



İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ

I. CİLT

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Arş. Gör. Abdülmecit Güldağı



ULUSLARARASI İNSAN VE
İŞYERİ BAĞLARI ÇALIŞMALARI
VE ARAŞTIRMALARI MERKEZİ

8 İNSANA YAKIŞIR İŞ
VE EKONOMİK BÜYÜME



İnsana Yakışır İş Serisi

1. Cilt

İnsana Yakışır İş Serisi - 1. Cilt

Editörler
Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu
Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak
Arş. Gör. Abdülmecit Güldağı

e-ISBN 978-625-6055-81-0
1. Baskı 2025 / İstanbul

İHÜ Yayınları 128
İbn Haldun Üniversitesi
Uluslararası Hukuk ve
İnsan Hakları Uygulama ve
Araştırma Merkezi 1

Genel Yayın Yönetmeni Savaş C. Tali
Yayın Yönetmeni Ayşenur Alper
Tasarım İHÜ Yayınları
Kapak Uygulama İHÜ Yayınları
Mizanpaj Uygulama Muhammed Muttaki Topcu

Baskı&Cilt METEKSAN
Sertifika No: 46519

İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi :
insana yakışır iş serisi / editörler Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Gülnihal Ahter Yakacak,
Abdülmecit Güldağı. -- Birinci basım. -- İstanbul : İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2025.
296 s. ; 25 sm. -- (İHÜ Yayınları ; 128.)

Bibliyografya ve dizin

e-ISBN 9786256055810.

1. İnsan hakları_İşçi hakları. 2. Çalışma hakları_Uluslararası standartlar. 3. Çalışma hakkı_
Uluslararası hukuk.

K 3247

323

© Bu eserin tüm yayın hakları, İbn Haldun Üniversitesine aittir. Eleştirel makale ve dergilerde yapılacak kısa alıntılar dışında,
bu kitabın tamamı veya bir kısmı, yayıncının izni olmadan yayınlanamaz.

İbn Haldun Üniversitesi Yayınları bir İbn Haldun Üniversitesi departmanıdır.
Yayınevi Sertifika No: 51227 | Ordu Cd. No:3, 34480 Başakşehir/İstanbul
yayınevi@ihu.edu.tr | press@ihu.edu.tr

İnsana Yakışır İş Serisi

1. Cilt

Editörler

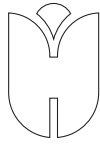
Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu
İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak
İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Anayasa Hukuku Anabilim Dalı

Arş. Gör. Abdülmecit Güldağı
İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

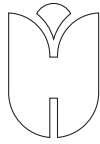


İBN HALDUN
ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI



İçindekiler

Önsöz	7
Giriş: İnsana Yakışır İş Kavramına Genel Bir Bakış Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu - Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak	9
İnsana Yakışır İşin Bir Gereği Olarak İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı Prof. Dr. F. Burcu Savaş Kutsal	33
İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu	81
Ücret Eşitliği Doç. Dr. Seracettin Gökteş	109
Sözleşmenin Feshinde Eşitlik Doç. Dr. Eda Manav Özdemir	129
İnsana Yakışır İşin Bir Gereği Olarak İşçinin İfade Özgürlüğünün Korunması Dr. Öğr. Üyesi Aybüke Karaca Yağcı	157
Türk Sosyal Sigortalar Sisteminde Yaşlılık Aylığının Genel Esasları Doç. Dr. Orhan Ersun Civan	185
İşçinin Unutulma Hakkı Prof. Dr. İştah Urhanoglu	211
İş İlişkilerinde Yaş Ayrımcılığı Yasağının İhlali Doç. Dr. Canan Ünal Adınır	243
Gemi Çalışanlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri: İş sağlığı ve Güvenliği Perspektifinden MLC ve Deniz İş Kanunu Çerçevesinde İnsana Yakışır Çalışma Koşulları Doç. Dr. Esra Başkan	273



Önsöz

İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin ilk yayınıımız olan bu eser, anayasa hukuku, insan hakları hukuku ve iş hukuku disiplinlerinin kesişim noktasında yer alan “İnsana Yakışır İş” kavramını odağına almıştır. Birleşmiş Milletler'in 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Programı içinde yer alan Sekizinci Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi (SKH 8), “Toplumun tüm kesimleri için kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, üretken istihdamı ve insana yakışır iş olanaklarını teşvik etmek” olup, insana yakışır iş kavramı bu hukuk disiplinleri ile yakın ilişkilidir.

Bu çalışma, akademik iş birliğinin güzel bir örneğidir ve “İnsana Yakışır İş” kavramını farklı yönleriyle ele almak amacıyla bir yıl boyunca gerçekleştirilen çevrim içi seminer serisinin metne dönüştürülmesi ile ortaya çıkmıştır. Sözü geçen sekiz seminerden oluşan seri, konuşmacı ve moderatör olmak üzere on iki kıymetli akademisyenin katkısı ile ortaya çıkmıştır. Bu seminerlerden ikincisi TİHEK iş birliği ile gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte sunulan her bir sunum metni transkripte edilerek konuşmacıların kontrolüne sunulmuştur. Metinlerin büyük bir kısmı da sunum sahipleri tarafından genişletilerek yayına hazırlanmıştır. Böylece “İnsana Yakışır İş” kavramının hukuki açıdan farklı yönleri ile ele alındığı öncü nitelikte bir çalışmaya dönüşmüştür. Katkılarından dolayı kıymetli konuşmacılarımız ve moderatörlerimiz Prof. Dr. Muharrem Kılıç, Doç. Dr. Seracettin Göktaş, Doç. Dr. Eda Manav Özdemir, Prof. Dr. F. Burcu Savaş Kutsal, Prof. Dr. İştar Urhanoğlu, Doç. Dr. Orhan Ersun Civan, Doç. Dr. Canan Ünal Adınır,

Doç. Dr. Esra Baskan ve Dr. Öğr. Üyesi AybÜke Karaca Yağcı'ya ayrı ayrı teşekkür etmeyi bir borç biliriz. Bu vesile ile belirtelim ki, insana yakıŖır iş kavramını farklı boyutlarıyla derinlemesine ele almak ve böylelikle sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkıda bulunmak amacıyla hayata geçirdiğımız seminer serimizi yeni konu başlıkları ile sürdürmeyi ve yayına dönüŖtürmeyi planmaktayız.

