



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

► ILO Flagship Report

EMBARGO

Do not publish or distribute before
Wednesday 15 March 2023
at 10:00 GMT (11:00 CET)

Zorunlu işin değeri

İstihdam
ve
Sosyal
Görünüm

2023

Yönetici özeti

Yönetici özeti

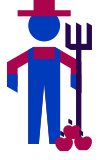
COVID-19 küresel salgını, toplumların hem iyi günde hem de kötü günde kilit işçilere ne denli ihtiyaç duyduğunu, bunun yanı sıra, çoğu kilit işe hak ettiğinden az değer verildiğini ortaya koymuştur.

Mart 2020 sonu itibarıyla, dünya nüfusunun %80'i işyerlerinin kapatılmak zorunda kaldığı ülkelerde yaşıyordu. Ancak dünyanın dört bir yanındaki şehir ve kasabaların sessizliğe bürünen sokaklarında, kilit işçiler işe gitmek için güvenli evlerini terk ettiler. Gıdayı üreten, dağıtan ve satan; küresel salgının mümkün olan en az ölçüde yayılmasını sağlamak için sokakları ve otobüsleri temizleyen; kamu güvenliğini sağlayan; zorunlu mal ve işçileri bir yerden bir yere taşıyan; hastalara bakan ve tedavi edenler bu işçilerdi. "Kilit işçiler", işte bu işçilerdir.

COVID-19 küresel salgını, toplumların hem iyi günde hem de kötü günde kilit işçilere ne denli ihtiyaç duyduğunu, bunun yanı sıra, çoğu kilit işe hak ettiğinden az değer verildiğini ortaya koyarak, özellikle gelecek şokların ihtimali göz önüne alındığında, bu zorunlu faaliyetlerin sürdürülebilirliğine dikkat çekmiştir. Bu rapor, kilit işçilerin çalışmalarını yeniden değerlendirme, ekonomik ve sosyal katkılarını tüm yanlarıyla daha iyi yansıtabilmek için kilit sektörlerle daha fazla yatırım çağrısında bulunmaktadır. Her ülke içsel olarak, hangi nitelikte olursa olsun büyük aksamalar ve krizlere karşı dayanıklılığını artırmakla ilgilendiğinden, bu, COVID-19 küresel salgınından çıkarılacak en önemli kamu politikası derslerden biridir.

Toplumların işlevlerini yerine getirmesini sağlayan zorunlu mal ve hizmetleri kilit işçiler sağlamaktadır...

Kilit işçiler sekiz ana meslek grubunda yer almaktadır: Gıda sistemleri işçileri; sağlık işçileri; perakende işçileri; güvenlik işçileri; beden işçileri; temizlik ve sanitasyon işçileri; taşımacılık işçileri; teknisyenler ve büro işçileri. Verilerin mevcut olduğu 90 ülkede, işgücünün %52'si kilit işçilerden oluşmaktadır; ancak ekonomik faaliyetlerin daha çeşitli olduğu yüksek gelirli ülkelerde bu oran daha düşüktür (%34) (bkz. Şekil ES1).



