

Neo-Liberalizmin Gölgesinde İstihdam: Dünyada İstihdamın Durumuna İnsani Bir Bakış

Employment in the Shadow of Neoliberalism: A Humanitarian Overview of Global Work Environments

Mehmet Öçal¹ , Özal Çiçek² 

Öz

Sosyal politika disiplini; kapitalizmin olumsuzluklarını gidermek ve onu yaşanılabilir bir sistem haline getirmek amacıyla ortaya çıkarılmış ve bugünkü anlamıyla; insanlığın, tüm sosyal sınıfların karşılaştıkları sosyal risklerin ortadan kaldırılabilmesi adına çaba sarf eden; insanın daha iyiye ulaşmasına odaklanmış politik bir arayış haline gelmiştir. İnsanın iyilik halini doğrudan etkileyen temel unsurlardan biri olan çalışma hak ve özgürlüğü; sosyal politika disiplini içerisindeki anlamını, istihdam olgusu ve istihdamın daha insani koşullara kavuşturulabilmesi mücadelesi içerisinde bulmuştur. Neo-liberal politikalarla birlikte; sermayenin serbest dolaşımı, dünya genelinde istihdamın mekânsal dağılımını ve koşullarını değiştirmiş, çalışanlar arasında eşitsizlikleri arttırmış ve emek eksenli çeşitli uluslararası kuruluşların ve sendikal örgütlerin bu duruma karşı alternatif arayışlar içerisine girmesine yol açmıştır.

Bu çalışmayla; neo-liberalizmin, istihdamın insani koşulları üzerinde yaratmış olduğu tahribat ve dünya genelinde işgücünün çalışma koşulları, insani bir perspektifle değerlendirilmiş ve insani istihdam koşulları tartışması ortaya atılmıştır. Söz konusu değerlendirme kapsamında; işgücü piyasasının temel göstergeleri olan ücretler, çalışma süreleri, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları, sosyal güvenliğin kapsamı ve sendikal örgütlenme düzeyine yönelik veriler esas alınmıştır. Çalışma sonucunda; dünya genelinde istihdam koşulları açısından ciddi eşitsizlikler olduğu görülmüş; neo-liberalizm ve küreselleşmenin, gelişmemiş ülkelerde yol açtığı standarttan uzak şartlardan istifade ederek söz konusu eşitsizliği daha da derinleştirdiği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Neo-Liberalizm, Küreselleşme, Çalışma hakkı, İnsani istihdam, İnsan onuruna yakışır iş

1 Sorumlu Yazar: Sorumlu Yazar: Mehmet Öçal (Arş. Gör.), Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Burdur, Türkiye. E-posta: mocal@mehmetakif.edu.tr ORCID: 0000-0001-6973-2611

2 Özal Çiçek (Arş. Gör.), Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Isparta, Türkiye. E-posta: ozalcicek@hotmail.com ORCID: 0000-0002-2741-3003

Atf: Ocal, M. ve Cicek, Ö. (2021). Neo-Liberalizmin Gölgesinde İstihdam: Dünyada İstihdamın Durumuna İnsani Bir Bakış. Journal of Social Policy Conferences, 80, 321-363. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000504>

Abstract

The discipline of social policy was created to eradicate the adverse aspects of capitalism and make it a livable system. In contemporary terms, it is a humanity-focused political quest to eliminate social risks confronted by all social classes. The right and freedom to work are predominant elements of human life that directly affect wellbeing. They have found significance in the discipline of social policy in the conception of employment and in the struggle to make occupations more humane. The free movement of capital and neoliberal policies has transformed spatial distributions and conditions of employment worldwide, increasing inequalities among employees. Thus, diverse international organizations and trade union organizations are compelled to seek alternatives.

This study evaluated the damage caused by neoliberalism to the humanitarian aspects of employment and the working conditions of the global workforce. It takes a humanitarian perspective and includes a discussion on humanitarian work conditions. The assessment incorporated the principal indicators of the labor market, including data on wages, working times, healthy and safe working conditions, social security, and union organization levels. The results revealed the existence of severe inequalities in employment conditions around the world. Further, it was apprehended that the low standards of work environments in undeveloped countries resulting from neoliberalism and globalization further intensified inequities.

Keywords

Neoliberalism, Globalization, Right to work, Decent work, Humanitarian working conditions

Extended Summary

The discipline of social policy is dedicated to the development and wellbeing of humanity. It was initially designed to attend solely to the social risks faced by the working classes, but its boundaries were expanded because of reasons such as the introduction of Keynesian economic policies and the introduction of labor-oriented political views. The discipline now studies the problems of all social classes. The period between the 1950s and 1970s is considered the golden era of social policy and welfare regimes because left factions began to attain power in those decades, and the government intervened in the whole market. However, after the 1970s, Keynesian economic policies were deemed inadequate to lead the world out of its economic crises. Therefore, alternative means were sought globally. Neoliberal policies, generated from a liberal worldview, began gaining importance.

Neoliberal policies criticize state intervention into markets and consider it unnecessary. They focus instead on profit and individualism, aiming to minimize social transfer expenditures. Their global impact has been extremely profound. The actors who implemented social policies based on state intervention into markets, the corporatist transfer of expenditures, and the welfare regimes lost considerable power after the 1970s. However, the impact on labor markets of neoliberalist and globalization movements that emerged worldwide thereafter was even more profound. Neoliberal policies increased motives to reduce rising costs and increase the profit rates accordingly. They began to offer the free movement of capital between countries. The high labor costs of production lines in developed Western countries caused multinational companies to shift manufacturing units to the third-world nations where social protection is weak, and labor relations remain non-standard.

Notably, neoliberal policies created immense employment opportunities across the world through globalization. They also significantly increased per capita incomes since the industrial revolution. However, the conditions of employment and the distribution of income are dramatically inequitable. The transfer of secondary or tertiary, non-qualitative jobs such as call center operations, ship dismantling works, assembly/disassembly tasks, or asbestos production units to underdeveloped or developing countries given the absence of social protection in these countries makes employment conditions controversial. Employment and work conditions are deemed non-human when

fair wages, social protection, and work-life balance are not applied, and the risk of work accidents and work-related fatalities increases. It is argued that globalization and neoliberal policies directly impoverish such nations or worsen working conditions; however, it is a fact that multinationals merely take advantage of the non-standard labor conditions prevailing in such countries.

This article evaluates the worldwide transformation of employment from the perspective of neoliberal policies in the light of data obtained from various sources. It compares employment conditions via the main indicators of the labor market across the world: wages, social security, work hours, occupational health and safety, and union organization levels. Other parameters such as women's involvement in the labor market, the sectoral distribution of employment, and the quality of the labor force can be added to the tested markers. However, this study attempted to project the current state of employment in terms of working conditions across the world by limiting itself to the stated aspects.

The results of the analyses revealed the existence of severe inequalities in the employment conditions across the world for all parameters. In some regions, employment conditions were found to be far below established human standards. These inequities and inhuman work environments are concentrated in the Far Eastern and African countries where production was shifted due to globalization, and *sweatshops* have become widespread.

Social policy denotes a quest for human wellbeing, and the discipline is duty-bound to protect and develop the security and happiness of humanity. This study aimed to broach the subject of instituting global minimum conditions for human employment to eliminate injustice and adverse working conditions in some regions of the world. Such actions would improve workforce welfare and provide social harmony and justice to all humanity. These minimum conditions for human employment could be determined through the joint efforts of the ILO, international trade union confederations, NGOs, and other transnational organizations. In this manner, employment conditions that are currently oppressed by the shadow of neoliberalism can be improved, and the act of working, a fundamental right of humanity, can be performed with human dignity.

Neo-Liberalizmin Gölgesinde İstihdam: Dünyada İstihdamın Durumuna İnsani Bir Bakış

Çalışma karşılığında değer elde etme meselesi, insanlık tarihi kadar eski bir tartışmadır. Avcı-toplayıcı toplumlardan, günümüzün kapitalist toplumuna uzanan insanlık tarihi içerisinde çalışma; zorluklara göğüs germe, yaşam mücadelesi, temel ihtiyaçları karşılama gibi amaçları gerçekleştirmek adına çaba göstermeyi ifade etmektedir. Çalışma; bireylerin kendisini gerçekleştirebilmesinin bir yolu olduğu kadar aynı zamanda; bireyleri bir araya getiren toplumsal üretimin gerçekleştirilmesi ve toplumsal ihtiyaçlar adına insanın emeğini ortaya koymasıdır. Çalışma hak ve özgürlüğünün ortaya koyduğu bir gerçeklik olarak istihdam; bireylerin yaşamlarını sürdürecekleri temel ihtiyaçları karşılamalarında ve kendileriyle birlikte ailelerinin, insan onuruna yaraşır bir şekilde varlıklarını devam ettirmesinde önemli bir araç olarak görülmektedir.

İstihdamın varlığı, tarihsel süreç içerisinde ilk kez kapitalist sistemle birlikte farklı bir anlam kazanmıştır. Kapitalist toplum öncesinde gerek köleci, gerekse de feodal toplumlarda alt sınıfların zorunlu bir aktivitesi olarak görülen çalışma, kapitalist sistemin yarattığı sözleşme esaslı özgür emekle birlikte modern anlamda istihdam olarak adlandırılan yapıya dönüşmüştür. Bu toplumda; emekçiler, emeklerini ortaya koymaları karşılığında gelir elde etmekte ve bu gelirle yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Kapitalist sistemin işleyişi; istihdamın giderek insani koşullardan uzaklaşmasına ve neo-liberalizmin yarattığı tahribatla birlikte daha adil ve insani istihdam hedeflerinin tartışılmasına yol açmaktadır. Çalışmada; istihdam kavramındaki dönüşüm üzerinden insana yakışır işlerin yaratılması ve insani istihdam koşullarının nasıl belirlenebileceğine ilişkin bir arayış içerisine girilmektedir. Günümüz dünyasında istihdamı belirleyen; ücret, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, sosyal güvence ve sendikal dayanışma olguları incelenerek, insani istihdama yönelik bir perspektif çizilmeye çalışılacaktır.

İstihdamdan İnsana Yakışır İşe: Kavramsal Dönüşüm Üzerine Düşünceler

İnsanlık tarihi kadar kadim olan “çalışma”; kimi insanlar tarafından kutsal¹, kimileri tarafından ise zorluğu, acıyı² temsil ettiği düşünülen bir edimdir. İnsanoğlunun tarih sahnesinde yer almaya başladığı zamanlardan günümüze kadar; insan, yaşamını idame ettirebilmek için çalışmış/çalışmak zorunda kalmıştır.³ Tarih boyunca farklı şekil ve amaçlarla gerçekleşen çalışma edimi, sanayi devrimi ile birlikte yeni sosyal sınıfların ortaya çıkması ile kökünden değişmiş ve yeni anlamlara bürünmüştür. Tarihsel süreç içerisinde aynı ücret⁴ karşılığında çalışmalar görülmekle birlikte esas itibariyle nakdi ücret karşılığında sözleşmeli olarak iş görme, sanayi devrimi ile ortaya çıkmış ve sosyal politikanın güncel istihdam tanımı böylelikle hayata geçmiştir.

1 Çalışma; insanlığın başlangıcından günümüze “zorunluluktan-kişisel tatmin” noktasına dönüştürerek ulaşan, insandan ayırlamaz kadim bir edimdir. İnsanın fiziksel veya zihinsel gücünü bir sonuç için zorlaması, ortaya koyması sonucu gerçekleştirilmektedir. Çalışma kavramının kutsallığı paganlık veya eski Roma inanışlarında da zıttı olmakla birlikte semavi dinler için kutsal kabul edilmiş bir edimdir. Örneğin; İslam dini çalışmayı övmüş, tercih ve teşvik etmiştir. Çalışmanın iyi bir kul olmanın yollarından biri olduğu belirtilmiştir. Necm Suresinin 39-41. Ayetleri “İnsan için kendi çalışmasından başka bir şey yoktur ve çalışması da ileride görülecektir. Sonra ona karşılığı tam olarak verilecektir.” buna örnek olarak gösterilebilecektir. Benzer şekilde; Hz. Muhammed’in çalışma ve çalışmaya karşılığını vermek hakkında birçok hadisi mevcuttur. Bununla birlikte İncil Matta 20’de, “Onlara, ‘Siz de bağa gidin, çalışın... Arkadaş, sana haksızlık etmiyorum ki! Seninle bir dinara anlaşmadık mı? Hakkını al, git! Sana verdiğimi sonuncuya da vermek istiyorum.’ ifadesi geçerken; Tevrat, Mezmurlar 104:23’de ise; “Akşama dek çalışmak için.” şeklinde çalışma kavramına yönelik atıflarda bulunulmuştur. Bu örnekler, dini mezheplerin çalışma edimine bakışı ile çoğaltılabilecektir. Max Weber’in “Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu” adlı eserinde; Katolikler ile Protestanların çalışma ve kazanmaya yönelik bakış açılarını betimlediği ifadelerle sıklıkla rastlamak mümkündür. Diğer taraftan; dinlerin bazı söylevlerinde çalışmanın aksine tembelliği öğütlediğine yönelik ifadeler de yer almaktadır. Matta İncili’nin 6. Bölümünde yer alan ve İsa tarafından Dağdaki Söylev olarak ifade edilen konuşmasında “Tarlalardaki zambakların gelişip serpilmesine bakın. Onlar ne çalışıyor, ne de yün eğiriyorlar. Buna karşın söyleyeyim size, Süleyman, o görkemi içinde, daha göz alıcı giysilere bürünmüş değildi!” şeklinde yer alan ifadeyi örnek olarak gösterebilmek mümkündür.

2 Çalışma sözcüğünün Fransızcası olan “Travail” kelimesi, “zahmetli iş”, “acı veren iş”, “işkence” gibi anlamlara gelirken; bir İspanyol atasözü olan “Descansar es salud” ifadesi dinlenmek, sağlıktır şeklinde ifade edilmektedir. Bu örnekler; Avrupa’da çalışma kutsallığı kadar, çalışma kutsallığına yönelik eleştirel bir kültür olduğuna da göstermesi açısından önemlidir.

3 Düşünceleriyle Fransız Devrimi’ni etkileyen Jean Jacques Rousseau, 1758 tarihli d’Alembert’e Mektup adlı yazısında “Halkın, ekmeğini kazanmak için sarfettiği zamandan başka zamanı yoksa yazık. Ekmeğini sevinçle yiyebilmesi için de zamanı olması gerek. Yoksa uzun süre kazanamaz olur ekmeğini. Halkın çalışmasını isteyen şu adaletli ve iyiliksever Tanrı, onun dinlenmesini de ister. Doğa da halkın aynı zamanda çalışmasını ve dinlenmesini; didinmesini, aynı zamanda da haz duymasını ister. Çalışmaya karşı duyulan tiksinti, yoksul insanları çalışıp didinmekten daha çok bunalır.” ifadeleriyle dinlenmeye/boş zaman hakkına vurgu yapmıştır. Benzer vurgular; çalışma hakkına yönelik Louis Blanc tarafından yapılan çalışmanın kutsallaştırılması anlayışının 1848 Devrimi yıllarında yarattığı güçlü etki karşısında; bu iddiaları çürütmek amacıyla 1883 tarihinde Paul Lafargue tarafından “Tembellik Hakkı” adlı eserde yoğun bir şekilde dile getirilmiştir.

4 Özellikle Roma döneminde Ege ve Mezopotamya’da zeytinyağı veya zeytin karşılığı çalışma, sanayi devrimi sürecinde fabrika kantini kuponu karşılığında çalışma veya günümüzde neo-liberalizmin ortaya çıkardığı “Sweatshop”larda konaklama ve elektrik karşılığında çalışma, bilinen aynı ücretli çalışma ilişkilerine örnek olarak verilebilir.

Üretim süreci içerisinde emeğin konumlanışını ifade eden “*istihdam*” kavramı, en temel ifadesiyle bireylerin çalışma yaşamında yer almaları, işe kabul edilmeleri olarak tanımlanmaktadır (Önsal, 1993: 43; Yaman, 1977: 48-49). Teknik bir terim olarak geniş ve dar anlamda yorumlanabilen istihdam kavramı, üretim faktörlerinin tamamı devreye sokulduğunda geniş anlamda istihdam, üretim faktörlerinden yalnızca emeğin kullanılması durumunda ise dar anlamda istihdam şeklinde değerlendirilmektedir. Emeğin kullanımını üzerine yoğunlaşan istihdam anlayışı; insan emeğinin ürün, gelir, saygınlık ve devamlılık olgularını içeren dört temel unsuruyla birlikte anlam kazanmaktadır. Bu açıdan; emeğin üretim süreci içerisinde istihdam niteliği kazanabilmesi, bu dört unsurun bir arada var olmasına bağlıdır (Işığışık, 2018a: 40). İstihdam; üretim artışı yaratmak, çalışma yaşamında var olan bireylerin, üretime katkısı karşılığında onlara gelir ve saygınlık kazandırmak ve bu süreçlerin devamlılığını sürdürmeyi sağlamalıdır. Bu perspektif içerisinde bakıldığında; üretim temelli bir istihdam meselesinin, bugünün dünyasının en belirgin ihtiyaçlarından biri olduğu net bir biçimde ortaya çıkmaktadır. İstihdam olgusu, geçtiğimiz yüzyılda olduğu gibi, günümüzün küreselleşen dünyasında da toplumsal zenginliğin yaratımı ve dağılımındaki belirleyici rolünü korumaktadır. Bu açıdan; istihdam, yoksulluk ve sosyal dışlanma karşısında verilen küresel çaptaki mücadelede önemli bir mücadele aracı olma özelliğini sürdürmektedir (ILO, 2000: 13).

