklarını sürdürmelerini sağladığı için hayatımızın merkezinde önemli bir yere sahiptir.

Günümüzdeki çalışma koşullarında birçok imkân ve fırsat çalışanlara ulaşılmamaktadır. "İnsana yakışır iş" kavramı 1999 yılında ilk defa Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) tarafından gündeme getirilmiştir ve amacı çalışma koşullarındaki birçok imkân ve fırsatın her çalışana ulaştırılmasıdır. "İnsana yakışır iş", bireylerin çalışma ve istihdam haklarına, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına, sosyal güvenlik olanaklarına, sendikalar ya da diğer temsil ve katılım mekanizmaları aracılığıyla kendilerini ifade etme haklarına atıfta bulunan bir kavramsal çerçeveyi nitelemektedir.

İnsana Yakışır  
İŞ

İnsana yakışır iş kavramı çalışanların iş yaşamındaki isteklerini yansıtmaktadır. Bu da kadınlara ve erkeklere eşit imkanların sunulmasıyla eşit davranıldığı; çalışanların üretken olabildikleri ve adil bir gelire sahip, işyerinde güvenlik ve aileler için sosyal koruma sağlayan, kişisel gelişim ve sosyal bütünleşme için daha iyi olasılıklar sunan, insanların endişelerini ifade edebilmelerini, örgütlenmelerini ve kendilerini etkileyen kararlara katılma özgürlüğünü sağlayan iş fırsatlarını içermektedir.

İş sağlamanın yanı sıra kabul edilebilir nitelikte iş yaratmak da ILO'nun hedeflerinden biridir. Bunu gerçekleştirmek için de istihdam, sosyal güvenlik, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar ve sosyal diyalog olmak üzere dört hedef belirlemiştir. Bu dört hedefin karşılıklı etkileşimi ve birlikte varlığı ile insana yakışır iş işlevsel hale gelmektedir.<sup>4</sup> Ayrıca ILO çalışma hayatı için bir gündem geliştirmiştir. Ünelere, kendi bileşenleriyle koordineli bir şekilde hazırlamış olduğu entegre İnsana Yakışır İş Ülke Programları aracılığıyla destek vermektedir. İnsana Yakışır İş Gündeminin yaşama geçirilmesi, toplumsal cinsiyet hedefinin diğer tüm hedeflerle kesiştiği, ILO'nun dört stratejik hedefine yönelik uygulamalarla gerçekleştirilmektedir:





# İSTİHDAM

ILO üretken istihdam olmadan, insana yakışır iş hedeflerine ulaşamayacağını belirtmektedir. ILO'nun amacı; yalnızca iş yaratmak değil, yaratılan işlerin aynı zamanda kabul edilebilir nitelikte olmasını da sağlamaktır. Yani istihdam niceliği ve niteliği birlikte düşünülmesi gereken şeylerdir. Bir başka deyişle, yapılan işlerin miktarı kadar, niteliklerinin kabul edilebilir olması da son derece önemlidir. Niteliksel boyutu ele aldığımızda, çalışma karşılığında uygun gelir elde edebilmek ve bu gelirin devamlılığını sağlayabilmek gibi; gece çalışması, hafta tatili, ücretli izin, çalışma saatleri gibi konuları kapsayan çalışma koşulları da önemli yer tutmaktadır. Bu bağlamda olması gereken özelliklerinden bir diğeri ise asgari yaş belirlenerek çocuk emeğinden yararlanmayı önlemek ve bu yaşın altında çalıştırmanın yasaklanmasını sağlamaktır. Ayrıca yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışma da çalışanların iradesiyle gerçekleşmelidir.