Gıda sistemleri işçileri



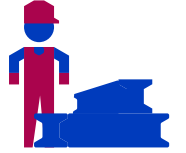
Sağlık işçileri



Perakende işçileri



Güvenlik işçileri



Beden işçileri



Temizlik ve sanitasyon işçileri

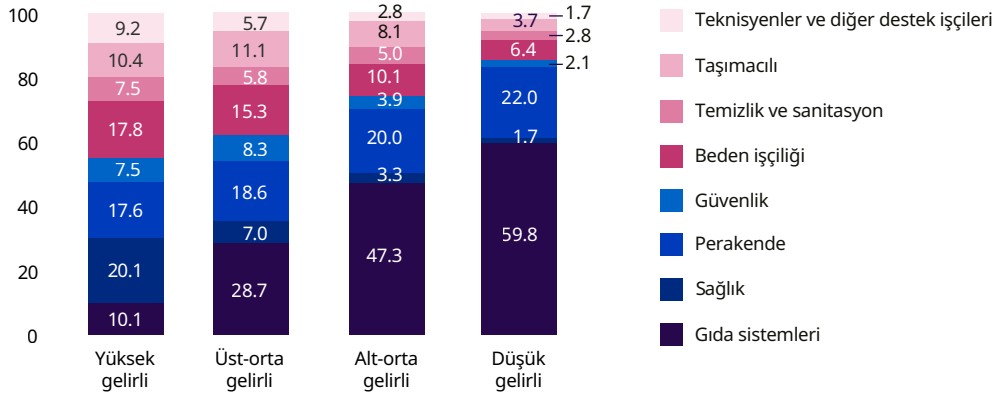


Taşımacılık işçileri



Teknisyenler ve büro işçileri

► **Şekil ES1. Kilit işçiler arasında ülke gelir grubuna göre meslek dağılımı (yüzde)**



Not: Verilerin sınırlı olması nedeniyle, “teknisyenler ve diğer destek işçileri” kategorisi, başka meslek gruplarında (örneğin, aşçıları gibi gıda sistemlerinde yer alan işçiler) yer alanlar da dahil olmak üzere, kilit kişisel hizmet işçilerini (ISCO 51 kodlu) de kapsamaktadır.

Kaynak: ILO Uyumlaştırılmış Mikroverilere (ILOSTAT) dayalı analiz. Daha fazla bilgi Ek'te verilmiştir.

Kadınlar, küresel çapta tüm kilit işçiler içinde %38 paya sahiptir; bu, kilit olmayan işlerdeki paylarından (%42) daha düşüktür. Kilit sağlık işçilerinin üçte ikisi ve kilit perakende işçilerinin yarıdan fazlasını oluşturan kadınlar, güvenlik ve taşımacılık alanlarında aşırı biçimde yetersiz temsil edilmektedir. Yüksek gelirli ülkeler tarım, temizlik ve sanitasyon gibi mesleklerde kilit hizmetleri yerine getirmeleri için büyük ölçüde uluslararası (yabancı) göçmenlere bel bağlamaktadır.

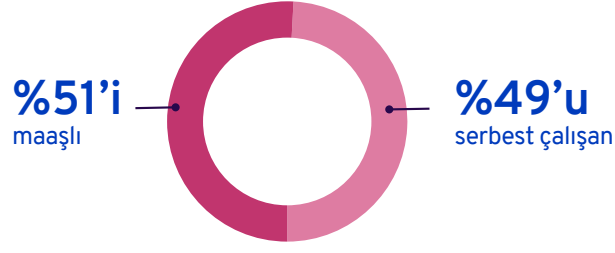
... ancak küresel salgın esnasında çalışırken artan sağlık risklerine ve iş ortamında psiko-sosyal strese maruz kalmıştır

COVID-19 krizi sırasında, virüse daha fazla maruz kalmaları nedeniyle kilit işçilerin ölüm oranları, kilit olmayan işçilere göre daha yüksek gerçekleşmiştir. Bununla birlikte, ölüm oranları farklı kilit işçiler arasında değişiklik göstermiştir: Virüse yakalanmış hastalarla temas oranları daha yüksek olmakla birlikte, sağlık işçilerinde ölüm oranları, en yüksek ölüm oranlarına sahip taşımacılık işçilerinkinden daha düşüktü. Bulgular, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) korumalarının -ki taşımacılık işçileri bu tür korumaya daha az erişebilmiştir- önemini ve kayıtlı işyerlerinde, toplu temsiliyet ile çalışmanın yararlarını ortaya koymaktadır. Hem COVID-19 kaynaklı sağlık riskleri hem de iş stresi bakımından, iş güvencesi ve sendika temsiline sahip, kayıtlı istihdamdaki işçiler, küresel salgın esnasında çalışmanın artan talep ve risklerini kayıtdışı ve güvencesiz sözleşmelerle veya toplu temsiliyetten yoksun çalışan işçilere göre daha iyi ayak uydurabilmiştir.

