



İSTANBUL
ÜNİVERSİTESİ
YAYINEVİ

ISSN: 1304-0103

E-ISSN: 2548-0405

JOURNAL OF
SOCIAL POLICY
CONFERENCES

SOSYAL SİYASET
KONFERANSLARI
DERGİSİ

Yıl/Year: 2019/2

Sayı/Issue: 77

Aralık/December

İSTANBUL

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES
Yıl/Year: 2019/2 • Sayı/Issue: 77 • Aralık/December
ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi uluslararası ve hakemli bir dergidir.
Yayımlanan makalelerin sorumluluğu yazarına/yazarlarına aittir.

Journal of Social Policy Conferences is the peer-reviewed, international journal of the Istanbul University Faculty of Economics. Authors bear responsibility for the content of their published articles.

Yayın Sahibi/Owner

İstanbul Üniversitesi / Istanbul University

Yayın Sahibi Temsilcisi/Owner's Representative

Halil İbrahim Sarıoğlu

Sorumlu Müdür/Responsible Director

Sayın Yorgun

Yönetim Yeri/Head Office

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ek Bina: 2 Kat:3 Beyazıt/Fatih-İstanbul

Yayın Türü/Type of Publication

Sürelî Yayın / Periodical

Yayın Dili/Language

Türkçe ve İngilizce / Turkish and English

Yayın Periyodu/Publishing Period

Haziran ve Aralık aylarında yılda iki sayı / Two times a year in June and December

İ.Ü. Yayın No/Istanbul Uni. Pub. Number

5117

İÜ İktisat Fak. Yayın No/Faculty Pub. Number

619

Dergi Yazı Kurulu/Editorial Management

Baş Editör/Editor-in-Chief

Sayım Yorgun / İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Misafir Editör/Guest Editor

Mustafa Delican, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Yönetici Editörler/Managing Editors

Emir Kayacan, İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Selcan Peksan, İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Muhammet Enes Kayagil, İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Sera Yıldırım, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

İstatistik Alan Editörü/Statistics Section Editor

Hakan Bektaş, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Yayın Kurulu/Editorial Board

Abdurrahman Benli, Sakarya Üniversitesi, Türkiye
Abdülkadir Şenkal, Kocaeli Üniversitesi, Türkiye
Adnan Mahiroğulları, Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye
Ahmet Makal, Ankara Üniversitesi, Türkiye
Alexandra Kaasch, University of Bielefeld, Germany
Angelo Arciero, University of Rome, Italy
Aşkın Keser, Uludağ Üniversitesi, Türkiye
Ayhan Gençler, Trakya Üniversitesi, Türkiye
Aysen Tokol, Uludağ Üniversitesi, Türkiye
Halil İbrahim Sarıoğlu, İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Magdolna Vallasek, Sapientia Hungarian University of Transylvania, Romania
Marzia Rossi, University of Rome, Italy
Mehmet Demirbağ, Essex University, United Kingdom
Metin Kutal, İstanbul Gedik Üniversitesi, Türkiye
Mirella Giannini, Napoli Federico II University, Italy
Mustafa Aykaç, Marmara Üniversitesi, Türkiye
Mustafa Delican, İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Mustafa Kemal Biçerli, Anadolu Üniversitesi, Türkiye
Pasquale Peluso, University of Rome, Italy
Sedat Murat, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Türkiye
Süleyman Özdemir, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Türkiye
Talat Canbolat, Milli Savunma Üniversitesi, Türkiye
Toker Dereli, Işık Üniversitesi, Türkiye
Tunç Demirbilek, Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye
Valentina Franca, University of Ljubljana, Slovenia

İngilizce Dil Editörleri/English Language Editors

Alan James Newson, Istanbul University, School of Foreign Languages, Istanbul/Turkey
Elizabeth Mary Earl, Istanbul University, School of Foreign Languages, Istanbul/Turkey

Tarandığı Endeksler/Indexed by

ULAKBİM TR Dizin, ProQuest, SOBİAD, RePEc IDEAS, RePEc EconPapers

Dergi Hakkında/About the Journal

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi Haziran ve Aralık aylarında, yılda iki sayı olarak yayınlanan hakemli, açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.

Journal of Social Policy Conferences is a scholarly, peer-reviewed, open-access journal published two times a year in June and December.

Baskı ve Cilt/Printing Office

İlbey Matbaa Kağıt Reklam Org. Müc. San. Tic. Ltd. Şti.
Adres: 2. Matbaacılar Sitesi 3NB 3 Topkapı / Zeytinburnu, İstanbul

Sertifika No: 17845

www.ilbeymatbaa.com.tr

Basım Tarihi/Publication Date

Aralık/December 2019



İletişim/Correspondence

Dergi Koordinatörü: Emir Kayacan
Dergi Sekreteri: Muhammet Enes Kayagil

Telefon: (+90 212) 440 00 00 (11500 & 11754 & 11624)

Web: <http://dergipark.gov.tr/iusskd>

E-posta: sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Grev Hakkına İlişkin Önemli Bazı Kararları
The ILO's Committee on Freedom of Association - Some Important Decisions on the Right to Strike

Metin Orhan Kutal 1

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO'nun) Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Gelişmesine Etkileri (Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları Açısından Eleştirel Bir Yaklaşım)

The Impact of International Labour Organisation on the Development of Industrial Relations in Turkey (A Critical Approach from the Perspective of International Norms on Freedom of Association)

Toker Dereli..... 21

100.Yılında Uluslararası Çalışma Örgütü: Değişen Koşullarda Politika Tercihleri ve Yönelimler

The ILO at Centenary: Political Preferences and Tendencies in Changing Conditions

Özlem Özgür Büyükdere..... 59

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Enformasyon Sistemleri İnovasyonu

International Labour Organization and Information Systems Innovation

Volkan Hacıoğlu 97

ILO Sözleşmelerinin Onaylanmasını Etkileyen Faktörler (Afrika ve Ortadoğu Ülkeleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma)

Factors Affecting The Ratification of ILO Conventions (An Empirical Study on African and Middle Eastern Countries)

Tekin Akgeyik 131

Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi

Industry 4.0 and an Evaluation of Digital Labor Platforms in the Context of Decent Work

Serpil Çiğdem 157

ILO'nun Çalışma Yaşamının Geleceği Öngörüsünde Niteliği Değişen Dış Kaynak Kullanımının Rolü: İstihdam ve Ücret İlişkileri Açısından Bir Değerlendirme
The Changing Role of Outsourcing In ILO's Future of Work Initiative: An Evaluation In Terms of Employment and Wage Relations

Ali İhsan Çelen 201

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
Journal of Social Policy Conferences and International Labor Organization (ILO)

Verda Canbey Özgüler..... 235

Impediments to Civil Registration: The case of Somali Regional State in Ethiopia

Abdirahman A. Muhumad..... 287

İşe Adanmışlık ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinin Performans Algısına Etkisi Üzerine Bir Araştırma

A Research to Determine the Effects of Work Engagement and Organizational Identification Relations on The Performance Perception

Kadir Aktaş, Bünyamin Akdemir..... 307

Üretüketim Olgusu Bağlamında Örtülü Emek Olarak Dijital Üretüketici Emegi
Digital Prosumer Labour as Covert Labour in the Context of Prosumption

Beyzade Nadir Çetin 349

Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (ETUC) Küreselleşme Bağlamında Değerlendirilmesi

Evaluation of the European Trade Union Confederation (ETUC) in the Context of Globalization

Ali İhsan Balcı, Mehmet Güler 383

Mülkiyetin Tarihsel Gelişimi Üzerine Bir Deneme

An Experiment on the Historical Development of Property

Elvin Dinler, Zeynep Çalışkan..... 421

EDİTÖRDEN

Değerli okuyucular,

Küreselleşme, sosyal ve kültürel alanlarda hızla yaygınlaşmakta, ekonomik alanda derinleşmektedir. Bu gelişmeler, başta ekonomi olmak üzere küreselleşmeden etkilenen bütün alanlarda düzenleyici örgüt ve kuralların oluşturulmasını gerekli kılmakta ve bu nedenle de küreselleşmenin yapılandırılmasıyla ilgili beklentileri artırmaktadır. Bu arayışlar -uluslararası ilişkilerde temel siyasi aktör hala milli devletler olmakla birlikte- uluslararası ve ulus üstü kurumların konumlarını değiştirmekte, rollerini de farklılaştırmaktadır. Çalışma hayatına ilişkin beklentiler ve gelişmeler dikkate alındığında Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), (International Labour Organization – ILO), ortaya çıkan bu değişimlere ve beklentilere uyumlu politikalar üreten bir organizasyon özelliği taşımaktadır. Bu açıdan UÇÖ'nün üyelik yapısı ve temsil sistemi diğer uluslararası kurumlardan farklılık göstermektedir. Bilindiği üzere UÇÖ'ne ancak devletler üye olabilmektedir. Ancak, üye devletlerin temsil heyetinde devletin temsili yanı sıra sosyal tarafların (işçi ve işveren kesimlerinin) temsilcileri de yer almaktadır. Böylece bir yandan devletlerin üye olması nedeniyle siyasal temsil sağlanmakta diğer yandan üçlü temsil yoluyla sosyal tarafların uluslararası alanda temsili gerçekleştirilmektedir.

1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü, bu yıl 100. yılını kutlamaktadır. UÇÖ'nün bir asırda gerçekleştirdikleri ve ulaştığı konum, O'nu Birleşmiş Milletlerin bir uzmanlık kurumu olmanın ötesine taşımış ve gelecek yüzyılları şekillendirecek küresel aktörlerin en önemli ve etkinlerinden biri haline getirmiştir. UÇÖ, evrensel barış için sosyal adaletin gerçekleştirilmesi yolunda yaptığı çalışmalarla kazandığı yüzyıllık tecrübe ve birikimi insanlığa armağan etmiştir. UÇÖ, çalışma hayatını ilgilendiren bütün konularda (sosyal, ekonomik, hukuki, kültürel, antropolojik, uluslararası ilişkiler vs.) bilgi üretmek, normlar geliştirmek, politika önerilerinde bulunmak, farkındalık yaratmak ve kamuoyu oluşturmak hususlarında önemli katkılar sağlamış ve böylece insanlık tarihinde özel bir yere sahip olmuştur. Bu bağlamda, UÇÖ'nün misyonu, emeğin korunması için çalışma hayatının insancılaştırılmasından, sosyal politika açısından toplumdaki bireylerin korunmasına evrilmiştir. Gerçekten de, UÇÖ'nün bininci yıl girişimleri bu evrilmenin ve politika değişikliğinin en önemli göstergeleridir. UÇÖ'nün politika değişikliği sadece içerik değişikliğinden ibaret değildir. UÇÖ içerik değişikliği yanı sıra düzenleme ölçeğini de değiştirmiştir. Nitekim UÇÖ, küreselleşmenin derinleşmesiyle birlikte düzenleme ölçeğini de ülke seviyesinden uluslararası/küresel ölçeğe taşımıştır. UÇÖ, yaklaşım değişikliğini “insana yakıştır/düzgün iş” konsepti ile göstermiştir. “Düzgün iş” konseptinin içeriği, binyıl politikalarına temel olan “çalışma dünyası”na yönelik yapılan incelemelerde geliştirilen “yedi girişim” ile olgunlaştırılmıştır. Bu çerçevede milenyum politikalarında “çalışma dünyası”, “düzgün iş” konsepti çerçevesinde ele alınmış ve “yedi girişim” (UÇÖ'nün yönetimi, standart koyma, işin geleceği, yoksulluğun sonlandırılması, kadınların çalışmasına engel olan hususların giderilmesi, işletmeler ve çevreye yönelik girişim/inisiyatif) ile yapılandırılmıştır.

Dergimizin bu sayısı, uluslararası kuruluşlar içinde yapı, temsil ve işleyişi ile nevi şahsına münhasır bir özelliğe sahip olan ve 2019 yılı itibariyle 100. Yılı kutlayan UÇÖ'ne hasredilmiştir. Bu özel sayı ile birden çok amaç gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Hiç kuşkusuz, ilk amaç, uluslararası çalkantı ve büyük değişim ve dönüşümlere rağmen varlığını devam ettirerek yüz yaşına ermiş çalışma dünyasının uluslararası en önemli kuruluşunun 100. Yılı kutlamak ve bu kurumun önemine ve değerine dikkat çekmektir. İkinci olarak, UÇÖ'nün geçmiş yüzyıllık birikimi ile yeni yol haritasının ortaya konulması ve anlaşılmasının sağlanmasıdır. Yeni yaklaşım ve açılımlar kadar UÇÖ'nün tarihsel birikimin kayıt altına alınması ve bilim dünyasına kazandırılması da en az o kadar önemlidir. Üçüncü amaç ise iki katlıdır: İlk katmanda geçmiş yüzyıl içinde Türkiye-UÇÖ ilişkilerini değerlendirmek; ikinci katmanda ise UÇÖ'nün birikim ve yeni yol haritasının Türk çalışma hayatı üzerinde gelecekteki muhtemel etkilerine, yani gelecekteki Türkiye-UÇÖ ilişkilerine dikkat çekmektir. Bu amaçlar çerçevesinde, UÇÖ'nün ilke, program, politika ve birikimleri ile ülke ve bölge ilişkilerini içeren çalışmalara bu özel sayıda yer verilmesi arzu edilmiştir. Bununla birlikte şüphesiz bütün konuların bir sayıda ele alınması beklentisi rasyonel olmayacaktır. Nitekim çağrı sürecinde dergiye gönderilen yazılar ve yayına kabul edilen eserler dikkate alındığında UÇÖ ile ilgili beklenenler yanı sıra başta öngörülmeyen alanlarda da (Volkan Hacıoğlu'nun çalışması gibi) çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bu durum esasen UÇÖ'nün Türk akademisyenleri arasında ne kadar farklı açılardan ilgiye mazhar olduğunu ortaya koyması açısından da dikkat çekicidir.

Bu sayıda hakemlik sürecini tamamlayan ve yayınlanmayı hak eden eserler aşağıda kısaca değerlendirilmiştir. Çalışmalar iki bölüme ayrılmaktadır. Çalışmaların çoğu bu sayıyı hasrettiğimiz UÇÖ ile ilgilidir. Diğer çalışmalar ise sosyal politikaları ilgilendiren güncel konularla alakalıdır.

Doğrudan UÇÖ ile ilgili çalışmalar arasında Türk Endüstri İlişkilerinin duayeni İ.Ü. İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde emekli hocalarımızdan Prof. Dr. Metin Kutsal ve Prof. Dr. Toker Dereli'nin birer çalışması yer almaktadır. Hocalarımız uzun yıllar UÇÖ Konferanslarında Türk Heyeti içinde görev yapmış ve başta elinizde olan Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde yayınlanan makaleleri olmak üzere çok sayıda yayınlarıyla Türk endüstri ilişkileri literatürünün ana kaynakları arasında yer almışlardır. Modern Türk endüstri ilişkileri ile yaşıt olan hocalarımıza birikimlerini bizimle paylaştıkları için müteşekkirimiz.

Bu özelliklerinden dolayı Kutsal ve Dereli Hocalarımızın çalışmaları yayın dizininde ilk sırada yer almıştır. İlk makale UÇÖ'nün greve ilişkin içtihatlarını oluşturan Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin kararlarının incelendiği Metin Kutsal'ın çalışmasıdır. Grev ve lokavt ya da mücadeleci çözüm yolları çalışma hayatının en tartışmalı ve nedametli konuları içinde yer almaktadır. Bir diğer ifade ile endüstri ilişkilerinin vebalı konularıdır. Grev konusunda UÇÖ Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin kararlarının konunun uzmanı duayen bir akademisyen tarafından incelemesi ve literatüre kazandırılmasını çok değerli buluyoruz. Bu sorunlu konudaki katkılarının yol gösterici olacağı açıktır. İkinci makalede ise UÇÖ-Türkiye ilişkilerini inceleyen Toker Dereli 2012 tarihinde kabul edilen ve halen yürürlükte

bulunan 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”ndan hareketle UÇÖ’nün Türk Endüstri İlişkileri üzerindeki etkisini irdelemekte ve adeta Türk Endüstri İlişkilerinin bir muhasebesini yapmaktadır. Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri açısından da değerli veriler içeren makale aydınlatıcı ve yol gösterici bir niteliktedir

UÇÖ ile ilgili diğer çalışmalarda UÇÖ farklı özellikleriyle ele alınmış ve incelenmiştir. Yayınlanan çalışmaların sıralamasında işledikleri konular esas alınmış ve genelden özele doğru yapılmıştır. Bu grupta ilk makale Özlem Özgür Büyükdere’nin çalışması olup UÇÖ’nün geçen yüz yıl içinde takip ettiği politikalar üzerinde durmaktadır. UÇÖ’nün kuruluşundan bugüne izlediği politikalar ile 21. yüzyılda geliştirdiği milenyum perspektifini ve küreselleşmenin yapılandırılmasındaki rolünü, yani UÇÖ’nün paradigma değişikliklerini bir bütün halinde ortaya koymaktadır. Bu özelliği nedeniyle bu çalışma ilk sırada yayınlanmıştır. Bu grupta ikinci sırada yer alan makale ise Volkan Hacıoğlu’nun makalesi yer almaktadır. Bu çalışma UÇÖ’nün örgütsel değişimini yeniden yapılanmasını ele almaktadır. Çalışma UÇÖ’nün değişen paradigma ve politikalarının boyutlarının UÇÖ’nün örgütsel yapısındaki değişimler nezdinde ortaya koyması açısından ayrı bir önem kazanmaktadır.

Bu grupta üçüncü sırada yine UÇÖ’nün etkinliğinin küresel boyutta inceleyen bir diğer çalışma yer almaktadır. Tekin Akgeyik, ampirik bir çalışmayla UÇÖ’nün sözleşmelerinin Afrika ülkelerinde onaylanmasında rol oynayan faktörlerin sıralaması üzerinde durmuştur. Makale karşılaştırmalı çalışma ilişkileri açısından değer taşıyan ve UÇÖ’ünce kabul edilen sözleşmelerin küresel yaygınlığının sağlanması açısından yol gösterici olması açısından dikkat çekici bilgiler sunmaktadır.

UÇÖ’nün geliştirdiği yeni yaklaşımlar çerçevesinde incelenen iki spesifik konu sırasıyla Serpil Çiğdem’in İnsan Yakışır İş bağlamında endüstri 4.0 konusunu ele aldığı çalışma ile Ali İhsan Çelen’in . UÇÖ’nün çalışma yaşamının geleceği öngörüsünde dış kaynak kullanımının nasıl olabileceğine dair çalışmasıdır. Her iki makalede çalışma hayatının güncel konuları UÇÖ tarafından benimsenen değerler ve tercihler açısından incelenmiştir. Bu gruptaki dördüncü ve beşinci sıralarda bu çalışmalar yer almıştır.

Altıncı sırada UÇÖ-Türkiye ilişkilerini inceleyen Verda Canbey Özgüler’in çalışması yer almaktadır. Makale Türkiye’de UÇÖ üzerine yapılmış çalışmaları 1948 yılından bugüne yayın hayatında olan ve elinizde bulunan bu dergi üzerinden incelemektedir. Geçmiş birikimi ortaya koyması ve akademik katkıların değerinin anlaşılması açısından önemli bir katkı olması yanı sıra bu çalışmalara katkı sunanları da yad etmeye vesile olması açısından da takdire şayan bir çalışma aynı zamanda öz eleştirmeye kapı aralaması açısından da önem arz etmektedir.

UÇÖ ile ilgili ilk sekiz makale yukarıda belirtilen sıralama içerisinde aşağıda kısaca tanıtılmıştır.

Metin Kutsal, “ILO “Sendika Özgürlüğü Komitesi”nin Grev Hakkına İlişkin Önemli Bazı Kararları”. Türk Endüstri İlişkilerinin duayenleri arasında yer alan ve iş hukuku alanında otorite olan Prof. Dr. Metin Kutsal katkı sağladığı çalışmada UÇÖ’nün temel

ilkeleri arasında yer alan Örgütlenme özgürlüğünün üye ülkeler tarafından bir hak olarak tanınması kadar bu hakkın somutlaşması, hayata geçirilmesinin sağlanmasının da bir o kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu açıdan grev hakkının kapsam ve çerçevesinin çizilmesi hayati bir önem arz etmektedir. Makalede grev hakkını sendikal özgürlükler çerçevesinde ele alan yazar, sendika özgürlüğüne ilişkin UÇÖ'ne yapılan şikayetleri 87 ve 98 sayılı sözleşmeler çerçevesinde ele almak ve değerlendirmek üzere oluşturulan "Sendika Özgürlükleri Komitesi"ne yapılan şikayetlerden greve ilişkin olan kararları incelemiştir. Grev hakkının kullanımının somutlaşması açısından oluşan içtihatların literatüre kazandırılması hususunda önemli katkılar sunan çalışma aynı zamanda ulaştığı sonuçlar itibariyle ülkemizdeki uygulamalar açısından da yol gösterici ve mevcut durumu sorgulatacak nitelikte katkı sunmaktadır.

Token Dereli, "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO'nun) Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Gelişmesine Etkileri (Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları Açısından Eleştirel Bir Yaklaşım)". Bu çalışmada 2012 tarih ve 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" uluslararası sendikal özgürlükler açısından UÇÖ-Türkiye ilişkilerinin tarihsel gelişimi dikkate alınarak eleştirel bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Bu amaçla Türkiye'nin farklı tarihlerde kabul ettiği UÇÖ'nün 98 ve 87 sayılı sözleşmeleri ile UÇÖ denetimlerinin rolü üzerinde durulmuştur. Yazara göre, yasa koyucu düzenlemeler yaparken pragmatik bir davranış sergilemiş ve Türkiye'nin çalışma ilişkileri hukukunu örgütlenme özgürlüğü ile ilgili ILO normlarına uygun hale getirmek ve bu normların uygulanma sorunlarına çözüm bulmayı hedeflemiştir. Yazarın ifadesiyle: "Yasa koyucu... 6356 sayılı Kanun ile endüstri ilişkileri sistemimizde köklü ve temel bir dönüşüm yapmayı değil, 30-40 yıllık uygulamada ortaya çıkan sorunlara çözüm getirmeyi ve uluslararası eleştirileri giderecek düzenlemeler yapmayı amaçlamıştır." Bu çerçevede, Türkiye'de endüstri ilişkilerinin gelişmesinde öteden beri önem taşıyan yasa ve yazılı hukuk geleneğinin halen önemini koruduğu belirtilen çalışmada endüstri ilişkileri açısından yapılan olumlu düzenlemelere karşın yeni yasanın hukuki ve uluslararası normlar açısından eleştiriye açık yönlerinin var olduğu tespiti yapılmaktadır. Makalede, 6356 sayılı yasanın önceki düzenlemelere oranla daha dengeli ve demokratik bir yapıya sahip olduğu; bu düzenlemelerin endüstri ilişkileri sistemimize net katkısının ise ancak uygulama ve yargı kararları sonucunda ortaya çıkacağı; Avrupa Birliği'ne katılma çabaları nedeniyle AB yönergelerinin Türk endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkisinin de artma eğilimine girdiği vurgulanmaktadır. Makalede, nihayetinde, Türk Endüstri İlişkilerinin bir duayeni olarak yazarın çalışma hayatına ilişkin düzenlemelere yaklaşım hususunda siyasal iktidarlara yönelik dile getirdiği "...ILO standartlarının etkisi kadar ülkenin iç dinamiklerinin oynadığı önemli rol yadsınamaz. Sonuçta ILO'nun bile savunmak zorunda kaldığı bir gerçeği burada vurgulamak isteriz. Siyasal güç, sosyal diyalog yolu ile çözümler aramak yolunda ilerlerken, temel hak ve özgürlükler söz konusu olduğunda ve son tahlilde siyasal iradesini ortaya koyarak gereken düzenlemelerin yapılmasını sağlamalıdır." talebinin akademik ve siyasal kamuoyunda yankı bulmasını ümit ederim.

Özlem Özgür Büyükdere'nin "100.Yılında Uluslararası Çalışma Örgütü: Değişen Koşullarda Politika Tercihleri ve Yönelimler" başlıklı çalışmasında UÇÖ'nün 100 yıllık

serüveninde dünyadaki değişimlere karşı izlediği politikalar değerlendirilmiştir. Yazar, "evrensel barış için sosyal adalet" mottosu ile 1919 yılında kurulduktan sonra UÇÖ'nün bugüne kadar izlediği politikaların dört döneme tekabül ettiğini belirtmektedir. Bu dönemler; kuruluş dönemi, refah/sosyal devlet dönemi, neoliberal küreselleşme dönemi ve küreselleşmenin yapılandırılmaya başlandığı milenyum dönemidir. Yazara göre, UÇÖ bu dönemlerde teknoloji, toplumsal değişimler ve uluslararası konjonktürleri dikkate alarak politikalar oluşturmuştur. Bu politikalar bağımsızlığını kazanan toplumların uluslaşması süreci ile çalışma hayatı ve toplumsal sorunların giderilmesini kapsayan geniş bir yelpazede gerçekleştirilmiştir. Çalışmada UÇÖ tarafından üye ülkelere yapılan teknik yardımlar ile UÇÖ'nün uluslararası normlar (sözleşme ve tavsiye kararları) oluşturmasının önemine dikkat çekilmiştir. İlave olarak, UÇÖ'nün sözleşme ve tavsiye kararlarının üye ülkelerce kabul edilmesi ve uygulanmasında üye ülkelerce kabul edilebilir teknikleri geliştirmesi ile üye ülkeleri temsil eden heyetlerin sosyal tarafları da içermesinin (üçlü temsil: işçi, işveren ve devlet) olumlu rol oynadığı ifade edilmiştir. Çalışmada, UÇÖ'nün ulusal ve uluslararası düzeyde olduğu gibi küresel düzeyde de çalışma hayatının düzenlenmesinde belirleyici aktörler içinde yer aldığı vurgulanmıştır. Yazar, dünyada görülen sosyal, ekonomik, teknolojik, demografik ve uluslararası gelişmeler ile çalışma hayatıyla ilgili devam eden sorunlar (yoksulluk, işsizlik, eşitsizlik vs.) ve küreselleşmenin yapılandırılması politikalarından hareketle UÇÖ'nün önem ve değerinin gelecekte daha fazla artacağını ileri sürmektedir.

Volkan Hacıoğlu "Uluslararası Çalışma Örgütü ve Enformasyon Sistemleri İnovasyonu" adlı incelemesinde organizasyon olarak UÇÖ'nün kendini yenilemesini konu olarak almıştır. Yazar, küreselleşmenin yapılandırılması sürecinde UÇÖ'nün değişen hedefleri ve fonksiyonlarına uygun olarak örgütte gerçekleştirilen inovasyon temelli yapısal reformunu incelemiştir. ILO'nun yapısal reformu, iki temel örgütsel inovasyon modeli Örgütsel İnovasyon Fonksiyonu ve Örgütsel İnovasyon Sistemi birlikte ele alınarak analiz edilmiştir. İki modelin entegre edilmesiyle gerçekleştirilen çalışma bir taraftan UÇÖ'nün yapısal değişiminin niteliği ve kurumsal yapısının anlaşılmasına yeni bir yaklaşım getirdiği gibi diğer yandan da örgüt teorisine katkıda bulunacak özgün bir perspektif geliştirmiştir.

Tekin Akgeyik "ILO Sözleşmelerinin Onaylanmasını Etkileyen Faktörler (Afrika ve Ortadoğu Ülkeleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma)" adlı makalesinde üye devletlerin ILO sözleşmelerini onaylamasını etkileyen değişkenleri Afrika ve Ortadoğu ülkeleri örneği üzerinden analiz etmektedir. Üye ülkelerin ILO sözleşmelerini onaylama kararlarını etkileyen faktörleri analiz eden çeşitli ampirik araştırmaları özetleyerek literatürdeki var olan bilgileri de ortaya koyan bu çalışma toplam 62 ülke incelenerek gerçekleştirilmiştir. Araştırmada bağımlı/bağımsız değişkenler hiyerarşik regresyon analizi kullanılarak değerlendirilmiş ve bu çerçevede üye ülkelerin ILO sözleşmelerini onaylama sayısındaki değişimi en yüksek oranda açıklayan değişken grubunun ekonomik faktörler olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada da araştırmanın sonuçlarının 1985 yılında yapılmış olan başka bir araştırmanın sonuçlarıyla örtüştüğünün görülmüş olması dikkat çekici bir husus olarak belirmektedir.

Serpil ıgdem “Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi” adlı çalışmasında, yeni iş organizasyonları ile birlikte ortaya çıkan dijital emek platformları ve kendi hesabına çalışma biçimleri ILO’nun düzgün iş konseptinin bileşenleri olan istihdam, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar, sosyal koruma ve sosyal diyalog çerçevesinde incelenmiştir. Makalede ILO’nun insana yakışır işler yaratılmasına yönelik girişimleri olmasına rağmen dijital emek platformları ve gig ekonomisi içinde çalışanlar ile ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerinin düzgün iş yaklaşımı açısından sorunlu olduğu, bu şekilde çalışanların haklarının mevcut yasal düzenlemeler içinde karşılık bulmadığı, korumasız kaldıkları vurgulanmaktadır. Ayrıca, araştırmaya göre, esnek çalışmaya tabi olan platform ve gig ekonomi çalışanları esnek çalışma koşullarında istihdam edildiklerinden belirli bir zaman ve mekandan bağımsız olarak çalışmakta, istihdam ve gelir güvencesinden yoksun kalmaktadırlar. Bu şekilde istihdam edilenler, aynı zamanda sendikalaşma için gerekli ortamlardan uzakta kalmaktadırlar. Çalışma ilginç bir sonuca ulaşmış bulunmaktadır. Gig ve platform çalışanları iki korumadan yoksun kalmaktadırlar: Birincisi yasal diğerisi ise kollektif kendi kendine yardım mekanizması olan sendikalardan yani endüstri ilişkileri sistemi.

Ali İhsan elen’in “ILO’nun alışma Yaşamının Geleceği Öngörüsünde Niteliği Değişen Dış Kaynak Kullanımının Rolü: İstihdam ve Ücret İlişkileri Açısından Bir Değerlendirme” adlı çalışmasında dış kaynak kullanımının çalışma hayatındaki etkileri UÇÖ’nün yaklaşımları nezdinde incelenmektedir. Teknoloji, üretim organizasyonları, işletme stratejileri ve piyasalardaki değişmeler üretimde dış kaynak kullanımının niteliğinin değişmesine, yeni şekillerinin ortaya çıkmasına ve nicelik olarak da sürekli artmasına yol açmaktadır. Bu çerçevede, küreselleşen piyasaların yapılandırılmasında çalışma hayatının küresel olarak düzenlenmesi amacını taşıyan UÇÖ’nün girişimleri ve öngördüğu politika tercihlerinin dış kaynak kullanımı üzerindeki muhtemel etkileri çalışmada irdelenmiştir. Yazara göre, UÇÖ’nün gelecekteki çalışma hayatı üzerinde etkili olduğunu düşündüğu dört önemli değişken (teknoloji ve bilgiye dayalı ekonomi, küreselleşme ve sanayileşme, eşişsizlik ve sosyal koruma, demografi ve evre) arasında teknoloji ve bilgi temelli ekonomi, dış kaynak kullanım kalitesini değiştiren en önemli faktördür. Bu faktörler altında dış kaynak kullanımının küreselleşmesinin işgücü piyasalarının yapısında değişimlere neden olacağı, başta kutuplaşma, sosyal koruma ve ücret eşişsizliklerinin yaygınlaşması olmak üzere işgücü piyasasında çok sayıda sorunlara yol açacağı ileri sürölmektedir. Bu nedenle, UÇÖ’nün dış kaynak kullanımının değişen niteliğine ayrıca önem vermesi, küresel işgücü piyasalarının geleceğinin düzenlenmesi açısından gerekliliği vurgulanan çalışmada UÇÖ’nün problemlerin çözümünde sosyal taraflar (işçi-işveren ve devlet) arasında sosyal diyalog içinde hareket etmelerine yönelik önerilerini olumlu bir yaklaşım olduğu dile getirilmektedir.

Verda Canbey Özgüler’in “Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi ve Uluslararası alışma Örgütü (ILO)” adlı çalışması elinizde bulunan derginin Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’ni (önce Sosyal Siyaset Konferansları sonra ise halen devam ettiği adıyla Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi) konu etmiştir. Yazarın ifadesiyle çalışmada “Türkiye’de 71 yıllık bir dönemde yayın faaliyetini sürdürmüş bir dergi olarak Sosyal Siyaset Konferansları

Dergisi'nde endüstri ilişkileri ve çalışma hayatı bakımından temel uluslararası kurumlardan biri olan ILO'nun akademik çalışmalara nasıl yansıdığı..." bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmiştir. Konu itibarıyla spesifik, inceleme yöntemi ile özgün bir nitelik taşıyan makale akademik çalışmalara örnek olması ve yeni çalışmalara yol açması ile de kendine ayrıcalıklı bir konum elde etmiştir.

Bu sayıda yer ikinci grup çalışmalar ise sosyal politikanın çeşitli alanlarıyla ilgili dikkat çeken konuları inceleyen çalışmalardır. Bu çalışmalar arasında kayıt sistemlerinin politika geliştirmedeki önemini Etyopya'nın Somali bölgesi örneğinden hareketle gözler önüne seren Abdirrahman A. Muhumud'un çalışması ilk sırayı almaktadır. Takiben Kadir Aktaş ve Bünyamin Akdemir'in çalışanların performans algıları üzerine yaptıkları alan araştırması, üçüncü olarak Beyzade Nadir Çetin'in tüketim toplumlarında tüketicilerin tüketim süreçlerinde üretime yaptığı katkı ve emek konusu işlenmektedir. Dergide yer alan son makale ise Ali İhsan Balcı ve Mehmet Güler'in birlikte kaleme aldıkları Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (ETUC) örneğinden hareketle küreselleşme karşısında sendikaların tutumunu irdeledikleri çalışmadır. Bir diğer çalışma ise Elvin Dinler ve Zeynep Çalışkan'ın Mülkiyetin Tarihsel Gelişimi Üzerine Bir Deneme adlı ortak çalışmasıdır. Yukarıda olduğu gibi bu çalışmalar aşağıda ayrıca tanıtılmıştır.

Abdirahman A. Muhumud'in "Impediments to Civil Registration: The case of Somali Regional State in Ethiopia" adlı çalışmasında yazar, sivil kayıt sisteminin toplumların iyi yönetimi, politika oluşturulması ve planlama yapılabilmesi açısından hayati öneme sahip olduğunu belirtmektedir. Kayıt sistemlerinin istatistikler (doğum, ölüm, sağlık vs ile ilgili) için gerekli olmasına karşılık halen pek çok ülkede bu çeşit sisteminin ya olmadığını ya da henüz oluşum sürecinde, bebeklik çağında, olduğunu belirtmektedir. Yazar, günümüzde 110'dan fazla düşük ve orta gelirli ülkede fonksiyonel nitelikte sivil kayıt sisteminin bulunmadığını ve bunların çoğunun ise Afrika ülkeleri olduğunu ifade etmektedir. Örneğin, sahra altı ülkelerinden Etyopya doğum ve diğer hayati nitelikteki kayıtların en az tutulduğu ülkelere biri olduğunu belirtilen çalışmada bu ülkenin Somali bölgesinde ise kayıt sisteminin daha da kötü olduğu (örneğin, 5 yaşın altındaki çocukların sadece %1'i kayıt altındadır) vurgulanmaktadır. Bu çerçevede, çalışmada Etiyopya'nın Somali Bölgesi'ndeki fonksiyonel sivil kayıt sisteminin önündeki engeller ele alınmış ve yetersiz olan kayıt sisteminin iyileştirmesi için önerilerde bulunulmuştur. İstatistiki verilerin, kayıt sistemlerinin sosyal olgu ve olayların durum ve değişimlerinin tespiti, gelişmelerin belirlenmesi ve bunlara yönelik politikaların geliştirilmesi ve uygulamaya geçirilmesi açısından önemini vurgulandığı çalışma küresel politikalara ihtiyaç duyulan dünyamızda önemli oranda veri eksikliği ile hareket edildiğini gözler önüne sermesi açısından uyarıcı ve yol gösterici bir nitelik taşımaktadır.

Kadir Aktaş ve Bünyamin Akdemir'in yapmış olduğu "İşe Adanmışlık ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinin Performans Algısına Etkisi Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmada, farklı şehirlerde yer alan farklı kurum ve kuruluşlarda istihdam edilen çalışanların işe adanmışlık düzeyleri ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin, çalışanların performans algısına etkileri incelenmiştir. Bu hedefe yönelik olarak makalede öncelikle teorik altyapının

oluşturulabilmesi adına işe adanma, örgütsel özdeşleşme, performans algısı üzerine kavramsal bir inceleme gerçekleştirilmiştir. Sonrasında ise nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan anket yöntemi ile toplanan veriler, uygun istatistikî yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmacılar, bir çalışmanın bilimsel değerini artıran örneklem sayısı, geçerlilik ve güvenilirlik ve araştırma sonuçlarının genelleştirilmesi konusunda hassasiyet göstermişlerdir. Araştırma, ele alınan değişkenleri bir arada değerlendirmesiyle ilgili literatüre katkıda bulunmuştur.

Beyzade Nadir Çetin, “Üretüketim Olgusu Bağlamında Örtülü Emek Olarak Dijital Üretüketici Emeği” adlı çalışması sosyal politikanın ana konusu olan emek ile ilgili. Alvin Tofler’in 1980’li yıllarda dile getirdiği ancak o günlerde pek de itibar edilmeyen üretüketim (prosumtion) olgusu toplumsal hayatta dijitalleşmenin artmasıyla emek çalışmalarında önemli bir yer tutmaya başlamıştır. Yazar, dijitalleşen toplumsal yapıda tüketicilerin tükettikleri mal ve hizmetlerin üretimi sürecinde yer alan emeği incelemektedir. Bu çerçevede sosyal medya platformlarında kullanıcıların içeriklerin üretimlerindeki edimleri bir tür emeğe dönüşmektedir. Yazar, bu şekilde ortaya çıkan emeğin yeni bir emek türü olduğunu vurgulamakta ve bu emeği örtülü emek olarak adlandırmayı teklif etmektedir. Yazara göre, tüketim toplumunda entelektüel işgücü, dijital ortamda maddi olmayan bir üretim süreci içine girmekte ve burada gerçekleştirdiği faaliyetlerde kullandığı zeka ve iletişim becerileri ile maddi olmayan emeğin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Makalede ileri sürülen örtülü emek tezi, ekonominin olduğu kadar sosyal politikanın da önemli tartışma konularından biri olmaya aday görünmektedir. Olgunun içeriği kadar Türkçede kullanılan karşılığı da tartışılacak konular arasındadır.

Ali İhsan Balcı, Mehmet Güler, “Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (ETUC) Küreselleşme Bağlamında Değerlendirilmesi” adlı çalışmada küreselleşme karşısında sendikal politikaları değerlendirmişlerdir. Çalışmada küreselleşmeyle birlikte uluslararası sendikacılığa ihtiyacın arttığı belirtilmektedir. Bu açıdan küresel seviyede örgütlenen Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC) ve bölgesel seviyede örgütlenen Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (ETUC) küreselleşmeye karşı politikalar üretecek güçte oldukları ileri sürülmektedir. Çalışmada ETUC’un Avrupa Birliği’nde politika yapıcı unsurlar arasında önemli bir taraf haline gelmesiyle Avrupa Sosyal Diyaloguna büyük bir katkı yaptığı vurgulanmaktadır.

Son makale Elvin Dinler ve Zeynep Çalışkan’ın ortak çalışması olan “Mülkiyetin Tarihsel Gelişimi Üzerine Bir Deneme”dir. Çalışmada, yazarlar tarih boyunca mülkiyete ilişkin gelişmeler hakkındaki görüşlerini dile getirmişlerdir. Konu, mülkiyetle ilgili tüm fenomenleri kapsayan geniş bir çerçevede ele alınmıştır.

Bu özel sayıya katkıda bulunan yazarlara gönülden teşekkürlerimi sunarım.

Prof. Dr. Mustafa DELİCAN
Editör

EDITORIAL

Dear Readers,

Globalization has been expanding in both the social and cultural fields and deepening in economic life at an astonishing pace. These developments necessitate the establishment of regulatory organizations and rules in all areas (social, cultural, environmental, etc.) affected by globalization, especially in the economy, thus increasing the expectations regarding the structuring of globalization. These quests—although nation states remain the main political actor in international relations—modify the positions of international and supranational institutions and differentiate their roles. When considering expectations and developments regarding working life, the International Labor Organization (ILO) is an organization that produces policies consistent with these changes and expectations. In this respect, the membership structure and representation system of the ILO differ from other international institutions. As is known, only states can become members of the ILO. However, the representative delegation of the member states includes representatives of the social partners (i.e., workers and employers) as well as the representation of the state. Thus, on the one hand, political representation is provided because of the states' membership, and on the other hand, the representation of the social partners in the international arena is provided through tripartite representation.

The ILO, founded in 1919, celebrates its 100th anniversary in 2019. The position and achievements of this organization in a century have made it beyond being a specialized institution of the United Nations, making it an important and influential global actor that will shape the next centuries. Through its efforts to realize social justice for universal peace, the ILO has provided humanity with a century of experience. It has made significant contributions to all aspects of working life (social, economic, legal, cultural, anthropological, international relations, etc.) by producing knowledge, developing norms, making policy recommendations, raising awareness, and creating public opinion; therefore, the ILO has had a special place in human history. In this context, its mission evolved from the humanization of working life for protection of labor to the protection of individuals in society in terms of social policy. Indeed, the millennium initiatives of the ILO are the most important indicators of this evolution and policy change; its policy change includes not only changing the content but also changing the scale of regulation. Indeed, with the deepening of globalization, the ILO has taken the regulation scale from national to international/global level. It has demonstrated the concept of change through the concept of “decent work,” and the content has been matured in the initiatives conducted under the title “world of work” studies, which is the basis of millennium policies. In this context, the “world of work” in the millennium policies has been handled within the framework of the “decent work” concept and structured by seven initiatives (namely, the governance initiative, the standards initiative, the future of work initiative, the end to poverty initiative, the women at work initiative, the enterprises initiative, and the environmental/green initiative).

The current issue of our journal is devoted to the ILO, which celebrates its 100th anniversary in 2019, with its unique characteristic owing to its structure, representation, and functioning within international organizations. This special issue has more than one aim. Undoubtedly, the first aim is to celebrate the 100th anniversary of the most important international organization of the working world, which has survived despite international turmoils, changes, and transformations, and to focus on this organization's significance. The second aim is to chart and understand the new road map and the ILO's accumulation in the past century. It is equally important to record the ILO's historical accumulation and to bring it along with new approaches and expansions into the scientific world. The third objective is two-fold: the first aspect concerns evaluating the relations between Turkey and the ILO over the past century. The second is to understand the ILO's accumulation and new road map for its future possible impact on the Turkish employment relations and thus draw attention to the future of the relations between Turkey and the ILO. Within the framework of these objectives in this special issue, it is desirable to include studies on the principles, programs, policies, and accumulations of the ILO, as well as on the relations of ILO countries and regions. Nonetheless, the expectation that all subjects will be addressed in a single issue is not rational. In fact, when the articles are sent to the journal and the accepted articles are considered during the "call for papers" process, it is seen that besides the expectations regarding the ILO, there are studies in unforeseen areas, such as that of Volkan Hacıoğlu. This situation is noteworthy in terms of revealing the extent of Turkish academics' interest in different aspects of the ILO.