Tüm akademik çalışmalarımızda olduğu gibi bu çalışmada da desteğini eksik etmeyen Rektörümüz Prof. Dr. Atilla Arkan'a müteŖekkirimiz. Bu çalışmanın ortaya çıkması küçük bir ekibin özverili çalışması ile mümkün olabilmİŖtir. Seminerlerin organizasyonu, teknik altyapının sağlanması ve katılımcıların etkin bir şekilde bilgilendirilmesi ile eserin yayına hazırlanma sürecindeki titiz çalışmaları için Ar. Gör. Abdülmecit Güldağı'na ve İHÜ Yüksek Lisans öğrencilerinden AyŖenur Purde'ye konuşma metinlerinin transkripte edilmesi sürecindeki desteklerinden ötürü teşekkür ederiz. Son olarak yayın sürecindeki destekleri için İHÜ Yayınları Müdürü Savaş Tali ve ekibine teşekkür eder, çalışmanın, bu alana ilgi duyan akademisyen ve uygulamacılara katkı sağlamasını dileriz.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu &
Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Giriş

İnsana Yakışır İş Kavramına Genel Bir Bakış

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu*

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak**

1. İnsana Yakışır İş: Tanımı ve Temel Unsurları

1.1. Genel Olarak

“İnsana yakışır iş (*decent work*)” kavramı, ekonomik, sosyal, psikolojik, etik boyutları içeren ve hukuk alanına yansımaları olan geniş kapsamlı bir kavramdır¹. Birleşmiş Milletler (BM) 2030 Sürdürülebilir

* İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Bölüm Başkanı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

** İbn Haldun Üniversitesi Anayasa Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Merkezi Müdürü.

1 İngilizcesi “decent work” olan kavram, Türkçeye bazı çalışmalarda “düzgün iş”, “uygun iş”, “insan onuruna yakışır iş”, “saygın iş” ifadesi ile çevrilmiştir. Çalışmamızda ise “insana yakışır iş” terimi tercih edilmiştir. Ayrıca bkz. Serap Palaz, “Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, sy 50 (13 Ekim 2010): 479-505.; Demet Tüzünkan, “Düzgün İşin 4 Temel Hedefi Açısından Uluslararası İş Gücü Göçünün Değerlendirilmesi”, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 1, sy 1 (03 Haziran 2015): 1-15.; Süheyla Erikli, “Genç Yoksulluğunun Temel Belirleyicileri: Eğitim ve Düzgün İş”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 18, sy 1 (01 Haziran 2016): 283-302.; Zeynep Aca ve Emrah Akdamar, “İnsana Yakışır İşin Yaşam Doyumu, Çalışma İradesi Ve İşin Anlamı Üzerindeki Etkisi”, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13, sy 25 (30 Mayıs 2023): 217, <https://doi.org/10.53092/duibfd.1222446>.

Kalkınma Programı'nda yer alan sürdürülebilir kalkınma hedeflerinden Sekizinci Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi'nin (SDG 8/SKH 8) de odak noktasını teşkil etmektedir. Bu hedef, "Herkes için kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, istihdamı ve insana yakışır işi teşvik etmek"tir. İnsana yakışır iş insan onuruna saygılı, eşitlikçi, adil ve güvenli çalışma koşullarını kapsayan bir üst kavramdır².

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından ilk kez ortaya atılmış olan insana yakışır iş kavramı ekonomik kalkınmanın yanı sıra sosyal adaletin sağlanması açısından kritik bir öneme sahiptir. Kökeni ILO'nun 1999 yılında yayımladığı "İnsana Yakışır İş Programı (*Decent Work Agenda*)"³ başlıklı belgeye dayanmaktadır⁴. ILO Genel Direktörü Juan Somavia, ILO'nun 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda bu kavramı "*kadınlar ve erkekler için özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insanların onuruna yakışan üretken iş olanaklarına erişimini*

- 2 Tània Ferraro vd., "Historical landmarks of decent work", *European Journal of Applied Business and Management* 2, sy 1 (2016): 87.
- 3 International Labour Organization (1999). *Decent Work: Report of the Director-General at 87th Session of International Labour Conference*, June. Geneva: International Labour Office. Uluslararası Çalışma Konferansında sunulan Raporun metnine ulaşmak için bkz. <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- 4 "İnsana yakışır iş" kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1999 yılında ortaya atılmış olsa da, gelişmesine ve günümüze ulaşmasına birçok önemli belge öncülük etmiştir. ILO'nun kuruluşundan (1919) Philadelphia Bildirgesi'ne (1944), İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nden (1948) ILO Temel İlkeler ve Çalışma Hakları Bildirgesi'ne (1998) kadar birçok uluslararası belge, temel çalışma haklarını ele alarak bireylerin özgürlük, haysiyet, ekonomik güvenlik ve eşit fırsatlar çerçevesinde maddi ve manevi refahını vurgulamıştır. Aslında, bu belgelerin tümü, 1999 yılında yayımlanan raporun hazırlanmasına zemin oluşturmuştur. Ferraro vd., "Historical landmarks of decent work", 80-82. Özellikle 1998 tarihli Temel İlkeler ve Çalışma Hakları Bildirgesi'nde işsizler ve göçmen işçiler de dahil olmak üzere özel ihtiyaçları olan grupları da kapsayarak evrensel temel hakları ve ilkeleri vurgulamıştır. Bu bildirmede, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi ve iş ile meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması temel prensipler olarak benimsenmiştir. Jorma Rantanen, Franklin Muchiri, ve Suvi Lehtinen, "Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health", *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, sy 10 (Mayıs 2020): 2, <https://doi.org/10.3390/ijerph17103351>.

sağlamak” şeklinde tanımlamıştır⁵. Her ne kadar kavram ILO tarafından ortaya atılmış olsa da, insana yakışır iş kavramı, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’nden SKH 8 (SDG 8) kapsamında, ekonomik büyümeyi ve insana yakışır işi merkeze alan küresel kalkınma politikasının temel yapı taşlarından biri haline gelmiştir⁶. Zira istihdamın bireylerin yaşam kalitesine ve topluma entegrasyonuna olan önemli katkısını vurgularken, sürdürülebilir kalkınmaya da önemli ölçüde katkı sağlamaktadır⁷.