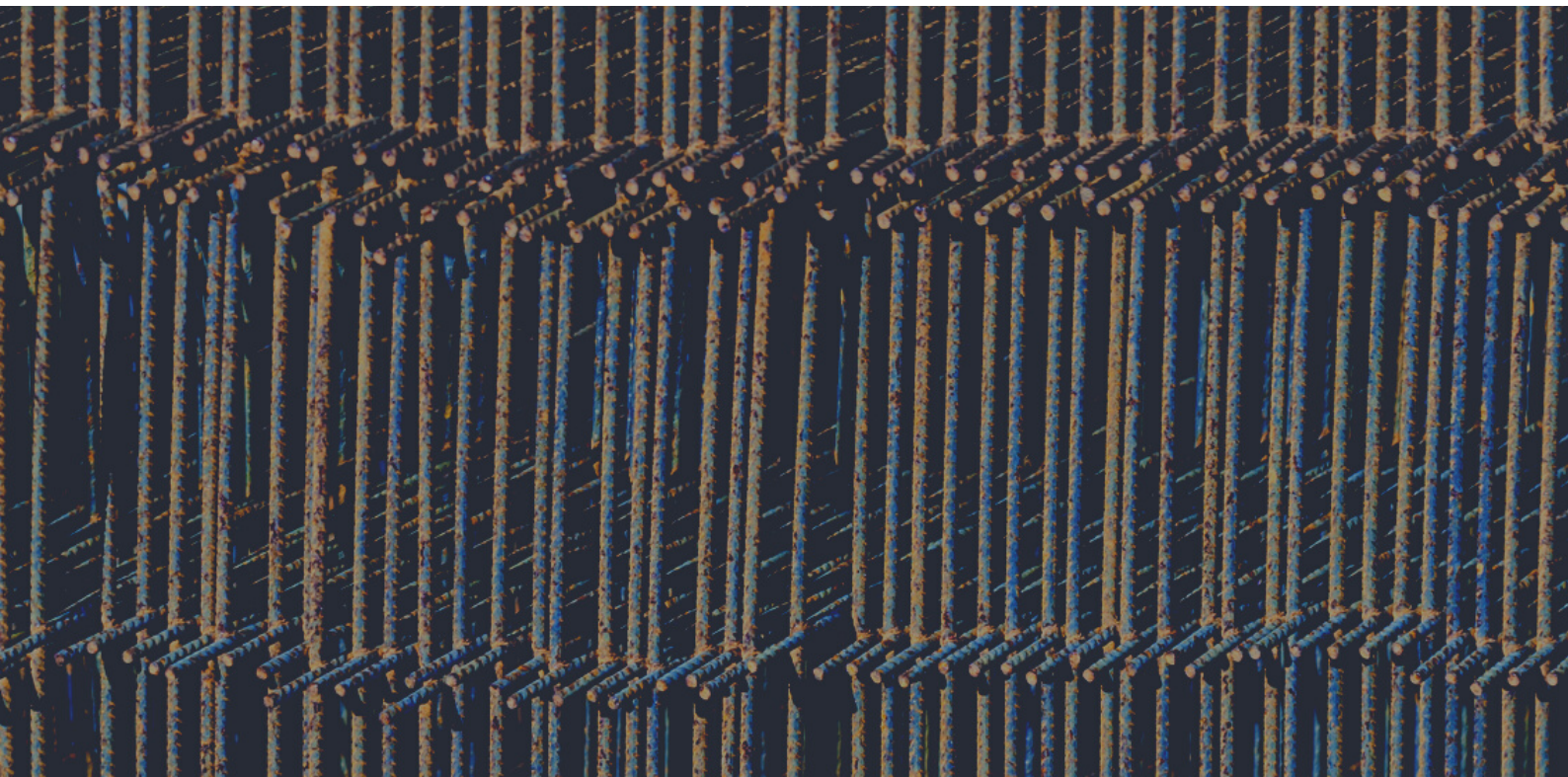
# SOSYAL GÜVENLİK

Sosyal güvenlik (Sosyal koruma), bir ülkede sosyal devlet ilkesinin ve sosyal adaletin gerçekleşmesine aracılık eden en önemli sistemlerden biridir. Bu sistem fizyolojik, sosyoekonomik veya mesleksi bir risk sebebiyle, kazancı sürekli veya geçici olarak kesilmiş kişilerin geçinme ve yaşam ihtiyaçlarını karşılar. Sosyal risklere karşı ekonomik güvence herkese ayırım gözetmeksizin sağlanmalıdır; sosyal güvenlik bireyi hastalık, sakatlık, yaşlılık, işsizlik ve işten kovulma durumlarında korumaktadır. Buna ek olarak, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme, ağır çalışma koşullarından ve sürelerinden korumayı da kapsamaktadır.