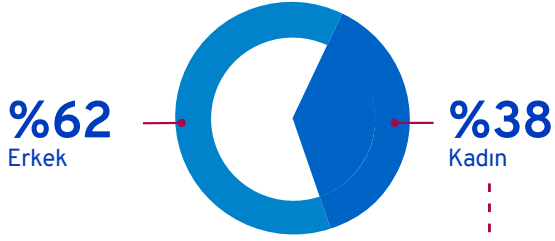
Küresel salgın esnasında kilit işletmeler faaliyet ve satışlarını sürdürmede zorlanmıştır

COVID-19 küresel salgını başlangıcında hükümetler tarafından zorunlu olarak değerlendirilen mal ve hizmetleri sağlayan kilit işletmeler birçok zorlukla karşı karşıya kalmıştır. Aksayan tedarik zincirlerinin yönetimi, mali belirsizlik, yatırımlarda azalma, personel bulma sorunları, ve acil durum İSG rehberinin hayata geçirilmesini içeren bu zorluklar, mikro ve küçük ölçekli işletmeler için daha şiddetli olmuştur.

Kilit işçiler



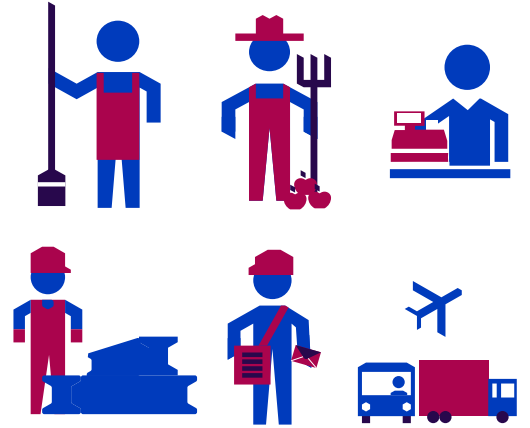
%87,3
Serbest çalışma oranı
düşük gelirli ülkelerde
en yüksektir



Ağırlıklı çalışma biçimi



Ağırlıklı çalışma biçimi



Yüksek gelirli ülkelerde
her 5 kilit işçiden biri
uluslararası göçmendir

Çalışma koşullarındaki yetersizlikler, kilit işçilere hak ettiklerinden az değer verildiğini göstermektedir

Kilit işçilere biçilen değer, aldıkları ücretlere ve diğer çalışma koşullarına yansıtılmaktadır. Bu alanlardaki yetersizlikler sıklıkla diğer alanlara da yansımaktadır.



Artan İSG riskleri

Kilit işçiler, küresel salgın öncesinde bile fiziksel ve biyolojik tehlikelerin yanı sıra psiko-sosyal risklerden daha yaygın olarak etkilenmekteydi. Küresel salgın esnasında ise, tüm kilit işçilere yönelik sözlü kötü muamele ve tehdit vakaları ani artış göstermiştir (ve kilit olmayan işçilere göre daha fazladır); özellikle perakende işçilerine yönelik tehditlerde keskin artışlar kaydedilmiştir. Kilit işçiler, işyerinde bizzat bulunmaları ve müşterilerle temas kurmaları nedeniyle COVID-19 küresel salgını esnasında ek sağlık risklerine maruz kalmıştır. Özellikle taşımacılık, güvenlik ve temizlik işçilerinde görülen bu durum muhtemelen, bu mesleklerde İSG kontrollerinin gevşek olması ve işçilerin sağlık hizmetleri ve ücretli hastalık iznine daha sınırlı erişiminin neticesidir.