İstihdam ve kendi içerisinde karşıt bir kavramsal söylem olarak istihdamda olmama/olamama durumu şeklinde ifade edilebilecek *işsizlik* sorunsalı, tarihsel süreç içerisinde çok eski zamanlardan bugüne toplumların sosyo-ekonomik durumlarını ifade eden kavram setleri olarak varlığını sürdürmekle birlikte; bu kavramların etkisinin Sanayi Devrimi sonrasında giderek belirginleştiğini ifade edebilmek mümkündür (Özdemir, Ersöz ve Sarioğlu, 2006: 67). İstihdam süreçlerinin dışında kalma durumu olarak işsizliğin, toplumsal bir sorun haline gelmesi ise; iki dünya savaşı arasındaki dönemi kapsayan 1929 Büyük Buhranı ile birlikte gözler önüne serilmiştir. Bu dönemlerde görülen yüksek işsizlik oranları, Batı Avrupa’da yaşanan ekonomik problemlerin ve siyasal rejim krizlerinin temel tetikleyicilerinden biri olmuştur (Gürsel ve Ulusoy, 1999: 11).

İstihdam ve işsizlik kavramlarının algılanış biçimlerinin de zaman içerisinde giderek büyük bir dönüşüme uğradığı görülmüştür. İktisadi perspektifin liberalizme dayandığı 19. yüzyılda; piyasa mekanizmasının serbest ve tam

rekabet koşullarında işlediğine duyulan inanç içerisinde çalışmak isteyen herkesin istihdam edilebileceği ve piyasanın görünmez elinin etkisiyle işsizlik de dahil olmak üzere tüm sosyal sorunların kendiliğinden çözümleneceği düşünülmüştür. Liberal düşünce; işsizliği, işsiz kalan bireylerin, kendi tercih ve hatalarından kaynaklanan bir cezalandırma sistemi olarak değerlendirmiştir (Işıklı, 2008: 42). Bu açıdan; 19. yüzyılda işsiz denildiğinde yeteneksiz, geçimsiz ve vaktini boşa harcayan aylak bir insan prototipinden bahsedilmektedir (Zaim, 1990: 156). İşsizliğin, bireysel bir kusur olduğuna yönelik bu düşünce, liberal iktisadın içine düştüğü buhranda sorgulanmaya başlanmış ve işsizlik sorunsalının çözümlenmesinin, kamu otoritesinin sorumluluğunda olduğuna dair düşünce ve devletin ekonomiye müdahale etmesi gerektiğine yönelik yargı giderek güçlenmiştir (Ekin, 1971: 19).

İşsizlik kavramının iktisadi bir terim olarak, iktisat biliminin bir parçası haline gelmesi süreci 20. yüzyılın başlarını bulmuştur. 1886 tarihinde Foxwell tarafından “*istihdamın düzensizliği*”, Alfred Marshall’ın 1890 tarihli “Ekonominin İlkeleri” adlı eserinin ilk cildinde ise “*istihdamın istikrarsızlığı*” şeklinde ifade edilen işsizlik kavramı; ilk kez 1909 yılında William Beveridge tarafından yazılan “İşsizlik: Bir Sanayi Sorunu” adlı eserde dile getirilmiştir. Beveridge; eserinde, endüstriyel düzendeki örgütlenme problemlerinin işsizliğin büyük bir sorun haline gelmesinde temel rol oynadığını vurgulamıştır. 18. yüzyılın son dönemleri ile 19. yüzyıl boyunca sanayileşme sürecini yaşayan pek çok Batı ülkesinde gözlemlenen işsizlik sorunsalı, dönemin hâkim iktisadi düşünce sistemi olan liberalizmin etkisiyle giderek yoğunlaşan bir hal almıştır. Bu dönemde işsizliğin giderek büyümesine yol açan temel etkenler; emek talebinde gözlemlenen mevsimsel/dönemsel değişimler ve emek piyasasının organizasyonundaki eksikliklerden kaynaklanmaktadır. 20. yüzyılın ilk çeyreğine kadar işsizlik kavramına yönelik temel tartışmalar, liberalizmin temsilcisi Jean Baptiste Say tarafından “her arzın, kendi talebini yarattığı düşüncesi” şeklinde dile getirilen “Mahreçler Kanunu” ile emek piyasalarını tamamen serbest bırakan ana akım iktisadi düşünce ve bu düşünce karşısında en sert eleştirileri yapan Karl Marx’ın ortaya attığı “yedek işgücü ordusu” kavramı perspektifinde gerçekleştirilmiştir (Ekin, 1971: 19-20).

1929 yılında dünya genelinde yaşanan ve kapitalizmin talep yetersizliğinden kaynaklanan krizi karşısında ana akım iktisadi düşüncenin revize edilmesi ihtiyacı ortaya çıkmış ve İngiliz iktisatçı John Maynard Keynes tarafından geliştirilen ve

1936 tarihli “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi” adlı çalışmasında detaylandırılan teorisiyle kapitalizmin yaşadığı derin bunalıma müdahale edilmiştir (Stewart, 1993: 54). Keynes, ekonomide yaşanan kitlesel işsizliğin talep yetersizliğinden kaynaklı olduğunu ortaya koymuş ve çözüm olarak; devletlerin, cari talep düzeyini, ulusal ekonomilerin *tam istihdam* seviyesine varıncaya dek yükseltmesi gerektiğini vurgulamıştır (Işıklı, 1993: 753).

1944 tarihinde ILO tarafından Philadelphia’da gerçekleştirilen uluslararası çalışma konferansında kabul edilen bildirgeyle birlikte, uluslararası bir politika olarak “tam istihdam ve yaşam standardının yükseltilmesi”, ILO’nun sorumluluk alanına dahil edilmiştir. Bu süreçte; Keynesyen ekonomi politikalarının ana akım iktisadi düşünce haline gelmesi ve ulusal ekonomilerde tam istihdam hedeflerinin gerçekleştirilmesinde devletlerin belirgin rol oynaması etkin olmuştur (Işığışık, 2018a: 93). Bu düşünce, 1945-1973 yılları arasında gelişmiş ülkelerin pek çoğunda tam istihdam düzeylerine yakın seviyelerde istihdam oranlarının görüldüğü ve kapitalizmin altın çağı olarak adlandırılan dönemin yaşanmasında belirleyici olmuştur (Şaylan, 2003: 99).

Bu dönem içerisinde gelişim gösteren refah devleti uygulamaları, iktisadi dengenin sağlanabilmesi amacıyla kamu müdahalesini temel anlayış olarak benimsemiş, tam istihdam perspektifiyle gelir dağılımındaki adaletsizlikleri azaltarak, istikrarlı bir ekonomik büyüme trendinin yakalanmasında etkinlik sağlamış ve böylece serbest piyasa mekanizmasından kaynaklanan aksaklıklara yön verilmiştir (Saybaşı, 1994: 58). Sosyo-ekonomik yaşama, faiz politikaları, mali araçlar ve devletin üretici fonksiyonuyla bizatihi kendisi yoğun bir şekilde müdahil olmuştur (Şaylan, 2003: 101). Ekonomik büyümenin bir yansıması olarak, elde edilen toplumsal refahın paylaşım süreçlerini düzenlemek amacıyla ücretler, vergi ve sosyal güvenlik politikaları oluşturulmuş ve yoksulluğu azaltmaya yönelik politikalar, devletlerin temel görevleri arasına girmeye başlamıştır (Sallan Gül, 2004: 4-5).

II. Dünya Savaşı’nın ardından başlayan ve 1970’li yılların başına kadar süregelen kapitalizmin altın çağı içerisinde gözlemlenen refah devleti rejimleri, sosyal politika uygulamalarının finansman sorunlarını çözümlenmiş, işsizlik ve enflasyon gibi iktisadi problemleri toplumsal yapı açısından katlanabilir bir seviyede tutabilmeyi başarmıştır. 1970’li yıllarla birlikte kapitalizmin bu altın dönemi, yerini ekonomik krizlerle dolu yeni bir döneme bırakmış ve günümüze kadar süregelen sosyo-ekonomik süreçlerle birlikte işsizlik, kronikleşen bir

sorun halini almıştır. Sosyal refah devletlerinin iktisadi yapılarında yaşanan sorunlar, Keynesyen iktisadi düşünce sistemine yönelik eleştirileri gündeme taşımıştır. Stagflasyon olarak ifade edilen ve durgunluk içerisinde işsizliğin yoğun bir şekilde görülmeye başladığı bu yıllarda Keynesyen talep yönlü iktisadi politikaların yerini, serbest piyasa mitine dönüşü simgeleyen arz yönlü iktisat politikaları almıştır. Kapitalizmin içine düştüğü buhranın sorumlusu olarak görülen Keynesyen iktisadın devlet müdahalesi ağırlıklı temel anlayışı yerini, 1980’li yıllardan itibaren devletin küçültülmesi, özelleştirmeler ve piyasalara güven duyma gibi kavramlarla özdeşleşen neo-liberal iktisadi politikalara bırakmıştır (Ölmezogulları, 2003: 102-103).

Neo-liberalizm; iktisadi, politik, sosyal ve idari boyutlara sahip bir kavram seti olarak; 19. yüzyılın hakim iktisadi kuramının gündelik modern yaşama uyarlanmasıdır. Kavram, yeni olarak ifade edilen kısmının dışında içerik açısından pek fazla yeni olguya yer vermemekte, 19. yüzyılın bireyci kapitalizm perspektifinin tüm sistematik yapısını kendi bünyesinde barındırmaktadır (Gökbayrak, 2003: 25). Neo-liberalizmin düşünce akımlarından biri olarak değerlendirilebilecek olan Monetarist düşünce; klasik iktisadın serbest piyasa mekanizmasının görünmeyen eli yardımıyla tam istihdamı sağlayacağına yönelik geleneksel bakış açısını benimsememiştir. İnsanların, her zaman için daha iyi işleri arama sürecinde olacağını ya da işsizlik yardımı gibi sosyal yardımlardan kaynaklı olarak belirli bir süre emek piyasasının dışında kalabileceğini vurgulayan Monetaristler, ekonominin geneli içerisinde “*doğal işsizlik*” halinin kaçınılmaz olduğunu ifade etmişlerdir (Aktan, 2000: 3).

1970’ler sonrasında yoğun rekabete dayalı, talebe uygun üretimin zamanlama içeren, daha az maliyet gerektiren ve bireysel isteklere bağlı olarak kaliteli ve değişken bir yapı içerisinde üretilme ihtiyacı post-fordist bir sermaye birikimi rejimine dönüşümü gerektirmiştir. 1970’li yıllar boyunca gözlemlenen iktisadi durgunluk süreci sermaye kesiminin, kar alanlarını üretim zemininden mali sektörlere doğru kaydırmış, bu durum; işsizlik sorunsalını dünya genelindeki tüm ekonomiler açısından yapısal bir problem haline getirmiştir. Üretim sahaları; maliyetleri azaltma düşüncesinden kaynaklı olarak, ülkeler arasındaki dibe doğru yarışın da etkisiyle emek popülasyonunun yoğun görüldüğü Uzakdoğu Asya’ya taşınmıştır (Wallerstein, 2004: 128-129). Neo-liberal iktisat politikalarının etkisiyle “*esneklik*” adı verilen uygulamalarla birlikte dünya genelinde pek çok ülkede yer alan sendikaları koruyucu tedbir, yasa ve

uygulamalar gevşetilmiş ve sendikasılaştırma politikaları giderek sosyo-ekonomik yaşamın temel belirleyici noktalarından biri haline getirilmiştir (Çelik, 2006: 31).

1980’li yıllarda giderek artan işsizlik sorunsalına çözüm bulma iddiasıyla emek piyasalarının daha fazla esnekleştirilmesi gerektiğini ileri süren neo-liberal iktisat politikaları, standart dışı (atipik) çalışma tarzlarının yaygınlaştırılması için gerekli yasal düzenlemelerin pek çok ülkede uygulamaya konulmasına çalışmıştır. Emek piyasalarının kuralcı yapısı giderek zedelenirken, kuralsızlaştırma ve esnek emek piyasaları güncel çalışma ilişkilerinin gerçeği haline getirilmiştir (Işığışık, 2018a: 94). Bu düzenlemeler; işsizliğe karşı çözüm bulamamış, uzun yıllar gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelere özgü bir problem olarak addedilen işsizlik sorununu, gelişmiş ülkelerin de kronikleşen bir problemi haline getirmiştir. Gelişmiş Batı ülkeleri, 1980’li yıllardan itibaren “*sürekli işsizlik*” olgusuyla anılmaya başlamıştır (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2006: 67).

İnsana Yakıdır İş: İyi Niyet Temennisi Olmanın Ötesinde Bir Bakış Açısı Mümkün Mü?

Dünya genelinde kronikleşen ve yapısal bir hal alan işsizlik sorunsalı karşısında ILO tarafından, evrensel bir hedef iddiasıyla belirlenen “*İnsana Yakıdır İş*” (Decent Work) kavramı ortaya atılmıştır. “İnsana Yakıdır İş”; bireylerin çalışma ve istihdam arayışlarına, iş sağlığı ve güvenliği beklentilerine, sosyal güvenlik imkanlarına, sendikalar ve diğer temsil/katılım olanakları aracılığıyla kendi isteklerini dile getirmeye yönelik taleplerini betimleyen genel bir çerçeve kavram olarak değerlendirilmektedir (Işığışık, 2005: 3). Literatürde “*düzgün iş*”, “*uygun iş*”, “*saygın iş*”, “*insan onuruna yakışan iş*” şeklindeki kavramlarla nitelendirilen (Kapar, 2004: 185; Erdut, 2003: 146) “İnsana Yakıdır İş” kavramı, ILO’nun 1999 tarihinde gerçekleştirdiği 87. Çalışma Konferansı’nda aynı adı taşıyan başlıklı raporla (Ghai, 2003: 113) kamuoyuna deklare edilmiştir.

1999 tarihli ILO raporu kapsamında insana yakıdır iş; “çalışma hayatında bireylerin en temel haklarının güvence altına alındığı, kendilerine yeterli seviyede bir gelir ve sosyal korumanın sağlandığı, üretken bir iş” şeklinde kavramlaştırılmıştır (ILO, 1999: 13). Herhangi bir cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm insanlar adına özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık içeren koşullar altında insan onuruna yaraşır, üretken bir iş olarak ifade edilen (Anker,

Chernyshev, Egger vd., 2003: 151; Bescond, Chataignier and Mehran, 2003: 179, Ghai, 2003: 113) insana yakışır iş kavramıyla; verimliliği yüksek, karşılığında adil ücret verilen, işyeri güvenliği sağlanan, birey ve ailesinin sosyal koruma kapsamına alındığı, insanların kaygılarını ifade edebildiği, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararlar konusunda söz sahibi olabilmesine imkan tanıyan işlerden bahsedilmektedir (ILO Türkiye Ofisi, 2020).

İnsana yakışır iş; küreselleşme sürecinin ortaya koyduğu çalışma ilişkileri içerisindeki yeni beklentiler ve ilişki ağları içerisinde, ILO tarafından yenilenmeyi ve değişen koşullara uyum sürecini betimlemektedir (Kapar, 2007: 3). Bununla birlikte; insana yakışır iş kavramı, ILO Anayasası açısından bakıldığında uluslararası bir çalışma standardı olarak değerlendirilmemekte ve ILO'nun nihai hedefi olan sosyal adalet ilkesine ulaşılabilmesi için bir araç olarak görülmektedir (ILO, 2002: 4). ILO Anayasası'nda yer alan, “emeğin bir meta olmadığı” gerçekliği ve emek piyasalarının da herhangi bir mal piyasası ile aynı işleyişe sahip görülemeyeceği düşüncesi, insana yakışır iş perspektifinin temelinde yer alan değer sistemini göstermesi bakımından önem taşımaktadır (Egger ve Sengenberger, 2001: 2).

