

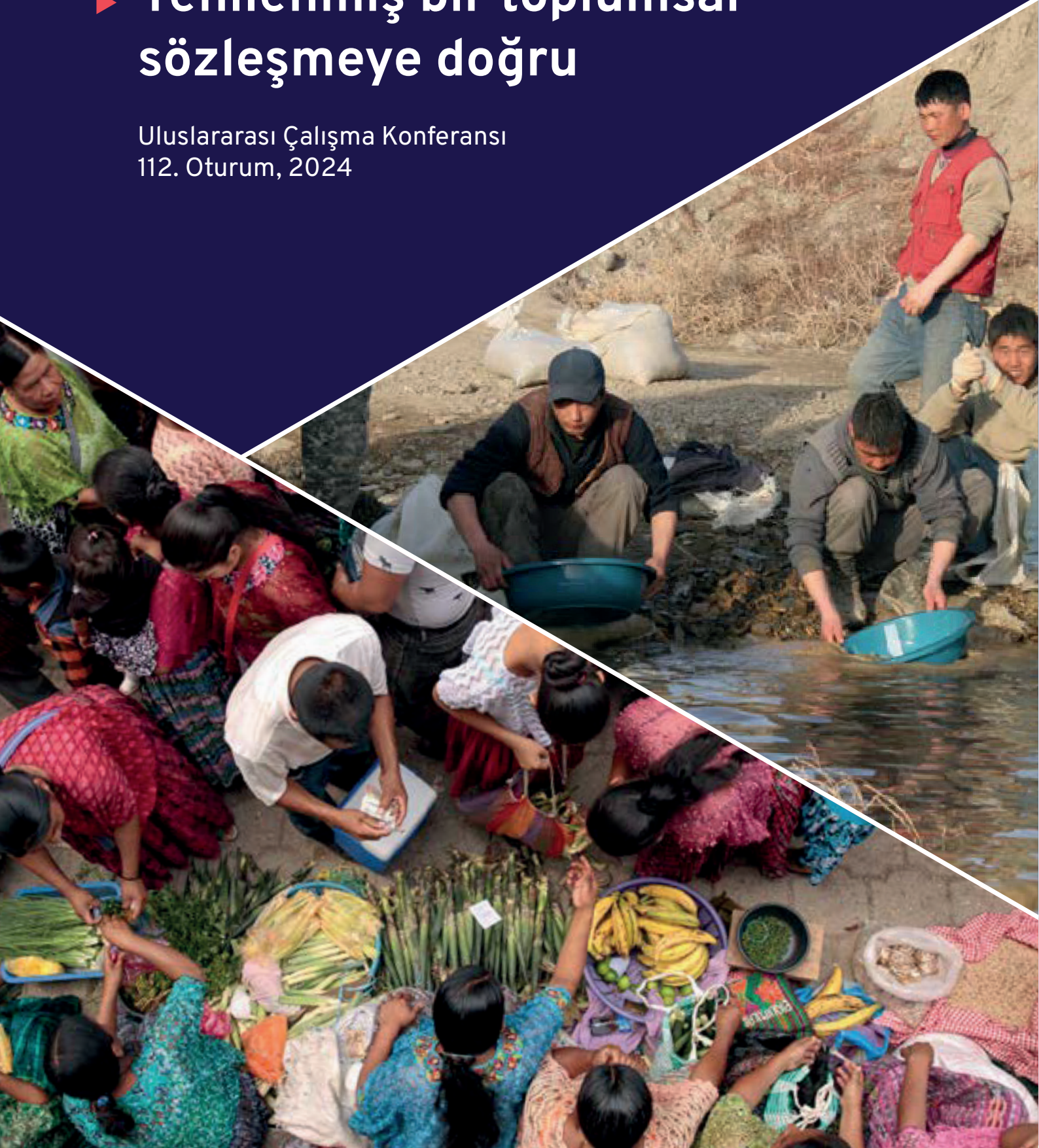


Uluslararası
Çalışma
Örgütü

► ILC.112/I(B)

► Yenilenmiş bir toplumsal sözleşmeye doğru

Uluslararası Çalışma Konferansı
112. Oturum, 2024



Rapor I (B)

► **Yenilenmiş bir toplumsal sözleşmeye doğru**

Genel Direktör Raporu

Gündemin ilk maddesi



Bu eser, Creative Commons Attribution 4.0 Uluslararası Lisansı altında lisanslanmıştır. Bu lisansın bir kopyasını görmek için lütfen (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) adresini ziyaret ediniz. Kullanıcı, Lisans kapsamında belirtilen şekilde bu orijinal eseri yeniden kullanabilir, paylaşabilir (çoğaltabilir ve yeniden dağıtabilir) ve uyarlayabilir (yeniden düzenleyebilir yapabilir, dönüştürebilir ve üzerine ekleme yapabilir). Kullanıcı, orijinal eserin kaynağı olarak ILO'yu açıkça göstermeli ve orijinal içerikte değişiklik yapıldıysa bunu belirtmelidir. ILO'nun amblem, isim ve logosunun bu eserin çevirileriyle, uyarlamalarıyla veya bu eserden türetilmiş diğer eserlerle ilişkilendirilerek kullanılmasına izin verilmez.

Atıf: Kullanıcı eserde değişiklik yapıp yapılmadığını belirtmeli ve esere aşağıda belirtilen şekilde atıfta bulunmalıdır: [yazar(lar), başlık ve altıyazı, Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi, yıl]

Çeviri: Bu eser çevrildiğinde, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: *Bu çeviri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserin çevirisidir. Bu çeviri ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş veya onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir çevirisi olarak kabul edilmemelidir. Bu çevirinin içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca çeviriyi yapan yazar(lar)a aittir.*

Uyarlama: Bu eser uyarlandığında, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: *Bu yayın, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserin uyarlamasıdır. Bu uyarlama ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş ve onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir uyarlaması olarak kabul edilmemelidir. Bu uyarlamanın içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca uyarlamayı yapan yazar(lar)a aittir.*

Üçüncü taraf materyalleri-Bu Creative Commons lisansı, bu yayında yer alan ILO dışı telifli materyal için geçerli değildir. Materyal, üçüncü bir tarafa aitse, bu materyalin kullanıcısı, ilgili hak sahibinden ilgili izinlerin alınmasından ve herhangi bir telif ihlali durumunda münhasıran sorumludur.

Bu lisans kapsamında ortaya çıkan ve dostane biçimde çözülemeyen her türlü ihtilaf, Birleşmiş Milletler Uluslararası Ticaret Hukuku Komisyonu (UNCITRAL) Uzlaşma Kuralları'na göre tahkime götürülecektir. Taraflar, tahkim prosedürü sonucunda ulaşılan tahkim kararını ihtilafın kesin çözümü olarak kabul edecek ve bağlı olacaktır.

Haklar ve lisanslamaya ilişkin tüm sorular, rights@ilo.org e-posta adresinden ILO Publishing Unit (Rights and Licensing) birimine gönderilmelidir. ILO yayınları ve dijital ürünleri için bkz. www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220408858 (web PDF)

Yayınlandığı diğer diller:

İngilizce: ISBN 978-92-2-039658-2 (basım), ISBN 978-92-2-039659-9 (çevrimiçi PDF);
Arapça: ISBN 978-92-2-039662-9 (basım), ISBN 978-92-2-039663-6 (çevrimiçi PDF);
Çince: ISBN 978-92-2-039664-3 (basım), ISBN 978-92-2-039665-0 (çevrimiçi PDF);
Fransızca: ISBN 978-92-2-039660-5 (basım), ISBN 978-92-2-039661-2 (çevrimiçi PDF);
Almanca: ISBN 978-92-2-039666-7 (basım), ISBN 978-92-2-039667-4 (çevrimiçi PDF);
Rusça: ISBN 978-92-2-039668-1 (basım), ISBN 978-92-2-039669-8 (çevrimiçi PDF);
İspanyolca: ISBN 978-92-2-039670-4 (basım), ISBN 978-92-2-039671-1 (çevrimiçi PDF).

ILO yayınlarında ve veri tabanlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlar ya da hudutlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde ILO'nun görüşünü yansıtmaz.

Bu yayında yer alan fikir ve görüşler yazara(lara) ait olup, ILO'nun fikir, görüş ve politikalarını yansıtmamaktadır. İmzalı makale, araştırma ve diğer katkılarda ifade edilen fikirlerin sorumluluğu yalnızca yazarlarına aittir ve yayın içinde ifade edilen fikirlerin ILO tarafından desteklendiğini göstermez.

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların ILO tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez. ILO yayınları ve dijital ürünleri için bkz. www.ilo.org/publns.



Zenginliğe sürekli olarak verilen önem, ülkelerin bir gün kurumlarına düşman, bir zamanlar kutsal saydığı her şeyi küçümseyen ve kendini en azılı demagogların ellerine teslim etmiş bir kitleyle karşı karşıya gelmesine neden olacaktır.

Daniel Legrand, İsviçreli sanayici, 1840'lar.



Afrika'da ubuntu olarak bilinen bir kavram vardır. Bu, sadece başkalarının insanlığı sayesinde insan olabildiğimize ve bu dünyada herhangi bir şey başaracaksak, bunun eşit ölçüde başkalarının çalışmaları ve başarıları sayesinde olacağına dair derin bir idraktır.

Nelson Mandela, 2008.



Benim demokrasi anlayışıma göre demokrasilerde en güçsüzlerle en güçlüler aynı fırsatlara sahip olmalıdır.

Mahatma Gandhi, 1952.



Sosyal iyiliğin ne olduğuna dair görüşümüz yıllar geçtikçe değişmiş; sadece beden ve ruhumuzu bir arada tutmanın bir başarı olduğu o umutsuz zamanlardan, "iyi" olmanın herkes için erişilebilir, hoş, istikrarlı bir uygarlığı içerdiği ve her birimizin kendi dehasını geliştirme fırsatını bulduğu ve karşılıklı faydalılığın ayrıcalığını yaşayabildiği şimdiye kadar gelmiştir.

Frances Perkins, ABD Çalışma Bakanı, 1934.



Dünyayı atalarımızdan miras değil, çocuklarımızdan ödünç aldık.

Chief Seattle, Yerli Amerikalı lideri, 1854.

► Ön Söz

Sosyal adalet, evrensel ve kalıcı barış için gerekli temel bir koşuldur.

Fakat ulusal ve uluslararası yönetimlere olan güvenin azaldığını biliyoruz. Önemli jeopolitik istikrarsızlıkların olduğu, dünyanın bazı bölümlerinde savaşların devam ettiği bir dönemde yaşıyoruz. Sosyal uyum baskı altında ve siyasi kutuplaşma oldukça yaygınlaşmış ve derinleşmiş durumdadır. Birçok insan, geride bırakılmadıklarını hissetmeleri gerekirken, sistemin kendilerine karşı kurgulandığı hissine kapılıyorlar. Toplumsal sorumlulukların ve faydaların paylaşılması ve ihtiyaç halinde dayanışma sağlanması gibi konularda çoğu toplumun bir zamanlar sürdürmeyi başardığı hassas denge, şimdi ayrıcalıklı azınlığın lehine değişmiş gibi görünüyor. Bir ekonomik kriz veya aşırı bir çevre olayı meydana geldiğinde bu şokun en şiddetli kısmına katlanmak ve en büyük yükü taşımak zorunda olanlar neredeyse her zaman toplumlarımızdaki en kırılgan gruplar (çoğunlukla kadınlar) oluyor.

Peki bugün karşı karşıya olduğumuz adaletsizlikleri, eşitsizlikleri ve güven sorunlarını nasıl ele alırız?

Uluslararası Çalışma Konferansına sunduğum bu ikinci rapor, sosyal adalet temasını sürdürerek, insana yakışır işe yönelik fırsatları ve kurumları üzerine inşa ettiğimiz, adil toplumların tam da temelini teşkil eden toplumsal sözleşme konusuna odaklanmaktadır.

Toplumsal sözleşme derken ne anlatmak istiyorum? Basitçe ifade etmek gerekirse toplumsal sözleşme, Philadelphia Bildirgesinin “ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahiptirler” şeklindeki vaadini yerine getiren normlar, toplumsal kurumlar ve politikalar yoluyla tezahür eden, birbirimize karşı olan toplumsal sorumluluklarımıza dair üstü kapalı veya zaman zaman açık mutabakattır.

Peki bugün bu toplumsal sözleşmeyi nasıl yenileriz ve sosyal adaleti kalıcı barışın, paylaşılan refahın, eşit fırsatların ve adil bir geçişin temeli olarak nasıl tesis ederiz? ILO olarak önümüzde hem bir avantaj hem de bir fırsat var.

İlk olarak, elimizde toplumsal sözleşmeyi yenileyecek kurumsal imkanlar mevcut. Çalışma dünyasının üçlü yapısının ortakları arasındaki taahhütleri şekillendirmemizi sağlayan sosyal diyalog, toplumsal sözleşmenin yenilenmesi ve sosyal adaletin ilerletilmesi için bir ön şarttır. Bizim kuruluş nedenimiz de budur.

İkincisi, 2025'te Birleşmiş Milletler tarafından düzenlenecek olan İkinci Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi bize önemli bir fırsat sunmaktadır.

Umuyorum ki bu raporum, Dünya Zirvesine katılımımız için hazırlanırken önceliklerin neler olduğu ve toplumsal sözleşmenin nasıl yenilenebileceği konusunda faydalı tartışmalara vesile olacaktır.