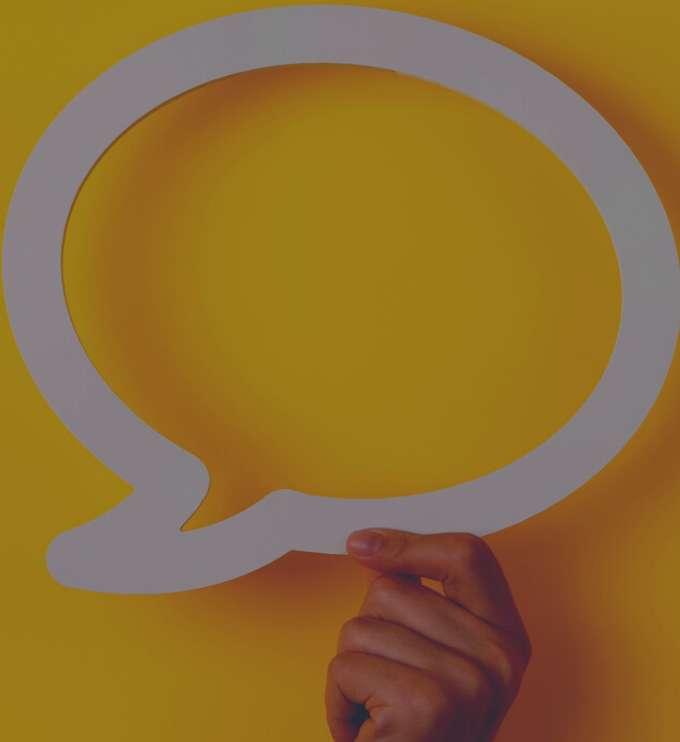
# ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN TEMEL HAKLAR

Çalışma yaşamına ilişkin temel ilke ve haklar; örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının tanınması, zorla ve zorunlu olarak çalıştırılmanın her türlü biçiminin, istihdam ve meslekte ayrımcılığın ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması başlıkları altında toplanabilir.<sup>9</sup> ILO'ya göre çalışma yaşamında birtakım haklar vardır. Bunlardan bazıları zorla çalıştırmaya karşı korunma, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ile ayrımcılığa karşı korunma hakkıdır. Ayrıca ulusal köken, cinsiyet, yaş, ırk ve din temelinde yapılan her türlü ayrımcılığın yasaklanması da insana yakışır iş açısından önem taşımaktadır.<sup>7</sup> Bu temel haklar, sadece ILO'nun kabul etmiş olduğu en önemli sözleşme ve tavsiye kararları değildir; aynı zamanda ILO'ya üye devletlerce de en çok onaylanan sözleşmeler olma özelliği de taşımaktadır.



# SOSYAL DİYALOG

Sosyal diyalog; ekonomik ve sosyal politikaların ve çalışma hayatı ile ilgili ortak konuların müzakere edildiği ve bu konuların bilgi alışverişi yapılarak karşılıklı danışıldığı bir süreçtir. Aynı zamanda güç sorunların çözümüne katkı sağlayan, sosyal bütünlüğü geliştiren bir araç olarak da ifade edilmektedir. Sosyal diyalog genellikle üç farklı düzeyde gerçekleşmektedir. Bunlar; işveren ve işçi arasında ücret ve çalışma şartlarının kararlaştırılması, işçiler ve yönetim arasında işletmenin fonksiyonlarına katılımı ile ilgili olarak görüşülmesi ve sosyal taraflar ve hükümet temsilcileri arasında sosyal ve ekonomik politikaların belirlenmesi ve uygulanmasıdır.