ILO tarafından “özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık perspektifi içerisinde insan onuruna yakışan üretken bir iş sahibi olma” şeklinde ifade edilen insana yakışır iş kavramı, altı temel boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; ***iş imkanları, çalışma hürriyeti, üretken iş, iş ortamında adil ve eşit davranılma, işyerinde güvenlik ve saygınlık*** şeklindedir (Anker, Chernyshev, Egger vd., 2003: 151-152). İş arayışında olan insanlar açısından bakıldığında; ücretli ya da bağımsız çalışma biçiminde istihdam imkanı sağlayan tüm koşulların varlığı, insana yakışır işe sahip olmanın başlangıç dinamiklerinden biri olarak görülmektedir. Bu koşulu; istihdam edilen bireylerin özgür iradeleriyle çalışma isteğinde olmaları takip etmekte ve bireylerin zor kullanılarak çalıştırılması, angarya, kölelik gibi tüm uygulamalara karşı çıkmaktadır. İstihdam süreçlerinde çocuk emeğinin kullanılmasının önlenmesi ve asgari bir yaş sınırının belirlenmesi gibi çalışma hürriyeti kavramına yönelik birtakım kısıtlamaların getirilmesi elzemdir. Çalışanlar; cinsiyet, etnisite, ırk, yaş ve din temelli kendilerine karşı geliştirilen her türlü ayrımcılıktan korunmalıdır. Sarf edilen emeğin karşılığı olarak uygun bir gelirin elde edilmesi; eşit işe eşit ücret uygulamasının bir gerekliliği olarak görülmelidir. Ortaya konan emeğin, değersizleşmesine neden olabilecek her türlü gerilim ve yoğun çalışmaya dayalı koşulların düzenlenmesi,

çalışma sürecinden kaynaklanan yoğunluğun, bireyin iş-aile yaşamı dengesini koruyacak şekilde belirlenmelidir. İşgücünün sağlığı ve işyerinde güvenliğin sağlanabilmesi açısından çalışılan yerde; iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik önleyici tedbirler alınmalı, bireyler; aşırı sıcak ya da soğuğa maruz kalmadan, toz ve gürültü gibi dış etkenlerin izole edildiği ortamlarda çalışmalıdır. İşsiz kalınan süre boyunca bireylere yönelik sosyal korumanın sağlanması; çalışanların iş arama süreçlerinin daha verimli geçmesi ve işsiz kaldıkları süre zarfında kendilerine gelir güvencesi sağlanması açısından önemlidir. Çalışanların, işyeri içerisinde farklı pozisyon ve statülere ulaşabilmesi noktasında; mesleki vasıf düzeylerini geliştirebilmelerine olanak sağlayan işyeri eğitim programlarının varlığı, bireylerin kariyer süreçlerini ilerletebilmesine katkı sağlamaktadır. İnsana yarışır iş açısından tüm bu dinamikleri gerçekleştirmeyi sağlayabilecek olgu; çalışanların karar alma süreçlerine kolektif katılımı ve süreçleri hak arayarak etkileyebilme özelliğidir. Çalışanlar, haklarını koruyan ve temsili sağlayan kolektif örgütleri olan sendikalar aracılığıyla sosyo-ekonomik çıkarlarını, toplu sözleşmelerle geliştirebilmekte ve yaşadıkları sıkıntılara dair yakınma ve şikayetlerini sendikalar vasıtasıyla dile getirebilmektedir (Egger and Sengenberger, 2001: 2-4).

İnsana yakışır iş kavramı, bireyler açısından farklı anlamlar taşıyabilmekte; **çocuklar, yetişkinler, işsizler, yaşlılar, genç işsizler** ve **kadın işgücü** açısından ayrı anlamlar ifade etmektedir (Işığışok, 2005: 6-7). Çocuklar için insana yakışır iş; çocuk emeğinin kullanımına son verilmesi veya çocukların eğitim hakkının bir gereği olarak, eğitimde fırsat eşitliğine sahip olabilmesi noktasında en azından çalışan çocuklar için belirlenen asgari yaş sınırının korunması şeklinde ifade edilmektedir. Diğer taraftan; istihdam sürecinde yer alan yetişkinler açısından insana yakışır iş; kendilerinin ve içinde yer aldıkları hane halkının ihtiyaçlarını karşılayacak seviyede bir ücret düzeyine sahip olmak ve fazla çalışma sürelerinden korunmak olarak betimlenmektedir. İşsizler açısından insana yakışır iş; mümkün olan en kısa zaman dilimi içerisinde iş bulabilmek ya da iş bulma olanaklarına erişebilmek şeklinde ifade edilirken, çalışma çağının dışında yer alan ve bağımlı nüfusun bir parçası olan yaşlılar açısından insana yakışır iş, yaşamsal ihtiyaçlarını temin edebilecekleri yeterli düzeyde emekli aylığı alabilmek anlamına gelmektedir. Genç işsizler ve kadın işgücü açısından insana yakışır iş ise; işsizler ve yetişkinler açısından taşıdığı anlama benzer şekilde iş bulma olanaklarına erişebilmek ve içinde yer aldıkları hane halkının temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek seviyede bir ücret düzeyine sahip olmak

şeklinde ifade edilebilmektedir. En temelde insana yakışır iş; hem çalışanların hem de toplumun, ücret ve çalışma koşulları ile üretilen ürünün kalite düzeyi açısından toplumsal beklentinin rasyonellik içerisinde gerçekleştirilebileceği bir çalışma sürecini ifade ettiğini söyleyebilmek mümkündür. Bu süreç; işgücü piyasası içerisinde var olma, teknolojik gelişmelere uygun bir şekilde üretim altyapısını dönüştürme ve çalışanlar açısından sağlıklı koşullar altında üretimi gerçekleştirme anlamına gelmektedir. Böylece; ortaya çıkan zenginleşmeden adil bir pay elde etmek ve herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmaksızın, yoksulluktan kurtulmak da insana yakışır işlerle birlikte mümkün olabilecektir. Bu açıdan; insana yakışır iş kavramı, tüm dünya genelinde insan onuruna uygun bir yaşamışın asgari temellerinden birini oluşturmakta ve ILO perspektifleri açısından **“evrensel bir hedef”** olarak görülmektedir (Erdut, 2003: 148).

“İstihdamın insancillaştırılması” meselesi; her ne kadar tarihsel dinamikler içerisinde oldukça eski zamanlara kadar götürülebilecek bir mücadeleyi dile getirirse de; günümüzde bu söyleme yönelik en fazla yakınsama gösteren arayışların başında insana yakışır iş kavramı gelmektedir. ILO tarafından geçmişten bugüne tarihsel gelişim süreci içerisinde belirlenen, sınıf mücadelesi terminolojisinden uzak ve çalışma koşullarının reformlarla iyileştirilmesini amaçlayan, ülkeler arasındaki çalışma standartlarını birbirine yakınlaştırılarak, eşitlik temelli bir rekabet anlayışıyla sosyal adalet ve evrensel barışın sağlanmasını hedefleyen anlayışın, 21. yüzyıldaki tasavvuru **“insana yakışır iş”** kavramı altında toparlanmaktadır⁵ (Selamoğlu, 2000: 53). ILO’nun evrensel temalı bir hedef olarak betimlediği insana yakışır iş kavramı, günümüz dünyasında tüm insanları etkileyen küresel çapta bir ihtiyaç ve talep edilmesi gereken bir hak söylemi haline gelmektedir. Hiç şüphesiz ki; bu talebin arka planında sosyo-ekonomik yapının sürdürülebilir bir kalkınma içerisinde düzenlenmesi ve yoksullukla mücadelede sosyal katılımın sağlanması, sosyal barış ve bütünleşmenin gerçekleştirilmesi gibi uzun soluklu amaçlar yer almaktadır (Işığışık, 2005: 23).

5 Benzer bir bakış açısını; ILO’nun yanı sıra, Birleşmiş Milletler’in (BM) 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin çalışma hakkını içeren 23. maddesinde de gözlemleyebilmek mümkündür. İlgili madde kapsamında; her bireyin çalışma, işini serbestçe belirleyebilme, adil ve elverişli çalışma koşullarına ve işsizlikten korunma hakkına sahip olduğu, eşit işe eşit ücret hakkı bulunduğu, bireylerin, kendisi ve ailesinin insanlık onuruna uygun bir biçimde yaşayabilme ve her türlü sosyal koruma araçlarıyla adil bir ücrete erişebilme hakkı bulunduğu ve çalışanların çıkarlarının korunabilmesi açısından sendikalar kurarak, bunlara katılmaya hakkı olduğu ifade edilmiştir (BM Türkiye, 2020). Çizilen bu perspektif; insana yakışır iş kavramının genel ilkelerine oldukça benzemektedir.

İnsana yakışır iş kavramı, dört temel unsur üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Bu unsurlar; **istihdam**⁶, **sosyal güvenlik**⁷, **çalışma yaşamına yönelik temel haklar**⁸ ve **sosyal diyalog**⁹ olarak betimlenmektedir (Ghai, 2003: 114; ILO, 1999: 3). İnsana yakışır işin araçları olarak da değerlendirilen bu kavramlar, birbirinin varlığı ile anlam kazanmakta, bu unsurlardan bir ya da bir kaçının eksikliği halinde; ilgili işin, insana yakışır bir iş olma özelliği ortadan kalkmaktadır. Bu durum literatürde; **“insana yakışır iş açığı”**, **“uygun iş açığı”**, **“uygun iş eksikliği”** gibi ifadelerle dile getirilmektedir (ILO, 2001; Trebilcock, 2005: 3-4).

- 6 İnsana yakışır işin, temel unsurlarından biri olan ve üretkenliği arttıran istihdam, zenginliğin yaratımı ve üretilen zenginliğin dağıtımında zorunlu ve öncelikli bir araç olma hüviyetini göstermektedir (ILO, 2000: 13). Bu açıdan; ILO'nun hedefleri noktasında merkezi bir konuma sahip bulunan üretken istihdamın yeterli düzeyde olmaması, insana yakışır iş ve yaşam standartlarının, sosyo-ekonomik kalkınma ve bireylerin kendilerini gerçekleştirmesine yönelik amaçların başarılamayacağını göstermesi açısından önem taşımaktadır. ILO açısından mesele; sadece iş olanaklarının yaratılması değil, bunun yanı sıra yaratılan bu işlerin kabul edilebilir nitelikte olmasının sağlanabilmesidir. Böylesi bir perspektif; istihdamın yalnızca niceliksel değil, aynı zamanda niteliksel boyutunun da dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır (ILO, 1999: 4).
- 7 Toplumların geleceğini garanti altına almayı hedefleyen, birlik ve uyum içerisinde meydana getirilmiş kurumlar bütünü olan sosyal güvenlik; mesleki, fiziksel veya sosyo-ekonomik bir riskten kaynaklı olarak, geliri veya kazancı sürekli ya da geçici bir biçimde kesintiye uğrayan bireylerin, asgari standartlarda geçimini ve yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemi ifade etmektedir (Talas, 1997: 398). Sosyal güvenlik, toplum içerisinde yer alan bireylerin, güvence hissiyle sosyal yaşama dahil olmalarını ve ekonomik olarak kendilerini yenileyebilmelerini olanaklı kılmaktadır (ILO, 1999: 3). Sosyal güvenlik sistemleri; dünya genelinde çalışanların, ailelerinin ve toplumların refahının artırılmasında önemli bir kurum olma özelliği göstermekte, sosyal barış ve adaletin, sosyal bütünlük ve katılımın sağlanmasında belirleyici olmaktadır. Sosyal dayanışma fonksiyonuyla birlikte sosyal güvenlik; yoksulluğu önlemede, sosyal adalet ve eşitliğin sağlanmasında, insan onurunun korunması ve geliştirilmesinde başat bir rol oynamaktadır (Kapar, 2004: 187-188).
- 8 Çalışma yaşamına ilişkin temel haklar; çalışma hakkı ve özgürlüğünün içeriği, değer sistemi ve kurallarını belirleyen bütüncül bir yaklaşım olarak görülmektedir. Sosyo-ekonomi temalı bir kalkınma sürecinin temel şartı olarak değerlendirilebilecek bu haklar manzumesi, ILO'nun en önemli sorumluluk sahasını oluşturmaktadır (Erdut, 2003: 58). 1998 tarihli “Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi” nin kabul edilmesiyle birlikte bildirgeye konu olan temel sözleşmeler şu şekilde sıralanmıştır (Kellerson, 1998: 224; ILO Türkiye Ofisi, 2015): **1) Zorunlu Çalıştırma Sözleşmesi** (29 Sayılı ILO Sözleşmesi/1930), **2) Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi** (87 Sayılı ILO Sözleşmesi/1948), **3) Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi** (98 Sayılı ILO Sözleşmesi/1949), **4) Eşit Ücret Sözleşmesi** (100 Sayılı ILO Sözleşmesi/1951), **5) Zorla Çalıştırılmanın Yasaklanması Sözleşmesi** (105 Sayılı ILO Sözleşmesi/1957), **6) Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi** (111 Sayılı ILO Sözleşmesi/1958), **7) Asgari Yaş Sözleşmesi** (138 Sayılı ILO Sözleşmesi/1973), **8) Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi** (182 Sayılı ILO Sözleşmesi/1999).
- 9 ILO, sosyal diyalogu; devlet, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri arasında gelişen ve sosyo-ekonomik meselelerde ortak kararlar alabilmek amacıyla gerçekleştirilen her türden müzakere, istişare ve bilgi paylaşımı olarak betimlemektedir (Kayhan, 2007: 61). Sosyal diyalog; sosyal tarafların temsilcileri ve diğer organize olmuş baskı gruplarının temsilcileriyle birlikte makro seviyede ekonomik ve sosyal politikalar geliştirilmesinde ve bu politikaların uygulanmasında önemli bir araç görevi görmektedir (Ekin, 1999: 374). Sosyal tarafların, kendi rızalarıyla bir araya gelerek, demokratik katılım süreçleriyle taraflara yol gösterici kararlar almasını sağlayan sosyal diyalog; üretim sürecinin paylaşımına ilişkin bir kavram seti olarak eşitliği ve kararlara katılım süreçlerini garanti altına almakta (ILO, 1999: 3) ve insana yakışır işlerin yaratımında önemli bir rol oynamaktadır.

İnsan onuruna yaraşmayan işleri ifade etmek için kullanılan “insana yakışır iş açığı” kavramı; ekonomik gelişmeler ile sosyal gelişim arasında kurulması gereken bağın koptuğunu, ekonomik gelişmelerden kaynaklı çalışma yükünün karşılığında ortaya çıkan zenginliğin, insanlar arasında adil olmayan bir biçimde dağıldığını ortaya koymaktadır. Küreselleşme sürecinin yeterli düzeyde ve sürdürülebilirlik temelinde insana yakışır işler yaratma konusunda başarı sağlayamadığını ve insana yakışır işlerin sayıca az olmasının, dünya genelindeki zenginlikten çalışan kesimlerin adil bir şekilde pay alamamasında en temel etken olduğunu vurgulayan insana yakışır iş açığı kavramı (ILO, 2001); hem gelişmekte olan yoksul ülkelerde, hem de çalışanların küreselleşme süreci içerisinde önemli hak kayıplarına uğradığı gelişmiş ülkelerde gözlemlenebilmektedir. Bu açıdan; insana yakışır iş açığı problemini, ekonomik ilerleme ya da büyümenin etkisiyle ortadan kaldırılabilecek bir sorun olarak görmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. İnsana yakışır iş açığı probleminin ortadan kaldırılabilmesi adına; ekonomik ilerlemenin yanı sıra sosyal, siyasi ve hukuksal birtakım düzenlemelerin getirilmesi gerekmektedir (Kapar, 2007: 4).

İnsana yakışır iş açığı; istihdam olanaklarının yetersizliği, sosyal koruma kapasitesinin zayıflığı, çalışma hak ve özgürlüklerine yönelik hak kayıpları ve sosyal diyalog mekanizmalarının etkisizliği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla insana yakışır iş açığı; insanların daha iyi bir yaşam beklentisi içerisinde geliştirdikleri ümitlerle, suratlarına çarpan çalışma yaşamının katı gerçekliği arasındaki farkı temsil etmektedir (ILO, 2001). Bu durum; ortaya çıkan farkların analiz edilebilmesi açısından insana yakışır iş düzeylerinin indeksler aracılığıyla ölçülmesini ve bu ölçümlerin uluslararası düzeyde karşılaştırmaların yapıldığı çalışmalarla ortaya konmasını gerekli kılmaktadır (Kapar, 2007: 4).

Neo-Liberalizmin Gölgesinde İstihdam: İnsana Yakışır İstihdamın Sağlanması Sorunu

Bugünün neo-liberal dünyasında istihdam; dünyanın farklı yerlerinde farklı anlamlara gelmektedir. Kıta Avrupası, İskandinav ülkeleri veya Kuzey Amerika’da refahı sağlamada bir araç olmanın yanı sıra kaliteli zaman geçirmenin, psikolojik tatminin ve kendini gerçekleştirmenin en önemli kaynağı olarak görülen istihdam; Sahra Altı, Orta Doğu ve Uzak Doğu ülkelerinde insanları sefalete mahkûm eden, sanayi devriminde karşılaşılan çalışma koşullarından çok da farklı olmayan standartlarda, emek sömürsünün yoğun

şekilde devam ettiği bir düzeni ifade etmektedir. “Küçük bir köy” haline dönüştüğü iddia edilen dünyada ortaya çıkan bu eşitsizlik nasıl açıklanabilecektir? Ortalama nitelikleri aynı olan, aynı standartlarda iş için emeğini sarf eden, dünyanın farklı noktalarında yaşadıkları için ücretleri arasında yaklaşık 50 kat fark bulunan¹⁰, iş kazalarının normal bir durum haline geldiği¹¹, sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamında sosyal korumanın hiçbir nimetinden faydala(na)mayan çalışanlar için neler yapılabilir? Bu sorunsalların açıklanabilmesi, **“insani istihdamın”** sağlanabilmesi amacıyla ortaya yeni bir politika dizini veya standartlar kümesi koyabilmek adına neo-liberalizmin ve dolayısıyla onun ayrılmaz parçası olan küreselleşmenin tanımlanmasını, ardından bu politik yaklaşımların istihdam üzerinde meydana getirdiği tahribata yakından bakılmasını gerektirmektedir.

1970’li yılların dünya ekonomisi üzerindeki etkisi bir hayli zorlayıcı olmuştur. Vietnam Savaşı’nın meydana getirdiği sosyo-ekonomik ve kültürel sorunların yanı sıra Bretton Woods’un altın ve dolar merkezli sabit kur düzeni dağılmış, petrol fiyatlarının artışı akabinde ortaya çıkan enflasyon ve ekonomik durgunluğa karşı Keynesyen politikalar istenilen düzeyde etkili olamamıştır (Pamuk, 2019: 263). Kapitalizmin içine düşmüş olduğu durum yeni bir arayışı gündeme getirmiş ve neo-liberal iktisadi düşüncüyü ortaya çıkaran süreç genel hatlarıyla bu şekilde gelişmiştir.

Günümüzün hakim iktisadi düşüncesi olan neo-liberalizm, düşünsel kaynağını neo-klasik iktisat anlayışından almaktadır. Neo-klasik iktisat anlayışı; Cambridge Üniversitesi’nin ünlü İngiliz iktisatçısı Alfred Marshall tarafından oluşturulmuştur. Klasik görüşün devamı olarak nitelendirilen anlayışın, temel varsayımı “rasyonel insan”dır. Neo-klasik iktisat bu varsayımdan yola çıkarak; her insanın, daima ve öncelikli olarak kendi faydasını gözeceği anlayışının üzerine kurgulanmıştır. İnsan davranışlarını onun fizyolojik özellikleri sebebiyle “bireyci ve bencil” olarak kabul eden söz konusu iktisadi düşünce; bu sebeple, emek piyasaları başta olmak üzere tüm piyasaların aşırı rekabetçi olduğunu ileri sürmektedir. Tüm piyasaların “kararlı bir dengede olduğu” görüşü, devletin

10 ILO verilerine göre dünya nüfusunun yaklaşık % 7’si günde 1.99 Doların altında çalışmak zorunda kalmaktadır. Buna karşılık; Kıta Avrupa’sında ortalama ücretlerin, bu rakamın yaklaşık 50 katından fazla olduğu dile getirilmektedir.

11 ILO verilerine göre dünyada yılda ortalama 373 milyon iş kazası meydana gelmekte, bunların % 70’i Asya ve Uzak Doğu ülkelerinde görülmektedir.

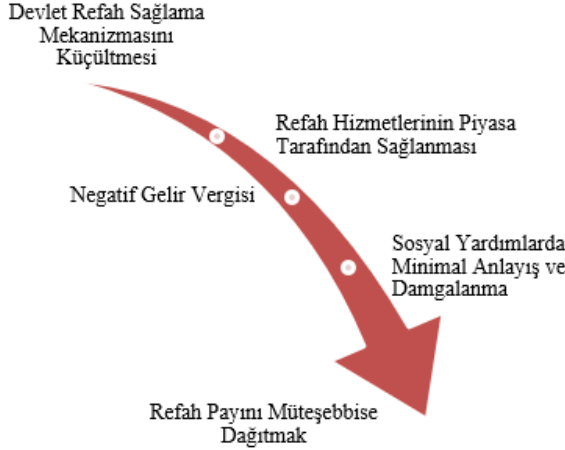
korporatist müdahale anlayışını gereksiz görmekte¹², piyasa şartlarında ücret ve istihdamın belirlenmesinde piyasa güçlerinin etkili olduğu iddia edilmektedir. Metodolojisinin marjinal karar refleksine dayandığı neo-klasik iktisat; kar elde edebilmenin “yapılan şeyin faydası ağır bastıkça, yapılmaya devam edilmesi” güdüsüyle hareket etmektedir. Bir diğer ifadeyle; neo-klasik iktisat, klasik iktisatın görüşünü marjinalist bir yaklaşımla incelemeye çalışmıştır. Ortak nokta olarak; iki anlayışta da devlet müdahalesi, gereksiz ve hatta zararlı görülmektedir. “Tam İstihdam Teorisi” olarak kabul edilen neo-liberal anlayış, piyasaya müdahale edilmemesi durumunda emek arzı ve emek talebinin “piyasayı temizleyen ücrette” kavuşacağını ve işsizliğin elimine edileceğini iddia etmektedir. İleri sürülen tam istihdam düşüncesinin; tüm emek arzı için değil, yalnızca denge ücret düzeyinde çalışmaya razı olanlar için geçerli olduğu vurgulanmaktadır (Biçerli, 2016: 10; Mahiroğulları ve Korkmaz, 2018: 34-35; Ardiç ve Aydın, 2001: 25-26; Bulutay, 1995: 21).

Neo-liberal anlayışın; kar güdüsünü her şeyin üzerinde tutması, istihdam anlayışında işsizliği bireysel bir yetisizlik/yeteneksizlik olarak tanımlaması, piyasalara devlet müdahalesini kabul etmemesi; ücretlerin ve diğer çalışma standartlarının belirlenmesinde insani bakış açısından ziyade emeği bir “meta” olarak algılamasından kaynaklanmaktadır. Topalhan, liberalizm kökenli iktisadi anlayışların emeğe bakış açılarının sanayi devriminden günümüze değin önemli bir değişime uğramadığını ifade etmektedir (Topalhan, 2013: 306). Benzer şekilde Ellison da; iktisadi ve siyasi sorunsal alanlarının aynı olduğunu vurgulamaktadır (Ellison, 2011: 96). Özellikle kar oranlarının yükseltilmesi amacıyla sermayenin mobil hale getirilmesi bazı coğrafyalarda çalışma standartlarını “*emek sömürüsü yıllarını*” hatırlatır noktalara getirmiştir.

Kamu refah sistemlerinin pahalı, verimsiz ve gereksiz olduğuna inandıkları için kapsamlı kamu refah sistemi savunuculuğuna bir “meydan okuma” olarak da nitelendirilen neo-liberal fikirler; 20. yüzyılda sosyal adalete karşı açılmış en büyük savaşın temsilcisidir. Orta ve yüksek düzey dekomodifikasyon, devlet mekanizmasının zenginlik üzerindeki tehdidi, refah hizmetlerinde devlet tekelinin zorlayıcılığı, kamu otoritesinin korporatist piyasa müdahalesi, liberallere göre; insan özgürlüğünün kısıtlanması anlamına gelmektedir. Sosyal

12 Liberal ve neo-liberal iktisadi düşünce, devleti “zorunlu zorba” olarak görmektedir. Bunun altında yatan gerçek ise; devletin zenginlikleri kapalden alabilecek gücü olduğu gerekçesi ve özgürlükleri kısıtlama isteğidir. Liberal düşünce; devleti, sermayenin güvenliğini sağlaması açısından bir zorunluluk, özgürlükleri kısıtlaması açısından ise sınırlandırılması gereken bir tehdit olarak algılamaktadır.

politika ve refah rejiminin temel yapı taşının, devletin ekonomik ve sosyal yaşamdaki rolü olduğu göz önüne alındığında; neo-liberalizmin, refah rejimi üzerindeki baskısı daha net anlaşılabilir (Ellison, 2011: 92-93; Tokol, 2000: 8).



Şekil 1. Neo-Liberal Fikirlerin Refah Devletine Başlıca Olumsuz Etkileri
Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Liberal anlayışın, devleti “zorunlu zorba” olarak algılayışı ve buna yönelik politika dizinleri üretmesi, neo-liberal düşünce içerisinde de açık bir şekilde görülebilmektedir. Özü itibarıyla neo-liberal düşüncenin refah uygulamalarına yaklaşımı, piyasa tarafından sağlanan ve minimum düzeyde mutlak yoksulluktan korumak amacıyla, damgalanma etkisi hâkimiyetinde çok sınırlı bir şekilde yapılan “refah hizmetleri” ve tasarruf edilen kaynakların piyasaya tekrar dağıtılması şeklinde özetlenebilecektir.

Refah hizmetlerinin kapsayıcılığını, bireysel özgürlüğün çığnemesi olarak algılayan, bireyleri; liberal piyasa ile tüketim toplumunun kalıpları içerisine hapsederek onların hayatta kalmasını umut eden neo-liberal düşüncenin, toplumun çok sınırlı bir kesimini aşırı zengin etmesi, sistemin devamlılığını garanti altına almaktadır. Neo-liberalizmin sağlamış olduğu bireyselleşme ve kar önceliği güdüsü, zenginliğin devam etmesinin sağlanması adına sınır tanımaksızın tüm kaynakları tüketmeye devam etmektedir. Bahsi geçen kaynaklardan şüphesiz en önemlisi ve vazgeçilmezinin “insan” olduğu unutulmamalıdır. Neo-liberalizm, vazgeçilmez ve ayrılmaz bir parçası olan

küreselleşme ile endüstri üretiminin merkezinde meydana gelen emek sömürsünü, tüm üçüncü dünya ülkelerine taşımıştır. Bir diğer deyişle; eşitsizlik, ülkelerin iç meselesi olmaktan çıkarak küresel bir sorun haline dönüşmüştür. Neo-liberalizmin; ürün üretim maliyetlerini düşürerek kar oranlarını yükseltebilmek amacıyla sermayeyi ülkeler arasında özgür bir şekilde dolaştırabilmesi, küreselleşme süreciyle mümkün kılınabilmiştir. Üretimin, daha düşük maliyetlerle gerçekleştirilebildiği nispeten geri kalmış veya işgücünün ucuz olduğu, devletin piyasalara müdahale etmediği ülkelere kaydırılması, küreselleşme sürecinin neo-liberalizme sağladığı en önemli katkı olmuştur. Ülkeler arasında dolaşıma giren sermayenin güvenliği; yine küreselleşme tarafından hedef ülkelere yönelik tanımlanan “faydalar” aracılığıyla sağlanabilmiştir.

Şenkal’ın tabiriyle tüm sosyal sınıflar tarafından günümüzdeki gelişmeleri tabir etmek için kullanılan bir “fenomen” kavram (Şenkal, 2011: 105) olan **küreselleşme**; 1980’li yıllardan sonra belirginleşen değişim ve dönüşüm süreçlerini tanımlayan bir kavram olarak görülebilecektir. Küreselleşme; dünya ekonomik ve siyasi sistemini oluşturan sosyal, iktisadi ve kültürel parçaların dünyanın geri kalanı ile iç içe geçmesi, bağımlı hale gelmesini içeren bir dünya düzeni olarak tanımlanabilecektir (Söylemez, 2009: 8). Kavramın kullanım sıklığı ve sınırlarının genişliği tek ve spesifik bir tanımını yapmayı zorlaştırmaktadır. Özellikle geniş kapsamlı etkilerinin karmaşıklığı bunun temel sebebi olarak ortaya atılmaktadır. İletişim ve ulaşım sektörlerindeki gelişmeye bağlı olarak (Ören, 2014: 113; Tokol, 2011: 100) sermayenin hızla büyümesi ve dünyanın “piyasalaşması”na sebep olan (Bülbul, 2016: 381) zaman ve mekân kavramlarını yeniden düzenleyen, mesafeleri ortadan kaldıran olgudur. Karşıtları tarafından uluslararası örgütlerin dünyayı yeniden şekillendirme projesi olarak görülen küreselleşme, hangi taraftan bakılırsa bakılsın ekonomik bütünleşme sürecini meydana getirmiş eylemler bütünüdür (Alper, 2018: 36-39).

Koşulları içerisinde kapitalizmi yeniden yapılandıran küreselleşmeyle birlikte; emeğin niteliği değişime uğramış, başta katma değeri düşük işler olmak üzere giderek daha fazla sayıda işin, firmalarca sözleşmelerle dışarıya verilmesi söz konusu olmuş, dolaysız yatırımlar artmış ve böylece istihdamda istikrarsızlık ve standart dışı çalışma yaygınlaşmaya başlamıştır (Bonacich ve Gapasin, 2013: 15-18).

Tablo 1

Seçilmiş Araştırmalarda Küreselleşmenin Sonucu

Araştırmacılar	Bulgular ve Sonuçlar	Etki
Perugini vd. (2017)	Doğrudan yabancı yatırımlar ve offshore faaliyeti yapan kişiler için ihracat şirketlerinin işgücü payının daha düşük olduğu görülmektedir. Artan uluslararası ticaret ve globalleşme işgücünün azalmasına yol açmaktadır. Küreselleşme ile işgücü payı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.	Negatif
Sonderholm ve Lydholm (2016)	Küreselleşmeyle birlikte tetiklenen yoksulluk, Sahra altı Afrika ve Güney Asya'da yüksek doğurganlık oranlarına neden olmaktadır. Bu durum Sahra Altı Afrika ülkelerinin ekonomik anlamda gelişmesini engellemektedir.	Negatif
Destefanis ve Mastromatteo (2015)	OECD ülkelerinde Beveridge eğrisinin varlığına dair bulgular elde edilmiştir. Araştırma sonucunda şu kurumsal değişkenler ortaya çıkmıştır; koordinasyon pazarlığı, işsizlik yardımları, istihdamın koruması. Küreselleşmeyle birlikte bulgular, teknolojik veya dış kaynaklı işsizlik oranının artacağını göstermektedir. Küreselleşen ülkelerde, istihdama yönelik koruma mevzuatının ve işsizlik ödeneğinin makul bir şekilde kullanılmasına işaret edilmektedir.	Negatif
Auer ve Mehrotra (2014)	Ekonomiler küreselleştiğinde düşük maliyetli ithalatın etkisiyle enflasyondan arındırılmış baskılar, yerel enflasyonun düşmesine katkı sağlar. Bu bağlamda ekonomiler küreselleştiğinde sınır ötesi talebe maruz kalmakta ve iç enflasyon oranındaki dalgalanmalara daha açık hale gelmektedir. Analize göre; hem enflasyon oranlarının, hem de üretici fiyatlarının birbirleriyle daha fazla ticaret yapan Asya ekonomileri arasında daha sıkı ve güçlü bağları vardır.	Pozitif/ Negatif
Rosnon vd. (2010)	Az gelişmiş veya gelişmekte olan diğer ülkeler küreselleşme ile birlikte kendi yerli film endüstrilerini ayakta tutabilmek için mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Malezya'da küreselleşme ile birlikte filmler kültürel bir araç olmaktan çıkıp metalaşmıştır.	Pozitif/ Negatif
Koivusalo (2006)	Küreselleşme; fakir ile zengin arasında kaliteli sağlık hizmetlerine erişim açısından farklılık yaratmaktadır.	Negatif/ Pozitif
Ganguly-Scrase ve Scrase (2001)	Hindistan ekonomisinin küreselleşmesi sosyal hayatı dramatik olarak etkilemiştir. Hindistan hükümeti tam tersi zıt etki yaratacağını düşünen marjinal grupların itirazına rağmen tüm nüfus için faydalar sağlayacağını öne sürerek ekonomik küreselleşme politikalarını hayata geçirmiştir. Liberalleşme ile adil olmayan bölgesel kalkınma, ücret eşitsizlikleri ve globalleşmenin Hindistan'ın alt gelir grubuna ait tabakalarına fayda sağlamadığı ortaya çıkmıştır.	Negatif

Kaynak: Sarı, vd., 2019: 248-253.

Sarı ve diğer yazarlar tarafından kaleme alınmış olan eserde küreselleşmenin sonuçlarına ilişkin gerçekleştirilen çalışmalar bir araya getirilerek, küreselleşme hakkında bir tablo oluşturulmuştur (Sarı, vd., 2019). Özellikle; küreselleşmenin ekonomik sonuçlarına bakıldığında, olgunun işgücü ve istihdama ilişkin negatif etkileri açık bir şekilde görülebilmektedir. Küreselleşmenin istihdama

yansımaları, refah rejimi politikaları ile çatışmasına sebep olmaktadır. Bu noktada; küreselleşmenin, refah rejimine ve onun politikalarına etkisi hususunda dört temel yaklaşım geliştirilmiştir. Bunlar (Sykes, 2011: 557-559):

1. Küreselleşme, kapitalizmin hâkimiyeti ile refah daralmasına sebep olacaktır.
2. Küreselleşme, refah devletleri üzerinde çok az etkiye sahiptir.
3. Küreselleşmenin refah devletleri üzerindeki etkisi ulusal politikalar aracılığıyla ortaya çıkmaktadır.
4. Refah devletleri, küreselleşmeyi ortaya çıkarmıştır ve küreselleşmenin gelecekteki gelişimini sınırlayacaktır.

İkinci yaklaşım dışında gerçekçi varsayımlar ve analizler yapılmış, küreselleşmenin genel itibariyle refah rejimlerini olumsuz etkilediği vurgulanmıştır. Günümüzde yoksulluk, gelir dağılımı ve istihdam koşullarındaki ülkeler arası ciddi eşitsizlikler, etkinin “sınırlılığı” yaklaşımını tartışmaya açmaktadır¹³.

Kendi içerisinde kuşkucular¹⁴, dönüştürücüler¹⁵ ve hiperküreselleşmeciler¹⁶ olarak üç farklı gruba ayrılan küreselleşme olgusu bu düşünsel fikirlerle olgunun dünyaya etkisini açıklamaya çalışmaktadır. Küreselleşme, her ne kadar tüm dünya düzenini az veya çok etkilemiş olsa da; olgunun, istihdam ve emek üzerindeki etkisi çok daha derin ve olumsuz olmaktadır. Kapitalizmin içsel dinamiklerinin dönüşümüyle birlikte; üretim altyapısının teorik perspektifi olan taylorist yönetim ve pratik felsefesi olan fordist üretim yerini, post-taylorizm

13 Küreselleşmenin refah rejimlerine etkileri hususundaki yaklaşımlar, farklı çalışmalarda detaylı bir şekilde pek çok kez incelenmiştir. İlgili çalışmada ana tema olarak; küreselleşmenin, istihdam ve çalışma koşullarına etkisi üzerine yoğunlaşıldığından; refah rejimlerine yönelik etkileri yüzeysel olarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

14 Bu akıma göre; küreselleşme, ideolojik sebeplerden dolayı tanım karmaşasına boğulmuştur. Kuşkucular açısından bakıldığında; küreselleşme refah devletini yok ederek, minimal devletler ve hükümetlerin önemini arttıracak bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Bu görüş; ulus devletlerin yükselişini savunmaktadır.

15 Dönüştürücüler; küreselleşmenin, tüm dünya insanlarını etkileyen dinamiklerin merkezi olduğunu vurgulamaktadır. Küreselleşmeyle birlikte sermayenin serbest dolaşımı, ülkeleri daha geniş bir düzen içerisine sokmaktadır. Bu düşünce akımı; küreselleşmenin sonuçlarının tahmin edilemeyeceğini ileri sürmektedir.

16 Hiperküreselleşmeciler; küreselleşmeyi, insanlık tarihinin yeni bir çağı olarak gören ve her ilişki ağının küresel düzeye çıkmasıyla birlikte ulus-devletlerin öneminin azalacağını vurgulayan düşünce akımıdır. Bu üç akım ve küreselleşmeye ilişkin detaylı açıklama için bkz: Aysen Tokol, Endüstri İlişkileri ve Yeni İlişkiler, Dora Yayınları, 2011: Bursa.

ve post-fordizme bırakmış; üretim altyapısındaki dönüşümün, üst yapıdaki yansımaları ise; post-modernizm olarak kavramsallaştırılmış ve böylece üretimde esnek, tüketimde ise hedonist¹⁷ bir profil inşa edilmiştir (Topateş, 2018: 73; Bedir, 2002: 6).

Davis tarafından “bazıları çok zengin oluyor” şeklinde dile getirilen küreselleşme sürecinin, bahsedilen zenginliğin kaynağını; üretim sürecinin dinamikleri içerisinde yarattığını söyleyebilmek mümkündür (Davis, 2019: 385). Neo-liberalizmin oluşturduğu, küreselleşmenin kolaylaştırdığı sermayenin serbest dolaşım sürecinde, sermaye sahipleri olarak çok uluslu şirketler tarif edilebilecektir. Hiç şüphesiz ki; çok uluslu şirketler, neo-liberalizmle birlikte başlayan küreselleşme hareketinin baş aktörlerinden birisidir.

Bazı kaynaklara göre; en az iki ülkede aktif varlıklarını kontrol eden şirketler olarak tanımlanabilen çok uluslu şirketler kabul edilen tanımları itibarıyla; anavatanları dışında en az altı ülkede üretici nitelikteki bağlı firmalarda yönetimi denetleyen büyük firmalardır. Çok uluslu şirketler “küresel şirket” diye tanımlanan ve üretim zincirlerini küresel coğrafyaya taşımış şirketlerdir. 77.000 çok uluslu şirkette ve bu şirketlere bağlı 770.000 alt şirkette çalışan işçi sayısının 14-16 milyon arasında olduğu, yarattıkları katma değer bazı ülkelerde toplam GSYİH’nin % 15’ine tekabül ettiği, küresel ihracatın % 70-80’inin bu şirketlerden kaynaklandığı, 100 büyük şirketin katma değerinin dünya gelirinin % 4,3’üne denk geldiği aktarılmaktadır (Erdoğan, 2015: 175-177). Çok uluslu şirketlerin dünya ekonomisi içerisinde etkinliklerini hızlı bir biçimde sağlamalarında; küreselleşme ve yoğunlaşan uluslararası rekabet sürecinde özellikle ulusal çapta ekonomik ve siyasi çıkarların belirleyiciliğini kaybettiği iddiasının da olduğu ifade edilmektedir (Selamoğlu, 1998: 1).

Çok uluslu şirketlerin, üretim zincirlerini küreselleştirmelerinin arkasında yatan temel amaç; üretim maliyetlerini düşürmek olarak karşımıza çıkmaktadır. Batı merkezli endüstriyel üretim; özellikle refah rejiminin altın yıllarında¹⁸ sosyal koruma ilkesini savunan refah rejimlerinin güçlenmesiyle birlikte maliyet

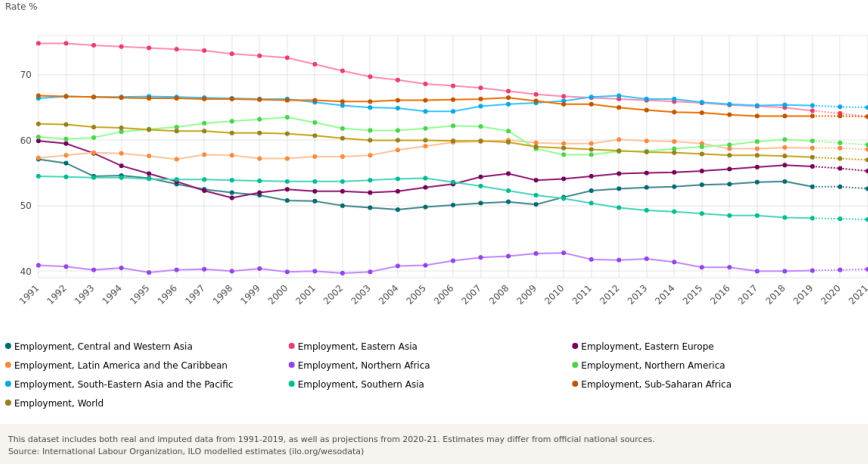
17 Üretim altyapısı; kayan bant ve kitle üretim içerikli yapıdan, kişisel zevk/hazlara yönelik, kişiselleştirilmiş/bireyselleştirilmiş esnek bir üretime yani “hedonist” tüketime dönüşmüştür. Hedonist tüketime geçişte; tercihlerin mi piyasayı yönettiği yoksa piyasanın mı tercihlere yön verdiği tartışmalı bir konudur.

18 İkinci Dünya Savaşı’ndan, I. Petrol Krizine kadar geçen süreç içerisinde; sendika ve sosyal koruma yanlısı hükümetlerin göreve gelmesi, sol düşüncenin güç kazanması, Keynesyen ekonomi politikalarının uygulanması “sosyal devletin altın çağları” olarak atfedilen yılların yaşanmasında belirleyici olmuştur. Bu yıllarda; sendikalaşma hareketi, çalışanlara yönelik sosyo-ekonomik haklar ve sosyal koruma düzeyleri önemli oranda gelişim göstermiştir.

artışlarıyla karşı karşıya kalmıştır. Ücretlerin yükseldiği, sendikaların hükümetler ve işletmelerde söz sahibi olduğu, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarına yönelik harcamaların arttığı koşullar; kapitalizmi yeni bir arayışın içerisine sokmuş, neo-liberalizm ve küreselleşme hareketiyle birlikte kapitalizm kendisine sermaye birikimi için yeni bir yol bulmuştur. Bir diğer ifadeyle; refah rejimlerinin, işgücü piyasalarına müdahale ederek iş ve işçi için asgari standartlar belirlemesi ve bunu korporatist anlayış ile gerçekleştirmesi karşısında; neo-liberalizm, yüksek karlılığı devam ettirebilmeyi “üretimi nakletme” yöntemi ile çözümlenmiştir. Dünya üzerinde uygulanan sosyal koruma anlayışlarının farklı tür ve düzeylerde olması veya hiç olmaması; kapitalist sistemin bu durumdan faydalanmasıyla sonuçlanmıştır. Batı ülkelerindeki standartlaşmış ve maliyetli hale gelmiş işgücü piyasasından uzaklaşan kapitalizm, üretim tesislerini sosyal koruma ilkesinin zayıf olduğu, devletlerin işgücü piyasasına müdahale etmediği veya edemediği genel itibariyle geri kalmış üçüncü dünya ülkelerine taşımıştır.

Bu süreç içerisinde; ülkelerin “yabancı yatırım” çekebilmek adına çalışma standartlarını aşağıya çekmeleri veya esnetmeleri; dünya genelinde istihdam koşullarının daha da kötüleşmesine sebep olmaktadır. Bu durum; literatürde “*Dibe Doğru Yarış*” kavramıyla ifade edilmektedir (Davies, vd., 2011: 1).

Neo-liberalizm ve küreselleşme süreci, 1990’lı yıllarla birlikte hız kazanmaya devam etmiş ve belirli bir oranda istihdam artışı yaratmıştır. Özellikle; çok uluslu şirketlerin yatırımlarıyla Uzakdoğu, bazı Afrika ülkeleri ve diğer bölgelerde istihdam olanakları ortaya çıkarılmıştır. Genel itibariyle; gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerde meydana gelen istihdamın nicelik açısından artışı değerlendirildiğinde, istihdam edilenlerin elde ettikleri gelirlerde de artışlar gözlemlenmiştir.



Şekil 2. Dünyada İstihdamın Seyri

Kaynak: ILOSTAT, **World Employment and Social Outlook**, <https://www.ilo.org/wesodata/>, (E.T: 15.01.2020).

Genel itibariyle gelişmiş ülkelerde istihdam oranlarının yüksek olduğu, diğer taraftan gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde istihdamın dünya ortalamasının altında kaldığı görülmektedir. Neo-liberalizmin istihdam oranlarında meydana getirdiği artış, ortalama gelir düzeylerinde de yükselişlerin görülmesine katkı sağlamaktadır. Ancak söz konusu artışın; bölgeler arası dağılımı incelendiğinde ciddi oranlarda eşitsizliklerle karşılaşmaktadır.

Tablo 2

Dünyada Kişi Başına Gelir ve İktisadi Büyüme

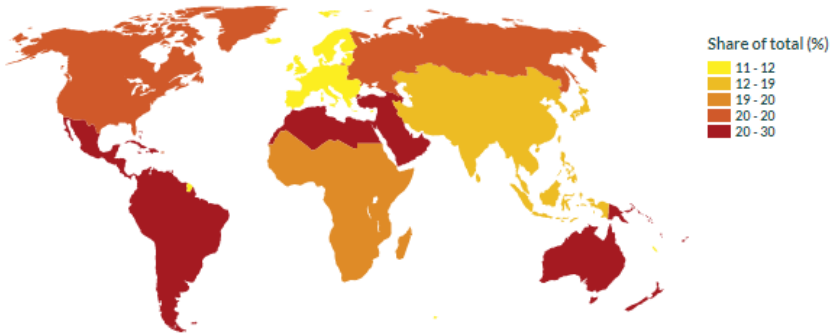
	(Kişi Başına Gelir (Dolar			(% Kişi Başına Gelirin Yıllık Artış Hızı		
	1820	1950	2010	1820/1950	1950/2010	1820/2010
Batı Avrupa	1200	4570	21000	1,0	2,6	1,5
Doğu Avrupa	750	2100	8600	0,9	2,4	1,3
Asya	580	720	6400	0,2	3,7	1,3
Afrika	480	890	1850	0,6	1,2	0,8
Gelişmiş Ülkeler	1200	5500	24700	1,3	2,4	1,3
Gelişen Ülkeler	570	850	5300	0,3	3,1	1,2
Dünya	670	2100	8100	0,9	2,3	1,3

Kaynak: Maddison, 2007'den aktaran Şevket Pamuk, Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi, 2019, s.22

*Kişi başı gelirler; 1990 yılı ABD doları ile (sabit fiyatlarla) ve satın alma gücü paritesine göre verilmiştir.

Tabloda görüldüğü üzere; 1820 ile 2010 yılları arasında dünyada kişi başına gelirin 8 kat arttığı gözlemlenmektedir. Ancak söz konusu artışın; tüm ülkeler için aynı düzeylerde olduğunu söyleyebilmek mümkün görünmemektedir.

1820’den 2010 tarihine kadar; kişi başına düşen gelirlerde Batı Avrupa’da 18 kat, Kuzey Amerika’da 23 kat, Asya ve Güney Amerika’da 10 kat, Afrika’da ise sadece 4 katlı bir artış söz konusudur. Gelişen ülkelerde söz konusu artış 9 kat olarak gerçekleşirken; gelişmiş ülkelerde bu oran çok daha fazladır. Özetle tablo; sanayi devriminden milenyum çağına, dünya ölçeğindeki eşitsizliklerin büyük ölçüde arttığını net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu hususta; söz konusu eşitsizlikleri belirleyen en önemli etkenin, sanayileşme ve daha fazla verimlilik sağlayan teknolojilerin kullanımı olduğu ifade edilmektedir. Pamuk; söz konusu süreci, “küreselleşmenin faydalarının paylaşım eşitsizliği” olarak tarif etmektedir (Pamuk, 2019: 21-23, 299). Küreselleşmenin yarattığı paylaşım eşitsizliğini daha net görebilmek adına; dünya genelinde toplumun en zengin % 1’lik kesiminin bölgeler nezdinde milli gelirden aldıkları paylara bakmak, gelir dağılımındaki adaletsizliğin sınıfsal yansımalarını gözlemlemek açısından faydalı olacaktır.



Şekil 3. Dünyada Toplumun En Zengin % 1’lik Kesiminin Milli Gelirden Aldığı Pay¹⁹

Kaynak: World Inequality Database, **World View**, https://wid.world/world/#sptinc_p99p100_z/US;FR;DE;CN;ZA;GB;WO/last/eu/k/p/yearly/s/false/5.11/30/curve/false/country, (E.T: 02.05.2020).

Toplumun en zengin % 1’lik kesiminin milli gelirden aldığı pay oranları; ilgili görüntüde 5 farklı renklendirme ile değerlendirilmiştir. En koyu tondaki kırmızı renklendirmelerde yer alan bölgelerde; toplumun en zengin % 1’lik kesiminin milli gelirden aldığı payın oranı % 20 ile % 30 arasındaki değerlerle ifade edilmektedir. Bu bölgeler arasında; Latin Amerika (% 27,9) toplumdaki gelir dağılımı adaletsizliği açısından ilk sırada yer almakta; Brezilya, Meksika, Şili ve Kolombiya gibi ülkelerde gelir dağılımı adaletsizliğinin etkileri çok daha

¹⁹ Dünya Eşitsizlik İndeksinde yer alan ülke ve bölge bazlı verilere ilişkin kaynak yıllar farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin/Bölgelerin açıklanan son verileri üzerinden genel bir analiz yapılmaya çalışılmıştır.

net bir şekilde hissedilmektedir. Gelir dağılımı adaletsizliği açısından ikinci sırada yer alan bölge ise; Orta Doğu ve Kuzey Afrika (% 26,4) ülkelerinden oluşmaktadır. Bu bölge içerisinde yer alan ülkelerden; Türkiye (% 23,4), Irak ve Suudi Arabistan'da gelir dağılımına yönelik adaletsizlikler daha belirgin bir görünüme sahiptir. Bu iki bölge; dünya ortalamasının (% 20,4) üzerinde yer almaktadır. Dünya ortalamasının hemen altında yer alan diğer iki bölge ise; Kuzey Amerika [Kanada ve ABD] (% 20,2) ve Doğu Avrupa [Rusya ve Ukrayna] (% 20,2) şeklindedir. Açık sarı ton ile renklendirilen bölge olan Avrupa ise; toplumun en zengin % 1'lik kesiminin milli gelirden aldığı pay oranı (% 10,8) ile gelir dağılımı adaletinin en iyi olduğu bölgedir. Avrupa ülkeleri içerisinde İskandinav ülkeleri (Norveç, İsveç, Finlandiya) ve bunların yanında İtalya, Avusturya, Slovenya gibi ülkelerdeki en zengin % 1'lik kesimin pay oranlarının, Avrupa ortalamasının da altında olduğunu söyleyebilmek mümkündür.²⁰

Neo-Liberalizmin Gölgesinde İstihdam: İnsani Bir Bakış Açısı Üzerine Düşünmek

Birinci küreselleşme döneminin başlangıcı olarak görülen sanayi devriminden itibaren istihdam kavramı; devletlerin gerek ekonomik, gerekse sosyal ve siyasal önceliklerinden biri haline gelmiştir. İstihdamın artırılması ve işsizliğin önüne geçilebilmesi amacıyla birçok politika geliştirilmiş ve uygulamaya konulmuştur. Ancak istihdamın niteliğini köklü bir şekilde değiştiren temel hareket; ikinci küreselleşme dönemi olarak atfedilen neo-liberal politikaların hayata geçmesi olmuştur. Sermayenin serbest dolaşımı, çok uluslu şirketlerin ulus ötesi yatırımları, bireyci ve kar güdüsü üzerine kurgulanmış ekonomik sistem; özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde istihdam koşullarını gün geçtikçe kötüleştirmektedir. Çalışmanın bu bölümünde dünyada istihdam; ücretler, çalışma saatleri, sosyal güvenlik ve sosyal koruma, örgütlenme, iş sağlığı ve güvenliği gibi emek piyasasına ilişkin veri setleri üzerinden değerlendirilmeye çalışılacaktır.

20 İlgili verilerde yer alan diğer bölgelere yönelik dikkate alınması gereken kimi durumlar söz konusudur. Bu durumlar; Okyanusya bölgesinde Avustralya (% 9,1) ve Yeni Zelanda (% 8,7) gibi gelir dağılımı adaletinin dünya geneline göre oldukça iyi olduğu iki ülkeye karşın, Okyanusya'nın (% 20,6) genel verilerinin gelir dağılımı adaletsizliği açısından yüksek görünmesi; Afrika kıtasının orta ve güneyinde yer alan Malawi (% 31,1), Mozambik (% 30,9) ve Orta Afrika Cumhuriyeti (% 30,9) gibi dünyanın gelir dağılımı adaletsizliği açısından en kötü durumda yer alan ülkelere rağmen, Sahra Altı Afrika bölgesi verilerinin (% 19,9), dünya ortalamasının altında yer alması; Hindistan (% 21, 3) ve Tayland (% 20,2) gibi gelir dağılımı adaletsizliğinin yüksek olduğu ülkelerin yer aldığı Asya bölgesinde (% 16,3) gelir dağılımı adaletsizliğinin dünya ortalamasının altında görülmesi şeklindedir.

Ücretler ve Çalışan Yoksulluğu Açısından İstihdamın Durumu

İş ilişkisi ve çalışmanın, en olmazsa olmaz unsuru ücrettir. Çalışanların emeğini sarf etmesinin altında yatan olgu olan ücret; çalışanın, çoğu zaman tek gelir kaynağını meydana getirmektedir. Modern anlamda; bağlılık unsuruyla bir sözleşmeye dayanarak emek sarf etme karşılığında nakdi ücretlere dayanan iş ilişkisi, sanayi devrimiyle ortaya çıkmış olsa da günümüz itibariyle bireylerin elde ettikleri ücretler ve ücretlerin genel seviyesinin insan onuruna yakışan miktarlar veya ödemeler olduğunu söyleyebilmek pek de mümkün görünmemektedir. Günümüzde ücretin; özellikle iktisadi anlamda gelişmemiş ülkeler açısından, bahsedilen durumdan farklılık arz etmediği görülmektedir.

Sosyal bilim dalları arasında ücrete ilişkin en kapsamlı ve dikkat çekici tanımın sosyal politika tarafından geliştirildiği düşünülmektedir. Bu hususta hiç şüphesiz ki; sosyal politikanın insan odaklı bakış açısı yatmaktadır. Konunun iktisadi, hukuki, parasal veya etik yönlerinin yanı sıra; insanın onurlu bir şekilde yaşaması gereği, sosyal politikanın ücret tanımlamasının bel kemiğini oluşturmaktadır. Tuna ve Yalçıntaş bu konuda; sosyal politikanın gelir dağılımına ilişkin tutumunun da etkili olduğunu ifade etmiştir (Tuna ve Yalçıntaş, 1999: 80; Işığışık, 2018b, s. 164-165; Öçal ve Korkmaz, 2019: 187).

Tablo 3

Ücretler Açısından İstihdamın Durumu²¹

	Bir Çalışanın Aylık Ortalama Ücret Geliri (Dolar)	Çalışan Yoksulluğu Oranı (%)	Satın Alma Gücü Paritesine Göre İşçi Başı Katma Değer (Dolar)
Afrika	234	30.9	13.637
Kuzey ve Güney Amerika	951	1.5	63.874
Asya ve Pasifik	669	4.2	30.671
Avrupa ve Orta Asya	2082	0.7	70.610
Arap Ülkeleri	1530	2.9	75.696
Türkiye	1010	0	73.020
Dünya	1093	7.1	38.706

Kaynak: Yazarlar tarafından ILOSTAT, **Working Poverty Rate**, [https://www.ilo.org/shinyapps.](https://www.ilo.org/shinyapps/), (E.T.: 14.01.2020) ve ILOSTAT, **Mean Nominal Monthly Earnings of Employees by Sex and Economic Activity**, [https://www.ilo.org/shinyapps.](https://www.ilo.org/shinyapps/), (E.T.: 14.01.2020) kaynaklarından faydalanılarak hesaplanmıştır.

21 Tabloda yer alan verilere ilişkin kaynak yıllar farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin açıklanan son verileri üzerinden genel bir analiz yapılmaya çalışılmıştır. Veriler ILO tarafından ülke bazlı verilmiştir. Çalışma kapsamında verilerine ulaşılabilen ülkeler bölgesel olarak sınıflandırılmış ve ilgili hesaplamalar yapılmıştır.

Çalışma kapsamında ücretler, çalışanın aylık ortalama ücret geliri ve çalışan yoksulluğu oranlarıyla birlikte analiz edilmiştir. 5 bölge içerisinde en düşük ortalama gelirin 234 Dolar ile Afrika’da olduğu, en yüksek gelirin ise; 2082 Dolar ile Avrupa ve Orta Asya’da elde edildiği görülmüştür. İşçi başına katma değerde ise; yine ücretlerin en düşük olduğu iki bölge karşımıza çıkmaktadır. Tablo açık bir şekilde; ücretler arasındaki uçurumu gözler önüne sermektedir. En düşük ücretler ile en yüksek ücretler arasındaki değişim yaklaşık % 800’dür. Afrika, Kuzey ve Güney Amerika, Asya ve Pasifik ülkeleri ortalama ücret gelirlerinin, dünya ortalamasının altında olduğu görülmektedir. Belirtmek gerekir ki; Amerika kıtasındaki en yüksek ücretlere, ABD ve Kanada’da rastlanılmaktadır. 5000 Dolar civarında olan ücretlerin kıta ortalamasını yükselttiği bilinmelidir. Özellikle; Güney Amerika’da ücretlerin, 200 Dolar civarında olduğu görülmüştür. Genel itibariyle; gelişmişlik açısından geri kalmış ülkelerden meydana gelen söz konusu bu bölgeler, neo-liberalizmin üretim üstleri olarak bilinmektedir. Özellikle; Asya ve Pasifik ülkelerinde yoğunlaşan çok uluslu şirket yatırımlarının, ücret ortalamalarını düşürdüğü görülmektedir. Nike, Reebok, Guess gibi firmaların özellikle Endonezya, Filipinler, Malezya, Vietnam, Tayvan gibi ülkelerde “*Sweatshop*”²² olarak tabir edilen işyeri standartlarında istihdam gerçekleştirdiği bilinen bir gerçekliktir. İnsani olmayan bu çalışma koşullarında, insani ücretten bahsetmek imkânsızdır. Nihayetinde; dünyada ücretlerin genel dağılımında, neo-liberalizmle birlikte diğer ekonomik, sosyo-kültürel ve siyasal etmenlerden kaynaklanan ciddi bir eşitsizlik olduğu görülmektedir. Çalışan yoksulluğu oranları da bu durumu tasdiklemektedir. En düşük ücret ortalamasının görüldüğü Afrika’da tüm çalışan nüfusun % 30,9’u günde 1.99 Doların altında gelire hayatlarını devam ettirmek zorunda kalmaktadır. Afrika’nın ardından; çalışan yoksulluğunun en fazla olduğu bölge, Asya-Pasifik bölgesi olarak dikkat çekmektedir. Bölgelerin nüfus yoğunluğu dikkate alındığında; Asya-Pasifik bölgesinin içinde bulunduğu durumun ehemmiyeti daha net anlaşılabilir. Türkiye’de ise; ücret gelirlerinin, dünya ortalamasının altında olduğu görülmektedir.

22 Neo-liberalizm ve küreselleşmeyle birlikte; işgücü ve üretim maliyetlerinin minimuma düşürülmesi temel gaye edinilmiş, üretim tesisleri; çalışanların sıkı sosyal koruma prensipleri ile korunduğu gelişmiş batı ülkelerinden, gelişmemiş ve sosyal koruma anlayışı zayıf Afrika ve Uzak Doğu ülkelerine taşınmıştır. Bu ülkelerde; ücretler, iş sağlığı, sosyal güvenlik gibi çalışanın temel haklarının yok sayıldığı, insani olmayan çalışma biçimlerinin uygulandığı işyerleri oldukça yaygındır. Dünyanın önde gelen ve “prestijli” çok uluslu şirketlerinin taşeron/fason yöntemlerle gerçekleştirdiği üretim süreci; bazı durumlarda aynı ücret veya angaryaya kadar gidebilen çalışma koşullarını ortaya çıkarmaktadır. “*Sweatshop*”, günümüz neo-liberalizminin en karanlık noktalarından bir tanesidir.

Çalışma Süreleri Açısından İstihdamın Durumu

Çalışma süreleri, çalışanın refahını ve iyilik halini doğrudan etkileyen bir diğer koşuldur. Çalışanın, sözleşmeyle belirlenmiş ve emeğini ifa ettiği zaman dilimi olan çalışma süresinin uzunluğu; kişinin, sosyal yaşamına ayırabildiği zamanı etkilemektedir. Sanayi devriminden günümüze, çalışma saatlerinin seyrine bakıldığında düzenli bir azalış olduğu görülmektedir. Özellikle; Muhafazakâr ve Sosyal Demokrat Refah Rejimlerinde çalışma sürelerinin azaltılmasının bir kamu ödevi olarak görüldüğü düşünülmektedir. Ancak belirtilmelidir ki; gelişen teknolojiyle emeğin çalışma biçiminde gözlemlenen değişimler ve emeğe duyulan ihtiyacın azalması da, çalışma sürelerinin düşmesinde etkili olmaktadır.

Günümüzde çalışma saatlerinin azaltılması, “İş-Yaşam Dengesi” kavramının 2000’li yıllardan itibaren ILO’nun çalışmalarıyla ulusal politika dizinlerinin içerisinde yer almaya başlamasıyla birlikte daha da önem kazanmıştır. Çok yönlü ve karmaşık bir tanıma sahip olan iş-yaşam dengesi; işletmeler, akademisyenler ve bürokratlar tarafından farklı yorumlanmakta ve anlamlandırılmaktadır. Sosyal politika açısından; kişinin, iş veya işe ayırdığı zamanın, onun kendisi veya ailesine ayırdığı zamanın gerisinde kalması, bu dengenin sosyal yaşam veya iş dışı yaşantı lehine oluşturulması olarak tanımlanabilecektir. Çalışma saatlerinin azaltılması da bu eylemlerden bir tanesi olarak görülmektedir. İş-yaşam dengesinin çalışan lehine oluşmasının; çalışanın mutluluğunu, çalışma verimini, örgütsel bağlılığını, yaşam memnuniyetini olumlu şekilde etkilediği gerçekleştirilen akademik çalışmalar aracılığıyla kanıtlanmaktadır. Dahası; uzun saatler boyunca yapılan çalışmaların, yaşam kalitesini ve dolayısıyla çalışan sağlığını olumsuz etkilediği ifade edilmektedir (Lewis ve Beauregard, 2018: 2-3; ILO, 2011: 1, 19; Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 541).

Tablo 4

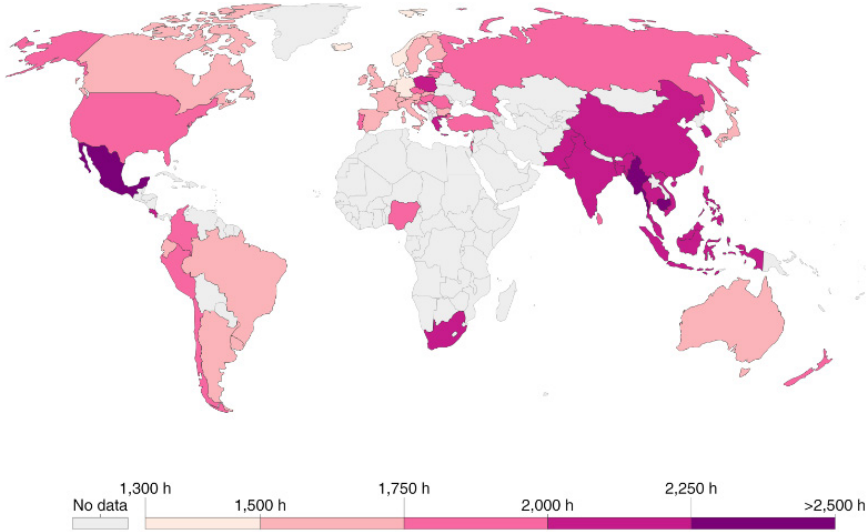
*Çalışma Süreleri Açısından İstihdamın Durumu*²³

	Bir Çalışanın Haftalık Ortalama Çalışma Süresi (Saat)
Afrika	43.5
Kuzey ve Güney Amerika	41
Asya ve Pasifik	47.8
Avrupa ve Orta Asya	36.2
Arap Ülkeleri	45.7
Türkiye	47.4
Dünya	42.8

Kaynak: Yazarlar tarafından ILOSTAT, **Mean Weekly Hours Actually Worked Per Employee By Sex And Economic Activity**, <https://www.ilo.org/shinyapps/>, (E.T.:14.01.2020) kaynağından faydalanılarak hesaplanmıştır.

Dünyada çalışma sürelerinin dağılımına bakıldığında; en yüksek saatte çalışmanın 47.8 saat ile Asya ve Pasifik bölgesinde yapıldığı, buna karşılık en az süre ile çalışmanın ise; 36.2 saat ile Avrupa ve Orta Asya’da gerçekleştiği görülmektedir. Çalışma sürelerinin yüksekliğinin, çalışanlarda sebep olduğu olumsuzlukların yansımaları veriler üzerinden net bir şekilde gözlemlenmektedir. Sosyal korumayı prensip edinmiş devletlerin, çalışma sürelerini kısaltma çabalarının kendi coğrafyalarında başarılı olduğu söylenebilmekle birlikte ortaya çıkan çalışma süresi kaybının, dünyanın diğer bölgelerindeki çalışmalarla karşılandığına yönelik değerlendirmeler, önemli bir tartışma olarak ortaya atılmaktadır. Çalışma sürelerinin dağılımına bakıldığında ise; sosyal korumanın zayıf olduğu ve çok uluslu şirketlerin yoğun yatırımlarının görüldüğü bölgelerde, çalışma sürelerinin yüksek olduğu görülmektedir.

23 Tabloda yer alan verilere ilişkin kaynak yıllar farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin açıklanan son verileri üzerinden genel bir analiz yapılmaya çalışılmıştır. Veriler ILO tarafından ülke bazlı verilmiştir. Çalışma kapsamında verilerine ulaşılabilen ülkeler bölgesel olarak sınıflandırılmış ve ilgili hesaplamalar yapılmıştır.



Şekil 4. Dünyada Çalışma Sürelerinin Yoğunluk Görünümü (Yıllık)

Kaynak: Max Roser, **Working Hours**, <https://ourworldindata.org/working-hours.>, (E.T.: 23.04.2020).

Dünya genelinde yüksek sürelerle çalışmanın dağılımı; gelişmişlik ve çok uluslu şirketlerin yatırım bölgeleriyle yakından ilişkilidir. Özellikle; “Sweatshop” tarzı üretimin yaygın olduğu bilinen Hindistan, Malezya, Filipinler ve Endonezya gibi ülkeler, dünyada en yüksek çalışma sürelerinin görüldüğü yerler olarak kayda geçmektedir. Türkiye ise; OECD ülkeleri içerisinde en yüksek çalışma sürelerinin görüldüğü ikinci ülke konumundadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İstihdamın Durumu

İşte sağlık ve güvenlik insani bir haktır (BM Evrensel Beyanname, md.25). İnsan onuruna yakışır iş ortamında; iş görme edimini güvenli ve sağlıklı bir şekilde yerine getirmek, pek çok ülke tarafından kabul edilmiş çalışma hayatına yönelik en temel düzenlemelerin başında gelmektedir. ILO ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ortak komitesi, iş sağlığı ve güvenliğini; işin insana, insanın ise işe uygun hale getirilmesini hedefleyen önlemler bütünü olarak tanımlamaktadır (ILO ve WHO, 1995).

Günümüz dünyasında; her yıl binlerce insan, iş kazası sonucu hayatını kaybetmekte, çok daha fazla insan ise; iş kazalarından dolayı hafif veya ciddi şekilde yaralanmaktadır (ILO, 2014: 3). İnsanlık açısından iş sağlığı ve

güvenliğine ilişkin rakamlar oldukça dramatik bir durumdadır. % 98'²⁴ kapsamlı önlemlerle engellenebilecek olan iş kazaları için, yılda milyonlarca insan hayatını kaybetmektedir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin bir “maliyet unsuru” olarak görülmesi, önlemenin ödemekten ucuz olduğuna dayanan proaktif yaklaşımların hayata geçirilememesi, güvenlik kültürünün yeni nesillere aşıl原因aması, denetim mekanizmasının zayıflığı gibi nedenler; iş sağlığı ve güvenliği meselesini, sosyal politikanın ve ülkelerin en önemli sosyal sorunlarından bir tanesi yapmaya devam etmektedir.

Tablo 5

İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İstihdamın Durumu²⁵

	İş Kazası Sonucu Ölüm (Kişi)	İş Kazası Sonucu Yaralanma (En Az Dört Gün ve Üzeri İş Kaybı, Kişi)	Ölüm Oranı (100.000 Çalışanda Ölümçül İş Kazası Oranı, %)
Afrika	71.882	70.597.946	17,39
Kuzey ve Güney Amerika	24.579	24.114.175	5,12
Asya	271.949	267.097.755	12,99
Avrupa	11.017	11.134.918	3,02
Okyanusya	1074	1.041.625	5,51
Türkiye	1541	83.411	7,50
Dünya	380.500	373.986.418	11,29

Kaynak: Yazarlar tarafından ILOSTAT, *Case Of Fatal/Non-Fatal Occupational Injuries by Economic Activity*, <https://www.ilo.org/shinyapps/>, (E.T.:20.03.2020); 2018 Yılı **SGK İstatistik Yıllıkları**, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/>, (E.T.:20.03.2020); Hamalainen, vd., **Global Estimates of Occupational Accidents and Work Related Illnesses**, 2017 kaynaklarından faydalanılarak hesaplanmıştır.

İş kazalarının meydana geldikleri bölgelere göre dağılımına bakıldığında; tanıdık bir görüntüyle karşılaşmaktadır. Dünya genelindeki tüm iş kazalarının yaklaşık % 70'inin Asya kıtasında meydana geldiği görülmektedir. Afrika; ölüm oranlarında en yüksek olan bölgedir. Avrupa'da ise; iş kazası sayısının yüksek olmasına rağmen, iş kazası sonucu ölümlerin düşük olduğu gözlemlenmektedir. Öyle ki; 2017 yılında 28 AB üyesi ülkede, iş kazası sonucu toplam 3552 kişi hayatını kaybetmiştir. Bu rakam; “*Sweatshop*” üretim

24 Günümüzde iş kazalarının % 100'ünün önlenebileceği konusu tartışmaya açılmaktadır. Bu tartışmayla birlikte; gerekli önlem ve uygulamaların hayata geçirilmesi halinde, iş kazası riskinin tamamının ortadan kaldırılabileceği ileri sürülmektedir. İş kazası ifadesi yerine son zamanlarda kamuoyu ve bazı sendikal örgütlenmeler tarafından “iş cinayeti” tabirinin kullanılmasının gerekçesi, bu perspektif üzerinden değerlendirilebilecektir.

25 Tabloda yer alan verilere ilişkin kaynak yıllar farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin açıklanan son verileri üzerinden genel bir analiz yapılmaya çalışılmıştır. Veriler ILO tarafından ülke bazlı verilmiştir. Çalışma kapsamında verilerine ulaşılabilen ülkeler bölgesel olarak sınıflandırılmış ve ilgili hesaplamalar yapılmıştır.

anlayışının hakim olduğu bir Uzakdoğu ülkesinin²⁶ iş kazası sonucu ölüm sayısının yarısına denk gelmektedir (Eurostat, **Number Of Non-Fatal and Fatal Accidents At Work**, <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics..>, E.T.: 20.04.2020).

İş kazası sonucu gözlemlenen ölüm ve yaralanma oranlarının, özellikle Asya ve Afrika ülkelerinde yoğunlaşmasının temel sebebi olarak; kuralsız ve denetimsiz çalışma ortamlarının bu ülkelerdeki yaygınlığı gösterilmektedir. İşgücü ve üretime ilişkin maliyetlerin düşürülmesi amacıyla çok uluslu şirketlerin, küreselleşmeden aldıkları güçle birlikte, sosyal koruma anlayışının zayıf olduğu bu ülkelere yaptıkları yatırımlar ve bu bölgelerdeki çalışanların mecburen içerisine girmiş oldukları standartsız, korumasız ve sağlıksız çalışma koşulları; iş kazası sonucu ölüm veya yaralanmayı yaşamın doğal bir parçası haline getirmektedir. Öyle ki; Uzak Doğu’da çalışan bir işçinin iş kazası sonucu hayatını kaybetme ihtimali, Avrupa’da çalışan bir işçiye göre % 300’den daha fazladır. Ek olarak; Asya ve Afrika’daki işgücü piyasalarının, iş sağlığı ve güvenliği açısından denetimsizliği *10.000 çalışan başına düşen iş müfettişi sayısı* üzerinden yapılacak küçük bir analizle de görülebilmektedir. Veri kısıtlılığından kaynaklı olarak; bölgesel bir analiz yapılamasa da Almanya, Finlandiya ve Avusturya’da bu sayı sırasıyla 1,5, 1,7 ve 0,8 iken; Meksika, Myanmar, Filipinler ve Malezya’da sırasıyla; 0,1, 0,1, 0,1 ve 0,3 şeklindedir. Türkiye’de ise; bu sayı 0,4 olarak verilmektedir (ILOSTAT, <https://www.ilo.org/shinyapps..>, E.T.:20.03.2020)

Sosyal Güvenlik ve Sosyal Koruma Açısından İstihdamın Durumu

Refah rejimlerinde gelirin yeniden dağıtımıyla birlikte; sosyal barışın ve sosyal adaletin sağlanmasında en önemli araçlardan bir tanesi de sosyal güvenliktir. Genel itibariyle; bir toplumu oluşturan insanların istekleri ve iradeleri dışında, karşı karşıya kaldıkları tehlikelerin verdiği zararları tazmin etmek amacıyla uygulanan sosyal güvenlik politikaları, temel bir insan hakkı olarak tanımlanmaktadır (Alper, 2016: 12; BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, md.22).

Çalışma gücünü kısmi veya temelli kaybeden bireylerin, karşı karşıya kalacağı gelir kaybı risklerini tazmin etmek anlayışı üzerine kurgulanmış olan

26 ILO verilerine göre; Çin ve Hindistan’da iş kazaları sonucu her yıl yaklaşık 8500 kişi hayatını kaybetmektedir.

sosyal güvenlik ve sosyal koruma anlayışı, günümüz sosyal politika uygulamalarının en temel fonksiyonlarından biri olarak görülmektedir. İnsani çalışma ortamının temel gerekliliklerinden olan sosyal güvenlik ve sosyal koruma; ILO'nun 102 Sayılı "Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları" Sözleşmesi'nde yer alan 9 grup için, işçi sınıfının % 50'si veya genel nüfusun % 20'sinin zorunlu olarak sosyal sigorta kapsamına alınması gerektiğini vurgulamaktadır (ILO, 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesi). Nihayetinde; çalışanların refahları ve iyilik hallerinin korunup geliştirilmesinde temel araçlardan bir tanesi olan sosyal güvenliğin dünyadaki mevcut uygulama durumu, çalışma açısından önemli bir parametre olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 6

Sosyal Güvenlik ve Sosyal Koruma Açısından İstihdamın Durumu²⁷

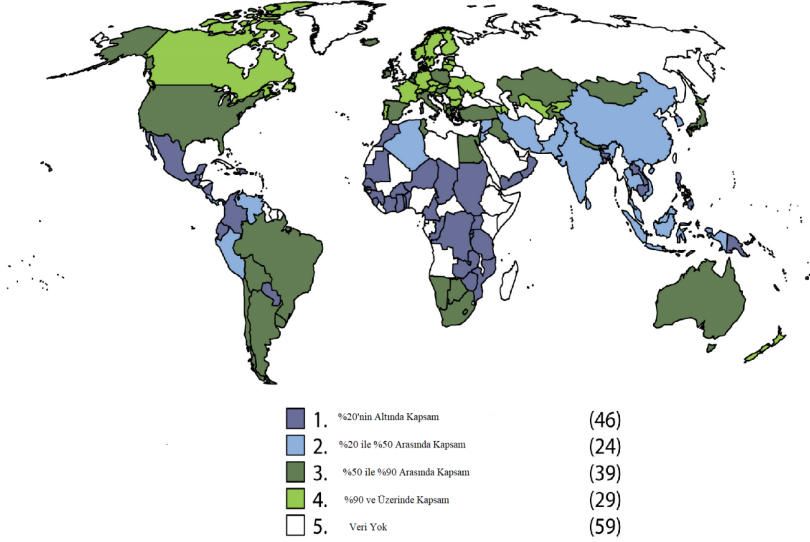
	Sosyal Güvenlik ve Sosyal Koruma Sistemi İçerisindeki Nüfus (%)	Kamu Sosyal Güvenlik Harcamalarının GSYİH Oranı (%)
Afrika	17,8	5,9
Kuzey ve Güney Amerika	67,6	10,4
Asya ve Pasifik	38,9	7,4
Avrupa ve Orta Asya	84,1	16,5
Arap Ülkeleri	-	5,8
Türkiye	86	13,5
Dünya	52,1	2,5

Kaynak: Yazarlar tarafından ILOSTAT, **Social Health Protection Coverage as a Percent of Total Population**, <https://www.ilo.org/shinyapps/>, (E.T.: 21.04.2020); ILO, **Social Protection Report: 2017-2019** ve ILO, **Social Protection Report Data**, <https://www.social-protection.org/gimi/>, (E.T.: 21.04.2020) kaynaklarından faydalanılarak hesaplanmıştır.

Dünya nüfusunun yarısına yakının (yaklaşık 3 milyar insan) sosyal güvenlik ve sosyal koruma haklarına sahip olamadan yaşamlarını sürdürdükleri gözlemlenmektedir. ILO, dünya nüfusunun sadece % 29'unun, dokuz temel sosyal güvenlik standardının tamamıyla kapsandığını ifade etmektedir. Güvencesiz çalışmanın, diğer analizlerle benzer şekilde; Afrika, Asya ve Pasifik ülkelerinde yoğunlaştığı görülmektedir (ILO, 2017: 27). Sosyal güvenlik ve sosyal koruma açısından önem arz eden bir diğer gösterge ise; sosyal güvenliğin sağlanmasına yönelik gerçekleştirilen harcamaların, ülke GSYİH oranıdır. Dünya genelinde bu oran; 2,5 iken, Afrika'da 5,9, Asya ve Pasifik ülkelerinde

27 Tabloda yer alan verilere ilişkin kaynak yıllar farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin açıklanan son verileri üzerinden genel bir analiz yapılmaya çalışılmıştır. Veriler ILO tarafından ülke bazlı verilmiştir. Çalışma kapsamında verilerine ulaşılabilen ülkeler bölgesel olarak sınıflandırılmış ve ilgili hesaplamalar yapılmıştır.

ise 7,4 şeklindedir. Türkiye ise; sosyal güvenliğin kapsamı ve sosyal güvenliğe ayrılan kaynaklar açısından, dünya ortalamasının oldukça üzerindedir.



Şekil 5. Dünyada Sosyal Güvenlik ve Sosyal Korumanın Kapsamı (%)

Kaynak: ILO, *Social Security Report Data*, <https://www.usp2030.org/gimi.>, (E.T.: 21.04.2020).

Dünya nüfusunun yarısının, temel insan haklarından biri olarak atfedilen sosyal güvence ve sosyal korumadan mahrum bir şekilde çalışmak zorunda kaldıkları dolayısıyla; güvencesiz bir yaşlanmayla karşı karşıya kalacakları görülmektedir. Güvencesiz çalışmanın Uzak Doğu ve Afrika ülkelerinde yoğunlaştığı gerçeği; neo-liberalizm ve küreselleşme hareketinin meydana getirdiği eşitsizliğin göstergesi olarak değerlendirilebilecektir. Neo-liberalizmin, bu bölge/bölgeleri doğrudan yoksullaştırdığı veya çalışma ilişkileri açısından standartsızlaştırdığı tartışmalı olsa bile; bu bölgelerin, geri kalmışlığından istifade edildiği ve bahsedilen olumsuzlukların bir paradoksa dönüşerek sürekli derinleştiği net bir şekilde dile getirilebilecektir.

Sendikal Örgütlenme Açısından İstihdamın Durumu

Tek başlarına dezavantajlı ve güçsüz olan çalışanların, sermaye karşısında hak ve menfaatlerini koruyabilmek adına yekvücut haline gelmeleri bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır. Çalışan kesimin hak ve menfaatlerinin

korunarak geliştirilmesinde sendikal örgütlenme, en temel gereksinim olarak hala ihtiyaç duyulan bir eylemdir. Ancak ne var ki; sendikal örgütlenme süreçleri, küreselleşmenin ortaya çıkarmış olduğu sebeplerden dolayı gün geçtikçe güç kaybetmektedir. Hizmet sektörünün istihdamdaki payının artması, nitelikli ve pazarlık gücü yüksek işgücünün piyasaya girmesi, atipik çalışma biçimlerinin yaygınlık kazanması, göçmen işçilerin işgücü piyasasına her geçen gün artan katılımı, üretimin dünyanın farklı bölgelerine dağılması²⁸ gibi nedenlerden kaynaklı olarak; sendikalar, 1990'lı yıllardan başlayarak günümüze değin üye sayılarında sürekli olarak azalmalarla karşılaşmıştır.

Çalışan kesimlerin; piyasalara müdahale etme gücü ve aracı olan sendikaların, üye sayıları ve olası bir uyuşmazlıkta iş mücadelesine katılımlarının, istihdamın insani bakış açısıyla değerlendirilmesi noktasında faydalı olacağı düşünülmektedir. Nitekim çeşitli uluslararası kaynaklarda; sendikal örgütlenmenin, en temel işçi haklarından biri olarak tanımlanması bu düşüncüyü desteklemektedir (BM İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, md.8).

Tablo 7

*Sendikal Örgütlenme Açısından İstihdamın Durumu*²⁹

	Sendikalaşma Oranı (%)	Grev veya Lokavt Sayısı (Birim)
Afrika	-	-
Kuzey ve Güney Amerika	18,8	39
Asya ve Pasifik	15,7	48
Avrupa ve Orta Asya	28,1	138
Arap Ülkeleri	-	-
Türkiye	8,2	12

Kaynak: Yazarlar tarafından ILOSTAT, **Number of Strikes and Lockout by Economic Activity**, [https://www.ilo.org/shinyapps.](https://www.ilo.org/shinyapps/), (E.T.:21.04.2020); ILOSTAT, **Trade Union Density Rate**, [https://www.ilo.org/shinyapps.](https://www.ilo.org/shinyapps/), (E.T.: 21.04.2020) kaynaklarından faydalanılarak hesaplanmıştır.

Afrika ve Arap ülkeleri açısından; birkaç ülke dışında ulaşılabilir veri bulunamaması sebebiyle genel bir analiz yapılamamaktadır. Ulaşılabilen verilere bakıldığında; dünya genelinde en yüksek sendikalaşma oranlarının % 80'ler seviyesinde sosyal demokrat refah rejimleri olarak tasnif edilen İskandinav ülkelerinde olduğu görülmektedir. Sosyalist gelenekleri olan Güney Amerika

28 Genellikle; siyasi açıdan sendikal örgütlenme hakkının tam anlamıyla tanımlanmadığı, sendikal anlayışın zayıf olduğu veya sendikaların kamuoyu/siyaset üzerinde bir baskı unsuru/gücünün bulunmadığı üçüncü dünya ülkeleri kast edilmektedir.

29 Tabloda yer alan verilere ilişkin kaynak yıllar farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin açıklanan son verileri üzerinden genel bir analiz yapılmaya çalışılmıştır. Veriler ILO tarafından ülke bazlı verilmiştir. Çalışma kapsamında verilerine ulaşılabilen ülkeler bölgesel olarak sınıflandırılmış ve ilgili hesaplamalar yapılmıştır.

kıtası ve bazı Asya ülkelerinde sendikalaşma oranının ortalamasının üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Türkiye açısından bakıldığında ise; gerek sendikalaşma, gerekse iş mücadelesi verileri üç kıtanın da oldukça altında yer almaktadır.

Sonuç

Küreselleşme süreciyle dünya geneline yayılan neo-liberal politikalar, üretim altyapısında yaşanan post-fordist dönüşümle birlikte bir taraftan gelişmiş ülkelerde kronik işsizlik problemlerine yol açarken; diğer taraftan üçüncü dünya ülkelerinin yoksul halklarına güvencesiz ve kötü koşullarda istihdam imkânları yaratabilmektedir. Bu durum; Andre Gorz'un "Elveda Proleterya" olarak dile getirdiği düşüncelerinin tartışmaya açık olduğunu, aslında işçi sınıfının bugün itibariyle dünya genelinde çok büyük sayılara ulaştığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla giderek büyüyen bu kitlenin istihdam koşullarının insanileştirilmesi mücadelesi de anlam ve önemini korumaktadır.

Neo-liberalizmin, çalışanlar üzerindeki gölgesinin her geçen gün koyulaştığı dünya işgücü piyasasında emek sömürsünün önüne geçmek, insana yakışır istihdam koşullarını sağlamak şüphesiz ki; güçlü bir sendikal örgütlenmeyle sağlanabilecektir. Bu açıdan; özellikle istihdam koşullarının giderek kötüleştiği ülkelerin, ulus-üstü oluşumların baskıları ve ikna çabalarıyla sendikal hakları kabul edilen standartlarda tanımları, negatif ve pozitif sendikal özgürlüğü hayata geçirmeleri, bu ülkelerdeki çalışan kesimlerin ILO veya ulus-üstü sendikal federasyonlar vasıtasıyla örgütlenmesinin önemi ve sağladığı kazanımlar hakkında bilinçlendirilmesinin gerek sendikalaşma, gerekse insani istihdam koşullarının sağlanmasında faydalı olacağı düşünülmektedir.

Neo-liberalizm karşısında insani bir istihdam arayışı içerisinde olmak; insan onuruna yaraşır bir ücret düzeyinden, çalışan yoksulluğuna karşı mücadele etmekten, daha kısa çalışma sürelerinden, çalışanların kendilerine ayırabilecekleri boş zaman imkânlarının arttırılmasından, işyerlerinde çalışan sağlığına yönelik tedbirlerin alınmasından, iş güvenliği tedbirlerine uyulmasından, emekçilerin riskler karşısında sosyal güvenlik kapsamında korunmasından, kolektif bir şekilde örgütlenerek hak aramalarından ve çalıştıkları işyerlerinde söz sahibi olabilmelerinden geçmektedir. Bu ilkelerin temel standartlarda sağlanabilmesi adına; ulus-üstü bir perspektifle benimsenmesi ve uluslararası emek örgütleri aracılığıyla insani istihdam koşullarına yönelik küresel çapta bir mücadelenin büyütülmesi gerekmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yazarlık Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: M.Ö., Ö.Ç.; Veri Toplama: M.Ö., Ö.Ç.; Veri Analizi /Yorumlama: M.Ö.; Yazı Taslağı: M.Ö., Ö.Ç.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: M.Ö., Ö.Ç.; Son Onay ve Sorumluluk: M.Ö., Ö.Ç.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Authors Contributions: Conception/Design of study: M.Ö., Ö.Ç.; Data Acquisition M.Ö., Ö.Ç.; Data Analysis/Interpretation: M.Ö.; Drafting Manuscript M.Ö., Ö.Ç.; Critical Revision of Manuscript M.Ö., Ö.Ç.; Final Approval and Accountability M.Ö., Ö.Ç.

Kaynakça/References

- Aktan, C. C. (2000). *Monetarizm ve Rasyonel Beklentiler Teorisi*. İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- Alper, Y. (2016). *Türkiye’de Sosyal Güvenlik: Ders Notları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Alper, Y. (2018). *Küreselleşme ve Küreselleşmenin Sosyal Sorunları* (Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., and Ritter, J. A. (2003). Measuring Decent Work With Statistical Indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147-178.
- Ardıç, K. ve Aydın, Y. (2001). *İktisat Okulları ve Emek Piyasası*. İstanbul: Derin Yayınevi.
- Bedir, E. (2002). Yirmi Birinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim İstihdam İlişkisi. *Kamu-İş Dergisi*, 7(1), 1-12.
- Bescond, D., Chataignier, A. and Mehran F. (2003). Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison. *International Labour Review*, 142(2), 179-212.
- Biçerli, K. M. (2016). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: BETA Basım.
- BM Türkiye (2020). İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf, (E.T.: 24.04.2020).
- BM. (1966). *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi*
- Bonacich, E. ve Gapasin, F. (2003). *Örgütlenmeyenleri Örgütlemek (Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme)*. Ankara: Petrol-İş Yayınları.
- Bulutay, T. (1995). *Employment, Unemployment and Wage in Turkey*. Ankara: ILO Yayınları.
- Bülbül, O. G. (2016). *Küresel Endüstri İlişkileri: İki Bin Sonrası Yeni Durum/Yeni Yaklaşımlar* (Ed. Erdiñ Yazıcı). Ankara: Karaağaç Yayıncılık.
- Çelik, A. (2006). “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, Der. Fikret Sazak, Epos Yayınları, Ankara, ss.17-74.

- Davies, R. B. ve Vadlamannati, K. C. (2011). A Race to the Bottom in Labour Standards? An Empirical Investigation. *Journal of Development Economics*, 103(1), 1-14.
- Davis, C. J. (2019). *Taş Devrinden Bu Güne Tarihimiz: İnsanın Hikâyesi*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Egger, P., & Sengenberger, W. (2001). Decent Work Issues and Policies, ILO-Decent Work Pilot Programme, Geneva.
- Ekin, N. (1971), z. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1625,
- Ekin, N. (1999). Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Çalışma Yaşamında Dönüşüm: Çelişkiler ve Fırsatlar), İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 1999-47, İstanbul.
- Ellison, N. (2011). Neo-Liberalizm (Ed. Pete Alcock, Margaret May ve Karen Rowlingson), Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Erdoğan, S. (2015). Çok Uluslu Şirketler, Sendikalar ve Sosyal Politika (Ed. Ahmet Makal ve Seda Tekeli). Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınlar.
- Erdut, Z. (2003). Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye, Dokuz Eylül Yayınları, 2. Basım, İzmir.
- EUROSTAT. Number Of Non-Fatal and Fatal Accidents At Work, <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics/>, (E.T.: 20.04.2020).
- Ghai, D. (2003). Decent Work: Concept and Indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113-145.
- Gökbayrak, Ş. (2003). Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, No:28, Ankara.
- Gürsel, S. ve Ulusoy, V. (1999). Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Hamalainen, P., Takala, J. ve Kiat, T. B. (2017). Global Estimates Of Occupational Accidents And Work-Related Illnesses 2017, Singapore: Workplace Safety and Health Institute Publishing.
- ILO (1999). Decent Work, International Labour Conference, 87th Session, Report of The Director General, Geneva.
- ILO (2000). Decent Work and Poverty Reduction in The Global Economy, Geneva.
- ILO (2001). Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge, International Labour Conference, 89th Session, Report of the Director-General, Geneva, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm> (E.T.: 26.04.2020).
- ILO (2002). Decent Work and the Informal Economy, Report VI, International Labour Conference, 90th Session, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2011). Work-Life Balance, Policy Development Section Employment and Social Protection Segment, Geneva: ILO Publishing.
- ILO (2014). Safety and Health at Work: A Vision For Sustainable Prevention, Geneva: ILO Publishing.
- ILO (2017). Social Protection Report: 2017-2019, Geneva: ILO Publishing.

- ILO Türkiye Ofisi (2015). Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm, (E.T.: 25.04.2020).
- ILO Türkiye Ofisi (2020). İnsana Yakışır İş, <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>, (E.T.: 23.04.2020).
- ILO. 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesi.
- ILO. Social Protection Report Data, <https://www.social-protection.org/gimi.>, (E.T.: 21.04.2020).
- ILO. Social Security Report Data, <https://www.usp2030.org/gimi.>, (E.T.: 21.04.2020).
- ILOSTAT, Case Of Fatal/Non-Fatal Occupational Injuries by Economic Activity, <https://www.ilo.org/shinyapps.>, (E.T.: 20.03.2020).
- ILOSTAT. Mean Nominal Monthly Earnings of Employees by Sex and Economic Activity, <https://www.ilo.org/shinyapps.>, (E.T.: 14.01.2020).
- ILOSTAT, Mean Weekly Hours Actually Worked Per Employee By Sex And Economic Activity, <https://www.ilo.org/shinyapps.>, (E.T.: 14.01.2020).
- ILOSTAT, Number of Strikes and Lockout by Economic Activity, <https://www.ilo.org/shinyapps.>, (E.T.: 21.04.2020).
- ILOSTAT, Social Health Protection Coverage as a Percent of Total Population, <https://www.ilo.org/shinyapps.>, (E.T.: 21.04.2020).
- ILOSTAT, Trade Union Density Rate, <https://www.ilo.org/shinyapps.>, (E.T.: 21.04.2020).
- ILOSTAT, Working Poverty Rate, <https://www.ilo.org/shinyapps.>, (E.T.: 14.01.2020).
- ILOSTAT, World Employment and Social Outlook, <https://www.ilo.org/wesodata/>, (E.T.: 15.01.2020).
- ILO-WHO Komitesi (1950) ve 12. Oturum (1995).
- İşığışık, Ö. (2005). *21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş*. Bursa: Ezgi Kitabevi,
- İşığışık, Ö. (2018a). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Dora Yayınları, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 4. Basım.
- İşığışık, Ö. (2018b). *Temel Sosyal Politika Sorunlar: Ücret*, (Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper). Bursa: Dora Yayınları.
- İşığışık, A. (1993), “Dünyada ve Türkiye’de Kriz Üzerine Görüş ve Öneriler”, *Petrol İş 92 Yıllığı*, *Petrol İş Yayınları*, ss.750-755.
- İşığışık, A. (2008), *İşsizlik ve Çalışma Hakkı. Yol-İş Dergisi*, 93.
- Kapar, R. (2004). “Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 48. Kitap, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 4531, İstanbul, ss. 185-204.
- Kapar, R. (2007). “Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Sayı:29, ss. 2-10.
- Kayhan, N. (2007). AB Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20(6), 61-79.

- Kellerson, H. (1998). The ILO Declaration of 1998 on Fundamental Principles and Rights: A Challenge for the Future. *International Labour Review*, 137(2), 223-227.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Lewis, S. ve Beauregard, T. A. (2018). The Meanings Of Work-Life Balance: A Cultural Perspective (Ed. R. Johnson, W. Shen ve K. M. Shockley), London: Cambridge University Press.
- Mahiroğulları, A. ve Korkmaz, A. (2018). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Öçal, M. ve Korkmaz, A. (2019). Bir Sosyal Politika Analizi: Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 76, 181-212.
- Ölmezoğulları, N. (2003). Ekonomik Sistemler ve Küreselleşen Kapitalizm, Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Önsal, N. (1993). İstihdam (Ders Notları), Kamu-İş, Ankara.
- Ören, K. (2014). Sosyal Politika, İstanbul: Nobel Yayınları.
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y. ve Sarioğlu, H. İ. (2006). İşsizlik Sorununun Çözümünde Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Desteklenmesi, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2006-45, İstanbul.
- Pamuk, Ş. (2019). Türkiye’nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Roser, M. (2020). Working Hours, <https://ourworldindata.org/working-hours.>, (E.T.: 23.04.2020).
- Sallan Gül, S. (2004). Sosyal Devlet Bitti, Yaşasın Piyasa. İstanbul: Etik Yayınları.
- Sarı, D. B, Şahin, İ ve Gülmez, M. (2019). Küreselleşmenin Ekonomik ve Sosyolojik Etkileri: 1997’den Günümüze Bibliyografi Tabanlı Sistemik Derleme Çalışması. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 241-259.
- Saybaşı, K. (1994). Mali Bunalım, İktisat Siyaseti ve Özelleştirme”, Özelleştirme Tartışmaları, Der. Aykut Polatoğlu, Bağlam Yayınları, İstanbul, ss. 57-76.
- Selamoğlu, A. (1998). Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı, Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Selamoğlu, A. (2000). “Yoğunlaşan Sosyal Sorunları İle Küreselleşme”, Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Der. Veysel BOZKURT, Alfa Yayınevi, İstanbul, ss. 33-69.
- SGK (2018). İstatistik Yıllıkları, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik.>, (E.T.: 20.03.2020).
- Söylemez, S. (2009). Küreselleşen Dünyada Yoksulluk Sorununun İnsan Hakları Açısından Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Stewart, M. (1993). “Keynesçi İktisat Öğretisi”, Liberalizm, Refah Devleti, Eleştiriler, Çev. Şule Kut, Der. Kemali Saybaşı, Bağlam Yayınları, İstanbul, ss.53-87.

- Sykes, R. (2011). Küreselleşme ve Sosyal Politika, (Ed. Pete Alcock, Margaret May ve Karen Rowlingson). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Şaylan, G. (2003). Değişim, Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi, İkinci Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.
- Şenkal, A. (2011). Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika, İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Talas, C. (1997). Toplumsal Ekonomi, İmge Kitabevi, Ankara.
- Tokol, A. (2000). Sosyal Politika, Bursa: Vipaş Yayınları.
- Tokol, A. (2011). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Bursa: Dora Yayınları.
- Topalhan, T. (2013). Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları, Ankara: Merdiven Yayın.
- Topateş, H. (2018). Çalışma Sosyolojisinde Dönüşümler: Sanayi Toplumu ve Sanayi Sonrası Toplum, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Trebilcock, A. (2005). “Decent Work and the Informal Economy”, UNU-WIDER Discussion Paper, Paper No: 2005/04, pp. 1-37.
- Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1999). Sosyal Siyaset. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Wallerstein, I. (2004). “Küreselleşme Mi, Geçiş Çağı Mı?”, 21. Yüzyılda Siyaset, Çev. Taylan Doğan- Ender Abadoğlu, Aram Yayıncılık, İstanbul, ss.123-146.
- World Inequality Database, World View, https://wid.world/world/#sptinc_p99p100_z/US;FR;DE;CN;ZA;GB;WO/last/eu/k/p/yearly/s/false/5.11/30/curve/false/country, (E.T: 02.05.2020).
- Yaman, B. (1977). Kalkınmakta Olan Ülkelerde İstihdam Sorunu ve Çözüm Yolları, Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Yayın No: 27, Bursa.
- Zaim, S. (1990). Çalışma Ekonomisi İstanbul: Filiz Kitabevi.