Bkz. Kısım 2.1 ve 3.1



Geçici sözleşmelere aşırı bel bağlama

Ülkelere ve sektörler göre önemli farklar olmakla birlikte, her üç kilit işçinin yaklaşık biri geçici sözleşme ile çalışmaktadır. Dünya genelinde %46 ile, gıda sistemlerindeki kilit işçiler daha yüksek geçici çalışma oranına sahiptir. Her üç çalışandan birinin geçici sözleşmeli çalıştığı temizlik ve sanitasyon sektörleri ve bedensel güç gerektiren işlerde de geçici istihdam oldukça yaygındır.

Bkz. Kısım 3.3



Uzun ve düzensiz çalışma saatleri

Düşük gelirli ülkelerde kilit işçilerin %46'dan fazlası uzun saatler boyunca çalıştırılmaktadır; dünya genelinde önemli oranda kilit işçi ise düzensiz program veya kısa çalışma saatleri ile çalışmaktadır. Uzun çalışma saatleri, küresel çapta kilit işçilerin neredeyse %42'sinin haftada 48 saatten fazla çalıştığı taşımacılık sektöründe daha yaygın görülmektedir.

Bkz. Kısım 3.4

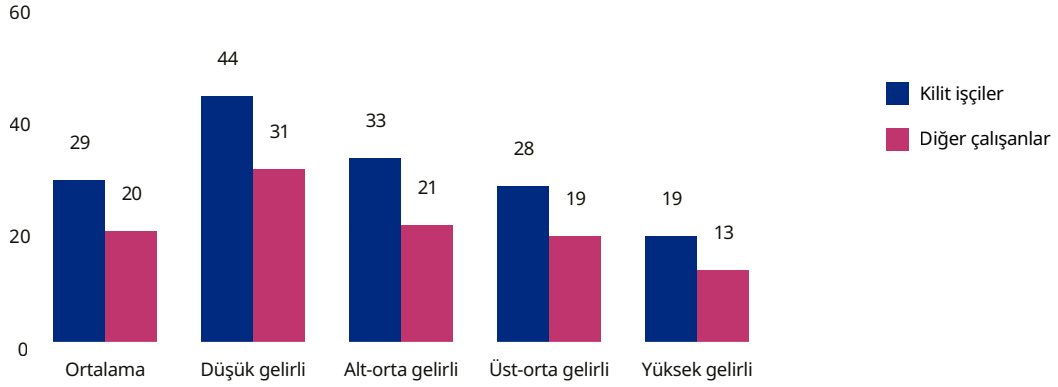


Düşük ücret

Yaşadıkları ülkenin kalkınma düzeyine bakılmaksızın (bkz. Şekil ES2), ortalama olarak, kilit işçilerin %29'u düşük ücretlidir. Kilit işçiler, diğer çalışanlara göre %26 daha az ücret almaktadır ve bu farkın yalnız üçte ikisi eğitim ve deneyim ile açıklanmaktadır. Gıda sistemleri sektöründe düşük ücretli kilit işçiler %47 ile oldukça yüksek orandadır. Bu oran, temizlik ve sanitasyon (%31) gibi diğer kilit mesleklerde de oldukça yüksektir. Özellikle yüksek gelirli ülkelerde, bu sektörlerde istihdam edilenlerin büyük bölümü uluslararası göçmenlerden oluşmaktadır.

Bkz. Kısım 3.5

► **Şekil ES2. Ülke gelir grubuna göre, kilit ve diğer ücretli çalışanlarda düşük ücretli işçilerin oranı (yüzde)**



Kaynak: 2019 veya en son yıla ait ILO Mikroveri Havuzu'na (ILOSTAT) dayalı analiz. Daha fazla bilgi Ek'te verilmiştir.



Özellikle birkaç kilit sektörde yetersiz temsil

Birçok işçi için sendikalaşma ve toplu pazarlık kapsamı sınırlı olmakla birlikte, mevcut verilere göre, gıda sistemleri (%9), temizlik ve sanitasyon (%13) ve perakende (%6) gibi birkaç kilit sektörde sendikalaşma oranları, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki ortalama oranların önemli ölçüde aşağısında kalmaktadır.