Gilbert F. Hounghbo
Genel Direktör

► İçindekiler

Ön Söz	5
Bölüm 1. Toplumsal sözleşmenin evrensel önem	9
Bölüm 2. Toplumsal sözleşmeler baskı altında	11
Bölüm 3. Toplumsal sözleşme: Uyarlama mı, yeniden oluşturma mı?	15
Bölüm 4. Toplumsal sözleşmenin yenilenmesi	27

► Bölüm 1

Toplumsal sözleşmenin evrensel önemi

1. Toplumsal sözleşmeler, bir toplum içerisinde kolektif olarak neyin, nasıl ve kimler tarafından temin edileceğini belirler. Toplumsal sözleşmeler bireyleri ve toplumları birbirine bağlayarak gelişen toplumlar için ilham kaynağı olur. Yazılı olmayan beklentileri kapsar ve toplumsal faydalar konusunda bireyler ve kurumların kendileri ve birbirleri arasındaki diyalogu kolaylaştırır. İyi zamanlarda toplumsal sözleşmeler, bir toplumun veya topluluğun üyeleri ile yönetim arasında, birbirimize karşı sorumluluklarımızın ve görevlerimizin neler olduğunu ifade eder. Temel hizmetlere erişimden istihdam fırsatlarına ve sosyal korumaya kadar ihtiyaçlarımızın yaşam boyu nasıl karşılanacağına ilişkin genel bir mutabakatı yansıtır. Toplumsal sözleşmeler sıklıkla bireyler ve kurumların kendileri ve birbirleri arasındaki ilişkileri yöneten, örneğin kadın hakları ve toplumsal hayatın başka bir dizi boyutunu ilgilendiren kuralları sunar. Vergi ödeme gibi sorumlulukları içerir ve Devletin rolünü ve beklentilerini tanımlar. Aslında, yönetimin meşruluğu çoğunlukla bir toplumsal sözleşmeden gelir. Zor zamanlarda, örneğin bir pandemi veya doğal afet sırasında ise bu anlaşmalar, Devletin son çare sağlayıcısı olarak işlev görmesini içerebilir. Bu şekilde sosyal uyumu, ekonomik direnci ve siyasi istikrarı destekler.
2. Toplumsal sözleşmeler, zaman ve mekana bağlı insan deneyimi tarafından şekillendirilir. Bazı geleneklerde, karmaşık insan etkileşimleri ağırlı öne çıkar. Kendi bireysel eylemlerimiz, yalnızca ilgili tarafların değil, aynı zamanda daha geniş bir topluluğun refahını geliştirmeye yönelik tamamlayıcı bir görev(dilegetirilmemişbiranlaşma)içerir.Bu bağlantılılık,kişisel kazanımlarınpaylaşılanrefahla uyumlu olduğu, birbirimize karşı bir sorumluluk duygusunu güçlendirir. Diğer bazı gelenekler ise toplumsal sözleşmeleri koruyucu bir araç olarak görmektedir. Herhangi bir toplumdaki güç dengesizlikleri göz önüne alındığında, toplumsal sözleşme bize birbirimize karşı olan yükümlülüklerimizi ve karşılıklı bağımlılığımızı hatırlatır. Bu geleneğe göre, bazılarının kararlı bir şekilde kişisel çıkar peşinde koşması, herkesin temel özgürlüklerini koruyan ve muhafaza eden kolektif bir anlaşma ile dengelenir. Üçüncü bir bakış açısı ise yetkililerin toplum içindeki uyumu sağlamadaki rolünü ve sorumluluğunu göz önünde bulundurur. Bu gelenekler liderlere etik ilkelerin rehberliğinde karar alma konusunda daha geniş bir takdir yetkisi tanır. Liderlerin görevleri yönetmenin ötesine uzanır; erdemli bireyler yetiştirmeyi ve toplum içindeki uyumu sürdürmeyi amaçlarlar. Burada toplumsal sözleşme topluma ahlaki bir pusula sağlar.
3. Tüm toplumlar aynı temele dayanır: sosyal adalet, özgürlükler, insan onuru, ekonomik güvenlik ve eşit fırsatlara yönelik sonsuz ve evrensel bir arayış. Toplumlar bu sözleşmeler yoluyla bireysel ve kolektif sorumluluklar arasında bir denge bulmaya çalışır. Bu hedefe ulaşmanın elbette zorlukları vardır. Güç dengesizlikleri ve çıkar çatışmaları, toplumsal sözleşmeyi oluşturan unsurları dengelemeye yönelik çalışmaları zorlaştırabilir. Bu da, 1944 Philadelphia Bildirgesinde yazıldığı gibi, dünyanın herhangi bir yerinde yaşanan yoksulluğun dünyanın her yerinde refahı tehlikeye soktuğu anlayışını daha da önemli kılmaktadır. Dolayısıyla, ortak gündemimiz ele alınırken uluslararası iş birliği ve güvenlik vurgulanmalıdır.
4. Meşruiyetin ve desteğin sürdürülmesi açısından, toplumsal sözleşmelerin değişen bağlama uyum sağlayabilmek için periyodik olarak güncellenmesi gerekir. Bunun için de bu anlaşmalara dayanak olan politikaların ve kurumların güncellenmesi gerekir. Ayrıca rol ve sorumluluklarımızın, birbirimize karşı yükümlülüklerimizin ve beklenmedik değişim zamanlarında sosyal adaleti sağlamak için yapmamız gerekenlerin kolektif olarak gözden geçirilmesi gerekebilir.

5. Bir toplumsal sözleşmenin etkinliği, münferit göstergelerle kolayca ölçülemez. Örneğin, sübvansiyonlu gıda fiyatları veya eğitimde yüksek başarı, yoksulluğun belirli boyutlarını azaltabilir. Ancak bunlar, işgücü piyasası gençlere fırsatlar sunmuyorsa, gençlerin isteklerini karşılamak için yeterli olmayacaktır. Aynı şekilde, ileriki yaşlarında topluma katkıda bulunmaya devam etmek isteyen ve artık katkıda bulunamayacak duruma geldiklerinde kendilerine bakılmasını ve geçimlerinin sağlanmasını isteyen çalışanlar için çok az fırsat varsa, yaşlanan toplumların ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli olmayacaktır.
6. Toplumsal sözleşmenin etkinliğinin açık bir göstergesi, insana yakışır iş yoluyla sosyal adalet sağlama kapasitesidir. Çalışma, bireylerin ve toplumların yaşamlarının merkezinde yer alır. İhtiyacımız olan mal ve hizmetleri elde edebilmek için geçimimizi bu şekilde sağlarız. İş aynı zamanda bize üretkenlik potansiyelimizi gerçekleştirme ve topluma sunduğumuz katkıdan dolayı takdir ve saygı görme fırsatı da sağlayabilir. Hayatlarımıza hem bir düzen hem de amaç kazandırabilir. Dolayısıyla çalışma deneyimimiz kimliğimizin önemli bir parçasıdır. Uluslararası Çalışma Konferansının 111. Oturumunda (2023) sunduğum raporda da ifade edildiği üzere, insana yakışır işlerin mevcudiyeti ve bu işlere erişim, sosyal adaletin geliştirilmesinde merkezi bir rol oynamaktadır. Aynı şekilde, sosyal adalet ve insana yakışır iş, ulusal ve küresel düzeyde etkili ve sürdürülebilir bir toplumsal sözleşmenin inşası için de merkezi bir öneme sahiptir.¹

¹ ILO, *Sosyal Adaletin Geliştirilmesi*, Genel Direktör Raporu, ILC.111/I(A)(Rev.), 2023.

► Bölüm 2

Toplumsal sözleşmeler baskı altında

7. 1995 yılında Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesinde konuşan dönemin Birleşmiş Milletler (BM) Genel Sekreteri Boutros Boutros Ghali, yoksullukla, sosyal dışlanma ve ayrışmayla mücadele etmek, verimli istihdam yaratmak ve yeni bir sosyal sorumluluk bilinci uyandırmak için küresel düzeyde yeni bir toplumsal sözleşmeye ihtiyaç olduğunu belirtmiştir.² Dünya Zirvesinde kabul edilen Eylem Programı, Birleşmiş Milletlerin kuruluşundan bu yana, herkes için bir toplum yaratma amacına yolculuğun ve insancıl, istikrarlı, güvenli, hoşgörölü ve adil toplumlar arayışının “en iyi ihtimalle istikrarsız bir seyir izlediğini” kabul etmiştir.³ O zamandan bu yana iklim değışikliği, yapısal eşitsizlikler, nüfus yapısındaki değışiklikler, teknolojik dönüşümler ve daralan sivil alanın yıkıcı etkileri, toplumsal kalkınmayı geliştirmeye yönelik kolektif çabalarımızı önemli ölçüde tehlikeye atmıştır.
8. Şüphesiz, iklim değışikliği işgücü piyasalarını derinden etkilemekte, çalışma ve yaşama biçimlerimizi yeniden şekillendirmektedir. Daha sürdürülebilir bir geleceğe geçiş; çevrenin korunması, yenilenebilir enerji ve sürdürülebilir uygulamalar alanlarında yeni iş fırsatları yaratacaktır. Yine de pek çok çalışan karbon yoğun sektörlerdeki işlerinden mevcut becerileriyle uyuşmayan başka faaliyetlere geçiş yapıyor. Yükselen deniz seviyeleri insan topluluklarını yerlerinden ediyor. Çevresel tahribat geçim kaynaklarını ve gıda güvenliğini tehdit ediyor. Aşırı hava olayları, aşırı sıcağa, neme veya soğuğa maruz kalan çalışanlar için önemli sağlık riskleri oluşturuyor. Bu dönüşümler, şimdiki nesil ve gelecek nesiller arasındaki toplumsal sözleşmeler üzerinde baskı oluşturmaktadır.
9. Bu dönüşümler kaçınılmaz olmakla birlikte, sosyal ve ekonomik çalkantılara yol açmadan gerçekleştirmeleri pek olası değildir. Sürdürülebilir olmayan uygulamaları aşamalı olarak ortadan kaldırma girişimleri, daha şimdiden yaşam biçimleri bu uygulamalara bağlı olan kesimlerin direnişleriyle karşılaşmış durumda. Yapay zeka da dahil olmak üzere dijital teknolojilerin kullanılmaya başlanması, hem işverenler hem de çalışanlar arasında güvensizlik yaratmakta ve şeffaflık, verilerin korunması ve çalışma yaşamındaki temel ilke ve haklara saygı konusunda endişeleri artırmaktadır. Örneğin, algoritmik önyargıların ayrımcı uygulamalara yol açtığına dair endişeler dile getirilmektedir. Mevcut normlarımız, politikalarımız ve kurumlarımız bu geçişlerin ortaya çıkardığı yeni belirsizlik ve güvensizlik kaynakları ile başa çıkabilir mi?
10. Toplumsal sözleşmeleri baskı altına alan başka faktörler de vardır. Mali krizler ve sağlık krizleri karşısında kamuda şeffaflık, hesap verebilirlik ve yanıt verebilirlik konularında yaşanan eksiklikler kamu kurumlarına olan güveni aşındırmıştır. Kendimize bu krizlerin demokrasi, insan hakları ve hukukun üstünlüğü gibi temel ilkelere ne gibi zararlar verdiğini sormalıyız. İster kamu ister özel sektör olsun, ulusal ve uluslararası yönetim kurumlarına yeterli güven duyulmazsa, bunun paylaşılan refah, kalıcı barış, sosyal adalet ve çevresel sürdürülebilirlik arayışları açısından sonucu ne olur? Korkudan kaynaklanan baskıcı, dışlayıcı veya düpedüz ırkçı refleksler, krizlerin ve çatışmaların giderek daha hızlı bir şekilde arttığı bir ortamda sahte bir güvenlik duygusu sağlamaktadır.
11. Ülkelerin kendi içinde ve birbirleri arasındaki aşırı gelir eşitsizlikleri ve sosyal dışlama, sosyal istikrarı tehdit etmektedir. Beklentilerin yıkılması ve güvensizlik ortamı siyasi kutuplaşmaya neden olmakta ve uzlaşmayı, mutabakata varmayı ve problemleri yaratıcı şekilde çözmeyi imkansız gibi göstermektedir. Gerekli köprülerin kurulamaması, uçurumları geçip yola devam etmeyi imkansız hale getirmektedir.

² Birleşmiş Milletler, *Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi Raporu*, A/CONF.166/9, 1995, 125.

³ Birleşmiş Milletler, *Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi Raporu*, Bölüm I, karar 1, ek II, para. 66.

12. COVID-19 salgını, toplumlarımızdaki eşitsizlikleri ve en savunmasız kesimlerin güvencesizliğini daha da derinleştirmiş ve küresel ekonomimizdeki derin fay hatlarını ortaya çıkarmıştır. Ekonomilerimizin yapısal özellikleri haline gelen bu eşitsizlikler ve adaletsizlikler; iklim değişikliği, artan (ya da azalan) nüfus, otomasyon ve dijitalleşmenin amansız etkisi ile daha da artmıştır. Mevcut toplumsal sözleşmelerimizin temelini oluşturan politikalar ve kurumlar bu dönüşümlere yanıt vermeye ve bunları ele almaya hazır görünmüyor. Alışılmış çözümlerin işe yaramayacağını, politika ve kurumlarımızı yeniden düzenlememiz ve birbirimize karşı sorumluluklarımız konusunda yeni bir anlayışa ulaşmamız gerektiğini biliyoruz.
13. 2015 yılında BM Genel Kurulu tarafından kabul edilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi, bu acil zorlukları ele almak üzere tasarlanmıştır. Bu gündem, ulusal ve çok taraflı taahhütler arasındaki bağlantıları güçlendirerek yoksulluğu ortadan kaldırmayı ve eşitsizlikleri azaltmayı amaçlayan iddialı, geniş kapsamlı ve evrensel bir çerçeve sunmuştur. 2030'a giden yolun yarısına gelindiğinde ortaya çıkan karne, taahhütler ile gerçekler arasında keskin bir uçurum olduğunu ortaya koymakta ve değişimin karmaşıklığına ilişkin ortak anlayışımız ve sadece üretken ekonomiler değil aynı zamanda üretken ve adil toplumlar sağlamak için seferber edilmesi gerekebilecek destek hakkında soruları gündeme getirmektedir. Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine yönelik ilerleme durmuş ve bazı durumlarda tersine dönmüştür.
14. Bu hedeflerden birini ele alalım. 8. Hedefin gerçekleştirilmesi, yani istikrarlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin, tam ve üretken istihdamın ve herkes için insana yakışır iş fırsatlarının desteklenmesi için kapsamlı ulusal istihdam politikaları, gençlerin istihdamına yönelik stratejiler ve hem net sıfır karbon emisyonu hem de insana yakışır ve üretken iş fırsatları için gerekli olan geçişlere yatırımları destekleyen elverişli bir ortam gereklidir.
15. Küresel işsizlik oranı 2022'de toparlanarak salgın öncesi seviyelere ulaşırken, zamana bağlı eksik istihdam oranı ve daha geniş anlamda eksik işgücü kullanım oranı toparlanmamıştır. Ayrıca, düşük gelirli ülkelerde, orta ve yüksek gelirli ülkelere kıyasla işsizlikte çok daha düşük iyileşme oranları görülmüştür. Küresel düzeyde gençler arasındaki işsizlik oranı yetişkinlerin üç katıdır. Gençlerin neredeyse yüzde 22'si ne istihdamda ne eğitimdedir (NEET). Genç kadınların NEET olarak sınıflandırılma olasılığı genç erkeklere kıyasla iki kat daha fazladır (kadınların ücretsiz işlere katılımları da göz önünde bulundurulmalıdır). Küresel işgücünün yaklaşık yüzde 60'ı, bazı bölgelerde ise neredeyse yüzde 85'i kayıt dışı çalışmaktadır. On kişiden az çalışanı olan işletmelerin yüzde 77'si kayıt dışıdır.
16. Bazı çalışanlar, firmalar ve topluluklar için artan ekonomik güvensizlik ve ortaya çıkan olumsuz sonuçlar, toplumsal sözleşmenin kendilerine düşen kısmını yerine getirme isteklerini zayıflatmaktadır. Bir ülke ekonomisi, yeterli beslenme, temiz su veya kaliteli eğitim gibi kamu mal ve hizmetlerine erişim sunamadığında, hakları koruyamadığında veya daha iyi bir yaşam beklentisi sağlayamadığında, bu durum sivil katılıma olan güveni aşındırır, kurumlara karşı kayıtsızlık yaratır ve adaletin sağlanacağına olan güveni zayıflatır. En kötü senaryolarda ise sosyal istikrarsızlığı tetikler ve şiddetli çatışmalara dönüşür. Toplumsal sözleşmenin yenilenerek amaca uygun hale getirilmesi, hoşnutsuzluk rüzgarlarının bir orman yangınına körüklemesini engelleyebilir.

İnsana yakışır iş ve sosyal adaletin sürdürülebilir kalkınmadaki yeri

17. Ekonomik güvensizlik, belirsizlik ve eşitsizlik, insani kalkınmanın birçok unsuru bakımından toplumsal sözleşmenin çözülmesinin bir yansımasıdır. Bu nedenle, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminde yansıtıldığı üzere, bu unsurlara ilişkin kolektif sorumluluklarımıza odaklanmadan insana yakışır iş

ve sosyal adalet hakkında konuşamayız. Bunlar arasında gıdaya, su ve sanitasyona erişim, kaliteli eğitime erişim ve sağlık hizmetlerine erişim de dahil olmak üzere yeterli bir yaşam standardına etkin erişim yer almaktadır. ILO, insani kalkınmanın bu unsurları açısından sosyal adalet arayışının kendi görevlerinin yerine getirilmesi açısından temel teşkil ettiğinin ve insana yakışır iş olmadan sürdürülebilir kalkınmanın mümkün olmadığı uzun süredir farkındadır.

18. Fakat gerçekler ortadadır. 2022’de dünya genelinde her üç kişiden birinin orta ila şiddetli düzeyde gıda güvensizliği yaşadığı ve bu kişilerin çoğunun Afrika ve Asya’da yaşadığı tahmin edilmektedir. Ayrıca, kronik açlıkla karşı karşıya olan küresel nüfus 2019’dan bu yana artmıştır.⁴ Bu durum; çatışmalar, artan taşımacılık maliyetleri, tedarik zincirindeki aksamalar ve ticaret politikalarındaki değişiklikler gibi karmaşık faktörlerin bir araya gelmesiyle oluşan gıda fiyat enflasyonu nedeniyle daha da kötüleşmektedir. Gelirler azalırken ve tarım alanındaki kamu harcamaları düşerken, iklim değişikliği gıda güvenliğinin önündeki zorlukları daha da artırmaktadır. Açlığın etkisi karın doyurmanın çok ötesine geçerek tüm toplumların refahını etkilemekte ve hükümetlerin sürdürülebilir büyüme ve üretken ekonomileri teşvik etme kabiliyetlerini zayıflatmaktadır.
19. Herkes için insana yakışır iş hedefine ulaşılması, yaşamın, sağlığın ve gıda üretiminin sürdürülmesi için temel önem taşıyan güvenli, güvenilir ve uygun fiyatlı su ve yeterli sanitasyon hizmetlerine erişimin sağlanmasına da bağlıdır. Su ve sanitasyona erişimin sağlanması, farklı ekonomik sektörlerde kalkınma ve büyümenin yanı sıra uzun vadeli istihdam fırsatları için de elverişli bir ortam yaratır. Aynı şekilde, insana yakışır işlerin mevcudiyeti ve bunlara erişim, suyun temiz, erişilebilir ve uygun şekilde yönetilmesini sağlamada rol oynayabilir. Ancak suya erişim, kentsel ve kırsal kesimde yaşayanlar arasında, cinsiyetler arasında ve nüfusun en zengin ve en yoksul kesimleri arasında yerleşik bir eşitsizlik kaynağı da olabilir.
20. Kaliteli eğitim ve öğretim; beceri geliştirme ve ailelere yeterli bir yaşam standardı sağlayan insana yakışır iş fırsatlarına erişim için gereken verimli zemini yaratır. Teknoloji ilerledikçe ve sektörler dönüşüme uğradıkça, bireylerin istihdam edilebilirliklerini sürdürmek ve kayıtlı istihdam fırsatı havuzlarını genişletmek için becerilerini yaşam boyu sürekli olarak yenilemeleri gerekmektedir.⁵ Uyum sağlayabilmeleri aldıkları eğitimin kalitesine bağlıdır. Kaliteli erken çocukluk eğitimi yaşam boyu öğrenmeyi ve sosyal refahı teşvik eder.
21. 2020 yılı itibarıyla 763 milyon yetişkin okuma yazma bilmemektedir ve bunların üçte ikisini kadınlar oluşturmaktadır.⁶ Ayrıca, yerel halklar, kırsal nüfus, göçmenler, yaşlılar, engelliler ve mahkumlar gibi toplumdaki çeşitli dezavantajlı gruplar, kritik öğrenme fırsatlarına erişimde önemli engellerle karşılaşmaya devam etmektedir. Ek müdahaleler yapılmadığı takdirde, 2030 yılına kadar 300 milyon öğrencinin temel aritmetik ve okuryazarlık becerilerinden yoksun olacağı ve anlamlı bir iş bulma ihtimallerinin ciddi şekilde sınırlandıracağı tahmin edilmektedir.⁷ Elektrik, su ve sanitasyon tesisleri gibi temel hizmetler de dahil olmak üzere temel okul altyapısına stratejik yatırımlar yapmalıyız. Ayrıca, tüm öğretmenlerin mesleklerinin gerektirdiği asgari niteliklere sahip olmalarını ve insana yakışır çalışma koşullarından yararlanmalarını sağlamaya öncelik verilmelidir. Ancak bu, meselenin sadece bir yönüdür. Çocuk işçiliğine karşı küresel ilerleme durmuştur. Sonuç olarak çocuk işçiliğine maruz kalanların üçte biri okula gitmemekte, bu da gelecekte yeterli bir yaşam standardına erişme fırsatlarını olumsuz etkilemektedir.

⁴ Birleşmiş Milletler, *Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Raporu 2023: Özel baskı – İnsanlar ve Gezegenler İçin Bir Kurtarma Planına Doğru*, 2023, 14 ve 59.

⁵ Bknz. Kayıt Dışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiyesi, 2015 (No. 204), Para. 15(f).

⁶ Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü, *Küresel Eğitim İzleme Raporu: Eğitimde Teknoloji – Kimin Koşullarında Bir Araç?* 2023, 271.

⁷ Birleşmiş Milletler, *Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2023*, 20.

22. Özetle, gıda, su ve sanitasyon, eğitim ve insani kalkınmanın diğer unsurlarına erişimi etkileyen politikaların, herkes için insana yakışır iş ve sosyal adaletin başarılı bir şekilde geliştirilmesiyle ilgili olmakla kalmayıp bunun kritik bileşenleri olduğu açıktır. Dolayısıyla, günümüze uygun yenilenmiş bir toplumsal sözleşme üzerinde düşünürken, bu sözleşmenin her birimizden ne talep ettiğini ve ILO'nun yetki alanının dışında kalan ihtiyaç ve yükümlülüklerle nasıl bir ilişkisi olduğunu göz önünde bulundurmalıyız.

► Bölüm 3

Toplumsal sözleşme: Uyarlama mı yeniden oluşturma mı?

Evrensel ve kalıcı huzurun ancak sosyal adalet temelinde olması halinde sağlanabileceği inancı, sosyal adaleti, çalışma koşullarının iyileştirilmesine odaklanan bir örgütün nihai hedefi haline getirmek için ILO'nun kurucularını harekete geçirmiştir. Örgütlenme özgürlüğü ilkesinin tanınmasına dayanan bu ilk toplumsal sözleşme, benzersiz bir yönetim biçiminin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Hükümetler ve işçi ve işveren örgütleri, günümüzün çoğunlukla kabul edilemez olan çalışma koşullarını ve yaygın güvensizliği, yoksunluğu ve endüstriyel huzursuzluğu ele almak üzere ILO'da bir araya gelmiştir. ILO'nun kurulduğu zamanda ulusal düzeyde neredeyse hiç var olmayan üçlü yapı, sosyal adaleti geliştirmek için yerleşik bir usul aracı haline gelmiştir.⁸

23. ILO, bir asırdan daha uzun bir süre önce küresel toplumsal sözleşme için bir plan ortaya koymuştur. Bu plan, değerini şu konularda kanıtlamıştır: İlk olarak, büyük ölçekli sanayi hamlesi karşısında ekonomik ve sosyal ilerleme koşullarının çerçevesinin çizilmesinde; daha sonra, bağımsızlığını yeni kazanan devletlerde sosyal açıdan adil işgücü piyasaları için gerekli politika hedeflerinin belirlenmesinde ve kurumların oluşturulmasında; ve son olarak, sosyal koruma zeminlerine olan ihtiyacın belirlenmesinde ve insana yakışır iş için küreselleşmenin faydalarından yararlanmaya yönelik temel yönetim ilkelerinin tanımlanmasında.
24. Son 100 yılda ILO, toplumsal sözleşmenin temellerini (BM'nin demokrasi, insan hakları ve hukukun üstünlüğü ilkelerini yansıtacak şekilde sosyal diyalog, çalışma hakları ve hesap verebilirlik) kullanarak her yeni on yılda ve çağda ortaya çıkan zorlukları dile getiren ve ele alan benzersiz bir normlar sistemi inşa etmiştir. Sistemin yeniden icat edilmesine gerek yoktur.
25. Ancak, karşılaşılan zorluklar ve yaşanmakta olan dönüşümler karşısında, mevcut toplumsal sözleşmenin ve birbirimize karşı taahhütlerimizin acilen yenilenmesine ihtiyaç vardır. Yenileme üç adımda gerçekleştirilebilir: ilk olarak, mevcut toplumsal sözleşme kapsamındaki sorumluluklarımızı ne kadar titizlikle yerine getirdiğimizin incelenmesi; ikinci olarak, mevcut toplumsal sözleşmede ele alınmamış zorlukların ve karşılanmamış beklentilerin belirlenmesi ve son olarak, mevcut toplumsal sözleşmenin teknolojik ilerleme, iklim değişikliği ve demografik değişimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkan dönüşümleri ele alacak şekilde genişletilmesi.
26. Sözleşmenin yenilenmesi için, hem uzun süredir var olan ilkelerin korunması hem de normlarımızı, politikalarımızı ve kurumlarımızı değişen küresel ortama uyarlamak için elimizdeki araçların kullanılması gerekmektedir. ILO'nun emeğin bir meta olmadığı ilkesi her zamanki gibi geçerliliğini korumaktadır; aynı şekilde üçlü yapının ve sosyal diyalogun, insancıl çalışma koşullarına ulaşılması için evrensel asgari standartların ve politikaların oluşturulmasında en etkili ve meşru araçlar olduğu anlayışı da. Güven inşa etmenin anahtarı olan dayanışma ihtiyacına vurgu yapılmalıdır. Bu sürecin başarıya ulaşması için tüm paydaşların üzerlerine düşen rolü oynamaları gerekmektedir.
27. Uyarlama çalışmalarının etkili olabilmesi için kolektif eylemin yerel, ulusal ve uluslararası düzeylerde sağlam bir şekilde koordine edilmesi gerekmektedir. Sonuçta, zorluklar farklı ülkeler ve bölgeler için değişiklik gösterse de, birçoğu ortak ve birbiriyle bağlantılıdır. Bunların ele alınması uluslararası düzeyde koordine edilmiş müdahaleler gerektirecektir. Eğer işe yarayacaksa, yeni toplumsal sözleşme ulusal toplumsal sözleşmelere yerleştirilmeli ve belirli ulusal koşullara ve önceliklere göre uyarlanmalı, aynı zamanda ortak bir küresel çerçeveye ve uluslararası kabul görmüş standartlara oturtulmalıdır.

⁸ ILO, *Sosyal Adaletin Geliştirilmesi*, para. 2.

28. Yukarıda da belirtildiği üzere, insana yakışır işlerin mevcudiyeti ve bu işlere erişim, sosyal adaletin geliştirilmesinde merkezi bir rol oynamaktadır. Sosyal adalet her türlü toplumsal sözleşmenin merkezinde yer alır. Dolayısıyla bir toplumsal sözleşmenin etkinliği, meşruiyeti ve yanıt verebilirliği, insana yakışır iş yoluyla sosyal adaleti sağlayıp sağlamadığına bağlıdır. Herkes için sosyal adaleti geliştirebilmemiz için toplumsal sözleşmeyi yenilememiz gerekiyor. Yaşanan dönüşümler ışığında sosyal adaleti güvence altına almak için yenilenmesi gereken politika ve kurumları belirlemek üzere bazı üç taraflı tartışmalar halihazırda devam etmektedir. Uluslararası İşverenler Örgütü ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu bu konudaki önceliklerini belirlemiştir. Reel ekonominin temsil gücü yüksek aktörleri olarak seslerine ve önceliklerine kulak verilmelidir.

Yenilenmiş bir toplumsal sözleşmenin bazı unsurları nelerdir?

- 29.** Toplumsal sözleşme, çalışma hayatında temel ilkeler ve haklar dahil olmak üzere insan haklarına saygıya dayanmalıdır. Mevcut sözleşmemiz tam anlamıyla başarıya ulaşmamıştır. Tehlikeli çocuk işçiliği de dahil olmak üzere çocuk işçiliğine karşı küresel ilerleme 2016'dan bu yana duraklamış ve sonraki nesillerin çalışarak kendilerini yoksulluktan kurtarma fırsatlarını tehlikeye atmıştır. Zorla çalıştırma, daha önce bilinenden daha fazla insanı esir almakta ve daha fazla yasadışı kazanç üretmektedir.⁹ Özel sektördeki zorla çalıştırma faillerinin yılda 236 milyar ABD doları gibi şaşırtıcı bir gelir elde ettiği tahmin edilmektedir; bu, son on yılda yüzde 37'lik bir artış olduğu anlamına gelmektedir. Kadınlara, göçmen işçilere, mültecilere ve etnik ve dini azınlıklara yönelik şiddet ve taciz, ILO'yu yeni standartlar belirlemeye sevk eden kalıcı ayrımcılığın tezahürleridir. İşçiler her gün iş başında öldürülmekte veya yaralanmaktadır. Örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğü hala büyük ölçüde sağlanamamıştır. Dünyadaki işgücünün yarısından fazlası, bu ilkelerle ilgili temel standartları henüz onaylamamış ülkelerde istihdam edilmektedir.
- 30.** Çalışma yaşamında temel ilke ve haklara saygı duymak, bunları teşvik etmek ve hayata geçirmek için bütüncül ve güçlendirilmiş bir yaklaşıma ihtiyacımız var. 2022 yılında güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının ILO'nun çalışma yaşamındaki temel ilke ve haklar çerçevesine dahil edilmesi, bu ilke ve hakların hayata geçirilmesine yönelik üç taraflı taahhüdü yenilemiştir. Dolayısıyla, 2022'de tadil edilen ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesinin (1998)¹⁰ yıllık takibinin güçlendirilmesi ve temel Sözleşmelerin evrensel olarak onaylanmasına bizi daha da yaklaştıracak çabaların artırılması ve böylece yeni toplumsal sözleşmenin güçlendirilmesi için uygun zaman gelmiş olabilir.
- 31.** Hukukun üstünlüğü, Devletlerin halklarını, özel kuruluşlar tarafından işlenenler ve ticari faaliyetlerden kaynaklananlar da dahil olmak üzere insan hakları ihlallerine karşı korumasını gerektirir. Bu nedenle devletlerin insan hakları ihlallerini önleme, soruşturma, cezalandırma ve telafi etme görevleri vardır. Bu, yasaların, yönetmeliklerin ve politikaların bu amaçla oluşturulmasını ve uygulanmasını içerir. Ancak, kaynakları kısıtlı Devletler bu görevi tam olarak yerine getirmekte çoğu zaman zorlanmaktadır. Bu durum, büyüklüklerine bakılmaksızın tüm işletmelerin yürürlükteki yasalara uyması ve insan haklarına saygı göstermesi, böylece insan haklarına dayalı kapsayıcı büyüme ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmesi ihtiyacını güçlendirmektedir.
- 32.** Gönüllü kurumsal girişimler övgüye değer olmakla birlikte, ulusal yasaların etkin bir şekilde uygulanması ve bunlara uyulmasının ve iş yerindeki temel ilke ve haklara saygı gösterilmesinin yerini tutamazlar. Küresel toplumsal sözleşme, tüm işletmelerin sürdürülebilir çevresel, sosyal ve yönetim uygulamalarını takip etmesini giderek daha fazla gerektirmektedir. İnsan haklarına

⁹ Bknz. ILO, *Karlar ve yoksulluk: Zorla çalıştırmanın ekonomisi*, 2024.

¹⁰ Bu konu Uluslararası Çalışma Konferansının 112. Oturumunda (2024) tekrar tekrar tartışılacaktır. Bknz. *Çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar kritik kavşakta: 2022'de tadil edildiği şekliyle 2008 ILO Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesinin devamı niteliğindeki çalışmalar kapsamında çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklara ilişkin stratejik hedefe dair tartışmalar*, ILC.112/V, 2024.

yönelik olumsuz etkilerin tespit edilmesi, engellenmesi ve azaltılması ve bunlara çözüm sağlanması önemlidir. Hem Devletlerin hem de işletmelerin uyuşmazlık çözüm mekanizmaları ve şikayet prosedürleri sağlama konusunda oynayacakları bir rol vardır. Devletler, adli, idari, yasal veya diğer yollarla, bu tür ihlallerin kendi topraklarında veya yetki alanlarında meydana gelmesi halinde, etkilenenlerin etkili çözüm yollarına erişimini sağlamak için uygun adımları atmalıdır. Şikayetlerin hızlı ve doğrudan giderilmesini mümkün kılmak için işletmeler, olumsuz etkilenebilecek bireyler ve topluluklar için operasyonel düzeyde etkili şikayet mekanizmaları kurmalı veya bunlara katılmalıdır. Ne yazık ki, küresel işgücünün önemli bir kısmı için iş adaletine yetersiz erişim devam etmekte olup bu, toplumsal sözleşmemizin sosyal adaletin bu boyutuna yatırım yapma ihtiyacını vurgulamaktadır.

33. İşletmelerin, ticari faaliyetlerinin sosyal ve insan hakları üzerindeki etkileri konusunda etkin bir şekilde daha fazla sorumluluk üstlenerek sürdürülebilir olmalarını sağlamak için daha birçok sorunun ele alınması gerekebilir. Üye Devletler ve sendikalar bu konuda önemli bir rol oynamaktadır. İşletmeleri desteklemeli ve onlara etkili bir durum tespiti yapmaları için teşvik sağlamalı, ayrıca her ülkede işçilerin insan haklarına saygı için elverişli bir ortam yaratmaya odaklanmalı mıyız? İşveren örgütlerinin, işçi haklarına saygı gösterme taahhüdüne dayalı yerel bir iş kültürünün oluşturulmasında öncü bir rol oynama kapasitelerinin geliştirilmesine nasıl yardımcı olabiliriz? İşçi sendikalarının insan hakları durum tespiti konusunda iş dünyası ile daha aktif bir rol oynamasına nasıl destek olabiliriz?
34. Kredi verme ve kamu alımı işlemleri bağlamında aynı sorular, toplumsal sözleşmeleri onarmadaki kritik rolleri düşünüldüğünde, uluslararası kalkınmaya yönelik finans kuruluşları için de sorulabilir. Koruma politikalarının güçlendirilmesi, yatırım projeleri ile ilişkili çevresel ve sosyal risklerin belirlenmesine, engellenmesine ve minimize edilmesine yardımcı olabilir ve ülkelerin ve müşterilerin sürdürülebilir kalkınmada sorumlu uygulamalar benimsemesini sağlar.
35. **Toplumsal sözleşme, kapsayıcı ve etkili yönetişime bağlıdır.** Yönetişim, bir toplumsal sözleşmeyi şekillendiren karar verme, kural koyma ve uyum mekanizmalarını kapsar. Bütün düzeylerde sosyal diyalog temelinde inşa edilen kapsayıcı yönetişim, günümüz sosyal, ekonomik ve çevresel hedeflerinin başarılması açısından kritiktir. İnsan hakları ihlalleri, yolsuzluk ve yönetişim eksiklikleri toplumsal sözleşmenin dokusunu zayıflattığından, iyi yönetişim de kendi başına bir hedef olarak işlev görür.
36. Ekonomilerin entegrasyonunun ticaret ve yatırım yoluyla artması bağlamında, 2022 yılında tadil edilen ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998), ILO'daki üç taraflı sosyal diyalog temelinde toplumsal sözleşmeyi yenilemiştir. Sosyal ilerleme ve ekonomik büyüme arasındaki bağı korumaya çalışan ILO'nun tüm Üyeleri, artık çalışma yaşamındaki temel ilke ve haklara saygı gösterme, bunları teşvik etme ve hayata geçirme yükümlülüğü altındadır. Bu güvence, ilgili kişilerin "üretilmesine yardımcı oldukları zenginlikten adil paylarını özgürce ve fırsat eşitliği temelinde talep etmelerini ve insani potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmelerini" sağlaması bakımından özel bir öneme sahiptir.¹¹
37. Temel standartların düzenli olarak onaylanması ve ticaret ve yatırım anlaşmalarında çalışma hükümlerinin çoğalması, küreselleşme için çalışma yaşamındaki temel ilke ve haklardan oluşan bir sosyal zemin oluşturulmasının yenilikçi bir yönetim biçimi olduğunu ve birçok ülke, işveren ve işçinin küreselleşmenin fırsatlarından yararlanmasını sağladığını göstermektedir. Bu çalışma hakları insan haklarıdır ve bu nedenle toplumsal sözleşmenin merkezinde yer almaya devam etmelidir.

¹¹ 2022'de tadil edildiği şekliyle ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998), Giriş.

38. Ancak kural temelli ticaret ve yatırım sisteminin üzerinde, herkes için insana yakışır iş hedefine ulaşılmasını engelleyen kara bulutlar dolaşmaktadır. Ülkelerin çalışma yaşamındaki temel ilke ve hakları koruma kabiliyetlerinin azalması, iş gücü gelirinin azalan payı, kayıt dışı istihdamın devam etmesi ve sosyal diyaloga yeterince yatırım yapılmaması, kapsayıcı ve etkin bir yönetim biçiminin yenilenmiş bir toplumsal sözleşmenin bir parçası olması gerektiğine işaret etmektedir. Bu olmadan, yoksulluk ve güvensizlik içinde yaşayanlar toplumsal sözleşmenin faydalarından yararlanamadıklarına inanacaklarından, ulusal ve uluslararası ekonomik ve sosyal sistemlere olan destek azalacaktır.
39. Bu yenileme sürecinin, tam, üretken ve özgürce seçilmiş istihdam yaratan politika ve stratejileri yeniden canlandırması ve yeniden yapılandırması gerekmektedir. Tam, üretken ve özgürce seçilmiş istihdamın teşvik edilmesi çağrısında bulunarak çalışma hakkını ifade eden 1964 tarihli İstihdam Politikası Sözleşmesi (No. 122), bir yönetim (öncelikli) aracı olarak belirlenmesine rağmen 2000 yılından bu yana 25 yeni onay almıştır.¹² Bu durum ister uygulama yorgunluğu, ister kaynak eksikliği, isterse de politika entegrasyonu ve koordinasyon sorunlarının bir sonucu olsun, toplumsal sözleşmemizde doldurulması gereken bir boşluk olduğunu göstermektedir.
40. Bazı sorular bu boşluğu doldurmaya başlamanıza yardımcı olabilir. Sanayileşmenin ekonomik büyüme ve istihdam üretimi için ana itici güç olduğu uzun zamandır ortadadır. Birçok ülkede üretimden ziyade hizmetlerin ekonomiye ve istihdamın büyümesine yön verdiği düşünüldüğünde, bu örüntüler yeni bir istihdam politikaları yelpazesi gerektirir mi? Günümüz zorluklarını ele almaya ve yapısal dönüşümü geliştirmeye yönelik sanayi politikasını ne yollarla benimsemeliyiz? Bir taraftan sosyal, çevresel ve ekonomik sürdürülebilirliğin desteklenmesinde önemli rol oynayan gelişmekte olan sanayilere yatırım yaparken diğer taraftan nasıl ötekileştirilmiş topluluklar için istihdam fırsatları sunabiliriz? Yeşil, dijital ve bakım ekonomileri de dahil olmak üzere kayıtlı iş imkanları üretme potansiyeli yüksek olan sektörlerle (kamu ve özel) yatırım yapılmasını hedefleyen kapsamlı istihdam politikalarını nasıl tasarlayabiliriz? Teknoloji dönüşümünün karşısında sıfır karbon emisyonuna geçişi sağlamak için nasıl bir politika yelpazesine ihtiyacımız var? Ekonomik büyüme için daha kapsamlı hale gelen tedarik zincirlerine bağlı kalmaya devam edeceksek şeffaflığı, etik standartları, sosyal risk yönetimini ve direnci nasıl sağlayacağız?
41. Toplumsal sözleşmeyi yenilerken, istihdam politikasına ve onun sosyal hedeflerine yeni ve belki de daha geniş bir açıdan bakmamız gerekiyor. Yeni bir ekonomik çerçeveye ihtiyacımız var mı? İstihdam yanlısı makroekonomik politikaları nasıl sağlayabiliriz? Sürdürülebilir işletmelerin ekonomik büyüme ve insana yakışır iş yaratma rollerini yerine getirebilmeleri için elverişli bir ortama da ihtiyaçları vardır. Ekonomi ve verimlilikteki büyüme, iş dinamizmi, teknoloji ve inovasyona yapılan yatırımlar ve şirketlerin rekabet gücü; sosyal diyalog ve insana yakışır iş ve adil bir geçiş sağlayan politikalarla desteklendiğinde istihdam politikasının sosyal hedeflerine ulaşılmasını sağlayabilir.
42. Kapsamlı istihdam politikaları çerçevesinde önemli bir zorluk, insana yakışır işlerin yaratılmasını ve adil bir geçişi teşvik etmek için gereken ekonomi politikaları ve politikalarının entegrasyonunu sağlamanın içerdiği karmaşıklılıktır. Ekonomi politikaları genellikle, bazen istihdam ve işgücü geliri pahasına, dar ve münhasır finansal ve fiyat istikrarı hedeflerine öncelik vermiştir. Ne yazık ki bu yaklaşım sosyal ve siyasi gerilimlere yol açarak toplumsal sözleşmelerin temelini tehlikeye atmıştır. Son dönemde yaşanan krizler insana yakışır işlere yapılan yatırımların korunmasının önemini altını çizmiştir. İnsana yakışır iş yaratma ikincil bir mesele olarak ele alınmak yerine, ekonomik iyileşme ve yeniden yapılanma için merkezi bir hedef olmalıdır. Bu konuda edinilen tecrübeler ve kanıtlar, istihdam yanlısı politikalara duyulan ihtiyacı açıkça ortaya koysa da hala kararlı siyasi eylemlerden yoksunuz.

¹² Şu ana kadar 115 ülke (ILO üyelerinin yaklaşık üçte ikisi) 122 no.lu Sözleşmeyi onaylamıştır.

Bu eksikliği gidermek için bir kez daha kapsamlı istihdam politikalarına öncelik vermeli; 2030'a kadar 600 milyon iş yaratarak tam istihdamı hedeflemeliyiz.

43. Yeni teknolojilerin kullanılmaya başlanmasının iş kayıplarına mı yoksa net iş kazanımlarına mı yol açtığı uzun süredir tartışılan bir konudur. Tarih, oldukça açık bir şekilde, teknolojik ilerlemenin ekonomik ve sosyal ilerleme için önemli bir itici güç olduğunu göstermektedir. Bunun en önemli nedeni, toplumsal sözleşmemizin ilerlemeden adil bir pay alınmasını sağlaması ve bazı ülkelerde iş veya gelir kaybından en çok etkilenenleri desteklemesidir. İş dünyasında çeşitlilik giderek artıyor ve işletmelerin teknolojik gelişmelerden yararlanma kabiliyetleri önemli ölçüde farklılık gösteriyor. Bu dijital uçurumların ele alınamaması, yapay zeka da dahil olmak üzere verimliliği artıran teknolojilerin faydalarını küçük bir grup işletmede yoğunlaştıracak ve gerekli altyapıya sahip olmayan ülkeleri, işletmeleri ve çalışanları dışlayacaktır. Bu yılın başlarında BM Genel Kurulu, "yapay zeka sistemlerinin yaygınlaştırılmasının işgücü piyasaları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde işgücü üzerindeki potansiyel olumsuz sonuçların azaltılması için destek sağlanmasına" yönelik tedbirlerin geliştirilmesi çağrısında bulunmuştur.¹³ Uluslararası çalışma standartları da yeni teknolojilere erişimi sınırlı olan küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişme, büyüme ve kaliteli istihdam yaratma kapasiteleri açısından önemli bir zorluk teşkil ettiğini kabul etmiştir.¹⁴
44. Toplumsal sözleşmemizdeki ortak sorumluluklar, bir yandan yeni dijital teknolojilerle bağlantılı yapısal eşitsizlikleri önlerken diğer yandan istihdam yaratma fırsatlarını azami düzeye çıkarmak açısından hala amaca uygun mu? Bu, sadece yerinden edilme riski altındaki ücretli çalışanları değil, aynı zamanda sınırlı ve yetersiz kaynaklara sahip işletmeleri de ilgilendiren bir sorudur. Uygun destek ve teşviklerle, sürdürülebilir işletmeler ve tüm ülke ekonomileri teknolojinin nimetlerinden faydalanabilir. Bu, aynı zamanda dijital odaklı yeni istihdam fırsatlarından yararlanan işçiler için ve teknolojik ilerlemelerin faydalarını en üst düzeye çıkarırken otomasyondan veya yapay zekanın kullanılmaya başlanmasından kaynaklanan olumsuz işgücü piyasası etkilerini önlemek, en aza indirmek veya hafifletmekle ilgilenen hükümetler için de önemli bir sorudur. Ayrıca, işlerin yok olmasından ve iş kalitesinin düşmesinden endişe duyan işçiler ve daha önce bilinmeyen güvenlik ve sağlık tehlikelerine karşı işçileri korumaya yönelik sorumlulukları ve yasal yükümlülükleri ile boğuşan işverenler için de önemli bir sorudur.
45. Toplumsal sözleşmemizi yenileme arayışı, teknoloji politikalarının sosyal hedeflerini ve bunların üretkenlik ve yenilikçilik üzerindeki etkilerini değerlendirirken "kimseyi geride bırakmama" paradigmasının bizyol göstermesi için ilham verebilir. Normatif mirasımız halihazırda "büyük ve küçük ölçekli işletmeler arasında teknolojik bağlantıların teşvik edilmesi" ve "doğrudan veya dolaylı olarak istihdam yaratılmasını teşvik edecek ve üretimde ve nüfusun temel ihtiyaçlarının karşılanmasında aşamalı bir artışa katkıda bulunacak teknoloji yatırımları" çağrısında bulunmaktadır.¹⁵
46. Peki burada sürdürülebilir işletmelere düşen rol nedir? Sürdürülebilir işletmeler, toplumsal sözleşmelerin güçlendirilmesinde önemli rol oynamaktadır. Uzun vadeli vizyonları temelinde hareket eden bu işletmeler istikrarlı ve yüksek kaliteli istihdam sunar; inovasyon yoluyla çevresel koruma için itici güç olur ve yerel toplumlar ile aktif katılım içerisinde bulunarak güven ve iş birliği tesis eder. Bu işletmelerin sürdürülebilirliği, toplumsal iş birliğini gerektiren bir dizi faktöre bağlıdır.

Destekleyici bir politika ve iş ortamına sahip olduklarında bu işletmeler, toplumsal sözleşmelerin gücünü kullanarak kalıcı etki yaratabilirler.

¹³ BM Genel Kurulu, tavsiye karar 78/265, Sürdürülebilir kalkınma için sağlam, güvenli ve güvenilir yapay zeka sistemlerine yönelik fırsatların yakalanması, [A/RES/78/265](#) (2024), para. 6(q).

¹⁴ Bknz. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İstihdam Yaratılmasına İlişkin Tavsiye, 1998 (No.189), Para. 6(2)(f) ve Önsöz.

¹⁵ Çevre Politikasına İlişkin Tavsiye (Ek Maddeler), 1984 (No. 169), Para 24 ve 26(d).

- 47. Toplumsal sözleşme, çevre ve adil geçiş hususlarını içselleştirmelidir.** Toplumsal sözleşme çevresel boyutu ve adil bir geçişi içselleştirmelidir. Ekonomiler işgücü ve çevresel maliyetleri yeterince içselleştirmeden bütünleştikçe ekonomik güvensizlik ve ekonomik eşitsizlik yerleşik hale mi geldi? Bu gibi sorular farklı uluslararası forumlarda sorulmaktadır. 2023 BM İklim Değişikliği Konferansında, Paris Anlaşması tarafları ilk kez “sosyal diyalog, sosyal koruma ve işçi haklarının tanınması da dahil olmak üzere ulusal olarak tanımlanmış kalkınma önceliklerine uygun olarak işgücünün adil geçişi ve insana yakışır ve kaliteli işlerin yaratılması” çağrısında bulunan adil geçiş yolları üzerine bir çalışma programı kabul etmiştir.¹⁶
- 48. Toplumsal sözleşme, ilerlemenin meyvelerini adil bir biçimde dağıtmalıdır.** Birçok ülkede işgücü gelirinin azalan payı nasıl ele alınabilir? Ülkeler içinde ve ülkeler arasında artan eşitsizlikleri gidermek için gereken politika ve kurumları nasıl güçlendirebiliriz? Yenilenmiş bir toplumsal sözleşme üretkenlik kazanımlarındaki büyük uçurumu azaltmaya çalışmalı mı? Pek çok kişi bu kazanımların giderek daha seçkin bir grup işletmenin tekeline geçtiğinden, sürdürülebilir gelir artışı ve dağılımını engellediğinden ve bazı bireyleri, şirketleri ve bütünüyle ulusları dışladığından endişe etmektedir. Ortaya çıkan eşitsizliklerin de ekonomik büyüme ve istikrara zarar verdiğine dair kanıtlar artmaktadır. Artan nüfuslar kendilerini düşük büyüme, düşük üretkenlik ve kayıt dışı sektörlerde buldukça, belki de önümüzdeki zorluğu, üretkenlik kazanımlarının toplumun tüm üyeleri arasında paylaşılmasını teşvik eden tamamlayıcı politikalar tasarlamak veya yeniden yapılandırmak olarak görmeliyiz.
- 49.** Burada sorulması gereken sorulardan biri de mevcut toplumsal sözleşmemizin, dünya genelinde kayıt dışı ekonominin büyük bir bölümünü oluşturan kıt kanaat geçinme durumundan çıkış yollarını açmaya yetecek kadar sağlam olup olmadığıdır. Kayıt dışılığın hem nedenlerini hem de sonuçlarını biliyoruz ve haksız rekabetten arınmış sürdürülebilir işletmelerde kayıtlı istihdama giden yolları teşvik etmek için çabalarımızı iki katına çıkardık. Bunlar arasında kayıt süreçlerini basitleştiren düzenleyici reformlar, iş kanunlarının düzenlenmesi ve kayıt dışı çalışanlar için sosyal koruma haklarının sağlanması yer almaktadır. Kayıt dışılıkla mücadele aynı zamanda finansal kapsayıcılığı, resmi bankacılık ve kredi hizmetlerine yaygın erişimi ve ideal olarak yaşam boyu olmak üzere eğitim ve beceri geliştirme yoluyla çalışanların istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik çabaları da gerektirmektedir. Küçük işletmeleri destekleyerek ve yatırımları teşvik ederek kayıtlı iş fırsatlarını desteklemeye devam etmeliyiz. Ayrıca istihdam ilişkilerini yeniden değerlendirmeye ve sosyal ortakları kayıtlılığı teşvik eden politikalara doğrudan dahil etmeye devam etmeliyiz.
- 50.** Acaba mevcut toplumsal sözleşmemizin kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişle ilgili zorlukları yeterince ele almadığı gerçeğini göz ardı mı ediyoruz? 2030’a doğru yolculuğumuzun orta noktasında dururken, küresel işsizlik, pandeminin yıkıcı ve ani etkisinin 170 milyondan fazla tam zamanlı iş kaybına yol açtığı 2020’deki tarihi zirvesinden bu yana azaldı. Bununla birlikte, kayıt dışı ekonomide çalışanların sayısı 2015’te 1,5 milyardan 2019’da 2 milyara yükselmiştir. Kayıt dışı ekonomide çalışanların önemli bir kısmını kadınlar ve gençler oluşturmaktadır.
- 51.** Uzayan yaşam süreleri ve yaşlanan nüfuslar göz önünde bulundurulduğunda, nesiller arası ve uluslararası dayanışmayı arttırmamız gerekmez mi? Neden dünya genelinde emeklilik yaşının üzerinde olanların yüzde 22’sinden fazlası ve düşük gelirli ülkelerde neredeyse yüzde 77’si emekli

¹⁶ Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi, 30 Kasım’dan 13 Aralık 2023’e kadar Birleşik Arap Emirlikleri’nde düzenlenen Paris Anlaşması Tarafları toplantısının beşinci oturumu kapsamında Taraflar Konferansı raporu, Ek, karar 3/CMA.5, para. 2(e).

maaşına erişemiyor?¹⁷ Sağlık, eğitim ve sosyal korumaya erişimi teşvik eden, yoksulluğu önleyen veya en azından hafifleten ve kayıtlı ekonomide insana yakışır işler için istihdam fırsatları yaratan entegre politikalar, ekonomik güvenliğin sağlanması, eşitsizliğin azaltılması ve mali sürdürülebilirliğin korunması için kilit öneme sahiptir. Ayrıca, istihdam eşitsizlikleri, kayıt dışı çalışma ve bakım sorumluluklarının eşitsiz paylaşımı nedeniyle kadınların sıklıkla karşılaştığı benzersiz zorluklar göz önüne alındığında, sosyal koruma sağlanmasında cinsiyet eşitsizlikleri ele alınmalıdır.

- 52. Toplumsal sözleşmenin yeterli düzeyde işgücü koruması sağlaması gerekir.** Tarih boyunca insanlık, her bireyin doğuştan sahip olduğu onuru korumak için ortak değerlerini ifade etmek üzere bir araya gelmiştir. Siyasi ve ekonomik baskılarla karşı karşıya kaldığımızda, insan haklarına olan bağlılığımızı kolektif olarak ilan ettik ve bunları hukukun üstünlüğü çerçevesinde güvence altına aldık. Bu insan haklarından bazıları, çalışma yaşamındaki temel ilkeler ve haklar tarafından sağlanan zeminin bir parçası olarak kendilerine yer buldu. Çalışma saatlerinin sınırlandırılması, ücretlerin çalışanlar ve aileleri için makul bir yaşam standardı sağlaması, sosyal güvenlik, anneliğe ilişkin hakların korunması ve yeterli gıda, giyim, barınma ve eğitime erişim gibi diğer haklar, çalışma dünyasında meydana gelen geçişlerin kavşak noktalarında eşit derecede önemli güvenlik bariyerleri sağlamaktadır. Aslında, ILO'nun Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü Yıl Bildirgesi (2019), toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda dönüştürücü bir gündemle birlikte tüm çalışanların yeterli düzeyde korunmasını sağlamak için çalışma kurumlarının güçlendirilmesi ihtiyacını yinelemiştir.
- 53.** Bugün, yenilenmiş bir toplumsal sözleşme üzerinde düşünürken, çok önemli bir soruyla karşı karşıyayız: İşyerinde insan haklarının tamamını kapsayan bir işgücü koruma zemini inşa etmek için bu fırsatı değerlendirmeli miyiz? Bu sorunun cevabı, istihdam statüsüne bakılmaksızın herkesin adalet, hakkaniyet ve refahına yönelik kolektif taahhüdümüzde yatmaktadır.
- 54.** Çalışanların, çalışma süreleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olma beklentisi giderek artmaktadır. Onların bu beklentisi ile işverenlerin daha fazla esneklik gerektiren çıkarlarını dengelemek, toplumsal sözleşmemiz açısından bir çıkmaz oluşturmaktadır. Bir yandan, çalışanların çalışma saatleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olabilmeleri teknoloji sayesinde mümkün hale gelmekte ve en azından dünyanın bazı bölgelerinde (genellikle sosyal diyalog temelinde geliştirilen) esnek çalışma saatleri, çalışma süresi hesapları ve hibrid çalışma modelleri yoluyla ana akımın bir parçası haline gelmektedir. Bu tür gelişmeler bizi iş-yaşam dengesinin iyileştirilmesi hedefine ulaştırıyor gibi görünmektedir. Öte yandan, dünya genelinde çalışanların üçte birinin düzenli olarak haftada 48 saatten fazla ücretli işte çalıştığı tahmin edilmektedir. Bazı ülkelerde, çalışanların çoğunluğu işlerinin daha yoğun ve zorlu hale geldiğini düşünmekte ve ağır iş yükleri sıklıkla işle ilgili stresin ve hatta uzun süreli hastalık izinlerinin en yaygın nedeni olarak gösterilmektedir. Düzenli uzun çalışma saatleri bugün dünyanın büyük bölümünde ve özellikle belirli bölgelerde ciddi bir endişe kaynağı olmaya devam etmektedir. Nitekim, en önemli iş hastalığı risk faktörünün haftada 55 saatin üzerindeki uzun çalışma saatlerine maruziyet olduğu ve bunun 2016 yılında küresel olarak yaklaşık 745.000 ölüme yol açtığı tespit edilmiştir.¹⁸ Bu durum, toplumsal sözleşmede çalışma sürelerine ilişkin mutabakatın yenilenmesi ihtiyacına işaret etmektedir. ILO Anayasasının Önsözü, azami çalışma günü ve haftası sürelerinin belirlenmesi de dahil olmak üzere çalışma saatlerinin düzenlenmesi yoluyla çalışma koşullarının iyileştirilmesi çağrısında bulunmaktadır. Çalışma saatlerine makul sınırlar getirilmesi de dahil olmak üzere dinlenme ve boş zamanın bir insan hakkı olduğuna dair ortak kararlılığımızı yeniden teyit etmeli miyiz?¹⁹

¹⁷ ILO Dünya Sosyal Koruma Veri Gösterge Tabloları ve ILO, *Dünya Sosyal Koruma Raporu 2020-22: Sosyal Koruma Kavşak Noktasında – Daha İyi Bir Gelecek Arayışında*, 2021 verileri

¹⁸ WHO ve ILO, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016: Küresel İzleme Raporu*, 2021.

¹⁹ Ayrıca bkznz. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Madde 24 ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme Madde 7(d), eşme Madde 7(d).

Çalışanların bu en köklü taleplerini yeniden gözden geçirmek ve istihdam kalitesini koruyan ve verimlilik artışları ile boş zaman arasındaki dengeyi iyileştirmeyi amaçlayan bir anlaşmaya varmak bizim görevimiz değil mi?

- 55.** Enflasyondaki artış birçok ülkede reel ücret artışını yavaşlatmaktadır. Artan hayat pahalılığı, düşük gelirli ve hane halklarını orantısız bir şekilde etkilemekte, gelir eşitsizliği ve yoksullukla mücadele çabalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışma dünyasındaki eşitsizliğin itici güçleri olarak ücretler ve üretkenlik arasındaki dengesizliğe ve işgücü gelirinin azalan payına dikkat etmemiz gerektiğini biliyoruz. Cinsiyetler arası ücret farkının kapatılmasında kaydedilen ilerleme durmuş olup, kadınlar hala erkeklerden en az %20 daha az kazanmaktadır. Ücretsiz ev ve bakım işlerinin büyük bölümünü kadınların üstlenmeye devam etmesi de bu eşitsizlikleri daha da derinleştirmektedir.
- 56.** Sosyal diyalogun toplumsal sözleşme açısından taşıdığı değerin altı, geçinmeye yetecek ücretlerin belirli ücret belirleme süreçleri yoluyla belirlenmesine ilişkin son üç taraflı anlaşma yoluyla çizilmiştir. Bu süreçler, 1970 tarihli Asgari Ücret Belirleme Sözleşmesinde (No. 131) ortaya koyulduğu gibi çalışanların ve ailelerin ihtiyaçlarını ve ekonomik faktörleri göz önünde bulundurmayı içerir. Bu anlaşma ILO için ileriye doğru atılmış önemli bir adım anlamına gelmektedir. Birçok ülkede, bölgesel asgari ücretlerin yetersiz olduğu algısı ışığında ve sosyal diyalog temelinde asgari ücretler düzenli olarak gözden geçirilmekte ve uyarlanmaktadır. Toplu sözleşmeleri teşvik eden araçların onaylanması hususu yirmi birinci yüzyılda düzenli olarak gelişmiştir. Diğer ücret politikası araçları açısından bulunulan normatif taahhütlerde ise durum o kadar iç açıcı değildir. Herkesin yeterli bir yaşam standardına ulaşabilmesi için toplumsal sözleşmenin bu boyutunun yenilenmesi gerekmektedir.
- 57.** Geçinmeye yetecek ücretlerin belirli ücret belirleme süreçleri yoluyla belirlenerek uygulamaya konması, sosyal içerme alanında da yapılan bir yatırım demektir. 2023 yılı itibarıyla dünyada yaklaşık 700 milyon insan aşırı yoksulluk sınırının altında yaşarken tüm dünyadaki işçi nüfusunun neredeyse yüzde 7'si aşırı yoksulluk içinde yaşıyordu. Her ne kadar toplam sayı son on yıllarda büyük ölçüde azalmış olsa da, özellikle de 2020'deki pandemi şokunun yarattığı ters etki ile, 2030 için kendimize koyduğumuz hedeflere ulaşmamız için yeterli değildir. Bir araya gelerek yapısal eşitsizliklerle mücadele edebileceğimizi ve daha kapsayıcı bir dünyaya doğru önemli adımlar atabileceğimizi göstermiş durumdayız. Buradaki zorluk, ulusal, endüstriyel ve yerel düzeylerde geçinmeye yetecek ücretler için ücret belirleme süreçleri ile üç taraflı anlaşmayı nasıl hayata geçireceğimiz ile ilgilidir. Evrensel sosyal korumaya erişim ile birlikte geçinmeye yetecek ücretlerin uygulamaya konması, bazı ülkelerin çalışan yoksul kesimin durumlarını iyileştirmek yönünde hedeflerini karşılayabilir ve daha hakkaniyetli bir toplumsal sözleşme için temel teşkil edebilir. Bu, genellikle kadınlar tarafından yapılan ve topluma büyük katkı sağlayan ücretsiz bakım işlerinin de tanınmasının ve değerlendirilmesinin bir yolu olarak işlev görebilir.

58. Toplumsal sözleşme, çalışma yerinde demokrasiyi geliştirmelidir.

Sosyal müzakerelerin toplumsal bir sözleşmenin temelini atma ve bunu uygulamaya koyma konusunda başarılı olabilmesi için yeterince güçlü işveren ve işçi örgütlerinin her düzeyde aktif olması gereklidir; Devlet bunları güvence altına almalı ve hakem görevinden vazgeçmemelidir... Bu konuda ILO'nun yardımı ivedilikle gereklidir çünkü geçiş ve yapısal reform programları dönemlerinde demokrasiyi tehdit eden ciddi engelleri savuşturmak için acil eyleme geçmek gereklidir.²⁰

1992'de, insanların özgürlük, eşit fırsatlar ve ülkelerinin sosyal ve ekonomik hayatına gerçek katılım yönündeki arzularının siyasi demokratikleşme ve piyasa ekonomisine geçişin ellerine teslim edildiği bir dönemde, çalışma dünyasına ilham vermek isteyenlerin düşünceleri bu şekildeydi. Bunlar bize; reform veya geçiş süreçlerinin ortaya koyduğu zorluklar ne olursa olsun insanların, çabalarının meyve vereceği sosyal ve ekonomik çevreye katkıda bulunmak istediklerini çok faydalı bir biçimde

²⁰ ILO, *Demokratikleşme ve ILO*, Genel Direktör Raporu (Kısım I), Uluslararası Çalışma Konferansı, 79. Oturum, 1992, 61 ve 64.

hatırlatmaktadır. Bireyler ekonomik sorumluluklarını, cebir veya dayanılmaz zorluklar yoluyla değil, gerekli reformlara ilişkin anlaşmalar yapmak üzere yapıcı diyaloglara katılmak yoluyla kucaklamaya hazırlar. Bu nedenle çalışma yerindeki demokrasi, temel özgürlükler ve sosyal adalet, toplumsal sözleşmenin temel sac ayaklarıdır.

59. Üyeliğe dayalı güçlü işveren ve işçi örgütleri demokrasinin ve demokratik karar alma mekanizmalarının can damarıdır. Bunların bir toplumsal sözleşme oluşturma ve sürdürmede etkili olabilmeleri için, temel haklara saygı gösterilmesi ve anlamlı bir şekilde temsil edilmeleri gerekir. Ne yazık ki her ikisi de giderek daha az bulunur hale gelmektedir. Sendikalara yönelik ayrımcılık, gözdağı ve şiddet birçok ülkede devam etmektedir. İşverenlerin örgütlenme özgürlüğü de bazı ülkelerde tehdit altındadır. Sosyal diyalogun etkinliği ve meşruiyeti, müzakere masasında kimlerin seslerinin ve çıkarlarının temsil edildiğine bağlıdır. Bazı ülkelerde sendika yoğunluğunun ve toplu sözleşmelerin kapsamının azalması, işçilerin sesinin giderek daha az duyulur olmasına neden olmuştur, ancak bu durumu tersine çevirmek için kayda değer girişimler de mevcuttur. Küçük işletmeler örgütlenip iş ve işveren örgütlerine giderek daha fazla üye olurken, platform işçileri, ev işçileri, göçmen işçiler ve kayıt dışı mikro girişimciler gibi çeşitli gruplar işyerlerinde seslerini duyurmak ve ekonomik kaderlerini şekillendirmek için yaratıcı stratejiler benimsemiştir. Özellikle, işçi sendikaları ile yeterince temsil edilmeyen veya tanınmayan işçi örgütleri arasındaki işbirliği, işçi hareketinin ufkunun genişlediğini ve tanınan istihdam yapılarında yer alanlarla bunların dışında faaliyet gösterenler arasındaki uçurumu kapattığını göstermektedir.
60. Asıl zorluk bu deneyimlerin ölçeklendirilmesinde yatıyor. Başarılı modelleri nasıl güçlendirebiliriz ve daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir çalışma dünyası nasıl yaratabiliriz? Belki de işbirliğine dayalı stratejileri keşfetmenin, sektörler arası ortaklıkları teşvik etmenin ve tüm yelpazedeki işçileri güçlendiren politikaları savunmanın ve her düzeyde daha donanımlı sosyal diyalog kurumları oluşturma zamanı gelmiştir.
61. Sosyal diyalog, karmaşıklıkların üstesinden gelmek ve ihtiyaç duyulduğu zaman ve yerde çözümler bulmak konusunda faydası kanıtlanmış bir katalizördür. Yeterli temsil temelinde inşa edildiğinde sosyal diyalog kapsayıcılık, denge ve eşitlik sağlayabilir. Çalışma dünyasında demokrasiyi teşvik ederek, sivil alanı koruyan daha kapsamlı bir demokratik dokuya katkıda bulunmuş oluruz.
62. Aslında COVID-19 salgını, güçlü sosyal diyalogun işyerlerimize katabileceği muazzam değeri yeniden keşfetmemizi ve takdir etmemizi sağladı. Pandeminin zirve yaptığı dönemde, toplu sözleşme görüşmeleri, belirsiz bir ortamda hem işverenlere hem de işçilere güvence sağlayan, duyarlı ve önemli bir düzenleyici mekanizma olarak ortaya çıktı. Bu görüşmelerde sağlık ve güvenlik, hastalık izni, sağlık yardımları, çalışma süresi esnekliği ve iş ile aile yaşamını dengelemeyi amaçlayan diğer düzenlemelerin yanı sıra istihdam güvencesi de dahil olmak üzere bir dizi kritik konu ele alındı. Virüse maruz kalma riski yüksek olan saha çalışanlarına sağlık korumasını genişleten anlaşmalara varıldı. Ayrıca, daha önce yeterli sağlık sigortası olmaksızın geçici olarak istihdam edilen işçiler için sözleşmeli statü sağlandı. Hükümetler, işverenler ve sendikaların dahil olduğu üç taraflı anlaşmalar çok önemli bir rol oynadı. İşverenler işgücünü koruma taahhüdünde bulundu, sendikalar ekonomik istikrarı korumak için çalışma saatlerini azaltma konusunda işbirliği yaptı ve hükümetler hem işçileri hem de işletmeleri desteklemek için sosyal yardımlar ve ücret sübvansiyonları sağladı.²¹
63. Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının sağlanması, toplumsal sözleşmelerin insana yakışır iş olanaklarını nasıl geliştirebileceğine dair bir örnek sunmaktadır. Her yıl neredeyse 3 milyon işçi işle ilgili kazalar ve hastalıklar nedeniyle hayatını kaybediyor; bu da, 2015 ile kıyasla yüzde 5'i aşkın bir artış olduğu anlamına geliyor. İklim değişikliği de insani trajediye sebep olabilecek ve milyonlarca çalışma saati kaybı ile ölçülen üretkenlik azalışına yol açabilecek işle ilgili tehlikeler listesine aşırı hava olaylarını, ısı stresini ve hava kirliliğini etkileyerek bu zorluğu daha da derinleştirmektedir. Daha

²¹ Bknz. ILO, *Sosyal Diyalog Raporu 2022: Kaplayıcı, Sürdürülebilir ve Dirençli Bir Toparlanma İçin Toplu İş Sözleşmesi Görüşmeleri*, 2022.

güvenli ve daha sağlıklı çalışma ortamları ile ekonomik başarı arasında bir doğru orantı olduğunu biliyoruz; bu durumun en çok sosyal diyalogun tam yerleşmiş olduğu ülkelerde öne çıkıyor olması da şaşırtıcı değildir. Çözümün farklı bileşenleri (güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına saygı, iyi tanımlanmış bir haklar, sorumluluklar ve görevler sistemi ve zamanında önleyici eylemler) ise uzun zamandır uluslararası olarak kabul gören standartlarda bulunmaktadır. Ancak parçalar bir araya geldiğinde daha büyük bir bütün etkisi oluşturmak için bütün düzeylerde bir sosyal diyalog kültürüne ihtiyacımız var. Bu diyalog kültürü içerisinde sağlam düzenleyici çerçevelere yönelik üç taraflı müzakereler, güvenlik protokollerinde endüstri veya iş yerine spesifik kaygıları ele alan toplu iş sözleşmeleri, eğitim programları ve raporlama mekanizmaları ve iş yerlerinde tehlikeler değiştiğinde düzenli bilgi alışverişi sağlayan işbirliği mekanizmaları vardır.

64. 2022 yılında sosyal diyalog, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının temel bir ilke ve iş hakkı olarak kabul edilmesini sağlayarak küresel toplumsal sözleşmedeki bir boşluğun doldurulmasına hizmet etmiştir. Şimdi ise, ihtiyaç duyulan kabiliyet ve kaynakları sağlamak için işbirliği, koalisyon kurma ve kapsamlı ortaklıklar kurma enerjimizi yenilemeli ve bu şekilde her yerde ve tüm ekonomik ve sosyal politikalarda güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına öncelik vermeliyiz.
65. **Toplumsal sözleşme, temel hizmetlerin sağlanmasını ve bunlara erişimi ve sosyal korumaya evrensel erişimi güvence altına almalıdır.** Ardı ardına gelen standart dizileri sosyal güvenliğe sistematik bir yaklaşım getirmiş ve Devletlere, halklarının hayatları boyunca karşılaştığı, sistematik şoklara yol açabilen acil durumlarda, katılımlı ve katılımsız mekanizmaların bir karması yoluyla koruma sağlamaya yönelik bir sistem kurma ve sürdürme yönünde genel bir sorumluluk vermiştir.
66. Sosyo-ekonomik durumları ne olursa olsun her bireyin temel yardım ve hizmetlere erişiminin sağlanmasının faydaları açıktır. Aileler sağlık, eğitim ve sosyal korumaya erişebildiklerinde geleceklerine yatırım yapabilir ve ekonomilerinin dayanıklılığını ve marjinal toplulukları güçlendirerek toplumlarının kapsayıcılığını destekleyebilirler. Evrensel sosyal korumaya yapılan yatırımlar ekonomileri harekete geçirerek yenilikçiliği, girişimciliği ve üretkenliği teşvik eder. Evrensel sosyal koruma cinsiyet, yaş ve coğrafya ayrımlarını aşar. Sağlık hizmetlerine zamanında erişimi sağlayarak hastalıkların bulaşma riskini azaltır ve pandemiye hazırlıklı olmayı kolaylaştırır. Evrensel sosyal koruma bir insan hakkıdır. Sosyal koruma yardımlarının, bir başkasının bu yardımları kimin hak ettiğine dair düşüncesine bağlı olarak azaltılabilecek veya ortadan kaldırılabilir salt sadakalar olarak görülmesine olanak tanımak yerine, karşılıklı yükümlülükleri teşvik ederek toplumsal sözleşmeyi güçlendirir. Evrensel sosyal koruma, küresel dayanışmaya ilham vermek ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini tekrar rayına oturtmak, daha adil ve sürdürülebilir bir dünyayı teşvik etmek için en büyük umudumuz olabilir mi?
67. Evrensel sosyal koruma artık soyut bir kavram değildir. Bunu somut olarak hayata geçirmek için somut öneriler ortaya atılmıştır. Bunlar arasında en az gelişmiş ülkeler için küresel bir sosyal koruma fonu oluşturulması, kalkınma yardımı fonlarının giderek artan bir bölümünün sosyal korumaya ayrılması ve ulusal düzeyde mali reformlar yapılması yer almaktadır. Bu tür önlemler, küresel gelirde emeğin payındaki düşüşün tersine çevrilmesinde ve toplumsal sözleşmeyi yıpratıcı eşitsizliklerin azaltılmasında uzun bir yol kat edilmesini sağlayabilir.
68. Eşitsizliklerle mücadele etmek ve ülkeler arasındaki dayanışmayı canlandırmak için evrensel sosyal korumanın gerçek anlamda ele alınması, borç yükünün hafifletilmesini de gündeme getirmektedir. Ekonomileri istikrara kavuşturmayı ve ekonomik büyümeyi yeniden canlandırmayı amaçlayan kemer sıkma ve mali disiplin tedbirleri, geçmişte sosyal politika hususlarını sıklıkla göz ardı etmiştir.

Uluslararası finans kuruluşlarından kredi alma koşulları öncelikle kamu harcamalarının azaltılmasına odaklanmış, bu da sağlık, eğitim ve sosyal koruma gibi kritik sosyal hizmetler ve altyapı üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Buna ek olarak, özelleştirme kırılgan sektörleri yoğun rekabete maruz bırakmış, genellikle tek sosyal koruma biçimi olan yerel endüstrileri ve istihdam fırsatlarını olumsuz etkilemiştir. Mevcut borç krizi, birçok gelişmekte olan ülkenin sosyal politikalara yatırım yapma kabiliyetini ciddi şekilde sekteye uğratmakta ve sosyal adaleti sağlamak için mali alanın yeniden tesis edilmesine duyulan kritik ihtiyacın altını bir kez daha çizmektedir. Düşük ve orta gelirli ülkelerin dış borçları 2010 ile 2022 yılları arasında, tam da iklim değişikliğine karşı kırılganlıklarının ve dolayısıyla adil bir geçişi desteklemek için sosyal koruma ihtiyaçlarının keskin bir şekilde arttığı dönemde, iki katına çıkmıştır. Bu noktada uluslararası dayanışma ve uluslararası toplumun sosyal koruma alanındaki mali boşlukları kapatmaya yönelik, resmi kalkınma yardımı ve yeni uluslararası finans mekanizmaları gibi yöntemler bulma çabaları gereklidir.

69. **Toplumsal sözleşmenin, değişen bir çalışma dünyasının ihtiyaçlarına yanıt verebilen normlara dayandırılması gerekmektedir.** Yenilenmiş bir toplumsal sözleşmenin etkinliği, onu yöneten normların geçerliliğini ve meşruiyetini korumasına ve bu normların ortak sorumluluklarımızı net bir şekilde tanımlamasına bağlıdır. Standart belirleyen bir kuruluş olarak bizim uluslararası çalışma standartları sistemimizi açık, sağlam ve güncel tutmamız, hukukun üstünlüğüne ve ekonomik gücün herkes için eşit olmadığı bir ortamda herkesin kanun önünde eşitliğinin kalıcı bir şekilde savunulmasına yapılan hayati bir katkı olacaktır.
70. Standartlara ilişkin periyodik üçlü yapı tarafından gözden geçirme çalışmalarımızda düzenlemeye ilişkin boşluklar tespit etmemiz normaldir ve çalışma dünyasındaki değişim hızlandıkça bu boşluklar daha da artmaktadır. Bu tür boşlukları zamanında doldurmanın zorluğu ile karşı karşıya kaldığımızda, mevcut teknik standartların revizyonu için yeni ve daha basit süreçlere yönelebilmeliyiz. Böylece standart belirleme birimlerimiz, toplumsal sözleşmede dönüşüme ilişkin zorluklardan kaynaklanan yapısal boşluklara odaklanabilir.
71. Uluslararası düzeyde sosyal adaleti geliştiren standartlar belirleyebilen tek evrensel üç taraflı örgüt olarak, birbiriyle ilişkili geçişleri (çevresel, teknolojik ve demografik) ve bunların çalışma dünyası üzerindeki etkilerini ele alacak yeni standartların cazibesini araştırmak isteyebiliriz. Toplumsal sözleşmeyi yenilerken, sürdürülebilir kalkınmanın küresel karşılıklı bağımlılığa dayandığını ve bunun da ülkelerin sınırları içinde ve ötesinde fayda ve yüklerin paylaşılması anlamına geldiğini yinelemek isteyebiliriz. Ekonomilerin entegrasyonunda olduğu gibi, çevresel ve teknolojik kaygılarda da durum aynıdır: yaşanmakta olan dönüşümlerin zararlı etkileri ve kalkınmaya getirdiği kısıtlamalar, en zayıf olanın ve en az muktedir olanın üzerine yıkılamaz. Resmi işgücü piyasalarında yeteneklerinden yararlanamayan ülkelerde hızla çoğalan gençliğin ya da ihtiyaç duyulan kaliteli bakımı sağlayamayan ülkelerde yaşanan nüfusun yarattığı zorluklar tüm ülkeleri etkilemektedir. Örgütümüzün Philadelphia Bildirgesinde belirttiği üzere, bu durum uluslararası sosyal, ekonomik ve mali politikaların koordinasyonunu gerektirmektedir. Bu alanda yeni bir standart, sosyal adaleti ve sürdürülebilir kalkınmayı geliştiren sosyal, çevresel ve teknolojik gelişmelerle ilgili olarak Üyelere ortak bir referans çerçevesi ve rehberlik sağlayabilir. Adil geçişler için insan hakları ve kabiliyetlerine; evrensel sosyal korumaya; çalışma hayatındaki temel ilke ve haklara; fayda ve külfetlerin paylaşımına ve son olarak da sosyal adalet ve kalıcı barışın temeli olarak uluslararası dayanışma ve sorumluluğa yatırım yapma ihtiyacı üzerinde durulabilir.
72. ILO'nun Yüzüncü Yılı arifesinde, standartların uygulanması ve denetlenmesinin toplumsal sözleşmemiz açısından standartların belirlenmesi kadar, hatta daha da fazla, önemli olduğunu kabul ederek denetim sistemini güçlendirmeye yönelik bir dizi müdahale üzerinde anlaşmaya vardık. Raporlama ve denetimde geçiş dönemi zorluklarının daha sistematik bir şekilde ele alınmasını sağlamak ve kalkınma çerçevelerini standartların daha kararlı bir şekilde uygulanmasını destekleyecek şekilde yönlendirmek için yeni bir girişim gerekli olabilir.

- 73.** Ayrıca, temel Sözleşmeleri onaylamamış olan ülkelerin bu Sözleşmelerin konusu olan ilkelere saygı gösterme, bunları teşvik etme ve hayata geçirme çabaları hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaç vardır. Bu tür bilgiler bizi temel Sözleşmelerin evrensel olarak onaylanmasına yaklaştırabilir ve böylece yeni toplumsal sözleşmeyi güçlendirebilir.

► Bölüm 4

Toplumsal sözleşmenin yenilenmesi

74. Krizler ve dönüşüme ilişkin değişimler kaçınılmazdır. ILO'yu üç taraflı bir örgüt olarak farklı kılan hükümetler, işveren ve işçi örgütlerinin birlikte katılımıyla bugün toplumsal sözleşmemizi yenilemek üzere alacağımız kararlar, sosyal adalete dayalı evrensel ve kalıcı barışı tesis etme görevine hazır olup olmadığımızı belirleyecektir. Demografik ve teknolojik değişimler fırsatlar sunabilir, ancak bunları kullanmak için gereken beşeri yeteneklere sahip olmamız gerekir. Konferansa sunduğum son raporda da belirttiğim üzere, 2023 yılında evrensel insan hakları ve kabiliyetleri temel önem taşımaktadır. Bunlar bir yandan eğitim ve kamu hizmetlerine etkin erişim için, diğer yandan da örgütlenme özgürlüğü gibi kolaylaştırıcı hakların hayata geçirilmesi için temel teşkil etmektedir. İnsanlar bu temeller üzerinde istihdam fırsatlarına erişebilir ve üretken faaliyetlere katılabilirler. Bu fırsatları değerlendirebilmek için toplumsal sözleşmeyi yeniden tasarlamalı ve yenilemeliyiz.
75. Sosyal adaletin bir varış noktası olduğu kadar bir yolculuk olduğunu da biliyoruz. Konferansa sunduğum son raporuma, toplumların yönetilme biçimlerini ve örtük toplumsal sözleşmelerin alabileceği biçimleri karakterize eden sosyal adaletin birbiriyle ilişkili ve birbirine bağlı dört boyutunu ortaya koymuştum. Bunlar: evrensel insan hakları ve kabiliyetleri; fırsatlara eşit erişim; adil dağıtım ve adil geçişlerdir. Toplumsal sözleşmeyi bu boyutlar temelinde yenilememiz gerekmektedir.
76. Mevcut toplumsal sözleşmemizin yıprandığını biliyoruz. Toplumsal sözleşmeyi yenileyerek, uluslararası düzeyde dayanışma ile güçlendirilmiş insan toplulukları ve uluslar olarak bizi bir arada tutan kumaşı yeniden dikmenin bir yolunu bulmalıyız. Aşağıda açıklandığı üzere, üç temel örgü ya da bileşen bunu yapmamızı sağlayacaktır.
- **Hesap verebilirlik.** Hepimizin oynaması gereken bir rol var. Hükümetler, işveren ve işçi örgütleri olarak kendimize ve birbirimize karşı görevlerimiz var. Hesap verebilir olmak, yenilenmiş bir toplumsal sözleşme çerçevesinde kendi sorumluluklarımızı üstlenmek için çabalarımızı iki katına çıkarmayı ve yetki alanları içindeki ve dışındaki eylemler için hesap verebilirlik, şeffaflık ve elbette hukukun üstünlüğünün temel bir ilkesi olarak adalete erişim taahhüdünü içerecektir. Bu, her düzeyde hem normatif mekanizmalara hem de sosyal diyalog mekanizmalarına ilave yatırım yapılmasını gerektirebilir. Güvensizlik duvarlarını yıkmak ve hakların, sorumlulukların ve refahın sadece birkaç kişinin elinde toplanmadığı, herkes tarafından paylaşıldığı bir geleceğe yeniden dönmek için çalışırken, işbirliği, ortak çalışma ve uzlaşmaya yönelik çabalar kesinlikle gerekecektir.
 - **Adaptasyon, yanıt verebilirlik ve kapsayıcılık.** Bu bileşen, yenilenmiş bir toplumsal sözleşme kapsamındaki ortak sorumluluklarımızın ortak beklentilerimizle orantılı olmasını sağlamaya yönelik çabaların sürdürülmesini içermektedir. Bu bileşen bizi, var olan mevzuat ve politika boşluklarını doldurmaya sevk etmelidir. Bunu yaparken, toplumsal sözleşmemizin düzeltmeye çalıştığı hususlara, yani uzun vadeli taahhütleri tehlikeye atabilecek yapısal eşitsizlik ve dışlanmadan kaynaklanan ve bunları besleyen işgücü piyasalarındaki dengesizliklere öncelik vermemiz gerekecektir. Yüzüncü Yıl Bildirgesinde de belirtildiği üzere, şu hususların sağlanmasına önem verilmelidir: tüm çalışanların, temel haklarına saygı gösterilmesi de dahil olmak üzere, yeterli düzeyde iş güvencesi; yasal veya müzakere edilmiş yeterli bir asgari ücret; ve azami çalışma süresi sınırlaması. Kayıtlı düzene geçişi sağlamak için etkili eylemler gerçekleştirilirken, göçmen işçiler ve mülteciler, ev işçileri ve ev hizmetlerinde çalışanlar, kırsal kesimde çalışanlar, yerel halklar, sağlık çalışanları, denizciler ve küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar da dahil olmak üzere mevcut toplumsal sözleşmelerin sınırlarında yer alan çalışanlara ve işletmelere dikkat edilmelidir.

● **Sosyal, ekonomik ve mali politikalar arasında tutarlılık sağlama hedefimizin genişletilmesi.**

Geleneksel politika müdahalelerimizi tehdit eden geçiş ve dönüşümleri yönetmek için daha büyük ikna gücüyle birlikte daha kapsamlı eylem ve kapasiteye ihtiyaç duyulacaktır. Bu bileşen, Philadelphia Bildirgesinin bize verdiği yetkiyle, uluslararası mali ve ekonomik politikaların sosyal adalet temel hedefini karşılayıp karşılamadığını değerlendirmek üzere incelenmesini gerektirecektir. Kalkınma harcamalarındaki boşluklar ve bu konuda yapılacak tavsiyelerle ilgili olarak daha iyi veri toplama, analiz ve araştırma yapılmasını gerektirecektir. Son olarak, ilgili tüm ekonomik ve mali faktörlerin dikkate alınmasını ve örneğin mali alanın genişletilmesi, vergi reformları, borçların yeniden yapılandırılması ve sosyal hedefler için finansman dahil olmak üzere toplumsal sözleşmenin yenilenmesi için her düzeyde sosyal diyalogu yönlendirebilecek tavsiyelerde bulunulmasını gerektirecektir.

77. Devam eden güvensizlik, istikrarsızlık ve belirsizlik ortamında, ILO'da uluslararası toplumun geri kalanı için bir dönüm noktası olabilecek yeşil filizlerin yeşerdiğini düşünüyorum. Reel ekonomi adına konuşanlar (çok taraflı forumlarda verilen taahhütleri insanlar için işe yarayan pratik politika ve programlara dönüştüren hükümet, işveren ve işçi temsilcileri) arasında, yenilenmiş bir toplumsal sözleşme ihtiyacı ve böyle bir yeniden dengeleme ve yenilenmede dikkat edilmesi gereken alanlar ve konular konusunda giderek artan bir fikir birliği görüyoruz. Bu seslerin duyulması gerekiyor. Bu gerçek dünya bilgisinin liderlerimizin izlemeye karar verecekleri yolu şekillendirmesi gerekmektedir.
78. O halde iki soru üzerinde düşünelim. Birincisi, toplumsal sözleşmeyi yenileme konusunda nasıl bir yol izlemeliyiz? Toplumsal sözleşmenin yenilenmesi temelde insanlara, onların hak ve kabiliyetlerine, iş bulma ve üretken hayatlar yaşama fırsatlarına, yaptıkları katkılardan ve kaydedilen ilerlemenin meyvelerinden adil bir şekilde pay alma kapasitelerine ve gelir kaybı riskine karşı korunma ve yaşlılıkta korunmadan yararlanma kapasitelerine yatırım yapmakla ilgilidir. Bu aynı zamanda hem insanların hem de ekonomilerin önlerindeki pek çok geçiş sürecinde yollarını bulabilmeleri için ihtiyaç duydukları kapasite ve desteğe yatırım yapmakla da ilgilidir. Bu önceliklerin birçoğu bir önceki bölümde ele alınmıştır.
79. Hükümetler ile işveren ve işçi örgütleri arasında bu öncelikler konusunda fikir ayrılıkları ve çekişmeler olacaktır. Bu farklılıkları, toplumsal sözleşmenin yenilenmesi için etkinliği kanıtlanmış bir araç olan sosyal diyalog yoluyla çözme taahhüdünde bulunmalıyız.
80. Kalkınmanın hızı; herkesin özgürlük ve saygınlık, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği koşullarında maddi refahını sürdürebilmesi için toplumlarımızı ve ekonomilerimizi yerleştireceğimiz uygun kurumlar; ve herkesin ilerlemenin meyvelerinden adil bir şekilde pay alabilmesinin nasıl sağlanacağı konularında çıkarlar her zaman çatışmıştır. Zaman zaman tartışmalı olsa da sosyal diyalog yoluyla güven tesis edilmiş, uluslararası normlar oluşturulmuş ve ulusal düzeyde milyarlarca insanın çalışma hayatını iyileştiren ve ulusların üretkenliğini ve refahını artıran politikalar ve tedbirler uygulanmıştır. Sosyal diyalogu, küreselleşme karşısında görevimizi yerine getirmek ve en son olarak da teknolojik, çevresel ve demografik dönüşümleri içeren bir çalışma geleceğini şekillendirmek için kullandık.
81. Bugün sosyal diyalogu kullanarak toplumsal sözleşmemizi yeniden şekillendirmemiz; onu teknolojik yenilikler, demografik değişimler, çevre ve iklim değişikliğinin etkisiyle çalışma dünyasında meydana gelen dönüştürücü değişimlere yönelik insan merkezli bir yaklaşımın temel taşı haline getirmemiz gerekmektedir. Küresel diyalog modeline örnek teşkil eden ILO'nun çabaları sayesinde yenilenmiş ve demokratik çok taraflılığa ulaşılabilecektir.

- 82.** Sosyal Adalet için Küresel Koalisyon, sosyal adaleti ve insana yakışır işleri desteklemek üzere birçok yeni girişim başlatacak ve mevcut girişimlere yeni bir soluk getirecektir. Amaç, adil bir geçişin sağlanmasından eşitsizliğin ele alınmasına kadar birçok ortağın etrafında birleşeceği bazı zorluklara ilişkin ortak bir vizyon elde etmektir.
- 83.** 2025 yılında düzenlenecek İkinci Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi gidişatı değiştirmek için önümüzdeki en büyük fırsattır. Bu fırsatı kaçırmamalıyız; kaçıramayız.
- 84.** Ayrıca, ülkelerin sosyal adaleti geliştirmek ve ulusal düzeyde adil bir geçişi finanse etmek için ihtiyaç duyulan sosyal politikalara ve kurumlara yatırım yapabilmelerini sağlamak için; borç yükünün tehlikeli boyutlara vardığı noktaya kadar borç verme hizmetlerine yatırım yapmak yerine, uluslararası işbirliğinin güçlendirilmesine ve uluslararası finansal mimaride bir reforma ihtiyacımız olacağını biliyoruz. Bu politika ve kurumların, tüm çalışanlar için yeterli koruma ve fırsatlar sunmanın yanı sıra tüm ülkeler ve tüm işletmeler için de fırsatlar sunması gerekmektedir. ILO'nun finansman açığına ilişkin son raporu, küresel bir sosyal koruma zeminine yatırım yapmanın maliyetinin aşılabilir olmadığını, ancak sosyal, demografik ve ekonomik etkilerinin önemli olduğunu göstermiştir. Örneğin Afrika için, 2024 yılında, ulusal yoksulluk sınırında olduğu belirlenen emeklilik maaşlarına genel erişimin sağlanmasının yıllık maliyeti, gayri safi yurtiçi hasılanın sadece yüzde 0,9'una ve küresel yıllık resmi kalkınma yardımının yaklaşık yüzde 9,7'sine tekabül edecektir. Buna Adil Geçişler için Küresel İstihdam ve Sosyal Koruma Hızlandırıcısı kapsamındaki yatırımları da eklediğimizde, dönüştürücü bir değişimden bahsediyoruz demektir.
- 85.** İkinci soru ise şudur: reel ekonominin sesini nasıl yükseltebiliriz? ILO'nun Ortak Gündemimiz için Yeni Toplumsal Sözleşme Çalışma Grubu, çalışma dünyasındaki aktörlerin önceliklerini belirleme ve 2025'teki İkinci Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesine üç taraflı girdi sağlama fırsatı sunmaktadır. Bu öncelikler ve ortaya koyacağınız yol haritası, farklı çıkarların ifade edilmesinin bir sonucu olacak ve çok tartışmalı bir alanı içerecektir. Ancak gücü de burada yatmaktadır. Üzerinde anlaşmaya varıldıktan sonra, değişimin temsilcileri olarak sizler, diğer ortaklar ve aktörlerle birlikte bu tür politikaları savunacak ve elbette kendi alanınıza giren tedbirlerin uygulanmasından sorumlu olacaksınız. Bu küresel değerlendirmeye ulusal katkı sağlamak amacıyla bazı ülkelerde ulusal üç taraflı diyaloglar düzenlenmektedir.
- 86.** ILO Anayasasında öngörüldüğü üzere diğer kritik aktörlerle ilişkilerin derinleştirilmesi de dahil olmak üzere, toplumsal sözleşmenin yenilenmesi yoluyla uzlaşma sağlamak, eylemleri hızlandırmak ve sosyal adalet görevimizi yerine getirmek için kurumsal araçlara sahibiz. Üç taraflılık modası geçmiş bir yöntem olmasın; bizim gücümüz olsun.
- 87.** Üç taraflılığı ve bunun temelini oluşturan işveren ve işçi örgütlerini yeniden canlandırmamız gerekiyor. Bu demokratik kurumlar diğer kolektif sosyal kurumlarla kıyaslanamaz. Bu kurumlar, duyulması gereken bir sese benzersiz bir meşruiyet sağlar. Güvenin yeniden inşası için temel oluştururlar. Aktörler olarak sizlerin (işveren ve işçi örgütlerinin) örgütlerinizi yeniden canlandırmanız ve örgütlenme özgürlüğü temelinde sosyal diyaloga yeniden dönmeniz gerekmektedir. Sizler de (hükümetler) üç taraflılığın ve sosyal diyalogun tam potansiyelini gerçekleştirebilmesi için gerekli ortamı ve kurumları sağlamalısınız. Bu şekilde ILO ve bileşenleri, ILO'nun teknik desteğiyle ulusal düzeyde toplumsal sözleşmenin şekillendirilmesi ve yenilenmesinde biçimlendirici bir rol oynayabilir.

- 88.** Bundan 30 yıl kadar önce, 1995 yılında, ilk Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesinde küresel toplum ileriye doğru küçük bir adım atmış ve bir dizi temel çalışma standardını dile getirmiştir.²² Bugün elimizde, 2022’de tadil edilen ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998) bulunmaktadır ve tüm ILO Üye Devletleri üyelikleri gereği bu bildirgeye saygı duymak, teşvik etmek ve gerçekleştirmekle yükümlüdür. 2022 yılında küresel toplum, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını çalışma yaşamının beşinci temel ilkesi ve hakkı olarak eklemeyi kabul etmiştir. Şimdi, toplumsal sözleşmeyi yenilerken döşememiz gereken bir sonraki sosyal ve çevresel yapı taşları üzerinde düşünme zamanıdır.

²² Hükümetler, Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi Eylem Programında “zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, eşit değerde iş için erkek ve kadınlara eşit ücret ödenmesi dahil olmak üzere temel işçi haklarına saygıyı koruyarak ve teşvik ederek iş ve istihdam kalitesinin artırılması ve istihdamda ayrımcılık yapılmaması, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerine taraf olan Devletler söz konusu olduğunda bu sözleşmelerin tam olarak uygulanması ve taraf olmayan ülkeler söz konusu olduğunda bu sözleşmelerde yer alan ilkelerin dikkate alınması ve böylece gerçek anlamda sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması” taahhüdünde bulunmuştur.” Bknz. Birleşmiş Milletler, Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi, Bölüm. I, tavsiye karar 1, ek II, para. 54.