In this issue, the works that have completed the peer review process and that deserve to be published are briefly evaluated below. The studies are divided into two parts. Most of the studies are related to the ILO, which we have longed for. Other studies are related to current issues concerning social policies. Among the studies directly related to the ILO, two have been written by the doyens of Turkish industrial relations: Prof. Dr. Metin Kutsal and Prof. Dr. Toker Dereli, who are emeritus scholars of the Department of Labor and Industrial Relations, the Faculty of Economics at Istanbul University. These professors have served in the Turkish delegation at ILO Conferences for many years and have made invaluable contributions to the literature on Turkish industrial relations with numerous publications, especially in the *Journal of Social Policy Conferences*. We are grateful to our professors who have witnessed the birth of modern Turkish industrial relations for sharing their experiences with us.

Due to this special condition, the articles of Prof. Dr. Kutsal and of Prof. Dr. Dereli take place in the first two in the publication directory. The first article is by Metin Kutsal, who analyzes the decisions of the "Committee on Freedom of Association (CFA)", which forms the case law of the ILO. Strikes and lockouts are among the most controversial and problematic issues of working life. In other words, these issues are the ones currently plaguing industrial relations. We find it particularly valuable that the decisions of the ILO's Committee on Freedom of Association (CFA) on strikes are reviewed and included in the literature by an expert academician. It is clear that their contribution to this problematic issue will be guiding. In the second article Toker Dereli examines the impact of the ILO

on Turkish industrial relations, based on the Trade Unions and Collective Bargaining Law numbered 6356 and dated 2012. The article, which also contains valuable data in terms of comparative industrial relations, has an enlightening and guiding feature.

The other studies related to ILO have been discussed and examined different characteristics of the ILO. The publication order of these studies is from general to specific according to the subjects covered. The first article of this group, is Özlem Özgür Büyükdere's work, which is focused on the policies and paradigm changes pursued by the ILO over the last hundred years. In this context, the article reveals the millennium perspective developed in the 21st century and its role in the structuring of globalization, namely the paradigm changes of the ILO. Owing to this feature, Büyükdere's study is given the first position. Volkan Hacıoğlu's article stands in second position. This study deals with the organizational change and restructuring of the ILO. The study is of particular importance in terms of revealing the dimensions involved in the changing paradigm and policies of the ILO before the changes in the ILO's organizational structure.

In the third position is an empirical study conducted by Tekin Akgeyik that examines the effectiveness of the ILO on a global level. This study emphasized the ranking of the factors that play a role in the ratification of ILO conventions in African countries. The article provides remarkable information regarding the global prevalence of conventions accepted by the ILO, which are valuable in terms of comparative working relations.

The two specific issues examined within the framework of the new approaches developed by the ILO are Serpil Çiğdem's study on the subject of Industry 4.0 in the context of decent work and Ali İhsan Çelen's study on outsourcing within the future of work. In both articles, current issues of working life are examined in terms of values and preferences adopted by the ILO. These studies occupy the fourth and fifth positions of this group.

Verda Canbey Özgüler's work is in the sixth position. This author's study reviews articles on ILO–Turkey relations that have been published in *Journal of Social Policy Conferences* since 1948. The study makes an important contribution, in that, it reveals past knowledge and understanding of the value of academic contributions. It is also an admirable work as it is an insightful addition to the works of those who have contributed to these studies as well as is important in terms of opening the door to self-criticism.

The first eight articles on the ILO are briefly presented below.

Metin Kutsal's article titled "The ILO's Committee on Freedom of Association - Some Important Decisions on the Right to Strike" emphasizes the importance of freedom of association, a fundamental principle of the ILO, as a right recognized by the member states. As an authority in the field of Turkish industrial relations and labor law, Prof. Dr. Metin Kutsal discusses the right to strike within the framework of trade union freedoms. He also examines the decisions related to the strike from the complaints made to the Committee on Freedom of Association, established to evaluate the complaints made against the ILO

regarding trade union freedom within the framework of Conventions 87 and 98. This study significantly contributes to the literature by examining the implementation of the right to strike in member states. It seems that the conclusions of this article will question both the current state and the guiding practices related to right-to-strike regulations in Turkey.

Toker Dereli's article titled "The Impact of International Labor Organization on the Development of Industrial Relations in Turkey: A Critical Approach from the Perspective of International Norms on Freedom of Association" is an in-depth analysis of the Law on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements, dated 2012, number 6356, in terms of international trade union rights considering ILO-Turkey relations in an historical perspective. For that purpose, the author emphasizes the ILO conventions (numbers 98 and 87) that were adopted at different times by Turkey as well as the ILO's role on supervision. According to the author, while organizing, the legislator acted pragmatically and aimed at bringing Turkey's labor relations law into compliance with the ILO norms relevant to freedom of association and at finding solutions to misimplementation of these norms. In the author's own words, "The legislator ... with the Law on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements numbered 6356, aimed not to transform our industrial relations system radically and fundamentally, but to find solutions to 30-40 years old problems arising from implementation, and to make arrangements eliminating international critiques." By stating within this scope the long-established statutory law tradition as being significant in improving industrial relations in Turkey, it is clear that the law still maintains its importance. Furthermore, this article determines that despite the positive arrangements acquired in terms of industrial relations, there are also some negative aspects of the new law with respect to legal and international norms. In this article, it is stated that law number 6356 has a more democratic and balanced structure compared with previous regulations, and its net contribution to our industrial relations system will arise only after implementation and adjudication of the law. Moreover, because of Turkey's efforts at accession to the European Union, the impact of the directives of the European Union to the Turkish industrial system has a tendency to rise. In this article, eventually, I expect that as one of the doyens of the Turkish industrial relations, the author's demand from political power regarding the approach to working life regulations, such as "...as far as the impact of the ILO standards, the significant role played by the country's own Dynamics, is undeniable. As a consequence, here, we desire to emphasize the truth even the ILO was obliged to stand up for. While proceeding in the manner to find solutions through social dialog, when the core rights and liberties are in question, the political power should ensure the regulations are made by manifesting its will in the final analysis" will influence the academic and political public opinion.

Özlem Özgür Büyükdere's article titled "The ILO at Centenary: Political Preferences and Tendencies in Changing Conditions," is focused on the ILO's policies pursued in its hundred-year-old adventure, against the changes in the world. The author states that after being established in 1919 with the motto of "social justice for universal peace" the surviving policies of the ILO correspond to four periods, which are as follows: the establishment period, the welfare/social state period, the neoliberal globalization period,

and the millennium period wherein globalization is being restructured. According to the author, in these periods, the ILO adopted its policies by considering technology, societal changes, and the international conjunctures. These policies have been realized in a large spectrum that involves the process of nationalization of decolonized societies and have been curing the problems regarding social and working life. In the article, the importance of the ILO's technical assistance to member states and its mission to establish international norms (i.e., conventions and recommendations) are underlined. Additionally, the article states that the ILO has developed techniques that play a significant role in the approval and the implementation of the ILO's conventions and recommendations by member states. In this process, the features of techniques, easy acceptability of the member, and inclusiveness of social partners (tripartite representation: workers, employers, and the government) as delegates are especially helpful. In the article, Büyükdere emphasizes that the ILO is among the actors eminent in regulating working life at national, international, and global levels. By detailing the global social, economic, technological, demographical, and international developments, the prevailing problems of working life (poverty, unemployment, and inequalities, etc.), and the policies for restructuring globalization policies, the author asserts that the importance and the worth of the ILO will continue increasing in the future.

Volkan Hacıoğlu, in his study titled “International Labor Organization and Innovation of Information Systems,” undertakes the issue of self-renewal as an organization. The author examined the innovation-based structural reform of the organization consistent with the changing goals and functions of the ILO in the process of structuring globalization. The structural reform of the ILO has been analyzed by considering two main organizational innovation models: the Organizational Innovation Function and the Organizational Innovation System. On the one hand, this study, which was conducted by integrating the two models, provides a new approach to understanding the nature and institutional structure of the ILO. On the other hand, it has developed a unique perspective that would contribute to the theory of organization.

Tekin Akgeyik analyzes the variables affecting the ratification of ILO conventions by considering African and Middle Eastern countries as examples in his article titled “Factors Affecting the Ratification of ILO Conventions: An Empirical Research on African and Middle Eastern Countries.” This study, which summarizes the various empirical studies analyzing the factors affecting the decisions of the member states to ratify ILO conventions, has also been conducted by examining 62 existing countries. In this study, dependent and independent variables were evaluated through hierarchical regression analysis, and within this framework, it was determined that the variable group explaining the change in the number of ratifications of ILO conventions at the highest rate was economic factors. At this point, it is noteworthy that the results of this study coincide with those of another study conducted in 1985.

Serpil Çiğdem, in her work titled “Evaluation of Industry 4.0 and Digital Labor Platforms in Decent Work Context,” examines—within the framework of ILO's concept of decent work and employment, fundamental rights of working life, social protection, and

social dialog—digital labor platforms that emerged with new business organizations and self-employment. Although the ILO attempts to create a positive environment for decent jobs, the author emphasizes that the new forms of work, with digital labor platforms and employees working in the gig economy, are problematic. Moreover, employees' rights do not correspond to existing legal regulations and remain unprotected. Additionally, platform and gig economy employees, who are subject to flexible work, are employed in flexible working conditions, work independently of a certain time and place, and are often deprived of employment and income security. Those so employed are also far from the necessary environment for unionization. The study reached the following interesting conclusion. Gig and platform employees are deprived of two protections: the first is legal and the second is a union, the collective self-help mechanism, that is, the industrial relations system.

Ali İhsan Çelen's article, "ILO's Role of Changing Outsourcing in the Prediction of the Future of Working Life: An Evaluation in Terms of Employment and Wage Relations," is focused on the effects of outsourcing on working life in terms of the approaches of the ILO. Changes in technology, production organizations, business strategies, and markets lead to changes in the quality of outsourcing in production, in the emergence of new forms, and in the continuous increase in quantity. In this context, the possible effects of the ILO's initiatives, which aim to regulate the working life globally in the structuring of globalizing markets, and the policy choices that the organization envisions on outsourcing are examined. According to the author, among the four important variables (i.e., technology and knowledge-based economy, globalization and deindustrialization, inequality and social protection, and demography and the environment), which the ILO considers to be effective as regards the future working life, technology and knowledge-based economy is the most important factor that changes the quality of outsourcing. Under these factors, however, it is suggested that the globalization of outsourcing will lead to many problematic changes in the structure of labor markets, especially those regarding polarization, social protection, and wage inequalities. Therefore, in this study, which emphasizes the changing nature of the external resource use and the necessity for the regulation of the future of global labor markets, the suggestions of the ILO in terms of social dialog among the social partners (i.e., workers, employers, and the state) in the solution of the problems are evaluated as a positive approach.

Verda Canbey Özgüler's work titled "Journal of Social Politics Conferences and International Labor Organization (ILO)" is about the *Journal of Social Politics Conferences* (first, *Social Policy Conferences*, and then, *Social Policy Conferences Journal*). In the words of the author, "...the purpose of the study is to examine how ILO, which is one of the major international institutions in terms of industrial relations and working life, is reflected in the *Journal of Social Policy Conferences* as a journal that has been maintaining its publishing activities through 71 years" was analyzed by bibliometric analysis. This article, which has a distinctive and specific feature through the study method, has gained a privileged position by being an example for academic studies and leading to new studies.

The second group of articles includes studies that draw attention to various issues related to social policy. Among these studies, Abdirrahman A. Muhumud's work, which reveals the importance of registration systems in policy development from the example of the Somalia region in Ethiopia, is given the first position. Then, Kadir Aktaş and Bünyamin Akdemir's field research on employee performance perceptions is given the second position and is followed by Beyzade Nadir Çetin's contribution to labor in the consumption processes of consumers in consumer societies. The fourth article is Ali İhsan Balcı and Mehmet Güler's study of the trade unions' attitude toward globalization based on the example of the European Trade Union Confederation (ETUC). The last study in the journal is the cwork of Elvin Dinler and Zeynep Çalışkan, titled "An Essay on the Historical Development of Property". As above, these studies are further introduced below.

Abdirahman A. Muhumud's work titled "Impediments to Civil Registration: The case of Somali Regional State in Ethiopia" states that the civil registration system is vital for good governance of communities, policymaking, and planning. Although registration systems are necessary for statistics (birth, death, health, etc.), he states that this type of system is either absent or is still in its infancy in many countries. The author also states that more than 110 low- and middle-income countries do not have a functional civilian registration system and most of them are African countries. Ethiopia, a sub-Saharan country, has the lowest registration of birth and other vital events records. In this context, the study addresses the obstacles to an Ethiopian functional civil registry system in the Somali Region and makes recommendations to improve the situation of the existing but inadequate registry system. This study emphasizes the importance of statistical data, recording systems for determining the status and changes of social phenomena and events, identifying developments, and developing and implementing policies for them.

Kadir Aktaş and Bünyamin Akdemir's article titled "A Research to Determine the Effects of Work Engagement and Organizational Identification Relations on The Performance Perception" focuses on the effects of the relationship between employee commitment and organizational perception of employees employed in different institutions and organizations in different cities. For this purpose, a conceptual examination was conducted on dedication, organizational identification, and performance perception to establish the theoretical background. Then, the data collected by a quantitative survey method, was analyzed by using appropriate statistical methods. Researchers have shown sensitivity to the number of samples that increase the scientific value, validity, and reliability of the study, as well as the generalization of the research results. The research contributes to the literature regarding the evaluation of the variables discussed together.

Beyzade Nadir Çetin's work titled "Digital Prosumer Labour as Covert Labour in the Context of Prosumption" is related to labor, which is one of the main subjects of social policy. The phenomenon of prosumption, which Alvin Tofler expressed in the 1980s but was not well received, started to occupy an important place in labor studies with the increase of digitalization in social life. The author examines the labor involved in the production of consumption goods and services consumed by consumers in a digitalized social structure.

In this context, the users' actions in the production of content on social media platforms become a kind of labor. The author emphasizes that labor produced is a new type of labor and proposes to refer to this labor as "covert labor." According to the author, the intellectual labor force in the consumer society enters into a non-material production process in the digital environment and provides the emergence of immaterial labor with the intelligence and communication skills used in its activities. The covert labor thesis put forward in this article seems to be a candidate for an important debate of social policy as well as of the economy. The content of the phenomenon of covert labor as well as its terminological expression in the Turkish language are among the topics to be discussed.

Balcı and Güler evaluated the trade union policies in the face of globalization in their study titled "Evaluation of the European Trade Union Confederation (ETUC) in the Context of Globalization." In this study, the authors state that the need for international trade unionism increases with globalization over the course of time. In this respect, they argue that the International Trade Union Confederation (ITUC) organized at the global level and the ETUC organized at the regional level have the power to develop policies against globalization. Further, the authors emphasize that the ETUC has made a major contribution to the European Social Dialogue since it has become an important element among policymakers in the European Union.

The last article is "An Essay on the Historical Development of Property", a joint work of Elvin Dinler and Zeynep Çalışkan. In the study, the authors expressed their views on developments related to property throughout history. The issue is addressed in a broad range covering all phenomena related to property.

I would like to express my sincere appreciation to the authors who contributed to this special issue.

Prof. Dr. Mustafa DELİCAN
Editör



ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Grev Hakkına İlişkin Önemli Bazı Kararları

The ILO's Committee on Freedom of Association - Some Important Decisions on the Right to Strike

Metin Orhan Kutsal¹

Öz

ILO İdare Konseyi'nin önerisi üzerine 1951 yılında kurulan Sendika Özgürlüğü Komitesi, 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri esas alarak, üye devletlerle ilgili şikayet anılarını incelemekte ve karara bağlamaktadır. SÖK, grev hakkını sendika özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

SÖK'ün grev hakkı ile ilgili kararlarında ön plana çıkan hususlardan bazıları şunlardır:

- Tüm çalışanlar grev hakkına sahiptirler.
- Grev hakkı ağır kriz hallerinde, temel hizmetlerde sınırlanabilir, hatta yasaklanabilir.
- Grev yasağına girenlerin haklarını dengeleyebilmek için bağımsız ve tarafsız, tarafların güvenini sağlamış barışçıl kurumlardan yararlanılmalıdır.
- Hükümetlere ulusal güvenlik ve genel sağlık nedeniyle yasal bir grevi askıya alma yetkisi sendika özgürlüğüne aykırı değildir. Ancak hükümetlerin bu iki kavramı objektif ve iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanmaları gerekir.
- Halkın bütününe ya da bir kısmının sağlığını veya güvenliğini yakından etkileyen temel hizmetler SÖK tarafından belirlenmiştir. Bunların dışında kalan hizmetlerde de grevin çok geniş bir alana yayılması ve aşırı biçimde uzaması şayet halkın zorunlu ihtiyaçlarını karşılayamayacak düzeye ulaşmışsa greve müdahale edilebilir. Bu durumlarda da barışçıl organlardan yararlanılması gerekir.

Anahtar Kelimeler

Sendika, Temel hizmetler, Mesleki çıkar, UÇÖ Sendika Özgürlüğü Komitesi, Grev

1 Sorumlu Yazar: Metin Orhan Kutsal (Prof. Dr.), İstanbul Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: metin.kutsal@gedik.edu.tr ORCID: 0000-0002-6556-2798

Atf: Kutsal, M. O. (2019). ILO "Sendika özgürlüğü komitesi"nin grev hakkına ilişkin önemli bazı kararları. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 77: 1-19. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0025>

Abstract

Founded in 1951 on the proposal of the ILO Administrative Council, the Committee on Freedom of Association examines and concludes complaints about member states based on conventions 87 and 98. The CFA recognizes the right to strike as an integral part of trade union freedom.

Some of the issues that come to the forefront in CFA's decisions regarding the right to strike are as follows:

- All employees have the right to strike.
- The right to strike may be restricted or even banned concerning basic services in cases of severe crisis.
- In order to balance the rights of strikers, independent, impartial and peaceful institutions should be utilized.
- The authority of governments to suspend a legal strike for national security and general health reasons is not contrary to trade union freedom. However, governments should use these two concepts objectively and in good faith.
- The basic services that closely affect the health or safety of the whole or a part of the public have been determined by the CFA. In services other than these, the spread of the strike to a very wide area and its excessive prolongation can be intervened if the necessities of the people cannot be met. In such cases, peaceful organs should be utilized.

Keywords

Trade unions, Basic services, Professional interest, ILO Committee on Freedom of Association, The right to strike

Extended Summary

After the international norms of trade union freedom were determined by ILO Convention 87 (1948), a rapid increase in complaints about member states was observed. Since 1951, the ILO Administrative Council has used the Committee on Freedom of Association (CFA) for assistance in investigating these complaints.

The Committee on Freedom of Association has also explained what procedures and principles it considers when reviewing and resolving complaints about member states: the first of its decisions is that it is not a judicial decision that compels the member state. According to the statement, a decision which is made is not intended to condemn a member state or a trade union organization; on the contrary, it aims to make trade union freedom valid in all countries by making use of the trilateral structure, which is the most prominent feature of the ILO.

While making decisions, the second principle of the CFA is that it does not, as a rule, take into account the level of development of the complained country. The third principle is that the change of political regime or political power in a member state will not affect the previous decisions. The new political regime or the new government is under the obligation of producing solutions based on the decisions of the Committee in terms of trade union freedom.

Lastly, the CFA requires that, in accordance with the decision of the Administrative Council with respect to multinational companies, the existence of a provision contrary to trade union freedom among the conditions of investment in another country shall never be tolerated.

The reason why we choose the issue of strike is that employers' associations in the ILO and in our country argue from time to time that the right to strike does not have a legal relationship with trade union freedom. The most important justification of the allegations in this regard is that there is no direct provision regarding the right to strike in Convention 87 or other legislation of the ILO regulating trade union freedom.

For many years, the CFA has advocated a totally opposite view. According to them, the right to strike is an integral part of trade union freedom. In this case, it is not possible for trade unions to exclude the right to strike while freely regulating their activity programs.

Based on this basic view, the CFA does not accept all actions where employees collectively agree to stop working as a legal strike within the framework of trade union freedom. For example, according to the CFA, a strike initiated by a trade union for purely political purposes does not fall within the framework of trade union freedom. As such, the CFA does not accept the strike which is done in order to prove that the trade union is the authority in collective bargaining. The CFA acknowledges that the issue of authority is a problem that needs to be examined separately.

As such, the committee acknowledges that the right to strike may be restricted or even banned in basic services that threaten the health and safety of society. In the case of government officials in public service, the CFA accepts that high level bureaucrats who use public power on behalf of the state can be included in the scope of the ban on strikes. The Committee tries to clarify the concept of basic services in its decisions and gives examples from various business lines.

The CFA has also made important decisions on peaceful solutions to ensure that workers do not lose their rights in the event of restrictions or prohibitions on the right to strike. According to the CFA, the peaceful solutions that are put into action in such a situation should definitely have gained the trust of parties through their impartiality and independence.

It is determined that an independent body should decide for such strikes which are delayed for a certain period due to national security and general health, and if the government is the decision body, this postponement should be made with a good faith interpretation considering the narrow meaning of the words ‘national security’ and ‘general health’.

If serious health and safety problems arise in society due to the prolongation of the strike and its widespread nature, it may be decided to meet the minimum needs of society by the decision of an independent body; however, as a result of this decision, the effect of the decision to strike should not diminish and the public image of the union should not decrease.

ILO “Sendika Özgürlüğü Komitesi”nin Grev Hakkına İlişkin Önemli Bazı Kararları

İnsan hakları içinde yer alan örgütlenme hakkı, başlangıçtan beri (1919), ILO'nun temel ilkeleri arasında yer almıştır. Geride bıraktığımız yüzyıl içinde ILO, sendikal örgütlenme konusunda önemli ve somut adımlar atmıştır. Örneğin 1948 yılında toplanan Genel Konferansında sendika özgürlüğünün içeriğinde yer alan özgürlükleri kayıt altına almış (87 sayılı sözleşme) ve bir yıl sonra bu özgürlüğün nasıl korunacağını, toplu pazarlık sistemi içinde nasıl güvence altına alınacağını 98 sayılı sözleşme ile belirlemiştir.

Öte yandan ILO, üye devletlerin özellikle ilgili sözleşmeleri onaylamış olan üyelerin, sendika özgürlüğü esaslarına uyup uymadıklarını denetleme yetkisine sahiptir. Uygulamada ise üye devletlerin siyasal rejimleri arasında farklılıkların bulunması; bazı ülkelerin endüstri ilişkileri alanında yeterli bilgi ve deneyime sahip olmaması çeşitli sorunlara neden olmaktadır. Bu yüzden birçok üye devlette sendika özgürlüğü alanında eksiklikler, aksaklıklar, sınırlamalar, hatta yasaklar bulunabilmektedir.

Sendika özgürlüğü esaslarını olabildiğince tüm üye ülkelerde geçerli kılabilmek için ILO mevzuatında işçi ve işveren sendikalarına ülkelerinin hükümetlerini şikayet etme hakkı tanımıştır. Bu şikayet hakkını uluslararası sendikal örgütler de kullanabilmektedir. Bundan dolayıdır ki 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinin kabulünden sonra sendika özgürlüğü ile ilgili şikayetlerde ciddi artışlar gözlemlenmiştir.

Bu durum karşısında İdare Konseyi'ne yardımcı olmak amacı ile 1951 yılında Sendika Özgürlüğü Komitesi kurulmuştur. Bu komite kendisine intikal eden şikayetleri ilgili sözleşme hükümleri çerçevesinde inceleyerek karara bağlamaktadır.

Komitenin işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşması kendisine duyulan güveni artırmakta ve verilen kararlar bir tür içtihat niteliğini kazanmaktadır. Komitenin kararları BIT tarafından tasnif edilerek, zaman zaman yenilenecek kitap biçiminde yayımlanmaktadır.¹ Kitabın en son baskısı

1 BIT, La liberte syndicale, compilation des delisions du Comite de la liberte syndicale, sixieme edition (2018)

2018 tarihlidir.² Amaç üye devlet hükümetlerinin bu kararlardan yararlanarak, sendika özgürlüğüne ilişkin yasal düzenlemeler başta olmak üzere, ülkelerindeki uygulamalarda bu kararları esas almalarıdır.

Bu konuda ülkemizin durumuna gelince: Türkiye, 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri onaylamış ülkeler arasındadır. Ancak çoğulcu demokrasinin askıya alındığı dönemlerde kabul edilen gerek anayasalarda, gerek yasalarda ILO normlarına aykırı birçok düzenlemenin yer aldığı bilinmektedir. Bundan dolayı Türkiye, hakkında çok sayıda şikâyet yapılan ülkeler arasındadır. Gerçi son yıllarda kabul edilen sosyal içerikli temel bazı yasaların genel gerekçelerinde yapılan yeni düzenlemelerde ILO normlarından esinlendiği ifade edilmektedir. Ancak ILO'ya yapılan Türkiye ile ilgili şikâyetler halen devam etmektedir. Son yıllarda bu şikâyetlerin özellikle kamu görevlilerinin örgütlenmeleri ile ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin ülkemizde tüm kamu görevlilerini kapsayan grev yasağı ILO normlarına açıkça ters düşmektedir.

Biz bu makalemizde tüm sendika özgürlükleri ile ilgili SÖK kararlarını inceleme iddiasını taşımamaktayız. Bir makale çerçevesinde buna olanak bulunmadığı esasen bilinmektedir. Biz ILO'ya göre sendika özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası olan grev hakkı konusundaki SÖK kararlarından bizce önemli olan bir kısmını incelemekle yetineceğiz. Bu kararlar karşısında Türk pozitif hukukunun uluslararası normlara uyup uymadığı konusuna da bu makale çerçevesinde girmeyeceğiz.

SÖK'ün grev hakkı ile ilgili bazı kararlarını açıklamadan önce bu Komitenin oluşum biçimiyle çalışması sırasına benimsediği ilkelere değinmekte yarar görmekteyiz.

Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Oluşum Biçimi ve Çalışmalarında Benimsediği İlkeler

Komitenin Oluşum Biçimi

70 yıla yaklaşan bir süreden beri faaliyet gösteren SÖK'ün yapılanması ILO'nun temel özelliklerinden biri olan üçlü yapıya dayanmaktadır. ILO'yu diğer uluslararası örgütlerden ayıran en önemli özellik bu örgütün tüm

2 Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından bastırılan "la liberte syndicale" kitabının son baskısını bana sağlayan başta değerli meslektaşım Prof. Dr. Sarper Süzek olmak üzere Prof. Dr. Mustafa Delican ve genç meslektaşım Yiğit'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

organlarında çalışanlar, işverenler ve hükümetlerin eşit yetkilerle temsil edilmeleridir. Dolayısıyla SÖK'te çalışanlar, işverenler ve hükümetlerin grupları tarafından seçilen üçer üye ile toplam 9 üyeden oluşmaktadır. Aynı seçim sırasında asıl üyelerin yardımcıları da belirlenmektedir. Komiteye bağımsızlığı ve tarafsızlığı ile temayüz etmiş saygın bir kişi başkanlık yapmaktadır.

Komitee yılda üç kez toplanmakta ve İdare Konseyi'nin şikayet konularını inceleyerek karara bağlamaktadır.

Hemen belirtmeliyiz ki SÖK bir yargı organı değildir. Üye ülkelerin gözlemlerini dikkate alarak kendisine intikal eden, sendika özgürlüğü ile ilgili şikayetleri, özel bir yöntem ve benimsediği ilkeler çerçevesinde incelemekte ve karar bağlamaktadır. SÖK kararlarını İdare Konseyi'ne sunmakta, gerekiyorsa şikayet konusunu daha derinliğine incelenmesini ya da ilgili hükümetin uygulamasının yanlış olduğunu bunun giderilmesi için nelerin yapılması gerektiğini açıklar.

SÖK hakkında genel kanı bu organın sendika özgürlüğü kavramına işlerlik kazandırdığı şeklindedir. SÖK, çalışmaları sırasında sendika özgürlüğünü düzenleyen tavsiye ve sözleşmelere bağlı olarak yorumlarını yapmaktadır.

SÖK'ün Çalışmaları Sırasında Benimsediği İlkeler

ILO'ya üye tüm devletlerin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyinin, siyasal rejimlerinin farklı olması, endüstri ilişkilerinde yeterli denetime sahip olup olmamaları açısından aralarında önemli farkların bulunması SÖK'ün karar verme işlevini zorlaştırmaktadır. SÖK'ün görevi sözleşmelerle belirlenmiş sendika özgürlüğünü dünya çapında hakim kılmaktır. Bu nedenle ILO çalışmalarında izleyeceği ilkeleri önceden belirlemiştir. Bunlar şu ilkelerden oluşmaktadır.

SÖK'ün kararları yaptırım içermez.

Yukarda da değinildiği gibi SÖK bir yargı organı değildir. Şikayetleri incelerken üye devletin hükümetini ya da sendikal örgütleri ayıplamak, kınamak gibi bir yetkiye sahip değildir. Aksine üçlü yapılanmanın kendisine sağladığı itibardan yararlanarak, ilgili sözleşmelerde öngörülen normları sosyal bir diyalog çerçevesinde yorumlayıp karar vermektir.

SÖK, şikayet konusunu incelerken şikayet edilen ülkenin 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri onaylayıp onaylamadığını dikkate almaz.

Bu ilkenin hukuki dayanağı şudur: ILO'ya üye olmak üzere başvuruda bulunan bir ülke ILO ana sözleşmesindeki tüm ilke ve esasları kabul etmiş sayılır. Sendika özgürlüğü, örgütlenme hakkı ILO'nun tüm kuruluş belgelerinde yer aldığına göre şikayet konusu incelenirken bu ülkenin ilgili sözleşmeleri onaylamış olup olmadığı önem taşımaz.

SÖK, şikayet edilen ülkenin gelişmişlik düzeyini prensip olarak dikkate almaz.

Tüm üyelerin sendika hakkına saygılı olma ilkesinden hareket eden SÖK, şikayet edilen ülkenin gelişmişlik düzeyini, mesleki ilişkiler alanındaki deneyimlerinin yeterli olup olmadığını dikkate almaz. Ancak şikayet konusunda yapılması gerekenleri açıklarken gelişmişlik düzeyine göre tavsiyelerde bulunmaya çalışır.

SÖK, çok uluslu şirketler konusunda İdare Konseyi'nin 1977 kararını dikkate alır.

ILO'nun bir tür yönetim kurulu işlevini yürüten İdare Konseyi 1977 yılında çok uluslu şirketlerin başka bir ülkede yatırım yaparken o ülkeden kendisine özgü ödünler vermesini bekleyebilir. İşte bu ödünler arasında örneğin sendika özgürlüğü, özgür toplu pazarlık hakkı gibi konularda ülkenin verdiği ödünleri SÖK kesinlikle dikkate almaz.

SÖK karar verirken üye ülkede siyasal iktidar değişikliğini dikkate almaz.

Sendika özgürlüğü konusundaki şikayetlerin eski siyasal iktidarlar tarafından yapıldığı iddiaları SÖK dikkate almaz. Başka bir anlatımla eski iktidarların icraatından halen iktidarda olan hükümet sorumludur. Hangi iktidar tarafından sendika özgürlüğü ihlal edilmiş olursa olsun mevcut iktidarın bunları düzeltmekle sorumlu olduğunu kabul eder.

Üye bir ülkede siyasal rejimin değişmesi de yeni rejimin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

Günümüzde çeşitli nedenlerle üye bir ülkede siyasal rejim değişikliklerine rastlanmaktadır. Askeri otoriter bir rejimden çoğulcu demokrasiye, İran'da

yaşandığı gibi krallıktan islami cumhuriyete geçişler olabilmektedir. Eski rejim dönemindeki mevzuatla ilgili şikayetleri yeni rejim üstlenmek ve gidermekle yükümlüdür. Önemli olan sendika özgürlüğüne aykırı düzenlemelerin düzeltilmesi, uluslararası normlara uyumlu hale getirilmesidir.

Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Grev Hakkına İlişkin Önemli Bazı Kararları

Sendika özgürlüğü kavramının gerçekte birçok özgürlükten oluştuğu bilinmektedir. Kuşkusuz SÖK de bu özgürlüklerin tümünü dikkate alarak kararlarını vermektedir. Bundan dolayıdır ki SÖK kararlarına her yıl yenileri eklenmektedir. Yukarıda da işaret ettiğimiz gibi biz bu makale çerçevesinde bu özgürlüklerden sadece grev hakkı ile ilgili olan kararların bir kısmını inceleyeceğiz.

SÖK'e Göre Grev Hakkının Önemi ve Sendika Özgürlüğü İle İlişkisi

SÖK, grev hakkının çalışanların temel haklarından biri olduğunu vurgulamakta (BIT:143.cas.751-753) ve bu hak sayesinde çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını “mesleki menfaatlerini” koruyabildiklerini kabul etmektedir.

Sendika hakkının sendika özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası olduğu da SÖK kararlarında açıkça ifade edilmektedir. (BIT:143.cas.754) Komiteye göre bunun hukuki dayanağı 87 sayılı sözleşmenin üçüncü maddesidir.

ILO'yu oluşturan taraflardan biri olan işveren grubu ise 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin hiçbir yerinde grev hakkından söz edilmediğini ileri sürmekte ve bu hakkın sendika özgürlüğü içinde yer alamayacağını savunmaktadır.

İşveren kanadının bu itirazına karşılık SÖK aksi görüşü savunmaya devam etmektedir. SÖK'e göre, 87 sayılı sözleşmede (m.3) sendikaların etkinliklerini, iş programlarını serbestçe düzenleme hakları vardır. Bu hüküm grev hakkını da kapsamaktadır. Zira grev hakkı çalışanların mesleki çıkarlarını korumada en önemli araçlardan biridir. Kaldı ki SÖK'e göre grev hakkı çalışanlara ve bunların örgütlerine de ağır bir sorumluluk ve fedakarlık yüklemektedir. (BIT:141.cas.755)

SÖK grev niteliğini taşıyan tüm toplu işçi eylemlerini sendika özgürlüğü çerçevesinde görmemektedir. Bu nedenle hangi tür grevlerin sendika özgürlüğüne

dahil olduğu, hangilerinin bu niteliğe sahip olmadığına ilişkin çok sayıda SÖK kararı bulunmaktadır.

Sendika Özgürlüğü Alanına Giren Grevler

SÖK, grev hakkının temel ögesi olan “mesleki menfaat” kavramını geniş biçimde yorumlamaktadır. Kuşkusuz toplu pazarlık yetkisini almış bir sendikanın toplu görüşmelerde uyuşmazlık çıkması halinde sendikanın grev hakkını kullanması sendika özgürlüğü alanına girmektedir. Ancak SÖK, çalışanların grev hakkını sadece toplu pazarlık çerçevesinde yapılan grevlerle sınırlı olduğunu kabul etmemektedir. Çalışanların mesleki menfaatlerini olumsuz yönde etkileyen ekonomik ve sosyal politikalara karşı koyabilmek için çalışanlar sendika özgürlüğü çerçevesinde grev hakkına sahiptirler. (BIT:144.cas.758,766,769,779,780)

Bu konuda çok sayıda SÖK kararına rastlanmaktadır. Örneğin üyelerinin menfaatine dokunan ekonomik bir politikanın izlenmesi kararına karşın sendikalar greve başvurabileceklerdir. Asgari ücretin artırılması, sendikanın işverence tanınması, üyelerinin uzun süreden beri ücretlerini alamadıkları işverene karşı yaptıkları grev SÖK’e göre meşru hareketlerdir. Hükümetin çalışanları olumsuz yönde etkileyecek bir kararnameyi çıkarması, bu nitelikte bir yasa tasarısını meclise sevk etmesi karşısında sendikalar yasal grev hareketleri ile bunu protesto edilebilecektir.

SÖK ayrıca mesleki amaçla yapılan genel grevler ile bazı koşullarda dayanışma grevlerini de meşru saymaktadır. Örneğin 24 saatlik bir genel grevle sendikaların asgari ücretin artırılmasını talep etmelerini yasal kabul etmektedir. (BIT:148.cas.781)

Bunun gibi işçilerin ve sendikaların başka bir iş kolunda devam etmekte olan bir grevi desteklemek amacı ile (dayanışma grevi) grev yapmalarını bir koşul ile kabul etmektedir. Bu koşul sendikanın desteklediği grevin yasal bir grev olmasıdır. (BIT:146.cas.770)

Sendika Özgürlüğü Kapsamına Girmeyen Grevler

Mesleki menfaat kavramını geniş biçimde yorumlayan SÖK, bazı grev hareketlerinde sendikanın başvurduğu grevlerde bu ögenin (mesleki menfaat) sendika özgürlüğü kapsamına girmediğine karar vermiştir.

Bu tür grevlere örnek olarak salt politik amaçlarla yapılan grevleri belirtmiştir. (BIT:145.cas.760,763)

Bunun gibi toplu sözleşme yürürlükte iken sendikanın yeni hakları elde edebilmek için grev yapması (BIT:146.cas.768); sendikanın işverene baskı yaparak kendisini yetkili sendika olarak kabul etmesi için greve başvurması (BIT:147.cas.773)nı SÖK sendika özgürlüğü çerçevesinde yapılan meşru bir grev olarak kabul etmemiştir. Gerekçe olarak yürürlükteki bir toplu sözleşmenin yorumunun tarafsız yargı organlarınca yapılması gerektiğidir.

SÖK'ün Grevin Başlamasından Önceki Döneme İlişkin Bazı Kararları

Ulusal mevzuatta sendikanın greve başlamadan önce belirli yükümlülükleri yerine getirmesi, örneğin uyuşmazlığın barışçı çözüm yollarından geçirilmesi, işçilerin oyuna başvurulması gibi konularda da SÖK'ün kararları vardır.

SÖK bu aşama ile ilgili önemli bir kararında şu görüşe yer vermiştir. Greve gidiş sürecini düzenleyen bir ulusal mevzuat bu hakkın kullanılmasını güçleştirecek ya da olanaksız hale getirecek önlemlerden uzak durmak zorundadır. Başka bir ifade ile toplu iş uyuşmazlığı söz konusu ise işçiler ya da sendikalar nispeten basit işlemler yaparak grev haklarını kullanabilmelidirler. (BIT:149.cas.791)

Bunun gibi SÖK'e göre ulusal mevzuatta greve başlamadan önce barışçı çözüm yollarına başvurma zorunluluğu sendika özgürlüğüne aykırı değildir. (BIT:150.cas.793,798)

Grevin başlayacağı tarihin işverene bildirilmesi, sürenin makul olması koşulu ile, sendika hakkına ters düşmemektedir. (BIT:151.cas.449) Örneğin SÖK'e göre grev kararının 48 saat önce bildirilmesi makul bir süredir. (BIT:151.cas.800)

Grev Hakkına Hükümetlerin Müdahalesi

Uygulamada hükümetin greve müdahalesi bu hareketi belirli bir süre askıya almak, ertelemek biçiminde olmaktadır. Benzer bir başka müdahale ise grevci işçileri silah altına almaktır.

SÖK, bu olasılıkların her ikisini de inceleme fırsatını bulmuştur. Örneğin bir kararında ulusal mevzuatta “ulusal güvenliği” ya da “genel sağlığı” tehlike altına sokan bir grevin hükümetçe ertelenmesini SÖK kural olarak sendika

özgürlüğüne aykırı bulmamış, ancak hükümetin dayandığı iki özel durumun dar anlamda ve iyi niyetle (objektif) değerlendirilmesinin önemini vurgulamıştır. (BIT:172.cas.916) Aynı konuda SÖK başka bir kararında ise erteleme kararının mutlaka hükümete verilmesinin zorunlu olmadığını, bu yetkinin tüm tarafların güvenini kazanmış bağımsız bir organa bırakabileceği sonucuna varmıştır. (BIT:172.cas.914)

Yasal bir grevi etkisiz hale getirmek (grevi kırmak) amacı ile grevci işçilerin askere alınmasını ise SÖK, temel hizmetler dışında, grev hakkına (sendika özgürlüğüne) yapılmış ciddi bir saldırı olarak nitelendirmiştir. (BIT:173.cas.921) Nitekim SÖK metal işçilerinin yasal ve barışçıl bir grevini etkisiz hale getirmek için grevci işçilerin askere alınmasını sendika özgürlüğü ile bağdaşmayan bir hareket olarak nitelendirmiştir. (BIT:174.cas.924)

Greve Polisin Müdahalesi

SÖK'e göre kamu otoritelerinin grevle ilgili olarak polisi devreye sokması kamu düzeninin gerçekten tehdit altında bulunması haline mahsustur. (BIT:1763.cas.935,932) Bu özel durum dışında polisi grevi etkisiz hale getirmek için kullanmak sendikal haklara açık bir saldırı olacağını SÖK kabul etmektedir. (BIT:175.cas.931) Bu doğrultuda başka bir kararında SÖK, grev sırasında polisin görevinin sadece kamu düzenini sağlamak olduğunu belirtmiştir. (BIT:175.cas.930)

Grevin Yasaklanabileceği Haller

ILO sözleşmelerine göre tüm çalışanlara sendika özgürlüğü tanındığından çalışanlar kavramı içinde iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ve kamu yönetimi çerçevesinde göreve atanan tüm kamu görevlileri grev hakkına sahiptirler. Bu anlamda tüm çalışanlar için SÖK üç ayrı olasılığa dayalı grev yasakları olabileceğini kabul etmektedir: Bunlar ulusal düzeyde çok ağır kriz halleri, temel hizmetler ve kamu görevlilerinin üst düzeydeki bir kısım personelidir.

Ağır ulusal bunalım halleri

SÖK'e göre toplumun tümünün güvenliğini ve sağlığını ağır biçimde tehdit eden felaket hallerinde grevlerin belirli bir süre ile yasaklanması mümkündür. Bu durumda tüm tarafların güvenini kazanmış bağımsız ve tarafsız bir organ toplu iş uyuşmazlıklarını karara bağlayabilir. (BIT:154.cas.824,825)

Devlet adına kamu otoritesini kullanan üst düzey kamu görevlileri

SÖK, devlet adına kamu otoritesini kullanma yetkisine sahip üst düzey görevlilerinin grev haklarının sınırlanabileceğine hatta yasaklanabileceğine karar vermektedir. (BIT:155.cas.828,829,830) SÖK kararlarında bu niteliğe sahip kamu görevlilerine ait örnekler vermektedir. Nitekim SÖK bir kararında devlet adına yargı yetkisini kullanan yargıçların grev hakkının sınırlanabileceğine karar vermiştir. (BIT:156.cas.832) Bunun gibi devlet maliyesinde ya da gümrük işlerinde devlet adına kamu otoritesini kullanan görevlilerin grev haklarına kısıtlamalar getirilebilecektir.

SÖK'ün bu özel gruplar dışında kalan kamu görevlilerinin grev hakkına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ancak diğer kamu görevlileri de, diğer çalışanlar gibi, aşağıda açıklanacak temel hizmetlerde çalışıyorlarsa bunların da grev hakları kısıtlanabilecektir.

Temel Hizmetler

SÖK, grevin sınırlanabileceği, hatta yasaklanabileceği “temel hizmet” kavramını şöyle açıklamaktadır: “Bu hizmetlerde grev yapılmasının halkın tümünün ya da bir kısmının sağlık ve güvenliğini yakından ve kesin olarak tehdit eden hizmetler temel hizmetlerdir.” (BIT:156.cas.836) SÖK'e göre bu nitelikler ülkeden ülkeye farklılıklar gösterebileceği gibi, temel hizmetlerden sayılmayan bir grev çok geniş bir alana yayılmış ya da çok uzamış ise temel hizmet yasağına girebilecektir. (BIT:156.cas.837) SÖK, temel hizmetlerle ilgili genel açıklamalar yaptıktan sonra temel hizmetlerden sayılabilecekleri tek tek açıklamış, bununla yetinmeyerek temel hizmetler çerçevesine girmeyen hizmet türlerini de verdiği kararlarla belirlemiştir.