Bkz. Kısım 3.2



Ücretli hastalık izni dahil, sosyal koruma açıkları

Düşük ve orta gelirli ülkelerde kilit işçilerin yaklaşık %60'ı, herhangi bir şekilde sosyal korumadan yoksundur. Düşük gelirli ülkelerde sosyal koruma asgari düzeydedir ve kilit işçilerin yalnız %17'sini kapsamaktadır.

Gelişmekte olan birçok ülkede, sosyal korumadan neredeyse tamamen yoksun bırakıldıklarından, serbest çalışanlara ilişkin tablo ise çok daha iç karartıcıdır.

Bkz. Kısım 3.6



Yetersiz eğitim

Düşük gelirli ve alt-orta gelirli ülkelerde kilit işçilerin %3'ten daha azı geçtiğimiz 12 ay içinde eğitim almıştır; serbest çalışan kilit işçilerde bu oran %1,3'e kadar düşmektedir.

Bkz. Kısım 3.7

Temel öneriler

Ülkeler dayanıklılık oluşturabilmek için çalışma yaşamını düzenleyen kurumlara ve kilit sektörlerle yatırım yapmalıdır

Kilit işlere hak ettiğinden az değer verilmesi, bireysel olarak işçileri aşacak sonuçlar yaratmaktadır. Zorlu çalışma koşulları ve düşük ücretin sistematik hale gelmesi işgücü kıtlığı, personel değişimi ve en nihayetinde temel hizmetlerin yetersiz sunumuna neden olmaktadır. Dolayısıyla, gelecekte yaşanacak küresel salgınlar veya diğer krizler karşısında temel hizmetlerin dayanıklılığı, bu sektörlerle yapılacak yatırımlara ve kritik işleri yapanların çalışma koşullarına bağlıdır.

Çalışma yaşamını düzenleyen kurumlara yapılacak yatırımlar çalışma koşullarını iyileştirir

İnsan yakışır iş evrensel bir hedef olmakla birlikte, yaptıkları işin ekonomiler ve toplumların temel işlevlerini yerine getirmesi açısından önemi, ve bunun yanında çalışma koşullarındaki geniş çaplı açıklar göz önüne alındığında, kilit işçiler için daha kritik önem taşımaktadır. Aşağıdaki hedeflere ulaşabilmek için, mevzuat ya da toplu pazarlık sözleşmeleri aracılığıyla, diğer çalışma kurumları -işçi ve işveren örgütleri, çalışma idaresi ve teftiş sistemleri, mahkemeler ve mahkeme heyetleri- ile uyum içinde yapılacak düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

- *Herkes için güvenli ve sağlıklı işyerleri.* Küresel salgın, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının yalnız bireysel olarak işçinin değil, aynı zamanda işçinin çalıştığı kurumun ve genel olarak toplumun yararına olduğunu göstermiştir. İSG sistemleri en çok uyumlu olduklarında, yani İSG ile ilgili tüm düzenleyici müdahalelere yönelik sağlam bir zemin mevcut ise etkilidir. Bu sistem herkesin görev ve hakları açıkça belirlenerek, üçlü işbirliği yoluyla oluşturulmalı; tüm ekonomik faaliyet dalları ve istihdam durumlarına bakılmaksızın tüm işçileri kapsamalı; ve düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yoluyla koruma ve önlemeyi önceliklendirmelidir.
- *Tüm sözleşmesel düzenlemelere yönelik eşit muamele ve diğer güvenceler.* Kısa süreli, geçici ve istihdam bürosu aracılığıyla istihdamın ve altyükleniciye vermenin bir güvencesizlik kaynağı ve işgücü piyasasında dezavantaj olup olmadığı yasal çerçeve ile belirlenmektedir. Yasal çerçevelerin eşit muameleyi zorunlu kıldığı ve diğer güvenceler getirdiği durumlarda, bu çalışma düzenlerinin işgücü maliyetlerini azaltma aracından ziyade üretimin organize edilmesinde sağladığı esneklik için kullanılma olasılığı artmaktadır. Eşit muamele ilkesi bu düzenlerde çalışan işçilerin, çalıştıkları saatler ile orantılı ancak buna karşılık gelen ücret ve sosyal yardımlara sahip, tam zamanlı veya ikili sözleşme ile çalışan benzer işçilere verilenler ile aynı hakları alması anlamına gelmektedir. Tehlikeli işler İSG açısından daha yüksek risk içerdiğinden, bazı ülkeler belirli mesleklerde veya ekonomik faaliyet dallarında özel istihdam büroları ve altyüklenici kullanımını kısıtlamaktadır.

