



# Genel Kurul

Dağıtım: Genel  
13 Temmuz  
2023

Orijinal: İngilizce

## Yetmiş sekizinci oturum

Geçici gündemin 73 (b) maddesi\*

**İnsan haklarının geliştirilmesi ve korunması: insan hakları ve temel özgürlüklerden etkili bir şekilde yararlanılmasını geliştirmeye yönelik alternatif yaklaşımlar da dahil olmak üzere insan haklarına ilişkin sorular**

## Derin yoksulluk ve insan hakları

### Genel Sekreter'in Notu

Genel Sekreter, İnsan Hakları Konseyi'nin [44/13](#) sayılı kararı uyarınca, derin yoksulluk ve insan hakları Özel Raportörü Olivier De Schutter'in raporunu Genel Kurul'a iletmekten onur duyar.

\* [A/78/150](#).

\*\*\*Bu gayri resmi Türkçe çeviri Eşitlik Politikaları Derneği tarafından yapılmıştır.



## Derin Yoksulluk ve İnsan Hakları Özel Raportörü Olivier De Schutter'in Raporu

### Çalışan yoksullar: ücretlere insan hakları yaklaşımı

#### Özet

Derin yoksulluk ve insan hakları Özel Raportörü Olivier De Schutter, bu raporda, dünyadaki her beş işçiden birinin yoksulluk içinde yaşadığını gözlemlemektedir. Verimlilik kazanımları, özellikle standart dışı çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve sendikal hakların zayıflaması genellikle işçilerin daha iyi ücretler almalarıyla sonuçlanmamaktadır. Özel Raportör, hayat pahalılığı krizinin düşük gelirli insanların durumunu daha da kötüleştirdiği bir bağlamda, "çalışan yoksul" olgusunun insan hakları açısından sonuçlarını değerlendirmektedir. Özel Raportör, hem devletlere hem de şirketlere, yaşanabilir ve adil bir ücret hakkının uygulanması konusunda tavsiyelerde bulunmaktadır.

## I. Giriş<sup>1</sup>

1. Dünyadaki yoksul insanların çoğu çalışıyor, ancak kendileri ve aileleri için yeterli bir yaşam standardını karşılamaya yetecek bir ücret kazanamıyorlar. Koronavirüs (COVID-19) salgınından önce bile, her beş çalışandan birinden fazlası (yüzde 21) yoksulluk içinde yaşıyordu (günde 3,10 dolardan daha az bir gelire geçinenler) ve bunların yüzde 8'i derin yoksulluk şartlarındaydı (günde 1,90 dolardan daha az bir gelire geçinenler): Yaklaşık 712 milyon insan için bir iş, kendileri ve aileleri için onurlu bir yaşamı güvence altına alamıyordu.<sup>2</sup> Düşük gelirli ve düşük-orta gelirli ülkelerde, çalışanların sırasıyla yüzde 44'ü ve yüzde 52'si ya orta derecede ya da aşırı derecede yoksuldur:<sup>3</sup> Afrika'da çalışanların yüzde 54,8'i yoksulluk içindeyken, Asya ve Pasifik'te bu oran yüzde 21,3, Arap Ülkelerinde ise yüzde 15,8'dir.<sup>4</sup>

2. Ulusal yoksulluk ölçütlerine dayanan diğer rakamlar da sorunun kapsamını göstermektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışan yoksullar, bir yıl boyunca en az 27 hafta çalışmış ya da iş aramış ancak gelirleri ulusal yoksulluk sınırının (kişiler için 14.580 dolar ve iki kişilik bir aile için 19.720 dolar) altında olan kişiler olarak tanımlanmaktadır.<sup>5</sup> Bu tanıma göre ülkede yaklaşık 6,3 milyon çalışan yoksul bulunmaktadır ve bu da çalışanların yüzde 4,1'ini temsil etmektedir.<sup>6</sup> Avrupa Birliği'nde çalışan yoksullar, ilgili yıl içinde en az 7 ay bir işte çalışmış olan ancak gelirleri ulusal medyan eşdeğer harcanabilir gelirin yüzde 60'ının altında olan kişiler olarak tanımlanmaktadır.<sup>7</sup> Avrupa Birliği'nde çalışan yoksullar, on yıl önce yüzde 8 iken 2017 yılında aktif çalışan nüfusun yüzde 10'unu (yaklaşık 20,5 milyon) oluşturmuştur.<sup>8</sup> Çin'de çalışan yoksullar, haftada en az bir saat çalışan ve medyan gelirin yüzde 50'sinin altında harcanabilir gelire sahip bir hanede yaşayanlar olarak tanımlanmaktadır: Kentsel nüfusun yüzde 28,6'sı bu kategoridedir.<sup>9</sup>

3. Çalışan yoksulların sayısı nasıl hesaplanırsa hesaplanırsa, genel eğilim açıktır: İşin kayıtlı olduğu hallerde bile, bir işe sahip olmak işçiyi ve ailesini her zaman yoksulluktan korumaz. Çalışanlar, hanehalkı yapısı ve hanedeki iş yoğunluğu (çalışan yetişkin sayısı ile hanedeki bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı arasındaki oran), belirli yaşam risklerine karşı sosyal koruma eksikliği, enformel dayanışma ağlarının bozulması ve düşük ücretler gibi bir dizi nedenden dolayı yoksul olabilirler. Mevcut raporda Özel Raportör bu sonuncu konuya odaklanmaktadır: Düşük ücretleri "çalışan yoksullar" kategorisinin büyümesinin önemli bir sebebi olarak incelemektedir.

<sup>1</sup> Özel Raportör, Columbia Hukuk Fakültesi İnsan Hakları Kliniği'ne üstün araştırmaları ve Prof. Nicolas Bueno'ya adil ücret hakkı konusundaki tavsiyeleri için müteşekkirdir.

<sup>2</sup> Rosina Gammarano, "The working poor or how job is no guarantee of decent living conditions", ILOSTAT Spotlight on Work Statistics, No. 6 (Cenevre, Uluslararası Çalışma Örgütü, 2019), p. 2. [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_696387.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_696387.pdf) adresinde mevcuttur.

<sup>3</sup> A.g.e., s. 7.

<sup>4</sup> A.g.e., s. 5.

<sup>5</sup> Amerika Birleşik Devletleri Sağlık ve İnsan Hizmetleri Bakanlığı, Health Insurance Marketplace, "Federal poverty level", 2023. [www.healthcare.gov/glossary/federal-poverty-level-fpl/](http://www.healthcare.gov/glossary/federal-poverty-level-fpl/) adresinde mevcuttur.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Eurofound, "Working poor", 29 Kasım 2022. Eşdeğer harcanabilir gelir, bir bireyin veya hanehalkının vergiler ve diğer kesintiler düşüldükten sonra kazandığı, hanehalkının büyüklüğü ve bileşimine göre ayarlanmış para miktarını temsil eder.

<sup>8</sup> Daphne Ahrendt ve diğerleri, *In work-poverty in the EU*, Eurofound Araştırma Raporu (Lüksemburg, Avrupa Birliği Yayın Ofisi, 2017), s. 3. [www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1725en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1725en.pdf) adresinde mevcuttur.

<sup>9</sup> Wu Xiaofang, "Structural causes of urban working poverty: an empirical study based on the China Labor Force Dynamics Survey (CLDS)", *City Watch Journal* (2022); Tu Li ve Yue Zhang, "Research on urban working poverty and its influencing factors: empirical study from CFPS data", *Population and Economy* (2018), s. 20-30

## II. "Çalışan yoksulların" yükselişi

### A. Reel ücretlerdeki durgunluk

4. Verimlilik artışlarının reel ücretlerde artışa dönüşmemesi yeni bir olgu değildir. Ancak 2020 ve 2021'deki COVID-19 salgını ve 2022'de gıda ve enerji fiyatlarındaki keskin artışların ardından dünyayı sarsan hayat pahalılığı krizi durumu daha da kötüleştirmiştir. 2020'de, derin yoksulluk içinde yaşayan dünya işçilerinin payı son yirmi yılda ilk kez artarak 2019'daki yüzde 6,7'den yüzde 7,2'ye yükseldi ve 8 milyon işçi daha yoksulluk içinde yaşamaya başladı - bu durum gençleri, kadınları ve kayıt dışı çalışanları orantısız bir şekilde etkiledi.<sup>10</sup> 2022'den bu yana, kısmen Ukrayna'daki çatışmanın da tetiklediği, yüksek enflasyon oranı, özellikle ücretleri sabit kalan ve artan yaşam maliyetlerine göre ayarlanmayan işçilerin kıvrılganlığına ışık tutmuştur: Küresel aylık ücretler 2022'nin ilk yarısında reel olarak yüzde 0,9 oranında düşerek bu yüzyıldaki ilk negatif küresel ücret artışı olmuştur.<sup>11</sup>

### B. Ücretlerin gayri safi yurtiçi hasıla içindeki payının azalması

5. Tüm bölgelerde emeğin gayri safi yurtiçi hasıla (GSYH) içindeki payı 1980'lerden bu yana düşmektedir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerinde 1990 ve 2009 yılları arasında yüzde 66,1'den yüzde 61,7'ye düşerek 2008 küresel mali krizinden önceki en düşük seviyesine ulaşmış ve henüz toparlanamamıştır.<sup>12</sup> Amerika Birleşik Devletleri'nde, emeğin gelirdeki payının düşüşü 2000 yılından bu yana hızlanmış ve 1947'den bu yana yaşanan düşüşün dörtte üçünü oluşturmuştur; düşüşün yüzde 11'i küreselleşme ve otomasyonun işçilerin azalan pazarlık gücü üzerindeki etkilerinden kaynaklanmaktadır.<sup>13</sup>

6. İşgücü geliri payındaki düşüş, Kuzey Afrika ve Asya'da belirgin düşüşler ve Latin Amerika'da daha istikrarlı ancak yine de azalan ücret payları ile yükselen ve gelişmekte olan ülkelerde daha da önemli olmuştur.<sup>14</sup> Çin'de emeğin milli gelirdeki payı 1990'ların başından bu yana neredeyse yüzde 3 puan düşmüştür.<sup>15</sup>

### C. Kadınların daha düşük ücret alması

7. Kadınların, kendileri ve aileleri için makul bir yaşam standardını garanti eden geçimlik bir ücret alma olasılığı erkeklere göre daha düşüktür. Kadın ve erkeklerin gelirleri karşılaştırıldığında aradaki farkın devam ettiği görülmektedir: 2019 yılında istihdamdaki/çalışan kadınlar, yüksek gelirli ülkelerde erkeklerin kazandığı her bir dolar başına 73 sent, üst-orta gelirli ülkelerde 71 sent, alt-orta gelirli ülkelerde 61 sent ve düşük gelirli ülkelerde sadece 43 sent kazanmıştır.<sup>16</sup>

<sup>10</sup> *Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Raporu 2022* (Birleşmiş Milletler yayını, 2022), s. 26.

<sup>11</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), *Küresel Ücret Raporu 2022-2023: COVID-19 ve Enflasyonun Ücretler ve Satın Alma Gücü Üzerindeki Etkisi* (Cenevre, 2022), s. 36.

<sup>12</sup> Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), *OECD İstihdam Görünümü 2012* (Paris, 2013), bölüm. 3, p. 113.

<sup>13</sup> James Manyika ve diğerleri, *A New Look at the Declining Labor Share of Income in the United States* (n.p., McKinsey Global Institute, 2019), s. 2.

<sup>14</sup> ILO, *Çalışma Dünyası Raporu 2011: Making Markets Work for Jobs* (Cenevre, Uluslararası Çalışma Araştırmaları Enstitüsü, 2011).

<sup>15</sup> IMF, *Dünya Ekonomik Görünümü: İvme Kazanıyor mu?* (Washington D.C., Nisan 2017), s. 126.

<sup>16</sup> ILO, "New data shine light on gender gaps in the labour market", *Spotlight on Work Statistics*, No. 12, (Mart 2023), şekil 5.