1.1.1.1. Temel hizmetlerden sayılabilecek haller

- Sağlık hizmetleri
- Elektrik hizmetleri
- Su tedariki hizmetleri
- Telefon hizmetleri
- Polis ve silahlı güçler
- İtfaiye

- Ceza infaz işleri
- Okul çağı çocukların beslenme işleri
- Hava trafiği kontrol işleri

1.1.1.2. *Temel hizmetlerden sayılmayacak işler*

- Radyo ve televizyon,
- Petrol sektörü ve petrol kuruluşları
- Hava taşımacılığında petrol dağıtımını
- Gaz sektörü
- Gazın ticari amaçla şişelenmesi
- Gemi yapım işleri (doklar, limanlar)
- Bankalar
- Merkez bankası
- Sigorta hizmetleri
- Vasıtalı ve vasıtasız vergilerin toplanmasında bilgisayar hizmetleri
- Büyük mağazalar ve halka açık parklar
- Metal sanayi
- Büyükşehir dahil genel taşımacılık işleri
- Uçak kullanma işleri
- Yakacak için üretim, taşıma ve dağıtım işleri
- Demiryolu taşımacılığı
- Şehir içi taşıma
- Posta hizmetleri
- Çöp toplama hizmetleri
- Soğuk hava işletmeleri

- Otel hizmetleri
- Yapı işleri
- Otomobil üretim işleri
- Tarımsal işler
- Çay, kahve, kakao yetiştirme işleri
- Parasal hizmetler
- Devlet basım işleri
- Eğitim hizmetleri
- Maden suyu şişeleme işleri
- Uçak onarım işleri
- Asansör işleri
- Dış satım işleri
- Özel sigorta hizmetleri
- Hava kontrol hariç havalimanları
- Eczaneler
- Fırımlar
- Bira üretim işleri
- Cam üretim işleri

1.1.1.3. *Temel hizmetlerle ilgili SÖK'ün diğer kararları*

Yukarıdaki temel hizmetler arasında yer almayan bazı iş kollarında şayet halkın hayatı ve güvenliği için bir tehlike halini almış ise burada grev yasağı uygulanabilir ve uyuşmazlık zorunlu tahkime gidebilir. Bu istisnai durumlara örnek olarak SÖK petrol işlerinin tümüyle durması halini zikretmektedir. (BIT:160.cas.843) Bunun gibi eğitim/öğretim işleri temel hizmetlerden sayılmamakla beraber okul müdürlerinin ve bunların yardımcılarının grev haklarının yasaklanabileceğini SÖK kabul etmektedir. (BIT:161.cas.844)

Benzer bir durum posta hizmetleri ile ilgili bir şikayet de karşımıza çıkmaktadır. Posta hizmetleri esas itibari ile temel hizmetlerden sayılmaz ise de bu sektörde başlayan bir grev uzun süre devam etmiş ise ve bu durum kişilerin hayatını, sağlığını, güvenliğini tehdit etme konumuna gelmiş ise burada yasak uygulanabileceğini SÖK kabul etmektedir. (BIT:162.cas.851) SÖK, başka bir kararında temel hizmetlerden sayılan hastanede grev yasağı uygulanırken örneğin burada çalışan bahçıvanların grev hakkına sahip olduklarını kabul etmiştir. (BIT:161.cas.849)

Grev Yasağını Dengeleyen Önlemler

SÖK, grev hakkının askıya alındığı ya da yasaklandığı durumlarda dahi tarafların özgür iradesine dayanan görüşmelerin teşvik edilmesini önermektedir. (BIT:162.cas.853,854,855) Başka bir anlatımla bu durumda toplu görüşmeler ne kadar tatmin edici olmaktan uzak olursa olsun yine de taraflara zorla kabul ettirilen bir hakem kararından daha iyi olma şansı vardır. (BIT:162.cas.855) Ayrıca SÖK grev yasağına tarafların hemen zorunlu tahkime gitmeleri yerine kesinlikle tarafsız ve hızlı çalışan özel bir uzlaştırma ya da seçimlik tahkim sisteminden yararlanılmasını önermektedir. (BIT:163.cas.858)

SÖK'ün zorunlu tahkim organının nitelikleri konusunda da çok sayıda kararları bulunmaktadır. Örneğin bir kararında bakanlıkça üyeleri belirlenmiş bir hakem heyetinin tarafların güvenini kazanmasının güç olacağı; bu nedenle tarafların tarafsız ve bağımsız kişilerden oluşan bir tahkim organını kendilerinin oluşturmasını önermektedir. (BIT:163.cas.859)

Tarafların tahkim sistemine güvenmelerini sağlamanın en sağlıklı yolu bu organın gerçekten bağımsız olmasıdır. Ona göre tahkimin sonucunun az çok belli olduğu, üyeleri yasa ile belirlenmiş bir organın bu güveni sağlamanın mümkün olmadığını SÖK bir kararında kabul etmiştir. (BIT:154.cas.823)

Grevden Etkilenen Halkın Korunması: Asgari Hizmetlerin Belirlenmesi

Yasal bir grevin işverenin, hatta ülkenin ekonomik durumunu olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır. Zira grev işveren üzerinde ekonomik bir baskı amacı ile yapılmaktadır. Ancak uygulamada bazı grevlerin işveren yanında geniş halk topluluklarını da etkilediği sık sık görülmektedir. Bu durumun uzaması ve genişlemesi zaman zaman grev hakkı aleyhine bir kamuoyunun oluşmasına neden olabilmektedir. Sendika Özgürlüğü Komitesi, sendikal hareketlerde

grevin etkin bir silah olmasının korunması koşulu ile grevden etkilenenleri koruyabilmek için grev devam ederken asgari düzeyde hizmetin verilmesinin sendika özgürlüğüne aykırı olmadığı kanısına varmaktadır. Ancak SÖK asgari hizmetin hangi hallerde, hangi koşullarda, hangi organ tarafından belirleneceği ile ilgili ayrıntılı kararlar vermiştir.

SÖK'e göre asgari hizmetin belirlenmesini gerektiren durumlar

SÖK'e göre her grevde asgari servisin belirlenmesi kuşkusuz gerekmemektedir. Komiteye göre asgari servis için üç olasılıktan birinin ortaya çıkması gerekmektedir. Birinci olasılık grev nedeniyle toplumun tümünün ya da bir kısmını yaşamının, güvenliğinin ya da sağlığının tehlikeye girme riskini taşımasıdır.

İkinci olasılık grevin temel hizmetlerden olmasa bile geniş bir alana yayılması ve uzun sürmesi yüzünden halkın zorunlu ihtiyaçlarını karşılayamaması ve bu durumun ağır bir krize neden olabilmesidir.

Nihayet üçüncü olasılık halkın grev nedeniyle hayati bir kamu hizmetinden yoksun kalmasıdır. (BIT:165.cas.866) Komite başka bir kararında grevin dar anlamda temel hizmetlerden olmasa bile, örneğin petrol ve gaz sektöründe, telafisi mümkün olmayan riskler taşıyorsa asgari bir hizmet sunulmasının uygun olacağına karar vermiştir. (BIT:165.cas.879)

Asgari hizmetin amacı

Komite, halkın yaşantısını tehlikeye sokan bir grev nedeniyle asgari hizmeti meşru kabul ettiğine göre bu hizmetin amacının da böyle bir tehlikeyi gidermekle sınırlı olduğunu özellikle vurgulamaktadır. Bunun doğal sonucu olarak asgari servisin kesinlikle sendikanın grevini etkisiz duruma düşürmemek olduğu SÖK'ün birçok kararında açıklanmıştır. (BIT:166.cas.874;167.cas.881) Sendikanın grev kararının etkisiz hale getirilmesi komiteye göre hem sendikanın itibarını kaybetmesine neden olabilecek, hem de sendika özgürlüğüne ters düşecektir.

Asgari hizmetin belirlenmesi

Komite asgari hizmetin toplu pazarlığın hangi aşamasında nasıl belirleneceği konusunda da çeşitli kararlar vermiştir. SÖK'e göre asgari servisin prensip

olarak henüz bir toplu iş uyuşmazlığı çıkmadan önce belirlenmesini uygun görmektedir. (BIT:166.cas.876) Bu tespitin en geç grev kararının uygulanmaya başlamasından önce yapılmasını tavsiye etmektedir.

Öte yandan komite asgari servis kararının öncelikle toplu pazarlığın taraflarınca belirlenmesinin gerektiğini kabul etmektedir. (BIT:167.cas.878) Ancak bu konuda taraflar herhangi bir anlaşma sağlayamamış iseler, bağımsız bir organ tarafından asgari servisin belirlenmesini mümkün görmektedir. SÖK'e göre bu tarafsız organın idari bir otorite olmaması gerekir. (BIT:168.cas.882) Komite, toplu pazarlığın kesilmesi üzerine işveren tarafının asgari servis konusunu belirlemesinin sendika özgürlüğü ile bağdaşmayacağını, bu yetkinin de tarafların güvenini kazanmış bağımsız ve tarafsız bir organ tarafından kullanılmasını uygun görmüştür. (BIT:168.cas.883) Komite yapılan bir şikayete ilgili olarak verdiği bir kararda bu tespitin çalışma bakanlığı ya da bir başka kamu kuruluşu tarafından yapılmasını da kabul etmemiştir. (BIT:168.cas.884)

Komitenin bazı iş kollarında asgari servis ile ilgili kararları

SÖK'ün asgari servis ile ilgili kararları daha çok büyükşehirlerdeki metro ulaşımı yada demiryolları ile ilgidir. (BIT:169.cas.890,891) Örneğin komite yolcu ve yük taşıyan demiryollarında uzayan genel bir grevde ulusal bir krizin doğduğunu belirtmiş ve asgari bir servisin konulabileceğini kabul etmiştir. (BIT:169.cas.892) Bunun gibi posta hizmetlerinde (BIT:169.cas.894) ve bankalarda, petrol sektöründe tüketicilerin acil ihtiyaçlarını giderecek miktarda asgari servisten yararlanabileceklerine komite karar vermiştir. (BIT:169.cas.894,895)

Sonuç

70 yıla yakın bir süreden beri ILO İdare Konseyi'ne intikal eden şikayetleri 87 ve 98 sayılı sözleşmeler çerçevesinde, inceleyerek karara bağlayan Sendika Özgürlüğü Komitesi ILO'nun güven duyulan denetim organlarından biridir.

Biz bu makalemizde Komitenin sadece grev hakkı ile ilgili olan kararlarını incelemeye çalıştık. Bu kararlardan çıkan sonuçlarını özetle ifade etmek gerekirse:

- Grevin sendika özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası olduğu,

- Sendikaların ve onların üyelerinin mesleki menfaatlerini koruma kavramının sadece toplu pazarlıkla sınırlı olmadığı, gerektiğinde hükümetin izlediği politikaların üyelerin çıkarlarını tehlikeye sokması halinde buna karşı da grev hakkının kullanılabilceğini,
- Sendika özgürlüğü ile ilgisi olmayan grev hareketlerinin yasaklanabileceği, örneğin salt politik bir amaçla yapılan bir grevin meşru sayılmayacağı,
- SÖK tarafından belirlenen temel hizmetlerde de grev hakkının sınırlanabileceği, hatta yasaklanabileceği,
- Grevin yasaklanması halinde tarafların güvenini sağlamış bağımsız ve tarafsız kurumların devreye girmesinin uygun olacağı,
- Hükümetlerin “ulusal güvenlik” ve “genel sağlık” gerekçesi ile yasal bir grevi askıya alabileceği; ancak her iki nedenin de dar anlamda yorumlanması ve objektif ölçütler, iyi niyet kuralları çerçevesinde yapılmasının zorunlu olduğu,
- Polisin greve müdahalesinin ancak kamu düzenini sağlama amacı ile yapılabileceği; aksi halde polisin sendika özgürlüğüne saldırıda bulunduğu sonuncunun çıkacağı,
- Uzun süren grevler nedeniyle halkın zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile asgari bir servis sağlanabileceği ancak bu hizmetin grev hakkının etkinliğini azaltmama koşulu ile yapılabileceği.

Makalemizin giriş bölümünde değinildiği gibi SÖK'ün bu kararları karşısında Türk mevzuatının durumu tarafımızdan ele alınarak incelenmemiştir. Ancak, işçi sendikalarının sadece toplu pazarlık sürecinde bile yasal bir grev yapabilmelerinin oldukça sınırlandığı, hükümetlerin yasal bir grevi amaç dışı yorumlayarak sık sık erteledikleri, tüm kamu görevlilerinin grev yapmalarının yasaklandığı bir ülkede ILO normlarına uyum sağlayabilmek için başta Anayasa olmak üzere tüm ilgili yasalarda yeni düzenlemelerin yapılması bizce bir zorunluluktur.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almamıştır.



ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO'nun) Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Gelişmesine Etkileri (Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları Açısından Eleştirel Bir Yaklaşım)*

The Impact of International Labour Organisation on the Development of Industrial Relations in Turkey (A Critical Approach from the Perspective of International Norms on Freedom of Association)

Toker Dereli¹

Öz

Son on yıllar içinde çeşitli yasa taslaklarının tartışılmasını ve paydaşlar arasında sürekli sosyal diyalog çabalarını takiben yasa koyucu yeni 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu'nu 7 Kasım 1912 tarihinde yasalaştırmıştır. Türk çalışma hukukunu ILO sözleşmeleri ile uyumlu hale getirmeyi ve uygulamada karşılaşılan çeşitli sorunları çözmeyi amaçlayan yeni yasa bazı olumlu düzenlemeler dışında aynı zamanda bazı boşluk ve çelişkili hükümler de içermektedir; örneğin işçinin sendika karşıtı ayrımcılık eylemlerine karşı korunmasını düzenleyen hükümlerin yetersizliği, sendikaların toplu sözleşme yetkisi kazanabilmeleri için aranan çift kriterin muhafaza edilmesi, yaşamsal hizmetler kavramına girmeyen bazı sektörlerde grev hakkı üzerindeki kısıtlamaların ve grev ertelemelerinin devam ettirilmesi gibi eleştiri konusu bazı düzenlemelerin, yasanın çıkışından bu yana yapılan bazı değişimlere rağmen kısmen de olsa hala devam ettirilmesi bu olumsuzluklardan bazılarıdır. Bu durumda olumlu yönlerine rağmen, mevcut yasaya ulusal ve uluslararası forumlarda yönetilecek eleştirilerin devam etme olasılığı vardır. Kısmen yazarın ILO'nun denetim organında hükümet sözcüsü sıfatıyla edindiği deneyimlerine dayanan bu makalede yasanın getirdiği temel bazı değişimler özet niteliğinde genel bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Anahtar Kelimeler

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu, ILO, Toplu sözleşme yetkisi, Arabuluculuk, Yüksek Hakem Kurulu, Grev hakkı

* Bu makale, yazarın Çalışma ve Toplum Dergisi 2013 yılı 1. sayısında yayımlanmış olan "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme" başlıklı makalesinin ILO'nun 100. Yılı için güncellenmiş halidir.

1 Sorumlu Yazar: Toker Dereli (Prof. Dr.), Işık Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: toker.dereli@isikun.edu.tr ORCID: 0000-0002-6231-4668

Atf: Dereli, T. (2019). Uluslararası çalışma örgütü'nün (ILO'nun) Türkiye'de endüstri ilişkilerinin gelişmesine etkileri (Uluslararası sendika özgürlüğü normları açısından eleştirel bir yaklaşım). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77: 21-58. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0035>

Abstract

Following debate over various draft proposals and efforts of social dialogue during the past few decades, the Turkish legislature had finally enacted the Labor Unions and Collective Labor Agreements Act of 2012, no.6356, aiming to bring the labor relations law of Turkey into conformity with ILO norms on freedom of association as well as to find solutions to practical problems of implementation, Act no.6356 carries positive provisions, but it also seems flawed in certain respects (e.g. the loopholes in the protection of the worker against acts of anti-union discrimination, maintenance of the so-called 'double criteria' for the union's authorization for collective bargaining, certain strike restrictions in sectors not deemed to fall into essential services in the ILO's strict definition, suspension of strikes and lock-outs for reasons of national security and public health). Despite the introduction of various positively perceived amendments, therefore, the new Act is likely to be challenged in national and international forums. This article is a general evaluation of the main changes brought about by Act no.6356.

Keywords

The Labor Unions and Collective Agreements Act, No. 6356, ILO, Authorization for collective bargaining, Mediation, Supreme Arbitration Board, Right to strike

Extended Summary

The article below is a tribute to the centennial foundation of the International Labour Organization. Following deliberations over various various criticisms by the ILO, the Turkish legislature had enacted the new i legislation of Turkey, i.e. the Labor Unions and Collective Agreements Act of 7 November, 2012, no.6356 which constitutes the present legal framework of industrial relations in Turkey. Aiming to bring the labor relations law of Turkey into conformity with ILO norms on freedom of association as well as to find solutions to various practical problems of implementation, Act no.6356 carries various positive provisions, i.e.simplifying some of the earlier formal requirements; re-strengthening the job security of the union shop steward; clarifying the rights of union administrators; abolition of the condition for public notary approval for the worker's acquisition of and withdrawal from union membership. But the Act also seems flawed in certain respects, i.e. uncertainties in the protection of the worker against acts of antiunion discrimination; maintenance of the so-called "double criteria" for collective bargaining authorization, (that is , while seemingly reducing the first condition to 1/% from the previous 10% cent industry-level representation , making the union's ability to achieve the authorization certificate more difficult due to forced mergers among industries ; certain strike restrictions in sectors not deemed to fall into essential services in the strict sense of the ILO; and suspension of strikes and lock-outs by the government due to reasons of general health or national security where, in the absence of agreement between the parties, industrial conflict is to be suspended and the process must result in compulsory arbitration.

More recently with a view to lessen the workload of labor courts, the amendment to the Labor Courts Act by Act no. 7036 dated 25 October 2017, has in the settlement of workers' claims including reinstatement demands brought the precondition of calling on the process of 'mediation' before filing the lawsuit. Although mediation shall not entail a binding decision, it may lead the worker to accepting a lower amount than what he would be awarded under legal action in the court system.As the mandate of the so-called 'mediation as a precondition for legal action' encompasses requests for compensation in union-related dismissals as well, the mediation technique may create consequences detrimental of the protection of freedom of association and as such is likely to be challenged before the Constitutional Court or to be brought to the agenda of the ILO.

Furthermore, coupled with the declining rate of union density in Turkey, the prevalence of the so-called ‘single channel representation’ i.e. the absence of workers’ representatives and/or a works council system at least in workplaces where union shop stewards do not exist, seem lead to various voids which must be filled for the performance of various functions in the Turkish industrial relations system (e.g.collective layoffs) . Therefore this paper advocates the adoption of a ‘dual-channel representation system including labor labor unions and elected employee representatives’ who must be active anyhow as Turkey had ratified ILO Convention 135 in the year 1993.

At a stage where the government’s avowed goal was to launch reforms to bring Turkish industrial relations into conformity with international norms on freedom of association, the outcomes of Act no. 6356 have been rather mixed, in some respects disappointing, in others encouraging. Various dimensions of Act no.6356 are clearly tilted against the interests of workers and labor unions Thus, despite the introduction of various positive elements and certain ameliorations made since the year 2012, Act no 6356 is still likely to continue being challenged in national and international fora.

This article, based partly on the observations of the writer as the government representative in the supervisory organs of the ILO, is a general evaluation of the main changes brought about by Act no.6356 on freedom of association in Turkey as well as on a few a other amendments made after its passage in 2012. Despite the presence of the above-stated weaknesses, , it is clear that the present legal framework of industrial relations in Turkey represents a better-balanced and advanced stage than the previous legislative environments . In reaching this level of maturity, the impact of the ILO and the jurisprudence of the ILO’s Freedom of Association Committee, coupled of course with the contributions of the Turkish social partners should be acknowledged.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO'nun) Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Gelişmesine Etkileri (Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları Açısından Eleştirel Bir Yaklaşım)

Endüstri ilişkileri sistemimizde reform yapmayı amaçlayan Toplu İş İlişkileri kanun tasarısı 18 Ekim 2012 tarihinde BMM'ce kabul edilerek 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu adıyla 7 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazetede yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Bu makalede Türk endüstri ilişkilerinin mevcut yasal çerçevesini oluşturan bu Kanunun yaptığı temel düzenlemeler özetlenecek ve bu çabada ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) kurallarının söz konusu düzenlemelerle olan ilişki ve etkisi kısaca değerlendirilecektir.

İçinde bulunduğumuz yıl 1919 yılında kuruluşunun yüzüncü yılı kutlanan ILO'ya Türkiye 1932 yılında üye olmuş, araya giren savaş yılları nedeniyle Türkiye'nin aktif üye olarak örgütün çalışmalarına ve kural koyma etkinliklerine katılımı ancak 1945'den sonraki yıllarda önem kazanmıştır. Burada ILO'nun üçlü yapısı, çalışma yöntemleri, organları, kabul ettiği sözleşme ve tavsiyelerinin hazırlanma ve kabul yöntemleri, vb. konular incelenmeyecek, ana konu sendikal özgürlüklerin gelişmesinde Türkiye'nin onayladığı sözleşmelerin ülkede endüstri ilişkilerinin özellikle son birkaç on yıldaki gelişmesine etkisi olduğu için esas itibarıyla 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerine atıflar yapılacaktır.

ILO'nun 1949 yılında kabul ettiği 98 sayılı 'Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi'ni Türkiye 1951 gibi nispeten erken bir tarihte onaylamıştır. Buna karşılık daha temel ve genel kurallar koyan 1948 tarihli ve 87 sayılı 'Sendika Özgürlükleri Sözleşmesinin Türkiye tarafından onaylanması belli nedenlerden dolayı ancak 1993 yılında gerçekleşmiştir. Kural olarak üye ülkeler üzerinde çalışma normlarının uygulanmasının denetimi ülkenin onayladığı sözleşmelerle sınırlı olduğu için Türkiye sendika özgürlüğü açısından 1980 sonrası dönemde ve yoğun olarak da 1990'larda 98 sayılı ILO sözleşmesi bağlamında eleştirilmiş ve denetlenmiştir. Ülkemizin 87 sayılı Sözleşme açısından denetim ve izlenmesi ise bu sözleşmenin onaylandığı 1993 yılından sonra gündeme gelmeye başlamıştır. Daha yakın geçmişte ise Avrupa Birliği'ne katılma çabaları bağlamında AB yönergelerinin Türk endüstri ilişkileri üzerindeki etkisi de artma eğilimine girmiştir.

Erken sanayileşen bazı Avrupa ülkelerindeki ‘gönüllülük’ esaslı ve içtihat hukukunun önceliğine nazaran Türkiye’de endüstriyel ilişkilerin gelişmesinde yasa ve yazılı hukuk geleneğinin daima ve halen daha önemli bir role sahip olduğunu belirtmeliyiz. Bu nedenle yasama süreci ve (geçerli olduğu dönemler bakımından parlamenter sistemin parametreleri) önem taşımıştır. 6356 sayılı yasanın gerçekleştirilmesinde Meclis Komisyonunun kabul ettiği son tasarı metninde BMM’de verilen önergelerle birkaç konuda değişiklikler yapıldığını kaydetmeliyiz. Bu değerlendirmede önce bu alanda yeni bir yasaya ihtiyaç duyulmasının nedenlerini, daha sonra sendikaların yapı ve işlevlerine ve sendikal özgürlüklerin güvencelerine ilişkin düzenlemeleri, izleyen son bölümde ise toplu sözleşme düzeniyle ilgili yeni kuralları eleştirel bir açıdan değerlendirmeye çalışacağız Bilimsel ve sendikal çevrelerden gelen çeşitli eleştiriler sonucunda Cumhuriyet Halk Partisi tarafından 6356 sayılı yasanın otuz kadar maddesine sendikal özgürlüklere aykırılık gerekçesiyle açılan iptal davasına bağlı olarak AYM 22 Ekim 2014 tarihinde 6356 sayılı yasanın iptal ettiği birkaç maddesine de ana hatları itibariyle değinilecektir.

Türkiye’de sendikalar ve toplu iş sözleşmesi konusunda yeni bir yasal düzenleme yapmanın gerekçeleri şöylece özetlenebilir: (a) küresel rekabet ve artan işsizlik karşısında güç kaybeden sendikacılığı çoğulcu demokrasinin kaçınılmaz bir ögesi olarak teşvik etmek ve güçlendirmek, (b) 12 Eylül 1980 döneminin kısıtlayıcı ve günümüze dek uluslararası kuruluşlarca eleştirilen düzenlemelerini değiştirip özellikle ILO’nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine uyumunu sağlamak, (c) 2821 ve 2822 sayılı yasaların otuz yılı aşan uygulamasında ortaya çıkan bazı sorunlara çözümler getirmek, ve (d) çeşitli sebeplerle ve esas itibariyle yetki için aranan çift barajın etkisiyle tıkanan toplu pazarlık süreçlerinin önünü açmak. 6356 sayılı yasa bu amaçlarını ancak kısmen gerçekleştirmiş görünmektedir. Çalışma ilişkilerinin doğasındaki çıkar çatışmasının özellikleri nedeniyle sosyal hukukun nispeten daha ağır işlemesi dikkate alındığında bu gün varılan düzenin önceki yasaların biçimlendirdiği düzenlere göre daha özgürlükçü olduğu söylenebilir.

Kavramlar

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2. maddesinde konu ile ilgili kavramların tanımlarını vermektedir. Bu kavramlardan bazıları, örneğin çerçeve sözleşme, grup toplu iş sözleşmesi, vb ilgili oldukları maddelerde

esasen tanımlanmışlardır. Bazıları ise sistemimizde esasen öteden beri mevcut ve aşına olduğumuz kavramlardır. Kuruluş sözcüğü sendika ve konfederasyonu, yönetici kuruluşun ve şubenin yönetim kurulu üyelerini, işveren vekili işveren adına işletmenin bütünü yönetenleri, üst kuruluş konfederasyonları ifade etmektedir.2. maddenin 3. fıkrasına göre .işçi, işveren ve işyeri kavramları 4857 sayılı yasada tanımlandığı biçimde anlaşılacaktır. “İşyeri” kavramı önceki mevzuata göre biraz genişletilmiştir. Bu haliyle belki işyeri düzeyinde toplu sözleşme yetkisi ve kapsamının belirlenmesinde bazı uygulama sorunlarına yol açabilecektir. Öte yandan, kısmen 2821 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi, işçi sayılacakların kapsamı “iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin” de ilavesiyle daha önceki yasalarda olduğu gibi genişletilmiş, ancak bu kişilerin sadece bu Kanunun ikinci ve altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacakları ifade edilmiştir. Bu ifade ile sayılan kişilerin kuracağı sendikaların, önceki yasada olduğu gibi, toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin dışında tutulduğu anlatılmak istenmiştir. Ne var ki, 1963 yasalarından günümüze dek uzanan sürede bu grupların -esas itibariyle toplu iş sözleşmesi yapamamaları nedeniyle- sendikacılık alanında önemli bir varlık göstermedikleri bilinmektedir. Bu nedenle daha sade ve gerçekçi olmak amacıyla bu kategorilerin sendika mevzuatı dışında bırakılmalarının belki daha uygun olabileceği de savunulabilir.

Sendikalar

Sendikaların Yapısına, Kuruluş ve Kuruculara Yönelik Düzenlemeler

Yeni yasa, 2821 sayılı önceki Kanun'un 3. maddesindeki “işçi ve işveren kuruluşları işkolu esasına göre ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur” tanımlamasına yer vermemiştir. Ancak 6356 sayılı Kanunun 3.maddesi, sendikaların önceden izin alınmaksızın kurulabileceği ilkesini koyduktan sonra, ”sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur” demek suretiyle sendikal yapının yine işkolu sendikacılığı olacağını belirtmiş olmaktadır. Ayrıca 4.maddede işkollarının bu Kanuna ekli 1 sayılı cetvelde gösterileceğini, işkollarının tespitinde göz önüne alınacak esasları ve 5. maddede bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti yöntemini

açıklayarak işkolu sendikacılığı ilkesini vurgulamaktadır. Daha önceki değişiklik taslaklarındaki sendikaların işyeri ve meslek temelinde de kurulabileceğini öngören ve ILO'nun eleştirisine konu olan düzenlemelere 6356 sayılı Kanunda yer verilmemesi isabetli olmuştur. Öte yandan “Türkiye çapında faaliyette bulunma” ilkesinin yeni Kanunda ifade edilmemiş bulunması bazı sorunlara yol açabilir. “Türkiye çapında faaliyette bulunma” ifadesi zaten kısa sürede gerçekleştirilecek bir olguyu değil, genel bir amacı yansıtıyordu. ‘Türkiye çapında’ ifadesi ile sendikanın faaliyet alanını bir mahal, il, bölge, vb. ile sınırlandırmasının söz konusu olamayacağı kastediliyordu. Bu tanımlama ayrıca toplu iş sözleşmesi yetkisi için aranan işkolu barajının arkasında sendika sayısının aşırı artışı önleyen dolaylı bir koşul olarak da görülmekteydi. İşkolu temsil barajının düşürülmesi ya da kaldırılması alternatifleriyle bir arada ele alındığında, - kuşkusuz sendika enflasyonunu önlemek isteği hala geçerli ise-, “Türkiye çapında faaliyette bulunma” tanımlamasının önemi yadsınamazdı. Yeni Kanun en azından “işkolu çapında faaliyette bulunma amacıyla” ifadesini kullanarak aynı maksada hizmet edebilirdi. Sendikal örgütlenme son tahlilde işyerinde işçilerce başlatılan bir süreç olduğuna göre, yeni düzenlernede bir sendikanın yerel, bölgesel ve hatta bir işyeri ile sınırlı kalma olasılığı vardır.

4. maddenin 3.fıkrasında bir işkoluna giren işlerin işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önüne bulundurularak Bakanlık’ça çıkarılacak bir yönetmelikle saptanacağı belirtilmiştir. Belki siyasi iktidarların sendikaların yapılanması üzerindeki olası etkisini azaltmak için bu işin yönetmelik yerine, değiştirilmesi daha güç olan tüzüğe dayandırılması daha doğru olurdu.

5. maddenin 2. ve 3. fıkralarına göre, yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak, işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacak ve işkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyecektir.

6356 sayılı Kanunda kurucular için eski yasadaki “Türk vatandaşı olma, Türkçe okur yazar olma ve sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olma koşulları” kaldırılmış, sadece “fiil ehliyeti”ne sahip gerçek ve tüzel kişilerin kurucu olabileceği belirtilmiş, kuruculuk için tüzükte öngörülen koşullarla yetinilebileceği ifade edilmiştir. 6. Madde kuruculuğa engel olacak suçları azaltmış, cezaların miktarını ise sınırlamamıştır. Bunun gibi kuruluş için gerekli

işlemler sadeleştirilmiş, idareye başvuruda kurucuların yapacağı yazılı beyanlar yeterli görülmüştür. Kuruluşla ilgili diğer düzenlemeler 2821 sayılı yasadaki gibidir.

6356 sayılı kanun 2821 sayılı önceki yasanın sendika organlarına ilişkin düzenlemelerini aynen benimsemiştir. Seçimler gizli oy, açık sayım ilkesine göre yargı denetiminde yapılacaktır. Ayrıca, 26. Maddenin 1. ve 2. fıkralarında yerinde bir yeni düzenleme yapılmıştır. Buna göre, “genel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır” ve “genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin iptal edilmesi halinde seçimler on beş gün içinde yenilenir.” Böylece işyerlerinde işçiler tarafından yapılacak şube düzeyindeki delege seçimlerinin doğrudan yargı denetimine tabi olamayışından doğan sakıncalar daha açık bir düzenlemeyle hafifletilmeye çalışılmıştır.

Sendika Üyeliği ile İlgili Değişiklikler

Kanun üyelik yaşını on altıdan on beşe indirmiştir, böylece İş kanununun kapsamına ilişkin yaş kriteri ile uyum sağlanmıştır.

6356 sayılı Kanun 17. Maddesinde, önce, işçi ve işverenlerin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamayacakları genel kuralını koymakta, işçi ve işverenlerin bu hükme aykırı olarak birden çok sendikaya üye olmaları halinde-sistemimizde öteden beri mevcut olan- “sonraki üyeliklerin geçersiz olacağı” düzenlemesini tekrarlamaktadır. Ancak, 17. Maddenin 3. fıkrasına göre “aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir.” Böylece 2010 yılında 5982 sayılı yasayla yapılan Anayasa değişikliğinde kabul edilen değişiklik Sendikalar Kanununa da geçirilmiş olmaktadır. ILO eleştirilerinde pek de gündemde olmayan bu sorun yapılan bu düzenleme ile esnek zamanlı çalışanlara aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapılması hallerinde birden çok sendikaya üye olma olanağı sağlamaktadır. (2)Değişiklik bu haliyle kuşkusuz olumludur.

Burada asıl önemli değişiklik, sendika üyeliğini kazanılmasında ve kaybedilmesinde Türkiye'nin ulusal ve uluslar arası çevrelerde öteden beri

eleştirilmesine neden olan “noter koşulu”nun kaldırılmış olmasıdır. Yeni düzenlemede sendikaya üyelik Bakanlık’ça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet Kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılacaktır. (Madde 17/5)) Bunun gibi, her üye e-Devlet Kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilecek, e-Devlet çekilme bildirimini yine elektronik ortamda eş zamanlı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na ve sendikaya bildirilecektir. Çekilme sendikaya bildirimden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacaktır. Üye bu bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olduğu takdirde yeni üyelik bu sürenin sonunda geçerlilik kazanacaktır. Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilebilecek, karar yine e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilecek ve üyeye yazılı olarak tebliğ edilecektir. İşçi üye, kararın yazılı tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilecek, mahkeme iki ay içinde kesin kararını verecektir; üyelik çıkarılma kararı kesinleşene kadar devam edecektir. Bu hükümler üyeliğin noter aracılığı ile değil elektronik ortamda kazanılması ve kaybedilmesi dışında esas itibarıyla eski sistemdeki hükümlere paraleldir.

Üyeliğin kazanılmasının ve üyelikten çekilmenin “noter koşulu”na bağlanması sendika özgürlüğünü kısıtladığı, üye olmayı güçleştirdiği ve işçi için pahalı bir işlem haline getirdiği gerekçesiyle son otuz yıldır uluslararası çevrelerce Türkiye’nin eleştirilere uğramasına neden olan bir sorun olmuştur. Etkili ve sağlıklı bir elektronik ortamın kurulması koşulu ile, getirilen yeni prosedürlerin bu eleştirilere son vermesi beklenir. Burada belki e-Devlet Kapısı kavramı sendika özgürlükleri açısından arzu edilmeyen bazı izlenimler yaratabilecektir. Daha ideal bir çözüm üyeliklerin izlenmesi, örgütlenme, yetki, arabuluculuk vb. işlemleri üstlenecek yine Bakanlık bünyesinde ama yönetimi ve bütçesi bağımsız üçlü bir Kurul’un oluşturulması olabilmelidir.

6356 sayılı Kanununun 18.maddesinde yer alan yeni bir düzenlemeyle üyelere alınacak aidatların, üst sınır ve tür bakımından bir sınırlama olmaksızın, sendikanın tüzüğünde belirtilen usule göre genel kurul tarafından kararlaştırılacağı belirtilmiştir. Aidatın işveren tarafından kaynakta kesilmesi (check-off) yöntemi-bazı çevrelerce itirazlara neden olmakla beraber- muhafaza edilmiş, bu işlem için daha önceki bazı tasarlarda yer verilen ilgili işçinin onayı koşulu aranmamıştır.

Sendika Özgürlüğünün Güvencesi

Burada yasadaki sıradan farklı olarak, sendika özgürlüğünün korunması konusu önce üyeler bakımından genel olarak, sonra da işyeri sendika temsilcileri ve sendika yöneticileri bakımından incelenecektir.

Genel Olarak

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanununun 25. maddesi 1. fıkrasında, ILO tarafından formüle edilen , “işçilerin işe alınmaları belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya üye olmaları şartına bağlı tutulamaz” hükmüne yer vererek önceki 2821 sayılı yasanın 31. maddesindeki genel kuralı tekrarlamıştır. 2.fıkra ise “işveren bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz . Paraya ilişkin konularda toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır” ilkesini, bunun gibi, 3.fıkrasında “işçiler sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz” kuralını, yine 2821 sayılı yasaya paralel ifadelerle vurgulamıştır. Buraya kadar, önceki 2821 sayılı yasayla yeni yasamız arasında, önemsiz bazı sözcükler dışında, bir farklılık yoktur.

Ancak 25. maddenin 4. fıkrası –AYM tarafından yapılan iptalden önce sendikal nedenlerle “fesih” halini “sendikal faaliyetlerde bulunma” halinden ayrık biçimde ele almakta, , işverenin fesih dışında, yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir “ yaptırımını adeta sendikaya üyelik ve sendikal faaliyetlere katılma halleri ile sınırlamakta, ancak “fesih”(işe son verme) durumunu 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesiyle ilgili hükümleriyle ilişkilendirmektedir. Nitekim 25.maddenin 5.fıkrasında , “sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde, işçi, 4857 sayılı Kanunun 18,20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe

başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21. maddesinde belirtilen tazminata hükmedilmez” denmektedir.

25. maddenin 5.fıkrasındaki bu düzenlemenin ilk cümlesi, sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde sadece iş güvencesi kapsamındaki işçilerin dava açma hakkına sahip oldukları izlenimini yaratmış ve işçi sendikalarının tepkisine neden olmuştur. Bu yöndeki yoruma göre büyükçe bir işçi kesimi, diğer bir deyişle İş Kanunu şemsiyesi altında fakat iş güvencesi kapsamı dışında olanlar, bunun gibi Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa göre çalışanlar sendikal güvence dışında kalacaklardı. Nitekim 25. maddenin Gereğesine BMM’ de verilen bir önerge ile eklenen “5.fıkranın ilk cümlesinde yapılan değişiklikle iş güvencesi kapsamında olan işçilerin sendikalı tazminat alması düzenlenmiştir” ifadesi sendikalar açısından bu kötümser yorumu pekiştirmiştir.

Ne var ki, 25. maddenin 5.fıkrasının son cümlesi, bununla belli bir çelişki taşısa da , “işçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez” hükmüne yer vererek bu kötümser yorumu kısmen önlemişti. Bu cümlede söz konusu olan ve yukarıda değindiğimiz işçi grupları esasen 4857 sayılı İş Kanununun ilgili iş güvencesi hükümlerine göre dava açamazlar. Bu nedenle, aslında kastedilen anlamla buradaki ifade arasında çelişki vardı. Aslında Toplu İş İlişkileri Kanunu taslağının TBMM komisyonunun kabul ettiği son metninde yer alan “sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçinin 4857 sayılı Kanunun 18.maddesinin 1.fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık kıdem çalışma süresi koşulu aranmaksızın 20. ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahip olduğu, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verileceği, ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21. maddesinin 1 fıkrasında belirtilen tazminata (dört ay ila sekiz aya kadar olan ücret tutarındaki iş güvencesi tazminatına) hükmedilemeyeceği cümlesi(3) çok daha açık ve belirgin bir ifade idi.

Bu aşamadaki kanımıza göre, 25. maddenin 5.fıkrasındaki hükmün geniş yorumlanarak, iş güvencesi kapsamı dışında kalan tüm işçilerin sendikal nedenle iş sözleşmelerinin feshi halinde dava açma ve sendikal tazminat talebinde bulunma hakkına sahip olduklarını kabul etmek gerekirdi. Aksine bir yorum sendikal özgürlükler açısından önemli hak kayıplarına yol açacak, tüm

paydaşların sendikal mevzuatta reform yapılmasını öngördüğü bir dönemde hatta 2821 sayılı Kanundaki düzenlemelerin gerisine dahi düşülebilecekti. İşçi için sendika özgürlüğünün korunması ihtiyacı en çok ve belirgin biçimde iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi halinde ortaya çıkar, bunun dışında istihdamın devamı süresinde sendikal ayrımcılığa karşı korunma hali ikinci planda kalır Olumlu bir gelişme olarak 4. Fıkradaki 'feshi dışında' ibaresi ile 5. Fıkradaki '18. Madde' (yani 'sendikal nedenle feshe karşı sendikal tazminatı sadece 'iş güvencesi' kapsamındaki işçilerle sınırlayan ifade) AYM'nin 22 Ekim 2014 tarihli kararı ile iptal edilerek söz konusu kısıtlamalar kaldırılmıştır.

Ne var ki yasadaki bu iyileştirmelerin bile işçileri sendika karşıtı işveren eylemlerine karşı korumakta yetersiz kalma olasılığı vardır. Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Tek Gıda İş Sendikasına ilişkin bir davada verdiği kararlarla 'sendikal tazminat yaptırımının işçilerin sendika karşıtı işveren eylemlerine karşı korunması konusunda yetersiz kaldığı sonucuna varmıştır. (4)

Öte yandan 25.10.2017 tarihli ve 7036 sayılı yani İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen 'dava şartı olarak arabuluculuk' kurumu, bireysel hak uyuşmazlıklarının çözümünde öğretilen kabul gören bir yöntem değildir. Sonucu taraflar için bağlayıcı olmayan, ancak mahkemeye ya da hatta hakeme başvurabilmek için geçilmesi zorunlu bir mekanizma olarak düzenlenen bu kurum, özellikle işçi alacaklarına ve işe iade taleplerine ilişkin uyuşmazlıklarda işçinin gerçek alacağına altında miktarları kabule razı edilmesi sonucunu doğurabilir. Dava şartı olarak arabuluculuğun sendikal nedene bağlı fesihler için bile öngörülmüş olması konumuz açısından önemli hak kayıplarına sebep olabilir. Bu düzenlemenin Anasa'ya aykırılığı ileri sürülebileceği gibi ILO'nun gündemine taşınma olasılığı de vardır.

Gerçekte, sendika karşıtı işveren eylemlerine karşı getirilen tüm yasal yaptırımlara rağmen Türkiye'de sendikalaşma yoğunluğunun yıllar içinde yasal korumaların ötesinde çeşitli başka nedenlerle önemli ölçüde düşmüş olduğu gerçeği yadsınamaz; işgücünün yapısındaki değişimler, teknolojik gelişmeler, uygulanan neoliberal ekonomi politikaları, taşeronlaşma, küreselleşmenin etkileri, vb. bu nedenlerden bazılarıdır. Türkiye bilindiği gibi işyerlerinde çalışanların hak ve çıkarlarının temsili ve geliştirilmesinde 1963 sendikal yasaları ile işçi temsilciliği kurumunu kaldırarak 'tek kanaldan' yani sadece işçi sendikaları yolu ile temsil sistemini benimsemiştir. Oysa belirtilen nedenlerle sendika yoğunluğunun % 12 oranı gibi çok düşük bir düzeye düşmüş olması,

toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranının ise % 7 gibi bunun da çok altında bir düzeye inmiş olması karşısında, sistemde (toplu işçi çıkarmaları halinde olduğu gibi) çeşitli başka işlevleri yerine getirebilmek için ‘çift kanaldan temsil’ düzeninin yani sendika kanalı ile birlikte en azından yetkili bir sendikanın ve işyeri sendika temsilcilerinin bulunmadığı işyerlerinde işyeri çalışma konseyleri kurulabilmesinin, bunun gerçekleştirilemediği hallerde ‘işçi temsilciliği’ sistemini tekrar kurarak bu boşluğu doldurmanın gerektiği öne sürülmüştür. (5)Nitekim gerek Türkiye’nin de 1993 yılında onaylamış olduğu ILO’nun 135 sayılı ‘İşçi Temsilcileri ve Korunmaları’ sözleşmesi, gerek AB’nin işyeri çalışma konseylerine ilişkin yönergeleri bir anlamda bu seçeneği zorunlu kılmaktadır.