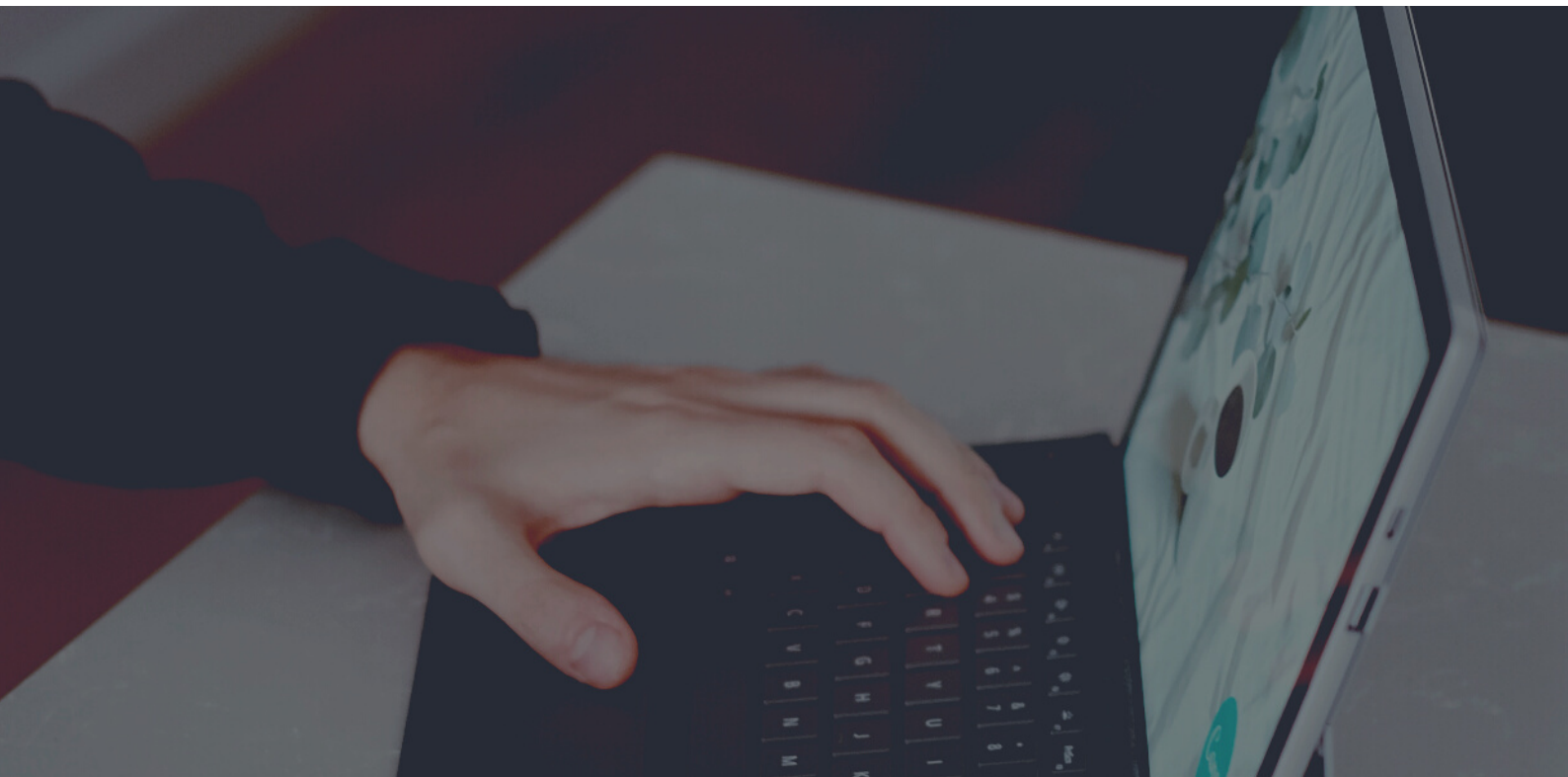




# SONUÇ

İnsana yakışır iş günümüzde küresel gereksinim olarak kabul görmektedir. İnsana yakışır iş hedefini benimseyen ILO, buna ihtiyaç olduğunu ancak insana yakışır işler yaratmada başarılı olunamadığını belirtmektedir. İstihdam, sosyal koruma, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar ve sosyal diyalog unsurlarındaki aksaklıklar ekonomik gelişme ile sosyal gelişme arasındaki bağı kopartarak eşitsizlik ve dengesizlikleri giderek arttırmaktadır. Buna ek olarak özellikle ekonomik olarak zengin ülkelerde işle ilgili eşitsizlikler bir şekilde görünmez kaldığından, istikrarlı veya standart olmayan istihdam koşullarının psikolojik sağlığa etkileri ihmal edilmeye devam etmektedir. İnsana yakışır iş gündemi resmi olarak psikolojiyle bütünleştirilmemiştir ancak bu konuyla ilgili bazı psikolojik teoriler ve araştırmalar bulunmaktadır. Holland teori geliştirme aşamasında, iyi bir insan-çevre uyumunun doğasını anlamak ve tahmin etmek için yoğun çaba harcamıştır. Ayrıca, iş doyumuna sahip bireylerin, psikolojik olarak iyi olma olasılıkları daha yüksektir.

İnsanların hem geçinebilecekleri kadar gelir elde ettikleri hem de makul bir güvencenin olduğu ve kişisel gelişim için gerekli fırsatların düzenli olarak arttığı bir ortamda baskı görmeden çalışmalarını sağlayacak yasa, düzenleme ve kurumların yaratılması sonucu bu problemler azalacaktır. Bu yüzden ulusal ve küresel ölçekte ILO'nun insana yakışır iş hedefi benimsenmeli ve gerçekleştirilmesi için çabalanmalıdır.





# REFERANSLAR

- 1- Tınar M. Y. (1996). Çalışma Psikolojisi. 1. Baskı, İzmir.
- 2- Kılıç C. (2014). Yüksek Kaliteli İşler Ekonomide Atılım Yaptırır. Milliyet Gazetesi. <https://www.milliyet.com.tr/yazarlar/cem-kilic/yuksek-kaliteli-isler-ekonomide-atilim-yaptirir-1894960>.
- 3- Işığçok, Ö. (2005). XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- 4- Somavia, J., & General, I. D. (1999). Decent work. In Report of the Director-General to the 87th Session of the International Labour Conference. (Geneva: ILO).
- 5- Somavia, J., & General, I. D. (1999). Decent work. In Report of the Director-General to the 87th Session of the International Labour Conference. (Geneva: ILO).