- **Güvenli ve öngörülebilir çalışma saatleri.** Çalışma saatleri, iş kalitesiyle yakından ilgilidir; çok az, çok fazla veya değişken çalışma saatleri kendine özgü sorunlar yaratmaktadır. Çok uzun çalışma saatlerinin işçilerin sağlığı ve güvenliği üzerindeki zararlı etkilerini göz önüne alarak, ülkeler, toplu pazarlığı da içerecek düzenlemeler yoluyla çalışma saatlerini azaltmak için çaba harcamalıdır. Serbest çalışanlar çalışma saati düzenlemelerinin kapsamına girmediğinden, uzatılmış çalışma saatlerine neden olan düşük verimlilik ve gelir düzeylerini ele almaya yönelik ek politika müdahalelerine ihtiyaç duyulmaktadır.
- **Kilit işlerin değerlemesini destekleyen ücret politikaları.** Çalışma yaşamını düzenleyen iki kurum, kilit ve kilit olmayan çalışanlar arasındaki ücret açığı azaltabilir ve kilit işçi ücretlerinin, sosyal katkılarını daha iyi yansıtmalarını sağlayabilir:
- **Toplu pazarlık.** Toplu pazarlık sistemlerinin kapsayıcı ve yaygın olduğu durumlarda kilit işçilerin ücret açığı daha azdır. Toplu pazarlık sistemleri güçlendirilerek ve daha kapsayıcı hale getirilerek, daha geniş çalışan kitlesinin toplu pazarlık sözleşmelerinden yararlanması sağlanmalıdır.
- **Kanuni asgari ücretler** de kilit işlere hak ettiğinden az değer verilmesiyle mücadele etmenin etkili yolları arasındadır, çünkü kilit işçiler ücret dağılımının en alt düzeyinde aşırı oranda yer almaktadır. Kilit işçilere verilen düşük ücretleri telafi etmenin ilk yollarından biri tüm işçilerin asgari ücret kapsamına alınmasını sağlamaktır; örneğin, bazı durumlarda tarım ve ev işçileri gibi işçiler kapsam dışı bırakılmaktadır. Asgari ücretler belirlenirken, hükümetler ve sosyal ortaklar kilit işçilerin sosyal katkılarını unutmamalıdır. Son olarak, asgari ücret şartının sağlanması daha katı uygulama yoluyla iyileştirilmelidir.
- **İşgücünün dayanıklılığı için sosyal korumanın yaygınlaştırılması.** COVID-19 küresel salgını, ücretli hastalık izni ve hastalık yardımları başta olmak üzere yeterli sosyal korumaya erişimin önemini açıkça ortaya koymuştur. Ülkeler, istihdam durumları ve sözleşmesel düzenlemelerine bakılmaksızın tüm işçilerin sosyal koruma kapsamına girmesine yönelik yasal çerçeveler kabul etmelidir. Ödeme planları ve katkı paylarının serbest çalışanlar ve kısmi süreli ve geçici işçilerin koşullarına göre uyarlanması, sosyal koruma sistemlerini daha kapsayıcı hale getirmektedir.
- **Kilit işgücünün uyum sağlama ve müdahale yetkinliğine yönelik eğitimler.** Eğitim, işçileri etkili ve güvenli bir şekilde çalışabilmeleri için, onları yerine getirdikleri görevlerin yanı sıra kriz durumlarına da hazırlama yoludur. Eğitim yalnız işçinin sorumluluğunda olamaz; etkili eğitim sistemleri, hükümetlerin yanında hem işçi hem de işveren örgütlerinin etkin katılımını gerektirir.