Aslında mevcut pozitif hukuka göre iş güvencesi kapsamına giren ve iş sözleşmesi sendika üyeliği veya sendikal faaliyet dolayısıyla feshedilen işçinin güvence hükümleri bağlamında sendikal tazminat yanısıra iş güvencesi tazminatı isteme hakkı da korunabilir ve böylece (5)sendikal nedenle işden çıkarmalara karşı koruma daha güçlü olabilirdi. Nitekim Bakanlığın özellikle 4 Kasım 2011 tarihli Toplu İş İlişkileri yasa taslağında işçi için bu olanak öngörülmüştü. Yürürlüğe giren yeni Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu 25. maddesinde yapılan bir değişiklikle getirilen yenilik, sendikal tazminat yanısıra iş güvencesi tazminatı istenemeyeceği açıkça düzenlenmiş olmaktadır. Düzenlemeye temel olan iktidar ilişkilerinin mantığına göre, burada asıl saik, iş sözleşmeleri sendikal nedenle feshedilen işçilerin aynı zamanda “işe iade/iş güvencesi tazminatı” taleplerinin önlenmek istenmiş olmasıdır.

6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanun 25.maddesinin 6. fıkrasında iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğine ilişkin davada feshin nedenini ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu, feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçinin ise feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlü olacağı belirtilmiştir. 7.fıkra göre ise, fesih hali dışında, işverenin sendikal ayırimcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayırimcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispatla yükümlü olacaktır. Bu düzenleme isabetli ve dengelidir. Ayrıca bu hükümlerle 2821 sayılı yasa döneminde iş güvencesi kapsamındakilerle diğer işçi kategorileri arasında (4857 sayılı yasanın 31. madde 7.fıkrasına yapılan ekle), ispat yükümlülüğü bakımından iş güvencesi kapsamında olanlar aleyhine yapılan gereksiz ayırım da giderilmiş olmaktadır.(6)

25.maddenin 8. ve 9. fıkralarına göre “yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir” ve “ işçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.”

İşçinin sendikal nedenlerle feshe karşı korunması, 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerine uyum için olduğu kadar sendika hareketimizin gelişmesi ve geleceği bakımından da son derece önemlidir. ILO çeşitli yıllarda ülkemizde işçilerin sendika karşıtı eylemlere karşı yeterince korunmadığını ileri sürmüş, hükümetimizin bu konuda verdiği cevapları kanıtlaması için somut örnekler vermesini istemiştir. Savunmamızı desteklemek amacıyla biz de o yıllarda ILO Uygulama Komitesine bazı yıllarda işçiye sendikal tazminat ödenmesini öngören Yargıtay kararları götürdük ve bu kararlar ILO'yu tatmin etmede belli ölçüde etkili oldu. Yeni Kanunun uygulanmasında bu alanda karışıklık ve tereddütler olursa ülkemiz gelecek yıllarda sıkıntı yaşayabilirdi. Bu nedenle uygulamanın yukarıdaki yorumlar ve AYM nin sözkonusu kararı doğrultusunda yapılması önem taşımaktaydı. Belki işçinin sendika özgürlüğünün korunmasının İş Kanunumuzun “geçerli neden” kavramına dayanan iş güvencesi hükümlerinden koparılması ve konunun sendikal mevzuatta ayrı ve özel biçimde düzenlenmesi daha uygun olurdu. Esasen bu konuda 4857 sayılı İş Kanunumuzun 18. maddesi 4. (a)1 ve (b) fıkralarındaki (ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesinden aynen aktarılan) “sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyete katılmak” ve “ işyeri sendika temsilciliği yapmak”, özellikle fesih için geçerli bir sebep oluşturmazlar hükmünü dikkate almak gerekir.

İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi

Sendika özgürlüğünün kullanılmasında sendika işyeri temsilcilerinin kritik bir önemi vardır. Sonuçta sendikal hakların kullanılması, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi, üyelerin (işçilerin) sendika ve işveren ile iletişiminin sağlanması,, şikayet disiplin ve uyuşmazlık çözümü işlevlerinin yerine getirilmesi ve son tahlilde örgütlenme faaliyetinin yürütülmesi işyeri düzeyinde gerçekleştirilecektir. İşverenle iş ilişkisi devam eden bu temsilcilerin işlevlerini güvenle yerine getirebilmeleri için diğer sendika fonksiyonerlerine göre feshe ve ayrımcılığa karşı daha güçlü biçimde korunmaları zorunludur. Bu ilke hem sendika özgürlüklerinin geçerli olduğu tüm diğer ülkelerde, hem de ILO'nun 135 sayılı Sözleşmesinde vurgulanmıştır. Ülkemiz mevzuatı da aslında 135

sayılı Sözleşmenin Türkiye tarafından onaylandığı 1992 yılından çok önceki tarihlerde bile, örneğin 1963 tarihli, 274 sayılı Sendikalar Kanunda olduğu gibi, işyeri sendika temsilcisini güçlü biçimde korumuş, hatta 6356 sayılı yeni Yasanın bu gün yeniden ulaştığı ifadelerle korumuştur.

1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu da sendika işyeri temsilcisinin güvencesini güçlü bir şekilde korumuş, temsilciler diğer çalışanlara göre işe iade de dahil en etkili korunan kategori olma özelliklerini sürdürmüşlerdir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34. maddesindeki hüküm bağlamında, işverenin sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyeceği belirtilmiştir. Aksi halde iş sözleşmesi feshedilen temsilcinin veya kendisini atayan sendikanın süresinde başvuruları halinde temsilci mahkemece işine iade edilecektir. 2821 sayılı Kanunun 34. maddesinde 4101 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle işyeri sendika temsilcisi atama yetkisinin toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendikaya ait olacağı ve temsilcilerin görev süresinin, dolayısıyla temsilci güvencesinden yararlanmalarının izleyen toplu sözleşme yetkisine kadar devam edeceği belirtilerek temsilci güvencesinin sınırlarına açıklık getirilmiştir. Ne var ki; temsilcinin güvencesi işçinin sendika özgürlüğü güvencesinde olduğu gibi önce 2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunla sonra da 4857 sayılı Kanunda iş güvencesi düzenlemeleri ile ilişkilendirilerek eski duruma göre zayıflatılmıştır. Buna göre, işyeri sendika temsilcilerinin belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiş, yalnızca temsilcinin iş sözleşmesinin temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde İş Kanununun 21. maddesine göre ödenecek tazminatın temsilcinin bir yıllık ücreti tutarından az olamayacağı hükmü getirilmiş, ancak olumlu bir yenilik olarak, işverenin temsilcinin yazılı muvafakati olmaksızın işyerini değiştiremeyeceğine veya çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik yapamayacağına, aksi takdirde değişikliğin geçersiz sayılacağına işaret edilmiştir.

Sendikal Mevzuatı değiştirmeye yönelik çeşitli taslaklar temsilcinin güvencesindeki bu zayıflamayı gidermeye çalışırken, 4773 ve 4857 sayılı Kanunlardan önceki güçlü hükümleri tekrarlamışlardır. 6356 sayılı yasa da aynı olumlu yaklaşımı benimsemiştir. Yürürlüğe giren 6356 sayılı Yasanın 24. maddesinin ilgili fıkraları şöyledir.

MADDE 24 – (1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimimin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

(4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

Uygulamada ortaya çıkan bazı çelişkilerin varlığına rağmen bu düzenlemenin ilke olarak isabetli ve dengeli olduğu açıktır. 25. madde'nin 5. fıkrası ayrıca önceki taslaklarda öngörülen ve işverenle iş ilişkisi devam eden ve uygulamada “amatör sendika yöneticisi” olarak adlandırılan yöneticilerin güvencesini de sendika işyeri temsilcisinin güvencesi paralelinde düzenlemiştir. 5. fıkra göre, “ bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.”

Sendika Yöneticisinin Güvencesi

Profesyonel sendika yöneticisi olarak adlandırılan kişiler bu görevleri kabul ederek işlerinden ayrılırken onların belli bir gelecek güvencesiyle hareket etmelerini sağlamak isteği endüstri ilişkileri sistemimize ilk kez 1963 tarihli 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile yansımış, bunu izleyen tüm sendikal mevzuat düzenlemelerinde tekrarlanmıştır. Sendika yöneticilerinin güvencesi diyebileceğimiz bu yaklaşımın nedenleri arasında ülkemizde profesyonel sendika yöneticilerinin gelişmesini teşvik etmek, yöneticinin seçim sürecinde tekrar seçilmeme olasılığını önlemesine yönelik direncini hafifleterek sendika demokrasisine katkıda bulunmak, bu yolla gelir ve statüsü yükselecek yöneticinin

işveren karşısında görevini daha güvenle ve etkin biçimde yapmasını sağlamak gibi saikler yer almıştır. Bu alandaki düzenlemeye göre işçi kuruluşlarının yönetim kurullarında ve başkanlığında görev yapmak üzere kendi istekleri ile işyerinden ayrılan işçilerinin görevlerinin belli nedenlerle sona ermesi durumunda üç ay içinde işverene başvurmaları halinde işveren tarafından bir ay içinde o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir işe alınacakları öngörülmüştür. Öğretide “kanundan doğan sözleşme yapma zorunlulukların”dan biri olarak yer alan bu yükümlülük yasadaki bazı belirsizlik ve boşluklardan ötürü, yöneticinin kıdem tazminatı ve eski işine dönebilmesi açısından farklı yargı kararlarına ve tartışmalara yol açmıştır. Burada başlıca boşluk işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda cezai yaptırım dışında hukuki bir yaptırımın öngörülmemiş olmasıydı. Şöyle ki, yönetici eski işinden kendi isteğiyle ayrılmış olduğundan ortada artık kıdem tazminatı gibi fesihle ilgili hakların istenileceği bir iş sözleşmesi yoktur. Yöneticinin otomatik olarak eski işine dönmesi ve sonra koşulları gerçekleşince fesih ile ilgili haklarını talep edebilmesi ancak iş sözleşmesinin yöneticilik süresince askıda kaldığının kabulü halinde söz konusu olabilecekti. Sorunun çözümü uygulamada toplu iş sözleşmelerine konan diğer bazı hükümlerle de mümkün olmamıştır.

6356 sayılı yeni yasa ise 23. maddesinde getirdiği düzenlemelerle günümüze dek ortaya çıkan hukuki sorunları çözmeyi amaçlamaktadır. 23. madde üç ayrı fıkrasında bu alanda söz konusu olabilecek üç hali düzenlemektedir. 1. fıkraya göre, kural olarak, “işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.” Görüldüğü gibi, işçi isterse yönetici seçildiğinde, isterse yöneticilik süresi içinde (yani, iş sözleşmesi askıda iken) iş sözleşmesini feshettiği takdirde, diğer şartlar da uygunsa, kıdem tazminatına hak kazanacak, bundan sonrasında ise haliyle yöneticilik güvencesi söz konusu olmayacaktır.

23. maddenin 2.fıkrasına göre ise, “iş sözleşmesi askıya alınan yönetici, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteğiyle çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere

işverene başvurabilir. İşveren talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.”

Diğer bir deyişle, işçi kuruluşunda yönetici olmasından ötürü iş sözleşmesini feshetmeyen işçinin iş sözleşmesi askıda kalacak, bu yönetici görevinin “sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemesi, yeniden seçilmemesi veya görevinden istifa etmesi” hallerinde bir ay içinde ayrıldığı işyeri işverene başvurusu halinde, işveren kendisini bir ay içinde eski işine veya eski işine uygun düşen bir işe başlatmakla yükümlü olacaktır. İşveren işçiyi süresinde işe başlatmazsa sözleşmeyi feshetmiş sayılacak ve fesihle ilgili hukuki sonuçlarla karşılaşacaktır. Böylece, yönetici güvencesinin hukuki yaptırımını pekiştirilmiş olmaktadır.

23. madde 3. fıkraya göre ise, “Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvurması hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.”

Böylece 23. madde (2. fıkrada belirtilen nedenler dışında görevi sona eren sendika yöneticisi işverene başvurduğu takdirde işyerinde çalıştığı süreler ve fesih tarihindeki emsal ücrete dayalı olarak kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

23. maddedeki düzenlemenin, değişik halleri kapsamı dolayısıyla bu konudaki uygulama sorunlarına son vereceği söylenebilir. Kuşkusuz burada da önceden tahmin edilemeyen özel durumlarda bazı sorunlar doğabilir ama düzenleme esas itibarıyla yerindedir. Belki yöneticinin yönetim görevi sırasında iş sözleşmesi askıda iken sözleşmeyi feshetmesi halinde (madde 23/2) feshin türü uygulamada bazı tereddütlere yol açabilecektir.

Sendikaların Faaliyetleri

6356 sayılı yeni yasada işçi ve işveren kuruluşlarının hangi faaliyetlerde bulunabileceklerinin belli bir madde altında sıralanması yerine serbesti (voluntarizm) ilkesi uyarınca bu konunun tüzüklere bırakılması yeğlenerek bu kuruluşların serbestçe faaliyette bulunması ilkesi benimsenmiştir.

26. maddenin 7. fıkrasına göre, “kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rümu ve işaretlerini kullanamaz.” 8. fıkraya göre kuruluşlar ticaretle uğraşamazlar; ancak genel kurul kararıyla nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilirler. Fakat elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar. (Sendikaların grev ve lokavt suresince üyelerine yapacakları yardımlar ile eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır.) Buradaki ifadeler 2821 sayılı yasadaki cümlelerinin aynıdır. Ancak 2821 sayılı Kanununun 32. Maddesindeki yardımlara ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yerine serbesti alanını genişleten bir yaklaşım benimsenmiştir. Öte yandan 2821 sayılı Kanununun 44. Maddesinde giderlerle ilgili bir zorunluluk olarak zikredilen “işçi sendikalarının “ ayrıca gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerinin artırılması amacıyla kullanmaları “ zorunluluğu kaldırılmıştır. Oysa söz konusu zorlayıcı hüküm işçilerin mesleki eğitimlerine ve sendikacılık bilinci kazanmalarına yıllar içinde katkılar yapmış, yararlı bir amaca hizmet ettiğinden dolayı da, sendikaların iç faaliyetlerini serbestçe düzenlemelerini öngören 87 sayılı Sözleşmeye aykırılık gerekçesiyle ILO tarafından hiçbir zaman eleştirilmemiştir. Sendikamızın 1963 yasalarından bu yana, son yıllarda sınırlı da olsa, sürdürdükleri bu çeşit eğitim faaliyetleriyle çok sayıda işçinin eğitime katkı yaptıkları bilinmektedir. Mevcut durumda sendikaların benzer bir faaliyeti benzer koşullarla kendi tüzüklerinde kararlaştırmaları ve uygulamaları kuşkusuz yine mümkündür.

26.madde 2.fıkrasında sendika dışında konfederasyonlara da işçi ve işverenlerin menfaatlerini ilgilendiren konularda üyelerini temsilen dava açma ve husumet ehliyeti tanıdığıdır. Buradaki dava ehliyeti üyelerin veya mirasçılarının yazılı başvuruları üzerine maddi vakalara ilişkin dava ehliyetinden farklıdır. Söz konusu olan, üyelerini temsilen sendikanın açtığı davanın devamı süresinde sendika üyeliği sona ererse, işçi ya da işverenin yazılı onayı alınarak, bireyin iradesi dışında temsilin önlenmek istenmiş olmasıdır.

26. madde ayrıca işçi ve işveren kuruluşlarının gerek üyeleri yolu ile, gerek faaliyetleri bağlamında birbirinden bağımsızlığını vurgulamış, kuruluşların üyelerine sağladığı hak ve çıkarların üye olmayanlara uygulanmasının (toplu iş sözleşmesine ilişkin menfaatler saklı kalmak kaydıyla) sendikanın yazılı onayına bağlı olacağı belirtilmiştir. Sendikacılığımızın önceki dönemlerinde de mevcut olan bu yaklaşım ILO nezdinde herhangi bir eleştiriyi konu olmamıştır.

Kanununun 28. Maddesi sendika özgürlüğü v bağımsızlığı ilkesini korumak amacıyla kuruluşların siyasi partilerden ve kamu kurum ve kuruluşlarından, işveren kuruluşlarının işçi kuruluşlarından , işçi kuruluşlarının da işveren kuruluşlarından mali yardım ve bağış almalarını yasaklamıştır. Kuruluşların yurt dışındaki kişi kurum ve kuruluşlardan yardım almaları yasaklanmayarak sadece Bakanlığa önceden bildirimde bulunma zorunluluğu getirilmiştir. Ancak 28.madde 3.fıkra işçi kuruluşlarının yurt dışındaki işveren kuruluşlarından, işveren kuruluşlarının ise işçilerden ve işçi kuruluşlarından bağış ve yardım almaları yasaklanmıştır.

Türk yasa koyucusu sendikacılığın daha kuruluş yıllarından itibaren bu kuruluşların siyasi partilerle ilişki kurmaları ve siyasal faaliyetlerde bulunmaları konularında genellikle kısıtlayıcı ve ihtiyatlı bir tavır takınmıştır. Özellikle sendikaların siyasi partilerle organik ve yapısal ilişki kurmaları yasaklanmıştır. 1982 Anayasasında sendika siyaset ilişkisi ve sendika siyasal faaliyeti kesin biçimde yasaklanmış ve 1983 sendikal mevzuatı da bu yönde şekillenmişti. Artan eleştirel tartışmalar sonucunda Anayasa Mahkemesinin bu kesin yasağı sendika özgürlüklerine aykırı bularak (AY 52. maddeyi) iptal etmesi üzerine sendika-siyaset ilişkisine yaklaşım giderek yumuşamış, sendikaların siyasi partilerle organik ve yapısal ilişkisi üzerindeki yasaklar devam etmekle beraber, sendikaların genel anlamda siyasi tavır, davranış ve söylemler izlemesi kabul görmeye başlamıştır. Ne var ki değişen bu siyasal ortama rağmen sendika-siyasi parti organik ve yapısal ilişkileri üzerindeki kısıtlayıcı yaklaşım. 6356 sayılı yasada da egemen olmuştur. Nitekim 'Kuruluşların Faaliyetleri' başlıklı 26.madde 7. fıkrasında daha önceki yasal sistemdeki kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz' ifadesini aynen tekrarlamaktadır. Belirtmeliyiz ki bu sınırlama ILO denetim organlarının herhangi bir eleştiriye konu olmamıştır. ILO eleştirisine konu ve ILO Uygulama Komitesinin toplantılarında eleştiri konusu olan sendika yöneticilerinin genel ve yerel siyasal seçimlere katılmaları ile ilgili olan düzenlemedir. 6356 sayılı mevcut yasanın 9. madde (6) fıkrasına göre, ' kuruluş ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hainde kendiliğinden son bulur.' Düzenleme bir sendika yöneticisinin aynı zamanda milletvekili ya da belediye başkanı olarak görev yapmasını sakıncalı bularak önlemek istemektedir. Buradaki sendika -siyasal parti ilişkisi modeli İngiliz sendikacılığını karakterize eden işçi sendikacılığı ile İşçi Partisi ilişkisi örneğini yansıtan 'ara- bağımlılık' modeliyle uyumludur. ILO'ya göre ise ki

sendikal faaliyet ile siyasal bir görevin bağdaşması mümkündür ve mevzuat ile bunun engellenmesi sendika özgürlüklerine aykırıdır. Belirtmeliyiz ki Türkiye’de 1980 öncesi dönemde bu yönde uygulamalar var olmuş, bazı sendika yöneticilerinin aynı zamanda Parlamentoda milletvekili olarak görev yapmalarına tanık olunmuştur. ILO uygulama komitesinde Türk hükümeti sözcüsü 2821 sayılı yasanın bu kısıtlaması dolayısıyla yöneltile eleştirilere cevap verirken bu sınırlamanın 1982 anayasasının 82.maddesindeki sendika yöneticiliğini milletvekilliği ile bağdaşmayan işler arasında sayılmış olmasından kaynaklandığını belirtmiştir. Söz konusu kısıtlama yapılan çeşitli Anayasa değişikliklerinde muhafaza edilmiş ve bu şekliyle 6356 sayılı yasada da tekrarlanmıştır. İlerdeki ILO denetimlerinde de bu konunun gündemde kalma olasılığı güçlüdür.

Sendikaların Denetimi; Faaliyetin Durdurulması, Kapatma

29.madde gereğince kuruluşların denetimi denetim kurulları veya denetçilerce gerçekleştirilecek, ancak genel kurulun gelir ve giderlere ilişkin bağımsız mali denetimi 3658 sayılı Kanuna göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılacaktır. Daha önceki çeşitli değişiklik taslaklarında yer alan bu düzenleme böylece yasal bir temele dayandırılmış olmaktadır. ILO sendikaların mali açıdan denetimine karşı olmadığına göre burada bir sorun yoktur. Bu bağımsız denetimin yapılmış olması esasen denetim kurullarının yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır.

Yine dolaylı olarak sendikaların mali denetimine ilişkin ve önceki mevzuatımızda da mevcut olan bir düzenleme yeni yasada da tekrarlanmıştır. Nitekim madde 29/4’e göre “, kuruluşların ve şubelerin kurucuları ve yöneticileri kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini ilgili kanun ve yönetmeliklere uygun olarak vermek zorundadırlar.”

31. madde kuruluşların mahkeme kararı ile kapatılmasını, faaliyetlerinin durdurulmasını ve yöneticilerin geçici olarak görevden alınmasını düzenleyen hükümleri içermektedir. Ancak sendika yöneticilerinin bireysel davranışları nedeniyle kuruluşun kapatılması yerine yöneticilerin görevlerine son verilmesi öngörülmüş, böylece kuruluşun varlığının korunması amaçlanmıştır. ILO açısından sendika- siyaset ilişkisi konusundaki yaklaşımı dışında yeni yasanın sendikaların faaliyetlerine ilişkin hükümleri sendika özgürlüğü ilkelerine uygundur.

Toplu İş Sözleşmesi

6356 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesi, uyuşmazlıkların çözümü yolları ve grev – lokavt konularında 2822 sayılı yasanın sistematüğini benimsemiş ve toplu iş sözleşmesi ve toplu iş uyuşmazlıkları ile ilgili önceki mevzuatın düzenlemelerini geniş ölçüde aynen tekrarlamıştır. Bu nedenle izleyen paragraflarda esas itibariyle 6356 sayılı yasanın değışiklik içeren boyutları incelenmiştir.

Toplu Pazarlığın Yapısına ve Toplu İş Sözleşmesi Türlerine İlişkin Düzenlemeler

6356 sayılı Kanun 33. maddenin 1. ve 2. fıkralarında toplu iş sözleşmesini 2822 sayılı yasadaki ifadelere paralel biçimde tanımlamış, 3. fıkrasında yeni bir toplu iş sözleşmesi türü olarak “çerçeve sözleşme” kavramını getirmiş, 34. maddede ise, “bir toplu iş sözleşmesinin aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabileceğı” kuralından sonra “işletme toplu iş sözleşmesi” ve ülkemiz uygulamasında esasen bilinen ancak önceki mevzuatta tanımlanmayan “grup toplu iş sözleşmesi” kavramlarını açıklığa kavuşturmuştur.

Çerçeve Sözleşme

33. maddenin 3. fıkrasına göre, “çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.” 4. fıkraya çerçeve sözleşmenin taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılacağını belirtmiştir. Yasanın ilk taslaklarında yer alan bu sözleşme türünün Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye sendikalarca yapılacağı hükmüne Kanun metninde yer verilmemiştir. Taraf olma ehliyetinde Konfederasyon üyeliğı koşulunun kaldırılması ILO normları ve özgür toplu pazarlık ilkesi yönünden isabetli olmuştur.

Bilindiğı gibi, 12 Eylül 2012 tarihli Anayasa referandumu ile kabul edilen Anayasa değışikliği “aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz” kuralını kaldırarak belki bir anlamda çok-katmanlı toplu pazarlığın yolunu açmak istemiştir. Yeni yasanın çok-katmanlı bir toplu sözleşme düzeni için işyeri/işyerleri ve işletme sözleşmesi türü üzerinde sadece çerçeve sözleşmeyi düzenleyip gerçek anlamda bir işkolu

toplular pazarlığına yer vermeyişinin nedenleri ise açıktır. İşkolu toplu iş sözleşmesi konusunda ülkemizde 1980 öncesi dönemde yaşanan sorunlar, mevzuatın işyeri ve işkolu toplu sözleşmelerinin kapsamı, içeriği ve birbirleri karşısındaki önceliği konusunda taşıdığı belirsizlikler, memleketimizde gerçek anlamda işkolu toplu iş sözleşmelerinin yapılamayışı, işyeri düzeyinde iki tür toplu sözleşmenin çakışmasından doğan çeşitli sorunlar ve özellikle işyerlerinin aynı dönemde birbiriyle iç içe geçen grevlere sahne olması, vb. nedenlerle 2822 sayılı yasa işkolu toplu sözleşmesi türüne yer vermemiştir. Yasa koyucu belki ‘çerçeve sözleşme’ kavramı ile Türkiye’de işkolu toplu iş sözleşmelerinin yapılabilmesine yönelik bir yolun önünü açmak istemiştir. Ancak getirilen çerçeve sözleşme kavramının da gerçek bir işkolu toplu iş sözleşmesi niteliğini taşımadığı açıktır.

Yasanın tanımına göre, çerçeve sözleşme işkolu düzeyinde yapılacak ve ancak belirtilen sınırlı sayıdaki konuları kapsayabilecektir. Çerçeve sözleşmesinin akdedilmesi herhangi bir prosedüre bağlanmamış, tarafların gönüllü anlaşması yeterli görülmüştür. Kuşkusuz böyle bir sözleşmenin etkinliği ve bağlayıcılığı sorgulanacaktır. Ayrıca çerçeve sözleşmeye ulaşmada taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların nasıl çözümleneceği sorusunun cevaplanması gerekecektir. Özellikle bu düzeyde grev-lokavt hakları nasıl kullanılabilir? Türk endüstriyel ilişkiler sisteminin “gönüllülük” esasında çok, ağırlıklı olarak ‘bağlayıcı yasal kurallara’ dayandığı dikkate alınır, çerçeve sözleşmenin belirtilen özellikleriyle yaygın bir uygulama alanı bulabilmesi güç görünmektedir. Saptayabildiğimiz kadarı ile, ülkede yasanın tanımına uygun nitelikte çerçeve sözleşmeler henüz yapılmamıştır.

Bilindiği gibi Türk yasa koyucusu sendikal yapılanma hiyerarşisinde en tepedeki ‘konfederasyon’lara toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti tanımamıştır. Farklı işkollarındaki sendikaların bir araya gelmesiyle oluşturulacak konfederasyonların değişik işkollarındaki işçi hak ve çıkarlarının temsili için uygun bir toplu pazarlık yapısı olamayacağı düşünülmüş, onların ülkedeki işçi hareketinin genel anlamda temsiline yönelik, ülkedeki işçi hareketini temsil edecek bir işbirliği ve dayanışma aracı olması amaçlanmıştır. Başka bazı ülkelerde ise ulusal düzeydeki bu çeşit tepeler örgütlerinin genel ve neokorporatist nitelikte çerçeve sözleşmeleri yapabildikleri bilinmektedir. Burada toplu iş sözleşmesinde yetki konusuna değinirken ülkemizde konu ile ilgili yeni bir gelişmeden söz etmemiz gerekir. Şöyle ki daha yakın bir geçmişte, 696 sayılı

KHK'nın 112. maddesi ile 6356 sayılı yasaya eklenen EK madde 2, kamu işçileri için aslında toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunmayan işveren ve işçi konfederasyonları arasında çerçeve anlaşma protokolleri imzalanabilmesini öngörmüştür. Ancak bu anlaşma sadece kamu işveren sendikaları ve işçi sendikaları konfederasyonu arasında imzalanırsa bağlayıcı olmayacak, buna karşılık hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları arasında imzalanırsa bağlayıcı olacaktır. Yine, bu çerçeve protokolü EK Madde 2'de sayılan kamu idareleri ve taraf işçi konfederasyonu üyeleri için bağlayıcı olacaktır. (7) Bu hükmün önemi ve anlamı toplu iş sözleşmesi için ehliyet ve yetkisi olmayanlar arasında yapılan bir protokolün toplu iş sözleşmesi niteliği kazanmasıdır. Uygulamasına başlanılan bu düzenlemenin taşıdığı belirsizlikler dolayısıyla bazı sorun ve tartışmalara yol açacağı anlaşılmaktadır.

ILO'da işçi grubunun şikayeti üzerine Türkiye'de işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılamayışı birkaç kez eleştiri konusu yapılmış, ILO denetim organları bu konuda mutlaka yasal bir düzenlemeye gerek olmadığını ve tarafların çok-katmanlı bir toplu pazarlık yapısını aralarında gönüllü olarak geliştirmelerinin teşvik edilmesi gerektiğini vurgulamışlardır; hükümet tarafı ise bu yaklaşımı yukarıda açıklanan gerekçelerle cevaplamış, ülkede yaygınlaşan 'çok-işverenli grup toplu iş sözleşmelerin aslında dolaylı olarak bir çeşit işkolu toplu pazarlığı işlevi gördüğünü belirtmişlerdir. Son tahlilde, bu sorunun Türkiye için ILO normlarına uyum açısından önemli bir sorun teşkil etmediği söylenebilir.

Grup Toplu İş Sözleşmesi

Bilindiği gibi, 2822 sayılı yasa döneminde de birden çok işverene ait olup aynı işkolunda yer alan işyerlerinin ve işletmelerin her birinde yetkili olan işçi sendikası ile bu işverenlerin üyesi bulunduğu işveren sendikasının anlaşmaları halinde Türk uygulamasında 'grup toplu iş sözleşmesi' denilen anlaşmalar yapılabilmekteydi. Buradaki sorunlar, işçi sendikası bu tür bir sözleşme yapmak istemediği hallerde işveren sendikasının onu bu tür bir sözleşmeye zorlayacak bir imkana sahip olamamasından kaynaklanmakta, buna karşılık da işçi sendikasının grev yolunu kullanarak işveren tarafını grup toplu sözleşmesi yapmaya zorlayabileceği görüşü ileri sürülüyordu.

Grup toplu iş sözleşmesi kavramına ilk kez 6356 sayılı Kanunda değinilmekte, grup toplu iş sözleşmesinin işveren sendikası ile işçi sendikası arasında aynı işkolunda kurulu birden çok işverene ait işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere

yapılabileceği hükmüne yer verilmektedir. Gerekçedeki açıklamaya göre, taraflar grup toplu iş sözleşmesi yapmak üzere anlaşmayı her zaman yapabileceklerdir. Bu doğrultuda anlaşma yetki tespiti başvurusundan önce yapılmış ise Bakanlıkça işçi sendikasına çoğunluğa sahip olduğu işyerlerini esas alarak grup toplu iş sözleşmesi yapma yetki belgesi verilecektir. İşçi sendikasının işyerleri için ayrı ayrı yetki belgesi almasından sonra da grup toplu iş sözleşmesi yapma anlaşması yapılabilecektir. Taraflar grup toplu iş sözleşmesi yapma konusunda anlaşma yaptıkları tarihten sonra tek toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin süreç başlatılacaktır. Bu kapsamda, grup toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda tek arabulucu atanacak, uyuşmazlığın devam etmesi halinde tek grev ve lokavt kararı alınacaktır.

İşletme Toplu İş Sözleşmesi

Kanununun 34. maddesinin 2. fıkrasına göre, “ bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.” Yeni yasa böylece 2822 sayılı yasadaki düzenlemeyi aynen benimsemiş olmaktadır. Ancak geçmiş dönemde işletme sözleşmesine ilişkin bazı sorunlar tarafları ve yargı organını meşgul etmişti. Bu bağlamda burada önemli olan düzenleme esas itibarıyla “işyerinin veya bir bölümünün devri” başlığı altında 38. Maddede getirilmiştir.

Eski yasa döneminde işletme sözleşmesinin yapılmasından sonra işletme kapsamına giren ya da bu kapsamın dışına çıkan işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin devamı sorunu mevcut belirsizlikler dolayısıyla ortaya önemli sorunlar çıkarıyordu. Yeni yasa 38. maddesinde bu alanda üç alternatifi dikkate alarak çözümler getirmeye çalışmıştır. Şöyle ki, 1- “işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise, devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.” 2- “Devralan işletmenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise, devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.” 3- “Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi

tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer.”

Düzenleme AB'nin işletmelerin yeniden yapılanması ile ilgili olarak öngörülen endüstri ilişkileri düzenleme gerekleri ile uyumludur.38. maddede yapılan bu düzenlemeler geçmişte bu alanda yaşanan sorunlara farklı alternatifleri ve küresel ekonomide işletmelerin yeniden yapılanmasının gerektirdiği çağdaş gelişmeleri dikkate alarak çözüm getirmeyi amaçlaması nedeniyle isabetlidir. Konu esasen ILO denetim organlarında gündeme gelmemiştir ve belirtildiği gibi daha çok Avrupa Birliği'nin ilgili yönergeleri ile ilişkili bulunmaktadır.

Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin Düzenlemeler

Geçtiğimiz son on yıllar boyunca endüstriyel ilişkiler sistemimizin uluslararası ve ulusal platformlarda en çok eleştiri alan boyutlarının başında toplu sözleşme yetkisi için 2822 sayılı yasanın gerekli gördüğü ön koşullar ve özellikle işkolu barajı gelmiştir. Bilindiği gibi, bir işçi sendikasının bir işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yetkisi elde edebilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 10'unu, bu koşulu sağladıktan sonra da işyeri ya da işletmede çalışan işçilerin yarıdan bir fazlasını, yani salt çoğunluğunu temsil etmesi gerekiyordu. Oysa ILO organlarının içtihatlarına göre, çalışanların toplu pazarlık hakkını kısıtlayan işkolu ya da ulusal düzeydeki sayısal temsil koşulları örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüklerine aykırıdır. Burada ilginç olan işkolu barajının 98 sayılı ILO sözleşmesine aykırılığı şikâyetini uluslararası sendikal platformlara taşıyan Türk-İş olduğu halde yakın geçmişte önce işkolundaki bu asgari temsil ön koşulunun muhafazasında ısrar eden gruplar arasında işverenlerimiz kadar Türk-İş ve diğer işçi konfederasyonlarımız da yer almıştır. Hükümet ve diğer paydaşlar her yıl ILO Uygulama Komitesinde yüzde 10 işkolu barajını ülkede güçlü bir işçi sendikacılığı yaratmak amacına dayandırarak savunmuşlardır. Buna karşı ILO yanı sıra sonradan AB'nin de bu eleştirilere katılması ve AB üyelik müzakerelerinde sosyal politika faslının açılmasının bu baraj koşulunun kaldırılmasına ve benzeri diğer bazı sorunların çözümüne bağlanması sonucunda yıllar içinde hazırlanan değişiklik taslaklarında iş kolu barajı düşürülmesi öngörülmüş, fakat 6356 sayılı yasaya kadar kanunda herhangi bir düşmenin gerçekleşmesi söz konusu olmamıştır. 6356 sayılı yasada da önce çeşitli oranlar ve değişik yıllar itibarıyla öngörülen geçiş hükümlerinden sonra , 6356 sayılı yasanın yetkiyi düzenleyen 41/5 maddesi 10.9.2014 tarih

ve 6552 sayılı kanunun 20. maddesi ile değiştirilerek yüzde 1 oranına düşürülmüştür. Sonuçta işyeri ve işletme toplu sözleşmesi yapacak sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin asgari yüzde 1'inin üyesi bulunması ve işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını temsil etmesi halinde işyeri, işletme toplu iş sözleşmesinde yüzde 40'ının üyesi bulunması koşulu ile yetki kazanacağı öngörülmüştür. İşletme sözleşmesinde birden çok sendikanın yüzde 40 ya da daha fazla üyeye sahip olması halinde başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendikanın toplu sözleşme yapma yetkisine sahip olacağı belirtilmiştir.

İşkolu barajındaki bu indirime rağmen sendikacılığımız ve ILO ilkeleri yönünden işkolu barajının önemi kısmen devam edecektir. Bunun üç nedeni vardır. Birinci neden, esasen işkolu barajının varlığı yüzünden bir süredir tıkanmış bulunan toplu sözleşme sürecindeki zayıflamaya bağlı olarak işçi sendikalarının uğradığı üye kayıplarıdır. İkinci neden işkolları sayısının 18'e düşürülmesi neden çeşitli işkolları arasında yapılacak birleşmeler sonucu işkollarındaki çalışan rakamlarının haliyle büyümesidir. Üçüncü bir neden ise yüzde bir oranının uygulanacağı çalışan sayısının tespitinde 41. Madde 7. fıkraya uyarınca "Bakanlığın yetkili sendikanın belirlenmesi sürecinde istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alması" koşuludur. Bu koşullar bir arada değerlendirdiğinde bir çalışmaya göre işkolu temsil oranının fiilen yüzde 24'e çıkacağı hesaplanmıştır(8); dolayısıyla mevcut durumdan belki de daha olumsuz kötü bir tablo ile karşılaşılacaktır. Bu gerçek Kanunun yasalaşma süreci içinde sendikalarımızın eleştirilerine hedef olmuş, yüzde üç oranı kabul edilirse 8 işkolunda işçilerimizin yetkili sendika bulamayacağı, 50 yetkili sendikadan 29'unun yetkisinin düşeceği ileri sürülerek, çıkacak yasanın bu ve benzeri nedenlerle Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmesi istenmiştir. Ancak yasanın bu şekilde çıkması yazık ki önlenememiştir. Ulaşılan bu vahim noktada öteden beri asgari işkolu barajının kalkmasını savunan uluslararası ve ulusal çevrelerin ne kadar haklı olduklarının artık teslim edilmesi gerekir.

Ayrıntılı ve karışık ifadelere dayansa da gerek başlangıçta öngörülen geçiş hükümlerinin, gerek son gelinen yüzde 1 işkolu temsil barajının toplu pazarlık süreçlerini iyi niyetle tekrar canlandırmayı amaçladığı açıktır. Çifte barajın muhafaza edilmesine rağmen bu noktaya gelinmesi başta ILO olmak üzere çeşitli ulusal ve uluslar arası çevrelerin çabalarının açık ve kesin bir etkisi

olmuştur. Nitekim yakın geçmişteki ILO Uygulama Komitesi raporlarında toplu iş sözleşmesi yetkisi için aranan baraj koşulu hakkında herhangi bir eleştiriye yer verilmemiştir. Geline nokta ILO açısından ideal olmasa da, önceki temsil koşullarına göre daha tercih edilir nitelikte olacaktır.

Öte yandan, 2822 sayılı Kanunda yer verilmeyen Bakanlığın olumsuz yetki tespitine karşı itiraz işlemine açıklık getirmek için 43. Maddenin 4. ve 5. fıkralarında olumlu bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, “kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır. İtiraz karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.” Geçmişte Yargıtay bu davaları kabul edip aynı doğrultuda sonuçlandırıyor. (9) Ayrıca yasadaki düzenleme de kuşkusuz yerinde olmuştur.

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılması ve yetki belgesinin geçerliliğine ilişkin bir sorun da yasanın öngördüğü süre ve şekil şartlarına uyulmaması halinde getirilen ‘yetki belgesinin geçersiz sayılması’ yaptırımıdır. Belirtilmelidir ki, toplu iş sözleşmesi yetkisinin elde edilmesinde asıl güçlük ve prosedür sorunları işçi sendikası üzerindedir; ehliyet koşulu varsa işveren tarafı için bu çeşit güçlükler esasen söz konusu değildir. 6356 sayılı yasa ise süre koşullarındaki her uyumsuzluk halinde yetkinin düşmesi ve yetki belgesinin geçersiz duruma geleceği hallerin sayısını haliyle işçi sendikası tarafının aleyhine olarak sayıca arttırmıştır. Bu durumlarda uzun ve bazen sıkıntılı yetki işlemlerini en başından itibaren tekrar başlatmak eşitlik ilkesine aykırı olarak sadece işçi sendikası için gerekecektir.

Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Düzenlemeler

39. maddede toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin kurallar 2822 sayılı yasaya paralel biçimde düzenlenmiştir. Madde kural olarak toplu sözleşmeden taraf işçi sendikasının üyelerinin yararlanacağını vurguladıktan sonra , sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye bulunanların yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanların üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanacaklarını –eski yasadaki hükümleri tekrarlayarak- belirtmektedir.

Geçmişte yararlanmayla ilgili bazı sorunlar yargı organını gündemine taşınmış, Yargıtay verdiği kararlarla bu sorunları çözmeye çalışmıştır. Örneğin, Yargıtay imza tarihinde işyerinde çalışmayan işçinin toplu sözleşmenin geriye götürülen hükümlerinden yararlanmasının yasada düzenlenmediği halde, toplu sözleşmede buna ilişkin düzenleme olduğu takdirde imza tarihinden önce işyerinden ayrılan işçilerin sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanmalarının mümkün olduğuna karar vermiştir. (10) 6356 sayılı Yasa 39.maddenin 3. fıkrasında bu görüşü metnine yansıtarak bir boşluğu doldurmuştur. Buna göre “Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.”

4.fıkrafta dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu sözleşmeden yararlanacaklara ilişkin düzenleme yapılmıştır. Buna göre, “Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işe girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.” Fıkradaki son cümle yenidir. Böylece öğretilde öne sürülen bir husus, yani dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için oluşmuş bir toplu iş sözleşmesinin varlığının gerektiği belirtilmiş olmaktadır. Ayrıca dayanışma aidatının sınırı da kaldırılmıştır. Buna göre “ dayanışma aidatının miktarı üyelik aidatından fazla olmamak kaydı ile sendika tüzüğünde belirlenir.” Türkiye’de 1963 yasalarından bu yana sendika özgürlüğü ile sendika güvenliği kavramları arasında bir denge kurmaya çalışan ‘dayanışma aidatı’ uygulaması ILO tarafından herhangi bir eleştiriye maruz kalmamıştır.

Teşmil

Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu “teşmil” kurumunu 2822 sayılı yasaya göre bazı farklarla yeniden düzenlemiştir. 2822 sayılı yasa dönemindeki düzenleme Bakanlar Kurulunun bağlı bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip bulunan sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini teşmil edebileceğini

öngörüyordu. Yeni yasa ise toplu iş sözleşmesinin tarafı olacak işçi sendikasında işkolu barajını aşmış olma koşulunu kaldırmıştır. Kanun bunun yerine sadece kurulu bulunduğu işkolunda “en çok üyeye sahip sendika” kriterini getirmiştir. Teşmil sürecini teşvik etmek ve sadeleştirmek amacı yanı sıra, bu değişiklik işkolu barajının geçiş sürecini düzenleyen maddelerle aşama aşama düşürülmesi karşısında da yerinde olmuştur. 40.maddeye göre, Cumhurbaşkanı, kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının ya da ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının talebi üzerine ve Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü aldıktan sonra tamamen ya da kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilecektir. Yüksek Hakem Kurulu görüşünü on beş gün içinde bildirmelidir. Teşmil kararı, gerekçesi ve yürürlüğe gireceği tarih Resmi Gazetede yayımlanacaktır. Yürürlük tarihi Resmi Gazetede yayım tarihinden önceki bir tarih olamayacaktır. 2822 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi tarafların hak ve borçlarına ilişkin hükümlerle özel hakeme başvurulmasını düzenleyen hükümler teşmil edilemeyecek, bunun gibi yetki için başvuru yapıldıktan sonra yetki süreci, boyunca veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamayacaktır. Yeni bir düzenleme olarak da, teşmile konu olan işyeri veya işletmede her zaman yetki için başvuru yapılabilecek ve bu gibi yerlerde yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılması ile teşmil uygulaması sona erecektir. Kuşkusuz, önceki düzende olduğu gibi, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle teşmil kararı ortadan kalkacak, ayrıca Bakanlar Kurulu gerekli gördüğünde gerekçesini de açıklayarak teşmil kararını yürürlükten kaldırabilecektir.

Getirilen bu esnek hükümlerle teşmil kurumunun ülkemizde işlerlik kazanması ve teşmil edilen toplu iş sözleşmeleri ile işkollarında çalışma koşullarında benzerlik sağlanması ve işverenler arası işçilik maliyetlerinden doğan haksız rekabetin giderek azaltılması amaçlanmıştır. Çeşitli ekonomik ve sosyal yararlarına karşın ‘teşmil’ kurumu ülkemizde bazı Avrupa sistemlerinde , örneğin Fransa’da sahip olduğu yer ve rolü elde edememiştir. Ülkemizde merkezi düzeyde toplu pazarlığın göreceli yetersizliği karşısında etkili bir teşmil mekanizmasının geliştirilmesi Türkiye’de çalışma ilişkilerine çeşitli yararlar sağlayabilirdi. Bu konuda ILO standartları bakımından herhangi bir kayıt ve sınırlama mevcut değildir.

Arabuluculuk

6356 sayılı Kanun barışçı bir toplu iş uyuşmazlığı çözümü yöntemi olarak arabuluculuk kurumunu 2822 sayılı yasadaki düzenlemeye göre daha sade bir hale getirmiştir. Burada ilk önemli değişiklik” ihtiyari” ve “zorunlu” arabuluculuk ayırımının kaldırılmış olmasıdır. Arabuluculuk yine grev-lokavttan önce başvurulması zorunlu, fakat sonucu bağlayıcı olmayan ve önceki yasadaki düzenlemelere göre daha sade bir süreç olarak ele alınmıştır. 50. Maddede düzenlendiği biçimiyle, “uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen resmi listeden bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmi arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları halinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir.” Arabulucunun görevi kendisine yapılan bildirimden itibaren yine on beş gün sürecek, tarafların anlaşması halinde en çok altı işgünü uzatılabilecektir. Bu süre sonunda anlaşma sağlanamamışsa arabulucunun üç işgünü içinde hazırlayacağı ve gerekli gördüğü önerilerini de eklediği tutanak görevli makama iletilecek , görevli makam da bu tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ edecektir. Öte yandan, bir yenilik olarak, 60. Madde 7.fıkraya göre kanuni bir grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı da uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilecektir.

Grev kararı taraf işçi sendikası tarafından uyuşmazlık tutanağının kendisine tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilecek ve bu süre içinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konabilecektir. Görüldüğü gibi 6356 sayılı Kanun 2822 sayılı yasadaki grev kararının alınabilmesi için tutanağın tebliğinden itibaren geçmesi gereken ilk altı iş günlük “soğutma” süresini kaldırmıştır. Greve gidilebilmesi için geçmesi gereken ve sendikal çevrelerce aşırı uzun olarak nitelendirilen süreyi kısaltmak amacını taşısa da, bu değişikliğin yerinde olduğu söylenemez. Bazı uyuşmazlıklarda görev süresi sona erdiği halde resmi arabulucunun uyuşmazlık tutanağını tevdi etikten sonra da taraflarla gerçekleştirdiği bir-iki toplantıda anlaşmayı sağlayabildiği görülmüştür.

Grev-Lokavtla İlgili Değişiklikler

Bu konuda önemli bir değişikliğin “grev oylaması” ile ilgili 61. maddede getirilmiş olduğu söylenebilir. Grev oylamasına ilişkin süreçler 2822 sayılı yasadaki işlem ve sürelerin tekrarından ibaret olduğu halde, oylamanın sonucu işçi sendikası tarafının aleyhine kullanılabilecek biçimde değiştirilmiştir. Şöyle ki, 61. Maddenin 3. fıkrasında, “oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz” denmiştir. Oysa niteliği gereği zaten grev hakkının olumsuz boyutu demek olan Türkiye’deki grev oylamasının 2822 sayılı yasa döneminde “oylamaya katılanların” değil, “grevin ilan edildiği tarihte işyerinde çalışanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar vermeleri halinde grev kararının uygulanamaması söz konusu idi. Oysa, “oylamaya katılanların salt çoğunluğu”nun yeterli görülmesi grev yapılmaması yönündeki kararın daha kolay elde edilebilmesi anlamına gelebilecektir. Burada söz konusu fıkranın yasama organındaki görüşmeler sırasında eklenmediği, Komisyonun kabul ettiği metinde de aynı yönde bir hükmün benimsenmiş olduğu belirtilmelidir. Oylamaya ilişkin diğer kurallar 2822 sayılı yasadaki düzenlemeler paralelindedir.

Grev-lokavt yasakları konusunda ise 6356 sayılı Kanun sadece eğitim kurumlarını ve noterlik hizmetlerini yasaklar kapsamından çıkarmıştır. Buna göre 2822 sayılı yasadaki diğer grev yasakları ve bu arada bankacılık hizmetlerindeki grev-lokavt yasağı devam edecekti. 62. Maddenin 1. fıkrasındaki düzenleniş biçimiyle grev ve lokavt yasakları şunlardır: “Can ve mal kurtarma işlerinde, cenaze işlerinde ve mezarlıklarda, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde, bankacılık hizmetlerinde, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev ve lokavt yapılamaz.” 3. fıkra uyarınca, “başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.” Kuşkusuz, sayılan yasaklardan bazılarını, örneğin “bankacılık hizmetleri”ni ILO’nun “kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikte kamu hizmetleri” kriteri ile açıklayabilmek güçtü.

AYM 2014 yılında verdiği iptal kararları arasında, fıkradaki ‘bankacılık’ ve ‘... şehir içi toplu taşıma hizmetlerindeki yasakları da iptal etmiştir. Ne var ki ‘grev ve lokavtın ertelenmesine ilişkin 63. Maddede 31 Ekim 2016 tarih ve 678 sayılı KHK ile bir değişiklik yapılarak maddeye genel sağlık veya milli güvenlik’ gerekçelerine ek olarak ‘büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri ile bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise bankacılık ‘ hizmetlerini de ilave etmiş ve bu yolla bu faaliyetleri de dolaylı olarak grev-lokavt kısıtlamaları içine tekrar dâhil etmiştir.

Doğal afet hallerinde Bakanlar Kuruluna tanınan geçici grev-lokavt yasakları getirme yetkisi 2822 sayılı eski yasaya paralel biçimde tekrarlanmıştır. Geçmişte olduğu gibi sorun yaşanabilecek bir alan 63.maddede düzenlenmiş olan Bakanlar kurulunun grev erteleme yetkisinde yoğunlaşacaktır. Bilindiği gibi, 2822 sayılı yasanın 33. Maddesinde düzenlenen grev ve lokavtın ulusal güvenlik veya genel sağlık nedenleriyle hükümet tarafından ertelenmesi ve erteleme sonucunda anlaşma olmamışsa Yüksek Hakem Kurulunun bağlayıcı kararı ile sonuçlandırılması Türkiye’nin birçok yıllar ILO tarafından eleştirilmesine neden olan hükümlerin başında gelmiştir. Anayasanın 54. maddesindeki “grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonucunda uyuşmazlık Yüksek Hakem kurulunca çözülür” hükmü 2010 Anayasa reformunda kaldırılmamıştır. Olası yeni bir Anayasanın daha özgürlükçü olması beklenen yaklaşımına ve ILO normlarına uyumun sağlanması açısından beklenen Anayasa reformunda bu hükmün metinden çıkarılması özellikle arzu edilir. Grev ve lokavtların ulusal güvenlik veya genel sağlık nedeniyle idare tarafından fakat yargı denetiminde ertelenmesi, ancak erteleme sürtesi sonunda 1963-1980 döneminde olduğu gibi grev hakkının tekrar kullanılabilir hale gelmesi kaydıyla kabul edilebilir.

Yeni yasa ise grev ertelemesini eleştirilen şekliyle tekrarlamakla kalmamakta, aynı zamanda 2822 sayılı yasada açık tutulan yargıya başvurma (Danıştay’da açılacak iptal ve yürütmeyi durdurma davası) yoluna dahi değinmemektedir.

Grev-lokavt haklarına ilişkin diğer düzenlemeler 2822 sayılı Kanundaki hükümlerin tekrarı niteliğindedir. Burada AYM’nin 22 Ekim 2014 iptal kararlarında yer alan bir cümleye de olumlu ve yerinde bir gelişme olarak bakmak gerekir. Nitekim öteden beri ülkemizde temel olarak ‘savunma lokavtı’

olarak benimsenmiş 'lokavt' eyleminin mantığına aykırı olarak 'grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı '... uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir' ibaresi AYM kararı ile yerinde olarak iptal edilmiştir.

Öte yandan grev-lokavt konusunda uygulamada karşılaşılan başka bazı sorunlara ise yeni Kanunda değinilmemiştir. Örneğin işletme düzeyinde bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıkta, işletmeye dahil işyerlerinin bazılarında grev yasağı bulunması halinde toplu sözleşmeye nasıl ulaşılabileceği konusunda önceki tasarlarda benimsenen bir görüşe, diğer bir deyişle yasak olamayan işyerlerinde işçilerin grev hakkını kullanacakları, buna karşılık grev sonucunda varılan anlaşmanın yasağın mevcut olduğu işyerleri için de geçerli sayılabileceği önerisine, yeni Kanunda yer verilmemiştir.

Kanununun 54. Maddesi ile Yüksek Hakem Kurulu'nun yapı ve kompozisyonunda bazı değişiklikler yapılmışsa da bunlar Kurulun işleyişi bakımından önemli sonuç doğuracak nitelikte değildir. Türkiye'de kamu sektörünün ve devlet işletmelerinin varlığı dolayısıyla devleti temsil üyelerin ağırlığı dolayısıyla Kurul ILO'nun eleştirilerin gelecekte de devam edeceği olasıdır. Bununla birlikte 6356 sayılı yasada Kurulun yapısında üçlü temsilin korunmasına çalışılmış, işçi ve işveren kuruluşları tarafından Yüksek Hakem Kuruluna gönderilecek temsilcilerin en çok temsil kabiliyeti olan konfederasyonca belirlenmesi, ancak uyuşmazlık tarafı olan sendikanın bağlı olduğu konfederasyonun farklı olması halinde onun bağlı olduğu konfederasyonun seçeceği bir üyenin ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılması öngörülmüştür. Bu şekilde Kurul'da diğer konfederasyonların da gerektiğinde görüşmelere katılmasının sağlanması amaçlanmıştır.

2010 yılında 5982 sayılı yasa ile yapılan anayasa değişikliği uluslar arası sözleşmeler ve evrensel işçi hakları ile bağdaşmaması nedeniyle Anayasanın 53. Maddesinin 7. Fıkrasında yer alan " siyasi amaçlı grev ve lokavt , dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma ,verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz " hükmünü kaldırmıştır. 6356 sayılı yeni yasa 58. ve 59. maddelerinde bu çeşit eylemlerin kanun dışı sayılabileceği ifadesini çıkararak grev ve lokavtın tanımını sadece çıkar uyuşmazlıkları ile sınırlamıştır. Ceza hükümleri yönünden 6356 sayılı Kanun hapis cezalarını maktu idari para cezalarına dönüştürmüştür.

Sonuç

Yukardaki paragraflarda getirdiği değişiklikleri özetlemeye çalıştığımız 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, kuşkusuz olumlu birçok düzenlemeler yapmıştır. Bu gruptaki düzenlemelerin, hükümet ile sosyal taraflar arasındaki sürekli diyalog kadar bilim çevrelerinin ve uygulamacı uzmanların katkıları sonucu oluştuğu muhakkaktır. Ne var ki, yeni yasanın eleştiriye açık birçok boyutu da mevcuttur. Endüstriyel ilişkiler sistemimize net katkısı ancak zaman içindeki uygulama ve yargı kararları sonucunda açıklığa kavuşacaktır. Kanunun bazı hükümlerinin Anayasal kurallara ve eşitlik ilkesine aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesinde açılacak iptal davalarına konu olma olasılığı vardır. Bunun gibi yıllardır yakındığı bazı sorunlara yeterli çözümler getirilmediği gerekçesiyle ILO da yeni düzenlemeleri eleştirmeye devam edecektir. Örneğin 98 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 6. fıkrası bu sözleşmenin kamu otoritesi doğrudan kullanmayan ama şeklen memur statüsüne sokulmuş geniş bir kamu görevlisi grubuna da uygulanmasını yani geniş anlamda memur sayılanlara uygulanması gerektiğini vurgulamakta, bunların da işçilerle birlikte 98 sayılı ILO sözleşmesinin kapsamında olmaları gerektiğini belirtmektedir. Bu eleştiriye karşı Türk hükümeti kamuda bir personel reformu yapılarak kamu otoritesini doğrudan kullanmayan geniş memur grubu için sendika, toplu pazarlık ve grev hakkının düzenlenmesini sağlayacağı taahhüdünü vermiştir. 1990'lardan bu yana tekrarlanan ama yerine getirilemeyen bu taahhüt ILO'nun Türkiye'den beklentileri arasındaki yerini korumaktadır.

Yasa koyucu 6356 sayılı Kanun ile endüstri ilişkileri sistemimizde köklü ve temel bir dönüşüm yapmayı değil, 30-40 yıllık uygulamada ortaya çıkan sorunlara çözüm getirmeyi ve uluslararası eleştirileri giderecek düzenlemeler yapmayı amaçlamıştır. Bu amaçlarını kısmen gerçekleştirmiş; ancak yukarıda ilgili paragraflarda görüldüğü gibi bazı belirsizlikler kadar aykırılık ve olumsuzluklara da yol açmıştır. Sosyal tarafların, güçlü işçi ve işveren kuruluşlarımızın ve Bakanlığımızın iyi niyetli uğraşları sonunda varılan olumlu çözümlerin yasama süreci içinde müdahalelerle amacından saptırıldığı anlaşılmaktadır. Başka konulara göre endüstriyel ilişkiler alanının doğası gereği baskı grupları arasında çıkar çatışmalarına daha açık olduğu muhakkaktır. Ne var ki, 6356 sayılı yasa daha önceki sendikal mevzuatımıza göre daha dengeli ve demokratik bir yapıyı gerçekleştirebilmiştir. Bunda ILO standartlarının etkisi kadar ülkenin iç dinamiklerinin oynadığı önemli rol yadsınamaz. Sonuçta

ILO'nun bile savunmak zorunda kaldığı bir gerçeği burada vurgulamak isteriz. Siyasal güç, sosyal diyalog yolu ile çözümler aramak yolunda ilerlerken, temel hak ve özgürlükler söz konusu olduğunda ve son tahlilde siyasal iradesini ortaya koyarak gereken düzenlemelerin yapılmasını sağlamalıdır.

Son Notlar

(1) T.Dereli Uluslararası 'Çalışma Normları, Sendika Özgürlükleri ve Türkiye,' "AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri," (ed. Alpay Hekimler), İstanbul: Beta, 2004, ss.167-190.

ILO'nun eleştirileri için, bakınız: T. Dereli, "Uluslararası Çalışma Örgütü Perspektifiyle Türkiye'de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi," Sicil Dergisi, yıl 2, sayı 6,s.87-105.

(2)T. Dereli, "Yeni Anayasa Değişiklikleri ve Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları," Mercek Dergisi, no. 59, Temmuz 2010, , s. 24-31.

(3) Ü. Narmalioğlu, "19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri," Sicil Dergisi, 12 Eylül 2012, s.139-155.

(4) Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 04.04. 2017 Tarihli Tek Gıda İş Sendikası /Türkiye kararında Türk hukukunda sendika özgürlüğünün korunması bakımından etkili bir düzenlemenin bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Davaya konu olan olayda işveren 4857 sayılı İş kanunumuzun 21. Maddesinde öngörülen 'feshin geçersizliği' kararına muhatap olan işçileri bir ay içinde işe başlatmayarak kendilerine sendikal tazminatı ödeme yolunu yeğlemiş ve bu yolla işyerinde sendikasızlaştırmayı gerçekleştirebilmiştir. Olayda olduğu gibi ücretlerin göreceli olarak düşük olduğu ortamlarda ve özellikle mahkemelerin tazminatın çoğunlukla olduğu gibi asgari düzeyden ödenmesini öngördüğü durumlarda bu yönde sonuçlarla karşılaşmak olasılığı mevcuttur. (Bu olay ve AİHM'nin kararı hakkında ayrıntılı bir inceleme için bakınız: Muhittin Astarlı, 'AİHM'nin Sendika Hakkının Etkili Korunmasına İlişkin Tek Gıda-İş Sendikası/ Türkiye Kararı ve Türk Hukuku Bakımından Çıkarımlar', Çalışma ve Toplum, 61, 2019/2, ss. 1237-1258.) Yazar bu makalesinde sendikal güvence konusunda mevcut düzenlemenin yetersizliği karşısında daha güçlü bir korumaya ihtiyaç olduğu görüşünden hareketle bazı öneriler getirmekte, örneğin işçilere de 'sendika işyeri temsilcisine tanınan daha güçlü korumanın sağlanabileceğini ileri sürmektedir. Benzer bir öneri yaptığımız bir alan araştırmasında örnek

kütlemize katılan sendikalarca da savunulmuş, temsilciye sağlanan daha güçlü korumanın geliştirilmesi önerilen modelde ‘çalışma konseyi’ ya da ‘işyeri işçi temsilcileri’ modelinde konsey üyeleri ve/ya işçi temsilcileri için de öngörülmüştür. (Bakınız: T.Dereli, P. Soykut, A. Şen, ‘Institution Building on Shop-floor Employees’ Representation with reference to International Norms: A challenging first attempt for modelling dual channel representation in Turkey’, Işık Üniversitesi BAP projesine sunulan araştırma, 2018.) Ne var ki bu hallerde birey olarak işçinin sendikal güvencesi ile sendika işyeri temsilcinin güvencesi arasında ikinciler lehine uygulamada alışılmış olan fark ortadan kalkabileceği gibi başka bazı sakıncalar ve uygulama sorunları da doğabilecektir.

(5) Bakınız ibid, adı geçen BAP projesi)

(6) T. Dereli, Labour Law and Industrial Relations in Turkey,” Wolters Kluwer, December 2011, (update Dec.2015) p. 246. Bu konularda bir başka değerlendirme için, bakınız: T.Dereli, ‘ Labour Relations in Turkey from the Perspective of International Norms on Freedom of Association and Collective Bargaining:An Evaluation of Turkey’s New Act on Unions and the Collective Agreement,’ Emerging Patterns of Work and Turkish Labour Market Challenges, (ed. Roger Blanpain), Wolters Kluwer , 2014, pp. 181-216.

(7) Naci Önsal, ‘Kamu Kesimi Toplu Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri, İki Örnek ve Son Durum,’ Kara Tahta, Nisan 2018, sayı 10, ss.93-100.

(8) DİSK, “Sendikalar ve Yetki Sorunu Raporu,”(rapor no.2), 7 Ekim 2012.

(9) Örneğin bakınız: Yargıtay, 9. HD, 10 Kasım 1989, E.9545,K.9685.

(10) Yargıtay, 9.HD, 26.3.1987,E.2921,K.3181; 25.12.1986, E10427, K.11716.



100.Yılında Uluslararası Çalışma Örgütü: Değişen Koşullarda Politika Tercihleri ve Yönelimler

The ILO at Centenary: Political Preferences and Tendencies in Changing Conditions

Özlem Özgür Büyükdere¹

Öz

Makalede Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ), kuruluşundan bu yana dünyayı derinden etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal değişimlere, ortaya çıkan problemler ile çalışma hayatına yönelik beklentilere hangi politika ve faaliyetlerle karşılık verdiği incelenmiştir. Araştırmada literatür taraması ile elde edilen veriler kullanılmıştır. Çalışmada ilk olarak evrensel barış için sosyal adalet arayışına dayanan UÇÖ'nün kuruluş süreci dünya savaşları penceresinden ele alınmıştır. Ardından refah devleti dönemi ve sonrasında neoliberal politikaların önderliğinde şekillenen küreselleşme sürecinde UÇÖ'nün izlediği politikalar incelenmiştir. Son olarak, milenyum ile birlikte yeniden yapılanma sürecine giren UÇÖ'nün, dünya ölçeğinde çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi misyonunu gerçekleştirmek için belirlediği yeni yol haritası üzerinde durulmuş ve yakın gelecekte izlenmesi gereken politikalar konusundaki önerilere yer verilmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlar UÇÖ'nün, bir asırdır toplumsal yapılar ve değişimler ile uluslararası konjonktürleri dikkate alarak politikalar oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bu tutumunu 21. yüzyılda da devam ettiren UÇÖ, küreselleşmenin yapılandırılması sürecinde çalışma hayatı ile ilgili standart oluşturma amacıyla proaktif politikalar takip etmektedir. Bu gelişmeler günümüzde olduğu gibi gelecekte de UÇÖ'nün çalışma hayatı ve uluslararası ekonomik ilişkilerdeki önem ve etkinliğinin artacağını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler

Uluslararası Çalışma Örgütü, Sosyal adalet, Uygun iş, Küreselleşme, İşin geleceği

Abstract

The paper presents the International Labour Organization (ILO), which has addressed economic, social, and political changes, through its policies and activities and has examined emerging problems and expectations for working life. The current research is based on a literature review. The establishment of the

1 Sorumlu Yazar: Özlem Özgür Büyükdere (Doktora Öğrencisi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: O.Buyukdere@ticaret.gov.tr
ORCID: 0000-0003-2600-1274

Atf: Buyukdere, O. O. (2019). 100.yılında uluslararası çalışma örgütü: Değişen koşullarda politika tercihleri ve yönelimler. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 77: 59-96. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0015>

ILO is first discussed from the World War perspective, that is, based on seeking universal peace for social justice. Then, the ILO's policies, which were adopted during the welfare state period and globalization age and shaped under the leadership of neoliberal policies, are examined. Lastly, the ILO's new road map, which aims to accomplish its mission to improve global working and living conditions, is emphasized and policy suggestions are presented for future studies. Results show that the ILO established its policies by considering social structures and changes and international conjunctures for a century. Continuing this approach in the 21st century, the ILO pursues proactive policies with the aim of setting standards for working life in the structuring period of globalization. These developments demonstrate that the ILO's current importance and effectiveness for working life and international economic relations will increase in the future.

Keywords

International Labour Organization, Social Justice, Decent Work, Globalization, Future of Work

Extended Summary

The International Labour Organization (ILO) was founded in 1919 because of the urgent need to improve the terrible working conditions during the Industrial Revolution. Its constitution was a response to inhumane working conditions. According to the ILO, universal and lasting peace can be established only if it is based on social justice. To date, two political arguments of this philosophy remain valid, namely, inhumane working conditions threaten universal and lasting peace and the failure of any country to adopt humane working conditions is an obstacle for other nations aiming to improve their conditions.

During the initial decades, economic recession and the balance between the market and state enabled the ILO to extend its standard setting activities. The ILO adopted several conventions and recommendations concerning unemployment and working hours, enlarged its research capacity, and collected statistical data. Later, in light of the World War II, The Declaration of Philadelphia was adopted in 1944. According to the declaration, which was a strong call for international cooperation for social progress, labor should not be regarded as a commodity.

In the 1950s and 1960s, after the World War II, the conjunctural expansion period and political climate helped the ILO's values to become widespread. However, the Cold War restricted the organization's sphere of action. After the decolonization movement, the ILO launched technical cooperation programs, such as the World Employment Programme. Conversely, the influence of technological and demographical changes on employment and production processes transformed the work force. However, such changes weakened the traditional labor movement. The ILO's agenda included new skills for new jobs. In this period, the number of fundamental conventions of the organization increased to five.

In the 1980s, economic recession and neoliberal policies, such as privatization and labor market deregulation, restricted the ILO's room to maneuver. In this period, the number of informal and precarious jobs considerably grew, and tripartism was substantially criticized. Multinationals expanded their power, and the number and intensity of crises increased because of the dominance of economic liberalization and financial markets. The social costs of such crises necessitated urgent social action; however, the constituents of the organization failed to reach a unified reaction, and standard setting facilities were delayed.

Then, the ILO took its first step toward building a social floor to globalization and adopted a universal instrument, namely, the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its follow-up in 1998.

The 2000s came with broadening inequalities. As a response, the ILO shaped its new road map and adopted the Decent Work Agenda as the main instrument to support the social dimension of globalization. The concept of decent work returned to an official document within the ILO in 2008. The ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization brought together four strategic objectives, namely, rights at work, employment, social protection, and social dialogue and became the framework of the ILO's primary goal. As a response to the Financial Crisis of 2008, the ILO adopted the Global Jobs Pact and took part in the Social Protection Floor Initiative.

Then, the ILO deepened its cooperation with G20, which received a central position in the global governance system after 2008 and increased its recognition in the multilateral system. The Decent Work Agenda, Global Jobs Pact, and Millennium Development Goals later became references to G20 policies. Since then, the ILO has continued its efforts to deepen cooperation and dialogue with other international organizations as part of its reform policy. To date, apart from cooperating with international organizations, the ILO takes part in joint projects with several non-governmental organizations and provides technical assistance.

The world of work is transformatively changing and uncertainty emerges about the capacity of existing institutions and policies to provide the future that all people desire. Aware of such transformative changes, the ILO adopted the ILO Centenary Declaration in 2019 as an integrated policy response. At the same time, it serves as a guide for social justice and lasting peace. In the declaration, the importance of work for human welfare and spiritual and material well-being is underlined, and the need for acting urgently to seize the opportunities and address the challenges using human-centered approaches is emphasized. Promoting decent work and international labor standards, strengthening the capacity of its tripartite constituents, and playing an important role in the multilateral system are the main goals of the ILO in its second century.

In today's era of instant flow of information and communication, the timeliness of the ILO's responses to extreme changes in the industrial and occupational

structures will determine its effectiveness in the global governance system in the future. The application of information and communication technologies, green economy, and demographic changes will create new jobs. However, mass crowds who lack future capabilities will lose their jobs. Poverty, inequalities, and labor market problems continue despite economic growth. Evidence from recent years shows that Sustainable Development Goal 8 is unlikely to be achieved until 2030. Social partners are looking for a universal labor guarantee system, social dialogues that include rural and informal economies, and international cooperation. The ILO can strengthen social dialogue by balancing power relations between employers and workers and actively taking part in corporate social responsibility initiatives. Thus, the need for the ILO to build a universal framework for fair globalization is becoming increasingly important.

100.Yılında Uluslararası Çalışma Örgütü: Değişen Koşullarda Politika Tercihleri ve Yönelimler

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ), “evrensel barış için sosyal adalet” amacını gerçekleştirmek üzere kuruluşunun üzerinden bir asırlık süre geçmiştir. Bu zaman zarfında meydana gelen ekonomik ve sosyal değişimler, savaşlar ve küreselleşme süreci gibi gelişmeler karşısında UÇÖ; devlet ve piyasa, toplum ve birey, ekonomik, sosyal ve çevresel politikalarla sürdürülebilir kalkınma arasında dengeli yaklaşımlara sahip politikalar geliştirmiştir. UÇÖ bu yaklaşımı ile çalışma hayatına ilişkin yerel ve küresel seviyede karar vericilerin dikkate almak durumunda kaldıkları, vazgeçilmez bir kurum niteliği kazanmıştır.

Yıllar içerisinde UÇÖ'nün etkinliği devlet ve piyasa dengesinde devletin konumuna ve ekonomik konjonktüre bağlı olarak değişirken, çalışan kesim ve toplumun geneli bakımından önemli kazanımlar elde edilmiştir. Bu kazanımların elde edilmesinde UÇÖ'nün dünyadaki özellikle siyasal ve makroekonomik değişimleri dikkate alarak, gelişmelere verdiği yerinde tepkilerin etkili olduğu kuşkusuzdur. UÇÖ'nün sözleşme ve tavsiye kararlarının gerek oluşum gerekse üye ülkelerce kabulü ve uygulanması süreçlerinde uygun teknikler geliştirmesi önemli rol oynamıştır. Üye ülkelerin heyetlerinin sosyal tarafları içeren üçlü temsili de UÇÖ'nün etkinliği üzerinde olduğu kadar sürekliliği ve kökleşmesi üzerinde belirleyici olmuştur. Bununla birlikte, dünya genelinde işsizlik, enformel istihdam, yoksulluk, sosyal güvenlik, eşitsizlik, sosyal diyalog, örgütlenme, toplu pazarlık ve çalışma hayatını ilgilendiren diğer alanlarda çözüm bekleyen pek çok problem de var olmaya devam etmektedir. Bu durum, hem UÇÖ'nün kuruluşunda kabul ettiği sosyal adalet ve evrensel barış misyonunun güncelliğini koruduğuna, hem de küreselleşmenin derinleşmesiyle mevcut olanların yanı sıra ortaya çıkan yeni sorunların üstesinden gelinmesinde ve ülkelerin ekonomik ve sosyal değişim süreçlerinin yapılandırılmasında, UÇÖ'nün öneminin ve etkinliğinin artacağına işaret etmektedir.

Bu çerçevede, çalışmada UÇÖ'nün yukarıda bahsedilen değişimlere ve ortaya çıkan problemler ile çalışma hayatına yönelik beklentilere hangi politika ve faaliyetlerle karşılık verdiği, tarihsel olarak üç başlık altında, literatür taraması sonucunda elde olunan veriler kapsamında incelenmektedir. Önce evrensel barış için sosyal adalet arayışına dayanan UÇÖ'nün kuruluş süreci dünya savaşları penceresinden değerlendirilmiştir. Ardından refah devleti dönemi ve sonrasında neoliberal küreselleşme dönemine denk gelen UÇÖ'nün kurumsal

gelişme sürecinde izlediği politikalar incelenmiştir. Sonrasında milenyum ile birlikte yeniden yapılanma sürecine giren UÇÖ'nün, dünya ölçeğinde çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi misyonunu gerçekleştirmek için belirlenen yeni yol haritası üzerinde durulmuş ve yakın gelecekte izlenmesi gereken politikalar konusundaki önerilerle çalışma sonlandırılmıştır.

UÇÖ: Evrensel Barış İçin Sosyal Adalet Arayışı

Birinci Dünya Savaşı: Paris Barış Konferansı

UÇÖ, dünya tarihinde yaşanan en büyük dönüşümlerden birinin sonucunda kurulmuştur. Geçmişteki eğilimler değerlendirilirken günümüzde yaşanan ekonomik dönüşüm ve sınırların yok oluşunun daha önce bu boyut ve hızda yaşanmadığı dile getirilse de Sanayi Devrimi sürecinde bu gelişmelerin öncülerine rastlanmış, dışa açık bir ekonominin getirileri bugünküne benzer umutlar yeşertirken, 1820 sonrasında ulaşım ve iletişim maliyetlerinin azalmasıyla, uluslararası ticaret ciddi bir ivme kazanmıştır. Dünya toplam yıllık gelir artışı %2,1'in üzerine çıkarken, ihracat artışları %3,4'ü bulmuş; ticari açıklık olarak ifade edilen ticaretin toplam gelir içindeki payı, 1. Dünya Savaşı'nın hemen öncesinde ulaştığı zirveye 1960'lara kadar tekrar ulaşmamıştır (World Trade Organization, 2013, s. 47). Diğer yandan, ticaret ve teknolojik yeniliklerin oluşturacağı kombinasyonun yeni bir refah dönemi yaratarak çalışma koşullarını iyileştireceği müjdelenmiştir. Ancak Sanayi Devrimi; kitlemel göçler, işgücü piyasasını ve toplumu yüzyıllar boyunca idare eden geleneksel kuralların yok olması ve birçok sosyal sorunla birlikte, "geniş kitlelerin istismarını, güvencesizliğini ve ıstırabını" da beraberinde getirmiştir (Thompson, 1966, s. 212).

Bu bağlamda UÇÖ'nün kuruluş süreci; Sanayi Devrimi'nin özellikle ilk yıllarında işçilerin; sağlıksız ortamlarda, uzun saatler boyunca, kontrol edilmemiş ve tehlikeli materyallerle, aileleriyle birlikte ancak çok olumsuz şartlarda yaşamalarına yetecek düzeyde ücretlerle çalışmak zorunda bırakılmalarına ve bu olumsuz çalışma koşullarının acil olarak iyileştirilmesi ihtiyacına uzanmaktadır (Rodgers vd., 2009, s. 93). Günümüzde geçerliliğini koruyan en önemli küresel sosyal sözleşme niteliğindeki UÇÖ Anayasası (ILO, 2019a, s. 23) girişte tam da bu noktaya değinmekte; çalışma koşullarının; çalışma süresinin sınırlanması, işgücü arzının düzenlenmesi, işsizliğin önlenmesi, insanca yaşamaya yetecek

ücretlendirme sisteminin oluşturulması, çalışanların genel ve meslek hastalıkları ile iş kazalarına karşı korunması, dezavantajlı grupların gözetilmesi, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, ücret eşitliği ve sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi gibi önlemlerle iyileştirilmesi çağrısında bulunmaktadır (ILO, 1919).

Sanayi Devrimi'yle ortaya çıkan olumsuz çalışma koşullarının toplumsal barış ve ekonomik istikrarı tehdit etmesi dönemin bazı politikacılarının yanı sıra Robert Owen, Daniel Legrand gibi işverenleri de harekete geçirmiş; çalışma standartlarının, uluslararası düzlemde kabul görece şekilde, her ülke için asgari ölçüde düzenlenmesi gündeme gelmiştir (Morse, 1969, s. 6). Bu kişiler, organize olarak korunmadığı sürece, uluslararası çalışma haklarının; liberal politikalarla uluslararası ticari rekabetten olumsuz etkileneceği inancındaydılar. İşçi kesimi ise 19. Yüzyıl'ın ikinci yarısında çok sayıda örgüt oluşturarak konferanslar tertip etmiş, işçilerin refahını artıracak ve gelir dağılımını iyileştirecek uluslararası düzenlemeler lehine görüş bildirmiştir. Bu bilinçlenme ilk meyvesini Paris Barış Konferansı'nda vermiş, oluşturulan çalışma komisyonunda delegelerin çoğu 1918-1919 yıllarında özellikle Avrupa'daki çalışma hayatı ve endüstri ilişkilerinin istikrarsız yapısının, acil ve yapıcı müdahaleyi gerektirdiği üzerinde hemfikir olmuşlardır (Morse, 1969, s. 4). Böylece, var olan çalışma şartlarını dünyanın politik, sosyal ve ekonomik istikrarına katkı sağlama amacıyla iyileştirme fikri, 1. Dünya Savaşı sonrasında gerçekleştirilen barış görüşmelerinin gündemine dâhil olmuş ve bu amaçla toplanan komisyon 1 Şubat-4 Mart 1919 tarihleri arasında çalışmalarda bulunmuştur (Perez, 2013, s. 114). Paris Barış Konferansı'nın çok önemli bir diğer katkısı da kapsayıcı ve bütüncül bir kalkınma görüşünün öncül ifadesi olan (Langille, 2003-2004, s. 87-99) UÇÖ Anayasası'nın taslağının hazırlanmış olmasıdır. Böylece, 20. Yüzyıl'ın başlarında, dünyanın karşı karşıya olduğu ekonomik ve sosyal sorunların üzerine eğilecek uluslararası örgütler oluşturmaya yönelik ilk adım atılmıştır (Rodgers vd., 2009, s. 6).

UÇÖ, Haziran 1919'da 1. Dünya Savaşı'nın sona erdiren Versay Anlaşması'nın bir parçası olarak kurulduğunda, evrensel barışın sadece sosyal adalet temelinde yükselebileceği fikri üzerinde temellenmiş; örgütün kurucuları, insanca çalışma koşullarını dünyanın her tarafına yaymak, eşitsizliklerle ve yoksullukla mücadele etmek hedefiyle yola çıkmışlardır (ILO, 12 February 2008, s.2). Yine UÇÖ Anayasası'nın girişinde iki temel politik argümana yer verilerek çalışma koşullarının iyileştirilememesi halinde dünya barış ve huzurunun tehlikeye

gireceği, çalışma koşullarını insanileştirmeyen bir ülkenin, kendi ülkelerindeki çalışma koşullarını iyileştirmek isteyen diğer ülkelerin önünde engel olarak duracağı vurgulanmıştır. Anayasa'nın girişinde sosyal adaleti sağlamak üzere işsizliğin önlenmesi ile insanca yaşamaya yetecek bir ücretlendirme politikasının oluşturulmasına yönelik önlemlere doğrudan atıf yapılmak suretiyle (ILO, 1919) UÇÖ'nün ulusal ve uluslararası ekonomi politikalarını etkileme potansiyeline sahip olması amaçlanmıştır. Kurucular bu hedeflere; işçi ve işveren kesimleri ile devletin oluşturacağı üçlü yapının yaratacağı sosyal diyalog atmosferinde uluslararası çalışma standartlarının inşasıyla ulaşmak niyetindeydiler (Gravel, Kohiyama ve Tsotroudi, 2014, s. 1).

Birinci Dünya Savaşı sonrasında, sanayileşmiş ülkelerdeki yüksek enflasyon gibi sorunlarla yüzleşme gereği, UÇÖ'nün faaliyetlerine başladığı döneme denk gelmiş; UÇÖ'nün günlük ve haftalık çalışma sürelerine sınır getiren ve işsizlikle mücadeleyi hedefleyen 1 ve 2 sayılı sözleşmeleri UÇÖ Genel Konferansı'nın ilk toplantısında kabul edilmiştir. Ardından ekonomik ve sosyal alanlar arasındaki etkileşimi gözler önüne serme niyetiyle UÇÖ'nün yetki alanı genişlemiş; 1930-1939 döneminde 39 sözleşme ve 32 tavsiye kararı alınmıştır. Yıllar sonra temel UÇÖ sözleşmeleri arasına girecek olan ve zorla çalıştırmayı yasaklayan 29 sayılı Sözleşme (1930), yine işsizlik sorununa yönelik ücretli istihdam büroları ile ilgili 34 sayılı Sözleşme (1933) ve işsizlik ödeneklerini düzenleyen 44 sayılı Sözleşme (1934) bu düzenlemeler arasında yer almıştır (Perez, 2013, s. 115-116).

UÇÖ'nün bu dönemdeki faaliyetleri, konjonktürel ortamın etkisiyle zenginleşmiştir. UÇÖ'nün kuruluş yıllarında devlet piyasa dengesi devletten tarafta bir görünüm sergilemiş; yaşanan istikrarsızlıklara rağmen ekonomik ve sosyal ilerlemeyi hedefleyen uluslararası bir kuruluş için ortam uygun seyretmiştir. Böylece UÇÖ; uluslararası standartların bir kısmını bu dönemde inşa edebilmiş; sosyal sigortalar, iş sağlığı ve güvenliği, iş kalitesi ile ilgili araştırma kapasitesini artırabilmiş, istatistiki bilgi toplayabilmiştir. Ancak 1930'ların başında atmosfer değişmiş; ekonomik krizin yayılması, ticaret ve finans sistemini korumacılığa kaydırması; artan işsizlik demokrasileri yapısal bir krize sürüklemiştir. Roosevelt'in başkanlığında 1934'te UÇÖ'ye katılan ABD'de o dönemin, ekonomi yönetiminde Keynesçi görüşlerin hâkim olduğu, piyasanın kurallar dâhilinde düzenlendiği bir dönemi ifade etmesi; UÇÖ'nün istihdam meselesine uluslararası boyutta eğilmesini kolaylaştırıcı bir unsur olmuştur (Rodgers vd., 2009, s. 27-29).

İkinci Dünya Savaşı: Philadelphia Bildirgesi

Büyük yıkımlara yol açan iki dünya savaşı, ara dönemdeki hiper enflasyon deneyimi ve altın standardının terk edilmesi; uluslararası finansal sistemi korumayı ve düzenlemeyi, ekonomik gelişmeyi teşvik etmeyi amaçlayan Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası'nın kuruluşuyla sonuçlanmıştır (Igwe, 2018, s. 105-114). Bretton Woods kuruluşları olarak adlandırılan bu örgütlerin faaliyetleriyle, ekonomik amaçlarla daha kapsamlı sosyal kaygılar arasında denge kurmayı hedefleyen UÇÖ'nün sorumlulukları artmıştır. Diğer yandan, İkinci Dünya Savaşı sonrasında yeni üyeler kazanan UÇÖ, gelişmekte olan ülkelere yönelik teknik yardımlarına ağırlık vermiştir (ILO, 12 February 2008, s.2).

İkinci Dünya Savaşı'nın bitimi öncesinde 1944'te Philadelphia'da kabul edilen bildirgeyle, belirlenen hedeflere ulaşmak için ulusal ve uluslararası boyutta işbirliğine ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır. Daha önemlisi, UÇÖ'nün; üretim ve tüketimi artırmayı, finansal dalgalanmaları önlemeyi, yoksul ülkelerin sosyal ve ekonomik gelişimine destek olmayı, hammadde fiyatları ile uluslararası ticarete istikrarı kalıcı hale getirmeyi mümkün kılacak önlemleri almakta, diğer uluslararası kuruluşlarla sorumluluğu paylaşacağı ilan edilmiştir (ILO, 10 May 1944, s. 2-3). Bu bağlamda, Philadelphia Bildirgesi, evrensel bir sosyal gelişme için ulusal ve uluslararası eyleme duyulan ihtiyacın kuvvetli bir ifadesidir (Kunanayakam, 2013, s. 19). Bildirge ile ayrıca ekonomi politikalarının sosyal amaçlar doğrultusunda şekillendirilmesi talebinin temelini oluşturan, bireylerin evrensel sosyal haklara sahip olduğu fikri; uluslararası düzlemde dile getirilmeye başlanmıştır (Marshall ve Fenwick, 2016, s. 16).

Savaştan sonra oluşan bloklaşma ile yeni kurulan Bretton Woods Kuruluşları, UÇÖ'nün faaliyet alanını kısıtlamış; ancak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 1948'de kabulüyle öncelik insan haklarına verildiğinden, UÇÖ bu rüzgârın etkisiyle bir dizi sözleşmeyi hayata geçirmeyi başarmıştır. Philadelphia Bildirgesi'nde net amaçlara yer verilmesi Büyük Buhran ve 2. Dünya Savaşı sonrasında ekonomik ve sosyal politikalar arasındaki karşılıklı ilişkiyi güçlendirmiş, savaşın galiplerine yeni dünya düzenini şekillendireceğine inanılan ilke ve değerleri hayata geçirme fırsatı sunmuş; böylece orijinal UÇÖ Anayasası ile geliştirilen vizyon bir adım ileriye taşınmıştır. Philadelphia Bildirgesi ile emeğin bir mal olmadığı, ifade ve örgütlenme özgürlüğünün sürdürülebilir gelişme için vazgeçilmez olduğu, bu ilkelerin ayırım gözetmeksizin tüm insanlar

için geçerli olduğu, yoksulluğun nerede olursa olsun tehdit oluşturduğu ve yoksullukla mücadele için uluslararası işbirliğine ihtiyaç duyulduğu, sosyal adalet temeline dayanmayan barışın uzun ömürlü olamayacağı şeklinde özetlenebilecek temel UÇÖ ilkeleri doğrulanmakla kalmamış; UÇÖ'nün gelecekteki faaliyet alanı da şekillenmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne paralel şekilde, sosyal adalet; özgürlükler ve insan haysiyetine bağlanmış ve ayırım gözetilmeksizin tüm insanların fiziksel, ruhsal ve ekonomik gelişmelerini sürdürme haklarının bulunduğu ve bu nedenle de çalışanların korunması gerektiğine dikkat çekilmiştir (ILO, 10 May 1944, s. 1-2).

Gelişme ve Küreselleşme Sürecinde UÇÖ

Refah Devleti Dönemi

Dönemin 1950-1960'larda getirdiği politik iklim, gelişmiş ülkelerle birçok gelişmekte olan ülkedeki yüksek büyüme ve istihdam oranları, güçlü sendikal hareket, kurallı işgücü piyasaları, ABD ve Bretton Woods Kuruluşları'nın hegemonyası altında istikrarlı bir küresel ekonomi yönetimi; UÇÖ'nün değerlerinin yayılması için uygun bir ortam sağlamıştır. Bu dönemde UÇÖ'nün hareket kabiliyetini etkileyen ana faktörler; Soğuk Savaş, kolonilerin bağımsızlıklarını kazanması ile mesleki ve endüstriyel yapılarıdaki değişimler olmuştur. Bunlardan ilki kapsamında Soğuk Savaş döneminde, Sovyetler Birliği'nin 1954'te UÇÖ'ye yeniden katılımıyla alevlenen ideolojik tartışmalar, UÇÖ'nün küresel bir güç olarak hareket alanını kısıtlamış; örneğin Avrupa'nın bütünleşme sürecine sosyal boyutu da eklenmesi konusunda UÇÖ'nün oldukça pasif kalmasına yol açmıştır (Rodgers, vd., 2009, s. 30-31).

Kolonilerin bağımsızlıklarını kazanması ise, diğer yandan, UÇÖ'nün daha evrensel bir vizyonla dikkatleri az gelişmişlik, dış yardımlar ve dayanışma konularına çekebilmesine olanak sağlamıştır (Plata-Stenger, 2016). Bu dönemde eski koloni devletleri birçok UÇÖ sözleşmesine taraf olmuş, ancak bu devletler kalkınma sürecinde sosyal taraflardan işverenlerin yanında yer alarak sözleşmelerin uygulanması safhasında isteksiz davranmıştır. UÇÖ, gelişmekte olan ülkelerdeki bu farklı özellikteki ekonomik ve sosyal sorunlara, yeni bilgi, politika ve teknik yardım desteğiyle yaklaşarak, Küresel İstihdam Programı gibi işbirliği programları geliştirmiş; kalkınma, ayrımcılık gibi alanlardaki araştırmalara yoğunlaşmıştır (Kott, 2019, s. 31-34).

Diğer yandan, mesleklerle ekonomik sektörlerin radikal dönüşümü; işin yapısını ve mekânsal boyutunu da ciddi oranda değiştirmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında üretimin küresel düzeyde yeniden yapılanması ve emekten tasarruf sağlayan teknolojilerin yaygınlaşmasıyla, gelişmiş ülkelerde ağır sanayi ve madencilik sektörlerindeki istihdam azalırken; tekstil, giyim ve ayakkabı başta olmak üzere birçok geleneksel sektör ile demir, çelik ve gemi inşaat sektörleri Brezilya, Güney Kore, Polonya, Romanya ve daha sonra Çin ve Hindistan gibi yeni sanayileşen ülkelere kaymış; sanayi sektöründeki işler yerini hizmetler sektöründeki işlere bırakmıştır. Yaşam 1920'lerde ağırlıklı olarak kırsalda sürerken, 2. Dünya Savaşı sonrası dönemden itibaren nüfusunun çoğunluğu kırsalda yaşayan ülkelerin sayısı hızla azalmış; sonrasında Sahra Altı Afrika ile Doğu ve Güney Doğu Asya'nın küçük bir bölgesine sıkışmıştır. Tarımın modernleşmesiyle çoğunlukla kadınlardan oluşan tarımsal istihdam şehirlere akmış, çalışan kesimin coğrafi dağılımı ve büyüklüğü değişmiş, UÇÖ'nün kuruluş yıllarında çalışma koşullarının iyileşmesi için birlikte sendikal mücadele veren çalışan kesim kaybolmamakla birlikte, yaşam koşulları ve ihtiyaçları itibariyle değişime uğramıştır. Hizmet sektörünün, beyaz yakalı kalifiye çalışan sayısının artışı; geleneksel işçi hareketini zayıflatmış, işlerin kalitesini ve güvencesini etkilemiştir. İşlerin gerektirdiği beceriler ve farklı gruplar arasındaki dağılımı ile ücretler ve verimlilik UÇÖ'nün gündemine dâhil olmuştur (Rodgers vd., 2009, s. 31-32).

Ardından 1948-1958 döneminde, sayıları sonradan sekize çıkan UÇÖ Temel Sözleşmelerinin beşi (örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğü, eşit ücret, zorla çalıştırmanın yasaklanması, ayrımcılığın önlenmesini konu alan 87, 98, 100, 105 ve 111 sayılı sözleşmeler) kabul edilmiştir. UÇÖ, böylece, insan haklarının işyerinde uygulanmasına ve korunmasına önemli bir yasal katkı sunmuş; bundan böyle ulusal ve uluslararası politikaların yasal zeminde sosyal hedefleri temel alacaklarını ve bu hedefleri destekledikleri ölçüde kabul göreceklere ilan etmiştir. UÇÖ'nün belirlediği bu dayanak noktası; kurumsal otonomisini oluşturarak uluslararası yönetim yapısına eklenmesi için yeni bir modelleme sürecine girmesi anlamına gelmiştir. Bu çerçevede yapılan anayasal değişiklikler UÇÖ'nün uluslararası tüzel kişiliğini pekiştirmiş ve UÇÖ, Birleşmiş Milletler (BM) sisteminin ilk uzman kuruluşu olmuştur. Neredeyse 1990'lara kadar da UÇÖ düzenleyici faaliyetlerini ön planda tutmuştur (Perez, 2013, s.117-119).

Altın Çağ olarak da adlandırılan bu dönemde birçok tavsiye kararı ve sözleşmenin yanı sıra UÇÖ'nün yayımladığı az sayıda bildirme, çalışma haklarının çerçevesini çizen önemli köşe taşları haline gelmiştir. Anayasa'ya da işlenen Philadelphia Bildirgesi'nin ardından farklı zamanlarda güncellenen Güney Afrika Irkçılık Politikasına İlişkin UÇÖ Bildirgesi (1964), Kadın Çalışanlara Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Bildirgesi (1975) ile Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi (1977, sonrasında 2000 ve 2006'da gözden geçirilmiştir) bu dönemin ürünleridir. Daha sonraki döneme ait özel öneme sahip Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998) ile uygun iş gündemini UÇÖ'nün faaliyet çatısına dâhil eden Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi (2008) ile UÇÖ çalışma haklarının çerçevesini belirginleştirmiştir. Sonrasında, özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında, bağlayıcı olmamakla birlikte pratikte kamu kesimi, sivil toplum ve özel sektör açısından yol gösterici nitelikte uygulama ilkeleri yayımlamaya başlamıştır (Rodgers, vd., 2009, s. 22).

Neoliberal Dönem

İlk Petrol Krizi'yle 1973'te başlayan yüksek enflasyon, ekonomik kargaşa ve sosyal gerilimler ile Altın Çağ'ın görece istikrarı sona ermiş, politik özgürlüğün ekonomik bağımsızlığı şahlandırmadığının anlaşılmasıyla, Üçüncü Dünya ülkelerinin, adaletsizliklerin tazmin edileceği yeni bir uluslararası ekonomik düzen talebi şiddetlenmiştir. Gelişmiş ülkelerdeki refah devleti kazançlarıyla tam istihdam taahhüdü gerilerken, sendikaların üyelerinin reel gelirini koruma yönündeki pazarlık faaliyetleri enflasyonu artırmış, sosyal diyaloga dayalı gelir politikalarının çözüm üretememesi endüstriyel gerilimi tırmandırmıştır. ABD Doları endeksli sabit döviz kuru sisteminin terk edilmesiyle kurlardaki istikrar bozulmuş, gelişmekte olan ülkelerin büyük bir kısmı ödemeler dengesi krizine sürüklenirken bir grup Doğu Asya ülkesi (benzer politikalarla Çin ve Hindistan da daha yakın geçmişte benzer bir gelişme çizgisini yakalamıştır) ihracata dayalı büyüme modeli ile yüksek büyüme oranlarına ulaşmayı başarmıştır. Böylece 1980'lerin uluslararası ekonomi politikasına egemen olan neoliberal ideoloji; UÇÖ'nün manevra kabiliyetini sınırlandırmış; üçlü yapı tartışılırken sendikalar pek dost canlısı olmayan ekonomik ve politik bir iklimle karşı karşıya kalmışlardır. Bu gelişmeler siyasal arenaya da yansımış, Latin Amerika ülkeleri adeta kayıp bir on yıl geçirirken Hong Kong, Güney Kore, Tayvan ve Singapur'dan oluşan Asya Kaplanları geliştirdikleri yeni teknolojilerle ciddi

bir ihracat ivmesi yakalamış, Sovyet Bloğu'nun dağılması yeni sosyal sorunlar doğurmuştur. Doğu Avrupa'daki rejim değişikliği sonrasında UÇÖ, bağımsız işçi ve işveren sendikalarını güçlendirme faaliyetlerine girişmiş, en güçlü örgütlenmeyi Polonya'da sağlamıştır (Rodgers vd., 2009, s. 33-34).

Asgari ücret, sosyal güvenlik ve iş güvencesi gibi politika araçlarıyla işin niteliğini iyileştirmeyi hedefleyen düzenlemeler, 1980-90'lardan itibaren esnetilmeye başlanmıştır; Dünya Bankası ve İktisadi Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) gibi örgütler bu kuralızsızlaştırma politikasına öncülük etmişlerdir. Bu düzenlemelerle refahı artırmanın formel sektördeki işgücü maliyetlerini artırarak, talebi azaltacağı, dolayısıyla enformel sektörün işgücü arzını artırarak ücretleri baskılayacağı ileri sürülmüştür (World Bank, 1990, s. 63). Bu politikaların etkisiyle tüm dünyada işgücü piyasaları esnetilmiş, kırılgan işlerin sayısı artmış, kadınların yarı zamanlı, geçici, enformel işlerdeki temsil oranı yükselmiş, çalışma standartları aşağı çekilmiş, Doğu Avrupa gibi bölgelerde toparlanma gecikmiştir. UÇÖ ise bu gelişmeler karşısında tek sesli bir tepki verememiş; işverenler ve hükümetlerin bir kısmı, ekonomiye müdahalenin ekonomik etkinlik, büyüme ve istihdamı olumsuz etkileyeceğini savunurken, işçiler ve hükümetlerin geri kalanı kuralızsızlaştırmaya direnmişlerdir (Rodgers vd., 2009, s. 104-105). UÇÖ ise ikinci grubun yanında yer alarak koruyucu istihdam kurumlarının ekonomik yararlarını ortaya koyan araştırmalar yapmış (O'Grady, June 1994, s. 255-278) ancak kural koyucu düzenlemelere girişmekte geç kalmış; yarı zamanlı çalışma, evde çalışma, özel istihdam büroları konulu 175, 177 ve 181 sayılı sözleşmeleri ancak 1994-1997 döneminde yayımlayabilmiştir. Söz konusu sözleşmelerin onaylanma oranı ise düşük seviyede kalmıştır. Ardından 2000'lerle birlikte gelişmiş ülkelerde işsizlik oranları azalırken, çalışma standartları tekrar gündeme gelmiş, başta Avrupa Komisyonu olmak üzere çeşitli uluslararası organlar atipik çalışanların korunması, iş yoğunluğunun azaltılması, iş güvencesi ve asgari ücretin düzenlenmesi gibi konular üzerinde çalışmaya başlamıştır (Rodgers vd., 2009, s. 105-106).

Diğer yandan yine bu dönemde ekonomik liberalizasyon politikaları sonucu ticaretin, yatırımların ve sermaye akımlarının önündeki engeller azaltılmış, Çin'de ve daha az oranda Hindistan'da uygulamaya koyulan ekonomik reformlar 1990'lardan itibaren küreselleşmenin daha da hızlanmasına yol açmıştır. Sovyet Bloğu'nun çöküşü küresel piyasa ekonomisinin hâkimiyetini pekiştirirken, küreselleşme komünizm engelinden kurtulmuştur. Merkezi planlamadan serbest

piyasa ekonomisine geçen bu ülkelerdeki geçiş sürecini Bretton Woods Kuruluşları yönetmiş; bu kurumların finansal ve teknik yardımları, özelleştirme, faiz oranları, fiyatlar gibi temel ekonomik göstergelerde serbestleşme, iş gücü piyasalarında esnekleşme gibi yapısal değişikliklere uyum şartına bağlanmıştır. Piyasa ekonomilerinin iyi işleminin ön koşulu olan kurumsal, düzenleyici ve koruyucu altyapı ve politikalar ise ihmal edilmiştir. Sonuç olarak, bu ülkelerde daha önce görülmemiş boyutta yüksek sosyal maliyetli kitlesel işsizlik ve yoksulluk baş göstermiş ve UÇÖ bütün bu gelişmeler karşısında etkili bir varlık gösterememiştir (Rodgers vd., 2009, s. 199).

Küreselleşmeye Karşı Sosyal Eleştiriler

Neoliberal politikalara muhalif seslerin yükselmesiyle, 1990'ların ortalarından itibaren BM toplantılarında bu endişeler dile getirilmeye başlanmış, küresel düzeyde toplanan sosyal forumlarda uluslararası ticareti sosyal hükümlerle düzenleme ve sosyal gelişmeyi uluslararası politikaların merkezine oturtma çabaları hızlanmıştır (Rodgers vd., 2009, s. 213). UÇÖ'nün sosyal forum için hazırladığı, istihdam sorununun uluslararası düzeyde ele alınmasının gerekliliğini işaret eden ilk istihdam raporu (ILO, 1995, s. 198-200) yoğun ilgi görmüştür. Ertesi yıl yayımlanan, tam istihdam hedefi için hükümetler, işverenler ve sendikalara düşen sorumluluklara yer veren ve daha etkili olan ikinci rapor (ILO, 1996, s. 201-212) ise UÇÖ'nün küresel istihdam alanındaki ağırlığını pekiştirmiştir. Raporlarda istihdam sorununun çözümü için makroekonomik, gelir, işgücü ve ürün piyasası politikalarının bir arada kullanılmasının önemine değinilerek, gelişmekte olan ülkelerle ticaretin gelişmiş ülkelerdeki işsizliğin temel sebebi olduğu görüşü reddedilmiştir. Ardından UÇÖ; gözlemci sıfatıyla IMF Geçici Komitesi, düzenli katılımcı sıfatıyla OECD'nin yanı sıra G7 (sonrasında G8) ülkelerinin çalışma bakanları toplantılarına katılmaya başlamıştır. Asya Finansal Krizi sonrasında uygulanan 1980'lerinkine benzer yapısal uyum programları krizin sosyal maliyetlerini ağırlaştırınca, makroekonomik tartışmalara girmeksizin UÇÖ, kriz öncesi dönemlerde sosyal diyalog ve sosyal korumaya yönelik kurumsal altyapının sağlamlaştırılmasının önemine dikkat çekmiştir (Lee, 1998, s. 61-62).

Diğer yandan, uluslararası ticarete sosyal hüküm tartışmaları, başlangıçta ABD'nin, gelişmekte olan ülkelerin muhalefeti nedeniyle kuruluşu sonrasında Dünya Ticaret Örgütü'nün (DTÖ) gündeminden çıkmış; 1996'daki DTÖ Bakanlar

Toplantısı'nda alınan kararlar UÇÖ uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesi ve düzenlenmesinden sorumlu kuruluş olarak tescillenmiştir (WTO, 1996). DTÖ'nün 1999'da Seattle'daki Bakanlar Toplantısı bir yandan küreselleşmeyi reddedenlerin protesto gösterilerine sahne olurken; Kuzey ve Güney cephesindeki fikir ayrılıkları nedeniyle planlanan yeni görüşme turları başlatılamamıştır. UÇÖ Başkanı, eş zamanlı bildirisinde; eşitsizlik ve adaletsizlikler küresel toplumca çözümlenmeden uluslararası entegrasyonun kabul görmeyebileceğini, küreselleşme ile ilgili verilere göre eşitsizliklerin arttığını belirterek; uygun iş çerçevesinde oluşturulacak uluslararası girişimle küreselleşmenin sosyal etkileriyle baş etmeyi önermiştir (ILO, 01 December 1999).

Seattle'daki görüşmelerin sonuçsuz kalması neticesinde UÇÖ harekete geçmiş ve bünyesindeki çalışma grubunun adı küreselleşmenin sosyal boyutunu içerecek şekilde değiştirilmiştir (ILO, March 2000, s. 4-5). Ardından aynı isimle oluşturulan komisyon, ayrıntılı bir rapor tanzim ederek UÇÖ'nün ekonomik ve sosyal politikalarda küresel aktör olarak gücünü pekiştirmeyi hedeflemiştir (ILO, November 2001, s. 1). Söz konusu komisyon yayımladığı raporda, sayısız faydası olmakla birlikte birçok dengesizliği de içinde barındıran küreselleşmenin, şu anki haliyle sürdürülemez olduğunu; kazandırılacak güçlü bir sosyal boyutla küreselleşmenin yönünün değiştirilebileceğini, bunun uygun iş gündemi ve belirlenecek küresel amaçlarla mümkün olduğunu vurgulamıştır (ILO, February 2004, s. ix-xv).

Diğer yandan, eş zamanlı olarak finansal krizlerin sayısı ve şiddeti de artmış, krizlerin yıkıcı maliyetlerinin yol açtığı küreselleşmeye sosyal bir boyut kazandırma ihtiyacıyla UÇÖ tekrar uluslararası arenada etkili olmaya başlamıştır. Birçok ülkeyi içine alan, çok katmanlı ekonomik ilişkiler ağı yaratan küresel üretim sistemi hızla geliştikçe, başta dışsallaştırılan hizmetler sektörü olmak üzere sınır ötesi işlemlerde ciddi düzeyde artış yaşanmış, çok uluslu şirketlerin piyasa hâkimiyeti ve erişim güçleri artarken, finansal küreselleşme katlanarak büyümüştür (Rodgers vd., 2009, s. 34). Serbest piyasa ekonomisi evrensel standardı oluştururken, ülkeler arasındaki yoğun sermaye akışı finansal piyasaları kuralsızlaştırmıştır. Bu bağlamda, ihtiyaçlar doğrultusunda kurallar oluşturma, sosyal hakları teşvik edecek yeni fırsatlar yaratma ve uluslararası çalışma standartlarını çok disiplinli olarak ele alma ihtiyacı artmıştır (Hansenne, 1994, s. 4).

Bu gelişmeler, devletlerin ulusal ekonomileri kontrol ve düzenleme güçlerini azaltırken, küresel yönetim araçları geri kalmış, ancak sosyal meselelere duyarlı

sivil toplum güçlenmeye başlamıştır. Uluslararası sosyal politikaları, 1980'ler sonrasında uygulanan ekonomi politikalarının yarattığı sosyal felaketler ışığında tekrar değerlendirme ihtiyacıyla, BM bünyesinde, ekonomi politikalarının sosyal sonuçlarının tartışıldığı, UÇÖ'nün etkinliğini artıran bir dizi konferans düzenlenmiştir. Bu konferanslar sonunda alınan kararlar; UÇÖ gündemi ile büyük ölçüde örtüşen, güçlü bir uluslararası işbirliği altında, işsizlik ve yoksulluğun ortadan kaldırılması ile sosyal gelişme için uygun çevre ve kaynakların, eğitimde ve iş hayatında fırsat eşitliğinin sağlanmasını hedefleyen; bir tarafta haklar ve standartlar, diğer tarafta kalkınma ve yoksulluğun önlenmesini içeren bütünlükçü bir yaklaşım ihtiyacı doğurmuştur. Bu konferanslar neticesinde UÇÖ; teknik uzman komiteleri aracılığıyla bazı ülkelerin istihdam politikalarını gözden geçirmiş; sosyal hüküm çıkmazından kısmen de olsa uzaklaşarak zorunlu çalışma haklarının gördüğü uluslararası kabulden güç almak suretiyle, bu kapsamdaki sözleşmelerin imzalanması yönündeki çabalarını artırmıştır (Rodgers vd., 2009, s. 217-220).

Çalışma Hayatına İlişkin Temel İlkeler ve Haklar UÇÖ Bildirgesi (1998)

UÇÖ'nün özel önemdeki düzenlemelerinden Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'ne giden süreçte; BM'in 1995'te Kopenhag'da gerçekleştirdiği Sosyal Gelişme Konferansı, temel çalışma haklarının uluslararası boyutta tanınmasında önemli bir basamak olmuştur. Burada kabul edilen eylem planı 1994'te belirlenen haklara çocuk işçiliğinin yasaklanmasını da ekleyerek, bu hakları doğrudan UÇÖ Sözleşmeleri ile ilişkilendirmiştir (UN, 6-12 March, s. 59). Konferansta kabul edildiği üzere yoksullukla mücadelede ulusal eylemin yanı sıra uluslararası işbirliğine de ihtiyaç duyulmakta, bunun en etkili yolu tam istihdamı sağlamaktan geçmektedir (UN, 6-12 March, s. 11). Daha sonra OECD'nin temel çalışma hakları ile uluslararası ticaret arasındaki bağı irdeleyen 1996 tarihli raporu; büyük ölçüde kabul gören bir grup çalışma hakkını zorunlu çalışma standartları olarak isimlendirmiştir. Rapor; gelişmekte olan ülkelerin bu standartların rekabet güçlerini azaltacağı yönündeki endişelerinin yersiz olduğu, bilakis bu hakların uzun dönemde tüm ülkelerin ekonomik performanslarını yükseltebileceği tespitinde bulunmuştur (OECD, 1996, s. 10-14). Ardından DTÖ'nün Aralık 1996'da Singapur'da toplanan ilk bakanlar düzeyindeki konferansında temel çalışma hakları ilk kez referans alınmıştır. Sonuç bildirgesinde, temel çalışma haklarına saygı duyulacağı, UÇÖ'nün bu hakların belirlenmesinde yetkili kuruluş olduğu ve korumacı amaçlarla

kullanılmaması gereken bu hakların ekonomik gelişmeye paralel olarak gelişebileceği vurgulanmıştır (WTO, 1996). Sonrasında uluslararası kamuoyundan temel çalışma hakları konusunda yetkili kuruluş olarak aldığı bu destekle UÇÖ, 1998’de düzenlenen 86. oturumda Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’ni kabul etmiştir.

Değişen küresel şartlara UÇÖ’nün ilk sistematik cevabı olan bildirge; UÇÖ’nün standart koyucu fonksiyonunun bir ürünü olarak, 1986-1994 dönemini kapsayan Uruguay GATT Görüşmeleri ile 1995’te kurulan DTÖ bünyesinde gerçekleştirilen uluslararası ticaretin serbestleştirilmesi tartışmalarından etkilenmiştir. Kuruluşunun 75. yılında düzenlenen konferansta UÇÖ’nün iç yapısına yönelik tartışmalar ağırlık kazanırken, UÇÖ’nün kural koyma faaliyetinin gelecekteki önemi vurgulanmış, küreselleşme dalgasında sosyal hakları daha güçlü şekilde teşvik edecek fırsatların aranması, kural koyma faaliyetinin değişen ihtiyaçlara daha iyi uyarlanması, uluslararası ticaretle sosyal haklar arasında sinerji yaratılması istenmiştir (Perez, 2013, s. 119-122).

Korumacılığa sebep olma tehlikesi nedeniyle Mısır, Pakistan, Meksika gibi bir takım gelişmekte olan ülkelerin itirazlarına karşın 1998’de kabul edilen Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi, küresel ekonomiye evrensel bir sosyal zemin kazandırmaya yönelik ilk sistematik yaklaşım ve politika uygulaması niteliğindedir. Söz konusu sosyal zemin, ertesi yıl oybirliğiyle kabul edilen 182 sayılı “En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Sözleşmesi” ile pekiştirilmiştir. Bu konferansların UÇÖ üzerindeki bir başka etkisi, zor olmakla birlikte, UÇÖ’nün tüm birleşenlerinin, temel çalışma hakları, istihdam ve gelir, iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal diyalogdan oluşan dört temel alandaki taleplerini dikkate alarak, onları ortak paydada buluşturacak daha bütünleşik bir referans çerçevesi ihtiyacının kabul edilmesidir (Rodgers vd., 2009, s. 221-222). Bu referans çerçevesi 1999’daki Uluslararası Çalışma Konferansı’nda UÇÖ’nün temel hedefi olarak belirlenen bu dört stratejik hedefi bir araya toplayan uygun iş (decent work) olmuştur. Bu yaklaşımın temelinde; iktisadi, sosyal ve çevresel amaçlara ekonominin insanileştirilmesiyle ulaşılması fikri yer almaktaydı (ILO, June 1999, s. 1-2).

Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’nde; dört temel hak kategorisinde (örgütlenme ve toplu pazarlık hakları ile zorla çalıştırma, çocuk işçiliği ve ayrımcılığın yasaklanması) yer alan temel UÇÖ sözleşmelerindeki ilkelerin uluslararası kamuoyunda referans kabul edilerek 2. madde uyarınca

sözleşmeleri imzalamayan üyelere dahi sorumluluk yüklediği belirtilmiştir. Burada ülkeler, UÇÖ'ye katılmakla UÇÖ Anayasası'nda yer alan değer, ilke ve hakları onayladıklarından, söz konusu ilkelere saygı duymak, onların farkına varmak ve uygulanmalarını teşvik etmekle yükümlüdür. Bildirgenin 3. maddesine göre UÇÖ'nün görevi ise; üyelerin bu sözleşmeleri imzalamasına, imzalayacak durumda olmayan üyelerin Anayasa'da sayılan ilkelere bağlı kalmasına ve ekonomik ve sosyal gelişme için uygun bir ulusal ortam yaratılmasına yönelik çabalarına destek olmaktır. Bildirge katı şekilde ihtiyari bir gözlem mekanizması da oluşturmuştur. Buna göre, temel sözleşmeleri henüz imzalamamış olan üyelerin çabaları yıllık olarak değerlendirilmekte, dört temel hak kategorisi ise küresel düzeyde yine yıllık olarak raporlanmakta ve konferansa sunulmaktadır (ILO, 18 June 1998, s. 6-12). UÇÖ yönetimi tarafından da ifade edildiği gibi, bildirgede sayılan temel sözleşmeler küresel ekonomiye sosyal zemin oluşturma işlevi görmüştür (Charnovitz, 2000, s. 162). İhtiyaç duyulduğunda yenilerini ekleme düşüncesiyle, bildirgede temel sözleşmeler numarası verilerek doğrudan sayılmamış olup; 2019 itibarıyla sayıları sekize (87, 98, 29, 105, 138, 182, 100 ve 111 sayılı UÇÖ Sözleşmeleri) çıkmıştır (ILO, 2019b).

Bildirgenin ortaya çıkış sürecinde işveren kesimi ve devletler, yeni düzenlemelerle yasal yükümlülüklerin artırılmamasını önemserken; işçi kesimi hali hazırda imzalanmış sözleşmelerin getirdiği garantilerin zayıflatılabileceği endişesini dile getirmiş; diğer yandan Kuzey ve Güney arasında ticaret meselesi etrafında devam eden tartışmalar hız kesmeden devam etmiştir (Coxson, 1999, s. 499-500). Bu bağlamda 5. madde ile getirilen çalışma standartlarının korumacı amaçlarla kullanılmayacağına yönelik düzenleme, bildirgenin kabulünde önemli bir rol üstlenmiştir (ILO, 18 June 1998, s. 8).

Bildirge, temel sözleşmelerin imzalanma oranına ciddi bir ivme kazandırmış, Kopenhag Konferansı ile başlayan süreçte, sözleşmelerin imzalanma oranı %68 artmış (ILO, 2012, s. 13); günümüzde ise 187 üyenin 149'u temel sözleşmelerin tümünü imzalamıştır (ILO, 2019). Bildirge ayrıca, teknik destek amacıyla kullanılmak üzere bağışçı ülkelerin UÇÖ'ye kaynak aktarımını hızlandırmıştır. Bildirge'nin bir başka başarısı ise temel çalışma haklarının kavram ve içerik olarak uluslararası kamuoyunca referans alınmasını sağlamasıdır; böylece UÇÖ'nün statüsü yükselmiş, görünürlüğü artmıştır (ILO, 2010, s. 2). Sonuçta temel çalışma haklarını referans alan diğer uluslararası örgütler ve çok uluslu şirketlerce imzalanan dokümanların sayısında hızlı bir

yükselme yaşanmıştır (ILO, 2012, s. 92-97). Bütün bu gelişmelere karşın imzalanan sözleşmeler; özellikle hukuk devleti vasfını henüz kazanamamış, kurumsal alt yapısı yetersiz, enformel ekonominin yaygın olduğu ülkelerde, ulusal yasa ve uygulamalarda fazla bir karşılık bulamamaktadır (ILO, 2012, s. 46-50). Diğer yandan, temel sözleşmeler içerisinde toplu çalışma haklarına ilişkin olanlar en az oranda imzalanmakta, bu kategorideki haklara teknik yardım amacıyla ayrılan UÇÖ kaynağı da görece düşük kalmaktadır (ILO, 2012, s. 17, 56-60).

Milenyum ve Yeniden Yapılanma Sürecinde UÇÖ

Yeni Yol Haritası: Uygun İş

UÇÖ Başkanı Somavia (1999-2012) göreve başladığında, UÇÖ için hazırladığı dört stratejik amaç çerçevesinde şekillenen yeni yol haritasını ilan etmiştir. Somavia temel çalışma haklarının teşviki, herkes için uygun istihdam, gelir ve kapsamlı sosyal koruma fırsatı ile güçlü bir sosyal diyalog olarak sıralanan amaçların; uygun iş etrafında birleşmesini önermiştir (ILO, 22 March 1999). Ardından Haziran 1999'da uygun iş daha detaylı şekilde tanımlanarak, UÇÖ'nün karşı karşıya olduğu iki temel problem karşısında yol gösterici olacağı ileri sürülmüştür. Bu sorunlardan ilki, UÇÖ'nün Philadelphia Bildirgesi'nden bu yana sürdürdüğü öncelik belirlemeksizin daha geniş kapsamlı programlar hedefleme eğiliminin UÇÖ'nün kapasitesini ve kaynaklarını aşarak etkinlik kaybına ve parçalanmaya yol açmasıdır. Diğer sorun ise Soğuk Savaş'ın sona ermesinin, UÇÖ'nün üçlü yapısı üzerindeki fikir birliğini kırılanlaştırmasıdır (ILO, June 1999, s. 3).

Bu bağlamda, 1999 sonrasındaki UÇÖ politikalarında, uygun iş gündemi öncelik kazanmıştır. İşçi ve işveren temsilcilerinin, birbirlerinden farklı nedenlerle de olsa (işçi kesimi enformel istihdamın çalışma haklarını yükseltme çabalarını baltaladığını ve kayıt altına alınması gerektiğini savunurken işveren kesimi çalışma ve vergi mevzuatına uygun çalışan firmalara karşı haksız rekabete sebep olduğunu ileri sürmekteydi) enformel istihdamın kurallara bağlanmasını istemeleri üzerine; UÇÖ, 2002'de enformel istihdam için de uygun iş önerileri getiren bir strateji belgesi hazırlamıştır (Rodgers vd., 2009, s. 106-107). Strateji belgesi hedefine tam olarak ulaşmasa da bu belgeyle, çalışan haklarının farkındalığının artırılması, sosyal güvenliğin genişletilmesi, iş sağlığı ve

güvenliği önlemlerinin maliyetini düşürecek yerel çözümler üretilmesi suretiyle enformel sektördeki iş kalitesinin artırılması ile küçük ve orta boy işletme sahiplerinin artan iş kalitesinin kendi menfaatlerine olacağı yönünde ikna edilmelerinin hedeflenmiş olması (ILO, 2002, s. 68) önemlidir.

Konjonktürel olarak ise 2000 sonrasında; küresel gelir artmış; mutlak yoksulların sayısı azalmış; bununla birlikte hem küresel düzeyde hem de birçok ülkenin kendi içinde bölgesel eşitsizlikler derinleşmiş; gelişmekte olan ülkelerin ekonomik performansları arasındaki makas açılmıştır (Global Deal, 2018, s. 10). Küreselleşmenin adil olmadığına inanan kesim Bretton Woods Kuruluşları ile DTÖ'ye sorumluluk yüklerken; sosyal sorunlara çözüm arayışındaki UÇÖ, küresel düzeyde bütünleşik politikalar üretmek üzere çalışmalarını sürdürmüştür (ILO, November 2000, s. 1-10). Küreselleşmenin kabul edilemez ve politik olarak sürdürülemez mahiyetteki ekonomik ve sosyal etkileriyle çözüm önerilerini değerlendiren UÇÖ Komisyonu, bir kez daha uygun işi işaret etmiştir (ILO, February 2004, s. 110-115).

Bu bağlamda UÇÖ; yatırımlar, istihdam ve büyüme alanlarında ahenkli bir politika çerçevesi oluşturmak için uluslararası finans kuruluşları ile BM'nin ilgili kurumlarıyla ortak çalışmalar yürütmektedir. Örneğin UÇÖ ve DTÖ ortaklığında yürütülen ticaret ve istihdam konulu bir araştırmada; ticaret politikaları ile sosyal politikaların etkileşim halinde olduğu, aradaki uyumun artmasıyla ticari reformların büyüme ve istihdamı olumlu etkileyebileceği sonucuna varılmıştır (Jansen ve Lee, 2007, s. 10). BM de Milenyum Deklarasyonu'nun ilanından 5 yıl sonra önemini teslim ederek insan onuruna yakışır uygun işi Milenyum Hedefleri'ne giden yolda ulusal ve uluslararası politikaların temel amacı ilan etmiştir (UN, 24 October 2005, s. 11).

Diğer yandan UÇÖ uluslararası kamuoyunu uygun iş çatısı altında eyleme geçirmek üzere yoğun gayret göstermiş; BM, Dünya Ekonomi Formu ve Dünya Sosyal Formu toplantıları gibi çeşitli platformlarda uygun işi sıklıkla gündeme taşımıştır. Bu gayretlere karşın BM'nin Milenyum Deklarasyonu'nda (Eylül 2000) itici güç olarak uygun iş ve istihdam yerine küreselleşmeye odaklanılmış, 2015 için bu çerçevede belirlenen Milenyum Kalkınma Hedefleri, Dünya Sosyal Formu'na (Haziran 2000) kıyasla daraltılmıştır. Burada Bretton Woods Kuruluşları, OECD ve BM; uluslararası sosyal gündemi yeniden tanımlayarak Dünya Sosyal Formu'nda belirlenen yoksulluğun azaltılması, yeni işlerin yaratılması ve sosyal entegrasyon hedeflerinden sadece ilkini açık bir hedef

olarak ilan etmişler; ancak sivil toplum kuruluşları ile gelişmekte olan ülkelerin büyük oranda itirazıyla karşılaşmışlardır (Rodgers vd., 2009, s. 226-227).

Uygun iş gündeminin BM sistemine dâhil olması biraz daha zaman almıştır. Başlangıçta uygun iş gündemi Milenyum Hedefleri arasında kendisine güçlü bir yer edinememiş, sadece Milenyum Deklarasyonu'nda kalkınma ve yoksulluğun önlenmesi başlığı altında gençlere uygun ve üretken iş fırsatı yaratmanın öneminden bahsedilmiştir (United Nations, 8 September 2000, s. 5). Ardından uygun iş önce milenyum hedefleri çerçevesinde ulusal ve uluslararası politikaların merkezine alınmış (United Nations, September 2005, s. 11); BM Genel Sekreteri'nin tavsiyesi üzerine (United Nations, 2006, s. 6), 15 Ocak 2008'de "kadınlar ve gençler dâhil herkes için tam ve üretken istihdam ve uygun işi sağlamak" Milenyum Kalkınma Hedefleri'nden ilki olan "Yoksulluğu ve Açlığı Ortadan Kaldırma" hedefine alt amaç olarak eklenebilmiştir (United Nations, 15 January 2008). Böylece UÇÖ; BM kalkınma gündemindeki kurumsal yerini sağlamlaştırmış; uluslararası bir kurum olarak gittikçe artan oranda küreselleşmenin sosyal boyutu ile ilişkilendirilmeye başlanmıştır.

Adil Bir Küreselleşme İçin Arayışlar: Sosyal Adalet Deklarasyonu ve 2008 Finansal Krizi

Uygun iş gündeminin UÇÖ bünyesinde resmi bir dokümana dönüşmesi UÇÖ'nün uluslararası kamuoyundan gördüğü kabul ile eş zamanlı olarak gerçekleşmiş; Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Deklarasyonu 10 Haziran 2008'de kabul edilmiştir. Kasım 2004'te başlayan hazırlıklar, üçlü yapı içerisinde sürdürülmüş, uzun müzakereler neticesinde nihai metne ulaşılabilmiştir. Girişte, UÇÖ'nün sürekli değişen bir çevrede gelişme ve sosyal adaleti sağlamada oynayabileceği rol vurgulanmış; sonrasında bildirge, birbiriyle bağlantılı ve birbirini destekleyen, birbirinden ayrılmaz ve eşit önemdeki dört stratejik hedef üzerinde şekillenmiştir. Burada amaç, kendileri için en uygun olan hedefi seçip uygulamak yerine ülkelerin hedefleri topyekün benimsemelerini sağlamaktır.

Bu bağlamda ilk olarak sürdürülebilir kurumsal ve ekonomik bir çerçevede istihdamı artırmak amaçlanmaktadır. İkinci hedef; ulusal düzeyde alınacak önlemlerle sosyal güvenliğin modern hayata uyarlanarak herkesi kapsayacak şekilde şekillendirilmesidir. Sonraki hedef olan sosyal diyalogun üçlü yapı içerisinde artırılması; bildirgedeki stratejik hedeflerin sağlanmasında en uygun

araç olarak kabul edilmektedir. Son hedef olan temel çalışma ilke ve haklarına saygı gösterilmesi (toplanma ve örgütlenme özgürlüğüne ayrıca vurgu yapılmaktadır); bildirgedeki diğer stratejik hedeflere tam olarak ulaşılabilmesi için de gerekli olduğundan özel bir konuma sahiptir. Diğer yandan bildirgeye göre, temel çalışma ilke ve haklarının ihlâli, ticarete karşılaştırmalı üstünlük sağlamanın meşru bir yolu olamayacağı gibi bu ilke ve haklar korumacı ticari amaçlarla da kullanılamaz. Bildirge ayrıca, cinsiyet eşitliği ve ayrımcılığın önlenmesi ilkesini, bu dört stratejik hedefin ortak ilgi alanı olarak belirlemiştir. Ülkeler bu amaçlara; ulusal şartlar, ihtiyaçlar ve sosyal tarafların öncelikleri doğrultusunda, diğer UÇÖ üyeleriyle işbirliği içerisinde ve uluslararası çalışma standartlarına saygı çerçevesinde, kendilerinin belirleyecekleri yollarla ulaşacaktır (ILO, 10 June 2008, s. 1-22).

Günümüzde UÇÖ'nün temel hedefinin ifade biçimi haline gelen uygun iş; küresel düzeyde fikir birliği oluşturmanın da en önemli aracı haline gelmiştir. Bir yandan gelişmekte olan ülkelerin istihdam planlarını kalkınma hedefleri içerisine yerleştirmelerine yardım ederken; bir yandan da gelişmiş ülkeleri de tatmin edecek şekilde temel çalışma haklarını küresel ekonomide teşvik etmenin yoluna dönüşmüştür. (Rodgers vd., 2009, s. 223-224). Ampirik olarak değerlendirilmesi güç bir kavram olsa da UÇÖ'ye çalışmaları için daha kapsamlı bir çerçeve sunan uygun iş; UÇÖ'nün küresel bir oyuncu olarak konumunu sağlamlaştırmıştır. Diğer yandan politik açıdan yüksek bir başarı elde etmiş, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun anayasasına temel hedef olarak girmiştir (International Trade Union Confederation, May 2014, s. 5).

Uygun iş stratejisi sonrasında UÇÖ uluslararası gelişmeleri yakından takip etmeye devam etmiş; 2008'de yaşanan küresel finansal krizin ardından Haziran 2009'da UÇÖ Genel Konferansı'nda Küresel İşler Paketi kabul edilmiştir. Krizin sosyal etkileri karşısında yatırımlar ve sosyal koruma odaklı iyileşme önerilmiş; işsizlik, eksik ve enformel istihdam gibi işgücü piyasası sorunları masaya yatırılmış, istihdam boyutu eksik kalan çözüm önerilerinin krizi derinleştireceğine dikkat çekilmiştir. Küçük, orta ölçekli, mikro işletmelerdeki ve emek yoğun sektörlerdeki istihdam ve yatırımlar ile çalışanların becerilerini artıracak; kırılgan işlerde ve enformel çalışanlara yönelik sosyal güvenlik sistemlerini kuvvetlendirecek çözümler üzerinde durulmuştur. Burada altı çizilen dört temel alan; reel ekonomi ve uygun işlere denetmenlik yapacak bir finansal alt yapı; etkin, iyi işleyen ve kurallara bağlı piyasa ekonomisi; düşük karbon salınımlı,

çevre dostu bir ekonomi ile istihdam ve sosyal korumayı merkeze alan kalkınma çerçevesidir (ILO, 19 June 2009, s. 1-15).

Uygun iş ile bağlantılı olarak yine 2008 krizi sonrasında UÇÖ'nün öncülüğünde BM Sosyal Koruma Tabanı Girişimi hayata geçirilmiştir. Mutlak yoksulluğu önlemeye yönelik ihtiyaç sahiplerine asgari sağlık ve gelir güvencesinin sunulmasının önemine vurgu yapan girişim; uluslararası işbirliğinin gerekliliğinin yanı sıra sosyal korumada tabanı her ülkenin kendisinin belirleyeceğinin altını çizmiştir. BM İnsan Hakları Evrensel Beyannameyi ile 102 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ne atıf yapan girişime göre, sağlık sigortası, okullarda beslenme, kamu hizmeti, garantili istihdam programları ya da dezavantajlı gruplara yönelik doğrudan gelir transfer programları temel müdahale alanlarıdır. Sosyal koruma sistemlerinin sürdürülebilirliğinin önemini altını çizen girişim, uzun dönemde gerekli yasal alt yapının oluşturulmasını istemiştir (ILO ve World Health Organization, November 2009, s. 1-5). Ardından UÇÖ 2012'de 202 sayılı Sosyal Güvenlik Tabanları Tavsiyesi'ni kabul ederek kapsayıcı iş gücü piyasalarına, kapsamlı, eşitlikçi ve sürdürülebilir sosyal koruma sistemiyle ulaşılabileceğini vurgulamıştır (International Monetary and Financial Committee, 14 October 2017, s. 5).

Finansal kriz sonrasında küresel stratejilerin oluşumunda başat rolü, gelişmiş ve bir grup gelişmekte olan ülkeden oluşan G20 üstlenmiştir. G20 devletlerin egemenlik haklarına saygılı olmak şartıyla, asgari ekonomik hedefler ve geri bildirim usulleri belirlerken; küreselleşmenin sosyal boyutunun da içerilmesi için UÇÖ'nün uygun iş gündemi, Küresel İşler Paketi ve BM'nin Milenyum Kalkınma Hedefleri'nin referans alınmasını istemektedir. Bu doğrultuda iş yaşamında temel haklara saygı duyulması, uygun işlerin yaratılması ve her ülke için sosyal koruma tabanlarının belirlenmesi yollarıyla yoksullukla mücadele edilmesi temel öneriler arasındadır. G20, finansal politikaların sosyal politikalarla uyum içerisinde oluşturulmasını, UÇÖ ile daha yakın bir işbirliği geliştirilmesini önemsemekte; bu bağlamda, temel ilke ve kararlarında, ekonomik krizden çıkış reçetelerinde, UÇÖ'nün önerilerini dikkate almaktadır. UÇÖ'nün önerdiği, temel çalışma hakları, uygun iş, asgari sosyal güvenceler gibi sosyal parametrelerin G20'nin küresel yönetim sisteminde yer alması; sistemsel istikrarı hedefleyen finansal ve ekonomik vaatlerde, UÇÖ değerlerine de yer verilmesi anlamına gelmektedir (Perez, 2013, s. 131-139). Bu bağlamda UÇÖ standartları ile uygun iş gündemi, başta G20 olmak üzere küresel politika

yapıcılarının referans noktası haline gelmiştir (Viilup ve Przetacznik, January 2016, s. 4).