8. Kadın ve erkeklerin istihdama katılım eşitsizliği göz önünde bulundurulduğunda işgücü gelir farkı daha da büyüktür. Kadınların ilk etapta ücretli işlerde çalışma olasılığı genellikle daha düşüktür ve bakım işleri gibi değer görmeyen bazı sektörlerde - kısmen kadınsılaştırıldıkları ve geleneksel olarak kadınlar tarafından ücret ödenmeden yerine getirilen görevleri içerdikleri için - daha fazla temsil edilmektedirler. Bu durum, eğitime erişimin farklılaşmasının, kadınların liderlik pozisyonlarında daha az yer almasının ve bakım sorumluluklarının çalışılan saatler ve işgücü piyasasından çıktıktan sonra ücret ilerlemesi üzerindeki etkisinin bir sonucudur.<sup>17</sup> Özetle, kadınlar genellikle kadınların yaptığı işleri yaptıkları ve hane içinde daha çok ikinci kazanç sahibi oldukları ve çocuklara veya yaşlı aile üyelerine bakmak için çalışma sürelerini sınırlama eğiliminde oldukları için daha az kazanmaktadırlar.

9. Kadınların kayıt dışı işlerde fazla temsil edilmesi durumlarını daha da kötüleştirmektedir. Çoğu ülkede, özellikle de düşük gelirli ülkelerde, kadınların kayıt dışı işlerde çalışma olasılığı daha yüksektir.<sup>18</sup> Bu durum kazançlarını etkilemektedir: Kayıt dışı istihdam edilen kadınlar ortalama olarak kayıtlı çalışan bir erkeğin kazanacağını sadece yüzde 47'sini kazanmaktadır.<sup>9</sup> Kadınların kayıt dışı çalışması genellikle ev işçiliği veya düşük ücret ve diğer sömürü biçimleriyle karakterize edilen tedarik zincirlerinin alt kademelerinde parça başı iş yapmak gibi rollerdedir.<sup>20</sup>

10. Kadınlara daha düşük ücretler ödenmekte ve yaptıkları işlerin daha azı ücretlendirilmektedir: Katkılarının çoğu hala piyasa ilişkilerinin dışında sağlanmakta ve istatistiklerde tanınmamaktadır. Ücretsiz bakım işleri, kadınların ücretli işlere ayrılmaları gereken zamanı azaltmakta ve işgücü dışında geçirilen uzun süreler tasarrufları ve emekliliği etkileyerek ataerkil toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirmektedir.

11. Ek gelir getiren bir kişiyle birlikte yaşamak bunu kısmen telafi edebilir ve düşük ücret alan erkeklerin, tek gelir getirenin kendileri oldukları hanelerde yaşama olasılığı daha yüksektir: Örneğin Avrupa'da erkeklerin tek gelir getiren kişi olma ve çalışmayan bir eşe sahip olma olasılığı daha yüksek olduğundan, erkeklerin kadınlara göre iş yoksulluğu içinde kaydedilme olasılığı biraz daha yüksektir.<sup>21</sup> Ancak bu, hanenin toplam gelirinin eşit dağıldığını varsaymaktadır. Bunun gerçekleşmediği durumlarda - kadınların toplam hane gelirinin yarısından azını aldığı durumlarda - kadınlar yoksul görünmeyen hanelerde dezavantajlı konumda olabilirler.<sup>22</sup> Dahası, bazı ülkelerde kadınların aldığı daha düşük ücretler hanedeki başka bir yetişkinin geliriyle telafi edilebilirken, durum her zaman böyle olmayabilir: Amerika Birleşik Devletleri'nde kadınların çalışan yoksullar arasında olma olasılığı erkeklerden çok daha yüksektir (sırasıyla yüzde 5,3 ve yüzde 3,7)<sup>23</sup> çünkü hem ülkenin en düşük ücretli

<sup>17</sup> Chidi King, "Take five: mevcut ilerleme hızıyla 2069'a kadar eşit ücret yok", Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN-Women), 24 Şubat 2017; ve ILO, *Women in Business and Management: Değişim için İş Dünyası Örneği* (Cenevre, 2019).

<sup>18</sup> ILO, *Kayıt Dışı Ekonomide Kadınlar ve Erkekler: İstatistiksel Bir Güncelleme* (Cenevre, 2023), s. 18.

<sup>19</sup> ILO, *Küresel Ücret Raporu 2020-21: COVID-19 Döneminde Ücretler ve Asgari Ücretler* (Cenevre, 2020), s. 96.

<sup>20</sup> Emanuela Pozzan, Florence Bonnet ve Umberto Cattaneo, "Kadınlar için daha iyisini inşa etmek: kayıt dışı ekonomide kadınların vahim durumu" (Cenevre, Uluslararası Çalışma Örgütü, 2020).

<sup>21</sup> Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri veritabanı, "Yaşa ve cinsiyete göre yoksulluk riski altında çalışma oranı". [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta\\_livcond\\_inwrkpov\\_iloc\\_jw01](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_livcond_inwrkpov_iloc_jw01) adresinde mevcuttur (son erişim 6 Haziran 2023).

<sup>22</sup> Fran Bennett, "Rethinking low pay and in-work poverty", Women's Budget Group, 20 Eylül 2018.

<sup>23</sup> Amerika Birleşik Devletleri, İşgücü İstatistikleri Bürosu, "Çalışan yoksulların profili, 2018", Rapor No. 1087 (Temmuz 2020).

çalışanlarının yüzde 60'ını oluşturmaktadırlar<sup>24</sup> ve ülkedeki en düşük ücretli 25 işin 18'ine (yoksulluk sınırında veya altında ücret ödenenler dahil)<sup>25</sup> hakimdirler hem de çocuklu tek ebeveynli haneler (bunların yüzde 80'i kadınlar tarafından yönetilmektedir<sup>26</sup> ) daha yüksek yoksulluk riski altındadır.<sup>27</sup>

### III. Düşük ücretleri açıklamak

12. Bir dizi faktör, ücretlerin çalışanları yoksulluktan uzak tutmak için neden yetersiz olduğunu açıklamaktadır. İşgücü piyasasını etkileyen yapısal evrimler bu konuda rol oynamaktadır. Küreselleşme ve otomasyon, zengin ülkelerdeki en düşük vasıflı işçilerin durumunu güvencesiz hale getirmiş ve iş yaratma arayışı içinde çalışma esnekleştirilmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde ise maliyet-rekabet gücü arayışıyla ücretler baskılanmaktadır: Küresel tedarik zincirlerinin en emek-yoğun bölümlerinde, işçileri yoksul tutmak hala karşılaştırmalı bir avantajın kaynağı olarak görülmektedir ve küresel değer zincirleri, lider firmalar düşük (genellikle yoksulluk) ücretlerle yüksek üretkenliğe sahip bölgelere üretim yaptırabildikleri için gelişmiştir.<sup>28</sup> Bir diğer önemli faktör de sendikaların zayıflamasıdır; bu durum kısmen bu yapısal evrimlerden, kısmen de sendikal hakların ihlalden kaynaklanmaktadır.

#### A. Tipik olmayan çalışma biçimleri

13. Rekabet gücü arayışı, genellikle düşük ücretlere ve ücret güvencesizliğine yol açan atipik (veya standart dışı) iş sözleşmelerinin artmasına neden olmuştur. Standart olmayan işler (özellikle geçici veya yevmiyeli çalışanlara bağımlılık), daha önce standart işlerle ilişkilendirilen segmentler de dahil olmak üzere son zamanlarda artmıştır.<sup>29</sup> Bangladeş ve Hindistan gibi ülkelerde ücretli istihdamın neredeyse üçte ikisi geçici işlerde çalışmaktadır, ancak bu olgu gelişmekte olan ülkelerle sınırlı değildir: Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışanların yaklaşık yüzde 10'u düzensiz ve çağrı üzerine çalışma programlarına sahiptir ve bu durumdan en çok etkilenenler düşük gelirli işçilerdir.<sup>30</sup>

14. Kayıt dışı çalışanlar gibi, standart dışı istihdam biçimlerinde çalışan işçiler de düzenli, tam zamanlı, yıl boyunca istihdam edilen işçilerin genellikle yararlandığı tüm koruma ve yardımlardan yararlanamamaktadır. Aslında, post-Fordist ekonomik yeniden yapılanma ile ilişkili şirket stratejileri (dışsallaştırma, küçülme, dış kaynak kullanımı ve taşeronlaştırma) bazen "yukarıdan enformelleşme" olarak adlandırılmaktadır: 1980'lerden başlayarak, üretim giderek daha küçük ölçekli ve daha esnek ekonomik birimlere doğru merkezsizleştirilmiş, çok daha fazla sayıda önemsiz görev (temizlik veya nakliye gibi) taşeronlara verilmiş, bu da saat ücreti ile karakterize edilen ancak çok az faydası olan standart dışı veya atipik işlerin, hatta

<sup>24</sup> Amerika Birleşik Devletleri, Ulusal Kadın Hukuku Merkezi, "İnteraktif harita: düşük ücretli iş gücünde kadınlar ve erkekler", 20 Temmuz 2018.

<sup>25</sup> Grant Suneson, "ABD'deki en düşük ücretli 25 iş nedir? Bu işlerde genellikle kadınlar çalışıyor", USA Today, 4 Nisan 2019.

<sup>26</sup> Amerika Birleşik Devletleri Nüfus Sayım Bürosu, "Census Bureau releases new estimates on America's families and living arrangements", 17 Kasım 2022.

<sup>27</sup> Sarah Javaid ve Jasmine Tucker, "National snapshot: poverty among women and families", National Women's Law Center (Eylül 2021).

<sup>28</sup> Benjamin Selwyn, "Poverty chains and global capitalism", *Competition and Change*, cilt 23, No. 1 (Şubat 2019), s. 71-97; ve Lowell Bryan, "Globalization's critical imbalances", *McKinsey Quarterly* (2010), s. 7-15.

<sup>29</sup> ILO, *Dünya Genelinde Standart Dışı İstihdam: Zorlukları Anlamak, Beklentileri Şekillendirmek* (Cenevre, 2016), s. 2.

<sup>30</sup> A.g.e., s. xxiii.

sosyal haklardan yoksun parça başı işlerin büyümesine yol açmıştır.<sup>31</sup> Bu tür stratejiler çalışma koşullarının kötüleşmesine ve özellikle de daha fazla güvencesizliğe yol açmaktadır.<sup>32</sup>

15. İşin eğretilmesi, sanayileşmiş ülkelerde çalışma yoksulluğunun başlıca kaynaklarından biridir. Amerika Birleşik Devletleri'nde 2020 yılında yarı zamanlı çalışanların yüzde 10,2'si, tam zamanlı çalışanların ise sadece yüzde 2,6'sı çalışan yoksul olarak sınıflandırılmıştır.<sup>33</sup> Bu işçiler sadece daha az saat çalışmakla kalmıyor, aynı zamanda saatlik ücretleri de tam zamanlı çalışanlara göre daha düşük.<sup>34</sup> Böyle bir durum, yarı zamanlı çalışanlar arasında aşırı temsil edilen kadınlara karşı dolaylı ayrımcılık teşkil etmektedir.<sup>35</sup> Diğer işçi kategorileri özellikle risk altındadır. Bunlar arasında Amerika Birleşik Devletleri'nde 4,3 milyon olduğu tahmin edilen bahşişli işçiler de bulunmaktadır.<sup>36</sup> 2021 tarihli bir raporda, bahşişli işçilerin yoksulluk oranının, çalışanın bahşişleriyle birlikte toplam ücretlerinin en azından bahşişsiz işçiler için asgari saatlik ücret kadar olmaması halinde aradaki farkı telafi etme yükümlülüğüne rağmen, saat başına 2,13 doları (2000 yılından bu yana değişmeyen bir oran)<sup>37</sup> federal bahşişli asgari ücret olarak kabul eden eyaletlerde yüzde 14,18 olduğu belirtilmiştir.<sup>38</sup> İşverenlerin, Benzer şekilde, Avrupa Birliği'nde, geçici ve yarı zamanlı çalışanlar, belirsiz ve tam zamanlı sözleşmelerle çalışanlara kıyasla daha yüksek bir çalışma yoksulluğu riski altındadır: Yarı zamanlı çalışanların sosyal yardımlara erişimi, hak kazanma fiilen çalışılan saat sayısına dayandığında daha düşük olabileceğinden, düşük ücretler ve sosyal korumaya düşük erişim, bireysel çalışan üzerindeki etkilerini artırmaktadır.<sup>39</sup>

16. Standart olmayan istihdam biçimleri genellikle öngörülemez<sup>40</sup> ve/veya esnek olmayan çalışma programlarının yanı sıra<sup>41</sup> ücretli hastalık izni veya aile izni gibi sosyal hakların eksikliğini de beraberinde getirmekte<sup>42</sup>, çalışma yaşamındaki yoksulluğa daha fazla katkıda bulunmaktadır. Çalışma programlarının öngörülemezliği ve/veya esnek olmaması, yoksulluk kaynaklı zaman açıklarının etkilerini daha da kötüleştirmektedir. Bu tür çalışma programlarına sahip bireyler, özellikle uzun mesafelere gidip geldiklerinde birden fazla işi bir arada yapamamakta; diğer aile üyelerine bakmak gibi diğer görevleri yerine getirememekte veya eğitim arayışına girememektedir. Yoksulluğun neden olduğu zaman açıkları yoksulluk döngüsünü devam ettirmektedir, çünkü bireyler zaman kısıtlamaları nedeniyle ekonomik durumlarını iyileştirmek için sınırlı fırsatlara sahiptir.