- *Yasaların uyum ve uygulama yoluyla hayata geçirilmesi.* İş, İSG ve sosyal güvenlik kanunlarını teşvik etmek üzere tasarlanan politika, sistem ve programlar, eğer yeterli uygulama sistemleri mevcut değilse, zayıf kalmaktadır. Müfettişlere delil toplama ve uygulama konusunda, faaliyetleri yasaklama ve iyileştirme emri verme, hatta gerektiğinde tesisleri kapatma gibi geniş yetkiler verilmelidir. Geniş uygulama yetkileri ile İSG tehlikeleri veya çalışma ihlalleriyle daha etkili mücadele edilebilir.

Sektörel yatırımlar kilit işçi ve işletmeleri desteklemektedir

Kilit sektörlerde fiziksel ve sosyal altyapılara yönelik yatırımlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş devamlılığının güçlendirilmesi için gereken koşullardan biridir. Şok ve krizler karşısında ayakta kalma, uyum sağlama ve bunların karşısında dönüşüm geçirme kapasitesine sahip, dayanıklı ekonomi ve toplumlar yaratmanın temelini bu yatırımlar oluşturmaktadır.

- *Sağlık ve uzun süreli bakıma yönelik yatırımlar.* Bulaşıcı hastalıklar ve bunlara bağlı sağlık krizlerin olumsuz etkileri, sağlık sistemlerinin iyi donanımlı olması ve yeterli personele sahip olması durumunda azaltılabilir. Ne yazık ki, yeterli sağlık hizmetlerine erişimde ve sağlık harcamalarında eksiklikler, hizmet kapsama oranlarının en düşük ve cepten yapılan harcama oranlarının en yüksek olduğu düşük ve orta gelirli ülkeler başta olmak üzere, dünyanın birçok bölgesini sarmıştır. Sağlık ve uzun süreli bakıma yönelik yeterli yatırımlar çok maliyetlidir ancak işe yaramaktadır. ILO, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın sağlığa ilişkin hedeflerini başarmaya yönelik harcamaların artırılması ile 173 milyon yeni iş yaratılacağını tahmin etmektedir. En ağır finansman açıkları düşük gelirli ülkelerde görülmekle birlikte, bunları ele almamak çok daha pahalıya patlamaktadır: Örneğin 2014-16 yıllarındaki Ebola küresel salgınında, küresel salgınla mücadeleye yönelik uluslararası yardımlar, en çok etkilenen ülkelerde evrensel sağlık hizmeti tesis etmek için gereken miktardan daha fazlaydı.
- *Dayanıklı gıda sistemlerine yönelik yatırımlar.* Son dönemde ortaya çıkan krizler gıda tedarik zincirlerini daha kırılgan hale getirerek, gıdanın mevcudiyet ve karşılanabilirliğinin yanı sıra tarım işlerinde çalışanların geçim imkanlarını etkilemiştir. Üretimde mevsimsellik ve iklim krizinin kötüleşmesi gibi nedenlerin yanında, gıda fiyatlarında 2005'ten bu yana artan oynaklık nedeniyle, tarım işçileri gelir dalgalanmalarına oldukça yatkındır. Bunu dengelemeye yönelik önlemler, çiftçilerin yararlanmasını teşvik etmeye yönelik amaca uyarlanmış eylemlerin de dahil olduğu asgari garantili fiyatlar ve sigorta sistemlerini içermektedir. Serbest çalışma ve aileye katkıda bulunma biçiminde çalışma oranlarının yüksekliği gibi, bu sektörün özgüllükleri de dikkate alınarak, sosyal koruma da dahil olmak üzere, sigorta mekanizmalarının benimsenmesi ve güçlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Özel sektör ve hükümetler; kırsal alanlarda yol, elektrik, telekomünikasyon ve diğer altyapılara yönelik genel yatırımların yanında, piyasa erişimi ve verimliliği artırmak üzere gıda sistemleri zincirinin işleme, depolama ve ulaşım gibi orta kısım işlemlere yatırım yapılmasında önemli role sahiptir.