1.2. Tanım

İnsana yakışır iş, daha önce de ifade ettiğimiz üzere çok boyutlu bir kavramdır. Genel hatları ile insan onuruna yakışır çalışma koşullarında, iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun koşullarda, sosyal güvenlik bakımından koruma altında ve sendikayla temsil edilebilme imkânı olan, zorla çalıştırma ile çocuk işçiliğinin olmadığı, yapılan işin karşılığında hak edilen ücretin alınabildiği, temel haklara sahip istihdam olanağını ifade etmektedir⁸. Ayrıca temel hak ve ilkelerin

5 Somavia’ya göre bu kavram, İnsana Yakışır İş, sadece bir iş bulmakla ilgili değildir. Üreten olan ve adil bir gelir, işyerinde güvenlik ve aileler için sosyal koruma sağlayan iş fırsatlarını içerir. Sosyal uyumun kökünde yer alır - İnsana Yakışır İş eksikliğinin olduğu yerde yoksulluk, eşitsizlik, toplumsal gerilim veya açıkça toplumsal çatışma da vardır. İnsanları esaret veya yoksulluk içine hapseden ya da onları tehlikelere, ayrımcılığa veya güvensizliğe maruz bırakan işler, bireylerin veya parçası oldukları ekonomilerin ilerlemesine ve potansiyellerini gerçekleştirmesine izin vermez. <https://www.ilo.org/resource/article/responding-globalization-decent-work-agenda> Ferraro vd., “Historical landmarks of decent work”, 82. ; Rantanen, Muchiri, ve Lehtinen, “Decent Work, ILO’s Response to the Globalization of Working Life”, 3. ; Lucy Brill, “What Is Decent Work? A Review of the Literature”, içinde *Decent Work: Opportunities and Challenges*, ed. Fiona Christie vd. (Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, 2021), 12.

6 Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.kureselamaclar.org/amaclar/insana-yakisir-is-ve-ekonomik-buyume/>

7 Alisha Ralph ve Akarsh Arora, “Mapping the Literature on Decent Work: A Bibliometric Analysis of Sustainable Development Goal 8”, *Sustainable Development* 32, sy 4 (2024): 3937, <https://doi.org/10.1002/sd.2879>; Richard Anker vd., “Measuring Decent Work with Statistical Indicators”, *International Labour Review* 142, sy 2 (2003): 147, <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x>.

8 Palaz, “Düzyük İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”, 481.

gerçekleşmesinde üç taraflı uzlaşma hedeflenmekte olup, sosyal tarafların ve hükümetlerin uyumu içinde gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu yönleri nedeniyle istihdam, sosyal güvenlik, çalışma yaşamındaki temel haklar ve sosyal diyalog boyutu olmak üzere dört boyutta ele alınması mümkündür.

İnsana yakışır iş kavramı, sosyal adalet teorisi ve uluslararası insan hakları normlarına dayanmaktadır. Ekonomik kalkınmanın ve sosyal eşitliğin birlikte ilerlemesi gerektiği inancına dayanır; bu bakış açısı, yalnızca gayri safi yurt içi hasılanın değil, insan refahının da kalkınmanın ölçütü olması gerektiğini savunan ekonomistler ve düşünürler tarafından şekillendirilmiştir⁹. ILO'nun insana yakışır iş vizyonu, emeğin bir meta olmadığı ve çalışan herkesin devredilemez haklara sahip olduğu ilkesine dayanmaktadır. Bu anlayış, insan yetenekleri ve ihtiyaçları teorileriyle uyumlu olup, insan onuruna ve bireyin özne olma durumuna uygun koşullarda çalışma fırsatının temel bir hak olduğunu vurgulamaktadır.

İnsana yakışır iş kavramının temel değerleri olan özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru, aynı zamanda ILO'nun temel prensiplerini ve misyonunu yansıtmaktadır. Çok kısa bu değerlerden bahsetmek gerekirse, *özgürlük*, çalışanların özgürce iş seçebilmesi, örgütlenme özgürlüğüne sahip olması ve zorla çalıştırmaya maruz kalmaması; *eşitlik*, iş hayatında ayrımcılığın olmaması, eşit fırsatlara sahip olunması ve adil muamele görülmesi; *güvenlik*, çalışma ortamının güvenli ve sağlıklı olması, sosyal güvenlik haklarının sağlanması ve iş güvencesinin olması; *insan onuru*, çalışanların saygı görmesi,

9 Richard Anker vd., "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", *International Labour Review* 142 (2003): 149.; Zeynep Aca ve Emrah Akdamar, "Türkiye'de İnsana Yakışır İş: Bağlam, Kavramsallaştırma ve Değerlendirme: Bir Alan Araştırması", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 20, sy 1 (22 Mart 2022): 274, <https://doi.org/10.11611/yead.1037757>.; Sefa Kaya, "İnsana Yakışır İş Açığı: Çalışan Yoksulluğu Açısından Bir Değerlendirme", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, sy 79 (31 Aralık 2020): 60, <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.79.0046>.

insan onuruna yakışır koşullarda çalışması ve kişisel gelişimlerini destekleyen bir çalışma ortamına sahip olması demektir¹⁰.

Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, insana yakışır iş sürdürülebilirlik boyutunda içeren bir kavramdır. Sürdürülebilirlik, insana yakışır işin uzun vadeli başarısını güvence altına alarak çevresel, sosyal ve ekonomik boyutunu içerir. Gelecek nesillerin ihtiyaçlarını tehlikeye atmadan bugünün ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlar. İnsana yakışır işin teşvik edilmesi sürdürülebilir kalkınmanın sosyal boyutunu desteklerken, çevresel ve ekonomik sürdürülebilirliğe de katkı sağlar¹¹.

1.3. Temel Hedefler ve Unsurlar

Son derece rekabetçi bir dünyada insana yakışır işin ve sürdürülebilir verimliliğin sağlanabilmesi amacıyla, ILO'nun 1999 yılında tanımladığı “insana yakışır iş” kavramının temel unsurlarına, kurumun çeşitli belgelerinde yer verilmiştir¹². Bu kapsamda “İnsana yakışır iş” kavramı temelde dört unsuru¹³ içermektedir:

1. **İstihdam:** İnsana yakışır iş kavramının ilk temel unsuru olan istihdam “çalışma hakkı” ile ilişkilidir. Bu bakımdan işsizlikle mücadele ve istihdam olanağına sahip olma önemlidir. Ancak belirtelim ki

10 Ferraro vd., “Historical landmarks of decent work”, 87.

11 B. Rombouts ve N. Zekić, “Decent and Sustainable Work for the Future? The ILO Future of Work Centenary Initiative, the UN 2030 Agenda for Sustainable Development, and the Evolution of the Meaning of Work”, *International Employment & Labor Law eJournal*, 05 Ocak 2020, 344.

12 Açıklamalar için bkz. *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO Manual, second version. Geneva* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_229374.pdf; International Labour Organization . ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Office; Geneva, Switzerland: 2008. [(accessed on 30 July 2019)]. Available online: <https://www.ilo.org/resource/other/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization>

13 Bu kavramların ayrıntılı açıklaması için bkz. Davuthan Günaydın, “İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme”, *The Journal of Academic Social Science Studies* 7, sy 37 (29 Ağustos 2024): 124-30, <https://doi.org/10.9761/JASSS3023>.

insana yakışır iş, sadece iş sahibi olmayı değil, aynı zamanda üretken, adil ücretlendirme ile güvenceli istihdamı ifade eder. Ayrıca eşitlik ilkesinin temini de önemlidir.

2. **Sosyal Koruma:** Sosyal koruma mekanizmalarının kapsam ve etkinliğinin herkes için artırılmasını ifade etmektedir. Bu açıdan sosyal güvenliğin kapsam ve yeterliliğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu hedefin ölçülmesinde, devletlerin kamu harcamaları içinde sosyal güvenlik harcamalarına ayırdıkları pay, sosyal güvenlik kapsamındaki nüfus oranı, kapsama alınan sosyal güvenlik riskleri ile sosyal güvenlik yardımları ve hizmetlerinin kalite ve yeterlilikleri dikkate alınmaktadır.

3. **Temel Haklara Saygı:** İnsana yakışır iş, çalışma yaşamındaki temel haklara saygıyı içerir. Sendika kurma özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, ayrımcılığa uğramama ve zorla çalıştırılmanın önlenmesi bu haklar arasındadır. Çocuk işçiliğinin önlenmesi de bu bağlamda değerlendirilebilir.

4. **Sosyal Diyalog ve Katılım:** İşyerindeki karar alma süreçlerine çalışanların katılımını, sendikaların güçlendirilmesini ve işverenler, çalışanlar ve hükümetler arasındaki diyalogun teşvik edilmesini içerir¹⁴.

Özetle, bu dört unsur, insana yakışır iş hedefine yönelik politikaların uygulanmasını sağlayan kavramsal bir çerçeve sunmaktadır. Örneğin, işyerinde temel haklar, zorla çalıştırma ve ayrımcılıktan arınmış bir çalışma ortamını ifade ederken; sosyal koruma, işsizlik sigortası ve emeklilik gibi sosyal güvenlik mekanizmalarını kapsamaktadır. İstihdam yaratma, yeterli iş ve sürdürülebilir geçim kaynaklarının sağlanmasına vurgu yaparken; sosyal diyalog ise işçilerin ve işverenlerin sendikalar ve diğer katılım mekanizmaları aracılığıyla karar süreçlerine dahil edilmesini içermektedir¹⁵.

14 Walter Leal Filho vd., *Decent Work and Economic Growth* (Cham, 2020), 215.

15 Brill, "What Is Decent Work? A Review of the Literature", 12.

Kısacası, insana yakıŖır iŖ; üretken olan ve adil bir gelir sağla-
yan, güvenli çalıŖma koŖulları ve aileler için sosyal koruma sunan,
kiŖisel geliŖim ve toplumsal entegrasyon için fırsatlar yaratan, ifade
özgürlüğü ile örgütlenme ve katılım haklarını güvence altına alan,
herkes için fırsat eŖitlięi ve adil muameleyi sağlayan bir kavram ola-
rak tanımlanmaktadır.

2. ILO'nun İnsana YakıŖır İŖe İliŖkin Faaliyetleri ve BirleŖmiŖ Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri

ILO 1999'da insana yakıŖır iŖi temel hedef olarak kabul ettikten
sonra, kavramı daha kesin bir Ŗekilde tanımlamak ve üye ülkelerinde
insana yakıŖır iŖi en iyi nasıl baŖarılacaęını araŖtırmak için bir dizi fa-
aliyeti baŖlatmıŖtır. Bu doğrultuda, 2000'li yılların baŖından itibaren
ILO, özellikle geliŖmekte olan ülkelerde insana yakıŖır iŖin yaygınlaŖ-
tırılması için önemli kaynaklar ayırmıŖtır. BirleŖmiŖ Milletler Kalkın-
ma Programı ile yakın iŖ birliği içinde, çeŖitli ülkelerde 3 ila 5 yıllık
“İnsana YakıŖır İŖ Ülke Programları” oluŖturulmuŖtur. Bu programlar,
ülkelerde insana yakıŖır iŖin geliŖtirilmesine yönelik olarak ILO ön-
cülüğünde uygulamaya konulmuŖtur¹⁶.

Aynı tarihlerde BirleŖmiŖ Milletler'deki geliŖmelere baktığımızda,
2000 yılında kabul edilen *BM Küresel İlkeler SözleŖmesi*, iŖ dünyasını in-
san hakları, çalıŖma standartları, çevre koruma ve yolsuzlukla mücade-
le gibi konularda BM'nin hedefleriyle uyumlu hale getirmeyi amaçla-
mıŖtır. Aynı yıl kabul edilen *BM Binyıl Kalkınma Hedefleri* ise dolaylı
olarak iŖ kalitesinin ve çalıŖma koŖullarının iyileŖtirilmesini hedeflemiŖ,
ancak doğrudan “insana yakıŖır iŖ” ifadesine yer vermemiŖtir.¹⁷

2008'de ILO'nun “Adil Bir KüreselleŖme İçin Sosyal Ada-
let Bildirgesi” kapsamında, insana yakıŖır iŖ kavramının detayları

16 Brill, “What Is Decent Work? A Review of the Literature”, 14.

17 Ferraro vd., “Historical landmarks of decent work”, 84.

belirlenmiştir.¹⁸ Daha önce de belirtildiği üzere, ILO insana yakışır işi dört stratejik hedef aracılığıyla somutlaştırmış ve açıklamıştır. Bu dört stratejik hedefin oluşturduğu temel çerçeve, tam ve üretken istihdam ile insana yakışır işin ILO'nun temel misyonunun merkezinde yer aldığını bu bildirmede açıkça vurgulanmaktadır¹⁹.

BM, 2015 yılında, refaha, barışa ve ortaklığa yönelik yüzlerce hedef ve eylem içeren 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefini kapsayan *Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Programı* adlı küresel stratejiyi başlatmıştır²⁰. Bu hedefler ekonomi, çevre ve toplumu bütünleştirmeyi amaçlamaktadır²¹. İnsana yakışır iş kavramının evrensel olarak kabul görmesi ve yaygınlaşması, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile sağlanmıştır²². Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, özellikle yoksulluğun ortadan kaldırılmasına ilişkin SKH 1, sağlık alanındaki SKH 3 ve kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik

18 International Labour Organization. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Office; Geneva, Switzerland: 2008. Uluslararası Çalışma Konferansında sunulan Raporun metnine ulaşmak için bkz. <https://www.ilo.org/resource/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization-0> İnsana yakışır işe ilişkin ilk kapsamlı çalışma, Filipinler ve Ukrayna'da başlatılmıştır. Bu ülkelerde, kıt kaynakların en etkili şekilde kullanılması için çalışma hayatının geliştirilmesine yönelik diğer ILO ve BM programlarıyla ulusal düzeyde iyi bir koordinasyon sağlanması amaçlanmıştır. 2000-2019 yılları arasında ILO 121 ülkede İnsana Yakışır İş Ülke Programı başlatmıştır. Bu ülkelerden 53'ü, bireysel veya bölgesel analizler kapsamında dış değerlendirmeye tabi tutulmuş ve başarılı bir şekilde yönlendirilip belgelenecek etkili bir biçimde uygulandığı kabul edilmiştir. Rantanen, Muchiri, ve Lehtinen, "Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life", 5.

19 Rantanen, Muchiri, ve Lehtinen, "Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life", 4.

20 Rantanen, Muchiri, ve Lehtinen, "Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life", 4.

21 Ralph ve Arora, "Mapping the Literature on Decent Work", 3937.

22 ILO'nun 1998 tarihinde kabul edilen (2022 yılında da değiştirilen) Çalışma Hayatında Temel İlkeler ve Çalışma Hakları Bildirgesi, çocuk işçiliğinin yasaklanması, zorla çalıştırmanın önlenmesi, ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve örgütlenme özgürlüğü olmak üzere dört temel alan belirlemiştir. Bu standartlar, sürdürülebilir kalkınmanın temel unsurlarından biri olarak kabul edilmekte ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin sosyal boyutunu güçlendirmektedir. Rombouts ve Zekić, "Decent and Sustainable Work for the Future?", 336. Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>

büyümenin, tam ve üretken istihdamın ve herkes için insana yakıŖır işlerin teşvikine yönelik SKH 8 olmak üzere, çalışanların sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çeŖitli hedefler, amaçlar ve eylemler içermektedir²³. Ayrıca, ILO, 13 farklı SKH göstergesinin koruyucusu olarak atanmıştır²⁴. Birleşmiş Milletlerin belirlediği 17 sürdürülebilir kalkınma hedefinden biri olan “İnsana YakıŖır İş ve Ekonomik Büyüme” (SKH 8), kapsayıcı, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi destekleyerek tüm bireylerin insana yakıŖır iş olanaklarına erişmesini teşvik etmeyi amaçlamaktadır²⁵. Bu hedef, çalışma hukukunun temel normlarını ve ilkelelerini yansıtır. Örneğin, zorla çalıştırmanın ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, ayrımcılığın önlenmesi ve örgütlenme özgürlüğü gibi konular önemli bir parçasını oluşturur²⁶.

SKH 8, istihdamı desteklemenin ve herkes için insana yakıŖır işi güvence altına almanın yanı sıra, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin teşvik edilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır²⁷. Bu hedef doğrultusunda, çalışma özgürlüğü ve işyerinde ayrımcılığın önlenmesi önemlidir. Ayrıca sendika kurma ve toplu pazarlık hakkı, iş güvenliği ve sağlığı ile adil ücret gibi konular da hedefin kapsamındadır. Zorla çalıştırma, modern kölelik ve çocuk işçiliği gibi uygulamaların ortadan kaldırılmasını hedefleyerek bireylerin özgürce ve güvenli koşullarda çalışabilmesini amaçlamaktadır. Ayrıca, iş alım, ücretlendirme ve terfi süreçlerinde eşit fırsatların sağlanması,

23 Maria Allen, “Decent Work: Gender and Equal Opportunity Policies and Outcomes”, içinde *Decent Work: Opportunities and Challenges*, ed. Fiona Christie vd. (Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, 2021), 67.

24 International Labour Organization Decent Work Indicators in the SDGs. Global Indicator Framework. ILO Department of Statistics and the ILO Regional Office for Asia and the Pacific 2016. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/presentation/wcms_493329.pdf

25 Brill, “What Is Decent Work? A Review of the Literature”, 12.; Rombouts ve Zekić, “Decent and Sustainable Work for the Future?”, 319.

26 Rombouts ve Zekić, “Decent and Sustainable Work for the Future?”, 329.

27 Ying-Jung Yeh ve I-Ying Wang, “Exploring the Development Trajectory of Decent Work Literature: An Empowerment Perspective”, *Technological Forecasting and Social Change* 201 (Nisan 2024): 1, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123230>.

çalışanların sendikal haklarını koruyarak daha iyi çalışma koşulları için müzakere edebilmelerini ve güvenli bir iş ortamında fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunmasını desteklemektedir. Adil ücret politikalarıyla yoksulluğun azaltılmasını ve gelir eşitsizliğinin giderilmesini amaçlayan bu yaklaşım, ekonomik kalkınmanın yalnızca büyüme ile değil, aynı zamanda iş kalitesi, sosyal adalet ve çevresel sürdürülebilirlik ile birlikte değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır²⁸.

ILO bu amaçların uygulanmasını kolaylaştırmak için 2015 yılında bir kılavuz yayımlamıştır²⁹. Bu kılavuz, ILO bileşenlerine ve diğer ulusal paydaşlara, her ülkede insana yakışır iş ile ilgili ilerleme ve mevcut duruma ilişkin tutarlı veriler ve analizler sağlamaktadır. Ayrıca, ülkenin karşı karşıya olduğu temel insana yakışır iş zorluklarını da ele alır³⁰.

2.1. İnsana Yakışır İş Kavramının Bugünü ve Geleceği

İnsana yakışır iş kavramı, günümüzde ekonomik kalkınma ve sosyal adaletin sağlanmasında temel bir unsur olarak görülmektedir. Ancak bu hedefe ulaşılması, teknoloji, dijital dönüşüm ve yeni çalışma biçimlerinin yarattığı zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda, küresel ölçekte yapılacak politika düzenlemeleri ve sosyal koruma mekanizmalarının güçlendirilmesi kritik öneme sahiptir. Teknolojik dönüşümün yarattığı dijital bölünme de insana yakışır iş kavramının uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Dijitalleşmenin hız kazandığı ekonomilerde, teknolojiye erişimi sınırlı olan kesimlerin daha fazla işsizlik ve güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalması söz konusu olabilmektedir.

28 Ralph ve Arora, "Mapping the Literature on Decent Work", 3927-52.

29 International Labour Organization. Decent Work Country Diagnostics. Technical Guidelines to Drafting Diagnostic Report. International Labour Office; Geneva, Switzerland: 2015. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_mas/@program/documents/genericdocument/wcms_561044.pdf

30 Rantanen, Muchiri, ve Lehtinen, "Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life", 6.

COVID-19 sonrası dönemde, gig işler, güvencesiz istihdam ve olumsuz çalışma koşullarına yönelik eğilimler devam etmektedir. Pandeminin, dijital ekonomiye ve çevrimiçi tüketime yönelik yönelimleri hızlandırdığı dikkate alındığında, makinelerin ve otomatik süreçlerin emeğin yerini alma sürecinin de ivme kazandığını öngörmek mümkündür. Nitekim, COVID-19 ve sosyal mesafeye dayalı tüketim gereklilikleri doğrultusunda iş modellerinin dönüşmesi, yüz yüze yürütülen işlerin giderek azalmasına yol açmaktadır³¹. Pandemi sonrası dönemde uzaktan çalışma modeli de insana yakışır iş kavramının uygulanması açısından yeni zorlukları ortaya çıkarmıştır. Evden çalışma modelinin yaygınlaşması, çalışanların çalışma saatleri, özel hayatın sınırları ve iş sağlığı gibi konularda yeni sorunlarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Pandemiyle birlikte ortaya çıkan bu sorunlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal koruma mekanizmalarının güçlendirilmesi ve çalışanların haklarının korunması gibi konularda daha fazla çaba gösterilmesi gerektiğini göstermiştir³². Pandemi, gig ekonomisi ve güvencesiz işlerdeki eğilimleri hızlandırarak çalışanların daha olumsuz çalışma koşullarına maruz kalmasına neden olmuştur. Makine ve teknolojinin emek yerine ikame edilmesiyle yüz yüze iş rollerinin azalması, istihdamda güvencesizliği artırmıştır. Ayrıca, pandemi birçok sektörde ekonomik belirsizliğe ve iş kayıplarına yol açarak insanların

31 Mills, S., Whittle, R., & Brown, G. (2021). The implications of a crisis-driven societal shift to online consumption. In P. McCann & T. Vorley (Eds.), *Productivity and the pandemic: Challenges and insights from covid-19* (pp. 88–103).

32 Fiona Christie vd., ed., *Decent Work: Opportunities and Challenges* (Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, 2021), 3. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz; COVID-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk Ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı (29 - 30 Mayıs 2020), İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2020. ; Tuncay, A. Can; Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma, Legal İSGHD, C. 18, S. 69, 2021 ; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz/Savaş Kutsal, F. Burcu, "Uzaktan Çalışma", Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi, Saim Ocak (Ed.), Ankara, Adalet, 2023, s. 51-78

geçim kaynaklarını kaybetmesine ve sosyal koruma eksikliklerinin daha da derinleşmesine neden olmuştur³³.

Günümüzde küreselleşme, teknolojik dönüşüm ve dijitalleşme, insana yakışır iş kavramına yönelik yeni tartışmaları beraberinde getirmiştir. Özellikle yapay zekâ, otomasyon ve gig ekonomi, iş güvencesini ve sosyal koruma mekanizmalarını ciddi biçimde tehdit etmektedir. Dijital teknolojiler, küçük ölçekli görevler, proje bazlı çalışma ve geçici istihdam ile şekillenen yeni iş modellerini mümkün kılar. Rutin görevlerin otomasyonu, çalışanları daha üst düzey bilişsel faaliyetlere yönlendirerek iş kalitesini artırabilirken, proje bazlı ve geçici işler genellikle iş güvencesi eksikliği, stres ve tükenmişliğe yol açabilir³⁴.

Gig ekonomisi çalışanların hakları ve sosyal güvencesi açısından önemli sorunları gündeme taşımıştır³⁵. Bu çalışanlar, genellikle istikrarsız çalışma koşulları, düşük ücret ve yetersiz sosyal koruma ile karşı karşıya kalmaktadır. Gig ekonomisi ile iç içe geçen dijital ekonomi rekabeti yoğunlaştırarak uzun vadeli istihdam ilişkilerinde azalmaya neden olabilir. Özellikle platform tabanlı işlerde (örneğin, yemek dağıtımı) çalışanlar, düşük ve öngörülemeyen ücretler, gelir dalgalanmaları ve yetersiz sosyal haklar gibi ekonomik risklerle karşı karşıya kalabilir³⁶.

Dijitalleşme ile birlikte “insana yakışır iş” kavramı, çalışanların özerklik ve esneklik taleplerini ön plana çıkarmış, istedikleri zaman ve yerde çalışma özgürlüğünü önemli hale getirmiştir. Rutin işlerin

33 Kevin Albertson, Christina Purcell, ve Richard Whittle, “The History and Future of Work”, içinde *Decent Work: Opportunities and Challenges*, ed. Fiona Christie vd. (Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, 2021), 34.

34 Susanti Saragih, Jann Hidajat Tjakraatmadja, ve Andika Putra Pratama, “Decent work in a digital age: a comprehensive review of research and theory”, *Cogent Business & Management* 11, sy 1 (31 Aralık 2024): 8, <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371552>.

35 Saragih, Hidajat Tjakraatmadja, ve Putra Pratama, 1.

36 Saragih, Hidajat Tjakraatmadja, ve Putra Pratama, 10.

otomasyonu, çalışanların daha anlamlı ve amaç odaklı işlere yönelmesine olanak tanırken, ekonomik güvensizlik karşısında adil ücret ve sosyal hakların önemi giderek artmıştır. Dijital teknolojilerin iş ve yaşam arasındaki sınırları belirsizleştirilmesi, iş-yaşam dengesini korumanın gerekliliğini vurgularken, iyi bir işin aynı zamanda çalışanların psikolojik iyi oluşunu desteklemesi gerektiği anlaşılmıştır. Pozitif iş ilişkileri, aidiyet duygusu ve öz belirleme fırsatları, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırırken, yönetim uygulamalarının da bu süreci destekleyecek uygun çalışma koşulları ve iş tasarımları sunması gerekmektedir³⁷.

Sonuç

Küresel toplumun sürdürülebilir bir geleceğe ilerleyebilmesi için, çalışma hayatının her alanında insana yakışır iş koşullarının tesis edilmesi ve yaygınlaştırılması, tüm paydaşların ortak çabasını gerektirmektedir. Geleceğin dünyasında, ekonomik büyümenin sürdürülebilirliği ancak insana yakışır iş kavramının başarılı biçimde uygulanmasıyla mümkün olacaktır.

İnsana yakışır iş kavramı, ekonomik büyümenin ve toplumsal refahın sürdürülebilir şekilde sağlanmasında kritik bir role sahiptir. Adil ücretlendirme, güvenli çalışma koşulları, sosyal koruma ve örgütlenme özgürlüğü gibi temel unsurları içeren bu kavram, bireylerin ekonomik ve sosyal yaşamda eşit fırsatlara sahip olmalarını hedefler. ILO tarafından geliştirilen insana yakışır iş gündemi, sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle de uyumlu olup, modern iş dünyasında insan hakları odaklı politikaların oluşturulmasını teşvik etmektedir. Dijitalleşme ve yeni çalışma biçimleri, bu kavramın uygulanmasını zorlaştırırsa da iş güvencesinin artırılması, işçi haklarının korunması ve sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi, insana yakışır işin gelecekte de korunmasını sağlayacaktır.

37 Saragih, Hidajat Tjakraatmadja, ve Putra Pratama, 7.

Günümüzde küreselleşme, teknolojik dönüşüm ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, insana yakışır işin uygulanabilirliğini yeni zorluklarla karşı karşıya bırakmaktadır. Özellikle gig ekonomisi, otomasyon ve yapay zekâ gibi gelişmeler, iş güvencesini tehdit etmekte ve çalışanların sosyal haklara erişimini zorlaştırmaktadır. Ancak, bu dönüşüm sürecinde devletler, işverenler ve sendikalar arasındaki iş birliğinin artırılması ve insan odaklı politikaların benimsenmesi, insana yakışır işin korunmasını sağlayacaktır. Dijital çağda dahi çalışanların haklarını güvence altına alan, insana yakışır iş prensiplerini temel alan bir iş gücü piyasası yaratmak hem bireysel hem de toplumsal refahın artırılmasına önemli katkılar sunacaktır.

Kaynakça

- Aca, Zeynep, ve Emrah Akdamar. “İnsana Yakışır İşin Yaşam Doyumu, Çalışma İradesi Ve İşin Anlamı Üzerindeki Etkisi”. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13, sy 25 (30 Mayıs 2023): 216-46. <https://doi.org/10.53092/duibfd.1222446>.
- . “Türkiye’de İnsana Yakışır İş: Bağlam, Kavramsallaştırma ve Değerlendirme: Bir Alan Araştırması”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 20, sy 1 (22 Mart 2022): 271-91. <https://doi.org/10.11611/yead.1037757>.
- Albertson, Kevin, Christina Purcell, ve Richard Whittle. “The History and Future of Work”. İçinde *Decent Work: Opportunities and Challenges*, editör Fiona Christie, Marilena Antoniadou, Kevin Albertson, ve Mark Crowder. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, 2021.
- Allen, Maria. “Decent Work: Gender and Equal Opportunity Policies and Outcomes”. içinde *Decent Work: Opportunities and Challenges*, editör Fiona Christie, Marilena Antoniadou, Kevin Albertson, ve Mark Crowder. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, 2021.
- Anker, Richard, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran, ve Joseph A. Ritter. “Measuring Decent Work with Statistical Indicators”. *International Labour Review* 142, sy 2 (2003): 147-78. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x>.
- Brill, Lucy. “What Is Decent Work? A Review of the Literature”. İçinde *Decent Work: Opportunities and Challenges*, editör Fiona Christie, Marilena Antoniadou, Kevin Albertson, ve Mark Crowder. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, 2021.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz; COVID-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk Ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı (29 - 30 Mayıs 2020), İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2020. ; Tuncay, A. Can; Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma, Legal İSGHD, C. 18, S. 69, 2021 ; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz/Savaş Kutsal, F. Burcu, “Uzaktan Çalışma”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi, Saim Ocak (Ed.), Ankara, Adalet, 2023, s. 51-78
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz/Savaş Kutsal, F. Burcu, “Uzaktan Çalışma”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi, Saim Ocak (Ed.), Ankara, Adalet, 2023, s. 51-78

- Christie, Fiona, Marilena Antoniadou, Kevin Albertson, ve Mark Crowder, ed. *Decent Work: Opportunities and Challenges*. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, 2021.
- Erikli, Süheyla. “Genç Yoksulluğunun Temel Belirleyicileri: Eğitim ve Düzenli İş”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 18, sy 1 (01 Haziran 2016): 283-302.
- Ferraro, Tânia, Nuno Rebelo Dos Santos, Leonor Pais, ve Lisete Mónico. “Historical landmarks of decent work”. *European Journal of Applied Business and Management* 2, sy 1 (2016).
- Filho, Walter Leal, Anabela Marisa Azul, Luciana Brandli, ve Amanda Lange Salvia. *Decent Work and Economic Growth*. Cham, 2020.
- Günaydın, Davuthan. “İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme”. *The Journal of Academic Social Science Studies* 7, sy 37 (29 Ağustos 2024): 123-48. <https://doi.org/10.9761/JASSS3023>.
- ILO (1999). *Decent Work: Report of the Director-General at 87th Session of International Labour Conference*, June. Geneva: International Labour Office. Uluslararası Çalışma Konferansında sunulan Raporun metnine ulaşmak için bkz. <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- ILO Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO Manual, second version. Geneva https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- ILO Decent Work Country Diagnostics. Technical Guidelines to Drafting Diagnostic Report. International Labour Office; Geneva, Switzerland: 2015. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_mas/@program/documents/genericdocument/wcms_561044.pdf
- ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Office; Geneva, Switzerland: 2008. <https://www.ilo.org/resource/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization-0>
- Kaya, Sefa. “İnsana Yakışır İş Açığı: Çalışan Yoksulluğu Açısından Bir Değerlendirme”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, sy 79 (31 Aralık 2020): 55-106. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.79.0046>.

- Palaz, Serap. “Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve Oecd Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, sy 50 (13 Ekim 2010): 479-505.
- Rai, Shirin M., Benjamin D. Brown, ve Kanchana N. Ruwanpura. “SDG 8: Decent work and economic growth – A gendered analysis”. *World Development* 113 (01 Ocak 2019): 368-80. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.09.006>.
- Ralph, Alisha, ve Akarsh Arora. “Mapping the Literature on Decent Work: A Bibliometric Analysis of Sustainable Development Goal 8”. *Sustainable Development* 32, sy 4 (2024): 3937-52. <https://doi.org/10.1002/sd.2879>.
- Rantanen, Jorma, Franklin Muchiri, ve Suvi Lehtinen. “Decent Work, ILO’s Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health”. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, sy 10 (Mayıs 2020): 3351. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103351>.
- Rombouts, B., ve N. Zekić. “Decent and Sustainable Work for the Future? The ILO Future of Work Centenary Initiative, the UN 2030 Agenda for Sustainable Development, and the Evolution of the Meaning of Work”. *International Employment & Labor Law eJournal*, 05 Ocak 2020.
- Saragih, Susanti, Jann Hidajat Tjakraatmadja, ve Andika Putra Pratama. “Decent work in a digital age: a comprehensive review of research and theory”. *Cogent Business & Management* 11, sy 1 (31 Aralık 2024): 2371552. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371552>.
- Tuncay, A. Can; Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma, *Legal İSGHD*, C. 18, S. 69, 2021.
- Tüzüncan, Demet. “Düzgün İşin 4 Temel Hedefi Açısından Uluslararası İş Gücü Göçünün Değerlendirilmesi”. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 1, sy 1 (03 Haziran 2015): 1-15.
- Yeh, Ying-Jung, ve I-Ying Wang. “Exploring the Development Trajectory of Decent Work Literature: An Empowerment Perspective”. *Technological Forecasting and Social Change* 201 (Nisan 2024): 123230. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123230>.