- 6- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. A. (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators. International Labour Review, Geneva, 142 (2).
- 7- Palaz, S. (2005). Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 50, ss. 479-505.
- 8- Kapar R. (2004). Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar. Sosyal Siyaset Konferansları 48. Kitap, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 4531, 185-204.
- 9- Talas C. (1997). Toplumsal Ekonomi. Ankara: İmge Yayınevi.
- 10- Işığçok Ö. (2009). Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 56. Kitap, 307-331.
- 11- Sengenberger, W. (2001). Decent Work: The International Labour Organization Agenda, Dialogue and Cooperation.
- 12- Erdut, Z. (2003). Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye. Dokuz Eylül Yayınları, 2. Basım, Kasım, İzmir.
- 13- Ghai D. (2003). Decent Work: Concept and Indicators. International Labour Review, 142 (2), 113-146.
- 14- Yıldırım, S. and İslamoğlu, E. (2014). "İnsana Yakışır İş" Kavramı Bağlamında Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar. SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 4 (2), 145-175.
- 15- Benach, J., Solar, O., Santana, V., Castedo, A., Chung, H., and Muntaner, C. (2010). A micro-level model of employment relations and health inequalities. Int. J. Health Serv. 40, 223-227.
- 16- Holland, J. L. (1997). Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. Odessa. FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- 17- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Promoting work satisfaction and performance. Career Choice and Development: Putting Theory and Research, 621-652.
- 18- Swanson, J. L. (2012). Work and psychological health. In N. A. Fouad, J. A. Carter, & L. M. Subich (Eds.), APA handbook of counseling psychology, Vol. 2. Practice, interventions, and applications (pp. 3-27). American Psychological Association.

# Psikolojik Saęlık ve Güvenlik zmleri

## İletiřim

N\_HumaN

Adalet Mah. Manas Bulvarı No:39 Folkart Towers B Kule

Kat:31 Bayraklı/İzmir

0232 390 91 97

(0535) 624 90 35

[www.nhumandanismanlik.com](http://www.nhumandanismanlik.com)

[info@nhumandanismanlik.com](mailto:info@nhumandanismanlik.com)