- *Sürdürülebilir işletmelere yönelik yatırımlar.* Kilit işçilerin %85'i özel sektörde çalışmaktadır. Dolayısıyla işletmelerin yeterli kaynak ve kapasitelere sahip olmasını sağlamak, kilit işçiler için insana yakışır iş sağlamanın ve aynı zamanda ekonomilerin, kriz sırasında kilit ürün ve hizmetlerin sunumuna devam etme kapasitesini güçlendirmenin önkoşullarından biridir. COVID-19 küresel salgını esnasında, genellikle kayıtdışı olan mikro ve küçük işletmeler, sınırlı mali ve insan kaynaklarının yanında kredi ve hükümet desteklerine sınırlı erişimleri nedeniyle zarar görmüştür. Bu işletmeler, kayıtlı istihdama geçişlerinde desteklenmelidir. Altyapı, insan kaynakları ve yeniliğe yönelik daha güçlü yatırımlar, üretkenliği artıracak yetkinleştirici ek faktörlerdir. Artan kriz riski göz önüne alındığında, işletmeler, hükümetin afet yönetim planlarına ve kendilerinin veya bulundukları sektörlerin iş devamlılığı planlarının tasarımına etkin katılımcılar olarak dahil edilmelidir.

Dayanıklılık oluşturmak için sosyal diyalog gerekmektedir

Piyasalar, tıpkı çevresel dışsallıkları içselleştirmede olduğu gibi, kendi başlarına kilit işlerin temel ekonomik ve sosyal katkılarını da içselleştirmemektedir. Çalışma yaşamını düzenleyen kurumları güçlendirmek, ve barındırdıkları temel dayanıklılık risklerini ele almak üzere kilit sektörlerde yatırımları artırmak için, sosyal diyalog aracılığıyla ortak değerlendirme ve planlamayı içeren düşünülmüş bir süreç ihtiyaç duyulmaktadır. Dayanıklılığa ilişkin bu stratejik diyaloglar, ulusal düzeyde ve spesifik sektörlerde düzenlenebilir.

Hükümetler, işveren ve işçi örgütlerinin, iyi günde-kötü günde kilit mal ve hizmetlerin sunumunu engelleyebilecek spesifik açıkların belirlenmesi ve ele alınmasına yönelik, eyleme geçirilebilir bir yol haritası oluşturmak için bir araya gelmesinde yarar vardır. Tıpkı sigorta poliçesi gibi, bu tür bir strateji bir sonraki kriz vurduğunda giderlerini fazlasıyla karşılayacaktır. Bu, COVID-19 küresel salgınından çıkarılacak en önemli politika derslerinden biridir.

Gelişen sosyal adalet, insana yakışır iş

Uluslararası Çalışma Örgütü,
Birleşmiş Milletler'in çalışma
yaşamındaki uzman
kuruluşudur. İstihdam yaratma,
çalışma yaşamında haklar,
sosyal koruma ve sosyal diyalog
yoluyla çalışma yaşamının
geleceği için insan merkezli
yaklaşımı desteklemek amacıyla
hükümetler, işverenler ve işçileri
bir araya getirmektedir.

ilo.org

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland