

ÇALIŞMA YAŞAMININ GELECEĞİ
KÜRESEL KOMİSYONU



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

100
1919-2019

Daha Aydınlık Bir Gelecek İçin Çalışmak



DAHA AYDINLIK BİR GELECEK İÇİN ÇALIŞMAK

ÇALIŞMA YAŞAMININ GELECEĞİ
KÜRESEL KOMİSYONU

Telif Hakkı © Uluslararası Çalışma Örgütü 2019
İlk yayın tarihi 2019

Uluslararası Çalışma Ofisi'nin yayınları Evrensel Telif Hakları Sözleşmesi'nin 2. Maddesine göre telif hakkı korumasına sahiptir. Bununla birlikte, bu yayınlardan kaynak belirtilmek suretiyle izin almadan kısa alıntılar yapılabilir. Basım ve çeviri hakları için ILO Publications (Rights and Licencing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22, İsviçre adresine posta yoluyla veya rights@ilo.org adresine e-posta ile başvurulmalıdır. Uluslararası Çalışma Ofisi bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır.

Basım haklarıyla ilgili kuruluşlara kayıtlı kütüphaneler, kurumlar ve diğer kullanıcılar, kendilerine bu amaçla verilen izinlere dayanarak yayınları çoğaltabilirler. Ülkenizdeki bu tür kuruluşlar için bakınız: www.ifro.org.

Daha Aydınlik Bir Gelecek İçin Çalışmak– Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu
Uluslararası Çalışma Ofisi – Cenevre: ILO, 2019

ISBN 978-92-2-132795-0 (basım)
ISBN 978-92-2-132796-7 (İnternet'te pdf)

çalışma yaşamının geleceği / insana yakışır iş / insani gelişme / toplumsal cinsiyet eşitliği / sosyal koruma / örgütlenme özgürlüğü / çalışma süresi / toplu pazarlık / toplumsal sözleşme / ekonomik ve sosyal kalkınma / ILO'nun rolü

13.01.1

Şu dillerde de mevcuttur: Arapça: ISBN 978-92-2-132811-7 (basım), ISBN 978-92-2-132812-4 (İnternet'te pdf);
Çince: ISBN 978-92-2-132815-5 (basım), ISBN 978-92-2-132816-2 (İnternet'te pdf);
Fransızca: ISBN 978-92-2-132799-8 (basım), ISBN 978-92-2-132800-1 (İnternet'te pdf);
Almanca: ISBN 978-92-2-132819-3 (basım), ISBN 978-92-2-132820-9 (İnternet'te pdf);
Rusça: ISBN 978-92-2-132807-0 (basım), ISBN 978-92-2-132808-7 (İnternet'te pdf);
ve İspanyolca: ISBN 978-92-2-132803-2 (basım), ISBN 978-92-2-132804-9 (İnternet'te pdf).

ILO Yayın Kataloglama Verileri

ILO yayınlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde Uluslararası Çalışma Ofisi'nin görüşünü yansıtmaz.

İmzalı makale, araştırma ve diğer katkılarda ifade edilen fikirlerin sorumluluğu yalnızca yazarlarına aittir ve yayın içinde ifade edilen fikirlerin Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından desteklendiğini göstermez.

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez.

ILO yayınları ve dijital ürünleri hakkında bilgi için: www.ilo.org/publns.

İÇİNDEKİLER

Önsöz	5
YÖNETİCİ ÖZETİ	9
1. ANI YAKALAMAK	17
2. TOPLUMSAL SÖZLEŞMEYİ YERİNE GETİRMEK: İNSAN MERKEZLİ BİR GÜNDEM	27
2.1 İnsan kabiliyetlerine yatırımı artırmak	29
HERKES İÇİN YAŞAM BOYU ÖĞRENME	30
GEÇİŞLER SIRASINDA İNSANLARI DESTEKLEMEK	32
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN DÖNÜŞTÜRÜCÜ BİR GÜNDEM	34
SOSYAL KORUMAYI GÜÇLENDİRMEK	35
2.2 Çalışma yaşamını düzenleyen kurumlara yatırımı artırmak.	37
EVRENSEL EMEK GARANTİSİ SAĞLAMAK	38
ZAMAN HAKİMİYETİNİ ARTIRMAK	40
TOPLU TEMSİLİ CANLANDIRMAK	41
İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN TEKNOLOJİ	43
2.3 İnsana yakışır ve sürdürülebilir işlere yatırımı artırmak	45
İNSANA YAKIŞIR VE SÜRDÜRÜLEBİLİR İŞİ DESTEKLEMEK İÇİN EKONOMİLERİ DÖNÜŞTÜRMEK	46
TEŞVİKLERİ YENİDEN YÖNLENDİRMEK: İNSAN MERKEZLİ BİR İŞ VE EKONOMİ MODELİNE DOĞRU	49
3. SORUMLULUK ALMAK	53
TOPLUMSAL SÖZLEŞMEYİ CANLANDIRMAK	54
ILO'NUN SORUMLULUKLARI	55
ÇOK TARAFLI SİSTEMİN SORUMLULUKLARI VE ZORLUKLARI	56
SON YORUM	57
Notlar	59
Kaynakça	65
Ek. Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu Üyeleri	71

ÖNSÖZ

Cumhurbaşkanı veya Başbakan olan bir insan, birçok olay ve sürece katılma ayrıcalığına sahiptir. Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu'nun eş başkanlığını yapmak her ikimiz için de gerçekten özel bir deneyim oldu. Bu hem ele alınan konular, hem de Komisyon'un çalışma biçimi açısından geçerlidir.

Kişisel geçmişimizde, sanayi ve sendikacılık var. Kendi deneyimimiz nedeniyle, emeğin önemini biliyoruz, aynı zamanda işverenler ile çalışanlar arasında sosyal diyalog yoluyla ulaşılan ortak çözümlerin gücünü de biliyoruz.

Kendi ülkelerimiz Güney Afrika ve İsveç'te, merkezinde işgücü piyasasının yer aldığı toplumsal dönüşümleri gördük ve birer parçası olduk. Bu nedenle, toplumlarımızın geçirmekte olduğu küresel dönüşümlerin üzerinde düşünme çalışmasının bir parçası olma fırsatına sahip oluşumuza büyük değer veriyoruz.

Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu, ILO Genel Direktörü'nün çağrısıyla Ekim 2017'de çalışmalarına başladı. Sonuncusu Kasım 2018'de olmak üzere, 2018 yılında dört kez bir araya geldi. Çalışma yaşamının tüm yönleri hakkında sürekli bir sohbet şeklinde yürüyen çalışmamızda, temel zorlukları ve fırsatları tespit ettik ve hükümetler, işverenler ve çalışan sendikaları dahil olmak üzere tüm paydaşlar için eylem önerileri hazırlamaya çalıştık.

Komisyon üyeleri, dünyanın her köşesinden gelen, farklı sektörler ve geçmişleri, farklı deneyimleri ve perspektifleri olan, kendini kanıtlamış insanlardan oluşan ve güzel bir uyumluluk arz eden bir heyet ortaya koymuştu. Böylesine kendini adamış bilge insanlar ile çalışmak büyük zevkti.

Komisyon'un her üyesi olağanüstü çaba gösterdi. Kendi yoğun programlarına rağmen, herkes, görevin gerektirdiğinden çok daha fazlasını kattı, katılımında bulundu. Üyeler aynı zamanda kendi ayrı araştırmalarını yaptılar ve seçilen konuları daha derinlemesine incelemek için daha küçük politika diyalogu toplantılarına katıldılar.

Temel sorunlara odaklanan kısa bir rapor yazmak hiç de kolay olmadı. Komisyon üyeleri arasında fikir ayrışmaları olabilir; her öneriye herkes katılmayabilir ve tartışmalar esnasında sunulan, örneğin önerilerimizin nasıl uygulamaya konulacağı gibi, rapora dahil edemediğimiz çok sayıda iyi fikir gündeme geldi.

Genel Direktör Guy Ryder liderliğinde ILO Sekreteryası, bu raporun hazırlanmasında kilit rol oynadı; bize en yeni araştırma ve politika

bulgularını sağladı. Komisyon'un danışman yazarı Sarah Murray, metne büyük zenginlik kattı.

Raporda amacımız, çalışma yaşamının geçirmekte olduğu değişimlerin ivediliğini ortaya koymak ve bu dönüşümleri nasıl yöneteceğimiz ve yararlı biçimde kullanabileceğimize ilişkin fikirler üretmektir. Raporun, örneğin sosyal diyalog için demokratik ortamın nasıl güçlendirileceği, iş modellerinin insan merkezli gündem ile nasıl daha uyumlu kılınabileceği dahil olmak üzere, birçok konu hakkında tartışmalara esin kaynağı olacağını umuyoruz. Raporu, yüksek düzeyli politika belirleyicilerden genç öğrencilere, çalışan ve işveren liderlerine, platform girişimcileri ve kayıt dışı işçilere dek uzanan geniş bir yelpazede yer alan okuyucu kitlesi için mümkün olduğunca okunabilir ve önemli olmasını sağlamayı arzuladık. Nitekim herkes değişimin farkında olursa, çözüm bulma çabalarına herkes katılırsa, çalışma hayatımızın aydınlık bir geleceğe kavuşacağına inanıyoruz.

CYRIL RAMAPHOSA

STEFAN LÖFVEN

YÖNETİCİ ÖZETİ



Çalışma yaşamının geleceği

Yeni kuvvetler çalışma yaşamını dönüştürüyor. Geçişler, kararlı eylem gerektiriyor.

Çalışma yaşamının kalitesini yükseltmek, seçenekleri artırmak, toplumsal cinsiyet farkını kapatmak, küresel eşitsizliğin yarattığı hasarları düzeltmek için önümüzde sayısız fırsat var. Ancak bunların hiçbiri kendiliğinden olmaz. Kesin sonuç alıcı eylemler olmazsa, mevcut eşitsizlik ve belirsizlikleri daha da artıran bir dünyaya doğru gideriz.

Yapay zeka, otomasyon ve robot teknolojileri gibi teknolojik ilerlemeler yeni işler yaratacaktır ama bu geçiş sürecinde işini kaybedenler yeni iş fırsatlarını değerlendirmek için en hazırlıksız yakalananlar olabilir. Günümüzün becerileri yarının işlerine uymamaktadır ve yeni edinilen beceriler hızlı bir şekilde işe yaramaz hale gelebilmektedir. Yeşil ekonomiye geçiş, biz sürdürülebilir uygulamaları ve temiz teknolojileri benimsedikçe milyonlarca iş yaratacaktır, ancak ülkeler karbon ve kaynak-yoğun endüstrileri küçülttükçe diğer işler ortadan kalkacaktır. Demografik değişimler de daha az önemli değildir. Dünyanın bazı bölgelerinde genç nüfusun artması, başka yerlerinde ise yaşlanan nüfusun büyümesi, işgücü piyasalarında ve sosyal güvenlik sistemlerinde baskı yaratabilir; yine de bu değişimler, bakım sağlayan ve kapsayıcı, aktif toplumları sürdürebilmemiz için yeni imkanlar içermektedir.

Daha aydınlık bir gelecek yaratmak ve ekonomik güvenliği, fırsat eşitliği, sosyal adaleti gerçekleştirmek ve nihayet toplumlarımızın dokusunu güçlendirmek için bu dönüştürücü değişimlerin sunduğu fırsatları yakalamalıyız.

Anı yakalamak: Toplumsal sözleşmeyi canlandırmak

Bu yeni yolun çizilmesi için, hem hükümetler hem de işveren ve çalışan örgütlerinin kararlı eylemi gerekiyor. Çalışan insanlara ekonomik ilerlemeden adil pay veren, haklarına saygı gösteren ve ekonomiye katkılarının sürmeleri karşılığında risklere karşı koruma sağlayan toplumsal sözleşmeyi yeniden canlandırmaları gerekiyor. Sosyal diyalog, halihazırda dışlanmış olan milyonlarca çalışan da dahil, çalışma yaşamındaki tüm aktörlerin tam katılımıyla, devam eden değişimlerin yönetilmesinde bu sözleşmenin işe yaramasında kilit rol oynayabilir.

İnsan merkezli bir gündem

İnsanları ve yaptıkları işi, ekonomik ve sosyal politika ve işletme uygulamalarının merkezine koyan **insan merkezli bir gündem** öneriyoruz. Bu gündem, hepsi birlikte, şimdiki ve gelecek nesiller için büyüme, adalet ve sürdürülebilirliği destekleyecek üç eylem ayağından oluşmaktadır.

1. İNSAN KABİLİYETLERİNE YATIRIMI ARTIRMAK

Karbonsuz, dijital çağda insanların gelişmesini sağlamak için, yaklaşımımız, insan sermayesinin ötesine geçerek, insanların fırsatlarını genişleten ve refahını artıran hakların sağlanması ile elverişli ortamın yaratılması dahil olmak üzere, daha geniş kalkınma ve yaşam standartlarında ilerleme boyutlarına odaklanmaktadır.

- *Herkes için, beceri kazanmayı, becerilerini yenilemeyi ve yükseltmeyi sağlayan yaşam boyu öğrenme hakkı.* Yaşam boyu öğrenme, erken çocukluk dönemi ve temel eğitimden yetişkin öğrenimine kadar örgün ve yaygın öğrenmeyi kapsamaktadır. Etkin ve uygun biçimde finanse edilen bir yaşam boyu öğrenme ekosistemi kurulmasında, hükümetler, işverenler ve çalışanlar ile eğitim kurumlarının tamamlayıcı sorumlulukları vardır.
- *Çalışma yaşamının geleceğindeki geçişler sırasında insanları destekleyecek kurumlar, politikalar ve stratejilere daha fazla yatırım yapmak.* Genç insanlar, gittikçe zorlaşan okuldan işe geçişte yönlendirmeye ihtiyaç duyacaktır. Yaşlı çalışanlar, kendi istedikleri sürece ekonomik bakımdan aktif olmalarını sağlayacak ve yaşam boyu aktif toplum yaratacak daha geniş seçeneklere ihtiyaç duyacaktır. Tüm çalışanlar, kendi yaşamları boyunca gittikçe artan sayıda işgücü piyasası geçişleri boyunca desteğe ihtiyaç duyacaktır. Aktif işgücü piyasası politikalarının proaktif olması, kamu istihdam hizmetlerinin genişletilmesi gerekiyor.
- *Toplumsal cinsiyet eşitliği için dönüştürücü ve ölçülebilir bir gündem uygulamak.* Çalışma yaşamı evde başlar. İşyerinde gerçek eşitlik yaratmak için, ebeveyn izninden kamusal bakım hizmetlerine yatırıma kadar, politikaların evdeki ücretsiz bakım işlerinin paylaşılmasını desteklemesi gerekiyor. Kadınların sesi ve liderliğinin güçlendirilmesi, işyerinde şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması, ücret şeffaflığı politikalarının uygulanması toplumsal cinsiyet eşitliğinin ön koşullarıdır. Geleceğin teknoloji destekli işlerinde kadınlar için fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanması için özel önlemler de gerekiyor.

- *Doğumdan yaşlılığa kadar evrensel sosyal koruma sağlamak.* Çalışma yaşamının geleceği, ömür boyunca insanların ihtiyaçlarının karşılanmasına destek sağlayan, dayanışma ve risk paylaşımı ilkele-rine dayanan güçlü ve ihtiyaçlara yanıt veren bir sosyal koruma sis-temi gerektiriyor. Bu da, ihtiyacı olan herkese temel seviyede koruma sunan sosyal koruma tabanlarının daha yüksek koruma seviyeleri sağlayan katkıya dayalı tamamlayıcı sosyal sigorta sistemleri ile des-teklenmesini gerektiriyor.

2. ÇALIŞMA YAŞAMINI DÜZENLEYEN KURUMLARA YATIRIMI ARTIRMAK

Önerilerimiz, çalışma yaşamını düzenleyen kurumların güçlendirilmesi ve canlandırılmasını hedefliyor. Düzenlemeler ve istihdam sözleşmele-rinden, toplu iş sözleşmeleri ve iş teftiş sistemlerine kadar bu kurumlar, adil toplumların temel taşlarıdır. Kayıtlı ekonomiye geçişin yolunu çizer, çalışan yoksulluğunu azaltır ve insan onuru, ekonomik güvenlik ve eşitlik içeren bir çalışma yaşamı geleceği sağlar.

- *Evrensel İstihdam Garantisi sağlamak.* Tüm çalışanlar, sözleşme tü-ründen veya istihdamdaki durumlarından bağımsız olarak, işte temel haklardan ve “yeterli yaşam ücreti”nden (ILO Anayasası, 1919), çalışma süresi azami sınırları ile işyerinde güvenlik ve sağlık korumasından ya-rarlanmalıdır. Toplu iş sözleşmeleri veya kanunlar ve yönetmelikler bu koruma tabanını yükseltebilir. Bu öneri, işyerinde güvenlik ve sağlığın temel ilke ve hak olarak tanınmasını içermektedir.
- *Zaman hakimiyetini artırmak.* Çalışanlar bir yandan işletmenin ih-tiyaçlarını karşılarlarken, diğer yandan kendi çalışma süreleri üzerinde daha geniş özerkliğe ihtiyaç duymaktadır. Seçenekleri artırmak ve iş ile özel yaşam arasında denge kurmak amacıyla teknolojiden yararlanılması, çalışanların bu hedefini gerçekleştirmelerine destek olurken, diğer taraftan da çalışma zamanı ve kişisel zaman arasındaki bula-nıklaşan sınırların getirdiği baskıları ortadan kaldırabilir. Çalışma süre-sine üst sınırların konulmasının yanı sıra verimliliği artıracak önlemler ile esneklik ve çalışma programı üzerinde kontrol sağlamaya yönelik gerçek seçenekler yaratan asgari süre garantileri için çabaların sür-dürülmesi gerekiyor.
- *Sosyal diyalog yoluyla çalışanlar ve işverenlerin toplu temsilini ka-musal bir menfaat olarak sağlamak ve bunu kamu politikalarıyla aktif biçimde desteklemek.* Tüm çalışanlar, garantörü devlet olmak üzere, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkından yararlan-malıdır. Çalışan ve işveren örgütleri, teknoloji kullanımı yoluyla olanlar dahil olmak üzere, yeni iş modellerinde çalışanlara ulaşacak yenilikçi örgütlenme teknikleriyle kendi temsil meşruiyetlerini güçlendirme-lidir. Ayrıca, bir araya getirme güçlerini kullanarak, farklı menfaatleri gündeme getirmelidir.

- *Teknolojiyi, insana yakışır işler için kullanmak ve yönetmek.* Bu, çalışanlar ve yöneticilerin iş tasarımını müzakere etmesi anlamına gelmektedir. Aynı zamanda, yapay zekaya yönelik olarak, işi etkileyen nihai kararların insan tarafından alınmasını sağlayan “insan kontrollü” yaklaşımın benimsenmesini ifade etmektedir. Dijital çalışma platformları için uluslararası yönetim sistemi kurularak bu platformların (ve müşterilerinin) birtakım asgari haklar ve korumalara riayet etmesi zorunlu kılınmalıdır. Teknolojik ilerlemeler aynı zamanda, çalışma yaşamında veri kullanımı ve algoritmik hesap verebilirliğin düzenlenmesini de gerektiriyor.

3. İNSANA YAKIŞIR VE SÜRDÜRÜLEBİLİR İŞE YATIRIMI ARTIRMAK

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi'ne uygun olarak, dönüştürücü yatırımlar yapılmasını öneriyoruz.

- *İnsana yakışır ve sürdürülebilir işlerin temel alanlarına yatırım yapılması için teşvikler.* Bu yatırımlar, toplumsal cinsiyet eşitliği yolunda gelişme kaydedilmesini sağlayacak, aynı zamanda milyonlarca iş yaratabilecek, mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler için yeni fırsatlar ortaya çıkarabilecektir. Dünyada birçok çalışanın geleceğinin yer aldığı kırsal ekonominin kalkınması öncelikli olmalıdır. Yatırımları yüksek kaliteli fiziksel ve dijital altyapıya yönlendirmek, uçurumları kapatmak ve yüksek değerli hizmetleri desteklemek için gereklidir.
- *Daha uzun vadeli yatırım yaklaşımları için işletme teşviklerini yeniden yapılandırmak ve insani gelişme ve refah için destekleyici göstergeleri araştırmak.* Bu eylemler, adil mali politikalar, şirket muhasebe standartlarının revize edilmesi, paydaş temsilinin genişletilmesi ve raporlama uygulamalarında değişiklikleri içerebilir. Büyümenin dağıtımına ilişkin konular, hane ve toplum hizmetinde yapılan ücretsiz işin değeri ve örneğin çevrenin bozulması gibi ekonomik faaliyetin dışsal etkilerini de hesaba katacak şekilde, ülkelerin ilerlemesine ilişkin yeni ölçüler de geliştirilmelidir.

Sorumluluk almak

Tüm paydaşları, adil ve hakkaniyetli bir çalışma yaşamı geleceği kurma sorumluluğunu üstlenmeye çağırıyoruz. Her ülkede toplumsal sözleşmeyi güçlendirecek acil eylemler, insanların kabiliyetlerine ve çalışma yaşamını düzenleyen kurumlara yatırımların artırılmasını, insana yakışır ve sürdürülebilir iş için fırsatlardan yararlanılmasını gerektiriyor. Ülkeler, hükümetler ve çalışan ve işveren örgütleri arasında sosyal diyalog yoluyla çalışma yaşamının geleceğine ilişkin ulusal stratejiler oluşturmalıdır.

İlgili tüm çok taraflı kuruluşların bu gündem üzerinde ortak çalışmalarını güçlendirmelerini tavsiye ediyoruz. Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ), Bretton Woods kurumları ve ILO arasında daha sistemli ve anlamlı çalışma ilişkileri kurulmasını özellikle tavsiye ediyoruz. Ticari, finansal, ekonomik ve sosyal politikalar arasında güçlü, karmaşık ve çok önemli bağlantılar bulunmaktadır. Önerdiğimiz insan merkezli büyüme ve gelişme gündeminin başarısı, büyük oranda bu politika alanları genelindeki uyuma dayanmaktadır.

ILO'nun, hak temelli normatif görev yetkisi ışığında ve üçlü yapısına tam uygunluk içinde, bu gündemin gerçekleştirilmesinde oynayabileceği eşsiz bir rolü vardır. ILO, teknolojinin uygulanmasının işin tasarımını ve çalışan refahını nasıl olumlu biçimde etkileyebileceğini incelemek için uluslararası sistemde sosyal diyalog konusunda sorumlu kurum haline gelebilir; çalışma yaşamının geleceği konusundaki ulusal stratejiler konusunda rehberlik edebilir ve analiz yapabilir.

Bunlara ek olarak, ILO'nun yetkisinin evrenselliğine dikkat çekiyoruz. Bu, Örgütün faaliyetlerinin ölçeğinin, kayıt dışı işçiler başta olmak üzere, tarihsel olarak sosyal adaletten ve insana yakışır işten dışlanmış olan çalışanları kapsayacak şekilde büyütülmesini de beraberinde getirmektedir. Platform ekonomisinde yükselen dijital aracılı çalışma olgusu başta olmak üzere, işin yapıldığı durumların artan çeşitliliğini ele almak için yenilikçi eylemi de eşit derecede beraberinde getirmektedir. Evrensel iş garantisini, bu zorluklarla başa çıkmak için uygun bir araç olarak görüyoruz ve ILO'nun bunun uygulamasına yönelik araçlara acilen dikkat göstermesini tavsiye ediyoruz.

Bu raporu, yolculuğun başlangıcı olarak görüyoruz. ILO dünya hükümetlerini, çalışanlarını ve işverenlerini bir araya getirdiğinden, bu yolculuğa kılavuzluk etmek için oldukça uygun konumdadır.

ANI YAKALAMAK



1. ANI YAKALAMAK

Çalışmak bizi ayakta tutar. Çalışarak maddi ihtiyaçlarımızı karşılar, yoksulluktan kaçır ve insana yakışır yaşamlar kurarız. Çalışmak bize maddi ihtiyaçlarımızın ötesinde bir kimlik, aidiyet ve amaç duygusu verebilir. Seçeneklerimizi genişleterek, bize geleceğimize iyimser bir şekilde bakma imkanı verebilir.

Çalışmak, sosyal uyumu oluşturan bağlantı ve etkileşimler ağını sağladığından kolektif öneme de sahiptir. İş ve işgücü piyasalarını düzenleme şeklimiz, toplumlarımızın ulaştığı eşitlik derecesini belirlemede önemli bir rol oynar.

Ancak çalışma yaşamı tehlikeli, sağlıksız, yetersiz derecede gelir getirici, tahmin edilemez ve istikrarsız da olabilir. İmkanlara sahip olma duygusunu güçlendirmekten ziyade, bizi gerçek anlamda ve duygusal olarak kapana kısılmış hissettirebilir. Hatta iş bulamayanlar için bir dışlanma kaynağı olabilir.

Çalışma yaşamındaki kökten ve bozucu değişimler özü itibarıyla toplumlarımızın tamamını etkilediğinden, şu anda çağımızın en önemli zorluklarıyla karşı karşıya bulunmaktayız. Yeni kuvvetler çalışma yaşamını dönüştürmektedir (bkz. Tablo 1). Bu dönüşümler, kaçınılmaz zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Yapay zeka, otomasyon ve robot teknolojileri gibi teknolojik ilerlemeler yeni işler yaratacaktır ama bu geçiş sürecinde işini kaybedenler yeni iş fırsatları değerlendirmek için en hazırlıksız yakalananlar olabilir.¹ Günümüzün becerileri yarının işlerine uymamaktadır ve yeni edinilen beceriler hızlı bir şekilde işe yaramaz hale gelmektedir. Akışına bırakılırsa, dijital ekonominin bölgesel ve toplumsal cinsiyete dayalı farklılıkları artırması olasıdır. Platform ekonomisini oluşturan çevrimiçi havuzdan çalışma siteleri ve uygulama üzerinden çalışma, on dokuzuncu yüzyılın çalışma uygulamalarını yeniden yaratabilir ve gelecekte “dijital gündelik işçi” nesilleri ortaya çıkabilir.² Gezegeni saygı gösteren ve iklim değişikliğini durdurmaya çalışan bir çalışma yaşamı geleceğine geçiş, işgücü piyasalarını daha da bozacaktır. Bazı bölgelerde artan genç nüfus da genç işsizliğini ve göç baskılarını ağırlaştırmaya başlamaktadır. Diğer yerlerdeki yaşlanan nüfus ise sosyal güvenlik ve bakım sistemlerine ilave yük getirecektir. İnsana yakışır iş yaratma çabalarımızda³ görevimiz gittikçe zorlaşmaktadır.

Bu yeni zorluklar, ağırlaştırmakla tehdit ettikleri mevcut zorlukların sırtında gelmektedir (bkz. infografik, s.20). İşsizlik hala kabul edilemez ölçüde yüksektir ve milyarlarca işçi kayıt dışı çalışmaktadır.⁴ Sarsıcı sayıda, 300 milyon çalışan mutlak yoksulluk sınırı altında yaşamaktadır.⁵ Milyonlarca erkek, kadın ve çocuk, modern köleliğin kurbanı olmuş durumdadır.⁶ Birçok insan hala aşırı uzun saatler boyunca çalışmakta ve hala her yıl milyonlarca insan işle ilişkili kazalarda hayatını kaybetmektedir.⁷ Bununla birlikte, işyerinde stres de ruh sağlığı risklerini ağırlaştırmaktadır.⁸ Ücret artışı, verimlilik artışının hızına yetişememiştir⁹ ve çalışanların milli gelirden aldıkları pay düşmüştür.

Tablo 1. Gelecekte işgücü piyasası dönüşümlerine ilişkin tahminler

	KAYNAK	TAHMİNLER
Teknoloji	Frey and Osborne, 2015	ABD'deki çalışanların %47'si, işlerini otomasyona kaptırma riski altındadır.
	Chang and Phu, 2016	Önümüzdeki 20 yılda işlerin %50'si otomasyon riski altındadır.
	McKinsey Global Institute, 2017	Tüm mesleklerin %5'inden azı kanıtlanmış teknolojiler kullanılarak bütünüyle otomasyona bağlanabilirken, tüm mesleklerin yaklaşık %60'ının en az %30'u, otomasyona bağlanabilecek faaliyet bileşenleri içermektedir.
	OECD, 2016	İşlerin ortalama %9'u, yüksek otomasyon riski altındadır. İşlerin büyük bir kısmı (%50 ila 70 arasında) tamamen ikame edilmeyecek ancak görevlerin büyük bir kısmı otomatik hale getirilecek ve dolayısıyla işlerin yapılma şekli dönüşecektir.
	Dünya Bankası, 2016	Gelişmekte olan dünyada işlerin üçte ikisi otomasyona müsaittir.
	WEF, 2018	Şirketlerin neredeyse %50'si, otomasyonun 2022 itibarıyla tam zamanlı işgücünde bir miktar düşüşe yol açmasını beklemektedir.
Sürdürülebilir çevreye geçiş	ILO, 2018c	Paris İklim Gündeminin uygulanmasının, dünya genelinde yaklaşık 6 milyon iş kaybına ve 24 milyon yeni iş yaratılmasına yol açması beklenmektedir.
Demografik değişim	UNDESA, 2017	2050 itibarıyla, toplam bağımlılık oranının (0-14 yaş arasındaki ve 65 yaşın üzerindeki nüfusun 15-64 yaş arasındaki nüfusa oranı) Avrupa (24,8 puan) ve Kuzey Amerika'da (14,4 puan) keskin bir şekilde; Asya (8,5 puan), Okyanusya (6,8 puan) ve Latin Amerika ile Karayipler'de (7,6 puan) orta derecede artacağı tahmin edilmektedir. Afrika için toplam bağımlılık oranının ise 18,7 puan düşeceği ve bölge nüfusunun yarısının genç (0-24) olacağı tahmin edilmektedir. Tüm diğer bölgeler ise yaşlanan bir nüfusa sahip olacaktır.



344

MİLYON İŞ

İstihdam

Bugünkü 190 milyonluk iş açığını da kapatmak için 2030 yılına kadar 344 milyon iş yaratmak gerekiyor.

ILO Economic Trends Model (May 2018)



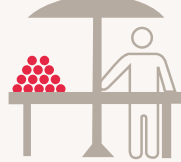
190

MİLYON İNSAN

İşsizlik

190 milyon insan işsiz, bunların 64,8 milyonu genç.

ILO, 2018b



2

MİLYAR İNSAN

Kayıt dışı istihdam

2 milyar insan kayıt dışı ekonomiden geçiniyor.

ILO, 2018a



300

MİLYON İNSAN

Çalışan yoksulluğu

300 milyon çalışan mutlak yoksulluk (günde 1,90 dolardan az gelir) içinde yaşıyor.

ILO, 2018b



2.78

MİLYON İNSAN

İşle ilişkili ölümcül yaralanma ve hastalık

Her yıl 2,78 milyon kişi işle ilişkili kaza veya hastalıklar nedeniyle ölüyor.

ILO, 2018b



36.1%

Çalışma süresi

Küresel işgücünün %36,1'i aşırı sürelerle çalışıyor (haftada 48 saatten fazla).

Messenger, 2018



1.8%

Ücretler

Ücret artışı 2016 yılında %2,4'ten 2017 yılında %1,8'e düştü.

ILO, 2018d



20%

Cinsiyete dayalı ücret farkı

Kadınlar erkeklerden yaklaşık %20 daha az ücret alıyor

ILO, 2018d



1%

Eşitsizlik

1980 ile 2016 arasında, dünya nüfusunun en zengin %1'i, küresel gelir artışının %27'sini, en yoksul %50 ise yalnız %12'sini aldı.

Alvaredo et al., 2018



53.6%

Dijital eşitsizlik

Tüm hanelerin yalnız %53,6'sının internet erişimi var. Gelişmekte olan ülkelerde bu oran sadece %15.

ITU, 2017

Zenginler ve geri kalanlar arasındaki uçurum giderek büyümektedir. Kadınlar hala erkeklerden %20 az kazanmaktadır.¹⁰ Büyüme ülkeler arasındaki eşitsizliği azaltmış olsa da toplumlarımızın çoğu daha eşitsiz bir hale gelmektedir.¹¹ Milyonlarca çalışan hala haklarından mahrum edilmiş, temel haklardan yoksun ve sesini duyuramaz haldedir.

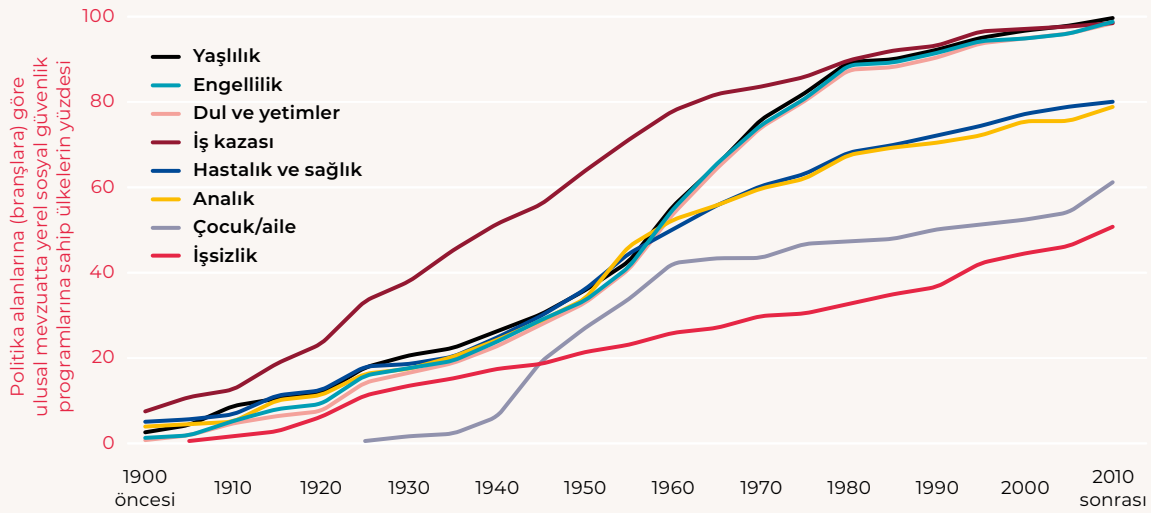
Bu zorluklar bir araya geldiğinde sosyal adalet ve huzur açısından daha kapsamlı olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bunlar, toplumları bir arada tutan ortak refah normlarını zayıflatma ve demokratik kurumlara olan güveni yıpratma tehdidini de beraberinde getirmektedir. Artan güvensizlik ve belirsizlik, izolasyonizm ve popülizm politikalarını körüklemektedir. Açık toplumlar ve açık ekonomilerden geri adım atılmasından endişe duymaktayız.

Yine de bizi cezbeden bazı dikkate değer fırsatlar da bulunmaktadır. Teknolojideki ilerlemeler, çalışma yeri ve zamanı ile ilgili seçenekleri artırmanın yanı sıra, yeni ve daha iyi işler de yaratmaktadır. Karbon ayak izimizin azaltılması, büyüme, kalkınma ve istihdam ihtiyaçlarımızı karşılamak ve kırsal geçim imkanlarını artırmak için muazzam fırsatlar sunmaktadır. Kadınların işgücünde ilerleyebilmesinin sağlanması, yeni potansiyeller ortaya çıkaracak ve ekonomik büyümeyi artıracaktır. Eğitim, öğretim ve teknolojilere erişimle, kırsal toplumlar kendilerini dönüştürebilirler. Yaşlılar, aktif ve meşgul kalabilirlerse, becerileri ve deneyimleriyle toplumu ve ekonomiyi zenginleştireceklerdir. Gençlere tam potansiyellerine ulaşma ve ortaya çıkan fırsatlara erişme gücü verilmesi, onları günümüzün değişim temsilcileri haline getirecektir.

Anı yakalamalı, insanların endişelerine güvenilir yanıtlar vermeli ve bu değişimlerin getirdiği sayısız fırsatları ortaya çıkarmalıyız. Dönüşümün tohumları, dinamizm ve dünyanın her yerindeki insanların yaşamını iyileştirecek bir eylem gündemi yaratma imkanı burada yatmaktadır. Ancak kararlı eylem olmadan, yıkıcı siyasi, sosyal ve ekonomik yansımalarla eşitsizliği büyüten, belirsizliği artıran ve dışlanmayı pekiştiren bir dünyada uyurgezer halde dolaşılıyor oluruz.

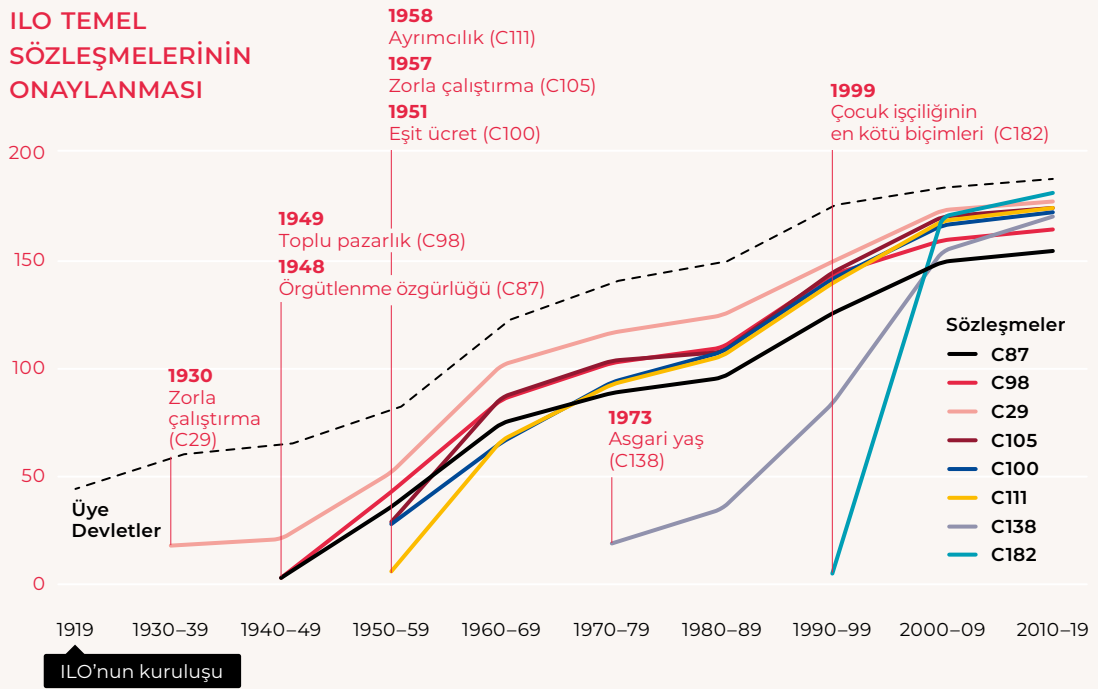
Bu, çalışma yaşamında kökten bir bozulmanın küresel bir toplu yanıt çağrısı gerektirdiği ilk sefer değildir. 1919 yılında, yıkıcı bir dünya savaşının ardından, hükümetler, işverenler ve çalışanlar ortak bir sosyal adalet yükümlülüğüne dayanarak bir araya gelmiş ve “çok sayıda insan için dünyadaki barış ve uyumu tehlikeye atacak kadar büyük bir huzursuzluk yaratan adaletsizlik, yoksulluk ve zorluk içeren işgücü koşulları mevcut olduğu ve bu koşulların acilen iyileştirilmesi gerektiği” için Uluslararası Çalışma Örgütü’nü (ILO) kurmuştur.¹² O zaman olduğu gibi bugün de sürekli huzur ve istikrar toplumsal adalete dayanmaktadır.

1900 ÖNCESİ İLA 2010 SONRASI DÖNEM ARASINDA, POLİTİKA ALANLARINA GÖRE, ULUSAL HUKUKTA YER ALAN SOSYAL KORUMA PROGRAMLARININ GELİŞİMİ



Kaynak: ILO, 2017d.

ILO TEMEL SÖZLEŞMELERİNİN ONAYLANMASI



Kaynak: ILO NORMLEX.

ILO'nun kurucuları, örgüte, insancıl çalışma koşulları sağlamak için uluslararası işgücü standartları ve politikalarını hazırlama görevi vermiştir. Bu standartlara yön veren en temel ilke ise işgücünün bir meta olmadığı ve insanların, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği koşulları altında özgür ve onurlu bir şekilde maddi refahlarını ve manevi gelişimlerini gerçekleştirmeye çalışma hakkına sahip olduğu idi. Bu, günümüzde hala geçerlidir. Bu ilkelere uymanın, çalışma yaşamında değişimlerden geçen toplumlara büyük yarar sağlayacağı kanaatindeyiz.

ILO Anayasası hala tarihteki en iddialı küresel toplumsal sözleşmedir.¹³ Bu çerçevede, şu anda tüm kalkınma seviyelerindeki ülkeler ve bölgeler genelinde, hükümetler ile vatandaşlar, çalışanlar ile işletmeler ve nüfusun farklı grupları arasındaki ilişkiyi tanımlayan çok çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Özel koşullara uyarlanmış bu toplumsal sözleşmeler, çalışanlara, büyüme ve refaha katkıları karşılığında, haklarına saygı göstererek ve piyasa ekonomisinin zorlayıcı yönlerinden bazılarını karşı koruma sağlayarak bu ilerlemenin adil bir payını garanti etme yönünde ortak bir anlayışı yansıtmaktadır.

Sağlam toplumsal sözleşmelerin gücü, çalışma yaşamındaki temel aktörler arasındaki sürekli sosyal diyalog sürecinde yatmaktadır.¹⁴ Sosyal diyalog, olması gerektiği gibi işlediğinde, katılımı, adaleti ve meşruiyeti destekler. Çalışma yaşamındaki en can sıkıcı sorunlara çözümlerin formüle edilmesine katkıda bulunanlar tarafından yaygın olarak kabul edilen adil ve devamlı çözümler sağlar.

Bu sözleşmelerin uygulanması, çalışma yaşamında eş benzeri görülmemiş ilerleme yaratmıştır. Çocuk işçiliği vaka sayısı büyük ölçüde azalmış¹⁵; artan gelirler milyonlarca insanı çalışan yoksulluğundan çıkarmış¹⁶; çok sayıda kadın işgücü piyasasına girmiş ve yıllık çalışma süreleri kademeli olarak azalmıştır.¹⁷ Yüz yıl önce yalnız birkaç ülkede sosyal koruma sistemleri bulunurken, günümüzde çoğu ülke en azından temel sistemlere sahiptir.¹⁸ Hakların tanınması ve bu haklara saygı gösterilmesi, çalışanların günlük çalışma yaşamlarında söz sahibi olmasını sağlamıştır. İşveren ve çalışan örgütleri, sosyal diyaloga dahil olarak politikaların geliştirilmesinde daha fazla yer bulmuştur. Daha da önemlisi, sosyal adalet, tam istihdam ve insana yakışır iş, artık BM Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi'nde yer almaktadır.

Yine de çalışma yaşamının geleceğini şekillendiren güçlü kuvvetler, en az ILO'nun kuruluşunda atılan adımlar kadar dönüştürücü bir eylem gerektirmektedir. Hükümetlerin ve işveren ve çalışan örgütlerinin, toplumsal sözleşmeyi, gelecekte karşı karşıya kalacağımız zorlukları karşılayacak şekilde yenilemesi gerekmektedir.

Bu önemli noktada, küresel toplumsal sözleşmenin bazı ülkelerde dengesiz bir şekilde ve bazılarında ise kusurlu bir şekilde uygulandığını kabul etmek önemlidir. Ayrıca, bu toplumsal sözleşmelerin temelini oluşturan resmi kurumlar, dünya genelinde çoğu kırsal ve kayıt dışı ekonomide çalışan işçilerin çoğuna ulaşmamaktadır. Bu da bu çalışanların sosyal diyalogdan dışlanmasına yol açmaktadır. Bu çalışanların yaşamlarını etkileyen kararlar, onların katılımı olmadan alınmaktadır. Bunun sonuçlarından biri, toplumlar genelinde ve aynı zamanda nesiller genelinde hasar verici ve kabul edilemez eşitsizlik artışı olmuştur ve bu durumda herkes kaybetmektedir.¹⁹ Toplumsal sözleşmenin yokluğu veya başarısızlığı herkesin zararına.

İnsanları ve yaptıkları işi, ekonomik ve sosyal politika ile işletme uygulamalarının merkezine koyan yeni bir yaklaşım çağrısında bulunuyoruz: **Çalışma yaşamının geleceği için insan merkezli bir gündem.** Bu gündem, üç eylem ayağına odaklanmaktadır. Birincisi, insan kabiliyetlerine yatırım yapmak, beceri edinmelerini sağlamak, onlara yeni beceriler öğretmek ve becerilerini geliştirmelerini sağlamak ve yaşamları boyunca karşılaşacakları çeşitli geçişlerde onlara destek sağlamaktır. İkincisi, gelecekte ekonomik güvenlik ve eşitlik altında özgür ve onurlu bir çalışma yaşamı sağlamak için çalışma yaşamını düzenleyen kurumlara yatırım yapmaktır. Üçüncüsü, insana yakışır ve sürdürülebilir işe yatırım yapmak ve kuralları ve teşvikleri, ekonomik ve sosyal politika ile işletme uygulamalarını bu gündeme uyduracak biçimde şekillendirmektir. Bu yatırımlar, dönüştürücü teknolojiler, demografik fırsatlar ve yeşil ekonomiden yararlanarak, mevcut ve gelecekteki nesiller için eşitlik ve sürdürülebilirliğin güçlü yönlendiricileri olabilir.

Bu gündem, bir yön değişikliğine işaret etmektedir. Ekonomiyi, insan merkezli bir büyüme ve gelişme yoluna doğru yeniden yönlendirmektedir. İnsana yakışır iş yaratma, kayıt dışı çalışanların kayda geçirilmesini kolaylaştırma ve çalışan yoksulluğuna son verme fırsatı vermektedir.²⁰ Büyümeyi körüklemek için gereken hane gelirlerinin ve alım gücünün artırılmasının temelini oluşturmaktadır. Yetersiz verimlilik artışı ve teknolojik yeniliklerin dengesiz dağılımı konusundaki endişelerin arttığı bir dönemde, işgücü verimliliğini artırma araçları sunmaktadır. İş ve finans piyasaları daha sürdürülebilir ve hakkaniyetli bir değer yaratma şekline geçirmeye yardım eden teşvikler yaratmaktadır. Aynı zamanda, iş yaratan ve yaşam standartlarını iyileştiren mal, altyapı ve hizmet üretmek için reel ekonomiye yatırımı da canlandırmaktadır. Bunların yanı sıra, yenilik ve ekonomik çeşitliliği de teşvik etmektedir.

Çalışma yaşamındaki tüm aktörleri, herkesin işten istediği ve ihtiyaç duyduğu şeyleri almasına yardım eden ulusal ve uluslararası politikaların şekillendirilmesine katılmaya çağırıyoruz.

TOPLUMSAL SÖZLEŞMEYİ YERİNE GETİRMEK: İNSAN MERKEZLİ BİR GÜNDEM

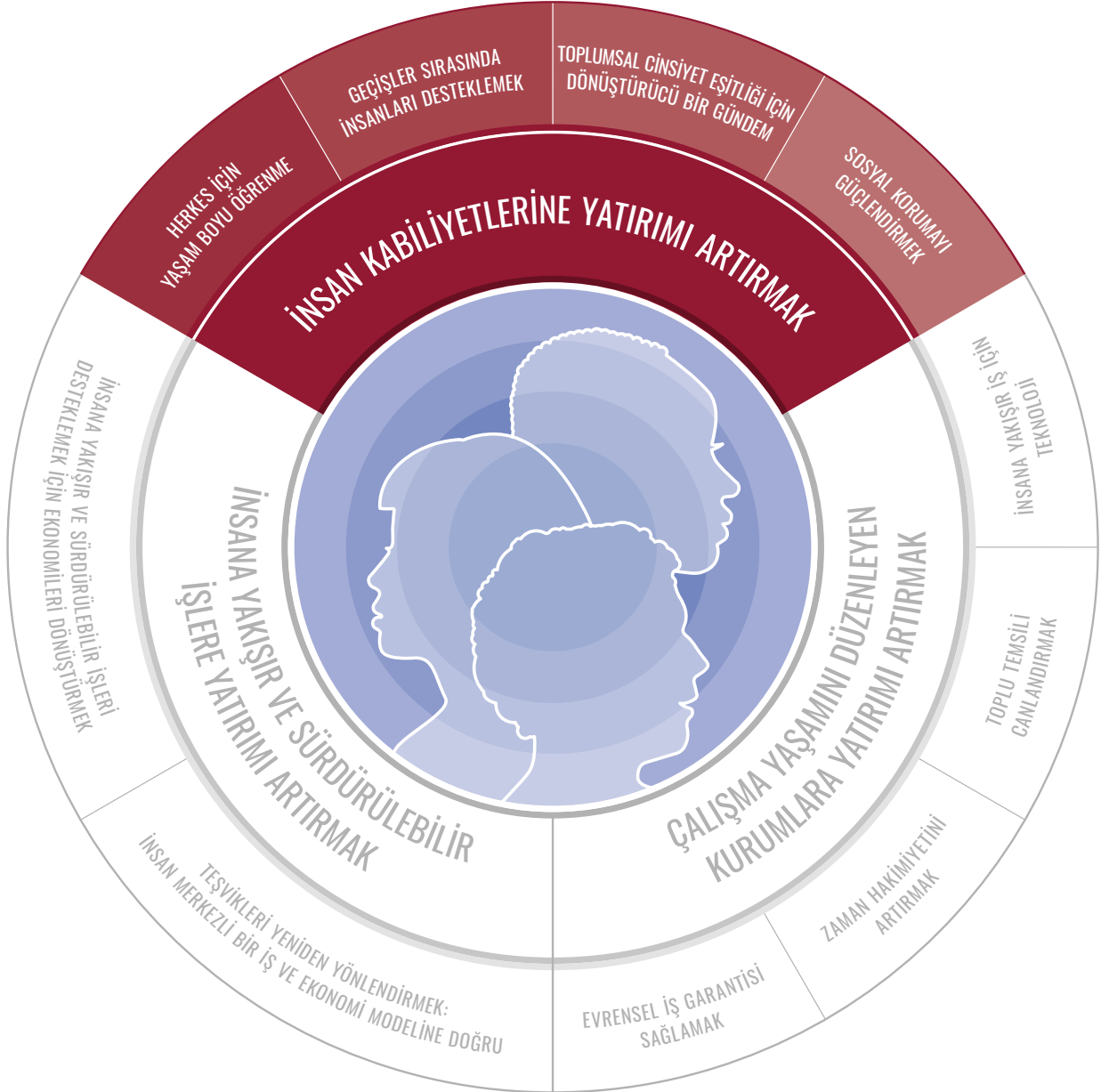


2. TOPLUMSAL SÖZLEŞMEYİ YERİNE GETİRMEK: İNSAN MERKEZLİ BİR GÜNDEM

İnsan merkezli gündemimiz geleceğe dönüktür ve karbonsuz bir dijital çağda başarıyla gelişmek için gereken insan kabiliyetlerini geliştirmeye odaklanmaktadır. Gündemimiz, insanları bu yeni ortama uydurmakla ilişkili değildir. Yoldaki dönüşümleri insan özgürlüklerini genişleten, onur, güvenlik ve fırsat eşitliği sağlayan bir çalışma yaşamı geleceğine yönlendirmeye çalışan daha cesur bir vizyondur. Geçişler sırasında insanları desteklemekte, demografik fırsatlardan yararlanmaya çalışmakta ve yaşam boyu aktif bir topluma katkıda bulunmaktadır.²¹ Gelecek nesiller için toplumsal sözleşmeyi yerine getirme beklentilerini ele almaktadır.

Gündemimiz aynı zamanda adil toplumlar için temel sağlayan kurumsal yeteneklerin geliştirilmesine de odaklanmaktadır. Bunun anlamı, işgücü piyasalarımızın demokratik desteklerinin yenilenmesi ve herkese yoldaki değişimleri ve kendi çalışma yaşamlarının kalitesini şekillendirmede söz vererek, sosyal diyaloğun güçlendirilmesidir. Bu da işyerinde temel hakların garanti edilmesi, tüm çalışanlara eşit işgücü koruması sağlanması ve insana yakışır işler için teknolojinin aktif bir şekilde yönetilmesi anlamına gelmektedir.

Gündem, aynı zamanda, her işin insana yakışır ve sürdürülebilir olmasını sağlarken, yeşil ekonomi, dijital ekonomi ve bakım ekonomisi olmak üzere yeni ekonomilerde insana yakışır iş yaratmak için yoldaki değişimlerin dönüştürücü potansiyelinden de yararlanmaya çalışmaktadır. Ayrıca, çalışma yaşamının geleceği, ekonomiyi nasıl düzenlediğimiz, işletmelerimizi nasıl çalıştırdığımız, farklı çalışma biçimlerine nasıl değer verdiğimiz ve bu çalışmanın toplumlarımıza nasıl katkı sağladığı ile ilgili kararlarımıza bağlı olacağı için, bu kararlara yön veren kuralları, teşvikleri ve önlemleri yeniden değerlendirmektedir.



2.1 İnsan kabiliyetlerine yatırımı artırmak

Insan kabiliyetlerine yatırım yapılması, onlara tam potansiyellerini gerçekleştirme ve değerli bulacakları yaşamlara ulaşma fırsatı verecektir.²² Bu, yeniden canlandırılmış toplumsal sözleşmenin temel taşıdır ve insan sermayesine yatırım yapmanın ötesine geçerek, insan kabiliyetlerini genişleten ve refahını artıran haklar ve yardımlar dahil olmak üzere, daha kapsamlı insani gelişme boyutlarına ulaşmaktadır.

Bunun dört temel ögesi vardır: Evrensel yaşam boyu öğrenme hakkı, geçişler sırasında insanlara destek, toplumsal cinsiyet eşitliği için dönüştürücü gündem ve daha güçlü sosyal koruma. Bunlar, sonradan akla gelen politika düşünceleri veya sadece bir ülke belirli bir kalkınma seviyesine ulaştığı zaman mümkün olan sosyal yardımlar değildir. Daha ziyade, çalışma yaşamının insani gelişmeye katkıda bulunabilmesi için, tüm ülkelerin, insan kabiliyetlerine yatırımı, ekonomi politikalarının merkezi önceliği haline getirmesi gerekmektedir.

HERKES İÇİN YAŞAM BOYU ÖĞRENME

Evrensel yaşam boyu öğrenme hakkının resmi olarak tanınması ve etkili bir yaşam boyu öğrenme sistemi kurulması çağrısında bulunuyoruz.

Değişim, çalışma yaşamının düzenlenmesindeki dönüşümlerden, yeni teknolojilerin tarlalara, fabrikalara ve ofislere girmesine kadar, çalışma yaşamının sabit bir özelliğidir. Yoldaki dönüşümlerin insani gelişme için kapıları açacak ve fırsatlar yaratacak şekilde sonuna kadar kullanılması, çalışanların yaşam boyu öğrenme hakkına sahip olmasını gerektirmektedir.²³ Bu, insanların yeni teknolojilerden ve ardından gelecek yeni iş görevlerinden yararlanabilmesi için temel olacaktır.

Yaşam boyu öğrenme, erken çocukluk dönemi ve temel eğitimden, temel beceriler, sosyal ve bilişsel beceriler (öğrenmeyi öğrenmek gibi) ve belirli işler, meslekler veya sektörler için gereken becerileri birleştiren yetişkin öğrenimine kadar örgün ve örgün olmayan öğrenmeyi kapsamaktadır. Yaşam boyu öğrenme, çalışmak için gereken becerilerin yanı sıra, demokratik topluma katılmak için gereken yeteneklerin geliştirilmesini de içermektedir. Gençler ve işsizler için işgücü piyasalarına dahil olma yolu sağlamaktadır. Aynı zamanda dönüştürücü potansiyele de sahiptir: Erken yaşta öğrenmeye yatırım yapmak, yaşamın sonraki safhalarında öğrenmeyi kolaylaştırmaktadır ve bu sayede gelecek nesillerin seçeneklerini artıran nesiller arası sosyal hareketlilik ile bağlantılıdır.²⁴

Etkin bir yaşam boyu öğrenme ekosistemi kurulması, hükümetler, işverenler ve çalışanlar ile eğitim kurumlarının aktif katılımını ve desteğini gerektiren ortak bir sorumluluktur. Yaşam boyu öğrenme bir hak olduğu için, devletlerin, çalışanlara öğrenmek için ihtiyaçları olan zamanı ve finansal desteği sağlamak adına beceri geliştirme politikaları, istihdam hizmetleri ve eğitim sistemleri gibi kurumları genişletmesi ve yeniden yapılandırması gerekmektedir. Gelir devamlılığı ve işgücü piyasası güvenliği temin edildiğinde çalışanların yetişkin öğrenimine katılması daha olasıdır. İşveren ve çalışan örgütleri, geleceğin beceri gereklerini tahmin etme ve bunların gerçekleştirilmesine katılma dahil olmak üzere, bu ekosistemde öncü bir role sahiptir.

Hükümetler, kendi ülkelerine ve sektörel bağlamlarına uyarlanmış uygun finansman mekanizmaları kurmalıdır. İşverenler, işyerinde eğitimin sürekli önemini göz önünde bulundurarak, bunun finansmanına katılmalıdır. İşverenler, kendi eğitim programlarını yürüttüklerinde, ilgili çerçeveleri tasarlamak ve bu programlara fon yönlendirmek için çalışan örgütleriyle beraber çalışabilir. Muhasebe standartlarının eğitim maliyetlerini nasıl kayda aldığına bakılması dahil olmak üzere, işletmeleri eğitim yatırımlarını artırmaya teşvik etmek için sağlam seçenekler keşfedilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Çalışanların ücretli izin alarak eğitime katılmalarına imkan sağlayan yeniden yapılandırılmış bir “iş sigortası” sistemi veya “sosyal fon” yoluyla bir eğitim hakkı sistemi kurulmasını tavsiye ediyoruz. Çalışanlara, çalışma biçiminden bağımsız olarak belirli sürelerde eğitim hakları tanınabilir. Böyle bir sistem, işverenin sponsor olduğu eğitimden yararlanma olasılığı daha düşük olan serbest meslek mensupları ve küçük ve orta ölçekli işletme çalışanları başta olmak üzere, çalışanların en çok ihtiyacı olan sürekli eğitimi destekleme avantajına sahiptir.

İşçilerin çoğunun kayıtdışı çalıştığı ülkelerde, ulusal veya sektörel eğitim ve öğretim fonları kurulmasını tavsiye ediyoruz. Üçlü kurullar tarafından yönetilecek bu kurumlar, çalışanlar için özel olarak mesleki becerilere odaklanan eğitim ve öğretime erişim sağlayacaktır.

Dijital teknolojiler, eğitimlere geniş katılım için yeni olanaklar getirmenin yanı sıra, esnek ve daha kısa öğrenme yolları sayesinde zaman ve kaynak kısıtlamalarının üstesinden gelme imkanı da sağlamaktadır. Bunların kalitesi güvence altına alınmalıdır. Bu, becerilerinin, uzmanlığının ve yol göstericiliğinin yerine teknolojinin konulması mümkün olmayan, iyi eğitilmiş ve iyi ücret alan öğretmenlerin verdiği evrensel kalitede eğitime erişim bağlamında yapılmalıdır. Hükümetlerin, yaşam boyu öğrenme için kalite güvencesi mekanizmaları oluşturmasını ve işveren ve çalışan örgütleriyle birlikte, yaşam boyu öğrenme sisteminin

Evrensel yaşam boyu öğrenme hakkının resmi olarak tanınması ve etkili bir yaşam boyu öğrenme sistemi kurulması çağrısında bulunuyoruz.

etkinliğini izlemesini tavsiye ediyoruz. Öğrenme gerçekten yaşam boyu olacaksa, becerilerin de taşınabilir olması gerekir. Bu da hem ulusal hem de uluslararası seviyede ortak bir beceri tanıma çerçevesi kurulmasını gerektirmektedir.

Güçlü bir yaşam boyu öğrenme sistemi, evrensel sosyal koruma ile birleştiğinde, çalışanların kendi öğrenmelerine proaktif bir şekilde katılma sorumluluğu almasını sağlar. Bu, insanların çalışma hayatlarını sürdürebilmek için ihtiyaç duyacakları becerileri öngörmelerini, bu becerileri nasıl edineceklerini belirlemelerini; zaman ayırabileceklerini ve risk alabileceklerini bilerek gerekli eğitimlere katılmalarını içerir.

GEÇİŞLER SIRASINDA İNSANLARI DESTEKLEMEK

Çalışma yaşamının geleceğindeki geçişler sırasında insanları destekleyecek kurumlar, politikalar ve stratejilere daha fazla yatırım yapma çağrısında bulunuyoruz.

Çalışma yaşamı her zaman geçişler içerir: Okuldan çalışma yaşamına geçiş, ebeveyn olma, iş değiştirme, emekli olma.²⁵ Bu geçişlerin zorluğu teknoloji, demografik değişimler ve düşük karbon ekonomisine geçiş gibi küresel dönüşümlerle birleşmektedir. İnsanların bu geçişler sırasında desteklenmesi, onların seçeneklerini artıracak ve onlara değişimle başa çıkmak için güvenlik sağlayacaktır. İnsanlara çalışma yaşamlarını şekillendirme gücü ve toplumlara bazı bölgelerde demografik avantajlardan yararlanma ve başka bölgelerde yaşam boyu aktif toplumlar yaratma gücü verecektir.

Okuldan çalışma yaşamına geçiş, gençler için çok önemli fakat birçok gencin geride bırakıldığı bir andır. Bu geçişin başarılı bir şekilde yönlendirilememesi, yaşamlarında kalıcı yaralar bırakmaktadır.²⁶ Bu zorluk, gelecekte, eğitim seviyeleri ile birlikte genç işsizliğinin de arttığı bazı bölgelerde hızla büyüyen genç nüfus ile şiddetlenecektir.²⁷ Bu muazzam potansiyelden istifade edememenin, kalkınma ve toplum bakımından uzun vadeli sonuçları olacaktır. Gençler, işgücü piyasalarına entegre olabilmeleri ve toplumlarımızın aktif üyeleri haline gelebilmeleri için bu geçiş sürecinde desteğe ihtiyaç duymaktadır.

Hükümetlerin, istihdam programları ve genç girişimci destekleri ile insana yakışır iş fırsatlarını artırmasını tavsiye ediyoruz. Özel sektör, gençlere kaliteli staj olanakları ve çalışma yaşamına giriş imkanları sunma konusunda özel bir role sahiptir. Gençlerin çalışması, eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesi doğrultusunda ücretlendirilmelidir. İstihdam edilmeyen, eğitim veya öğretim görmeyen gençlerin sosyal katılımını sağlamak için

bu gençlerin yaşam boyu öğrenmeye erişimi ve katılımının desteklenmesine özel dikkat gösterilmelidir. Yaşlanan nüfusa sahip ülkeler ile genç nüfusa sahip olanlar arasında etkileşim ve işbirliğinin sağlanması, tüm bu ülkelerin işgücü piyasaları açısından fayda yaratacaktır.

Yaşlı çalışanlar ekonomilerimiz ve toplumlarımız için değerlidir ve çalışma yaşamları uzadıkça daha da değerli hale gelmektedir.²⁸ Bu nedenle, seçenekleri artırmak ve yaşam boyu aktif bir toplumu mümkün kılmak için yaşlı çalışanlara daha fazla destek sağlanmasını tavsiye ediyoruz.²⁹ Ekonomik olarak aktif kalmak isteyenler, örneğin daha az çalışma süresi ve uzaktan çalışma içeren esnek çalışma düzenlemeleri yoluyla bunu yapmak için desteğe erişebilmelidir.³⁰ Hükümetler, yaşlı insanların sınırlarının ötesinde çalışmak zorunda kalmasını önleyerek, kısmi emeklilik fırsatlarını artırabilir veya emeklilik yaşını isteğe bağlı olarak yükseltebilir. Teknoloji, yaşlanan çalışanların ve engelli olan veya çalışma yaşamı sırasında engelli hale gelen çalışanların istihdamının devamlılığını kolaylaştırmak için işleri ve işyerlerini uyarlamaların yeni ve yenilikçi yollarını sağlamaktadır. Birçok ülkede, ister geçimlik tarım ister düşük ücretli perakendede çalışıyor olsun, yaşlı insanların durumu çalışmayı bırakmaya el vermemektedir. Herkes için en azından temel bir aylık sağlanması, emeklilik yaşını geçmiş çalışanların çalışma sürelerini azaltmalarına veya isterlerse çalışmayı bırakmalarına imkan sağlayacak ve ileri yaşta yoksulluğu azaltacaktır.

Hükümetler, artan işgücü piyasası geçişleri sırasında insanları desteklemek için, dijital hizmetleri kişisel rehberlik ve işe yerleştirme hizmetleriyle birleştiren ve karar vermeyi desteklemek için işgücü piyasası bilgilendirmesini geliştiren kamu istihdam hizmetlerine (KİH) yatırımını artırmalıdır. Aktif işgücü piyasası politikaları proaktif hale getirilerek, çalışanlar bu geçişlere daha iyi hazırlanabilir. İşsizlik sigortası ile eğitim ve izin haklarının, istihdam edilebilirliği artıran (ör., meslek, serbest meslek veya girişimcilik eğitimi) ve çalışanlara işlerini kaybetmeleri durumunda güç veren “istihdam sigortası” şeklinde yeniden yapılandırılmasına yönelik yeni mekanizmalar bulunmalıdır. KİH ve özel sektördeki diğer ortak kuruluşlar arasında işbirliği artırılmalıdır.

Bunlar, toplu zorluklardır ve toplu yanıtlar gerektirmektedir. Sosyal diyalog ve toplu sözleşme, dayanıklılık ve uyum sağlamada kilit rol oynamaktadır. İşveren ve çalışan örgütleri arasında sektörel seviyede geçiş anlaşmaları, erken müdahale, rehberlik ve finansal destek öngörebilir.

Çalışma yaşamının geleceğindeki geçişler sırasında insanları destekleyecek kurumlar, politikalar ve stratejilere daha fazla yatırım yapılması çağrısında bulunuyoruz.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN DÖNÜŞTÜRÜCÜ BİR GÜNDEM

Çalışma yaşamının geleceğinde toplumsal cinsiyet eşitliği için dönüştürücü ve ölçülebilir bir gündem çağrısında bulunuyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ekonomik ve sosyal zorunluluğu artık tartışılmaz bir gerçektir. Ayrımcılığı yasaklayan ve eşit muamele ve fırsat eşitliğini destekleyen yasal ve kurumsal önlemlere rağmen, değişimin onlarca yıldır moral bozucu derecede yavaş ilerlemesi, hala üstesinden gelinmesi gereken yapısal engeller bulunduğunu ortaya çıkarmaktadır. Kadınlar, hala erkekler tarafından, erkekler için şekillendirilen bir çalışma yaşamına ayak uydurmak zorundadır. Kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak için birçok kapı açılmış olmasına rağmen, tüm ücretsiz bakım işlerinin dörtte üçünde hala kadınlar çalışmaktadır.³¹ Birçok ülkede kadınlar çoğunlukla erkek hakimiyetindeki alanlara girmeye teşvik edilirken, erkekler geleneksel olarak kadınların yaptığı işlere girmeye nadiren teşvik edilmektedir. Dünya genelinde kadınların liderlik ettiği aileler bulunmasına rağmen, kadınların işi genellikle erkeğin işine “yardımcı” olmak şeklinde görülmektedir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesi büyük oranda bir “kadın sorunu” olarak kalmaktadır. Onlarca yıldır kullanılan yaklaşımlarda ısrarcı olmak işe yaramayacaktır. Toplamların oyunu değiştirecek hamlelere odaklanması gerekmektedir.³²

Toplumsal cinsiyet eşitliği evde başlar. Bakım ve ev sorumluluklarının kadın ve erkekler arasında paylaştırılmasını destekleyen politikalar benimsenmesini tavsiye ediyoruz. Bu, her iki ebeveyni de bakım sorumluluklarını eşit olarak paylaşmaya teşvik eden izin yardımlarının belirlenmesini ve genişletilmesini içermektedir. Bu, bakım emeğinin, yalnız kadın ve erkek arasında değil, aynı zamanda Devlet ve aile arasında da dengeli bir paylaşımının sağlanması için kamusal bakım hizmetlerine daha fazla yatırım yapılmasını gerektirecektir (bkz. kısım 2.3). Birçok ülkede, diğer kamu hizmetlerine yatırımlar, çeşmeden su taşıma gibi ücretsiz işlere ayrılan zamanı azaltabilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ilerleme için hesap verilebilirlik sağlanmasını tavsiye ediyoruz. Neyi ölçtüğümüz önemlidir. Ücretsiz bakım işinin hesaba katılması, bu işin değeri hakkında düşünce biçimini dönüştürebilir ve ulusal ve küresel esenliğin daha doğru bir resmini verebilir. Zorunlu raporlama gerekleri ve çalışanların bilgi paylaşma hakkını koruyan önlemler de içeren ücret şeffaflığı politikaları, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklarının kapsamını ortaya çıkarabilir ve bunların giderilmesini kolaylaştırabilir.³³ Kontenjanlar ve hedeflerden eşitlik planlarına kadar bir dizi olumlu eylem aracı geliştirilmeli, bu araçlar ölçülmeli

2. Toplumsal sözleşmeyi yerine getirmek: İnsan merkezli bir gündem

ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle mücadelede amaca uygun kalmalarını sağlamak için sürekli olarak güncellenmelidir.

Kadınların sesi, temsili ve liderliğinin güçlendirilmesi kritik önem taşımaktadır. İster kayıtlı veya kayıtdışı ekonomide, ister devlette, çalışan örgütlerinde, işveren örgütlerinde veya ortak girişimlerde olsun, kadınların karar alma sürecinin aktif katılımcıları olması gerekmektedir. Hükümetlerin, işverenlerin, çalışan örgütlerinin ve işveren örgütlerinin aktif bir şekilde kadınların daha fazla temsiliyi gerçekleştirmeye çalışmasını ve desteklemesini tavsiye ediyoruz.

Teknoloji, toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmasında güçlü bir rol oynayabilir. Mobil telefonlar istihdam fırsatlarından haberdar olmayı ve bu fırsatlara erişmeyi kolaylaştırabilir. Mobil bankacılık yoluyla finans ve krediye erişim, kırsal ekonomide kadın girişimciliğinde muazzam bir artış sağlayabilir. Bununla beraber, yeni kanıtlar, dijital ekonomideki yeni iş modellerinin toplumsal cinsiyet uçurumlarını devam ettirdiğini göstermektedir.³⁴ İş eşleştirmede kullanılan algoritmaların toplumsal cinsiyet yanlılığını devam ettirdiği gösterilmiştir.³⁵ Geleceğin teknoloji destekli işlerinde kadınlar için fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanması için özel önlemler alınmasını tavsiye ediyoruz.

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir önkoşuludur. ILO, şiddet ve taciz konusunda uluslararası bir standart belirleme işine girişmiştir; bu çağırıcı girişimdeki başarısı kritik önem taşımaktadır.

SOSYAL KORUMAYI GÜÇLENDİRMEK

Doğumdan ileri yaşa kadar evrensel sosyal korumanın garanti edilmesi çağrısında bulunuyoruz.

Sosyal koruma bir insan hakkıdır ve çalışanların ve ailelerinin gelecekteki geçişleri idare edebilmesini sağlamak için zorunludur. Sosyal koruma, bozulma ve yer değiştirme yaratacak olan dönüşümler karşısında, çalışanların korku ve güvensizlik yaşamamasını sağlamakta ve işgücü piyasalarına katılmalarına yardım etmektedir. Sosyal koruma, insanların ve ekonomilerin başarılı olmasına yardım eden üretken bir etkidir. Yine de küresel nüfusun yarısından fazlası koruma kapsamında değildir, büyük bir kısım yalnız kısmi olarak kapsama girmektedir ve çalışma yaşamının düzenlenmesindeki kaymalar doldurulması gereken yeni boşluklar yaratmıştır.³⁶

Çalışma yaşamının geleceği, yaşam boyunca insanların ihtiyaçlarının karşılanmasına destek sağlayan, dayanışma ve risk paylaşımı ilkelerine

Çalışma yaşamının geleceğinde toplumsal cinsiyet eşitliği için dönüştürücü ve ölçülebilir bir gündem çağrısında bulunuyoruz.

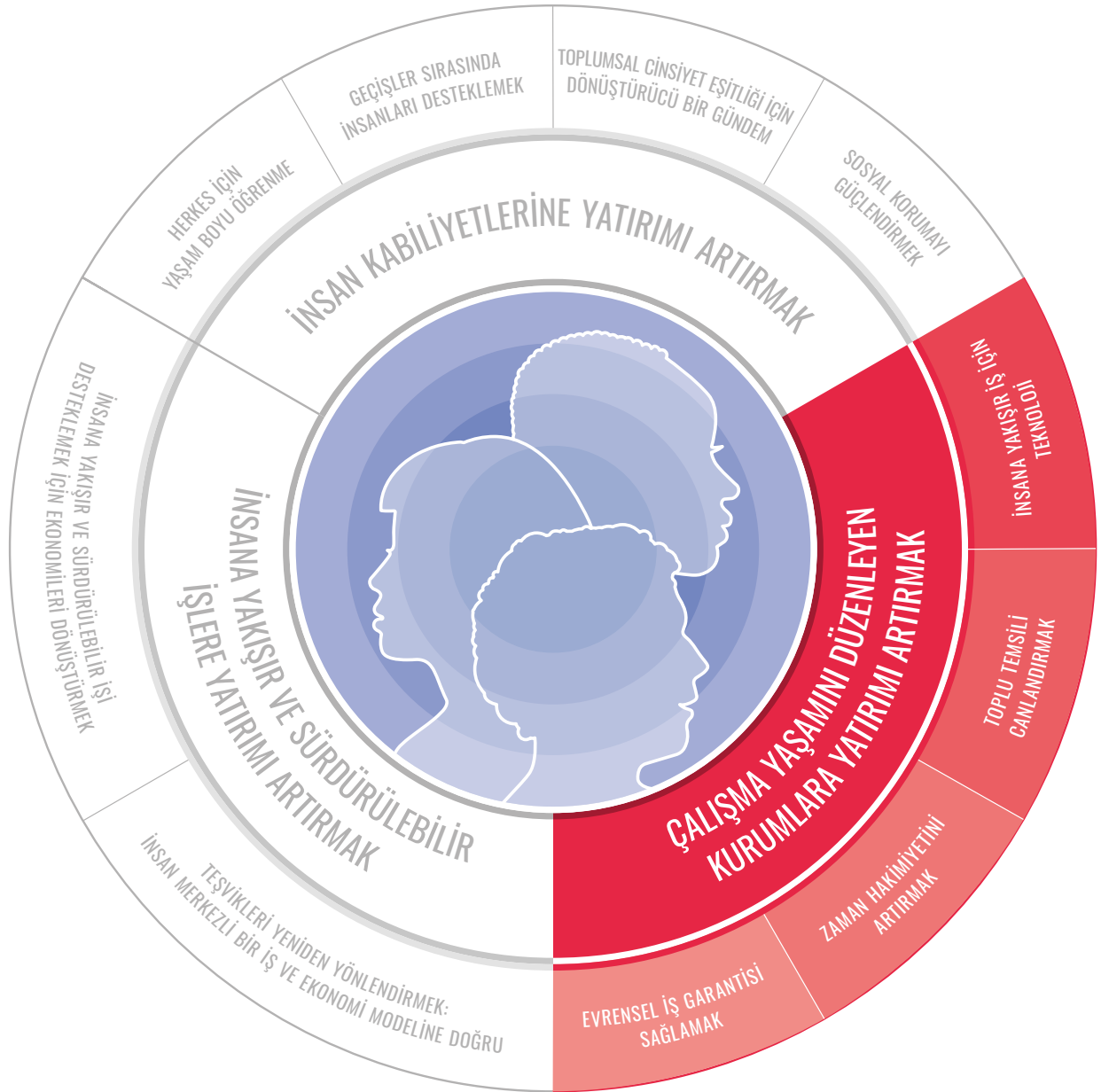
Doğumdan ileri yaşa kadar evrensel sosyal korumanın garanti edilmesi çağrısında bulunuyoruz.

dayanan güçlü ve ihtiyaçlara yanıt veren bir sosyal koruma sistemi gerektirmektedir.³⁷ Hükümetler, doğumdan ileri yaşa kadar evrensel sosyal korumayı garanti etmelidir. Bu, ihtiyacı olan herkese temel seviyede koruma sunan ve daha yüksek koruma seviyeleri sağlayan katkıya dayalı sosyal sigorta ile tamamlanan bir sosyal koruma tabanı³⁸ içermelidir. Bireysel tasarruflar yalnız istikrarlı, adil ve yeterli zorunlu sigorta yardımlarının üstüne konulacak isteğe bağlı bir seçenek olabilir.³⁹

Toplumların, herkes için etkili koruma sağlamak adına, serbest meslek dahil olmak üzere tüm çalışma biçimlerindeki çalışanlara yeterli sosyal koruma kapsamı sağlayarak uçurumları kapaması ve sistemleri değişen çalışma yaşamına uyarlaması gerekmektedir. Bu salt arzuya dayalı bir hedef değildir: Farklı kalkınma seviyelerindeki ülkeler, ulusal ve bölgesel bağlamlara uyarlanmış, kayıt dışı ekonomideki korunmasız çalışanları kapsama alan sosyal koruma sistemleri kurmuştur. Çalışma yaşamının düzeni değişmeye devam ettiğinden, sosyal koruma sistemlerinin, dijital platformlarda çalışanlar dahil olmak üzere çalışanlar için hak ve yardımların erişilebilir ve taşınabilir olmasını sağlayarak, ücretli iş ve serbest meslek arasında, ekonomideki farklı işletmeler ve sektörler arasında veya ülkeler arasında hareket eden çalışanlar için sürekli koruma sunacak şekilde evrilmesi gerekecektir.

Demografik eğilimler, çalışma yaşamının düzenlenme şeklindeki değişimler, emeklilik yatırımlarının azalan getirileri ve düşük bir gelir tabanı göz önünde bulundurulduğunda, sosyal koruma sistemlerinin sürdürülebilirliği giderek artan bir endişedir. Yaşam boyu aktif bir toplum için destek, sosyal koruma sistemleri üzerindeki baskıyı hafifletmenin yollarından biridir. Kamu bütçelerinin esnetildiği zamanlarda bile, hükümetler mali alanı genişletme seçeneklerine sahiptir. Bunlar, kamu harcamalarının yeniden tahsis edilmesini, vergi gelirlerinin artırılmasını (bkz. kısım 2.3) ve sosyal sigorta kapsamının ve katkıya dayalı gelirlerin genişletilmesini içerir. Sağlam ve sürdürülebilir bir sosyal koruma sistemi, aynı zamanda işverenlerin katkılarına da dayanır (sosyal sigorta). Uluslararası toplum, ülkelerin sosyal koruma sistemlerini geliştirmelerine de destek olabilir.

2.2 Çalışma yaşamını düzenleyen kurumlara yatırımı artırmak



Emek, piyasalarda en düşük fiyatla takas edilen bir meta değildir; çalışanlar hakları, ihtiyaçları ve istekleri olan insanlardır. Çalışma yaşamını düzenleyen kurumlar, emeğe özgürlük ve onur, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği verilmesini sağlar. Bu kurumlar, sermaye ve emek arasındaki içsel asimetriyi ele almak ve dengeli ve adil iş ilişkileri sağlamak amacıyla tasarlanmıştır. Bunlar, adil toplumların temel taşıdır ve kanunlar, yönetmelikler, iş sözleşmeleri, işveren ve çalışan örgütleri, toplu sözleşmeler ve çalışma yaşamının düzenlenmesinden sorumlu kurumlar ve teftiş sistemlerini kapsamaktadır. İyi tasarlandıkları ve operasyonel oldukları zaman, işgücü piyasalarının ve ekonomilerin daha iyi işlemesine de yardım edebilirler. İnsanların kapasitelerinin tam olarak gerçekleştirilmesi için bu kurumsal yeteneklerin geliştirilmesi gerekmektedir. Toplumsal sözleşmenin yerine getirilmesi bunlara bağlıdır.

Çalışma yaşamındaki dönüşümler, çalışma yaşamını düzenleyen kurumların, evrensel bir iş garantisi sağlama, zamana hakimiyeti artırma, toplu temsili canlandırma ve insana yakışır iş için teknolojiye istifade etme dahil olmak üzere çeşitli şekillerde güçlenmesini ve canlanmasını gerektirmektedir. Bu adımlar, çalışma yaşamının geleceğini sosyal adaletle şekillendirmek, kayıt altına alma yolları oluşturmak, eşitsizliği ve çalışan yoksulluğunu azaltmak, güvenliğini artırmak ve emeğin onurunu korumak için gereklidir.

EVRENSEL EMEK GARANTİSİ SAĞLAMAK

İşte temel haklar, “yeterli yaşam ücreti” ve çalışma süresi sınırları içeren, güvenli ve sağlıklı işyerleri sağlayan Evrensel Emek Garantisi çağrısında bulunuyoruz.

Çalışma yaşamının düzeni değiştikçe, ister tam zamanlı çalışanlar, ister çevrimiçi mikro görevler yapan, küresel tedarik zincirlerine evde üretim yapan veya geçici sözleşmeyle çalışanlar olsun, tüm çalışanlara yeterli koruma sağlamak için yeni yollar bulunması gerekmektedir. İstihdam ilişkileri hala işgücü korumasının en önemli ögesidir. Sorumlulukların gözden geçirilmesi ve gerektiği durumlarda açıklığa kavuşturulması ve kanun ve düzenlemelerin kapsamının istihdam ilişkisinde çalışanlara etkili koruma sağlayacak şekilde uyarlanması gerekmektedir. Bununla beraber, tüm çalışanlar, sözleşme düzenlemesinden veya istihdam durumundan bağımsız olarak, herkes için insancıl çalışma koşulları sağlama amacı doğrultusunda eşit işgücü korumasından yararlanmalıdır.

ILO'nun kurucuları, bu insancıl çalışma koşullarını şöyle tanımlamıştır:

günlük ve haftalık azami çalışma sürelerinin belirlenmesi dahil olmak üzere, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, ... yeterli yaşam ücreti sağlanması, çalışanların genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, kendi ülkeleri dışında istihdam edilen çalışanların çıkarlarının korunması, eşit işe eşit ücret ilkesinin kabul edilmesi, örgütlenme özgürlüğü ilkesinin kabul edilmesi ...⁴⁰

Tüm çalışanlara bu korumaların sağlanması, eşit ve adil rekabet zemini yaratır.

Aşağıdakileri içeren Evrensel Emek Garantisi belirlenmesini tavsiye ediyoruz:

(a) İşte temel haklar: Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı ve zorla çalıştırma, çocuk işçiliği ve ayrımcılıktan uzak olma hakkının etkin kabulü ve

(b) Bir dizi temel çalışma koşulu: (i) "yeterli yaşam ücreti";⁴¹ (ii) çalışma süresi sınırları;⁴² ve (iii) güvenli ve sağlıklı işyerleri.⁴³

Uluslararası toplum, sağlıklı uzun zamandan beri bir insan hakkı olarak kabul etmektedir.⁴⁴ Fakat hala her yıl neredeyse 3 milyon işçinin iş kazaları ve işle ilişkili hastalıklar sonucunda hayatını kaybettiği bir dünyada,⁴⁵ işyerinde güvenlik ve sağlığın temel bir ilke ve çalışma yaşamı hakkı olarak kabul edilmesinin zamanı gelmiştir.

Evrensel Emek Garantisinin farklı unsurları birbirine bağlıdır ve karşılıklı olarak birbirini desteklemektedir. Aşırı çalışma süreleri ile ilgili sınırlar, iş kazalarını ve beraberinde gelen psiko-sosyal riskleri azaltacaktır. "Yeterli yaşam ücreti", çalışan yoksulluğundan ve düşük ücretlerden kaynaklanan çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmayla mücadele edecektir.

Evrensel Emek Garantisi, toplu sözleşmeler veya kanunlar ve düzenlemeler yoluyla oluşturulabilecek bir koruma tabanı sağlamaktadır. Üzerine kapsayıcı işgücü piyasası kurumları inşa edilebilecek bir başlangıç noktası sunmaktadır. İşgücü korumasının kapsamının genişletilmesi, birçok çalışan için, işte temel haklardan ve gelir güvenliğinden yararlanmalarını sağlayarak kayıt dışı çalışmadan kayıtlı çalışmaya geçiş yolu sunmaktadır.⁴⁶ Sosyal koruma tabanı ile birlikte (bkz. kısım 2.1), işyerinde refah güvencesi vermekte ve yoksullukla mücadelede daha güçlü adım attırmaktadır. İstihdam ilişkisini takviye ederken,⁴⁷ işgücü korumasının kapsamını bu ilişkinin ötesine genişletmektedir. Bunlar, münferit şirketlere yarar sağlayan ve sürdürülebilir ekonomik büyümeye katkıda bulunan daha üretken bir işgücünün temel yönleridir.

***İşte temel haklar,
"yeterli yaşam ücreti"
ve çalışma süresi
sınırları içeren, güvenli
ve sağlıklı işyerleri
sağlayan Evrensel
Emek Garantisi
çağrısında bulunuyoruz.***

ZAMAN HAKİMİYETİNİ ARTIRMAK

Hem çalışanların hem de işletmelerin ihtiyaçlarını karşılayan çalışma zamanı özerkliği yaratan önlemler için çağrıda bulunuyoruz.

Geçmişte, üretkenlik artışlarını beraberinde getiren, azami çalışma sürelerini sınırlama ve azaltma çalışmaları yapılmıştır.⁴⁸ Bu, önemli bir politika hedefi olmaya devam etmektedir. Dönüştürücü teknolojiler ve çalışma yaşamının düzenlenmesindeki değişimler, bu sınırların etkin uygulanması bakımından yeni zorluklar getirmektedir. İşin herhangi bir yerde, herhangi bir zamanda yapılmasına imkan sağlayan bilgi ve iletişim teknolojileri, çalışma zamanı ve kişisel zaman arasındaki çizgiyi bulanıklaştırmakta ve çalışma sürelerinin uzamasına katkıda bulunabilmektedir. Dijital bir çağda, hükümetlerin ve işveren ve çalışan örgütlerinin, örneğin dijital bağlantıyı kesme hakkı tesis ederek, ulusal olarak tanımlanmış azami çalışma süresi sınırlarını etkili bir şekilde uygulamanın yeni yollarını bulması gerekecektir.

Çok fazla çalışan aşırı uzun saatler boyunca çalışmaya devam etmekte ve bu da onları zaman açısından yoksul hale getirmektedir.⁴⁹ Dünyanın her yerinde çok sayıda kadın, iş ve bakım sorumluluklarını dengelemekle mücadele etmektedir. Birçok çalışan, aileleri yoksul olduğu veya çalışma sürelerinin azalması halinde yoksulluğa düşme riskine girecekleri için uzun saatler boyunca çalışmaktadır. Spektrumun diğer ucundaysa, yeterince işi olmayan çalışanlar bulunmaktadır. Dünyada kısa sürelerle çalışan neredeyse her beş çalışandan biri, daha fazla çalışmak istediğini bildirmektedir.⁵⁰ Bunların, haftalık ücretli çalışma süresi sayısı veya gelirin ilişkili güvencesi bulunmayan ve çalışmalarının zamanlaması hakkında hemen hemen hiç söz sahibi olmayan birçoğu için, çalışma süreleri oldukça değişken ve öngörülemez olabilmektedir.

Çalışanların daha fazla zaman hakimiyetine sahip olması gerekmektedir. Kendi çalışma süreleri üzerinde daha fazla seçeneğe ve kontrole sahip olma kapasitesi, çalışanların sağlık ve refahının yanı sıra, bireysel performansı ve firma performansını artıracaktır.⁵¹ Hükümetler, işverenler ve çalışanlar, şirketin daha fazla esneklik yönündeki ihtiyacını da dikkate alarak, çalışanlara zaman planlaması üzerinde seçenek sunan çalışma zamanı düzenlemeleri hazırlamaya çaba harcamalıdır. Sosyal diyalog, hem çalışanların hem de işverenlerin ihtiyaçlarına uyarlanan yenilikçi çalışma zamanı düzenlemeleri şekillendirmek için önemli bir araç görevi görmektedir. Bu, hem kadın hem erkek çalışanların saatlerini kendi ev içi sorumluluklarına uygun olarak planlamasına imkan sağlayacaktır.

Hükümetler, işverenler ve çalışanların, zaman yoksulluğunu ele almak için, özellikle de geliştirmekte olan dünyada, çalışanların çalışma sürelerini azami sınırlara uyacak şekilde azaltırken gelirlerini sürdürebilmelerini veya artırebilmelerini sağlamak amacıyla üretkenlik artışlarını da desteklemesi gerekecektir.

“Çağrı” üzerine çalışan insanların esneklik açısından gerçekten seçeneğe ve kendi zaman planları üzerinde kontrole sahip olabilmesi için bu insanların onurunu garanti altına alan acil adımlar atılması gerekmektedir. İşçilere garantili ve öngörülebilir asgari süre tanıyan uygun düzenleyici önlemler kabul edilmesini tavsiye ediyoruz. Garanti edilmemiş olan iş için prim ödemesi ve saatlik işçilerin “beklemede” olduğu süreler için bekleme süresi ücreti yoluyla değişken saatleri telafi etmek için başka önlemler getirilmelidir.

TOPLU TEMSİLİ CANLANDIRMAK

Toplu temsil ve sosyal diyalogu destekleyen kamu politikaları için çağrıda bulunuyoruz.

Hükümetler ile işveren ve çalışan örgütleri, toplumsal sözleşmenin, bu sözleşmenin tasarımı ve sosyal diyalog yoluyla yerine getirilmesinden sorumlu taraflardır. Çalışanların ve işverenlerin sosyal diyalog yoluyla toplu temsili, demokrasinin kalbinde yatan bir kamu çıkarıdır. Kamu politikaları yoluyla teşvik edilmeli ve desteklenmelidir. Toplu temsil, karar alma süreçlerini genişleterek ve yerelleştirerek, kararların kalitesini ve meşruiyetini artırır ve uygulamalarına olan bağlılığı güçlendirir. Bu da şirketler, işgücü piyasaları ve ekonomilerin uyum sağlayabilirlik, esneklik ve dayanıklılığını güçlendirir. Toplu temsil ve sosyal diyalog, çalışma yaşamının geleceğindeki geçişleri idare etmek için gereken kurumsal yetenekleri sağlar.

Ekonomik gücün yoğunlaşması ve çalışan örgütlerinin gücünde ve toplu sözleşmede azalma, ülkeler içinde artan eşitsizliklere katkıda bulunmuştur.⁵² Yasal çerçevelerdeki değişimler, çalışma yaşamının düzenlenmesindeki değişimler ve kayıt dışı istihdamın devamlılığı ile birlikte, çalışanların örgütlenmesini ve toplu çıkarlarını temsil etmesini zorlaştırmaktadır. Kayıt dışı ekonomideki mikro ve küçük ölçekli işletmeler, çıkarlarının işveren örgütlerinde yeterince temsil edilmesi için mücadele edebilir. Kamu politikasını etkileyebilen büyük şirketler, açık bir şekilde işletme çıkarlarının toplu temsiliinde pek yarar görmeyebilir. Sosyal ortakların temsil meşruiyetinin sorgulandığı gibi, bunların çalışma yaşamı ve işgücünün yönetişimindeki rolü de sorgulanmaktadır.

Güçlü işveren örgütleri, ekonomi politikasının birkaç hakim piyasa aktörü tarafından belirlenmesini önleyen dengeleyici bir kuvvet oluşturmaktadır ve yolsuzluğa karşı koruma sağlayabilmektedir. İşveren örgütleri, hizmetlerini değişen ihtiyaçlara uyarlamalı ve giderek çeşitlenen bir işletme çıkarları dizisine hizmet verme kapasitelerini artırmalıdır.⁵³

Hem çalışanların hem de işletmelerin ihtiyaçlarını karşılayan çalışma zamanı özerkliği yaratan önlemler için çağrıda bulunuyoruz.

Toplu temsil ve sosyal diyalogu destekleyen kamu politikaları için çağrıda bulunuyoruz.

Bu örgütler, üyeleri olarak saymayabilecekleri çok uluslu büyük şirketler dahil olmak üzere çeşitli çıkarları masaya getirmek için toplayıcı güçlerini kullanmalıdır. Ulusal ve sektörel işveren ve iş dünyası örgütlerinin toplayıcı gücünün bir ikamesi yoktur.

Kadın örgütlerinin, işgücünü organize etmek için dijital teknolojiyi kullanmak dahil olmak üzere yenilikçi örgütlenme teknikleri benimsemesi gerekmektedir. Çeşitli işyerlerinde ve ülkelerdeki çalışanlar, dijital araçlar sayesinde örgütlenebilir ve yeni bağlantılı eylem biçimlerine girebilir.⁵⁴ Dijital teknoloji, işçi örgütlerine, işçilerle geleneksel işyerlerinin dışında bağlantı kurma ve etkin stratejiler tasarlamaya yönelik veri madenciliği ve çevrimiçi havuzdan çalışma platformları veya taşınabilir yardımlar hakkında bilgi paylaşımı gibi yeni hizmetler sunma potansiyeli sağlamaktadır. Sivil toplumdaki diğer kolektifler ile ittifak kurarak birçok kazanım sağlanabilse de bu ittifaklar, ister kayıt dışı ekonomideki serbest meslek mensubu kadınlar, ister kırsal işçiler veya dijital çalışma platformlarındaki çalışanlar olsun, çalışanların örgütlenmesinin ikamesi değildir. Kayıt dışı ekonomide çalışanlar, durumlarını çoğunlukla örgütlenerek, kooperatifler ve toplum temelli kuruluşlar ile birlikte çalışarak iyileştirmiştir.⁵⁵ Çalışan örgütleri, kayıt dışı çalışanlara da üyelik vererek, kapsayıcı örgütlenme stratejileri benimsemelidir. Bu, hem bir kayıt altına alma yolu, hem de bir kapsama aracıdır.⁵⁶

Politika belirleyicilerin ve sosyal ortakların kendilerinin, toplumsal sözleşmeyi yürürlüğe sokan diyalog ve ortaklık mekanizmalarını güçlendirmek için birçok seçeneği bulunmaktadır. Bunlar, hakim durumlara ve ilgili kişilerin tercihlerine uygun olarak seçilebilir. Şirket seviyesinde, çalışma konseyleri, danışma ve bilgilendirme düzenlemeleri ve çalışan temsilcilerinin kurullara katılımı, değişimin zorluklarını yönetmek ve insanların kendi çalışma yaşamları üzerinde etkiye sahip olmasını sağlamak için kanıtlanmış mekanizmalardır. Toplu sözleşme, temel bir haktır ve özellikle de dönüştürücü değişim zamanlarında ekonomik başarı ve sosyal eşitlik için güçlü bir araçtır. Üçlü sosyal diyalog, toplumsal sözleşmenin ortaklarına, değişimin getirdiği daha geniş toplumsal sorunları değerlendirme ve politika yanıtlarını yönlendirme fırsatı sağlamaktadır. Ülkelerin bu seçenekleri aktif bir şekilde gerçekleştirmeye çalışmasını tavsiye ediyoruz. Bununla birlikte, ilgili sorunlar çoğunlukla ulusal sınırları aştığından, aynı tavsiyeleri bölgesel kurumlara, çok uluslu şirketlere ve uluslararası çalışan sendikası örgütlerine de göndermekteyiz.⁵⁷

Düşük üretkenlik, ücret artışı olmaması ve artan eşitsizlik, mevcut politikaların yetersiz kaldığı durumlarda ücret belirleyici kurumlara yatırım yapılmasını gerektirmektedir. Ücret politikaları, kanuni asgari ücretler ve toplu olarak pazarlığı yapılmış ücretlerin uygun bir şekilde uygulanması yoluyla canlandırılmalıdır.⁵⁸ Kayıt dışı ekonomiyi de ele alan kapsayıcı

Ücret belirleyici kurumlar, kalkınma süreçlerini dönüştürebilir ve geçim imkanlarını iyileştirebilir.⁵⁹

Ancak, burada, bağımsız aktörler arasında, Devletin garantör olduğu diyalog ve müzakere koşullarının mevcut olduğunu varsayılmaktadır.⁶⁰ Bu nedenle, Temel ILO Sözleşmelerinin tamamının evrensel olarak kabul edilmesi ve uygulanması gerektiğini önemle belirtiriz. Serbest meslek mensupları ve kayıt dışı ekonomide çalışanlar dahil olmak üzere tüm çalışanlar ve işletmeler, örgütlenme özgürlüğünden ve toplu sözleşme hakkının etkin kabulünden yararlanmalıdır.

İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN TEKNOLOJİ

Teknolojinin insana yakışır iş yararına kullanımı ve teknolojiye “insan kontrollü” bir yaklaşım için çağrıda bulunuyoruz.

Çalışma yaşamının geleceğinde teknolojiye ilişkin tartışma, iş yaratma ve yok etme sorunları ile yeniden beceri kazandırma ihtiyacı çevresinde yoğunlaşma eğiliminde olmuştur. İnsan merkezli gündem, eşit derecede acil ve tamamlayıcı bir şekilde, teknolojinin insana yakışır işi ilerletmedeki kapsamlı rolüne dikkat edilmesini gerektirmektedir. Teknoloji, çalışanları zahmetli işten; kir, angarya, tehlike ve yoksunluktan kurtarabilir. İşbirlikçi robotlar (cobot olarak da adlandırılmaktadır), işle ilişkili stresi ve potansiyel yaralanmaları azaltabilir. Ancak teknolojiye dayalı süreçler, işgücünü gereksiz hale de getirebilir ve nihayetinde çalışanları yabancılaştırarak gelişimlerini önleyebilir. Otomasyon, çalışan kontrolü ve özerkliğinin yanı sıra iş içeriğinin zenginliğini azaltabilir ve potansiyel bir vasıfsızlaşmaya ve çalışan memnuniyetinde düşüşe neden olabilir. Çalışma yaşamının geleceğinde teknolojinin potansiyelinin gerçekleştirilmesi, çalışanlar ve yönetim arasındaki detaylı “iş becerikliliği” görüşmelerine güvenme dahil olmak üzere, iş tasarımı ile ilgili temel seçimlere bağlıdır.⁶¹

İş etkileyen nihai kararların algoritmalar tarafından değil, insanlar tarafından alınmasını sağlayan, “insan kontrollü” yapay zeka yaklaşımına da katılıyoruz. Sensörler, giyilebilir teknoloji ve diğer izleme yollarıyla algoritmik yönetim, gözetim ve kontrol uygulamaları, çalışan onuru korunacak şekilde düzenlenmelidir. Emek bir meta veya bir robot değildir.

Yapay zeka, robot teknolojileri ve sensörler dahil olmak üzere teknoloji, beraberinde çalışma yaşamını iyileştirecek sayısız fırsat getirmektedir: veri madenciliği kullanımıyla bilgi çıkarılması, çalışma yaşamının düzenlenmesinden sorumlu kurumların yüksek riskli sektörleri belirlemesine ve teftiş sistemlerinin iyileştirilmesine yardım edebilir;

Teknolojinin insana yakışır iş yararına kullanımı ve teknolojiye “insan kontrollü” bir yaklaşım için çağrıda bulunuyoruz.

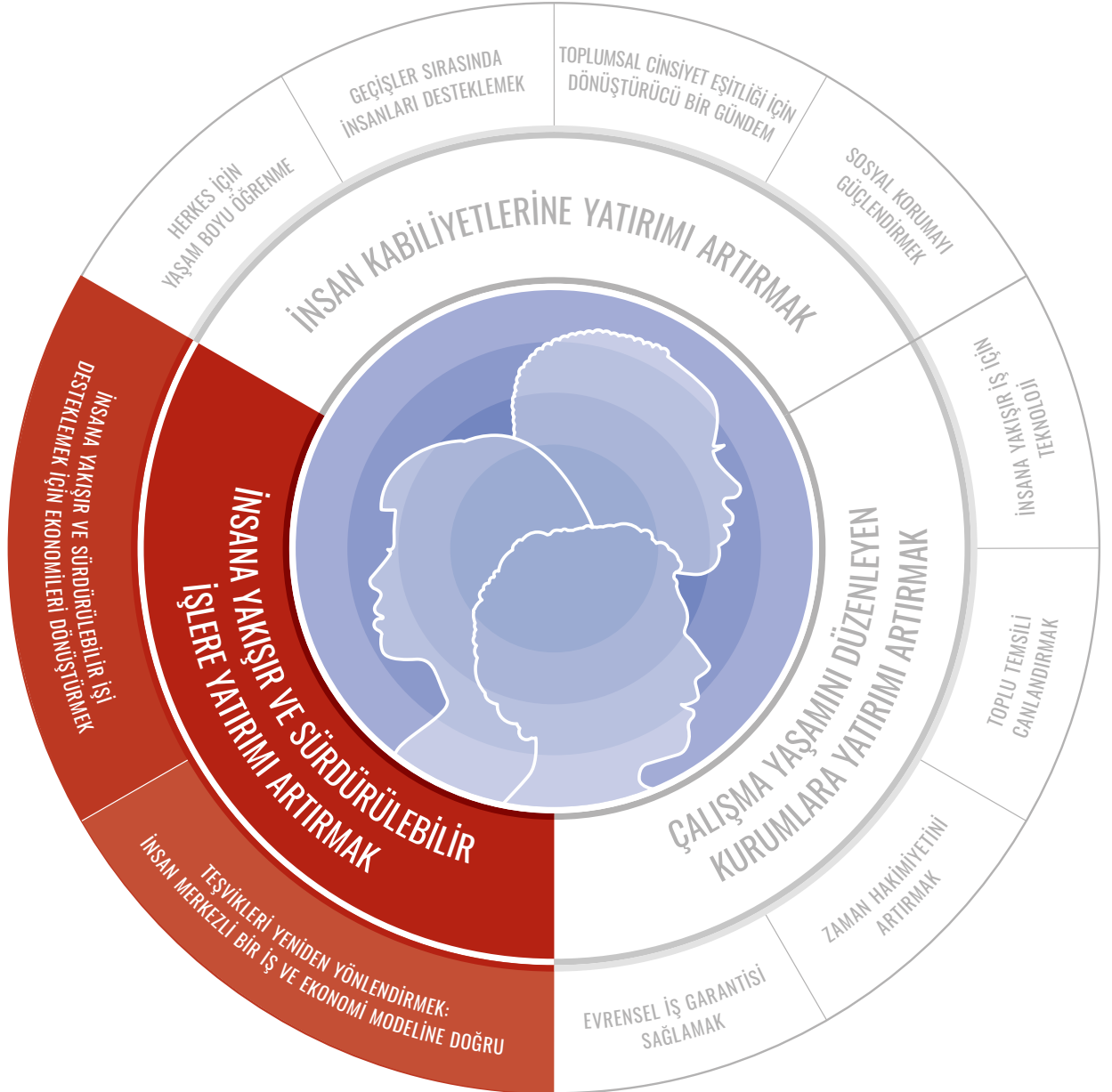
uygulamalar ve sensörler gibi dijital teknolojiler, şirketlerin ve sosyal ortakların tedarik zincirlerinde çalışma koşullarını ve iş hukukuna uygunluğu izlemesini kolaylaştırabilir; şifreli bloklar ve yerelleştirilmiş veri tabanları sayesinde şeffaflık ve güvenlik sağlayan blok zinciri teknolojisi, asgari ücretlerin ödenmesini garanti edebilir ve göçmen işçiler için becerilerin taşınmasını ve sosyal korumayı veya dijital çalışma platformlarında çalışanlar için sosyal güvenliğin ödenmesini kolaylaştırabilir. Hükümetler ve çalışan ve işveren örgütleri, insana yakışır işi desteklemek için dijital teknolojileri tasarlamaya, test etmeye ve yaymaya yatırım yapmalıdır.

Bununla beraber, dijital teknoloji, işgücü korumalarının etkin uygulaması için yeni zorluklar yaratmaktadır. Dijital çalışma platformları⁶² dünyanın farklı yerlerinde birçok çalışan için yeni gelir kaynakları sağlamaktadır ancak işin uluslararası yetki alanlarına dağılmış niteliği, geçerli iş kanunlarına uygunluğun izlenmesini zorlaştırmaktadır. İşe genellikle az, çoğunlukla geçerli asgari ücretlerden düşük ödeme yapılmaktadır ve haksız muamelenin ele alınması için resmi mekanizmalar mevcut değildir.⁶³ Bu iş şeklinin gelecekte yayılmasını beklediğimizden, dijital çalışma platformları için, bazı asgari haklar ve korumalar belirleyen ve platformların (ve onların müşterilerinin) bunlara uymasını gerektiren bir uluslararası yönetim sistemi geliştirilmesini tavsiye ediyoruz. Denizciler için yürürlükte olan küresel bir iş kanunu olan 2006 tarihli Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC, 2006), farklı yetki alanlarında çalışan işçiler, işverenler, platformlar ve müşterilerin zorluklarının ele alınması konusunda ilham kaynağıdır.

Yeni teknolojiler, çalışanlar hakkında büyük miktarlarda veri yaratmaktadır. Bu, çalışanların mahremiyeti bakımından riskler teşkil etmektedir. Bunun, verilerin nasıl kullanıldığına bağlı olarak başka sonuçları da olabilir. İş eşleştirme için kullanılan algoritmalar, örneğin tarihsel yanlılıkları ve önyargıları yeniden üretebilir. Çalışma yaşamında veri kullanımını ve algoritmik hesap verilebilirliği düzenlemek için kurallar geliştirilmelidir. Şirketler, çalışanların nelerin izlendiğini bilmesini sağlayan şeffaflık ve veri koruma politikalarına sahip olmalıdır. Çalışanlar, işyerinde yapılan her türlü izlemeden haberdar edilmeli ve sendika üyeliğine ilişkin bilgiler gibi ayrımcılığa yol açabilecek veri toplanmasına ilişkin sınırlar konmalıdır. Çalışanlar, kendi verilerine erişme ve söz konusu bilgileri kendi temsilcilerine veya düzenleyici kurumlara verme hakkına sahip olmalıdır.

Hükümetlerin ve işveren ve çalışan örgütlerinin, yeni teknolojinin çalışma yaşamı üzerindeki etkisini izlemesini, bunun gelişimini çalışanların onuruna saygı gösteren bir şekilde yönlendirmesini ve bunların ışığında yeni düzenlemeler benimsemesini tavsiye ediyoruz.

2.3 İnsana yakışır ve sürdürülebilir işe yatırımı artırmak



Yeni teknolojiler, demografik değişimler ve iklim değişikliğini içeren büyük ekonomik dönüşümler, ekonomilerimiz ve çalışma yaşamımız üzerinde hem bozucu hem de dönüştürücü etkilere sahip olacaktır. İnsan merkezli gündemimizin üçüncü ayağı, bu dönüşümleri insana yakışır iş yaratacak biçimde şekillendiren ve yönlendiren önemli yatırımlar gerektirmektedir. Hükümetlerin ve işveren ve çalışan örgütlerinin hepsinin kritik önem taşıyan bu karar alma sürecine katılması gerekmektedir.

Ülkeler artık insani gelişmeyi gözetken ve gezegeni koruyan uzun vadeli, sürdürülebilir yatırımlara öncelik vermelidir. Yeni kurallar, işletme teşvikleri ve ekonomi politikası hedefleri, yatırımları, insana yakışır işleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve sürdürülebilir kalkınmayı ilerleten ekonomi alanlarına doğru daha iyi yönlendirirken, aynı zamanda yüksek katma değerli faaliyetler için bir zemin oluşturabilir. Genel amaç, herkes için insana yakışır iş sağlayan insan merkezli büyüme ve gelişme yolu için kullandığımız bir terim olan “insana yakışır ve sürdürülebilir işe” yatırım yapmaktır.⁶⁴

İNSANA YAKIŞIR VE SÜRDÜRÜLEBİLİR İŞİ DESTEKLEMELİK İÇİN EKONOMİLERİ DÖNÜŞTÜRMEK

İnsana yakışır ve sürdürülebilir işi destekleyen temel alanlara yatırımı destekleyen teşvikler için çağrıda bulunuyoruz.

Uluslararası toplum, 2030 Gündeminde, tam istihdam ve herkes için insana yakışır iş amacını benimsemiştir; ülkeler artık geliştirdikleri ulusal planlara göre bu amaca ulaşmak için çalışmaktadır. Bu bağlamda, ekonominin, kaçınılmaz küresel ihtiyaçları karşılamada stratejik öneme sahip olan alanlarına yatırım yapılmasını ve insana yakışır ve sürdürülebilir iş için mecburi fırsatlardan yararlanılmasını tavsiye ediyoruz.

Bakım ekonomisi, 2030 itibarıyla dünya genelinde 475 milyondan fazla iş yaratabilecek durumdadır.⁶⁵ Bakım alanına yatırım, birçok ülkede hızla yaşanan nüfusun ele alınması yönündeki acil sosyal ihtiyacı karşılamakta ve toplumsal cinsiyet eşitliğine doğru ilerlemeye katkı sağlamaktadır.⁶⁶ Bakım ekonomisinin dönüştürülmesi, kaliteli bakım hizmetlerine kamu yatırımları yapılmasına, bakım işçileri için insana yakışır iş politikalarına, ücretli istihdama dönmek isteyen ücretsiz bakım işçilerinin desteklenmesine ve ücretli bakım işinin değerinin yükseltilmesine ve kayıt altına alınmasına bağlıdır.⁶⁷ Yeni teknolojiler, çalışma koşullarının yanı sıra, hizmetlerin erişimini ve sunumunu da iyileştirebilir.

İklim değişikliğini azaltmak için gereken eylem, çalışma yaşamı üzerinde mutlaka dönüştürücü bir etkiye sahip olacaktır. Bu dönüşümün işletmeler ve çalışanlar açısından yol açacağı bozulmanın ölçeğini hafife almıyoruz.⁶⁸ Ancak, dikkatli bir şekilde tasarlanmış uyum stratejileri, çalışma yaşamındaki tüm aktörler için adil bir geçiş yoluyla net pozitif bir istihdam etkisi potansiyeli taşımaktadır (bkz. kısım 2.1).⁶⁹ Çevresel bozulma savunmasız nüfusları ve düşük gelirli ülkeleri orantısız bir şekilde etkilediğinden, yeşil ekonomiye daha fazla yatırım yapılması, kapsayıcı bir çalışma yaşamı geleceğini ileriye taşıyabilir.⁷⁰ Yenilenebilir enerji ve çevresel olarak sürdürülebilir inşaat ve donanım iyileştirme alanında, önemli iş yaratma ve yeniden beceri kazandırma etkileriyle birlikte büyük yatırım ve yenilik fırsatları beklemektedir.⁷¹ Mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler, iklim değişikliğine yerel uyumun tasarlanması konusunda özellikle önemli ortaklardır.

Kırsal ekonomi, dünyadaki işçilerin beşte ikisinden fazlasına karşılık gelmektedir.⁷² Bunların çoğu yoksulluk ve kayıt dışılık içinde yaşamaktadır ve geçimleri için küçük ölçekli tarıma güvenmektedir. Yine de kırsal ekonomiye stratejik yatırım gecikmiştir. Bu eğilimin tersine çevrilmesi ve insana yakışır ve sürdürülebilir iş sağlanması, acil önlemler gerektirmektedir. Bunlar arasında, arazi kullanım haklarının güçlendirilmesi, kadının güçlenmesi, kredi ve sigortaya erişimin artırılması ve gıda güvenliği için adil ve istikrarlı tarımsal fiyatlar için önlemler belirlenmesi sayılabilir.⁷³

Küçük ölçekli geçim amaçlı çiftçiliğin üst seviyeye çıkarılması ve modernleştirilmesi, insanların yoksulluktan kurtarılmasında önemli bir ilerleme yaratacak ve ülkelerin ekonomik dönüşüm için gereken tarımsal faydalardan yararlanmasına yardım edecektir. Birçoğu kadın olan küçük çiftlik sahiplerinin, tarım, sanayi ve hizmetler arasında ileri ve geri yönlü bağlantılarla ulusal, bölgesel ve uluslararası seviyelerde tarım işletmesi değer zincirlerine entegre edilmesi yoluyla ve bu kişilere değer zinciri fırsatlarından yararlanmak amacıyla krediye erişim imkanı sunan devlet teşvikleri sağlanarak buna öncelik verilmelidir.⁷⁴

Kırsal ekonomiler, bir yandan iklim değişikliğine karşı dezavantajlı durumdayken, bir yandan da sera gazı emisyonlarına en çok katkıda bulunanlar arasındadır. Kırsal alanlarda temiz, ekonomik ve yenilenebilir enerjiye erişimin desteklenmesine acil ihtiyaç bulunmaktadır. Mobil telefonlardan damla sulamaya kadar her şeye enerji verilmesi, dijital teknolojilerin kırsal işçilerin mobil yayım hizmetleri ve mobil bankacılığın yanı sıra, e-perakende satışa ve e-ağırlamaya erişmesine yardım etme potansiyelini ortaya çıkaracaktır.⁷⁵

İnsana yakışır ve sürdürülebilir işi destekleyen temel alanlara yatırımı güçlendiren teşvikler için çağrıda bulunuyoruz.

Sürdürülebilir tarımın gelişimini kolaylaştırabilecek iki tamamlayıcı yaklaşım bulunmaktadır. Birincisi, çiftçileri endüstri bitkileri ve gıda ürünlerinin bir karışımını üretmeye teşvik eden hedefe yönelik politikalar, gıda güvenliği ve insana yakışır geçim imkanları oluşturulmasına yardım edecektir. İkincisi, yeşil altyapıya yapılan yatırımlar, ekolojik üretim tekniklerinin benimsenmesini kolaylaştıracaktır.⁷⁶

Nihayetinde, bir ülke ekonomik yatırım için hangi alanları seçerse seçsin, yüksek kalitede kamu hizmetleri içeren yüksek kalitede fiziksel, dijital ve sosyal altyapılar temel önkoşullardır.⁷⁷ Yetersiz ulaştırma ağları, işgücünün hareketliliğini sınırlandırmakta, ticareti engellemekte ve kentsel-kırsal eşitsizliği büyötmektedir; yetersiz ve standart altı barınma, kaza ve hastalık riskini artırmaktadır; düşük kalitede okullar, teknik kolejler ve mesleki eğitim kurumları, yeni yetenekli nesil ortaya çıkarmayı zorlaştırmaktadır ve gelişmekte olan ölkelerde su, enerji, hijyen ve sağlık gibi temel hizmetlerin eksikliği kadınlar üzerindeki yükü artırmakta ve onların işgücü piyasasına katılımını azaltmaktadır.

Dijital altyapıya daha fazla yatırım yönlendirilmesi, birden çok kazanım yaratmaktadır. Dijital eşitsizliğin, özellikle evrensel dijital bağlantının ve mobil telefonlara erişimin desteklenmesi yoluyla kapatılması, ölkenin iş ve kalkınma gündemi için temel önem taşımakta ve yüksek katma değerli hizmetler geliştirmeye çalışan endüstriyel politikaları tamamlamaktadır. Dijital altyapıya yapılan yatırımlar, gelişmekte olan ölkelerin ve gelişen ölkelerin dijital destekli küresel değer zincirlerine katılmasını desteklemektedir.⁷⁸ Altyapı yatırımı, ölkelerin, yüksek vasıflı, profesyonel, doyurucu ve otomasyon riski düşük olan işler için yüksek potansiyele sahip yaratıcı ekonomisine de katkıda bulunabilir.⁷⁹

Yatırımın gereken ölçekte finanse edilmesi, sağlam bir özel sektör ve onun yarattığı yurtiçi kaynak hareketliliği yoluyla sağlanabilir. Yasa dışı finansal transferler yoluyla kaynak kaçağının önlenmesi de bu gündem açısından kritik önem taşımaktadır. Hem resmi kalkınma yardımı hem de yabancı doğrudan yatırım olmak üzere dış finansman kaynakları, tamamlayıcı ve katalizör rollere sahiptir. Buna, kalkınmanın sürdürülebilirliğini ciddi tehlikeye atacak olan aşırı borçluluğu engellemeye yönelik koruma önlemleri eşlik etmelidir. Gelişmekte olan ölkeler, uzun vadeli borç sürdürülebilirliği sağlamak için yardıma ihtiyaç duyabilir.⁸⁰ Kalkınma finansmanının canlandırılması, öncelikli sektörlerle stratejik yatırımları destekleyebilir. Çok taraflı veya ulusal kalkınma bankaları ve karma finansman girişimleri, altyapı yatırımlarına ilişkin kısıtlamaları azaltabilir.

TEŞVİKLERİ YENİDEN YÖNLENDİRMEK: İNSAN MERKEZLİ BİR İŞ VE EKONOMİ MODELİNE DOĞRU

İşletme teşviklerinin yeniden şekillendirilmesi ve refah, çevrenin sürdürülebilirliği ve eşitlik yönünden destekleyici ilerleme göstergeleri için çağrıda bulunuyoruz.

Bu yatırım gündemi, destekleyici bir iş ortamı ve uzun vadeli finansman için teşviklerle desteklenmelidir. Bu nedenle, işletme başarısı için gerekli olan elverişli ortamın, insan merkezli gündemin uygulaması açısından gerekli koşullarla daha iyi uyumlaştırılması çağrısında bulunuyoruz. Özel sektör, bu gündemin bütünüyle gerçekleştirilmesinde kritik bir role sahiptir.

İşletmelerin faaliyetlerinin çevre ve içinde çalıştıkları toplumlar üzerindeki pozitif ve negatif etkiden sorumlu olmasını gerektiren yenilikçi önlemler keşfedilmesi gerekmektedir. Ancak, finansal piyasa koşulları, işletmelerin kısa vadeli finansal hedefleri ve hissedar beklentilerini karşılaması yönünde büyük baskı getirmektedir. Teşvikler yoğun olarak kısa vadeli yararların yerine getirilmesine yönelik olduğunda, işletmeler, nihayetinde rekabet güçleri, büyüme ve başarıları ile faaliyetlerinin insan merkezli gündemle uyumlaştırılması açısından daha elverişli olacak olan uzun vadeli planlama ve yatırım stratejilerine girmeyi zor bulabilmektedir. Bu nedenle, bu uyumlaştırmayı desteklemeye yardım etmek için piyasa temelli teşvikler geliştirilmesine ihtiyaç olduğu kanısındayız.

Birçok şirket halihazırda bu yaklaşımı benimsemiştir. Kurumsal yönetim ve idarede iki tür değişime ihtiyaç vardır.⁸¹ Birinci değişim, paydaş temsilini artırarak, şirketlerin sosyal ve toplumsal menfaatler açısından daha hesap verebilir hale getirilmesidir. Bu, diğer önlemlerin yanı sıra, paydaş danışma konseyleri kurulmasını veya finansal düzenleyici kurumlarda paydaş temsilinin sağlanmasını içerebilir. İkinci değişim, uzun vadeli başarı için teşvikler belirlenmesidir. Bu, örneğin, üç aylık mali rapor gereğinin sonlandırılmasını içerebilir. Uzun vadeli hissedarlar için teşvikler ve daha kapsamlı bir bilanço sonucu raporlaması da tartışılan diğer fikirler arasında yer almaktadır.

Yatırım toplumu ve özellikle emeklilik fonları da kilit bir role sahiptir. Şirket raporlamasında şeffaflık gerekleri ve uygun bir düzenleyici çerçeve ile desteklenen, sosyal ve çevresel olarak sorumlu yatırıma yönelik yenilikçi araçlar, halihazırda atılmış olan adımların ölçeğini büyütme için gerçek potansiyel sunmaktadır.

Adil maliye politikalarının etkin uygulaması, insana yakışır ve sürdürülebilir iş için yatırımı finanse etmenin temelidir. Vergi sistemleri adil olmalı ve insana yakışır iş, ekonomik büyüme ve işletme gelişiminin

İşletme teşviklerinin yeniden şekillendirilmesi ve refah, çevrenin sürdürülebilirliği ve eşitlik yönünden destekleyici ilerleme göstergeleri için çağrıda bulunuyoruz.

desteklenmesine uygun olmalı; vergi alımı, insan merkezli gündemin hedeflerine ulaşmaya yeterli olmalıdır.⁸² Çeşitli uluslararası forumlarda devam etmekte olan, vergi kaçakçılığıyla mücadele için uluslararası işbirliğinin desteklenmesi ve şeffaflığın artırılmasına yönelik önemli çalışmayı tanıyor ve teşvik ediyoruz.⁸³

Bu bağlamda, dijital ekonomiden kaynaklanan, büyük oranda dijitalleşmiş iş modellerine sahip şirketlerin kendi adil vergi paylarını ödemesinin sağlanması konusunda özel ve artan zorluklar bulunmaktadır. Bu bağlamda, matrah aşındırma ve kar aktarımıyla mücadele çalışmaları önemlidir. Uygun mali rejimlere uyumdan sağlanacak gelir artışları, dijital eşitsizliğin zorluklarının üstesinden gelmeye yönelik olarak dijital fonların finanse edilmesi için önemli fırsatlar sunmaktadır. Günümüzün teknoloji şirketleri arasında güç yoğunlaşması konusundaki ciddi endişeleri paylaşıyor ve sosyal amaçlara daha uygun olan, yenilik ve işletme gelişimi için daha fazla rekabet geliştirmeye yönelik uluslararası çabaları destekliyoruz.⁸⁴

Ekonomik ve sosyal ilerlemenin yalnız geleneksel gayrisafi yurtiçi hasıla (GSYH) temelinde ölçülmesinin sınırlamaları bulunmaktadır.⁸⁵ GSYH, yalnız devlet harcamaları dahil olmak üzere insanlar ve ekonomik birimler tarafından üretilen mal ve hizmetlerin parasal değerini ölçmektedir. Eksik bir değer yaratımı kıstasıdır ve tek başına ele alındığında, politika başarısının yetersiz bir göstergesidir. Bu nedenle, insan merkezli gündemde ilerlemeyi teşvik edecek ve daha doğru bir şekilde izleyecek olan, GSYH'yi destekleyici göstergeler için yapılan birçok çağrıya katılıyoruz.

Ev içinde ve toplumlara hizmette yürütülen ücretsiz işin bir göstergesinin geliştirilmesini ve kullanılmasını tavsiye ediyoruz.⁸⁶ Bu, toplumda üstlenilen işin genel değerinin kapsamlı bir ölçüsünü sağlayacak ve devletlerin, işgücünün ve özellikle de bakım ekonomisinin hem ücretli hem de ücretsiz kesimlerini destekleyen politikalar geliştirmesine imkan sağlayacaktır.⁸⁷ Ayrıca, temizlik ve sağlık giderleri dahil çevresel dışsallıklar başta olmak üzere ekonomik faaliyetin dışsallıklarını yakalayan bir gösterge de tavsiye ediyoruz. Son olarak, ekonomik büyümenin dağılım ve eşitlik boyutlarını ölçen, hane gelirinde büyümeyi ve eğitim, sağlık ve barınmaya erişimi kapsayacak olan bir gösterge veya göstergeler geliştirilmesini tavsiye ediyoruz.⁸⁸

Tablo 2. İnsan merkezli bir gündem

İnsan kabiliyetlerine yatırımı artırmak

1. **Evrensel yaşam boyu öğrenme hakkının** tanınması ve insanların yaşamları boyunca beceri edinmesini, becerilerini geliştirmesini ve yeniden beceri kazanmasını sağlayan etkili bir yaşam boyu öğrenme sistemi kurulması.
2. Gençlerin işgücü piyasalarına girişi için yollar açarak, yaşlı çalışanların ekonomik açıdan aktif kalması için seçenekleri artırarak ve çalışanları proaktif bir şekilde işgücü piyasası geçişlerine hazırlayarak, **çalışma yaşamının geleceğindeki geçişler sırasında insanları destekleyecek** kurumlar, politikalar ve stratejilere daha fazla yatırım yapılması.
3. Bakım işini kadınlar ve erkekler için eşit bir sorumluluk haline getirerek, ilerleme için hesap verilebilirlik sağlayarak, kadınların toplu temsilini güçlendirerek, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırarak ve işyerinde şiddet ve tacizi sonlandırarak, **toplumsal cinsiyet eşitliği için dönüştürücü ve ölçülebilir bir gündem** uygulanması.
4. Sürdürülebilir finansman, dayanışma ve risk paylaşımı ilkelerine bağlı olarak, serbest meslek dahil olmak üzere tüm çalışma biçimlerindeki çalışanlar için **doğumdan ileri yaşa kadar evrensel sosyal koruma kapsamının garanti edilmesi** için sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesi.

Çalışma yaşamını düzenleyen kurumlara yatırımı artırmak

5. Tüm çalışanlar için bir işgücü koruma tabanı sağlayan, işte temel haklar, “yeterli yaşam ücreti” ve çalışma süresi sınırları içeren ve güvenli ve sağlıklı işyerleri temin eden **Evrensel İstihdam Garantisi** sağlanması.
6. Çalışanlara, şirketin daha fazla esneklik yönündeki ihtiyaçlarını dikkate alarak, iş ve özel yaşamı dengelemek için zaman planlaması ve çalışma süreleri üzerinde daha fazla seçenek sunmanın yanı sıra asgari çalışma süresi garantisi veren çalışma zamanı düzenlemeleri hazırlayarak **zaman hakimiyetinin artırılması**.
7. Kamu politikaları yoluyla **çalışanlar ve işverenlerin toplu temsilinin ve sosyal diyalogun** aktif bir şekilde desteklenmesi.
8. Teknolojinin insana yakışır iş yararına kullanılması ve yönetilmesi ve teknolojiye “insan kontrollü” bir yaklaşım benimsenmesi.

İnsana yakışır ve sürdürülebilir işlere yatırımı artırmak

9. İnsana yakışır ve sürdürülebilir işi destekleyen temel alanlara **yatırımları güçlendirmeye** yönelik teşvikler yaratılması.
10. Reel ekonomide **uzun vadeli yatırımları teşvik etmek için işletme teşviklerinin yeniden şekillendirilmesi** ve refah, **çevrenin sürdürülebilirliği ve eşitlik bakımından destekleyici ilerleme göstergelerinin** geliştirilmesi.

SORUMLULUK ALMAK



3. SORUMLULUK ALMAK

Çalışma yaşamında dönüştürücü değişimlerin kapsamı ile bu değişimlerin faydalarını azami seviyeye çıkaracak ve adil şekilde paylaştıracak şekilde yönetmeye hazır olma seviyemiz arasında çarpıcı bir zıtlık bulunmaktadır. Kararlaştırılan hedeflere ulaşmak için değişimi öngörmeye ve şekillendirmeye yönelik daha kuvvetli eylem olmadığında, bu dengesizliğin belirsizliği körüklemesi ve bu konudaki görüşleri, çalışma yaşamının geleceğinde kendilerini galip olarak görenler ile sayıca daha fazla olan ve kazanmalarının mümkün olmadığından korkanlar arasında kutuplaştırması tehlikesi bulunmaktadır.

Aslında, uluslararası sistem 2015 yılında 2030 Gündemini kabul ederek, böyle bir eylem yönünde önemli adımlar atmış bulunmaktadır. Bu Gündem, gelecek on yıl boyunca küresel gelişme için kapsamlı bir şablon ve yeniden düzenlenen BM sisteminin etrafında toplanacağı bir ortak neden belirlemektedir. Raporumuzdaki tavsiyelerin, 2030 Gündeminin, özellikle de insana yakışır iş ve ekonomik büyümeye ilişkin 8. Hedefin yerine getirilmesine önemli bir katkıda bulunabileceğine inanıyoruz.

Tüm paydaşları, çalışma yaşamında istediğimiz geleceği kurma sorumluluğunu üstlenmeye çağırıyoruz. Ulusal ve uluslararası acil ve kararlı eylem, bugünkünden yüksek güven seviyelerinde, ortak amaç ve uyum ile işbirliği yapan hükümetler, işveren ve çalışan örgütleri ve uluslararası kurumların gerçek bağlılığını ve aracılığını sağlayabilmesi halinde fark yaratacaktır.

TOPLUMSAL SÖZLEŞMEYİ CANLANDIRMAK

Raporumuz boyunca sosyal adaleti sağlamadaki önemini vurguladığımız toplumsal sözleşmenin canlandırılmasına bağlılık için çağrıda bulunuyoruz. Toplumsal sözleşmelere zemin teşkil eden ilkeler evrensel olmasına rağmen, toplumsal sözleşmelerin kapsamı yeterince kapsayıcı olmamıştır. İnsanların, büyüme ve refaha katkıları karşılığında, piyasa ekonomisinin içsel kararsızlıklarına karşı korunduğu ve haklarına saygı gösterildiği yönünde toplu bir anlayış temelinde, dünya genelinde kapsayıcı toplumsal sözleşmelere açık bir yeniden bağlılık görmeyi umuyoruz. Çalışma yaşamının aktörlerinin acil sorumluluğu, ortak istekleri karşılayan çalışma yaşamının geleceğini şekillendirmek için bir araya gelmektir. Bu, gelecek nesillere de borçlu olduğumuz bir sorumluluktur. Bu çabaların başarısı, insanlar, nesiller, ülkeler ve uluslararası kuruluşlar arasında dayanışma gerektirmektedir.

Dönüştürücü değişim, şu anda işgücü piyasalarına giren gençlerin çalışma yaşamlarında iz bırakacaktır. Bu gençleri ilgili geçişleri başarılı bir şekilde yönlendirmeleri için bireysel olarak en iyi şansla donatmalı ve toplumlarımızı fırsatların tüm avantajlarından yararlanmaları için topluca hazırlamalıyız.

Tüm ülkelerin, geliştirilmeleri için mevcut sosyal diyalog kurumlarına dayanarak veya gerekirse yeni kurumlar kurarak çalışma yaşamının geleceğine dair ulusal stratejiler belirlemelerini tavsiye ediyoruz. Bu stratejiler, özel ulusal durumlara yanıt vererek, rapordaki tavsiye kararlarını eyleme koymalıdır. Kapsayıcı diyalog sağlamak, bir yandan işletmeler, işyerleri ve yerel toplumların farklı gerçekliklerine ve bir yandan da müzakerelerin uluslararası boyutlarını ve çapraz üreme avantajlarını yakalamak için sınırların ötesine ulaşma anlamına gelir.

ILO'NUN SORUMLULUKLARI

Komisyonumuz bağımsızdır ve raporumuz ile tavsiyelerimizin sorumluluğu bize aittir. Yine de raporun Haziran 2019'daki Yüzüncüyıl Uluslararası Çalışma Konferansı'nda tartışmaya sunulacağını ve yıl boyunca üye devletler tarafından düzenlenecek Yüzüncüyıl etkinliklerinde ulusal düzeyde tartışılacağını farkındayız. Bu nedenle, Örgütün güçlü bir şekilde hak temelli, normatif yetkisine sadık kalması ve ona göre hareket etmesi ve üçlü karakterine tam olarak uymaya devam etmesi gerektiğini vurgulayarak, özel sorumluluklarına dair aşağıdaki tavsiyeleri sunmaktayız.

ILO'ya, kendisini, ulusal çalışma yaşamının geleceği stratejilerinin gelişimi ve karşılaştırmalı politika analizi için uluslararası sistemde sorumlu makam olmasını sağlayan kurumsal düzenlemeler yapmasını tavsiye ediyoruz. Ayrıca, ILO'nun, tüm ilgili çok taraflı kurumlar arasında raporumuzda belirtilen insan merkezli gündemin tasarlanması ve uygulanması konusunda koordinasyonu desteklemesini de tavsiye ediyoruz.

ILO'nun, çalışma yaşamında dönüştürücü değişimin temel zorluklarına yüksek öncelik vermesini tavsiye ediyoruz. Örgütün, standartlarını değerlendirmesi ve standartlarının güncel, amaca uygun ve yeterli gözetime tabi olmasını sağlaması gerekmektedir. Her şeyden önemlisi, herkesin yararına daha iyi idare edilmeleri için, dijitalleşme ve otomasyon süreçlerinin çalışma yaşamını nasıl etkilemeye devam ettiğine dair anlayışı derinleştirme konusunda ILO için stratejik bir rol görüyoruz. Bu rol, yeni teknolojilerin çalışma tasarımı ve çalışan refahı üzerindeki etkilerinin değerlendirmesini içermektedir.

Özel olarak, ILO'nun insana yakışır işi destekleyebilen dijital teknolojiler ile ilgili bir yenilik laboratuvarı kurmasını öneriyoruz. Bu laboratuvar, işverenler, çalışanlar ve iş teftiş kurullarının çalışma koşullarını izlemesini destekleyen teknolojileri deneyecek ve bunların uyarlanması ve kabul edilmesini kolaylaştıracaktır ve toplanan verilerin nasıl analiz

edileceğine ve kullanılacağına dair eğitim ve destek sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, teknolojik değişim sadece bir etkinlik değil, devam eden bir süreç olduğundan, Örgütün yenilik yolunu izlemek ve ortaya çıkan politika zorluklarını nasıl ele alması gerektiğine dair danışmanlık vermek üzere bir uzman izleme grubu oluşturmasını tavsiye ediyoruz.

ILO'nun, yetkisinin evrenselliğine özel dikkat göstermesini tavsiye ediyoruz. Bu, Örgütün faaliyetlerinin ölçeğinin, kayıt dışı çalışanlar başta olmak üzere, tarihsel olarak sosyal adaletten ve insana yakışır işten dışlanmış olan çalışanları kapsayacak şekilde büyütülmesini de beraberinde getirmektedir. Platform ekonomisinde yükselen dijital aracılı çalışma olgusu başta olmak üzere, işin yapıldığı durumların artan çeşitliliğini ele almak için yenilikçi eylemi de eşit derecede beraberinde getirmektedir. Evrensel iş garantisini, bu zorluklarla başa çıkmak için uygun bir araç olarak görüyoruz ve ILO'nun bunun uygulamasının araçlarına acilen dikkat göstermesini tavsiye ediyoruz.

ÇOK TARAFLI SİSTEMİN SORUMLULUKLARI VE ZORLUKLARI

Çalışma yaşamının geleceğine dair müzakerelerin ilgi odağı olmasıyla aynı anda, çok taraflı sistem, etkinliği ve meşruiyeti konusunda ciddi sorgulamalarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu ikisi rastlantısal değildir. Çok taraflılık, açık bir şekilde günümüzün küresel zorluklarına güvenilir yanıtlar verme kapasitesi hakkındaki şüpheler nedeniyle böyle bir baskı altındadır. Sistemin tam uyum içinde birlikte çalışıldığında böyle yanıtları verebildiğinin kanıtlanması, tam potansiyeliyle çalışma için ihtiyacı olan siyasi desteği geri kazanmak açısından çok işe yarayacaktır.

Çok taraflı sistemdeki tüm ilgili kuruluşların, bu raporda sunulan tavsiye kararlarını uygulamak için anlamlı ortak çalışmayı güçlendirmenin yollarını bulmasını ısrarla tavsiye ediyoruz. Bu tavsiye kararında, BM sistemi kuruluşları, Bretton Woods kurumları ve Dünya Ticaret Örgütü'nün (DTÖ) kuruluş tüzükleri ve yetkilerinin bütünleyici ve uyumlu hedefleri yansıttığına dair bilgimizden cesaret alıyoruz. Bu kurumların yetkileri birbirine bağlı ve birbirini takviye edicidir ve yerleşik sinerjilerinden daha iyi yararlanılmalıdır.

DTÖ, Bretton Woods kurumları ve ILO arasında daha sistemli ve anlamlı çalışma ilişkileri kurulmasını özellikle tavsiye ediyoruz. Ticari, finansal, ekonomik ve sosyal politikalar arasında güçlü, karmaşık ve çok önemli bağlantılar bulunmaktadır. Önerdiğimiz insan merkezli büyüme ve gelişme gündeminin başarısı, büyük oranda bu politika alanları genelindeki uyuma dayanmaktadır. İş ve finans politikaları,

insana yakışır iş aracılığıyla kişinin maddi refahı ve manevi gelişimi için önemli araçlardır.

Aynı mantıkla, çalışmayla ilişkili özel alanlarda daha fazla uluslararası işbirliği tavsiye ediyoruz. Çok taraflı ve uluslararası eylem, toplumsal sözleşmenin altına imza atmalıdır. Örneğin, raporumuzun yayınlanma tarihinde, BM sistemi, Güvenli, Düzgün ve Düzenli Göç için Küresel Sözleşme ve Küresel Göç Sözleşmesi'ni resmi olarak kabul etmiş olacaktır. Bu, göç ve mültecilerin işgücü piyasalarına erişimi konusunda sistem genelinde daha güçlü işbirliği kurmak için yeni fırsatlar açacaktır. Benzer şekilde, Haziran 2011'de kabul edilen BM İş ve İnsan Hakları Kılavuz İlkeleri, insan hakları üzerinde iş faaliyeti ile bağlantılı olumsuz etkilerin önlenmesi ve ele alınmasına yönelik geniş destek bulan bir küresel çerçeve sağlamaktadır. İşletmelerin belirttiğimiz süreçlere ve hedeflere pozitif katkısının daha kapsamlı desteklenmesi için bu çerçeveden yararlanılabilir.

Benzer bir anlayışla, ILO'nun, Dünya Sağlık Örgütü ve UNESCO ile birlikte, Komisyon'un sırasıyla iş sağlığı ve güvenliğine ve yaşam boyu öğrenmeye ilişkin tavsiye kararlarını yürürlüğe koyma süreçlerini takip etmesini tavsiye ediyoruz.

SON YORUM

Komisyon, raporunda yolculuğun yalnızca başlangıcına bakmaktadır. Bu yolculuğun, ulusal ve uluslararası düzeyde mümkün olan en geniş katılımı ileriye taşınmasını umut ediyoruz.

Görevimiz, çalışma yaşamının geleceği için temel zorluklar olduğuna inandığımız şeyleri belirlemek ve bunların nasıl ele alınacağına dair tavsiyede bulunmak olmuştur. Bu soruların başka ortamlarda da inceleneceğini biliyoruz ve görüşlerimizin dinlenecek yegane görüşler olmasını beklemiyoruz.

Ama iki şeyden eminiz. Birincisi, dünyadaki hükümetleri, işverenleri ve çalışanları bir araya getirdiği için ve aynı zamanda yetkisi nedeniyle, ILO, bu yolculukta bir pusula ve rehber olarak hareket etmeye oldukça uygundur. İkincisi, raporumuzun esasları ne olursa olsun, ele almamız istenen sorunlar önemlidir. Bunlar, gezegenimizin her yerindeki insanlar için ve gezegenimizin kendisi için önemlidir. Zor olsalar bile bunları göz ardı etmek bizim zararımıza olacaktır ve eğer iyi cevaplarla gelebilirsek, çalışma yaşamının gelecek nesilleri için muazzam yeni ufuklar açmaya yardım etmiş olacağız.

NOTLAR

1 Komisyon, teknolojik yeniliklerin gelecekte istihdam üzerine olası etkilerine ilişkin büyük hacim tutan analizler ve tahminleri incelemiştir. Bu soru, çalışma yaşamının geleceğine ilişkin tartışmanın büyük kısmını kapsamaktadır; yeni yaratılacak ve ortadan kalkacak işlerin sayısı hakkında oldukça farklı tahminler vardır (bkz. Ernst, Merola ve Samaan, 2018). Komisyon, bu konuda başka simülasyon modellemesi yapılmaması yönünde karar vermiştir.

2 Merkel, 2018.

3 İnsana yakışır iş, üretken ve adil bir ücret getiren, işyerinde güvenli ve ailelere sosyal koruma sağlayan, kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunan, insanların kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenecek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabilirler, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri iş imkanlarıdır. İnsana Yakışır İş Gündemi'nin dört stratejik önceliği vardır: İstihdam yaratılması, sosyal koruma önlemlerinin geliştirilmesi ve artırılması, sosyal diyalog ve üçlü yapının geliştirilmesi, çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklara riayet edilmesi, desteklenmesi ve gerçekleştirilmesi. Bkz. ILO Declaration for Social Justice for a Fair Globalization, 2008.

4 İki milyar işçi (1.983 milyon), dünyada istihdam edilen nüfusun %61,2'sini temsil etmektedir. Bkz. ILO, 2018a, s.13.

5 ILO, 2018 b, s.8.

6 2016 yılı itibarıyla 40,3 milyon insanın modern kölelik mağduru olduğu tahmin edilmektedir; bunların neredeyse çeyreği 18 yaşın altındadır. (ILO, 2017a).

7 ILO, 2017b, s.2; Messenger, 2018, s.3.

8 ILO, 2016.

9 Yüksek gelirli ekonomilere ilişkin kanıtlar, çoğunun ortalama reel ücret büyümesinin verimlilik artışından ayrıştığını göstermektedir; bu da işçilerin gelir payının (GSYH içinde ücretlerin payı) birçok ülkede, 1990'lı yılların başlarındaki düzeyin çok altında kalış nedenini açıklamaktadır (ILO, 2018d; OECD, 2018). Bu analitik bilmeceyi daha da anlaşılabilir kılan şey ise, yapay zeka ve otomasyon çağında verimlilik ölçümümüzün, genel ekonomik

deneyim ile gittikçe uyumsuz hale geldiğine ilişkin kaygıdır. Bu özellikle "öncü firmalar"ın (her sektörde yüksek verimlilikte öncü firmalar) rolü ve sektörler içinde ve ülkeler arasında teknoloji dağılımının dengesizliğine bağlanmaktadır (Andrews, Criscuolo ve Gal, 2015; Dorn vd., 2017).

10 ILO, 2018d.

11 Gini küresel eşitsizlik ölçüsü toplamda 1980'lerden bu yana azalmıştır, yine de tarihsel olarak hala çok yüksektir (Bourguignon ve Morrisson, 2002; Lakner ve Milanovic, 2016). Ülke içi gelir eşitsizliği (ortalama, küresel olarak) artmıştır, bunun yanı sıra zenginlik gelir dağılımının en tepesindeki %1'de yoğunlaşmıştır (Alvaredo vd., 2018). D9/D1 ölçüsüne göre ücret eşitsizliği, OECD ülkelerinin çoğunda artmıştır (ILO, 2014).

12 ILO Anayasası Başlangıç bölümü, 1919.

13 Toplumsal sözleşme, Thomas Hobbes (1651), John Locke (1690), Jean-Jacques Rousseau (1762) ve XX. yüzyılda John Rawls (1971) gibi siyasi düşünürlerin çalışmalarından doğmuştur. Devletin vatandaşlar üzerindeki otoritesinin meşruiyet dayanağını açıklar. Bireyler, kendi haklarının korunması ve toplumun çıkarlarının sağlanmasına karşılık, kendi vazgeçilmez özgürlükleri üzerinde birtakım sınırlamaları kabul ederler.

14 Sosyal diyalog, hükümet, işveren ve çalışan temsilcilerinin, fikir birliği oluşturmak ve temel ekonomik ve sosyal sorunları ele almak üzere birbirleriyle görüş alışverişi, danışma ve müzakere yaptıkları süreçtir (ILO, 2013).

15 ILO, 2017c, s.24.

16 ILO, 2018b, s.8.

17 Messenger, 2018, s.2.

18 ILO, 2017d.

19 Artan eşitsizlikler için, bkz. Not 11; artan nesiller arası eşitsizlikler için, bkz. Narayan vd., 2018; Nybom, 2018.

20 Bkz. ILO Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).

21 Yaşam boyu aktif toplum, yaşlanan nüfusun getirdiği yapısal zorluklara yanıt verir. Yaşı

ilerleyen insanların irade ve yeteneklerinin tam olarak kullanıldığı bir toplumdur. Gelecek nesiller üzerinde sosyal koruma yükünü azaltmak için, yaşı ilerleyen insanlar çalışmaya devam etmek isterlerse, onların istihdam edilmesini destekler. Bkz. Seike, 2016.

22 Sen, 1999. Yetenekler yaklaşımı hakkında daha fazla bilgi için, bkz. Nussbaum, 2000 ve 2013.

23 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 26ncı Maddesinde “herkes eğitim hakkına sahiptir” diyor (UN, 1948).

24 Nybom, 2018.

25 Geçiş işgücü piyasaları için bkz. Schmid, 1998 ve 2017; yaşam aşaması geçişleri hakkında bkz. Anxo, Bosch ve Rubery, 2008. Her iki çalışma, geçişler sırasında insanları desteklemeyi amaçlayan politikaları ortaya koymaktadır.

26 Schmillen ve Umkehrer, 2017.

27 Afrika örneği için, bkz. Lopes, 2019, s.112.

28 Avrupa Birliği’nde ortalama çalışma yaşamı 2000 yılında 32,9 yıldan, 2017 yılında 35,9 yıla yükselmiştir (bkz. Eurostat; Gratton ve Scott, 2016).

29 Bkz. ILO Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, 1952 (No. 102).

30 Uzaktan çalışma (tele-work), işverenin tesisleri dışında çalışma amacıyla BİT’in kullanılmasını kasteder (bkz. Eurofound ve ILO, 2017).

31 ILO, 2018e.

32 ILO, 2018f; annelik ücret açığını ele alan politikalar için bkz. ayrıca Grimshaw ve Rubery, 2015.

33 ILO, 2018d.

34 Berg vd., 2018; Adams ve Berg, 2017; Barzilay ve Ben-David, 2017.

35 Mann ve O’Neil, 2016.

36 Dünya nüfusunun yalnız %29’u tüm yardımları içeren kapsamlı sosyal güvenlik sistemi kapsamındadır; %55 ise hiçbir korumaya sahip değildir (ILO, 2017d).

37 Behrendt ve Nguyen, 2018; ILO, 2018g.

38 Bkz. ILO Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202).

39 ILO, 2017d.

40 ILO Anayasası Başlangıç bölümü, 1919.

41 ILO Asgari Ücret Belirleme Sözleşmesi, 1970 (No. 131), (a) ülkede genel ücret düzeyi, geçim giderleri, sosyal güvenlik yardımları ve diğer sosyal grupların göreceli yaşam standartları dikkate alınarak işçiler ve ailelerinin ihtiyaçları; ve (b) ekonomik kalkınma, verimlilik düzeyleri ve yüksek düzeyde istihdama ulaşma ve muhafazanın arzu edilirliliği dahil olmak üzere ekonomik faktörleri dikkate alarak, asgari ücretin belirlenmesini öngörmektedir. Uygulama biçimleri ayrıca, parça başı ve serbest çalışanların saatlik ücretlerini de ele alacak biçimde tasarlanabilir.

42 ILO Anayasası, 1919.

43 ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981 (No. 155).

44 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, sağlık ve esenlik için yeterli yaşam standardına sahip olma hakkını tanımaktadır (Md. 25). 1966 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (Md. 7(b)), güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkını tanımaktadır. Bu hak hem zihinsel hem de fiziksel sağlık için geçerlidir.

45 ILO, 2017b.

46 Bkz. ILO Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).

47 Bkz. ILO Employment Relationship Recommendation, 2006 (No.198).

48 Lee, McCann ve Messenger, 2007.

49 Messenger, 2018.

50 A.g.e.

51 Bu gittikçe büyüyen bir görgül araştırma alanıdır; bkz. Wheatley, 2017.

52 Hayter, 2015; bkz. ayrıca Not 11.

53 Brandl ve Lehr, 2016.

- 54** Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018. Danimarka'da imzalanan platform ekonomisinde ilk toplu sözleşme dahil olmak üzere, çeşitli inisiyatifler için bkz. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>
- 55** Kabeer, Milward ve Sudarshan, 2013.
- 56** Hayter ve Lee, 2018; Doellgast, Lillie ve Pulignano, 2018.
- 57** Luterbacher, Prosser ve Papadakis, 2017.
- 58** Grimshaw, Bosch ve Rubery, 2014.
- 59** ILO, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.
- 60** ILO Denetim Organları, 2016 yılında 32 ülke, 2017'de 32 ülke ve 2018'de 30 ülkeyi ilgilendiren sendikal ayrımcılık iddialarını incelemiştir. Bkz. Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına ilişkin Uzmanlar Komitesi raporları 2017-2018, 2019 (basımda) ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi raporları, 377-387.
- 61** Önemli hacimde görgül çalışmalar, Wrzesniewski ve Dutton, 2001'in daha önceki içgörülerine dayanmaktadır.
- 62** Bunlar, işleri serbest çalışanlar havuzuna yaptırdıkları için, çevrimiçi havuzdan çalışma platformları adıyla da anılmaktadır. Tartışmamız, işin yazılım uygulamaları (aplikasyonlar) yoluyla dağıtıldığı yerel tabanlı işgücü platformlarına ilişkin değildir; çünkü bunların işleyişi zaten yerel yetkili makamların düzenlemelerine tabidir.
- 63** Berg vd., 2018.
- 64** Bkz. Not 3.
- 65** ILO, 2018e, s.273.
- 66** Beneria, Berik ve Floro, 2015; Folbre, 2006. Bakım ekonomisine yatırım, birçok ülkede yapılmakta olan, kaynakların toplumsal cinsiyet bakımından eşitlikçi biçimde toplanması ve harcanmasına yönelik olarak tasarlanan toplumsal cinsiyet eşitlikçi makroekonomik bütçelemeyi tamamlamaktadır. Ayrıca, haftada en az 21 saat süreyle ev işleri (bakım dahil) yapan 5 ila 17 yaş aralığında yaklaşık 54 milyon çocuğun yaptığı ücretsiz bakım işini azaltmaya yönelik hükümet çabalarını da güçlendirmektedir (ILO, 2017c).
- 67** ILO, 2018e; Razavi, 2012.
- 68** 2015 tarihli Paris İklim Değişikliği Anlaşması ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH'ler), insanlara ve gezegenimize daha fazla hasarın önlenmesine ilişkin zorunluluğu tanımaktadır. Bkz. <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>.
- 69** Bkz. ILO, 2015.
- 70** ILO, 2018c.
- 71** A.g.e.
- 72** ILO, 2018e.
- 73** ILO, 2017e. Bkz. ayrıca Bhatt, 2015.
- 74** UNECA ve AU, 2009.
- 75** Karnik, 2018.
- 76** ILO, 2018c.
- 77** Küresel toplum, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi No. 9'da dayanıklı altyapılar inşa etmenin önemini açıkça tanımış, diğer birçok SKH'nin buna bağlı olduğunu anlamıştır. Bkz. <https://sustainabledevelopment.un.org/>.
- 78** Kenney, Rouvinen ve Zysman, 2015; Nathan, 2018.
- 79** Bakhshi, Frey ve Osborne, 2015.
- 80** Bu, duruma uygun olarak borç finansmanı, borç hafifletme, borç yeniden yapılandırma ve sağlam borç yönetimini desteklemeyi hedefleyen koordineli politikalar yoluyla gerçekleştirilebilir. Bkz. Addis Ababa Action Agenda (UN, 2015).
- 81** 2008-09 finansal krizinden bu yana, şirket yönetim yaklaşımlarında değişiklik gerektiğine dair, üst düzeyli danışmanlar ve akademisyenler arasında, fikir birliği oluştuğunu burada kaydediyoruz. Diğer şeylerin yanı sıra, çok paydaşlı temsil, entegre şirket raporlaması ve vergi teşvikleri vs. yer almaktadır (Appelbaum ve Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).
- 82** Son 30 yılda OECD ekonomileri kurumlar vergisi oranlarını ortalama olarak, 1980'lerin ortasında yaklaşık %45 düzeyinden 2018 yılında %24'e indirmiş durumdadır. Bu da, devlet gelirlerinde kurumlar vergisinin payını azaltmaktadır; ve OECD Genel Sekreteri'ne göre, hayati önem

taşıyan kamu hizmetleri, sosyal programlar ve altyapıyı sürdürmek isteyen hükümetler için “zorlu sorunlar” doğurmaktadır (Houlder, 2017; bkz. ayrıca ILO, 2011; OECD vergi veritabanı: <http://www.oecd.org/tax/>).

83 Vergiden kaçırılan offshore’lanmış varlıklar, mevcut ekonomik sistemle ilgili başlıca yakındır. IMF, tüm doğrudan yabancı yatırımların, yaklaşık 12 trilyon doları bulan, %40’ının “yapay” olduğunu, gerçekte hiçbir faaliyeti olmayan “kağıt üzerinde şirketler” yoluyla kanalize edilen finansal yatırımlar olduğunu ortaya çıkarmıştır (IMF, 2018).

84 Mega dijital firmalar “kazanan aslan payını alır” ortamında faaliyet göstermektedir; bunun özellikleri ilk-giren avantajları, piyasa gücü, büyük veri istihbaratı ve “talep tarafı ölçek ekonomisi”dir (bkz. UNCTAD, 2018).

85 Berik, 2018; Stiglitz, Sen ve Fitoussi, 2009.

86 Zaman kullanım verilerindeki ilerlemeler ve çalışmanın yeni uluslararası istatistiksel tanımları bunu mümkün kılmaktadır. 2013 yılında toplanan 19ncu Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı, ücretsiz ve gönüllü çalışma dahil, evde ve toplumda mal ve hizmet üretimini de içeren yeni bir çalışma tanımı getirmiştir. Bkz. ILO, 2018h.

87 Suh ve Folbre, 2016; Antonopoulos ve Hirway, 2010; Budlender, 2008; Hirway ve Jose, 2011.

88 Burada Thomas Piketty ve arkadaşlarının öncü çalışmasını izliyoruz; bkz., örneğin, Piketty, Saez ve Zucman, 2018.

KAYNAKÇA

- Adams, A.; Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers*, paper available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3048711>.
- AfDB (African Development Bank); ADB (Asian Development Bank); EBRD (European Bank for Reconstruction and Development); IDB (Inter-American Development Bank). 2018. *The Future of Work: Regional perspectives* (Washington, DC).
- Alvaredo, F.; Chancel, L.; Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. (eds). 2018. *World Inequality Report 2018* (Cambridge, MA, Belknap Press of Harvard University Press).
- Andrews, D.; Criscuolo, C.; Gal, P. 2015. *Frontier firms, technology diffusion and public policy: Micro evidence from OECD countries*, OECD Working Paper No. 2 (Paris, OECD).
- Antonopoulos, R.; Hirway, I. (eds). 2010. *Unpaid work and the economy: Gender, time use and poverty in developing countries* (New York, Palgrave Macmillan).
- Anxo, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2008. *The welfare state and life transitions: A European perspective* (Cheltenham/Northampton, Edward Elgar).
- Appelbaum, E.; Batt, R. 2014. *Private equity at work: When Wall Street manages Main Street* (New York, Russell Sage Foundation).
- Bakhshi, H.; Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Creativity vs. robots: The creative economy and the future of employment* (London, Nesta).
- Barzilay, A.R.; Ben-David, A. 2017. "Platform inequality: Gender in the gig economy", in *Seton Hall Law Review*, Vol. 47, No. 2, pp. 393–431.
- Batt, R. 2018. "When Wall Street manages Main Street: Managerial dilemmas, sustainability and inequality", in *Journal of the British Academy*, Vol. 6, pp. 65–96.
- Behrendt, C.; Nguyen, Q.A. 2018. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Research Paper No. 1, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Benería, L.; Berik, G.; Floro, M.S. 2015. *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (London, Routledge).
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M.S. 2018. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (Geneva, ILO).
- Berik, G. 2018. *Toward more inclusive measures of economic well-being: Debates and practices*, Research Paper No. 2, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Bhatt, E.R. 2015. *Anubandh: Building hundred-mile communities* (Ahmedabad, Navajivan Publishing House).
- Bourguignon, F.; Morrisson, C. 2002. "Inequality among world citizens: 1820–1992", in *American Economic Review*, Vol. 92, No. 4, pp. 727–744.
- Brandl, B.; Lehr, A. 2016. "The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries", in *Economic and Industrial Democracy*, 4 October.
- Budlender, D. 2008. *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Gender and Development Programme Paper No. 4 (Geneva, UNRISD).
- Bullen, M.L. 2007. "Human resource accounting: A useful tool for measurement and management in organizations", in *Leadership and Organizational Management Journal*, Vol. 2, No. 8, pp. 85–103.
- Chang, J.-H.; Phu, H. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Bureau for Employers' Activities Working Paper No. 9 (Geneva, ILO).
- Deakin, S. 2018. "Reversing financialization: Shareholder value and the legal reform of corporate governance", in C. Driver and G. Thompson (eds): *Corporate governance in contention* (Oxford, Oxford University Press).

- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (eds). 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe* (Oxford, Oxford University Press).
- Dorn, D.; Katz, L.F.; Patterson, C.; Van Reenen, J. 2017. "Concentrating on the fall of the labor share", in *American Economic Review*, Vol. 107, No. 5, pp. 180–185.
- Eaton, A.E.; Schurman, S.J.; Chen, M.A. (eds). 2017. *Informal workers and collective action: A global perspective* (Ithaca, NY, ILR Press of Cornell University Press).
- Ernst, E.; Merola, R.; Samaan, D. 2018. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, Future of Work Research Paper No. 5, Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Estevadeordal, A. et al. 2017. "Robotlution: The future of work in Latin American Integration 4.0", *Integration and Trade Journal*, Vol. 21, No. 42, Aug.
- Eurofound; ILO. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg and Geneva).
- Eurostat. *Duration of working life – annual data* [lfsi_dwl_a] (indicator). Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat> [5 Dec. 2018].
- Folbre, N. 2006. "Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy", in *Journal of Human Development*, Vol. 7, No. 2, pp. 183–199.
- . 2012. "Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 4, pp. 597–619.
- Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Technology at work: The future of innovation and employment*, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS) (Oxford and New York, University of Oxford and CitiGroup).
- Gratton, L.; Scott, A. 2016. *The 100-year life: Living and working in an age of longevity* (London, Bloomsbury).
- Grimshaw, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2014. "Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 470–498.
- . Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series (Geneva, ILO).
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 95–122.
- . 2018. "Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?", in Hayter and Lee (eds), 2018, pp. 69–114.
- ; Lee, C.-H. (eds). 2018. *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- Hirway, I.; Jose, S. 2011. "Understanding women's work using time-use statistics: The case of India", in *Feminist Economics*, Vol. 17, No. 4, pp. 67–92.
- Hobbes, T. 1651. *Leviathan*. C.B. Macpherson (ed.) (London, Penguin, 1985).
- Houlder, V. 2017. "OECD countries in bout of corporate tax competition", in *Financial Times*, 13 Sep.
- IASB (International Accounting Standards Board). 2011. *IAS 19: Employee benefits* (London).
- ILO (International Labour Office). 2011. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* (Geneva).
- . 2013. *National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance* (Geneva).
- . 2014. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva).

- . 2015. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (Geneva).
- . 2016. *Workplace stress: A collective challenge* (Geneva).
- . 2017a. *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage* (Geneva).
- . 2017b. *ILO Flagship Programme, OSH-GAP: Occupational Safety and Health Global Action for Prevention* (Geneva).
- . 2017c. *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–2016* (Geneva).
- . 2017d. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva).
- . 2017e. *Portfolio of policy guidance notes on the promotion of decent work in the rural economy* (Geneva).
- . 2018a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture (3rd ed.)* (Geneva).
- . 2018b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018* (Geneva).
- . 2018c. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Geneva).
- . 2018d. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gap* (Geneva).
- . 2018e. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Geneva).
- . 2018f. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, ILO Regional Office).
- . 2018g. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Issue Brief No. 12 (Geneva).
- . 2018h. *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality*, Future of Work Issue Brief No. 3 (Geneva).
- IMF (International Monetary Fund). 2018. *Fiscal Monitor: Capitalizing on good times* (Washington, DC).
- ITU (International Telecommunication Union). 2017. *ICT Facts and Figures 2017* (Geneva).
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (Geneva, ILO).
- Jubé, S. 2018. "Le démantèlement des instruments comptables de la solidarité", in A. Supiot (ed.): *Face à l'irresponsabilité: La dynamique de la solidarité* (Paris, Collège de France).
- Kabeer, N.; Milward, K.; Sudarshan, R. 2013. "Organising women workers in the informal economy", in *Gender and Development*, Vol. 21, No. 2, pp. 249–263.
- Karnik, K. 2018. *Advanced technologies and the future of work* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Kenney, M.; Rouvinen, P.; Zysman, J. 2015. "The digital disruption and its societal impacts", in *Journal of Industry, Competition and Trade*, Vol. 15, No. 1, pp. 1–4.
- Lakner, C.; Milanovic, B. 2016. "Global income distribution: From the fall of the Berlin Wall to the Great Recession", in *World Bank Economic Review*, Vol. 30, No. 2, pp. 203–232.
- Lazonick, W. 2014. "Profits without prosperity", in *Harvard Business Review*, Vol. 92, No. 9, pp. 46–55.
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (London and New York, Routledge and International Labour Office).
- Locke, J. 1690. *Two treatises of government and a letter concerning toleration* (Yale, CT, Yale University Press, 2003).
- Lopes, C. 2019. *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt* (London, Palgrave Macmillan).

- Luterbacher, U.; Prosser, A.; Papadakis, K. 2017. "An emerging transnational industrial relations? Exploring the prospects for cross-border labour bargaining", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, pp. 309–341.
- Mann, G.; O'Neil, C. 2016. "Hiring algorithms are not neutral", in *Harvard Business Review* (9 Dec.).
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy* (London, Allen Lane, Penguin).
- McKinsey Global Institute. 2017. *A future that works: Automation, employment, and productivity*.
- Merkel, A. 2018. *Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress* [Speech by Federal Chancellor Merkel at the 21st Ordinary DGB Federal Congress], Berlin, 15 May (Berlin, Federal Government of Germany, 2018). Available at: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658 [28 Nov. 2018].
- Messenger, J. 2018. *Working time and the future of work*, Research Paper No. 6, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Narayan, A.; Van der Weide, R.; Cojocaru, A.; Lakner, C.; Redaelli, S.; Gerszon Mahler, D.; Ramasubbaiah, R.G.N.; Thewissen, S. 2018. *Fair progress? Economic mobility across generations around the world* (Washington, DC, World Bank).
- Nathan, D. 2018. *Technology and the future of work: The unorganized sector and global value chains* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Nussbaum, M.C. 2000. *Women and human development: The capabilities approach* (Cambridge, Cambridge University Press).
- . 2013. *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Nybom, M. 2018. *Intergenerational mobility: A dream deferred?*, Research Paper No. 7, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2016. *Automation and independent work in a digital economy*, Policy Brief on the Future of Work (Paris).
- . 2018. *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy* (Paris).
- . Tax database. Available at: www.oecd.org/tax/ [24 Oct. 2018].
- Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. 2018. "Distributional national accounts: Methods and estimates for the United States", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 133, No. 2, pp. 553–609.
- Plender, J. 2016. "Blowing the whistle on buybacks and value destruction", in *Financial Times*, 29 Feb.
- Rani, U. 2017. "Minimum wage policies and their effects in developing countries: A comparative perspective," in *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 60, No. 1 (Mar.), pp. 33–55.
- Rawls, J. 1971. *A theory of justice* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Razavi, S. (ed.). 2012. *Seen, heard and counted: Rethinking care in a development context* (London, Wiley-Blackwell).
- Rousseau, J.-J. 1762. *The social contract, or principles of political right*. Available in many editions, public domain.
- Schmid, G. 1998. *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)).
- . 2017. "Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies," in *The New Palgrave Dictionary of Economics* (London, Palgrave Macmillan).

- Schmillen, A.; Umkehrer, M. 2017. "The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, pp. 465–494.
- Seike, A., 2016. "Towards a lifelong active society: Coping with Japan's changing population", in *Asia & the Pacific Policy Studies*, Vol. 3, No. 3, pp. 533–539.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom* (New York, Anchor Books).
- Stiglitz, J.E.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report> [3 Dec. 2018].
- Suh, J.; Folbre, N. 2016. "Valuing unpaid child care in the U.S.: A prototype satellite account using the American Time Use Survey", in *Review of Income and Wealth*, Vol. 62, No. 4, pp. 668–684.
- UN (United Nations). 1948. *Universal Declaration of Human Rights* (Paris).
- . 2015. *Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development* (Addis Ababa Action Agenda), A/RES/69/313 (New York).
- UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). 2018. *Trade and Development Report 2018: Power, platforms and the free trade delusion* (Geneva).
- UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (New York).
- UNECA (United Nations Economic Commission for Africa); AU (African Union). 2009. *Economic Report on Africa 2009: Developing African agriculture through regional value chains* (Addis Ababa, UNECA).
- WEF (World Economic Forum). 2018. *The Future of Jobs Report 2018* (Geneva).
- Wheatley, D. 2017. "Autonomy in paid work and employee subjective well-being", in *Work and Occupations*, Vol. 44, No. 3, pp. 296–328.
- World Bank. 2016. *World Development Report 2016: Digital dividends* (Washington, DC).
- Wrzesniewski, A.; Dutton, J.E. 2001. "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work", in *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 179–201.

EK

ÇALIŞMA YAŞAMININ GELECEĞİ KÜRESEL KOMİSYONU ÜYELERİ

EŞBAŞKANLAR

Stefan Löfven, İsveç Başbakanı (2014'ten beri) ve Sosyal Demokratların Lideri (2012'den beri). Löfven, Başbakan olmadan önce, aktif bir sendikacı olarak çalışmış ve 2006 ve 2012 arasında IF Metall işçi sendikasının ilk Başkanı olarak görev yapmıştır. Löfven, 15 yıldan uzun süre boyunca İsveç'in kuzeyinde kaynakçı ve ombudsman olarak da çalışmıştır.

Matamela Cyril Ramaphosa, Güney Afrika Cumhurbaşkanı 2017 yılında Afrika Ulusal Kongresi (ANC) Başkanı seçildikten sonra, Şubat 2018'de göreve gelmiştir. 1994 yılında Anayasa Kurulu'nun Başkanı olarak, Güney Afrika'nın ilk demokratik Anayasasının hazırlanmasının gözetiminden sorumlu olmuştur. Ramaphosa, kapsamlı ve geniş iş dünyası deneyimine sahiptir ve Güney Afrika Sendikaları Kongresi (COSATU) ulusal işçi sendikası merkezinin kurulmasında önemli bir rol oynamıştır.

ÜYELER

Thorben Albrecht, 2018'den beri Almanya Sosyal Demokrat Partisinin (SDP) Federal Yöneticisidir. Ocak 2014'ten Mart 2018'e kadar, Federal İşgücü ve Sosyal İşler Bakanlığı'nda Devlet Bakanı olarak çalışmıştır. Almanya'da kanuni asgari ücret getirilmesi ve "Çalışma Yaşamı 4.0" diyalogunun başlatılması, en önemli yasama projeleri arasında sayılabilir.

Haifa Al Kaylani, Arap Uluslararası Kadın Forumu Kurucu Başkanıdır ve uluslararası toplumda Orta Doğu ve Kuzey Afrika (MENA) bölgesinde ve dünyada kadınların liderliğini ilerletmesiyle tanınmaktadır. Bir kalkınma ekonomisti ve Harvard İleri Liderlik Girişimi Üyesi olarak, Ürdün'de MENA bölgesinde sürdürülebilir tarım için yenilikçi modeller getiren çığır açıcı bir pilot proje olan Haseel'i kurmuştur. Al Kaylani, çeşitli Kurullarda görev yapmaktadır ve Birleşik Krallık'ta, Arap dünyasında ve uluslararası camiada çalışmaları için çeşitli ödüller ve payeler kazanmıştır.

Winnie Byanyima, yoksulluktan arınmış adil bir dünya için 90'dan fazla ülkede çalışan bir küresel ağ olan Oxfam International'ın İcra Direktörüdür. Küresel kadın hakları lideri, insan hakları savunucusu ve ekonomik eşitsizlik konusunda bir otordir. Byanyima, Oxfam öncesinde, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programında toplumsal cinsiyet ve kalkınma direktörlüklerine (2006-13) ve Afrika Birliği Komisyonu'na (2004-06) başkanlık yapmıştır. Aynı zamanda 11 yıl boyunca Uganda Parlamentosunda görev yapmıştır.

Profesör Chinsung Chung, Kore Cumhuriyeti, Seul Ulusal Üniversitesi'nde sosyoloji profesörüdür. Profesör Chung, Kore Kadın Çalışmaları Birliği'nin ve Kore Sosyoloji Birliği'nin Başkanı olarak görev yapmıştır. Şu anda Kore İnsan Hakları Çalışmaları Birliği'nin Başkanlığını ve Ulusal Polis Ajansı'nın ve Seul Kenti'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi'nin Başkanlığını yürütmektedir. Profesör Chung, BM İnsan Hakları Konseyi Danışma Komitesi'nin İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Alt Komisyonu'nun üyesi olarak görev yapmıştır ve halihazırda BM Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi'nde görev yapmaktadır.

Profesör Claudia Costin, Brezilya'da profesör olarak çalıştığı önde gelen özel Üniversite Getulio Vargas Vakfı dahilinde bir düşünce kuruluşu olan Eğitim Politikalarında Mükemmellik ve Yenilik Merkezi (CEIPE) direktörüdür. Costin, Harvard Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde misafir öğretim üyesi olarak çalışmış ve 2014 ve 2016 arasında Dünya Bankası'nda Küresel Eğitim Kıdemli Direktörü olarak görev yapmıştır. Dünya Bankası'na katılmadan önce, Rio de Janeiro belediyesinin Eğitim Sekreterliği görevini yürütmüş ve Kamu Yönetimi ve Devlet Reformu Federal Bakanı olarak görev yapmıştır.

Alain Dehaze, Adecco Grup'ta birkaç yıl İcra Kurulu Üyesi olarak görev yaptıktan sonra, 2015 yılında Grubun hala yürütmekte olduğu İcra Kurulu Başkanlığı (CEO) görevine gelmiştir. Dehaze, 2009 yılında Adecco Grup'a katılmadan önce, Hollandalı personel hizmetleri şirketi Humares'te ve Solvus'u devralan USG People'da CEO olarak çalışmıştır. 2016 yılından beri, Küresel İşbaşında Eğitim Ağı Başkanlığı (GAN) ve Dünya Ekonomik Forumu'nun Eğitim, Toplumsal Cinsiyet ve Çalışma Yaşamının Geleceğini Şekillendirme Sistem Girişimi'nin İdareciliği görevlerini üstlenmiştir.

Profesör Enrico Giovannini, ekonomist ve istatistikçidir ve Roma Kulübü üyeliği ve İtalya Sürdürülebilir Kalkınma İttifakı Direktörlüğü yapmaktadır. 2002 yılından beri, Roma Üniversitesi Tor Vergata'da profesör ve LUISS Üniversitesi'nde Sürdürülebilir Kalkınma Öğretim Üyesidir. Giovannini, Letta Hükümetinde İşgücü ve Sosyal Politikalar Bakanı (2013-14), İtalya İstatistik Enstitüsü Başkanı (2009-13) ve OECD'de İstatistik Direktörü ve Baş İstatistikçi (2001-09) olarak çalışmıştır.

Olga Golodets, Mayıs 2018'den bu yana Rusya Federasyonu Spor, Turizm ve Kültürel Kalkınmadan sorumlu Başbakan Yardımcısıdır. Golodets, 2012 yılında, kabinede sosyal işler ve politikalarından sorumlu Başbakan Yardımcılığı görevine getirilmiştir. Önceki atamaları arasında şunlar yer almaktadır: Norilsk Nikel Madenciligi ve Metalürji Şirketi'nde Sosyal Politika ve İnsan Kaynakları Departmanı Müdürü (1999-2001) İnsan Kaynakları ve Sosyal Politika Genel Müdür Yardımcısı (2002-08); Moskova Belediye Başkanı Yardımcısı (2010-12); Rus Sanayiler Arası İşverenler Birliği Başkanı ve Soglasie Sigorta Şirketi Kurul Başkanı (2008-10) ve Taymır Özerk Bölgesi Sosyal Sorunlardan sorumlu Vali Yardımcısı (2001).

Rebeca Grynszpan, 2014 yılından beri İbero Amerikan Konferansı Genel Sekreterliğini yürütmektedir. Grynszpan, bu göreve atanmadan önce, Birleşmiş Milletler Teşkilatı Genel Sekreter Yardımcısı olarak görev yapmış ve 2006 ve 2010 yılları arasında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Yönetici Yardımcısı olarak çalışmıştır. Birleşmiş Milletler'e katılmadan önce, 1994 ve 1998 yılları arasında Kosta Rika Cumhurbaşkanı Yardımcılığı görevini yürütmüştür.

Philip Jennings 2000 yılında çalışma yaşamının geleceğini şekillendirmek için kurulan yeni bir küresel birlik olan UNI Küresel Sendikalar Birliği'nin kurucu Genel Sekreterliğini yapmış ve 2018 yılına kadar bu göreve devam etmiştir. UNI "Engelleri Aşma" stratejisi, yeni ekonomide sendika üyeliği tesis etmiş, çok uluslu kuruluşlarla küresel anlaşmalar imzalamış ve Bangladeş Fabrika Güvenliği Anlaşması ile tedarik zincirlerini iyileştirmek için mücadele etmiştir. Jennings, spor dünyasından 85.000 profesyonel oyuncuyu temsil eden Dünya Oyuncular Birliği'nin eş kurucusudur. 1980 yılında Uluslararası Çalışanlar Federasyonu'na (FIET) katılmış, 1985 ve 1989 arasında Yönetici Sekreter olarak ve 1989 ve 1999 arasında Genel Sekreter olarak çalışmıştır. FIET'e katılmadan önce, Birleşik Krallık Bankacılık Sigorta Finansmanı Birliği'nin sendika görevlisi olarak çalışmıştır.

Profesör Carlos Lopes, Güney Afrika Cape Town Üniversitesi'nde Mandela Kamu Yönetişimi Bölümünde profesördür. Aynı zamanda, Afrika Birliği Reform Ekibi'nin ve Avrupa ile Ortaklık için Yüksek Temsilci kurumunun bir üyesidir. Profesör Lopes, en son Afrika için BM Ekonomik Komisyonu dahil olmak üzere, çeşitli Birleşmiş Milletler kurumlarına liderlik yapmıştır. Şu anda çeşitli Kurullar ve Küresel Komisyonlarda görev yapmaktadır ve kitapları yayımlanmış tanınan bir yazardır.

Reema Nanavaty 1984 yılından beri aktif olarak çalıştığı Serbest Meslek Mensubu Kadınlar Birliği'nin (SEWA) lideridir. Nanavaty, 1999 yılında Genel Sekreter olarak seçilmesinin ardından, SEWA üyeliğini yeni ufuklara taşıyarak, birliği kayıtdışı sektör işçilerinin tek en büyük sendikası haline getirmiştir. Hindistan'ın yanı sıra Nepal, Sri Lanka ve Afganistan'da, geleneksel el işleri, tarımsal ürünler, sürdürülebilir geçim imkanları ve kırsal işletmelerden ormancılık, su hasadı, güneş enerjisi ve yeşil finansa kadar birçok alanda binlerce kadın işçi için federasyonlar, birlikler, kooperatifler, müzeler, perakende zincir şirketleri, iş kolaylaştırma merkezleri, dijital klinikler ve yönetim okulları kurulmasına yardım etmiştir. 2013 yılında, bu çalışmaları için kendisine Hindistan ulusal onur ödülü *Padma Shri* verilmiştir.

Büyükelçi Joséphine Ouédraogo, İtalya Cumhuriyeti'nde Burkina Faso Büyükelçisidir ve 2016'dan beri Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), Dünya Gıda Programı (WFP) ve Uluslararası Tarımsal Kalkınma Fonu (IFAD) Burkina Faso Daimi Üyesidir. Ouédraogo, Burkina Faso'daki yerel, bölgesel ve ulusal kalkınma sorunlarına odaklanan bir araştırma ve eğitim şirketinin kuruculuğunu yapmıştır. 1997 yılında Birleşmiş Milletler Afrika Ekonomik Komisyonu'nun Afrika Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma Merkezi'nin direktörü olmuş ve 2007 ve 2011 arasında uluslararası STK Enda-Tiers Monde'nin liderliğini üstlenmiştir. Adalet, İnsan Hakları ve Sivil Tanıtım Bakanı olarak (2014-16) Burkina Faso'daki geçiş hükümetinde yer almıştır.

Richard Samans Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) Yönetim Kurulu'nun Politika ve Kurumsal Etkiden sorumlu Yönetici Direktörü ve Üyesidir. Aynı zamanda Forum'un merkezi San Francisco'da bulunan Dördüncü Sanayi Devrimi Merkezi'nin eşbaşkanlığını da yürütmektedir. Samans, 2011 ve 2013 yılları arasında Küresel Yeşil Büyüme Genel Direktörü olarak görev yapmıştır. Devlet, özel sektör ve düşünce kuruluşlarında yer aldığı diğer pozisyonların yanı sıra, ABD Başkanı Bill Clinton'ın Uluslararası Ekonomi Politikası Özel Asistanı olarak ve Milli Güvenlik Kurulu'nda Uluslararası Ekonomi İşleri Kıdemli Direktörü olarak da çalışmıştır. 2007 yılından beri, İklim Değişikliği Standartları Kurulu Başkanlığı da yapmaktadır.

Profesör Atsushi Seike, sekiz yıl boyunca Tokyo Keio Üniversitesi Rektörlüğü görevini yürüttükten sonra, 2017 yılında Üniversitenin halen sürdürmekte olduğu Akademik İşler İcra Danışmanlığı görevine gelmiştir. Profesör Seike'nin hükümet komitelerindeki mevcut rolleri arasında, Sosyal Güvenlik Sistemi Reformu Konseyi Başkanlığı, Endüstriyel Yapı Konseyi İmalat Endüstrisi Başkanlığı ve Ekonomik ve Sosyal Araştırma Enstitüsü Onursal Başkanlığı yer almaktadır. 2015 ve 2017 yılları arasında Japonya İnsan Kaynakları Yönetimi Toplumu'nun Başkanlığını yürütmüştür.

Dr. Alwyn Didar Singh, Hindistan Ticaret ve Sanayi Odaları Federasyonu eski Genel Sekreteri ve Hindistan Hükümeti emekli Sekreteridir. Dr. Singh, 2018'den beri Delhi Politika Grubu'nda Kıdemli Meslektaş Üyedir; aynı zamanda, Dünya Bankası'nda Göçe İlişkin Bilgi Ağı'nın Diaspora grubunun Başkanı olarak çalışmaktadır. Dr. Singh, Mart 2017'de, Amerika Birleşik Devletleri Teksas Üniversitesi'nin IC2 Enstitüsü'nde Küresel Üye olarak adlandırılmıştır.

Kristin Skogen Lund, Aralık 2018'den beri Schibsted Media Grubun CEO'sudur. Skogen, 2012 ve 2018 yılları arasında, Norveç İşletmeler Konfederasyonu Genel Müdürlüğünü yürütmüştür. Ericsson yönetim kurulunda hizmet vermesinin yanı sıra, Telenor, Aftenposten, Scanpix ve Scandinavia Online gibi medya ve telekomünikasyon şirketlerinde üst yönetim pozisyonlarında bulunmuştur. 2015'ten beri, Ekonomi ve İklim Küresel Komisyonu üyesi yapmaktadır. INSEAD'dan MBA derecesine ve Amerika Birleşik Devletleri Oregon Üniversitesi'nden Uluslararası Çalışmalar ve İşletme lisans derecesine sahiptir.

Profesör Alain Supiot, Paris Collège de France'da profesördür, Hukuk alanında doktora derecesine sahiptir ve Belçika Louvain Üniversitesi ve Yunanistan Selanik Aristo Üniversitesi'nden onursal doktora derecesine sahiptir. 2015 yılında Britanya Akademisi Fahri Üyesi seçilmiştir ve 2001 ve 2012 yılları arasında eğitim verdiği Institut Universitaire de France'da onursal üyedir. Profesör Supiot, 2012 yılından beri Collège de France'da "État social et mondialisation: analyse juridique des solidarités" Başkanlığı yapmaktadır. 2008 yılında, Nantes İleri Çalışmalar Enstitüsünü kurmuştur. Profesör Supiot, dünyaca tanınmış bir akademisyendir ve yayınları birçok dile çevrilmiştir. Araştırmalarında, temel olarak iş hukukuna ve hukuk felsefesi ve teorisine odaklanmaktadır.

Darren Walker, Ford Vakfı Başkanı ve sivil toplum kuruluşları ve hayırseverlik alanlarında bir liderdir. Walker, Detroit şehrinin tarihi iflasına çözüm getirmeye yardım eden hayır kurumuna liderlik etmiştir (2013-14) ve halihazırda ABD Impact Investing Alliance başkanlığını yürütmektedir. 2013 yılında Ford Vakfı'na katılmadan önce, Katrina Kasırgasının ardından New Orleans Yeniden İnşa girişimini yönettiği Rockefeller Vakfı'nın Başkan Yardımcılığını yürütmüştür. Walker, 1990'larda, Harlem'in en büyük toplum kalkınma kuruluşu olan Habeş Kalkınma Şirketi'nin Operasyon Direktörü (COO) olarak görev yapmıştır. Bunun öncesinde, Cleary Gottlieb Steen & Hamilton hukuk firmasında ve İsviçre United Bank'ta (UBS) uluslararası hukuk ve finans alanında on yıllık bir kariyere sahiptir.

Xiaochu Wang, 2013 yılından beri Çin Halk Cumhuriyeti'nin 12. Ulusal Halk Kongresi'nin Dışişleri Komitesi Başkan Yardımcısıdır. Bu göreve seçilmeden önce, insan kaynakları gelişimi ve yönetimi alanında ulusal politikalar ve programlardan ve kamu kurumlarında personel sistemi reformundan sorumlu İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı olarak görev yapmıştır. Wang, 2005 yılından beri, Birleşmiş Milletler Uluslararası Kamu Hizmetleri Komisyonu'nda (ICSC) Komiserlik görevini yürütmektedir.

Jayathma Wickramanayake, Haziran 2017'den beri BM Genel Sekreterliği Gençlik Aracısidir. Wickramanayake, 26 yaşında atandığı bu görevde, BM'nin genç katılımı ve savunuculuğu çalışmalarının kapsamını genişletmek için çalışmakta ve Genel Sekreterliğin temsilcisi ve danışmanı olarak görev yapmaktadır. Aslen Sri Lankalı olan Wickramanayake, gençliğin gelişimi ve katılımı üzerinde kapsamlı çalışmalar yapmış ve kendi ülkesinde gençliğin gelişimi sektörünün dönüştürülmesinde kilit rol oynamıştır.

Not: İlk iki toplantısında Küresel Komisyon'un Eşbaşkanlığını Morityus eski Cumhurbaşkanı Ameenah Gurib-Fakim yapmıştır.

RES'EN KATILIMCILAR*

Luc Cortebееck, ILO Yönetim Organı eski Başkanıdır (2017-18). Cortebееck, daha önce, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu Başkan Yardımcılığı (2006-14); Belçika ACV-CSC Sendikalar Konfederasyonu Başkanlığı (1999-2011); OECD Sendika Danışma Komitesi Başkan Yardımcılığı (1999-2012); ILO'nun Standartları Uygulama Komitesinin İşçi Grubu Başkanlığı (2000-11); bir kalkınma STK'sı olan World Solidarity Başkanlığı (2011-16) ve ILO Yönetim Organında İşçi Grubu Başkanlığı ve Başkan Yardımcılığı (2011-17) görevlerinde bulunmuştur.

Büyükelçi Claudio De la Puente, ILO Yönetim Organı Başkanıdır. De la Puente, Peru Dışişlerinde 40 yıllık kariyere sahiptir: Dışişleri Bakanı Yardımcısı (2014-15); Amerika Kıtası Genel Müdürü (2010-14); Güney Amerika İşlerinden Sorumlu Müdür; Güvenlik ve Savunmadan Sorumlu Müdür; Peru'nun Avustralya (2005-10) ve Birleşik Krallık (2017) Büyükelçisi; Washington DC (1999-2002) ve Bogota (1997-99) Misyonu Başkan Yardımcısı; Brüksel'de Müşavir (1990-94) ve Kopenhag'da Chargé d'Affaires (1985-86) olarak görev yapmıştır. 2017 yılında, Cenevre'de Peru'nun Birleşmiş Milletler ve Dünya Ticaret Örgütü (WTO) Daimi Temsilcisi olarak atanmış ve ardından ILO Yönetim Organı Başkanı seçilmiştir.

Mthunzi Mdwaba, küresel bir stratejik danışmanlık, yatırım ve iş danışmanlığı kuruluşu olan TZoro IBC'nin kurucusu, Başkanı ve CEO'sudur. Güney Afrika'nın kırsal kesiminden gelen ve dayanıklılık sporları tutkunu olan Mdwaba, başarılı bir girişimci, iş adamı ve yönetici olmasının yanı sıra, geliştirmekte olan gelişmiş milletler genelinde, tüm çeşitli biçimlerinde iş dünyasının ateşli bir savunucusudur. Halihazırda, küresel işveren arenasında, onu İşveren Sözcüsü ve sonuç olarak ILO Yönetim Organının iki Başkan Yardımcısından biri yapan, ILO için Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE) Başkan Yardımcılığı dahil olmak üzere birçok stratejik pozisyonda bulunmuştur. IOE'nin İnsan Hakları ve Sorumlu İş Yönetimi Politikası Çalışma Grubu başkanlığını ve Productivity SA Başkanlığını yürütmektedir. Aynı zamanda, Western Cape Üniversitesi'nde (UWC) Misafir Hukuk Profesörüdür.

ILO Genel Direktörü Guy Ryder, ilk olarak 2012 yılında seçilmiş ve 2017 yılında ikinci dönem göreve başlamıştır. ILO'da, çalışma standartları ve işyerinde temel ilkeler ve haklar için İcra Direktörlüğü dahil olmak üzere çeşitli görevlerde bulunmuştur. Ryder, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) ilk Genel Sekreteri olarak (2006-10) ve Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Genel Sekreteri olarak (2002-06) çalışmıştır. Cambridge Üniversitesi mezunudur.

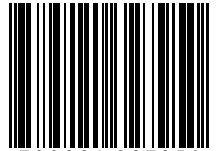
* Yönetim Organındaki statüleri dikkate alınarak, Eşbaşkanlar ve Genel Direktörün daveti üzerine Komisyonun müzakerelerine katılan Yönetim Organı Yetkilileri. Bununla birlikte, tüm Komisyon üyeleri, kişisel yetkilerine dayanarak katkıda bulunmuştur ve res'en katılımcılar durumunda, bu katılımcıların görüşleri, ILO içinde temsil ettikleri grupların pozisyonunu bağlamamaktadır. Ancak, Komisyon'un bağımsızlığını korumak için ve rapor taslağında ele alınan farklı görüşler ve tavsiye kararları akılda tutularak, res'en katılımcıların nihai raporu imzalamamasına karar verilmiştir.

ILO Yayın Üretim Birimi (PRODOC) tarafından hazırlanmıştır.
Grafik ve tipografi tasarımı, taslak hazırlığı, kopya düzenleme, düzenleme ve
kompozisyon, redaksiyon, basım, elektronik basım ve dağıtım.
ILO, ormanlardan elde edilen kağıdı çevresel olarak sürdürülebilir ve
sosyal açıdan sorumlu biçimde kullanmaya çalışmaktadır.

Code: ELK-WEI-CORREDIT-ICA



ISBN 978-92-2-132795-0



9 789221 327950