<sup>31</sup> Martha Alter Chen, *Kayıt Dışı Ekonomi: Tanımlar, Teoriler ve Politikalar*, Kayıt Dışı İstihdamdaki Kadınlar: Küreselleşme ve Örgütlenme (WIEGO) Çalışma Belgesi No. 1 (2012).

<sup>32</sup> Supriya Routh ve Vando Borghi, "The idea of form, informality and aspirations of workers", *Workers and the Global Informal Economy* içinde: *Interdisciplinary Perspectives*, Supriya Routh ve Vando Borghi, eds., (Abingdon, Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı; New York, Routledge, 2016), s. 9.

<sup>33</sup> Amerika Birleşik Devletleri, Çalışma İstatistikleri Bürosu, "Çalışan yoksulların profili, 2020", Rapor No. 1099 (Eylül 2022).

<sup>34</sup> Lonnie Golden, "Part-time çalışanlar büyük bir ceza ödüyor", (Washington D.C., Economic Policy Institute 2020).

<sup>35</sup> Bu durum, ILO Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi, 1994 (No. 175), md. 5; ayrıca bkz. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, genel yorum No. 23 (2016), para. 13.

<sup>36</sup> Amerika Birleşik Devletleri, Ulusal İstihdam Hukuku Projesi, "Minimum Wage Basics: overview of the tipped minimum wage" (Nisan 2015).

<sup>37</sup> Justin Schweitzer, "Ending the tipped minimum wage will reduce poverty and inequality", Center for American Progress (Mart 2021).

<sup>38</sup> Amerika Birleşik Devletleri, Çalışma Bakanlığı, "Tips". [www.dol.gov/general/topic/wages/wagestips](http://www.dol.gov/general/topic/wages/wagestips) adresinde mevcuttur.

<sup>39</sup> Jeroen Horemans ve Ive Marx, "In-work poverty in times of crisis: do part-timers fare worse?", ImPROVE Discussion Paper, No. 13/14 (Antwerp, Belçika, 2013).

<sup>40</sup> Katherine Guyot ve Richard V. Reeves, "Unpredictable work hours and volatile incomes are long-term risks for American workers", Brookings Enstitüsü, 18 Ağustos 2020.

<sup>41</sup> Stephanie Bornstein, "Work, family, and discrimination at the bottom of the ladder", *Georgetown Journal on Poverty Law and Policy*, cilt XIX, No. 1 (2012).

<sup>42</sup> Usha Ranji, Michelle Long ve Alina Salganicoff, "Coronavirus puts a spotlight on paid leave policies", Kaiser Family Foundation, 14 Aralık 2020; ve Oxfam America ve Economic Policy Institute, "Few rewards: an agenda to give America's working poor a raise" (Washington D.C., 2016), s. 10.

## B. Platform çalışanları

17. Bilgi ve iletişim teknolojileri, çalışanı müşteriye bağlayan dijital platformlara dayanan bir "iş ekonomisinin" ortaya çıkmasına izin verdi. Küresel olarak, 2010 yılında 142 olan çevrimiçi platform sayısı 2020 yılında 777'nin üzerine çıkmıştır.<sup>43</sup> Yaratılan gelirin yüzde 70'i Amerika Birleşik Devletleri ve Çin'de yoğunlaşırken,<sup>44</sup> platform ekonomisinin gelirleri 2015-2020 yılları arasında Avrupa Birliği'nde altı kat artmış, AB'de 28 milyondan fazla kişi istihdam edilmiş ve bu sayının 2025 yılına kadar 43 milyona ulaşması beklenmektedir.<sup>45</sup>

18. Dijital platformlar iki kategoriden biri olabilir: Ya dağınık bir kalabalığa iş "yaptırırılar" ya da Taskrabbit, Uber ve Deliveroo gibi konum tabanlı uygulamalar aracılığıyla belirli coğrafi bölgelerdeki bireylere iş tahsis ederler.<sup>46</sup> İki "platform işi" biçimi birbirinden farklı olsa da, her ikisi de "tam zamanında" işgücüne dayanmakta ve genellikle "kullandığın kadar öde" iş ücretlendirmesi yoluyla telafi edilmektedir.<sup>47</sup>

19. Ücretler üzerindeki etkilere gelince, zorluklar iki yönlüdür. İlk olarak, birinci kategorideki platformlar muhasebe, çeviri, düzenleme, veri girişi, anket tamamlama, fotoğraf etiketleme veya iş danışmanlığı gibi hizmetlerin, ücretlerin düşük olduğu ülkelerden gelen ve yüksek ücretli yargı bölgelerinden gelen düşük vasıflı işçilerle rekabet edebilecek işçilere dış kaynak kullanımına izin vermektedir. Aslında bu durum, işgücünü sağlayanların göç etmesine gerek kalmadan işgücünün ihraç edilmesiyle sonuçlanır: Zengin ülkelerdeki işgücü arzının aniden dramatik bir şekilde genişlemesi gibi.<sup>48</sup> Hizmetlerin sağlandığı ülkedeki ücretler üzerindeki aşağı yönlü baskı önemli olabilir: Web tabanlı platformlarda çalışanların ortalama saatlik ücreti 3,40 dolardır ve bunların yarısı saatte 2,10 dolardan daha az kazanmaktadır.<sup>49</sup>

20. İkinci zorluk tüm dijital platformlar için ortaktır. Bu tür şirketlerin iş modelleri, sınırlı sayıda çalışana ve çok daha fazla sayıda "dış kaynaklı işçiye" sahip olmaya dayanmaktadır: 2021 yılında, serbest çalışma platformu PeoplePerHour'un yaklaşık 50 çalışanı vardı ve 2,4 milyon vasıflı işçinin işine aracılık ediyordu.<sup>50</sup> Ancak bu "dışarıdan temin edilen işçiler" bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırıldığından, bu durum çalışanların gelirleri ve yasal korumaları üzerinde önemli etkileri olan örtülü istihdam (veya sahte serbest meslek) koşullarını yaratabilir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde, taşeron işçilerinin yüzde 14'ü federal asgari ücret olan saat başına 7,25 doların altında kazanmaktadır ve yapılan bir anket, her beş taşeron işçisinden birinin karnını doyuracak kadar bile parası olmadığını göstermiştir: Bu çalışanların yüzde 30'u anketten sonraki bir ay içinde gıda pulu olarak bilinen Ek Beslenme Yardımı Programını kullanmıştır - bu oran hizmet sektöründeki çalışanların tam iki katıdır.<sup>51</sup> Platform çalışanlarının "serbest meslek sahibi" olarak yanlış sınıflandırılması da

<sup>43</sup> ILO, *2021 Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm: Çalışma Dünyasını Dönüştürmede Dijital Çalışma Platformlarının Rolü* (Cenevre, 2021), s. 19. [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf) adresinde mevcuttur.

<sup>44</sup> A.g.e., s. 20.

<sup>45</sup> Platform çalışmalarında çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin bir Avrupa Parlamentosu ve Konsey direktifi teklifi, belge COM(2021)762 final, s. 1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762> adresinde mevcuttur.

<sup>46</sup> Janine Berg ve diğerleri, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (Cenevre, Uluslararası Çalışma Örgütü, 2018), s. xv.

<sup>47</sup> Valerio De Stefano, "The rise of the 'just-in-time workforce': on-demand work, crowdwork, and labor protection in the 'gig-economy'", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 37, No. 3 (2016), pp. 471-503, 475 and 476.

<sup>48</sup> Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class* (Londra, I.B. Tauris, 2021), s. viii-ix.

<sup>49</sup> ILO, *2021 Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm*, s. 23.

<sup>50</sup> A.g.e., s. 19.

<sup>51</sup> Ben Zipperer ve diğerleri, "National survey of gig workers paints a picture of poor working conditions, low pay" (Washington D.C., Economic Policy Institute, 2022).



sosyal güvenlik sistemlerinin mali uygulanabilirliğini tehdit edebilir. Ve bu tür sahte serbest mesleklere dayanan işverenler ile diğer işverenler arasında haksız rekabete yol açabilir.

21. Bir istihdam ilişkisinin varlığının belirlenmesi, tarafların ilişkiyi nasıl tanımladıklarına değil, örneğin işin başka bir tarafın talimatlarına göre ve kontrolü altında yapılıp yapılmadığına veya işin işçinin işletme organizasyonuna entegrasyonunu içerip içermediğine ilişkin olgulara bağlı olmalıdır.<sup>52</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerinin ve Tavsiyelerinin Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi tarafından belirtildiği üzere, "görevlerin belirsiz bir işgücüne dağıtılması için teknolojik araçların kullanılması, bu faaliyetlerin işgücü piyasasının geri kalanından ayrı çalışma biçimleri olarak görülmesini haklı gösteremez".<sup>53</sup>

22. Ancak yerel düzeyde, önemli yasal belirsizlik devam etmektedir. Örneğin Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı'nda Yüksek Mahkeme, Uber sürücülerinin sözleşme şartları ve çalışma koşulları üzerinde bağımsız yüklenici değil işçi sayılacak kadar az kontrole sahip olduğuna karar verirken<sup>54</sup> alt mahkemeler serbest meslek sahibi olmak için marjinal düzeyde daha fazla kontrolün (örneğin alt sözleşme yapma hakkı) yeterli olduğuna karar verdiğinden bu yaklaşım gözden geçirilebilir.<sup>55</sup> Avustralya'da Adil Çalışma Komisyonu bir teslimat sürücüsünün çalışan olduğuna karar verirken<sup>56</sup> aynı zamanda bir Uber sürücüsünün bağımsız bir yüklenici olarak kabul edilebileceği görüşünü benimsemiştir.<sup>57</sup> Uber'e yönelik aynı yaklaşım Brezilya'daki Yüksek İş Mahkemesi<sup>58</sup> ve Güney Afrika'daki İş Mahkemesi tarafından da benimsenmiştir<sup>59</sup> ancak Uber Güney Afrika'da<sup>60</sup> bu kararı bozmayı amaçlayan yeni bir toplu dava ile karşı karşıyadır. Uber ve benzeri taksi platformlarının, özel araçların ticaret için izin verilmeyen kullanımları olarak prensipte yasaklandığı Güney Kore'de, bir taksi platformu sürücüsü, (tipik platform sürücülerinden farklı olarak) yolculukları reddedemediği ve yolculuk başına değil saatlik ödeme aldığı için çalışan olarak kabul edilmiştir.<sup>61</sup>

23. Bazı yargı çevreleri hem bu belirsizliğe son vermek hem de platform çalışanlarının işverenler tarafından "serbest meslek sahibi" olarak yanlış sınıflandırılmasını önlemek için açık karineler oluşturmuştur.<sup>62</sup> Örneğin Kaliforniya mevzuatı, işçilere bağımsız yüklenici muamelesi yapmak isteyen işletmelerin, işçinin aslında işe alan işletmenin gözetimi altında olmadığını ve bu işletmenin işi dışında bağımsız olarak faaliyet gösterdiğini kanıtlaması gerektiğini öngörmektedir.<sup>63</sup> Bu test yürürlükten kaldırılmış olsa da

<sup>52</sup> ILO İstihdam İlişkisi Tavsiye Kararı, 2006 (No. 198), para. 13 (a).

<sup>53</sup> ILO, Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi, *Değişen Bir Ortamda İstihdamın ve İnsana Yakıştır İşin Teşvik Edilmesi* (Cenevre, 2020), para. 327, p. 142.

<sup>54</sup> Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi, *Uber v. Aslam*, UKSC 2019/0029, Karar, 19 Şubat 2021. [www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf](http://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf) adresinde mevcuttur.

<sup>55</sup> Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi, *IWGB v. CAC*, UKSC 2021/0155, Bekleyen Davanın Özeti, 25 Nisan 2023. [www.supremecourt.uk/cases/uksc-2021-0155.html](http://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2021-0155.html) adresinde mevcuttur.

<sup>56</sup> Avustralya, Adil Çalışma Komisyonu, *Klooger v. Foodora*, [2018] FWC 6836, Karar, 16 Kasım 2018. [www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwc6836.htm](http://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwc6836.htm) adresinde mevcuttur.

<sup>57</sup> Avustralya, Adil Çalışma Komisyonu, *Suliman v. Rasier Pacific*, [2019] FWC 4807, Karar, 12 Temmuz 2019. [www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2019fwc4807.htm](http://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2019fwc4807.htm) adresinde mevcuttur.

<sup>58</sup> Brezilya Yüksek İş Mahkemesi, *Jacob v. Uber*, TST-E-ED-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Karar, 31 Mayıs 2021.

<sup>59</sup> Güney Afrika İş Mahkemesi, *Uber SA v. NUPSAW*, C 449/17, Karar, 12 Ocak 2018. [www.saflii.org/za/cases/ZALCCT/2018/1.html](http://www.saflii.org/za/cases/ZALCCT/2018/1.html).

<sup>60</sup> Leigh Day, "Prominent human rights lawyers launch class action for South African Uber drivers", 22 Şubat 2021. Erişim adresi: [www.leighday.co.uk/news/news/2021-news/prominent-human-rights-lawyers-launch-class-action-for-south-african-uber-drivers/](http://www.leighday.co.uk/news/news/2021-news/prominent-human-rights-lawyers-launch-class-action-for-south-african-uber-drivers/).

<sup>61</sup> Güney Kore Çalışma İlişkileri Komisyonu, *Kwak v. SoCar*, 2020-170, Karar, 28 Mayıs 2020.

<sup>62</sup> Valerio De Stefano ve diğerleri, *Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper, No. 27 (Cenevre, Uluslararası Çalışma Örgütü, 2021).

<sup>63</sup> Kaliforniya İş Kanunu, bölüm. 2750.3 (a).

2020 referandumunun sonucuna göre,<sup>64</sup> çevrimiçi platformlar tarafından yapılan suiistimallerle mücadele için bir ilham kaynağı olabilir. Benzer şekilde, Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği'nde, aşağıdaki kriterlerden en az ikisinin karşılanması halinde platform çalışanının bir istihdam ilişkisi içinde olduğuna dair çürütülebilir bir karine oluşturan bir mevzuat önerisinde bulunmuştur: Platformun ücret seviyesini belirlemesi veya buna üst sınırlar koyması; işin elektronik araçlar kullanılarak yapılmasını denetlemesi; kişinin çalışma saatlerini veya devamsızlık sürelerini seçme, görevleri kabul etme veya reddetme ya da taşeron veya yedek kullanma özgürlüğünü kısıtlaması; görünüş, hizmetin alıcısına karşı davranış veya işin ifası ile ilgili belirli bağlayıcı kurallar koyması; veya bir müşteri tabanı oluşturma veya herhangi bir üçüncü taraf için iş yapma olasılığını kısıtlaması.<sup>65</sup> Bu tür yaklaşımlar, platform şirketlerinin çalışanlarını yanlış sınıflandırarak "sahte" serbest meslek statüsünü kötüye kullanmaları ve böylece onları asgari ücret hakkı da dahil olmak üzere temel korumalardan mahrum bırakmalarıyla mücadeleye yardımcı olabilir.

### C. Sendikaların zayıflaması

24. Sendika üyeliği oranı son yıllarda durağanlaşmış veya düşmüştür. Küresel olarak, sendika yoğunluğu (yani istihdam edilenlerin payı olarak üyelik oranı) 2008 ve 2019 yılları arasında yüzde 12,3'ten yüzde 11,2'ye düşmüştür.<sup>66</sup> OECD'de bu düşüş dikkat çekicidir: 1985'te çalışanların yüzde 30'u sendikalara üye iken, bu rakam 2017'de neredeyse yarı yarıya azalmıştır (yüzde 17'ye düşmüştür);<sup>67</sup> Amerika Birleşik Devletleri'nde özel sektör sendika üyeliği 1950'lerde yüzde 35 iken 2019'da sadece yüzde 6,2'ye düşmüştür.<sup>68</sup> İstisnalar olsa da genel eğilim bu yöndedir: 2000-2016 yılları arasında Kuzey Afrika ve Latin Amerika'da sendika üyeliği az da olsa artmıştır.<sup>69</sup>

25. İşçilerin pazarlık gücünün zayıflaması kısmen otomasyondan kaynaklanmaktadır. 2030 yılına kadar 890 milyona kadar işin kaybedilmesine ve 1,1 milyar iş, toplam istihdamın yaklaşık üçte biri, bireysel görevler otomatikleştikçe kökten değişiyor.<sup>70</sup> Sonuç olarak, 2015 ve 2025 yılları arasında ücret artışının yaklaşık yüzde 2 puan daha düşük olacağı tahmin edilmektedir.<sup>71</sup>

26. Ancak sendikalar için asıl zorluk standart olmayan iş sözleşmelerindeki artıştan kaynaklanmaktadır.<sup>72</sup> Sendikalaşma oranları, tam zamanlı çalışanlarda (yarı zamanlı çalışanların yüzde 18'ine kıyasla yüzde 34), açık uçlu sözleşmelerle çalışanlarda (geçici sözleşmelerle çalışanların yüzde 14,4'üne kıyasla yüzde 25,9) ve daha ileri yaş gruplarında (16-24 yaş grubunun yüzde 10,9'una kıyasla 55-64 yaş grubunun yüzde 33,4'ü) çok daha yüksektir.<sup>73</sup> Sendikalaşma

<sup>64</sup> Referandum, platform çalışanlarının çoğunu testten muaf tutarken onlara sınırlı bir dizi koruma sağlayan "Uygulama Tabanlı Sürücüler ve Hizmetleri Koruma Yasası" başlıklı 22. Önerge üzerineydi.

<sup>65</sup> Yönerge önerisi, belge COM(2021)267 final, madde. 4 (bkz. dipnot 45).

<sup>66</sup> ILO, *Sosyal Diyalog Raporu 2022: Kapsayıcı, Sürdürülebilir ve Dirençli Bir İyileşme için Toplu Pazarlık* (Cenevre, 2022), tablo 4.2. Bu rakamlar ILO'nun 187 üye ülkesinden 142'sini kapsamaktadır.

<sup>67</sup> OECD, *OECD İstihdam Görünümü 2017* (Paris, 2017), bölüm. 4.

<sup>68</sup> Lawrence Mishel, Lynn Rhinehart ve Lane Windham, *Explaining the Erosion of Private-Sector Unions: Şirket Uygulamaları ve Yasal Değişiklikler İşçilerin Örgütlenme ve Pazarlık Yapma Yeteneğini Nasıl Zayıflattı* (Washington D.C., Economic Policy Institute, 2020).

<sup>69</sup> Bakınız ILO, InfoStories, Geçiş sürecinde sendikalar: işin geleceğindeki rolleri ne olacak? Sendikalar şu anda nerede duruyor, "Sendika üyeliğinde düşüş".

[www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/trade-unions#where/decline](http://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/trade-unions#where/decline) adresinde mevcuttur.

<sup>70</sup> OECD, *OECD İstihdam Görünümü 2019: İşin Geleceği* (Paris, 2019), s. 3.

<sup>71</sup> Daron Acemoğlu ve Pascual Restrepo, "Robotlar ve işler: ABD işgücü piyasalarından kanıtlar", *Journal of Political Economy*, cilt 128, No. 6 (Haziran 2020), s. 54.

<sup>72</sup> ILO, *Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm: Trendler 2022* (Cenevre, 2022), s. 91.

<sup>73</sup> ILO, *Sosyal Diyalog Raporu 2022*, şekil 4.5.

çalışanlar için (yüzde 16,8) kendi hesabına çalışanlara göre (son yıllarda artmış olsa da en son istatistiklere göre yüzde 2,2) ve kamu sektörü çalışanları için (yüzde 43,0) özel sektör çalışanlarına göre (yüzde 18,7) daha yüksektir. Dolayısıyla, kamu sektörü ve imalat sektöründeki işlerin azalması, sendikalaşma oranlarının düşmesinin önemli bir açıklamasıdır.<sup>74</sup> Sendikaların temsili imalat sektöründe bile düşmüş olsa da,<sup>75</sup> özelleştirme, zengin ülkelerdeki sanayisizleşme ve geçmişte firma içinde yapılan bazı işlerin dışarıdan yüklenicilere yaptırılması uygulaması, sendikaların işçilerin haklarını savunmak üzere temsilci olarak hareket etmesini daha da zorlaştırmaktadır.

27. Ancak sendikasızlaştırma sadece bu tür yapısal faktörlerin bir sonucu değildir. Aynı zamanda, bazı ülkelerde daha kısıtlayıcı hale gelen ve<sup>76</sup> birçok işyerinde sendikaların rolünü azaltan sendikalarla ilgili düzenleyici ortama da açıklanabilir. Devletler, hem insan hakları hukuku hem de ILO'nun 1948 tarihli Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (No. 87) ve 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (No. 98) kapsamında her çalışanın sendika kurma ve sendikalara katılma hakkını korumakla yükümlüdür. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 22. maddesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 8. maddesi uyarınca, sendikacılar her türlü yıldırma ve misillemeye karşı korunmalıdır.<sup>77</sup> Dolayısıyla, bir sendikaya üye olan işçilerin işe alınmaması veya terfi ettirilmemesi<sup>78</sup> sendikal faaliyetlerde bulunan işçilerin işten çıkarılması<sup>79</sup> sendika aktivistleri için belirli süreli sözleşmelerin ayrımcı bir şekilde kullanılması<sup>80</sup> veya sendikal faaliyetlerde bulunan göçmen işçilerin sınır dışı edilmesi<sup>81</sup> bu hükümlerin ihlali anlamına gelecektir.<sup>82</sup> Bir bireyin sendika üyeliği veya faaliyetleri temelinde, ikramiye verilmemesi de dahil olmak üzere olumsuz muameleye tabi tutulması, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi<sup>83</sup> ile 98 sayılı ILO Sözleşmesi kapsamında da ayrımcılık teşkil edecektir.<sup>84</sup>

28. Düzenleyici çerçeve, grev hakkı da dahil olmak üzere sendikal faaliyetlerde bulunma hakkının yeterli açıklıkta tanımlanmasına hizmet etmelidir, böylece işçiler misilleme korkusuyla bu tür faaliyetlerde bulunmaktan kaçınmazlar.<sup>85</sup> Bu tür bir "caydırıcı etki", örneğin terörist faaliyetlere veya "işin engellenmesine" atıfta bulunan geniş ifadeli cezai hükümlerin sendikacıları veya grevlere katılan işçileri kovuşturmak için kullanıldığı durumlarda özellikle önemli olabilir.<sup>86</sup>

29. Buna ek olarak Devletler, işçilerin ve işverenlerin kendi örgütleri aracılığıyla özellikle ücretler konusunda anlaşmaya varmalarını sağlamak için toplu pazarlığı kolaylaştırmalı ve teşvik etmelidir. Devletler, toplu pazarlık hakkına ilişkin aşırı şartlar getirmek, toplu pazarlığa

<sup>74</sup> OECD, *OECD İstihdam Görünümü 2017*, bölüm. 4.

<sup>75</sup> ILO, *Sosyal Diyalog Raporu 2022*, tablo 4.3.

<sup>76</sup> Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, "İşin geleceği" (2017), s. 11.

<sup>77</sup> E/C.12/ARG/CO/4, paras. 33 ve 34.

<sup>78</sup> E/C.12/ROU/CO/3-5, para. 14.

<sup>79</sup> CCPR/C/CHL/CO/5, para. 14.

<sup>80</sup> CCPR/C/BLR/CO/5, para. 54 ve 55.

<sup>81</sup> CCPR/C/DOM/CO/6, para. 32.

<sup>82</sup> E/C.12/MLI/CO/1, paragraflar. 28 ve 29; ve E/C.12/LKA/CO/5, paras. 33 ve 34.

<sup>83</sup> İnsan Hakları Komitesi, genel yorum No. 18 (1989), para. 12; ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, genel yorum No. 20 (2009), para. 10.

<sup>84</sup> ILO, *Örgütlenme Özgürlüğü: Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi*, 6. baskı (Cenevre, 2018), para. 1099.

<sup>85</sup> E/C.12/TKM/CO/2, paras. 25 ve 26.

<sup>86</sup> E/C.12/ESP/CO/6, paragraflar. 28 ve 29; E/C.12/KOR/CO/4, para. 38 ve 39; E/C.12/AUS/CO/5, paras. 29 ve 30; CCPR/C/GTM/CO/4, para. 36 ve 37; ve CCPR/C/KAZ/CO/2, para. 54 (a).

girmesine izin verilen sendikaların temsil kabiliyetine müdahale etmek<sup>87</sup> veya sendikaların toplu pazarlık "lisansları" ile faaliyet göstermelerini zorunlu kılarak<sup>88</sup> veya başka yollarla toplu pazarlık hakkına müdahale etmekten kaçınmalıdırlar.<sup>89</sup> Devletler her iki taraftan da iyi niyetle müzakere etmelerini bekleyebilir; bu da tarafların müzakereleri makul olmayan bir şekilde ertelememe ve bir anlaşmaya varmak amacıyla müzakerelere başlama taahhüdü anlamına gelir. Tarafların anlaşmaya varamaması halinde tahkimi dayatmaktan kaçınmalıdırlar, zira bu 98 sayılı ILO Sözleşmesinin 4. maddesinde yer alan gönüllü müzakere ilkesine aykırı olacaktır: Zorunlu tahkime yalnızca, kesintiye uğraması halinde nüfusun tamamının veya bir kısmının hayatını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atacak hizmetler olarak anlaşılacak temel hizmetler bağlamında izin verilmelidir.<sup>90</sup>

30. Hükümetlerden, toplu sözleşmelerin yürürlüğe girmesi de dahil olmak üzere, "işverenler veya işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasında gönüllü müzakere mekanizmalarının tam olarak geliştirilmesini ve kullanılmasını teşvik etmeleri ve desteklemeleri" beklenmektedir.<sup>91</sup> Ayrıca tarafların, en azından anlaşma süresince, varılan anlaşmayı tek taraflı olarak değiştirmemelerini sağlamalıdırlar.<sup>92</sup> Devletler, ev işçileri,<sup>93</sup> tarım işçileri ve güvencesiz istihdam edilen işçiler,<sup>94</sup> platform işçileri dahil olmak üzere tüm işçi kategorilerinin toplu pazarlık süreçlerine erişimini sağlamalıdır.<sup>95</sup> Dolayısıyla, işçilerin sendikalaşmasını yasaklamak için anti-tröst mevzuatına dayanmak, insan hakları hukukunun açık bir ihlalidir.

31. Bu gerekliliklere rağmen, sendikal haklar rutin olarak ihlal edilmekte, bu da sendikaların işçi haklarını savunmasını ve ücretlerin belirlenmesinde pazarlık pozisyonlarını güçlendirmesini zorlaştırmaktadır. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu 2023 yılında sendikal hakların kapsamlı bir şekilde ihlal edildiğini rapor etmiştir: Ülkelerin yüzde 77'sinde işçilerin sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı engellenmiş, ülkelerin yüzde 73'ünde sendika kaydı engellenmiş ve ülkelerin yüzde 79'unda toplu pazarlık hakkı ihlal edilmiştir.<sup>96</sup> Bangladeş, Belarus, Ekvator, Mısır, Eswatini, Guatemala, Myanmar, Tunus, Filipinler ve Türkiye işçiler için en kötü 10 ülkedir.

32. Bu tür bir gerileme, işçilerin insana yakışır ücret elde etme kabiliyetlerini önemli ölçüde azaltabilir: Son 30 yılda sendikaların zayıflaması ve toplu pazarlığın ademi merkezileşmesi (sektör düzeyinden bireysel işletme düzeyine) eşitsizliklerin artmasında önemli faktörler olmuştur.<sup>97</sup> Bu durum, hükümetleri işçi haklarını koruma (hedef 8.8) ve eşitsizlikleri azaltma (hedef 10.1) konusunda taahhüt altına sokan 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nin hayata geçirilmesinde başarısızlık anlamına geldiği gibi, kalkınma hesaplarının da zayıf kalmasına neden olmaktadır. Yabancı yatırıma dayalı istihdam yaratma yatırımlarını çekmek için düşük işgücü maliyetlerine dayanan stratejiler uzun vadede başarısız olmaya mahkumdur: Düşük ücretler hane halkı tüketimini sınırlandırır, dolayısıyla genel talebi düşürür ve istihdam artışını riske atar.<sup>98</sup>

<sup>87</sup> E/C.12/DOM/CO/4, para. 39.

<sup>88</sup> E/C.12/IRL/CO/3, para. 19.

<sup>89</sup> E/C.12/LBN/CO/2, para. 40.

<sup>90</sup> ILO, *Örgütlenme Özgürlüğü: Kararlar Derlemesi*, para. 1417.

<sup>91</sup> ILO Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No. 98), md. 4; ve E/C.12/NAM/CO/1, para. 34.

<sup>92</sup> ILO, *Örgütlenme Özgürlüğü: Kararlar Derlemesi*, paragraflar. 1327-1341.

<sup>93</sup> Bakınız ILO Ev İşçileri Sözleşmesi, 2011 (No. 189), madde. 3.

<sup>94</sup> E/C.12/ZAF/CO/1, paras. 45 ve 46.

<sup>95</sup> E/C.12/PRT/CO/4, para. 10.

<sup>96</sup> Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, *2023 ITUC Küresel Haklar Endeksi: İşçiler için Dünyanın En Kötü Ülkeleri - Yönetici Özeti* (Brüksel, 2023), s. 40-43.

<sup>97</sup> Florence Jaumotte ve Carolina Osorio Buitron, "Power from the people", *Finance and Development*, cilt 52, No. 1 (Mart 2015); ve Florence Jaumotte ve Carolina Osorio Buitron, *Inequality and Labor Market Institutions*, IMF Staff Discussion Note 15/14 (Temmuz 2015).

<sup>98</sup> Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, *Winning a Pay Rise: Union Strategies for Securing Minimum Living Wages* (Brüksel, 2023), s. 9. [www.ituc-csi.org/IMG/pdf/winning\\_a\\_pay\\_rise\\_en\\_v2.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/winning_a_pay_rise_en_v2.pdf) adresinden erişilebilir.

## IV. Normatif bir değerlendirme: geçim ücreti ve adil bir ücretlendirme

33. İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinin 23. maddesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 7 (a) maddesi uyarınca, tüm işçiler, asgari olarak kendilerine adil bir ücret ve kendileri ve aileleri için makul bir yaşam sağlayan bir ücret hakkına sahiptir. Birçok durumda, çalışma yaşamında yoksulluğun devam etmesi bu güvencelerin ihlal edilmesine bağlanabilir. Özel Raportör, bu hakların halihazırda karşı karşıya olduğu en önemli tehditleri tespit etmekte ve hakların çağın zorluklarını daha iyi karşılayabilecek bir yorumunu önermektedir. Ayrıca bu hakların kurumsal aktörler için önemini de değerlendirmektedir.

### A. Geçim ücreti hakkı

34. İşçi ve ailesi için makul bir yaşam standardı sağlayan bir ücret hakkı, ücret seviyesinin yaşam maliyetini dikkate alarak "işçinin ve ailesinin sosyal güvenlik, sağlık bakımı, eğitim ve gıda, su ve sanitasyon, barınma, giyim ve işe gidip gelme masrafları gibi ek masraflar da dahil olmak üzere yeterli bir yaşam standardı gibi Sözleşme'deki diğer haklardan yararlanmasını sağlayacak yeterlilikte" olmasını gerektirir.<sup>99</sup>

35. Diğer bir deyişle, işçilere en azından düzenli olarak yaşam maliyetlerine göre uyarlanmış bir "geçim ücreti" sağlanmalıdır. ILO, Anayasasının önsözünde "yeterli bir yaşam ücreti" çağrısında bulunmakta ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün amaç ve hedeflerine ilişkin Bildirgesinde "ücret ve kazançlar, çalışma saatleri ve diğer çalışma koşullarına ilişkin olarak, ilerlemenin meyvelerinden herkese adil bir pay ve istihdam edilen ve bu tür bir korumaya ihtiyaç duyan herkese asgari bir yaşam ücreti sağlamak için hesaplanan politikaları" teşvik etme "ciddi yükümlülüğünü" teyit etmektedir. ILO, 1970 tarihli Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi'nin (No. 131) 3. maddesinde, asgari ücret tespitinde "ülkedeki genel ücret düzeyi, hayat pahalılığı, sosyal güvenlik yardımları ve diğer sosyal grupların görece yaşam standartları dikkate alınarak işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçlarının; [ve] ekonomik kalkınmanın gerekleri, verimlilik düzeyleri ve yüksek bir istihdam düzeyine ulaşma ve bunu sürdürme arzusu dahil olmak üzere ekonomik faktörlerin" göz önünde bulundurulmasını şart koşmaktadır.

36. ILO üyesi ülkelerin yaklaşık yüzde 90'ı asgari ücretin yürürlükte olduğunu bildirmektedir.<sup>100</sup> Asgari ücret sistemleri büyük ölçüde farklılık gösterse de (tek bir orandan birçok farklı orana kadar, sektöre ve coğrafyaya göre veya beceri düzeyi veya yaş gibi bireysel özelliklere göre değişir), asgari ücret, kayıt dışı veya kayıtlı olmayan işçiler de dahil olmak üzere işgücü piyasasındaki diğer ücretler üzerindeki yayılma etkisi yoluyla ve toplu pazarlık müzakereleri için bir kriter sağlayarak ücret dağılımı yelpazesindeki artışları destekleyebilir.<sup>101</sup>

37. Ancak önemli zorluklar devam etmektedir. İlk olarak, asgari ücret seviyesi genellikle yetersizdir. Çin'de asgari aylık ücret 240 ila 380 dolar arasında değişirken<sup>102</sup> bekar bir Çinli yetişkin için geçim ücretinin 360 ila 585 dolar arasında değişeceği tahmin edilmektedir.<sup>103</sup> Gelişmiş ekonomilerde bile, yasal asgari ücretler bir işçiye ve ailesine makul bir yaşam standardı sağlamak için çok düşük olabilmektedir.

<sup>99</sup> Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, genel yorum No. 23 (2016), para. 18.

<sup>100</sup> ILO, *Küresel Ücret Raporu 2022-2023*, s. 15 (bkz. dipnot 11).

<sup>101</sup> Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, *Ücret Artışı Kazanmak*, s. 10.

<sup>102</sup> Çin, İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Farklı alanlarda asgari ücret standartları", 2 Ocak 2023.

<sup>103</sup> WageIndicator, Maaşlar, Geçim Ücretleri, Geçim ücretleri arşivi, "Living wage series: Çin - Eylül 2019 - CNY cinsinden, aylık" (2023). <https://wageindicator.org/salary/living-wage/archive-no-index/china-living-wage-series-september-2019-country-overview> adresinde mevcuttur.

Amerika Birleşik Devletleri'nde federal asgari ücret (Adil Çalışma Standartları Yasası'nda belirtilmiştir) saat başına 7,25 dolardır.<sup>104</sup> Bu ücret en son 2009 yılında güncellenmiştir ve enflasyona göre otomatik olarak ayarlanmamaktadır. Ağustos 2022 itibariyle 30 eyalet federal asgari ücretten daha yüksek asgari ücret yasaları kabul etmiş olsa da<sup>105</sup> federal asgari ücret hala 20 eyalette uygulanmaktadır.<sup>106</sup> Sonuç olarak, Amerika Birleşik Devletleri sanayileşmiş dünyadaki en düşük ücretlerden bazılarını sunmaktadır ve lise diplomasına sahip işçiler 2017 yılında, enflasyona göre ayarlandığında 1979'da kazanacaklarından yüzde 2,7 daha az kazanmışlardır.<sup>107</sup> Asgari ücret genellikle yaşam maliyetini karşılamak için yetersizdir: Çoğu yerde, tek yatak odalı kiralık bir ev, en yüksek eyalet asgari ücreti olan saatte 15 dolar kazanan tam zamanlı bir asgari ücretli işçi için bile karşılanabilir değildir.<sup>108</sup> Buna ek olarak, birçok işçi aslında asgari ücretin altında ücret almaktadır.<sup>109</sup> Dahası, zayıf sosyal destek sistemi, işçilerin ücretlerine son derece bağımlı oldukları ve düşük ücretli işlerden bile ayrılmakta isteksiz olabilecekleri anlamına gelmekte, bu da çalışma yaşamındaki yoksulluğu daha da derinleştirmektedir.

38. Anker metodolojisini temel alan Küresel Yaşam Ücreti Koalisyonu, yaşam ücretini, belirli bir yerde geçerli olan koşullarda, işçi ve ailesi için insana yakışır bir yaşam standardı sağlamaya yeterli olan ücret olarak tanımlamaktadır. İnsana yakışır yaşam standardı ise "gıda, su, barınma, eğitim, sağlık hizmetleri, ulaşım, giyim ve beklenmedik olayların karşılanması da dahil olmak üzere diğer temel ihtiyaçları" içermektedir.<sup>110</sup>

39. Bu yaklaşım geniş bir kabul görmüş olsa da, önemli bir zayıflığı bulunmaktadır: Yeterli bir yaşam standardını neyin oluşturduğuna ilişkin görece bir ölçütten ziyade mutlak bir ölçütü esas almaktadır. Sosyal dışlanma sadece yeterli bir yaşam standardına olanak tanıyan yeterli gelirin olmamasından değil, aynı zamanda belirli bir ülkedeki medyan gelire göre düşük olan ve düşük gelirli insanların toplumsal beklentilere ayak uydurmasını imkansız hale getiren bir gelirden de kaynaklanabilir. Bu nedenle asgari ücret sadece mutlak olarak değil aynı zamanda medyan gelirin yüzdesi olarak da yeterli bir seviyede belirlenmelidir.

40. Bu, 131 sayılı ILO Sözleşmesi ile uyumlu olacaktır ve gerçek dışı değildir: Gelişmiş ülkelerde asgari ücretler medyan ücretin %55'i civarındadır; gelişmekte olan ülkelerde ise, ülkeden ülkeye önemli farklılıklar göstermekle birlikte, %67 civarındadır - Bangladeş'te sadece %16, Honduras'ta %147.<sup>111</sup> Avrupa Birliği'nde üye devletlerin asgari ücretleri dört kriter temelinde belirlemeleri ve düzenli olarak güncellemeleri beklenmektedir: Satın alma gücü; ücretlerin genel düzeyi ve dağılımı; ücretlerin büyüme oranı; ve uzun vadeli ulusal verimlilik düzeyleri ve gelişmeleri. Dolayısıyla Üye Devletler, asgari ücretleri sadece hayat pahalılığı temelinde mutlak olarak değil, aynı zamanda brüt medyan ücretin yüzde 60'ı ve brüt

<sup>104</sup> Amerika Birleşik Devletleri, Çalışma Bakanlığı, "Asgari ücret".

[www.dol.gov/general/topic/wages/minimumwage](http://www.dol.gov/general/topic/wages/minimumwage) adresinde mevcuttur.

<sup>105</sup> Amerika Birleşik Devletleri, Eyalet Yasama Organları Ulusal Konferansı, "Eyalet asgari ücretleri", 30 Ağustos 2022.

<sup>106</sup> Economic Policy Institute, "Minimum wage tracker" (1 Temmuz 2023 itibariyle değerler).

[www.epi.org/minimum-wage-tracker](http://www.epi.org/minimum-wage-tracker) adresinde mevcuttur.

<sup>107</sup> Matthew Desmond, *Poverty, By America* (New York, Crown, 2023), s. 51.

<sup>108</sup> Amerika Birleşik Devletleri, Ulusal Düşük Gelirli Konut Koalisyonu, *Erişim Dışı: Konutun Yüksek Maliyeti* (Washington D.C., 2020).

<sup>109</sup> Minimum-wage.org, "2022, 2023 için Federal bahşışli asgari ücret yasaları". Şu adresten erişilebilir: [www.minimum-wage.org/federal/tipped-employee-minimum-wage](http://www.minimum-wage.org/federal/tipped-employee-minimum-wage); ve Jennifer J. Lee, "Redefining the legality of undocumented work", *California Law Review*, cilt 106, No. 5 (Ekim 2018). <https://lawcat.berkeley.edu/record/1128587/files/fulltext.pdf> adresinde mevcuttur.

<sup>110</sup> Bkz. [www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage](http://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage).

<sup>111</sup> ILO, *Küresel Ücret Raporu 2020-21*, s. 110 (bkz. dipnot 19).



ortalama ücretin yüzde 50'si gibi uluslararası düzeyde yaygın olarak kullanılan referans değerlere dayanarak göreceli olarak da tanımlamaya teşvik edilmektedir.<sup>112</sup>

41. İkinci olarak, asgari ücret yasalarının mevcut olduğu yerlerde bile, asgari ücret seviyesi düzenli olarak güncellenmeyebilir, bu nedenle asgari ücret ödenen işçilerin aldıkları gerçek ücretler zaman içinde düşer: En az 80 ülke, yetkililerin asgari ücreti her yıl yeniden gözden geçirmesini zorunlu kılarken, bu hala evrensel bir uygulama değildir.<sup>113</sup> Asgari ücretler düzenli olarak artırılabilir, bu, yaşam maliyetlerindeki artışa ayak uydurmak için yetersiz kalabilir: 10 ülkeyi kapsayan bir ILO değerlendirmesi, 2015-2022 yılları arasında çoğu ülke nakit asgari ücret oranını artırırken, ikisi hariç hepsinde eşzamanlı enflasyonun (özellikle 2020'den sonra), gerçek asgari ücretin 2022'de 2015'te olduğundan daha az değerli olduğu anlamına geldiğini göstermiştir.<sup>114</sup> Bu durum sadece ilgili işçilerin haklarının ihlali anlamına gelmemekte, aynı zamanda yasal asgari ücret seviyesi toplu pazarlıklarda genellikle tüm sektörler için bir referans noktası olarak kullanıldığından tüm ekonomiyi etkilemektedir.

42. Düşük ücretlilerin satın alma gücünü korumak için bazı ülkeler ücretlerin tüketici fiyat endeksine endekslenmesi sistemini uygulamaya koymuştur.<sup>115</sup> Bu da orta sınıfların satın alma gücünü destekleyerek kriz dönemlerinde ekonominin dayanıklılığını artırmaktadır. Ücret-fiyat sarmalı ve iş yıkımı korkuları bazen dile getirilse de, karşılaştırmalı çalışmalar, özellikle ithal enflasyon koşullarında böyle bir senaryonun olası olmadığını göstermiştir.<sup>116</sup> Bu sonuç, son 50 yılda gelişmiş ekonomilerde fiyat enflasyonunun yükseldiği 2021'e benzer koşullara sahip 22 durumu inceleyen Uluslararası Para Fonu tarafından da desteklenmektedir.<sup>117</sup>

43. Üçüncü olarak, asgari ücret mevzuatının uygulanması son derece dengesizdir. 2021 yılında, 266 milyon ücretli çalışan (yüzde 15) ya kapsam eksikliği ya da uyumsuzluk nedeniyle asgari ücretten daha az kazanmıştır: Afrika'daki işçilerin yüzde 21'i, Asya ve Pasifik'te yüzde 16'sı, Amerika'da yüzde 17'si ve Avrupa ve Orta Asya'da yüzde 13'ü asgari ücretten daha az ücret almıştır.<sup>118</sup> Amerika Birleşik Devletleri'nde, bahşişli işçiler, bağımsız yükleniciler, kayıt dışı çalışanlar, bazı genç işçiler ve diğer düşük gelirli işçiler, yasal boşluklar veya yetersiz uygulama nedeniyle genellikle federal asgari ücretten daha az ücret almaktadır.<sup>119</sup> İş müfettişleri kayıt dışı sektörde asgari ücret gerekliliklerini uygulamakta rutin olarak başarısız olmaktadır; bu, bir sürücünün ehliyeti olmadığı için trafik kurallarını görmezden gelmesine izin vermekle eşdeğerdir.<sup>120</sup>

<sup>112</sup> Avrupa Birliği'nde yeterli asgari ücrete ilişkin 2022/2041 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (AB) (*Avrupa Birliği Resmi Gazetesi*, L 275, 25 Ekim 2022), md. 5, para. 4.

<sup>113</sup> Bakınız Wageindicator.org, Maaşlar, Asgari ücretler, "Ülkenizde asgari ücret en son ne zaman güncellendi?" <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/minimum-wage-updates-around-the-world> adresinde mevcuttur (son erişim 6 Haziran 2023).

<sup>114</sup> ILO, *Küresel Ücret Raporu 2022-2023*, s. 64-65.

<sup>115</sup> Belçika ve Kıbrıs ulusal tüketici fiyat endeksini kullanmaktadır; Lüksemburg'da Sağlık Endeksi kullanılmakta, dolayısıyla alkol, tütün ve benzin hariç tutulmaktadır (ancak ısınma yakıtı, gaz ve elektrik dahildir).

<sup>116</sup> Jorge Alvarez ve diğerleri, "Wage-Price Spirals: What is the Historical Evidence?", IMF Working Paper, No. 22/221 (Washington D.C., 2022) (1973 ve 2017 yılları arasında gelişmiş ekonomilerde 79 "ücret-fiyat spirali" döneminin ve daha dar bir ücret kavramı kullanılarak imalat sektöründe 100 dönemin incelenmesine dayanmaktadır).

<sup>117</sup> IMF, *World Economic Outlook 2022: Countering the Cost-of-Living Crisis* (Washington D.C., 2022), bölüm 2.

<sup>118</sup> ILO, *Küresel Ücret Raporu 2020-21*, s. 90.

<sup>119</sup> Amerika Birleşik Devletleri, Adil Çalışma Standartları Yasası Kapsamında Bağımsız Yüklenici Statüsü, *Federal Register*, cilt 86, No. 4 (7 Ocak 2021).

<sup>120</sup> Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, genel yorum No. 23 (2016), para. 47 (d).

44. Son olarak, asgari ücret mevzuatının kapsamı eksik olabilir. Ülkeler yatırım çekme yarışında serbest ticaret bölgelerini ve stratejik ihracat odaklı sektörleri rutin olarak asgari ücret gerekliliklerinden muaf tutmuşlardır. Bazı işçi kategorileri de asgari ücret mevzuatının koruması dışında bırakılmıştır. Bu dışlama mevzuatta belirtilebilir: Örneğin, asgari ücrete sahip ülkelerin yüzde 18'i, genellikle çıraklar, stajyerler ve engelli işçilere ek olarak, tarım ve/veya ev işçilerini de asgari ücret düzenlemelerinin dışında tutmaktadır.<sup>121</sup>

45. Ancak daha sık rastlanan durum, fiili olarak asgari ücret kapsamı dışında bırakılmalarıdır. Kayıt dışı çalışanlar gibi küçük işletmelerde veya aile işletmelerinde çalışanlar da tipik olarak kapsam dışı bırakılmaktadır; sonuç olarak bu çalışanlar (küresel işgücünün yüzde 61'i) kayıtlı işlerde çalışanlara göre ortalama yüzde 38 daha az kazanmaktadır<sup>122</sup> - özellikle en düşük gelirli için yüksek olan bir "ücret cezası".<sup>123</sup> Kayıt dışı çalışanlar genellikle sendikali değildir ve şikayette bulunarak yetkililere görünür olmanın sonuçlarından korktukları için istismara karşı özellikle savunmasızdırlar.

46. Buna ek olarak, evden çalışanlar genellikle asgari ücret mevzuatı kapsamında korunmamaktadır. En yaygın düzenlemeye göre, evde çalışanlar, kendi ekipmanlarının masraflarını üstlenirken yüklenicilerden sipariş, şartname ve hammadde alan taşeron işçilerdir. ILO'nun 1996 tarihli Evde Çalışma Sözleşmesi (No. 177), evde çalışanların özellikle ücretlendirme konusunda diğer ücretli çalışanlar gibi muamele görmesi gerektiğini öngörmektedir (madde 4 (2) (d)). Ancak uygulamada, ev eksenli çalışanların taşeronlaştırılması, işletmelerin işçilere yalnızca talep yeterince yüksek olduğunda ödeme yapmasına olanak tanıyarak, şirketleri ekonomik risklerini ev eksenli çalışanlara yeniden tahsis ederek piyasa dalgalanmalarından korumaktadır.<sup>124</sup> Özellikle çok uluslu şirketler söz konusu olduğunda, düşük fiyat, hızlı geri dönüş ve siparişlerin hızlı teslimi için yapılan baskılar, tedarikçi ve yüklenicilerin risk ve maliyetleri işçilere aktarmasına neden olmakta ve bu işçiler "amortisör" haline gelirken, ürünün nihai değerinin sadece küçük bir kısmını alabilmektedir: Hindistan'da ev eksenli çalışanlar ürettikleri malların satış fiyatının yüzde 2 ila yüzde 5'i kadar düşük bir oranda kazanırken, yükleniciler yüzde 40'a kadar kazanabilmektedir.<sup>125</sup> Bu tür suiistimalleri önlemek için Tayland, 2010 yılında Ev-Eksenli Çalışanları Koruma Yasası'nı kabul etmiştir. Bu yasa, ev-eksenli çalışanlarla yapılan sözleşmelerin kiralayana "haksız avantaj" sağladığı durumlarda, mahkemelerin sözleşme şartlarının sadece "makul" oldukları ölçüde uygulanmasına karar verebilmesini öngörmektedir.<sup>126</sup> Pazarlık pozisyonlarını güçlendirmek için, ev işçileri sendikalar veya Hindistan'da Serbest Çalışan Kadınlar Derneği aracılığıyla yapıldığı gibi kooperatifler kurmaya teşvik edilmelidir.

47. Asgari ücret mevzuatı ev işleri bağlamında da zayıf bir şekilde uygulanmaktadır. 2013 yılında dünya genelinde en az 67,1 milyon ev işçisi vardı ve bunların

<sup>121</sup> ILO, *Küresel Ücret Raporu 2020-21*, s. 92-95.

<sup>122</sup> Ibid.

<sup>123</sup> ILO, *Kayıt Dışı Ekonomide Kadınlar ve Erkekler: A Statistical Picture*, 3. baskı (Cenevre, 2018); ve Olivier Bargain ve Prudence Kwenda, "The informal sector wage gap: new evidence using quantile estimations on panel data", Institute of Labor Economics Discussion Paper, No. 4286 (Bonn, Almanya, 2009), <https://docs.iza.org/dp4286.pdf> adresinden erişilebilir.

<sup>124</sup> Marlese von Broembse ve Jenna Harvey, *Decent Work for Homeworkers in Global Supply Chains: İşçi Merkezli Yönetişim için Mevcut ve Potansiyel Mekanizmalar*, Küresel Çalışma Üniversitesi Çalışma Belgesi, No. 54 (Cenevre, Uluslararası Çalışma Örgütü, 2019), s. 4. [https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU\\_WP\\_No.54.pdf](https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU_WP_No.54.pdf) adresinde mevcuttur.

<sup>125</sup> Shalini Sinha, "Supporting women home-based workers: the approach of the self-employed women's association in India", WIEGO Policy Brief (Urban Policies), No.13 (March 2013), s. 3. [www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Sinha-Home-Based-Workers-SEWA-India-WIEGO-PB13.pdf](http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Sinha-Home-Based-Workers-SEWA-India-WIEGO-PB13.pdf) adresinde mevcuttur.

<sup>126</sup> Von Broembse ve Harvey, *Decent Work for Homeworkers in Global Supply Chains*, s. 28.



yüzde 80'i kadındır<sup>127</sup> ve 11,5 milyonu göçmen işçidir.<sup>128</sup> ILO'nun 2011 tarihli Ev İşçileri Sözleşmesi (No. 189), ev işçilerinin "asgari ücret kapsamının mevcut olduğu yerlerde bu kapsamdan yararlanmalarını" öngörmektedir (madde 11). Ancak, ev işçilerinin yüzde 42,6'sı asgari ücret mevzuatı tarafından korunmazken<sup>129</sup> 3,1 milyon kişinin asgari ücreti diğer işçiler için belirlenen yasal asgari ücretin altında kalmaktadır. Bu durum, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin "ağırlıklı olarak kadınların, azınlıkların veya yabancı işçilerin istihdam edildiği sektörlerde yapılan işlerin, ağırlıklı olarak erkeklerin veya ülke vatandaşlarının istihdam edildiği sektörlerde yapılan işlere kıyasla daha az değer görmemesi gerektiği" yönündeki uyarısını akla getirmektedir.<sup>130</sup>

48. Belgesiz göçmen işçiler özellikle sömürüye ve adil olmayan ücretlere karşı savunmasızdır.<sup>131</sup> Örneğin, 2008 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde 4.000'den fazla düşük ücretli işçiyle yapılan bir anket, kadın izinsiz işçilerin neredeyse yarısının ve erkek izinsiz işçilerin yüzde 30'unun bir önceki hafta ücret hırsızlığına maruz kaldığını<sup>132</sup> ve tek bir işveren için fazla mesai yapan izinsiz kişilerin yüzde 85'inin yasal olarak zorunlu olan fazla mesai ücretini almadığını ortaya koymuştur.<sup>133</sup> Misilleme korkusu ve kolluk kuvvetlerine ihbar edilmeleri halinde sınır dışı edilme riskinin yanı sıra hakları konusunda farkındalıklarının olmaması, belgesiz göçmen işçileri özellikle hassas bir duruma sokmaktadır. Bu nedenle Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, "savunmasızlık durumlarının istismar edilmesinin etkili bir şekilde ele alınmasını ve yetkili makamlara şikayette bulunmaktan korkmalarını sağlamak için... özel koruma önlemlerinin alınması gerekebileceğini" belirtmektedir.<sup>134</sup>

## B. Adil ücret hakkı

49. İşçiler "geçim ücreti" hakkına sahip olmanın yanı sıra "adil ücret" hakkına da sahiptir.<sup>135</sup> Bu, ücretlerin "yalnızca işin çıktısını değil, aynı zamanda işçinin sorumluluklarını, işi yapmak için gereken beceri ve eğitim düzeyini, işin işçinin sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisini, işle ilgili özel zorlukları ve işçinin kişisel ve aile yaşamı üzerindeki etkisini" de yansıtması gerektiği anlamına gelir.<sup>136</sup> Ancak uygulamada, ücret seviyeleri, çoğu işçinin veya onları toplu pazarlıkta temsil eden sendikaların daha iyi ücretler için pazarlık yapma konusunda zayıf bir konumda olduğu pazarlık süreçlerinin sonucudur. Bu durum, yukarıda açıklanan yapısal faktörlerin bir araya gelmesinin sonucudur. Adil ücret hakkının korunması ancak sendikaların güçlendirilmesi ve toplu pazarlık hakkının korunması ile mümkün olacaktır.

50. Daha temel bir başka sorun ise, işçilerin pazarlık pozisyonunun kısmen, sunulan mal veya hizmetin nihai alıcısının ne ödeyeceğine bağlı olmasıdır.

<sup>127</sup> ILO, *Ev İşçileri için Sosyal Koruma: Temel Politika Eğilimleri ve İstatistikler*, Sosyal Koruma Politika Belgeleri, Belge No. 16 (Cenevre, 2016), s. 3 .

<sup>128</sup> ILO, "Implementation of international labour standards for domestic workers", What Works Research Brief, No. 9 (2017), s. 1.

<sup>129</sup> ILO, *Asgari Ücret Politika Rehberi* (Cenevre, 2016), bölüm. 8. [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_508566.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_508566.pdf) adresinde mevcuttur.

<sup>130</sup> Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, genel yorum No. 23 (2016), para. 23.

<sup>131</sup> A.g.e., para. 47 (e).

<sup>132</sup> Annette Bernhardt ve diğerleri, *Bozuk Yasalar, Korunmayan İşçiler: Amerika'nın Şehirlerinde İstihdam ve Çalışma Yasalarının İhlali* (2008), s. 43. <https://escholarship.org/content/qt1vn389nh/qt1vn389nh.pdf> adresinde mevcuttur.

<sup>133</sup> A.g.e., s. 45.

<sup>134</sup> E/C.12/2017/1, para. 13.

<sup>135</sup> Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, madde. 7 (a) (i).

<sup>136</sup> Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, genel yorum No. 23 (2016), para. 10.

Ancak, ücretsiz bakım çalışanları örneğinde de görüldüğü üzere,<sup>137</sup> çalışmanın genel refaha en önemli katkısı, yarattığı katma parasal değer değildir. Toplumun bağımlı olduğu temel işlevleri yerine getiren çalışanlar, katkılarında yeterince değer verilmediği ve sundukları hizmetler, faydalanıcıların ödeme yapmak istemediği veya yapamadığı bir kamu malı niteliği taşıdığı için genellikle düşük ücret almaktadır. Dahası, bu çalışanlar, yoksulluk içinde yaşayan ve bu tür hizmetler için ödeme yapamayan insanlar da dahil olmak üzere topluluklara hizmet veren hizmetler sunmaktadır: İşgücü piyasasında işin şu anda nasıl değerlendirildiğinin bir sonucu olarak, iş yoksulların ihtiyaçlarına ne kadar çok hizmet ederse, o kadar az iyi ücretlendirilecektir.

51. Bakım hizmeti sunan çalışanların ücretlerinin düşük olması, bu görevlerin birçoğunun geleneksel olarak kadınlar tarafından hane halkı ve topluluklar içinde ücret ödenmeksizin yerine getirilmesine de bağlanabilir; görevler ücretlendirilse bile ücretler düşük bir seviyede belirlenmiştir ve bu da yeniden üretim emeğinin (üretken emeğin aksine) toplum için değerinin tanınmamasını yansıtmaktadır.<sup>138</sup> Örneğin ev işçilerinin yemek pişirme, temizlik, çamaşır yıkama ve bakıcılık gibi faaliyetleri, hem genellikle "verimsiz" olarak görüldükleri<sup>139</sup> hem de geleneksel olarak kadınlar tarafından üstlenildikleri için değer görmemektedir - oysa bu faaliyetler, toplulukların ve tüm ekonomilerin işleyişinin bağlı olduğu değerli ve gerekli bir emek biçimidir.<sup>140</sup>

52. Bu durumun devam etmesine izin verilmemelidir. Ücretin "adil" olabilmesi için, sadece işçinin yarattığı ekonomik değeri değil, aynı zamanda yapılan işin topluma katkısını da yansıtmaları gerekir.<sup>141</sup> Aksi takdirde, işçi adayları toplumun ve özellikle de düşük gelirli grupların ihtiyaçlarına değil, sadece en varlıklı kesimin ihtiyaçlarına hizmet edecek türde bir eğitim arayacak ve işçiler de bu tür mal ve hizmetleri sağlayacaktır. Böylece, ekonomistler yoksul insanlara yardım edecek planlar tasarlamak yerine tüccar olacak; çiftçiler toplum için gıda üretmek yerine zengin ülkelerin yüksek değerli pazarlarında talep gören nakit ürünler üretecek; mimarlar düşük maliyetli sosyal konutlar inşa etmek yerine ultra zenginler için malikaneler inşa etmeyi hedefleyecek ve bu böyle devam edecektir. Sonuç sadece teşviklerin toplumdaki en yoksul grupların ihtiyaçlarının karşılanmasına karşı çarpıtılması ve toplumsal ihtiyaçlara hizmet edebilecek muazzam insan potansiyelinin boşa harcanması değil, aynı zamanda bu gruplara yönelik mal veya hizmetlerin arzı azaldıkça fiyatlarının artarak yapay bir kıtlığa yol açmasıdır.

53. Bunu düzeltmek için, toplumsal değeri daha yüksek olan işler daha iyi ücretlendirilmelidir. Koronavirüs hastalığı (COVID-19) salgınının "elzem" olarak gösterdiği işler üzerine yapılan bir çalışmada ILO, "elzem çalışanların" diğer çalışanlardan ortalama yüzde 26 daha az kazandığını ve aradaki farkın yalnızca üçte ikisinin eğitim ve deneyim farklılıklarıyla açıklanabileceğini tespit etmiştir.<sup>142</sup> Başka bir deyişle

<sup>137</sup> Bkz. A/68/293.

<sup>138</sup> Bruno Palier, "Pourquoi les personnes occupant un emploi 'essentiel' sont-elles si mal payées?", Sciences Po LIEPP Working Paper, No. 116 (2020). <https://sciencespo.hal.science/hal-03102794v1/document> adresinde mevcuttur.

<sup>139</sup> ILO, *Ev İşçileri için Sosyal Koruma*, s. 5 (bkz. dipnot 127).

<sup>140</sup> ILO, *Asgari Ücret Politika Rehberi*, bölüm. 8, s. 3 ve 4, [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms\\_508533.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508533.pdf) adresinde mevcuttur; Pamhidzai H. Bamu-Chipunza, *Promoting Decent Work for Domestic Workers: Beş Ülkeden Dersler*, WIEGO Kaynak Belgesi, No. 8 (Manchester, Birleşik Krallık, WIEGO, 2018).

<sup>141</sup> Nicolas Bueno, "From productive work to capability-enhancing work: implications for labour law and policy", *Journal of Human Development and Capabilities*, vol. 23, No. 3 (2022), s. 366; ve Elise Dermine ve Daniel Dumont, "A renewed critical perspective on social law: disentangling its ambivalent relationship with productivism", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 38, No. 3 (2022), s. 267.

<sup>142</sup> ILO, *Temel İşlerin Değeri: Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm 2023* (Cenevre, 2023), s. 62.

gıda üretimi ve perakendeciliği, sağlık hizmetleri, temizlik ve sanitasyon ve ulaşım gibi alanlarda topluma en hayati hizmetleri sağlayan işçiler düşük ücret almaktadır.

54. Bu eğilimle mücadele etmek için Devletler, sağlanması elzem ve toplumsal değeri yüksek olan mal ve hizmetlerin bir listesini çıkarabilir ve bunların sağlanmasında görev alan işçilere adil ücretler ödenmesini (temel ihtiyaçların karşılanmasını sağlayan asgari ücretin ötesinde) sağlayabilir; Ayrıca, tersine, olumsuz dışsallıklarına rağmen halen yüksek ücret alan mesleklerin bir listesini çıkarabilir (örneğin, finans piyasalarında spekülasyonu teşvik eden tüccarlar ve fosil enerjinin çıkarılması, böcek ilacı üretimi, plastik üretimi, tütün endüstrisi ve reklam endüstrisinde çalışan işçiler gibi) ve bu sektörlerdeki yüksek ücretleri sınırlandırabilirler. Bu yetkilerin kar amacı güden özel sektörde ekonomik olarak uygulanabilir olması için, vergi teşvikleri ve sübvansiyonlar sağlanarak toplumun desteklemek istediği sektörlerdeki artan işgücü maliyetleri telafi edilebilirken, aynı zamanda daha yüksek gelir vergileri, yüksek negatif dışsallıklara neden olan mesleklerin aşırı yüksek ücretlendirilmesini cezalandıracaktır.

### C. Kurumsal aktörler

55. İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Yol Gösterici İlkeler<sup>143</sup> ve Aşırı Yoksulluk ve İnsan Haklarına İlişkin Yol Gösterici İlkeler<sup>144</sup> kurumsal aktörlerin geçim ücreti veya adil ücret hakkının ihlaline yol açabilecek maliyet minimizasyonu stratejileri izlemesini yasaklamaktadır.

56. Bu, şirketin iç operasyonları için de geçerlidir. Şirketler, güvencesiz çalışmayı teşvik ettiğinden, işletmenin ana faaliyet alanını ilgilendiren faaliyetleri yürütmek için rutin olarak geçici işçilere güvenmekten kaçınmalıdır.<sup>145</sup> Belgesiz göçmen işçileri istismar etmek ve onlara standartların altında ücretler ödemek için göçmenlik yaptırımı tehdidini kullanmaktan kaçınmalıdırlar.<sup>146</sup> Fazla mesaiyi kayıt altına almalı ve işçilere yasal olarak hak ettikleri ücreti ödemelidirler: ABD'de sadece 2019 yılında, saat başına 13 dolardan az kazanan işçilerden 9,27 milyar dolar çalınmıştır.<sup>147</sup> İşçileri, tam zamanlı bir iş statüsüyle ilişkili avantajlardan mahrum bırakmak amacıyla, tam zamanlı bir iş olarak kabul edilen hemen altında bir program için işe almaktan kaçınmalıdırlar.<sup>148</sup> Ayrıca, işçileri işten çıkarmak, işyerlerini kapatmakla tehdit etmek veya sendikali işçilerin çalışma saatlerini veya ücretlerini azaltmak gibi sendikalaşmayı engellemeye yönelik eylemlerden de kaçınmalıdırlar.<sup>149</sup>

57. Bu görev, kurumsal aktörlerin iş ortaklarıyla olan ilişkilerini de kapsamaktadır: Özellikle alıcıların kaynak bulma uygulamaları, tedarikçilerin, işçiye ve aile üyelerine yeterli bir yaşam standardı sağlayacak ücretin altında ücret ödemeye teşvik edilmesine yol açmamalıdır (bu ücretler

<sup>143</sup> İnsan Hakları Konseyi kararı 17/4.

<sup>144</sup> Bkz. paras. İnsan Hakları Konseyi'nin 21/11 sayılı kararıyla onaylanan Yol Gösterici İlkelerin 100 ve 101. paragrafları.

<sup>145</sup> ILO Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi, *İstihdamın ve İnsana Yakışır İşin Teşvik Edilmesi*, para. 287, s. 127 (bkz. dipnot 53).

<sup>146</sup> Zipperer ve diğerleri, "Ulusal gig çalışanları anketi" (bkz. dipnot 51).

<sup>147</sup> Ihna Mangundayao ve diğerleri, "2017 ve 2020 yılları arasında işçiler için 3 milyar dolardan fazla çalıntı ücret geri alındı" (Washington D.C., Economic Policy Institute, 2021).

<sup>148</sup> David Rolf, *The Fight for \$15: The Right Wage for a Working America* (New York, The New Press, 2016); ve Gregory Acs ve diğerleri, "Exploring the effects of a \$15 an hour federal minimum wage on poverty, earnings, and net family resources" (Washington D.C., Urban Institute, 2022).

<sup>149</sup> Josh Bivens ve diğerleri, "How today's unions help working people: giving workers the power to improve their jobs and unrig the economy" (Washington D.C., Economic Policy Institute, 2017).

yasal asgari ücretin üzerinde) veya zorla çalıştırmaya dayanmaktadır.<sup>150</sup> Bu tür istismar yaygınlığını korumaktadır: ILO ve ortak Etik Ticaret Girişimleri tarafından 2016 yılında gerçekleştirilen ve 87 ülkeden 1.454 tedarikçiyi kapsayan bir anket, tedarikçilerin yüzde 39'unun üretim maliyetlerinin altında sipariş kabul ettiğini ve alıcıların yalnızca yüzde 2,5'inin asgari ücret artışlarını karşılamak için fiyatları artırmaya istekli olduğunu ortaya koymuştur.<sup>151</sup> Bununla birlikte, tedarikçilerinin geçimlik ücret ödemelerini sağlamak, alıcılar için itibar risklerini azaltmanın bir yoludur. Ayrıca, işgücü huzursuzluğu daha sınırlı olacağından ve grevlerin sayısı azalacağından ve işçi devri azalacağından, tedarik zincirlerinin esnekliğine katkıda bulunabilir. Buna ek olarak, işçiler için daha iyi beslenme, barınma ve sağlık hizmetleri ile sonuçlanacak ve bu da hastalık nedeniyle devamsızlığı azaltacaktır.

## V. Sonuç ve öneriler

**58.** Devletler, hayat pahalılığı krizini ele almak ve yoksulluk içindeki işçilerin satın alma gücünü korumak için, geçim ücreti ve adil bir ücret hakkına yönelik yaygın ve süregelen ihlalleri ele almalıdır. Aşağıdaki temel tavsiyeler ortaya çıkmaktadır.

**59.** Devletler asgari ücretleri yasama veya toplu pazarlık süreçleri yoluyla garanti altına almalı, asgari ücreti ya işçinin ve ailesinin yeterli bir yaşam standardına ulaşmasını sağlayan "geçim ücretine" karşılık gelen ya da ülkedeki medyan ücretin en az yüzde 60'ına karşılık gelen (hangisi daha yüksekse) bir seviyede belirlemelidir. ILO'nun 1970 tarihli Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi (No. 131) ile uyumlu olarak bu, asgari ücret mevzuatının sadece mutlak yoksulluğa karşı değil, aynı zamanda sosyal dışlanmanın bir kaynağı olan göreceli yoksulluğa karşı da koruma sağlamasını temin edecektir. Asgari ücretin seviyesi, buna bağımlı olan işçilerin satın alma gücünü korumak amacıyla düzenli olarak hayat pahalılığına uyarlanmalıdır.

**60.** Asgari ücret mevzuatı da dahil olmak üzere çalışma mevzuatı, standart olmayan istihdam biçimlerindeki işçiler de dahil olmak üzere tüm işçileri korumalıdır. Saatlik ücret, ne işçinin tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak istihdam edilmesine ne de işçinin evde, işverenin özel evinde veya çevrimiçi bir platform aracılığıyla çalışmasına bağlı olmalıdır. Kayıt dışı çalışanlar da dahil olmak üzere tüm sektörlerde asgari ücrete uyum izlenmeli ve uygulanmalı, kayıt dışı çalışmanın kayıt altına alınması daha fazla teşvik edilmelidir. Belgesiz göçmen işçilerin asgari ücretten yararlanmasını sağlamak için, iş kolluk kuvvetleri ile göçmenlik yasası kolluk kuvvetleri arasında bir güvenlik duvarı oluşturulmalıdır: Hiçbir işçi, işveren ihlallerine karşı şikayette bulunduğu için tutuklanmak veya sınır dışı edilmekle tehdit edilmemelidir.

**61.** Devletler, "temel" veya sosyal açıdan faydalı işler yapan işçilerin ücretlerinin artırılmasını sağlayarak ve yaptıkları işler olumsuz sosyal veya çevresel etkilere neden olan işçilerin ücretlerine bir üst sınır getirerek adil ücret hakkını korumalıdır. Ücret seviyeleri, yanıltıcı "verimlilik" ölçütlerine veya faydalanıcıların ödeme istekliliğine dayandırılmamalı ve sosyal açıdan faydalı birçok işin geleneksel olarak kadınlar tarafından ücret ödenmeden yapıldığı gerçeğini yansıtmamalıdır.

<sup>150</sup> Geneviève LeBaron, "Wages: an overlooked dimension of business and human rights in global supply chains", *Business and Human Rights Journal*, vol. 6, No. 1 (February 2021), pp. 1-20 (Hindistan ve Gana'daki çay ve kakao üzerine).

<sup>151</sup> Daniel Vaughan-Whitehead ve Luis Pinedo Caro, *Küresel Tedarik Zincirlerinde Satın Alma Uygulamaları ve Çalışma Koşulları: Küresel Anket Sonuçları*, INWORK Issue Brief, No. 10 (Cenevre, Uluslararası Çalışma Örgütü, 2017).

62. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 8. maddesinde ve Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 22. maddesinde öngörüldüğü üzere, tüm çalışanların sendikal hakları güvence altına alınmalıdır. Devletler, ev işçileri, ev hizmetlerinde çalışanlar ve kayıt dışı çalışanlar da dahil olmak üzere sendikalaşmayı teşvik etmeli ve toplu pazarlığı desteklemelidir.

63. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün himayesinde müzakere edilecek olan platform çalışanlarına ilişkin gelecekteki belge, sözleşmeli çalışanlara asgari olarak ya yerel asgari ücret mevzuatının öngördüğü ücretin ya da geçim ücretinin (hangisi daha yüksekse) ödenmesini ve sosyal güvenlik hakkının garanti altına alınarak yaşam döngüsü perspektifinde korunmalarını sağlamalıdır. Kötüye kullanılan dış kaynak kullanımı uygulamalarını caydırmak amacıyla, platform çalışanlarının çevrimiçi iş yapmalarına güvenildiği durumlarda bir vergi uygulanabilir. Böyle bir vergiden elde edilen gelir, hizmetin sağlandığı ülkedeki işçilerin yeniden eğitimini finanse edebilir; bu işçiler, bu tür bir dış kaynak kullanımı sonucunda fırsatları azalabilecek (ve pazarlık pozisyonları zayıflayabilecek) işçilerdir.

64. Şirketlerin insan hakları konusunda gerekli özeni göstermesi, alıcıların tedarikçilerini izleyerek işçilerine ya yerel asgari ücret mevzuatının öngördüğü ücreti ya da geçim ücretini (hangisi daha yüksekse) ödemelerini sağlamalarını içermelidir. Bir tedarikçinin bu gerekliliğe uymadığı tespit edildiğinde, bunu gidermek için yapılacak iyileştirme planının finansmanı alıcı ve tedarikçi arasında adil bir şekilde paylaşılmalıdır. Alıcılar ayrıca, insana yakışır ücretlerin ödendiğinden emin olmak için ev işçilerine taşeronluk da dahil olmak üzere tedarikçilerin taşeronluk uygulamalarını izlemelidir.