Geçmişten günümüze taşıyarak zenginleştirdiği diğer uluslararası örgütlerle ortaklık serüveni ile ikili ilişkilerin güçlendirilmesi günümüzde de UÇÖ'nün reform gündeminin önemli bir parçasıdır (ILO, 2013, s. 22). UÇÖ'nün ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ile Uluslararası İşveren Örgütü'nün; Uluslararası Finans Kurumu (IFC), BM'in bağlı kuruluş ve programları, IMF ve Dünya Bankası ile yürüttüğü ortak projeler; çevre haklarında UÇÖ'nün de söz sahibi olmasını, sosyal diyalog, istihdam yaratan büyüme ve dezavantajlı gruplar için sosyal koruma zemininin, işbirliğine gidilecek politika alanları olarak belirlenmesini sağlamıştır. Diğer yandan UÇÖ, yarı kamusal yarı özel ulus aşırı girişimlerde de etkin rol almaktadır. Küresel değer zincirleri yönetimine katkı amacıyla çeşitli projelere teknik destek sunmakta, oluşturduğu danışma merkezlerinde firmalara bilgi sağlamaktadır. Bu bağlamda, UÇÖ'nün 2008 sonrasında ana ilke ve değerleri doğrultusunda; özel sektör, vakıflar, akademik çevreler ve sivil toplum ile proje geliştirme, finansman, danışmanlık, bilgi değişimi gibi amaçlarla ortaklıklara yoğunlaştığı görülmektedir (Jakovleski vd., 2019, s. 92-95, 100).

Küreselleşmeyi Yapılandırma Sürecinde UÇÖ

Dünya ekonomisi 20. Yüzyıl'ın dördüncü çeyreğinden itibaren artan şekilde bütünleşme eğilimindedir. Üretim ve işbölümü küreselleşerek hiyerarşik bir ilişki oluşturmuş, ülkeler arasındaki teknolojik donanım farkı sürmüş, piyasa koşulları değişmiş ve artan rekabet yeni özellikler kazanmıştır. Bu rekabetçi yapı, çalışma yaşamı üzerinde önemli olumsuz etkiler doğurmuş; ülkeler arasındaki ve ülkelerin kendi içlerindeki vasıflı ve vasıfsız işgücü ayrımı belirginleşmiş; elde edilen hasılanın dengeli paylaşılabilmesi, sosyal sorunlara yol açmıştır.

Dünya ekonomisinin bu yapısı içinde gelinecek noktada; 3,3 milyarı bulan küresel istihdamın çoğunluğu ekonomik güvencesi olmayan, uygun iş niteliği taşımayan işlerde çalışmakta, küresel işgücünün yaklaşık %60'ı enformel şartlarda istihdam edilmektedir. Orta gelirli ülkelerde çalışan yoksulluğu gerilemekte, ancak orta ve düşük gelirli ülkelerde çalışanların halen dörtte biri mutlak ya da görece yoksul statüsünde sayılmaktadır. Küresel nüfusun %55'inin herhangi bir sosyal güvencesi bulunmamakta, küresel düzeyde reel ücretler artsa da dünyanın birçok bölgesinde ücretler çalışanların ihtiyaçlarını karşılamakta

yetersiz kalmaktadır. İşsizlik 2008 sonrasında azalmakta ancak halen işsizlerin sayısı 170 milyonu geçmekte, küresel genç nüfusun beşte biri ne istihdamda, ne eğitimde, ne de yetiştirme faaliyetinde yer almaktadır (ILO, 2019c, s. 1-24).

Ülkeleri tüm aktörleriyle topyekûn bir rekabete sürükleyen ekonomik küreselleşme ve doğurduğu sonuçlar, çalışma ilişkileri alanında aktörleri çok katmanlı ilişkiler ağında politika üretmeye zorlamaktadır. Küreselleşme sürecinin özellikle erken döneminde daha belirgin olarak, devletlerin ulusal politikaları bağımsızca belirleme gücünün azalmasıyla küresel aktörlerin etkinliği artmış, dikkatler uluslararası sosyal politikalara yönelmiştir (Delican, 2017, s. 9-28). 2008 krizi sonrasında ticaret, yatırımlar, iş gücü, çevre ve finans piyasaları kaynaklı suistimal ve adaletsizlikleri önlemede devletlerin bireysel çabalarının yetersiz kaldığını, uluslararası düzlemde politikalara ihtiyaç olduğunu ileri süren görüşler sıkça dile getirilmeye başlanmıştır (Rodgers vd., 2009, s. 237-239).

Uluslararası düzlemde ise UÇÖ'nün ayrıcalıklı bir konumu vardır. Küresel politikaları oluşturanlar; çok uluslu ve bölgesel finans ve ticaret kurumlarının ekonomik araçlarından yoksun olan UÇÖ'nün, politik işbirliğine, evrensel üyeliğin getirdiği uluslararası meşruiyete ve üçlü yapıdan kaynaklı sosyal nüfuza gereksinim duyduğundan; değerleri ve otoritesi UÇÖ'ye, tarihsel dönüm noktalarında, stratejik bir rol oynama fırsatı vermektedir. Böyle zamanlarda, politika ve standart oluşturma, teknik işbirliği gibi araçlar kullanarak UÇÖ, ekonomik ve sosyal olarak bütünleşik bir çerçevede kapsamlı yaklaşımlar sergileyebilmektedir (Rodgers vd., 2009, s. 9, 12, 19, 235-236).

Bununla birlikte yaptırım gücü sınırlı olduğundan UÇÖ, politika geliştirme ve uygulama süreçlerinde önemli zorluklarla karşılaşmaktadır. Diğer yandan küresel aktörlerin etkisinin her alanda hissedilmesine karşın küreselleşmenin derinleşmesiyle çalışma hayatına ilişkin kurumlar ve aktörler yeni şartlara göre kendilerini yapılandırmakta, UÇÖ'nün geleneksel birleşenlerinden devletler temel politikalar üretebilmektedir (Delican, 2017, s. 30). Bu da UÇÖ'ye, ürettiği sosyal politikaların etkisini, devletlerle yapacağı işbirliği aracılığıyla artırma fırsatı vermekte; böylece var olan sınırlar içerisinde dahi UÇÖ'nün, günümüzde ve yakın gelecekte önemli bir fonksiyon üstlenebilmesinin yolu açılmaktadır.

Çalışmada tarihsel süreç içerisinde incelendiği üzere 1919'dan beri konjonktürel gelişmelere uygun hareket ederek yeni politikalar, standartlar, kavramlar ve dokümanlar üretmeyi başaran UÇÖ, yeni dönemde yaşanan

değişimlerin farkındalığıyla, 21 Haziran 2019'da işin geleceğine yönelik Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü Yıl Bildirgesi'ni kabul etmiştir. Bildirgede UÇÖ, küresel sosyal adalete ilişkin anayasal görevini insan odaklı yaklaşım temelinde ileriye taşıyacağını ilan etmiş; sürdürülebilir kalkınmanın anahtarı olarak uygun iş ile çok taraflı katılım ve işbirliğinin önemini bir kez daha vurgulamıştır. Bu çerçevede teknolojik ilerlemeden tam olarak yararlanılması, eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillenmesi, aktif yaşlanmaya yönelik tedbirlerin alınması ve sosyal koruma sistemlerinin gelişmelere uyarlanması, kamu ve özel sektörün büyüme ve istihdam yaratmadaki rolünün desteklenmesi ile uluslararası işgücü göçünün düzenlenmesi hedeflenmiştir. Bu hedefler; makroekonomik, ticaret, sanayi, alt yapı ve stratejik sektörel yatırımları yönlendirecek, işin dijital dönüşümünde karşılaşılabilecek zorluk ve fırsatlara cevap verecek politikalar gerektirmektedir (ILO, 21 June 2019, s. 1-8).

İşin sosyal adaleti sağlamada ne kadar hayati olduğu fikri, tam istihdam ve yaşam standartlarını uygun işlerle yükseltme hedefi; gelecekte de UÇÖ'nün pusulası olmaya devam edecektir. Sosyal içerilmenin ön koşulu olan iş, maddi ihtiyaçların yanı sıra kendini gerçekleştirme ve kişisel gelişim ihtiyacına da cevap vermeli, birey için bir amaç ve anlam taşımalı, toplumsal bölünmüşlükleri azaltmalıdır (ILO, 2015, s. 9-10). Bu bağlamda küresel ve toplumsal geleceğimizi yakından ilgilendiren işin geleceğini önemli derecede etkileyecek unsurlar; teknolojik dönüşüm ve işin dijitalizasyonu, dünyanın farklı bölgelerinde farklı bir seyir takip eden demografik eğilimler, işgücünün kompozisyonunda, organizasyonunda ve düzenlenmesindeki değişimler ile işgücü göçünün çalışma yaşamı üzerine karşılıklı etkileridir (ILO, 2017, s. 3-9).

Bu unsurlardan teknolojinin gelecekte insanları özellikle ağır, tehlikeli ve kirli işlerden kurtaracağı, olası kaza ve yaralanmaların önüne geçeceği; buna karşın insanın iş üzerindeki hâkimiyetini ve iş tatminini azaltacağı yönündeki tartışmalar uzunca bir süredir devam etmektedir. Ancak veriler teknolojinin uzun dönemde yok ettiği işten daha fazlasını yaratarak hayat standartlarını yükselttiğini kanıtlamaktadır. Günümüzde teknolojinin emeği beklendiği kadar ikame edip edemediği, yeterince uygun iş yaratıp yaratamadığı tartışılmakta ancak teknolojik gelişmelerin kaçınılmazlığı kabul görmektedir. Gelecekte yeni teknolojilerin iş yaşamında yaratacağı dönüşümlerin ve sağlayacağı nimetlerin küresel eşitsizlikleri artırmayacak yönde yönetimi daha da önem kazanmaktadır (ILO, 29-30 September 2017, s.4).

Yeni ve iyi işlere olan ihtiyacın (projeksiyonlara göre 2030'da 600 milyon yeni işe ihtiyaç vardır); bir diğer unsur olan demografik eğilimlerin de etkisiyle bakım hizmetleri ve yeşil işlerle karşılaşma olasılığı yüksektir, ancak küreselleşen üretim bir yandan yeni fırsatlar yaratırken bir yandan da artan rekabetin etkisiyle çalışma haklarının aşağıya çekilmesi riskini barındırmaktadır. İş aramak için göç eden insanlar küresel düzeyde yeni sorunlara yol açarken, işgücü piyasası kurumları ulusal düzeyde şekillenmeye devam etmektedir (ILO, 2015, s. 1-7).

İşgücünün kompozisyonu açısından bakıldığında, başlangıçtan beri organize etmesi daha kolay olduğundan UÇÖ'nün daha çok referans aldığı düzenli, tam zamanlı, ücretli, öncelikli olarak aile reisi erkeğin çalıştığı iş kalıplarının günümüzde yerini daha geniş, parçalı ve farklılaşmış kalıplara bıraktığı görülmektedir. Toplu pazarlık sistemi adem-i merkezîliğe doğru evrilmiş; bazı sektörlerde ise tamamen kaybolmuştur (Vaughan-Whitehead ve Vazquze-Alvarez, 2018, s. 52-55). Düzenli iş sözleşmeleriyle çalışarak tek bir işten emekli olmanın giderek zorlaştığı günümüzde istikrarlı işlerin mekansal olarak değişken, küçük birimlerce yerine getirilen, esnek ve kısa dönemli işlerle ne boyutta ikame edileceği tartışılmaktadır. Yeni iş ilişkilerinin güvensiz ve izole olma ihtimalinin yanı sıra yetenekli bireylere beklenmedik fırsatlar yaratması, içeriğinin zenginleşmesi ve bireyin iş üzerindeki kontrolünün artması da olasıdır. Ücretli kesimin işgücündeki oranının artmaması enformelden formel işlere tek yönlü geçişte tıkanma olduğunu göstermekte, kendi başına çalışma yeni bir alternatif olarak belirlemektedir. İşe yüksek oranda dâhil olmak, çalışanla birlikte işletmenin de performansını artıracığından, teknoloji çağında çalışanların çalışırken daha fazla evde olabilecekleri bir değişim süreci tercih edilebilir. İşle toplum ilişkisini uyumlaştırmada kolektif mekanizmalar yerine bireysel girişim ve sorumluluk ön plana çıkmaktadır (ILO, 2015, s. 10, 14).

Bu bağlamda beceriler ve eğitim geleceğin iş gündeminin kilit kavramları olmaya devam edecek, eğitim sistemiyle iş dünyası arasındaki bağlantıyı güçlendirmek daha önemli hale gelecektir. Sosyal dışlanma kişilerin iş dünyasına kabulünü sağlayan esnek becerileri kazanmasını engellediğinden, bu riskle karşı karşıya bulunan dezavantajlı kesimler için daha kapsamlı ve hedefli politikalara ihtiyaç vardır. Küresel ekonominin makroekonomik yönetiminde güçlü bir büyüme sağlandıkça uygun iş amacı da ilerlemeye devam edecektir (ILO, 29-30 September 2017, s. 3, 8).

Diğer yandan devlet, ulusal, bölgesel ve küresel düzeyde düzenleyici çerçeveyi çizmekte, kamu sektöründe işveren olmaya devam etmekte, ancak yeni işlerin büyük kısmı özel sektörde yaratılmakta ve işin organizasyonunun asıl etkileri burada ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle birim olarak işletme işin geleceğinde belirleyici bir dinamik olacaktır. Bu çerçevede günümüzde işletme davranışını etkileyen temel etmenlerden olan sosyal sorumluluk kuralları işin geleceğinde de önemli bir yer tutacaktır. Bu kurallar kamuoyu nezdinde saygınlık kazanmak için zamanla sertleşmiş, uluslararası toplumun işletmelerden bu kuralları yerine getirmeleri yönündeki beklentisi artmıştır (ILO, 2015, s. 13, 16).

Günümüzde değişen küresel üretim organizasyonunun yönetimi ise ulusal ve uluslararası düzeyde kanunlar, işgücü piyasası kurumları, devlet-işçi-işveren örgütlerinin etkileşimi, anlaşma ve sözleşmeler gibi araçlarla sağlanmaktadır. UÇÖ uluslararası düzeyde bu araçların yönetiminde, uluslararası sözleşmelerin hayata geçirilmesi noktasında temel bir rol oynamaktadır. Bu düzenlemelerin kapsamı ve etkinliği üzerine fikir alışverişleri devam etmekte; artan kuralsızlaştırma eğilimine karşı çalışma standartları bölgesel entegrasyonların kilit bileşenleri arasına girmekte ve ticaret anlaşmalarına entegre edilmektedir (ILO, 2015, s. 15-16).

Küreselleşmeyi yapılandırma sürecinde işin geleceğine dair tartışmalar ana hatlarıyla bu çerçevede devam ederken, bu tartışmalarla da bağlantılı olarak ÜÇÖ gündemindeki öncelikli konulardan ilki çalışma mevzuatından iş sözleşmelerine ve denetim sistemine kadar tüm kurumsal yapının yeniden ele alınmasıdır. Bu kapsamda öncelikle UÇÖ'nün 2019 yılında yayımlanan Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu Raporu'nda da yer verilen, tüm çalışanlar için temel çalışma haklarına saygılı, insanca yaşamaya yetecek bir geliri içeren, iş saatleri üzerindeki bireysel egemenliğin arttığı, evrensel bir iş garantisi sisteminin hayata geçirilmesi için uğraş verilmelidir. Buna, enformel kesimden dijital iş platformlarındakilere kadar çalışanların mümkün olan en geniş kesimini kapsayan, teknolojiye de faydalanan bir sosyal diyalogun kamu politikalarınca garantiye alınması çabası da eşlik etmelidir. (ILO, 2019a, s. 12-14). Bu süreçte, hem fiziksel hem de dijital ortamlardaki sürdürülebilir ve uygun işler, öncelikli yatırım alanları olmalıdır. Ticari, finansal, ekonomik ve sosyal politikalar arasındaki güçlü bağlar; bu alanlarda politika üreten uluslararası kuruluşların uygun iş gündeminde ortak çalışmalar yürütmesini gerektirmektedir.

Diğer öncelikli konu, sosyal huzursuzlukların ve enformelliğin kol gezdiği günümüz dünyasında, süreci tersine çevirebilecek bölüştürücü işlevi olan sağlam işgücü piyasası kurumları ve politikalarının tesisidir (Marshall ve Fenwick, 2016, s. 3-4, 9). Serbest rekabet, kazanan ve kaybedenlerden oluşan farklı sosyal gruplar doğurmakta; sistemin sürdürülebilirliği için işgücünün hareketliliğini ve profesyonel becerilerini artıracak aktif işgücü piyasası politikaları ile sosyal şokları azaltacak ekonomi politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Burada UÇÖ'ye düşen temel görev güçlü sosyal politikalar oluşturmada teknik yardım ve destek sunmanın yanı sıra ülkelerin bu yöndeki farkındalığını artırmaktır (Onida, 2008, s. 23). Örneğin, uluslararası ticaret anlaşmalarında gittikçe daha fazla oranda sosyal hükme yer verilmesi, hem UÇÖ'nün amaçlarının uluslararası farkındalığının yükselmesine hem de kurmaya çalıştığı standartlar sisteminin güçlenmesine ve teknik yardımlarının artmasına neden olabilecek bir faktördür (Ebert ve Posthuma, 2011, s. 1-3).

Bölüştürücü politikalar bağlamında, örneğin 2008 krizi sonrasında UÇÖ'nün küresel düzeyde önerdiği, yetersiz düzeyde kalan talebi canlandırıcı, finansal piyasaları istikrara kavuşturucu, gelir dağılımı bozukluklarını giderici politikalar; uluslararası Keynesçi politika önerileri ile de paralellik arz etmektedir. Finansal sektörün reel sektöre ve sosyal gelişmeye katkı sunmasının uluslararası politikaların uyumlaştırılmasıyla mümkün olacağını savunan UÇÖ bu politikaları, uzun vadede kitlesel işsizliğe ve yoksulluğa çare olarak gündeme getirmiştir. Böylece kriz sonrasında içe dönük, korumacı politikalar yerine stratejik sektörlerin desteklenerek, piyasalardaki tikanıkların giderilmesi, büyük çaplı yatırımlara öncelik verilmesi, daha derinlerdeki sosyal eşitsizliklerin kamusal müdahalelerle azaltılması ile düşük ve orta gelirli ülkelerin çıkarlarının da dikkate alınması hedeflenmiştir (ILO, 2009, s. v-xv). Uluslararası düzlemde de tartışılmakta olan bu politikaların sürekli gündemde tutularak eşgüdümünün sağlanmasında UÇÖ'nün daha aktif bir rol üstlenmesi beklenmektedir.

Bir başka öncelikli alan uygun teşvik mekanizmasının tesisidir. Tarihi gelişmelerin ortaya koyduğu tecrübe neticesinde olumlu uygulama ve ödüllendirmelerin olumsuz uygulama ve cezalandırmalara kıyasla daha iyi sonuç verdiği düşüncesinden hareketle, UÇÖ tercihli ticaretin, karşılıksız yardımların ya da borçların, hak ihlallerinin ortadan kaldırılması ya da sosyal diyalogun artırılması şartına bağlanması gibi olumlu teşvikleri çok uluslu platformlarda dile getirmektedir. UÇÖ, çalışma standartlarını gözleme ve

denetleme görevini titizlikle yerine getirirken, uluslararası kuruluşlarla ve sosyal taraflarla işbirliği içerisinde olmalı, yönetiminde yer aldığı programlara yerel ve merkezi hükümetlerden finansal ve kurumsal destek alma yolunda girişimlerde bulunmalıdır (Onida, 2008, s. 23-24).

Diğer yandan, içinde bulunduğumuz yüzyılda küreselleşmenin yarattığı sorunlar karşısında; işçi ve işveren kesimi arasında daha dengeli bir ilişki temin etmek üzere, geleneksel birleşenlerinden sendikaların tekrar belirli bir güce ulaştırılması ve anayasal sorumluluğu doğrultusunda toplu pazarlık sisteminin canlandırılması UÇÖ'nün gündemindeki bir başka konudur. Sendikaların en önemli araçlarından olan toplu pazarlık sistemi; üretim ilişkilerini yeniden yapılandırarak, iş ilişkisine istikrar, adalet ve insani değerler katmakta ve kapitalizmi dengelemektedir (Kaufman, 2010, s. 76). Özellikle çok uluslu şirketlerin taraf olacağı toplu sözleşmeler yoluyla temel çalışma hakları bu şirketlerin faaliyet gösterdiği ülkelerde güvence altına alınabilir. Ulusal çalışma mevzuatının yetersiz ve sendikalaşma oranlarının düşük olduğu ülkelerde uluslararası çerçeve sözleşmeleri; çalışma haklarının güvence altına alınmasını kolaylaştırabilir. Halihazırda imzalanan uluslararası çerçeve sözleşmelerinin ortak özelliği çalışma haklarının korunmasına odaklanmalarıdır (Telljohann vd., 22 June 2009, s. 6-7).

Diğer yandan, çok uluslu şirketlerde sivil toplumun da katkısıyla UÇÖ standartları doğrultusunda oluşturulacak kurumsal sosyal sorumluluk kuralları, bu şirketlerin tüm dünyadaki tedarikçileri için de geçerli olabileceği gibi tüketicilerin bilinçli taleplerinin de bu yönde yoğunlaşmasını sağlayabilir. Küresel eğilim; uluslararası çalışma standartlarının, artan şekilde işletme politikalarına dâhil edilmesi yönündedir. Uluslararası çalışma standartları, 1998 tarihli UÇÖ Bildirgesi sonrasında, BM ve OECD gibi kuruluşların yayımladıkları rehber ilkelerde, ISO 26000 standart ilkelerinde de referans alınmaya başlanmıştır. Bunlar arasında öne çıkan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, işletmeler ve sivil toplum öğeleri için politika platformu oluşturarak; insan, çalışma ve çevre hakları ile yolsuzlukla mücadele alanlarında belirlenmiş temel ilkeler çerçevesinde küresel ekonominin insani yüzünü güçlendirmeye çalışan en büyük gönüllü kurumsal sosyal sorumluluk girişimi olma özelliğini korumaktadır. Bu ilkelerden çalışma haklarına ilişkin olanlar, 1998 tarihli UÇÖ Sözleşmesi temellidir (The Global Voice of Business, May 2015, s. 4, 7-8, 12-13). UÇÖ bu gibi çalışma haklarına saygılı uygulamaların denetimini yapıp onları teşvik edebilir, olumlu

örnekleri tüm dünyaya ilan ederek uygulamaların cazibesini artırabilir. Bu bağlamda, yeni teknolojiler de UÇÖ'ye çalışma koşullarının etkin denetiminde, toplanan bilgilerin işlenişinde yardımcı olacak şekilde kullanılabilir (ILO, 2019a, s. 55).

Ortaya konulduğu üzere, küreselleşen dünyanın rekabetçi ve entegre yapısı içerisinde, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde, daha adil ve güçlü bir ekonomik yapı oluşturulmasında, devletler ve diğer paydaşların yanı sıra UÇÖ'ye çok önemli görevler düşmektedir. Dünya ölçeğinde çalışma koşullarını iyileştirici, istihdamı artırıcı ve eşitsizlikleri giderici politikaların hayata geçirilmesinde UÇÖ'nün sergileyeceği performans, dünya ekonomisinde bir aşırıdır varlığını sürdüren bu kurumun gelecekteki etkinliğini de tayin edecektir.

Sonuç

Yüz yıllık tarihinde dünyayı derinden etkileyen önemli demografik, ideolojik, sosyal ve ekonomik dönüşümlere şahit olan UÇÖ, sosyal adalet ve çalışma hakları ile ilgili tartışmalarda sürekli merkezi bir yer işgal etmiştir. Bu konumuyla UÇÖ, dünya ekonomisi ve çalışma hayatında yaşanan değişimlere karşı uygun politika ve argümanlar geliştirmeyi her seferinde başarmıştır. Bu süreçte UÇÖ'nün etkinliği ise devletin piyasa karşısındaki gücüne ve içinde bulunulan konjonktürel evreye bağlı olarak şekillenmiştir.

Milenyum sonrası dönemde hayat standartları yükselmiş ancak işsizlik, yoksulluk ve eşitsizlikler önlenememiştir. UÇÖ değişen şartlarla birlikte bakış açısını değiştirmiş; faaliyetlerinin odağını, yasal düzenlemelerden, esnek hukuk uygulamaları ile uygun iş gündeminde olduğu gibi çalışma haklarına saygı merkezli kavramlara kaydırmıştır. Diğer yandan, enformel sektörün de sesi olma çabasıyla sivil toplum başta olmak üzere ulusal ve uluslararası diğer aktör ve kuruluşlarla işbirliği içerisine girmiş, daima küresel karar alma süreçlerindeki meşruiyetini ve çalışma standartlarına saygıyı artırmayı hedeflemiştir. Bu bağlamda UÇÖ, G20 başta olmak üzere günümüzün başat uluslararası platformlarında çalışma yaşamına ilişkin farkındalığı artıracak paylaşımlarda bulunmakta, verdiği teknik yardımlarla çalışma haklarının iyileşmesine katkı sunmaktadır.

İstihdam ve üretim kalıplarındaki değişimler, demografik ve teknolojik dönüşümler ile önlenemeyen eşitsizlikler için geleceğini, dolayısıyla da toplumsal

geleceğimizi etkilemektedir. Bu bağlamda çalışan haklarına saygılı küresel bir iş çerçevesi oluşturulmasında, UÇÖ'ye olan ihtiyaç her zamankinden fazladır. Artan uygun iş taleplerine cevap vermek ve herhangi bir sosyal güvencesi olmayan hali hazırda dünya nüfusunun yarısından fazlasını oluşturan güvencesiz kesime koruma sağlamak başta olmak üzere sosyal sorunlara sürdürülebilir çözümler üretmek gerekmektedir. Artan eşitsizlikler; ekonomik sıkıntıların adil olarak paylaşıldığına olan toplumsal inancı sarsarak, sosyal bütünlük ve istikrara zarar vermekte, devletlerin ve uluslararası kuruluşların çözüm üretmesini zorlaştırmaktadır.

Bu noktada üretimin gittikçe uluslararasılaşarak karmaşıklaştığı günümüzde; sınırları aşarak, UÇÖ'de temsil olanağı bulamamış diğer tüm unsurları da kapsayan, bütünleştirici bir küresel sosyal diyalog; önemli bir çözüm önerisi olarak belirmektedir. Geleneksel üçlü yapıda temsil edilmeyen kırsal kesim başta olmak üzere enformel olarak çalışan dezavantajlı kesimlerin sürece dâhil edilmesi, hem UÇÖ'nün klasik yapısının günümüz koşullarına uygunluğuna yönelik eleştirileri dikkate almak, hem de UÇÖ'nün temsil meşruiyetini artırıcı, tamamlayıcı bir unsur olarak sağlayacağı kazançlar açısından önemlidir. Hak ve özgürlükler günümüzde bireysel yoldan ve klasik kurumsal yapılardan ziyade teknolojik ağlar üzerinden dile getirilmekte; daha üst yapıda ise çok taraflı girişimlere alternatif olarak ikili ya da bölgesel işbirlikleri tercih edilmektedir. Bu çerçevede, UÇÖ'nün çalışma standartlarını doğrudan referans alan kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerinde daha aktif bir rol üstlenmesi ona önemli bir açılım sağlayabilir.

Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü Yıl Bildirgesi'nde ve diğer UÇÖ düzenlemelerinde ifadesini bulan sosyal adalet, çalışma haklarına saygı, insan onuruna uygun bir iş ve gelir, sosyal koruma; işin geleceğini insan odaklı olarak şekillendirecek ve UÇÖ'yü sonraki yüzyıla taşıyacak önemde amaçlardır ve uygun yol haritalarını da içlerinde barındırmaktadır. Bu yolda ilerlemek; insanı ve işi merkeze alan sosyal sözleşmeyi yeniden canlandırarak, ulusal ve uluslararası tüm aktörleri onun etrafında kenetlemekle mümkündür. Bunun için ise insanı sosyal risklere karşı koruyacak sosyal politikaları uluslararası düzeyde yaygınlaştırmak gerekmektedir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almamışlardır.

Kaynakça/References

- Charnovitz, S. (2000). The International Labour Organization in its Second Century. Von Bogdandy, A., Wolfrum, R. (Ed.), *Max Planck Yearbook of United Nations Law* (ss. 147-184). Heidelberg: Max Planck Institute.
- Coxson, C. R. (1999). The 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: Promoting Labor Law Reforms Through the ILO as an Alternative to Imposing Coercive Trade Sanctions. *Penn State International Law Review*, 17(3), 469-504.
- Delican, M. (2017). Uluslararasılaşma ve küreselleşme bağlamında karşılaştırmalı endüstri ilişkileri: gelişmeler ve teorik yaklaşımlar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 72, 1-33.
- Ebert, F. C., & Posthuma, A. (2011). *Labour Provisions in trade arrangements: current trends and perspectives*. (International Labour Organization International Institute for Labour Studies Discussion Paper Series No. 205) Geneva: ILO.
- Global Deal. (2018). *Building Trust in a Changing World of Work: The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018*. Geneva: ILO, Paris: OECD Publishing.
- Gravel, E., Kohiyama T., & Tsotroudi K. (2014) A legal perspective on the role of international labour standards in rebalancing globalization. *Revue Interventions économiques, Papers in Political Economy*, 49, 1-20.
- Hansenne, M. (1994). Promoting Social Justice in the new global economy. *Monthly Labor Review*, 3-4.
- Igwe, I. O. C. (April 2018). History of the international economy: the bretton woods system and its impact on the economic development of developing countries. *Athens Journal of Law*, 4(2), 105-126.
- ILO. (1919), *Constitution of the International Labour Organization*, Erişim Tarihi: 15 Ekim 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRY_ID:2453907:NO
- ILO. (10 May 1944), *Declaration Concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organization (Declaration of Philadelphia)*. Geneva: ILO.
- ILO. (1995). *World Employment 1995: An ILO Report*. Geneva: ILO.
- ILO. (1996). *World Employment Report 1996/97: National Policies in a Global Context*. Geneva: ILO.
- ILO. (June 1999). *Report of the Director-General: Decent Work, International Labour Office 87th Session*. Geneva: ILO.
- ILO. (18 June 1998). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Follow-Up: Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session*. Geneva: ILO.
- ILO. (22 March 1999). *Statement by Mr. Juan Somavia Director General of the International Labour Office Upon Taking his Oath of Office*, Erişim Tarihi: 15 Ekim 2019, <https://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/oath.htm>.

- ILO. (01 December 1999). *ILO Calls For New Multilateral Initiative to Address Social Implications of Globalization*, Erişim Tarihi: 15 Ekim 2019, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_007962/lang--en/index.htm.
- ILO. (March 2000). *Report of the Working Party on the Social Dimensions of the Liberalization of International Trade, ILO Governing Body, 277th Session, GB.277/16*. Geneva: ILO.
- ILO. (November 2000). *Framework for studies on integrated policies to achieve a wider sharing of the benefits of globalization, ILO Governing Body, 279th Session, GB.279/WP/SDG/3*. Geneva: ILO.
- ILO. (November 2001). *Enhancing the action of the Working Party on the Social Dimension of Globalization: Next steps, ILO Governing Body, 282nd Session, GB.282/WP/SDG/1*. Geneva: ILO.
- ILO. (2002). *Decent Work and the Informal Economy, Report No VI, International Labour Conference 90th Session*. Geneva: ILO.
- ILO. (12 February 2008), *The ILO at a Glance*, Geneva: ILO.
- ILO. (10 June 2008). *ILO Declaration on Social Justice For A Fair Globalization*, Adopted by International Labour Conference at its Ninety-seventh Session. Geneva: ILO.
- ILO. (2009). *The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response*. Geneva: ILO.
- ILO. (19 June 2009). *Recovering from the Crisis: A Global Jobs Pact, Adopted by the International Labour Conference at its 98th Session*. Geneva: ILO.
- ILO. (2010). *Review of the follow-up to the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference 99th Session Seventh Item on the Agenda Report VII*. Geneva: ILO.
- ILO. (2012). *Fundamental principles and rights at work: From commitment to action International Labour Conference 101st Session Sixth Item on Agenda Report VI*. Geneva:ILO.
- ILO. (2013). *Report of the Director-General: Towards the ILO Centenary: Realities, renewal and tripartite commitment (Report I(A), International Labour Conference, 102nd Session)*. Geneva: ILO.
- ILO. (2015). *Report of the Director-General: The Future of Work Centenary Initiative (Report I, International Labour Conference, 104th Session)*. Geneva: ILO.
- ILO. (2017). *A Reflection on the Future of Work and Society*. Geneva: ILO.
- ILO. (29-30 September 2017). *The ILO Global Commission for the Future of Work: Paper Presented at the G7 Labour and Employment Ministerial Meeting, Turin, Italy*: ILO.
- ILO. (2019a). *Global Commission on the Future of Work: Work for a Brighter Future*. Geneva: ILO.
- ILO. (2019b). *Conventions and Recommendations*, Erişim Tarihi: 15 Ekim 2019, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

- ILO. (2019c). *World Employment Social Outlook: Trends 2019*. Geneva: ILO.
- ILO. (21 June 2019). ILO Centenary Declaration For The Future of Work, Adopted by International Labour Conference at its One Hundred Eighth Session. Geneva: ILO.
- ILO, World Health Organization. (November 2009). *Social Protection Floor Initiative: The Sixth Initiative of the CEB on the Global Financial and Economic Crisis and Its Impact on the Work of the UN System, Manual and Strategic Framework for Joint UN Country Operations*. Geneva: ILO, WHO.
- International Monetary and Financial Committee. (October 14, 2017). *IMFC Statement by Guy Ryder Director General International Labour Organization, Thirty-Sixth Meeting*. Washington D.C.: IMF.
- International Trade Union Confederation. *Constitution, Adopted at the Founding Congress, Vienne, November 2006, Amended by the Third Congress, Berlin, May 2014*. Brussels: ITUC CSI IGB.
- Jakovleski, V., Jerbi, S., Biersteker, T. (19 June 2019). The ILO's Role in Global Governance: Limits and Potential. Gironde, C., Garbonier, G. (Ed.), *The ILO@100: Addressing the Past and Future of Work and Social Protection* (ss. 82-108). Leiden, Boston: Brill Nijhoff Publishing.
- Jansen, M., Lee, E. (2007). *Trade and Employment: Challenges for Policy Research, A Joint Study of the International Labour Office and the Secretariat of the World Trade Organization*. Geneva: World Trade Organization Secretariat.
- Kaufman, B. E. (2010). The theoretical foundation of industrial relations and its implications for labour economics and human resource management. *Industrial and Labor Relations Review*, 64(1), 74-108.
- Kott, S. (19 June 2019). ILO: Social Justice in a Global World? A History in Tension. Gironde, C., Garbonier, G. (Ed.), *The ILO@100: Addressing the Past and Future of Work and Social Protection* (ss. 21-39). Leiden, Boston: Brill Nijhoff Publishing.
- Kunanayakam, T. (2013). The Declaration on the Right to Development in the Context of United Nations Standard Setting. United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (Ed.), *Realizing the Right to Development: Essays in Commemoration of 25 Years of the United Nations Declaration on the Right to Development* (ss. 17-48). New York and Geneva: United Nations Publications.
- Langille, B. A. (2003-2004). Re-reading of the Preamble of the 1919 ILO Constitution in Light of Recent Data on FDI and Worker Rights. *Columbia Journal of Transnational Law*, 42(1), 87-99.
- Lee, E. (1998). *The Asian Financial Crisis: The Challenge for Social Policy*. Geneva: ILO.
- Marshall S., Fenwick C. (2016). Labour Law and Development: Characteristics and Challenges. Marshall S., Fenwick C. (Ed.), *Labour Regulation and Development: Socio-Legal Perspectives* (ss. 1-32). Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, ILO, Geneva, Switzerland: Edward Elgar Publishing.

- Morse, D. A. (1969). *The Origin and Evolution of the I.L.O. and Its Role in the World Community*. New York: Ithaca.
- OECD. (1996). *Trade, Employment and Labour Standards: A Study of Core Workers' Rights and International Trade*. Paris: OECD Publishing.
- O'Grady, J. (June 1994). Case2: Province of Ontario, Canada: Removing the Obstacles to Negotiated Adjustments. Sengenberger W., Campbell, D. (Ed.), *Creating economic opportunities: The Role of Labour Standards in Industrial Restructuring* (ss. 255-278). Geneva: ILO.
- Onida, F. (July 2008). *Labour Standards and ILO's Effectiveness in the Governance of Globalization* (CESPRI Working Paper No. 218). Milano: CESPRI.
- Perez, J. B. (2013). The International Labour Organization (ILO) as an Actor of Global Governance: Sufficiently Involved to Help Overcome the Latest Financial and Economic Crisis?, *Yearbook on Humanitarian Action and Human Rights*, Universidad de Deusto. ISSN: 1885 - 298X, 11/2013, Bilbao. 109-139.
- Plata-Stenger V. (9 March 2016), *Europe, the ILO and the Wider World (1919-1954)*, Erişim Tarihi: 15 Ekim 2019, <http://ieg-ego.eu/en/threads/transnational-movements-and-organisations/international-organisations-and-congresses/veronique-plata-stenger-europe-the-ilo-and-the-wider-world-1919-1954>.
- Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., Van Daele, J. (2009). *The International Labour Organization and the Quest for Social Justice, 1919-2009*. Geneva: ILO.
- Telljohann, V., da Costa, I., Müller, T., Rehfeldt, U. (June 2009). European and International Framework Agreements: Practical Experiences and Strategic Approaches (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions EF/08/102). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- The Global Voice of Business. (May 2015). *Paper on International Labour Standards in the Contemporary Global Economy*. London: The International Bar Association Global Employment Institute.
- Thompson, E. P. (1966). *The making of the English working class*. New York: Vintage Books.
- United Nations. (6-12 March 1995). Report of the world summit for social development. New York: UN.
- United Nations. (8 September 2000). *United Nations Millennium Declaration, Resolution Adopted by the General Assembly, A/RES/52/2, Fifty-fifth Session, Agenda Item 60 (b)*. New York: UN.
- United Nations (16 September 2005) *2005 World Summit Outcome, Resolution Adopted by the General Assembly, A/RES/60/1, Sixtieth Session, Agenda Items 46 and 120*. New York: UN.
- United Nations. (24 October 2005). *2005 World Summit Outcome, Resolution Adopted by the General Assembly, Sixtieth Session, A/RES/60/1*. New York: UN.
- United Nations. (2006). *Report of the Secretary-General on the Work of Organization*,

- Sixty-first Session, Supplement No.1, A/61/1*. New York: UN.
- United Nations, (15 January 2008), *Official List of Millennium Development Goals Indicators*, Erişim Tarihi: 15 Ekim 2019, <https://unstats.un.org/unsd/mdg/Host.aspx?Content=Indicators/OfficialList.htm>.
- Vaughan-Whitehead, D., Vazquze-Alvarez, R. (2018). *Curbing Inequalities in Europe: The Impact of Industrial Relations and Labour Policies*. Vaughan-Whitehead, D. (Ed.), *Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap* (ss. 1-67). Geneva, Switzerland: ILO, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Viilup, E., Przetacznik, J. (January 2016). *Briefing The International Labour Organisation and International Trade, European Parliament, Directorate-General for External Policies Policy Department, DG EXPO/B/PolDep/Note/2016_33*. Brussels: European Parliament.
- World Bank. (1990). *World Development Report*. Washington DC: World Bank.
- World Commission on the Social Dimension of Globalization. (February 2004). *A fair globalization: Creating opportunities for all*. Geneva: ILO.
- World Trade Organization. (18 December 1996). *Singapore WTO Ministerial 1996: Ministerial Declaration*, Erişim Tarihi: 15 Ekim 2019, https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm.
- World Trade Organization, *World Trade Report 2013: Factors Shaping the Future of the World Trade*. Geneva: WTO.



Uluslararası Çalışma Örgütü ve Enformasyon Sistemleri İnovasyonu

International Labour Organization and Information Systems Innovation

Volkan Hacıoğlu¹

Öz

Küreselleşme ve enformasyon teknolojileri ile hız kazanan iktisadî entegrasyon uluslararası piyasaların tanımını, yapısını ve sınırlarını değiştirmiştir. Endüstriyel organizasyonda sektörlerarası işbirliğinin artması, yeni talepler ve yeni toplumsal ihtiyaçlar karşısında çok uluslu örgütlerin hiyerarşik yapılanmalarında inovasyon temelli reformların gerçekleşmesine neden olmuştur. Endüstri 4.0 çağındaki küresel iktisadî sistemde ve stratejik rekabet ortamında genel bir otorite ve itibar sahibi olan Uluslararası Çalışma Örgütü de 10 Haziran 2008 tarihinde Cenova'da gerçekleştirilen Uluslararası İşgücü Konferansı'nda imzalanan Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Deklarasyonu ile İkinci Dünya Savaşı'ndan ve 10 Mayıs 1944 tarihli Philadelphia Deklarasyonu'ndan bu yana hedeflerinde ve normatif fonksiyonlarında ilk defa geniş çaplı bir yapısal reform hareketi başlatmıştır. Bu makalede, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün inovasyon temelli reform planı analitik olarak değerlendirilmekte ve örgüt teorisi çerçevesi içinde fonksiyonları yeniden tanımlanmaktadır. Literatürde ilk defa tarafımızdan formüle edilen Örgütsel İnovasyon Fonksiyonu'nu Örgütsel İnovasyon Sistemi'ne entegre etmek suretiyle Uluslararası Çalışma Örgütü enformasyon sistemlerinin kapsamlı ve bütünlüklü bir teorik altyapısını kurmak amacıyla iki temel örgütsel inovasyon modeli incelenmektedir. Çalışmamızda, sonuç olarak, 21. yüzyılda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün varlık nedeninin (*raison d'être*) işçi-işveren-hükümet üçlü yapısının yanısıra inovasyon temelli girişimcilik fonksiyonlarını da kapsayacak şekilde küresel dinamizm kazanarak genişlemiş ve gelişmiş olduğu ortaya konulmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Örgütsel İnovasyon Sistemi, Örgütsel İnovasyon Fonksiyonu, Enformasyon Sistemleri İnovasyonu, Uluslararası Çalışma Örgütü Enformasyon Sistemleri

Abstract

The economic integration that has gained acceleration with globalization and information technologies changed the definition, structure and boundaries of international markets. Increasing intersectoral collaboration in industrial organization has caused the fulfilment of innovation based reforms in the hierarchical structure of multilateral organizations against new demands and social needs. The International

1 Sorumlu Yazar: Volkan Hacıoğlu (Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, İstanbul, Türkiye.
E-posta: volkanh@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0003-2848-5399

Atf: Hacıoğlu, V. (2019). Uluslararası çalışma örgütü ve enformasyon sistemleri inovasyonu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77: 97-130. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0012>

Labour Organization (ILO), which has a general authority and reputation in the global economic system and strategic competition environment of Industry 4.0 era, also initiated a large scale structural reform movement in its objectives and normative functions with the Declaration on Social Justice for a Fair Globalization signed in Genova on June 10, 2008 for the first time after the Philadelphia Declaration on May 10, 1944, and Second World War. In this article, we analytically evaluate the innovation based reform plan of ILO and redefine its function in the framework of the theory of organization. The two models of organizational innovation are examined in order to construct the comprehensive and complete theoretical infrastructure of ILO information systems to integrate the Organizational Innovation Function, formulated by us onto that of Organizational Innovation System. In our work, as a result, we show that the *raison d'être* of ILO has broadened and developed by gaining global dynamism to comprehend, not only the tripartism of government-employer-employee, but also innovation based entrepreneurial functions.

Keywords

Organizational Innovation System, Organizational Innovation Function, Information Systems Innovation, ILO Information Systems

Extended Summary

The definition in comparison to scope and scale of market structure changes and broadens beyond the traditional conception of the neoclassical economic theory in an era of globalization. The extent of the market for goods and services integrates with digital economies and networks all around the world. Rapidly developing technology, together with ever changing economic and social structure, cause new trends to occur and continue unprecedentedly in the 21th century. In line with the global and technological transformation of market structures and functions, the strategic significance of information is also increased within the decision making process of employees and employers, entrepreneurs and other economic agents. In today's business world, innovation based production projects of innovative entrepreneurs are particularly effective and decisive on the formation of expectations and demand dynamics.

In order to establish an equilibrium state for demand and supply of labour at the full employment level, the amount and cost of information in labour markets must be at an optimum level. In this sense, the foundation of the micro infrastructures of macroeconomic equilibrium state of the economy requires technology based innovation of information systems. The flow of information disseminates through the economy via economic institutions and organizations. Besides, networks beyond markets play an important part of the information transmission mechanism. The information systems innovation within the general structure of organizations in the economy minimizes Keynesian coordination failures, and thereby accelerates the restoration of equilibrium after a randomly external and fully anticipated economic shock which is a sole source of informational frictions.

In accordance with the general definition of the International Labour Organization (ILO), labour market information comprises of all kinds of knowledge related with the structure and extent of the labour market. The structure and extend of the market, together with supply and demand, also relate to the social structure. The industry 4.0 formed by phenomenological new concepts such as internet of things, big data, digital technologies, virtual currencies, artificial intelligence and innovation, rendered it difficult to understand and define the continuously developing and broadening borders of networks beyond markets. The strategic decision making and learning processes, which are embedded in expectations models of economic agents, are getting more

complex by cumulatively growing global integrations. The information systems that are decisive in qualified and unqualified employees' search for work in the labour market also lead to changes in the formation of the division of labour. The classical proposition which asserts that the division of labour is limited with the extent of the market, now opens and paves new ways of philosophical interpretations and scientific intuitions by the introduction of information technologies.

Motivated by the characteristic conditions of an innovative paradigm shift, global socioeconomic transformation of societies and *modus operandi* of the business world, this article analytically, theoretically and practically examines the innovation based structural reforms and novelties in information systems infrastructure of ILO under a new construction of economic systems in a changing world. The plan of the article is as follows. The introductory first part depicts fundamental elements and background of the work in the context of adaptation and integration processes of global economies to large scale technological changes in the world. The second part is devoted to a comprehensive literary review and to the theoretical apprehension for organizational integration of information systems innovation in a conceptual framework.

The third part deals with the theory of functional and strategic information systems innovation. Different types of information systems innovations are defined according to particular organizational innovation models in the literature, and then information systems of innovation are set into a structural context of innovation ecosystems *per se* comprised of complex international systems of innovation. The fourth part is appropriated for innovation based structural reforms of ILO. These reforms fall under three chief functional categories, and each category signifies a particular portfolio in the hierarchical structure of the ILO headquarters. These three portfolios are the policy portfolio, management and reform portfolios, and field operations and partnership portfolios. Information systems of each portfolio are also examined in separate sections of the fifth part. The sixth part concludes with a general discussion and appreciation of the subject matter. Functional and strategic effects of structural reforms in the very constitution of the ILO indicate successful fulfilments of its chief aims. As a result, Keynesian coordination problems in global markets are also alleviated by the use of information technologies in the organizational infrastructure.

International Labour Organization and Information Systems Innovation

Günümüzde piyasa tanımı ve kapsamı geleneksel neoklasik iktisat teorisinin sınırlarını aşarak sürekli bir gelişim ve genişleme göstermektedir. Klasik geleneksel mal ve işgücü piyasaları, iktisattaki standart arz ve talep mekanizmasının uzun dönem denge durumu varsayımları ile yapısal bir fonksiyon kazanmaktaydı. 21. yüzyılda hızla gelişen teknolojinin yanı sıra değişen iktisadî ve sosyal yapı yeni trendlerin oluşumuna neden olmaktadır. İşçi ve işverenlerin, girişimcilerin ve diğer iktisadî aktörlerin karar alma süreçlerinde yeni küresel trendlerle birlikte enformasyonun önemi de artmıştır. Yenilikçi girişimcilerin teknoloji ve inovasyon temelli üretim planları özellikle talep dinamikleri üzerinde etkileyici ve belirleyici olmaktadır.

İşgücü arz ve talebinin tam istihdam seviyesinde dengede olması için işgücü piyasasındaki enformasyonun miktarının ve maliyetinin optimum noktada bulunması gerekmektedir. Makro iktisadî dengelerin mikro altyapısının kurulmasına yönelik olarak piyasa enformasyon sistemlerinin teknoloji temelli inovasyonu ön plana çıkmaktadır. Piyasalardaki enformasyon akışı iktisadî kurumlar yoluyla ekonomide yayılma gösterirken uluslararası örgütler içindeki enformasyon sistemleri inovasyonu, Keynezyen koordinasyon hatalarını minimuma indirerek piyasaların dengelenme süreçlerini hızlandırmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımına göre işgücü piyasası enformasyonu, işgücü piyasasının yapısı ve kapsamı ile ilgili olan her türlü bilgiyi içermektedir. Piyasanın yapısı ve kapsamı ise arz ve talep dinamikleri ile birlikte sosyal yapı ile de ilgilidir. İnternet teknolojileri ve şirketleri, büyük veri, yapay zekâ ve inovasyon ile şekillenen Endüstri 4.0, ekonomileri dönüştürürken sosyal ağlar sayesinde sürekli genişleyen ve gelişen piyasa sınırlarını modern iktisatçılar tanımlamakta zorlanmaktadırlar.

İktisadî aktörlerin beklenti modelleri içinde yer alan stratejik karar alma ve öğrenme süreçleri küresel entegrasyonla birlikte giderek daha karmaşıklaşmaktadır. Endüstri 4.0 çağında vasıflı ve vasıfsız işçilerin işgücü piyasasındaki iş arayışlarında belirleyici olan işgücü piyasası enformasyon sistemleri geleneksel işbölümü anlayışı üzerinde de değişimlere neden olmaktadır. Stigler'in (1951) makalesine başlık olarak aldığı Adam Smith'in işbölümünün piyasa kapsamı ile sınırlı olduğu yönündeki klasik önermesi enformasyon teknolojileri ile

birlikte yeni yorumlara yol açmakta ve piyasa yapısını oluşturan monopolcü ve rekabetçi dinamikleri düzenlemektedir.

Değişen dünyadaki iktisadî sistemin yeni yapılanması içerisinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün inovasyon temelli yapısal reformlarını ve enformasyon sistemleri altyapısındaki yenilikleri teorik, analitik ve pratik düzlemde araştıran bu makale altı bölümden oluşmaktadır. Giriş niteliğindeki birinci bölümde küresel ekonomilerin değişim süreçlerine adapte ve entegre olmaları bağlamında çalışmanın arka planı ve içeriğine ilişkin temel bilgiler anlatılmaktadır. İkinci bölümde enformasyon sistemleri inovasyonunun örgütsel entegrasyonu, belirli bir kavramsal çerçeve içine yerleştirilerek konunun teorik temelleri incelenmekte ve kapsamlı bir literatür araştırması yapılmaktadır.

Üçüncü bölümde fonksiyonel ve stratejik inovasyon sistemleri teorisi, enformasyon sistemleri inovasyonu türleri ve enformasyon sistemleri inovasyonunun bağlamsal yapısını oluşturan inovasyon ekosistemleri anlatılmaktadır. Dördüncü bölüm, Uluslararası Çalışma Örgütü'ndeki inovasyon temelli yapısal reformlara ayrılmıştır. Beşinci bölümde, Uluslararası Çalışma Örgütü bünyesindeki enformasyon sistemleri ayrıntılı bir şekilde incelenmektedir. Makale, genel bir değerlendirme ile altıncı bölümde sonuçlanmaktadır.

Enformasyon Sistemleri İnovasyonunun Örgütsel Entegrasyonu: Kavramsal Çerçeve, Teori ve Literatür

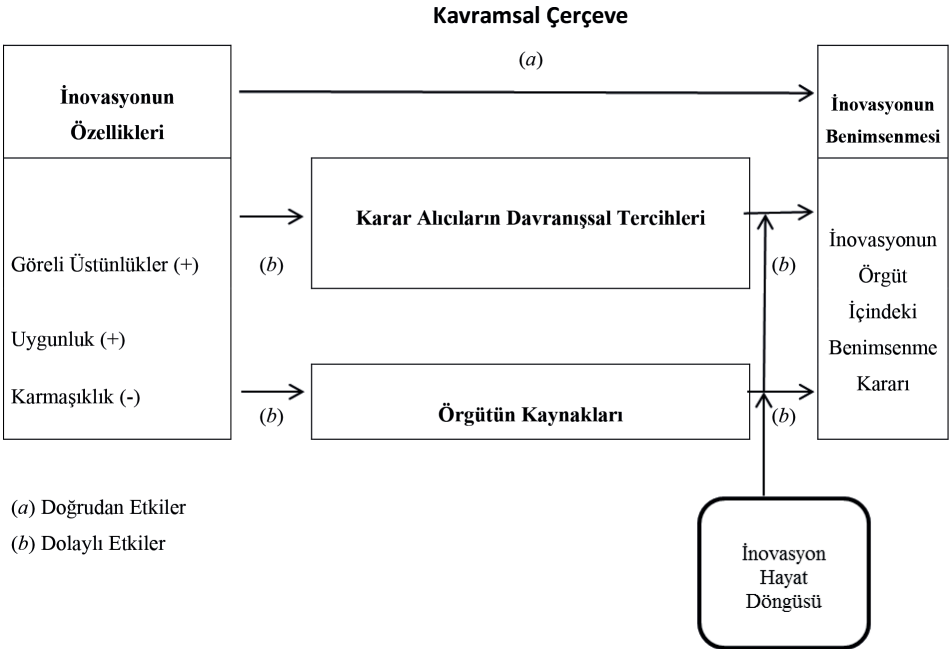
Literatürde örgütsel inovasyon ile ilgili araştırmalar genellikle inovasyonun enformasyon teknolojileri yoluyla piyasalardaki ve örgütler içindeki yayılma etkileri üzerine yoğunlaşmıştır. Bilginin sosyal yapı içerisinde ekonomiye fayda sağlayacak bir fonksiyonellik kazanması sayesinde piyasa değeri olan enformasyona dönüşmesi Endüstri 4.0 ile birlikte hız kazanmıştır.

Günümüzde inovasyonun örgütler ve firmalar arasındaki yayılma hızı, enformasyonun piyasalardaki dolaşım hızı ile yakın bir korelasyon içindedir. Enformasyon teknolojilerinin örgüt yapıları ve tasarımları üzerindeki etkileri stratejik süreçlerle giderek daha karmaşık bir hal almaktadır. Enformasyon teknolojilerinin örgütsel inovasyon süreçlerine entegre olma modellerinde yeni teknolojiler, örgütsel inovasyonun kümülatif fonksiyonuna marjinal bir katkı olarak değerlendirilmektedir (Buitendam & Pennings, 1987, s. 251).

Uluslararası Çalışma Örgütü İnovasyon Sistemi

İnovasyonun yayılma etkisi, yeni teknolojilerin artan marjinal faydaları ile doğru orantılı olarak çoğalmaktadır. Örgütler tarafından zaman içinde benimsenen inovasyonlar enformasyon teknolojilerinin trendlerini takip etmektedirler. Normal dağılıma göre gerçekleşen benimsenme süresinde inovasyonun kümülatif modeli ‘S’ eğrisi şeklinde olacaktır (Rogers, 1983, s. 37). Hizmet ve süreç inovasyonlarının hayat döngüleri birbirlerinden farklı trendlere sahip olmakla birlikte inovasyonların benimsenme süreleri, gözlem sayısı arttıkça normal dağılım özellikleri göstermektedir.

Vagnani vd. (2019, s. 4) örgütler içindeki inovasyonların yayılma ve benimsenme süreçlerine ilişkin olarak geliştirdikleri meta-analitik bir literatür araştırmasıyla kavramsal bir çerçeve çizmektedirler. Bu araştırma kapsamında inovasyon kavramı gelişmiş bir sosyal yapı olan örgüt içerisinde sosyal sermaye birikimine ivme kazandıran verimli bir üretim kaynağı şeklinde kullanılmak üzere geliştirilen bir enformasyon sistemi olarak tanımlanmaktadır (Zaltman vd., 1973, s. 76). Kavramsal çerçevede daha genel bir tanım yapan Rogers (1983, s. 35), inovasyonu iktisadî aktörler ve kurumlar tarafından yenilik olarak kavranan bir üretim fikri, projesi veya faaliyeti ile ifade etmektedir.



Şekil 1. Örgütsel İnovasyon sistemi

Kaynak: Vagnani vd. (2019, s. 4)

Şekil 1.'deki Örgütsel İnovasyon Sistemi ile enformasyon sistemlerinin örgütsel entegrasyonunu çok boyutlu bir kavramsal çerçeve içerisine yerleştiren Vagnani vd. (2019, s. 4) karar alma süreçlerinde çeşitli kaynakların etkili olduğunu belirtmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün inovasyon sistemi modeli olan Örgütsel İnovasyon Şeması iki kısma ayrılmaktadır. İlk kısımda inovasyonun özelliklerinin, inovatif faaliyetlerin örgüt içindeki benimsenme kararı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri belirtilmektedir. Doğrudan etkiler inovasyonun örgüt içinde objektif olarak benimsenmesini sağlarken dolaylı etkiler sübjektif bir benimsenme sürecine neden olur. (a) ile ifade edilen doğrudan etkiler inovatif faaliyetlerin örgüt tarafından herhangi bir kısıtlamaya veya yoruma tâbi olmaksızın objektif olarak benimsendiği durumu göstermektedir. Bu durumda inovasyonun örgütsel entegrasyonu herhangi bir idarî prensipten veya kontrol mekanizmasından etkilenmeksizin doğrudan gerçekleşmektedir.

Örgütsel İnovasyon Sistemi'nin ikinci kısmında, Şekil 1.'de (b) ile ifade edilen dolaylı etkiler ise inovatif faaliyetlerin karar alıcıların davranışsal tercihlerinden ve/veya örgütün kaynaklarından etkilendiği sübjektif durumu göstermektedir. Bu durumda ise inovasyonun özellikleri görece üstünlükler, uygunluk ve karmaşıklık bileşenlerine göre değerlendirilmektedir. Görece üstünlükler ve uygunluk, Uluslararası Çalışma Örgütü'ndeki yöneticilerin ve karar alıcıların davranışsal tercihleri üzerinde pozitif bir etki yaparken karmaşıklık negatif etki yapmaktadır. Örgütün kaynakları, inovasyonun örgütsel entegrasyonu üzerinde bir bütçe kısıtı oluşturmaktadır. Ar-Ge harcamaları ve inovasyon yatırımı kararlarında bütçe kısıtı önemli etkilere sahiptir.

Uluslararası Çalışma Örgütü İnovasyon Fonksiyonu

İnovasyonun örgütler, kurumlar ve iktisadî aktörler arasındaki adaptasyon ve entegrasyon süreçleri ve kararları analiz düzeyine göre değişmektedir. İnovasyonun yayılma teorisi ile planlı davranış teorisinin, bireylerin ve örgütlerin inovasyonu benimseme kararları üzerindeki etkileri farklılıklar göstermektedir (Weigel vd., 2014, s. 35). Bu farklı etkiler parametrik bir fonksiyon ile ifade edilebilir. İnovasyonu bir süreçten çok, bir fonksiyon olarak tanımlamak inovasyon sisteminin örgütsel yapı içerisindeki entegrasyonunu kolaylaştıracaktır. Optimal araştırma ve öğrenme süreçleri ile enformasyonun piyasadaki dolaşım ve yayılma hızı üzerine çalışmalar literatürde artarken, inovasyonun formüle

edilmesi süreç ve sistem yaklaşımlarının bütünlük kazanması için gereklidir (Sorensen & Fleming, 2004, s. 1617).

İnovasyon süreçlerinde örgütsel karar mekanizması Uluslararası Çalışma Örgütü yönetim kurulu tarafından idare edilmektedir. Örgüt yönetim kuruluna ait karar kriterleri ise *a priori* olarak belirlenmiştir (O'Connor, 2012, s. 362). Örgütsel inovasyon fonksiyonu, örgütün stratejik inovasyon kararlarının dinamik bir şekilde açıklanmasında kullanılabilir. İnovasyon fonksiyonu, Ar-Ge faaliyetlerinin geliştirilmesi konusunda da fikir sağlayabilir. Lawrence ve Lorsch'un (1967) örgüt tasarımı, yapısı ve hiyerarşisi ile inovasyon arasındaki entegrasyonun altyapısını oluşturan klasik örgüt teorisi, örgütsel inovasyon fonksiyonu ile daha bütünsel bir sistem içerisine yerleştirilebilir.

İnovatif faaliyetlerin doğrudan ve dolaylı etkilerini formüle etmek için Şekil 1.'deki akış şemasıyla gösterilen ve inovasyon süreçlerini tarif eden Örgütsel İnovasyon Sistemi'ni, Örgütsel İnovasyon Fonksiyonu'na dönüştürmemiz gerekmektedir. İki kısımdan oluşan Örgütsel İnovasyon Sistemi'ni parçalı fonksiyon ile gösterebiliriz. İnovatif faaliyetlerin (*a*) ve (*b*) ile ifade edilen doğrudan ve dolaylı etkilerini de (α) ve (β) parametreleri ile tanımlayabiliriz. Buna göre, Örgütsel İnovasyon Fonksiyonu'nun formülasyonu aşağıdaki gibi olacaktır.

$$f: R \rightarrow R, f(x) = \begin{cases} g(x) = \alpha x_{t+1} + \gamma, & 0 < \alpha \leq 1. \\ h(x) = \beta x_{t-1} + \phi, & -1 \leq \beta < 0. \\ r(x) = (\alpha + \beta)x_t + \lambda, & -1 \leq (\alpha + \beta) \leq 1. \end{cases} \quad (1)$$

(1) numaralı denklem örgütsel inovasyonun parçalı parametrik fonksiyonunu ifade etmektedir. (α) ve (β) parametreleri doğrudan ve dolaylı etki faktörlerini göstermektedir. Fonksiyonun tanım kümesinde göreceli üstünlükler, uygunluk ve karmaşıklık olmak üzere inovasyonun özellikleri (*x*) bağımsız değişkeni ile tanımlanırken, değer kümesinde inovasyonun örgüt içindeki benimsenme kararı yer almaktadır. Parametrik etki faktörlerinin pozitif ve negatif ağırlıkları inovasyonun benimsenme kararı üzerinde belirleyici olmaktadır.

(1) numaralı denklemde reel sayılardan reel sayıların bir alt kümesine tanımlanan $f(x)$ fonksiyonunun ilk parçası, (α) parametresi ile ifade edilen

doğrudan etki faktörünün 0 ilâ 1 arasında pozitif değerler aldığı $g(x)$ fonksiyonudur. Herhangi bir $\{t\}$ döneminde bir sonraki $\{t + 1\}$ dönemindeki inovasyonun doğrudan benimsenmesi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün merkezî yönetimindeki karar mekanizmasının rasyonel beklentiler modeline göre gerçekleştiğini göstermektedir.

Fonksiyonun ikinci parçası (β) parametresi ile ifade edilen dolaylı etki faktörünün 0 ilâ -1 arasında negatif değerler aldığı $h(x)$ fonksiyonudur. Bu durumda, Şekil 1.'deki Örgütsel İnovasyon Sistemi'nde inovasyonun özellikleri arasında yer alan karmaşıklık, inovasyonun örgüt içindeki benimsenme kararı üzerinde ağırlıklı olarak negatif bir etki yapmaktadır. Herhangi bir $\{t\}$ döneminde bir önceki $\{t - 1\}$ dönemindeki inovasyonun dolaylı olarak benimsenmesi örgütsel karar mekanizmasının adaptif beklentiler modeline göre işlediğini göstermektedir.

Örgütsel İnovasyon Fonksiyonu'nun üçüncü parçası ise (α) ve (β) parametrelerinin toplamından oluşan doğrudan ve dolaylı etki faktörlerinin -1 ilâ +1 arasında hem negatif hem pozitif değerler aldığı karma $r(x)$ fonksiyonudur. Herhangi bir $\{t\}$ döneminde cari dönemdeki inovasyonun dolaylı ve dolaysız etkilerinin bir arada değerlendirilerek benimsenmesi, örgütsel karar mekanizmasının öğrenme süreçlerine dayalı Bayesyen beklentiler modeline göre işlediğine işaret etmektedir. Bu karma fonksiyon, inovasyonun Uluslararası Çalışma Örgütü içindeki benimsenme kararının stratejik doğasına uygun bir parametrik yapıya sahiptir.

İnovasyon süreçlerindeki belirsizlik, Örgütsel İnovasyon Fonksiyonu'nda da yer almaktadır. Örgütsel inovasyon süreçlerindeki belirsizlik araştırmaları örgüt içindeki inovasyon kararlarının belirsizlik koşullarında alındığını ortaya koymaktadır (Allen, 1982, s. 602; Damanpour, 1991, s. 560). Karma fonksiyonun pozitif ve negatif parametrelerinin toplamından oluşan ($\alpha + \beta$) net etki faktörünün sıfır olması durumunda inovatif faaliyetlerin belirsizlik yönetimine göre stratejik karar mekanizması Uluslararası Çalışma Örgütü'nün merkezî yönetimindeki karar alıcıların davranışsal tercihleri doğrultusunda gerçekleşecektir.

Beklenti modellerindeki hata terimleri ve piyasa koordinasyon problemleri inovasyon sürecine de belirsizlik olarak yansımaktadır. Örgüt ekonomisi araştırmalarında belirsizlik önemli bir yer tutmaktadır. Jalonen (2012) inovasyon sürecinde belirsizlik yaratan sekiz faktörden söz eder. Bu belirsizlik faktörleri

sırasıyla teknolojik belirsizlik, piyasa belirsizliği, kurumsal belirsizlik, uygunluk belirsizliği, idarî belirsizlik, zamanlama belirsizliği ve sonuç belirsizliği olarak adlandırılmaktadır (Jalonen, 2012, s. 14).

Fonksiyonel ve Stratejik Enformasyon Sistemleri İnovasyonu Teorisi

Enformasyon sistemleri inovasyonu, enformasyon teknolojileri olarak adlandırılan dijital bilgisayarlar ve iletişim teknolojilerinin Uluslararası alışma rgütü içerisindeki uygulamalarını tanımlamak için kullanılan genel bir kavramdır. Örgüt yapısındaki fonksiyonel farklılaşma, örgütsel inovasyon teorisinin temelini oluşturmaktadır. Daft'ın (1978) ift fazlı örgütsel inovasyon modeli, idarî inovasyon ve teknik inovasyon olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Yeni bir fikrin veya davranışın örgüt tarafından benimsenmesi olarak tanımlanan örgütsel inovasyon sürecinde 'yenilik' kavramı da görelilik kazanmaktadır. "Neye göre yeni?" sorusuna verdikleri cevapta Becker & Whisler (1967, s. 463) inovasyonu örgütün teknolojik çevresine göre yeni olan fikir veya davranışlar olarak tanımlamaktadırlar. Günümüzdeki küresel inovasyon ekosistemleri ve enformasyon ağları, yenilik kavramının görelî anlamlarını ortadan kaldırmakta ve inovasyonu evrensel bir platforma taşıtmaktadır.

Daft'ın (1978) örgütsel inovasyon modelinde idarî ve teknik birimler inovasyon sürecinde farklı roller üstlenmektedirler. Bu roller özelliklerine göre şöyle sıralanabilir: (i.) İdarî ve teknik birimlerdeki grupların her birinden kendi örgütsel görevleriyle ilgili olarak inovasyon inisiyatifi almaları beklenmektedir. (ii.) Bu işbölümü, profesyonelliği artırmak ve örgüt yapısını optimize etmek için gereklidir. (iii.) Profesyonellik arttıkça ve optimum örgüt büyüklüğüne ulaşıldıkça her bir grup tarafından önerilen inovasyon inisiyatiflerinin mutlak sayısında da artış beklenmektedir. (iv.) İnovasyon önerilerinin artan sayıları, inovasyonun örgüt içindeki benimsenme oranını artırmayabilir çünkü profesyonellik ve optimum büyüklük aynı zamanda inovasyonun benimsenmesinde direnç faktörü olarak yöneticilerin karşısına çıkmaktadır (Daft, 1978, s. 197).

Swanson (1994) örgütler arasındaki enformasyon sistemleri inovasyonu teorisinin temellerini kuracak bir model geliştirmiştir. Enformasyon sistemleri inovasyonunun temel türlerini ortaya koyan bu model Daft'ın (1978) ift fazlı örgütsel inovasyon modelinin bir açılımıdır. Swanson'un (1994) idarî ve teknik fazlı örgütsel inovasyon modeline fonksiyonel enformasyon sistemlerini ilk

iki temel birimi birbirine bağlayan üçüncü bir faz olarak ekleyen üç fazlı modeli, enformasyon sistemleri inovasyonunun Uluslararası Çalışma Örgütü yapısı içinde daha görünür kılınmasını sağlamaktadır. Örgütlerin bürokratik yapıları inovasyon süreçlerinde fonksiyonel enformasyon sistemlerinin, idarî ve teknik birimler tarafından kamufle edilmesine neden olmaktadır (Daft, 1982, s. 140).

Uluslararası Çalışma Örgütü Enformasyon Sistemleri İnovasyonu Türleri

Örgütsel inovasyon modelinin üç fazlı versiyonu, enformasyon sistemleri inovasyonunun modelin her üç bileşenini de kapsadığı özel bir durumdur. Buna göre fonksiyonel enformasyon sistemi modele yeni bir faz olarak eklenirken idarî ve teknik fazlar enformasyon sistemleri ürün ve hizmetleri ile bağlantılı hâle gelmektedir.

Üç fazlı modeli dikey bir silindirin yatay dairesel kesiti olarak düşündüğümüzde en içteki ilk kesitte teknolojik faz, ortadaki ikinci kesitte enformasyon sistemleri fazı ve en dıştaki üçüncü kesitte ise idarî faz yer almaktadır. Dairesel kesitin içerisinden dışarısına doğru genişleyen fazlar arasındaki bağlantı ise enformasyon teknolojileri sayesinde sağlanmaktadır. Dikey silindirin alt kısmından başlayan üretim aşaması katma değer sürecinden geçerek üst kısmında sona ermektedir. Bu yapı aynı zamanda Porter'ın (1988) enformasyon hiyerarşileri modeline de uygun bir özellik göstermektedir.

Swanson (1994) üç fazlı örgütsel inovasyon modelinde, enformasyon sistemleri inovasyon türlerini temel bir analiz düzeyine göre üç ana tipoloji ve onların alt türleri olarak belirlemektedir.

1. *Birinci tür enformasyon sistemleri inovasyonu*: İdarî süreç inovasyonu olarak adlandırılan bu tür bir inovasyon süreci sırf fonksiyonel enformasyon sistemleri fazı ile sınırlanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü enformasyon sistemlerindeki inovatif faaliyetlerin örgüt yönetimi tarafından teknik olarak desteklendiği durumları ifade eder. Bu inovasyon türü kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. İdarî enformasyon sistemleri birinci tür (a) kategorisinde yer alırken, teknik enformasyon sistemleri birinci tür (b) kategorisinde yer almaktadır.
2. *İkinci tür enformasyon sistemleri inovasyonu*: Hizmet ve iş idaresi süreci inovasyonu olarak adlandırılan bu tür bir inovasyon süreci örgütsel inovasyon

modelinin idarî fazında kullanılan enformasyon sistemleri ürün ve hizmetlerini içermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü bünyesindeki bilgi merkezi hizmetleri ve sistem analizleri ikinci tür inovasyona örnek olarak verilebilir. Bu inovasyon türü, birinci tür inovasyonun bazı özelliklerini de kapsamaktadır.

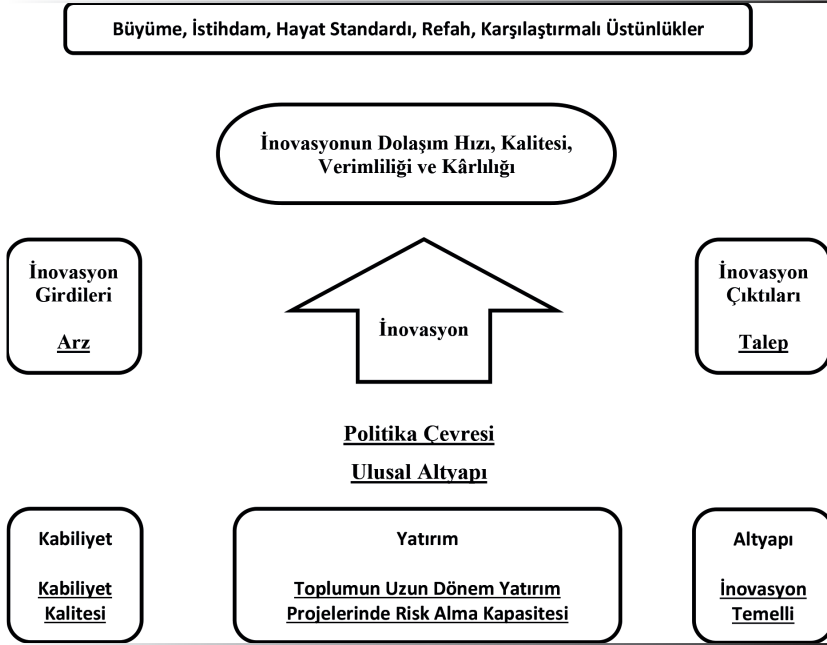
3. *Üçüncü tür enformasyon sistemleri inovasyonu*: Bu türdeki inovasyonlar üç alt kategoriye ayrılmaktadır. Birinci tür (a) kategorisinde hizmet ve teknolojik süreç inovasyonu yer alırken ikinci tür (b) kategorisinde ürün ve hizmet inovasyonu bulunmaktadır. Üçüncü ve son (c) kategorisinde ise ürün ve hizmet entegrasyonu inovasyonu sistemi tamamlamaktadır. Bu kategorideki inovasyon sistemleri Uluslararası Çalışma Örgütü'nün departmanları ve 4. Bölüm'de incelenen yapısal reformlarla kurulan birimler arasında koordinasyon sağlamak için idarî ve enformasyon sistemleri altyapısıyla da eşgüdüm içerisinde çalışmaktadır.

“Uluslararası Çalışma Örgütü’ndeki Yapısal Reformlar ve İnovasyon,” başlıklı 4. Bölüm’de görüleceği üzere, yeni örgütsel yapılanmalarda Chandler’ın (1977) idarî reform kavramıyla Adam Smith’e atfen ‘görünür el’ olarak ifade ettiği klasik yatay ve dikey entegrasyonunun yanı sıra enformasyon teknolojilerinin ve Child (1987) tarafından incelenen farklı modlardaki stratejik örgütsel yapılanmaların geçerli olduğu Endüstri 4.0 çağında Uluslararası Çalışma Örgütü bünyesinde ve altyapısında enformasyon sistemleri entegrasyonuna uygun reformlar gerçekleşmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü Enformasyon Sistemleri İnovasyonunun Bağlamsal Yapısı: İnovasyon Ekosistemleri

Enformasyon sistemleri inovasyonunun örgütsel entegrasyonunda etkili olan içsel faktörler kadar dışsal faktörlerin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Günümüz küresel ekonomilerinde inovasyon ekosistemleri olarak da adlandırılan çevresel ve küresel faktörler Uluslararası Çalışma Örgütü’nün bağlamsal yapısı içerisinde fonksiyonellik kazanmaktadırlar (Tornatsky & Fleischer, 1990, s. 27).

Amerika Birleşik Devletleri Rekabet Kurulu tarafından ‘21. Yüzyılda İnovasyon’ başlığı altında yapılan çalışmalar sonucunda Ulusal İnovasyon Ekosistemi planı geliştirilmiştir. Bu plana göre, 21. yüzyılda ekosistem kavramından hareketle teknoloji politikalarından inovasyon politikalarına doğru bir geçiş yaşanmaktadır (Council on Competitiveness, 2004, s. 10).



Şekil 2. Ulusal inovasyon ekosistemi

Kaynak: Council on Competitiveness (2004)

Rekabet Kurulu tarafından tarif edilen Şekil 2.'deki Ulusal İnovasyon Sistemi beş ayrı önerme temeline dayanmaktadır. Bu önermeler post-endüstriyel ve post-enformasyon toplumlarında lineer olmayan dinamiklerle karakterize edilen küresel inovasyon ekosistemlerinin temel bileşenlerini içermektedir (Watanabe ve Fukuda, 2005, s. 3).

ÖNERME 1. İnovasyon sırf bir teknolojiden daha fazlasını ifade eder. Piyasaların Keynezyen koordinasyon hatalarının telâfi edilerek denge durumuna uyarlanma süreçlerinin sürat kazanması için her defasında fazladan kaynak, mal ve hizmet tedarikinin yanı sıra stratejik ve lojistik destek sağlanması da gerekmektedir. Toplumun uzun dönem yatırım projelerinde risk alma kapasitesi beşerî sermayenin marjinal verimliliği ile yakından ilgilidir. Beşerî sermayenin marjinal verimliliği sosyal ve bireysel girişimcilik fonksiyonları ile ifade edilebilir.

ÖNERME 2. İnovasyon dinamiklerini fonksiyonel olarak tarif ve tahmin etmek için disiplinlerarası bir yaklaşıma ihtiyaç vardır.

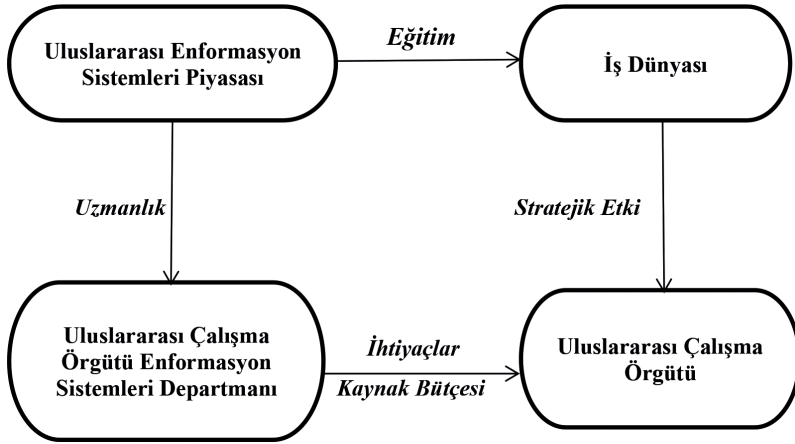
İnovasyon süreçlerinin ve sistemlerinin çok boyutlu ve karmaşık yapısı tek taraflı yaklaşımlarla anlaşılabilir. Kalitatif ve kantitatif metodolojilerin birlikte kullanıldığı çok değişkenli ve lineer olmayan modeller özellikle paradigma inovasyonlarını açıklamakta daha başarılı olurlar. Paradigma inovasyonları ekonominin uzun dönem denge durumundan, tam olarak beklenmeyen teknolojik bir dış şokla kalıcı bir şekilde uzaklaştığı ve alt bir denge durumundan üst bir denge durumuna geçiş süreci içinde yaşadığı köklü dönüşümleri ve değişimleri ifade eder.

- ÖNERME 3. İnovasyonun piyasa başarısı, kurumlar ve örgütler içerisindeki dolaşım hızı ve endüstrilerarası yatay ve dikey entegrasyon etkisi nihayetinde ekonominin talep cephesi tarafından belirlenmektedir. Arz cephesi bileşenleri arasında sayılabilecek girişimcilik, teknoloji ve üretim faktörleri piyasada efektif talep yaratabilme kabiliyetleri ölçüsünde rekabet güçlerini artırabilirler. Toplumdaki inovasyon temelli altyapı yatırımları da uzun dönemde inovasyonun başarısı üzerinde etkili olmaktadır.
- ÖNERME 4. Örgüt ekonomileri piyasa arz ve talep dinamiklerinin dikotomik yaklaşımının dışında uluslararası inovasyon kaynaklarına ve küresel piyasaların inovasyon dinamiklerine erişimleri ölçüsünde iktisadî aktörlerle karşılıklı etkileşim ve işbirliği içerisinde gelişme gösterebilirler. Ulusal İnovasyon Ekosistemi'nin inovasyon girdileri ve çıktıları arz ve talep dinamikleri tarafından dengelenmektedir.
- ÖNERME 5. Yüksek katma değerli mal ve hizmet üretiminde öğrenme süreçlerine dayalı lineer olmayan dinamik faktörler inovasyon sistemleri üzerinde belirleyici etkilere sahiptirler. İnovasyon analizi yapılırken öğrenme süreçlerine dayalı dinamik modellerin kullanılması gerekmektedir. Beklenti oluşumu ve beklentilerin modellenmesi de inovasyon yatırımı planları için önem taşımaktadır. Rasyonel beklentiler hipotezi ekonominin uzun dönem durağan denge durumuna odaklanırken öğrenme süreçlerine dayalı Bayesyen beklentiler hipotezi ekonominin alt bir denge durumundan üst bir denge durumuna kademeli

geçiş sürecindeki dengesizlik dönemine odaklanmaktadır. Ekonominin denge durumuna uyarlanma süreci ve inovasyonların yayılma hızı arasında pozitif bir korelasyon vardır.

Ulusal İnovasyon Ekosistemi'nin büyüme, istihdam, hayat standardı, refah ve karşılaştırmalı üstünlükler olmak üzere ülke ekonomilerinin kalkınmaları için önemli makro iktisadî büyüklükler üzerinde etkileri vardır. İnovasyon temelli altyapı yatırımları ve yenilikçi girişimcilik faaliyetleri bir ülkedeki makro iktisadî sistemin mikro altyapısının oluşmasına zemin hazırlar. Krugman'ın (1979) genel denge modeli ile kuramsallaştırdığı ülkeler arasındaki teknoloji transferi ve inovasyon, uluslararası ticaretin karşılaştırmalı üstünlükler teorisinin modern bir yorumu olarak literatürde yeni araştırmalara konu olmaktadır.

Şekil 1.'deki Örgütsel İnovasyon Sistemi'nin kapalı devre akış şeması içerisinde doğrudan ve dolaylı etki faktörleri küresel inovasyon ekosistemi bağlamında düşünüldüğünde, stratejik bir planda dışa açık bir model ile analiz düzeyinin daha geniş tutulması gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nde inovasyonların benimsenme ve yayılma etkileri dışa açık bir modelde bir akış şeması ile aşağıdaki gibi gösterilebilir.



Şekil 3. Uluslararası Çalışma Örgütü Enformasyon Sistemleri

Kaynak: Swanson (1994, s. 1079)

Şekil 3.'deki akış şeması, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün idarî, teknik ve enformasyon sistemleri inovasyonundan oluşan üç fazlı bir örgütsel yapılanma modelini göstermektedir. Bu model, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün inovasyon temelli yapısal reformlarını yansıtmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ndeki Yapısal Reformlar ve İnovasyon

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün genel yapılanması içinde 1970'li ve 80'li yıllardaki idarî ve teknik departmanlaşma, Daft'ın (1978) çift fazlı örgütsel inovasyon modeline uygundur. 21. yüzyılda hız kazanan küreselleşme ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün merkezî yapılanmasında reformlar gerçekleşmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'ndeki yapısal reformlar, 10 Haziran 2008 tarihinde Cenova'da gerçekleştirilen Uluslararası İşgücü Konferansı'nda imzalanan Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Deklarasyonu ile yürürlüğe girmiştir. Bu yapısal reformlar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş dünyasında küresel anlamda itibarlı bir otorite olma hedefini ve kuruluş prensiplerini yansıtmaktadır (ILO, 2008).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün merkezî genel örgüt yapısında gerçekleşen reformlar enformasyon sistemleri inovasyonunu kapsayan bir dizi düzenlemeyi içermektedir. Reformların ardından Uluslararası Çalışma Örgütü'nün idarî ve teknik enformasyon sistemleri üç birime ayrılmıştır. Bunlar (i.) Politika Birimi, (ii.) Yönetim ve Reform Birimi, (iii.) Saha Operasyonları ve Ortaklıklar Birimi olarak adlandırılmaktadır ve her birimin çeşitli departmanlardan oluşan farklı alt birimleri vardır (ILO, 2013, s. 2). Bu birimlerin her birini genel hedefleri ve hiyerarşik yapılanmaları açısından inceleyebiliriz.

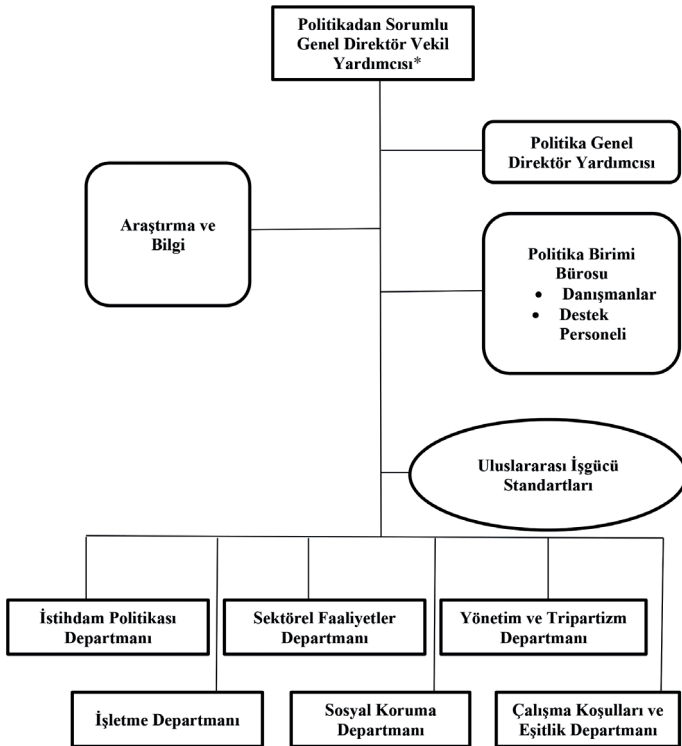
Politika Birimi

Politika Birimi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş dünyasındaki itibarını ve otoritesini küresel gelişmeler karşısında güçlendirecek yeni politika önerileri ve analizleri yapmak üzere kurulmuştur. Soğuk Savaş döneminin sona ermesinin ardından örgütün kurumsal bütünlüğünü olumsuz yönde etkileyen küreselleşme karşısında, kaide teşkil eden politikalar üretme ihtiyacı gündeme gelmiştir. 21. yüzyılda küreselleşme ve çok uluslu güçler, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün normatif varlık nedenine yönelik risk unsurları olarak değerlendirilmektedir (Maupain, 2009, s. 825).

Genel Direktör Yardımcısı tarafından yönetilen Politika Birimi'nin ana hedefleri dört madde altında toplanabilir (ILO, 2013, s. 2-3).

- Küreselleşme ve enformasyon teknolojileriyle hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşayan günümüz iş dünyasının giderek karmaşıklaşan iktisadî sistemine ve sosyoekonomik yapısına karşı entegre politika çözümleri üretmek.

- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün faaliyetlerinin küreselleşme ile birlikte yaşadığı bölünmüşlüğü üstesinden gelebilmek için eleştirel bir toplumsal çoğunluk inşa ederek örgüt yapısındaki reformlarla fonksiyonel farklılaşmaya gitmek yoluyla örgütsel inovasyon temelinde küresel entegrasyon sağlamak.
- Karmaşık küresel süreçler ve sorunlar karşısında işbirliği yoluyla çok disiplinli yaklaşımlar geliştirmek. Bu amacın gerçekleştirilmesinde Şekil 3'deki Uluslararası Çalışma Örgütü enformasyon sistemleri bileşenleri arasında yer alan uzmanlık ve stratejik etki faktörleri, örgütün iş dünyası ve uluslararası enformasyon sistemleri piyasası ile olan etkileşimleri önemli rol oynamaktadır.
- Üç fazlı örgütsel inovasyon modeline göre örgütsel hiyerarşide üst kademelerdeki araştırma ve politika geliştirme faaliyetlerini alt kademelerdeki uygulama alanlarıyla koordine ederek idarî ve teknik inovasyonu enformasyon sistemleri inovasyonu ile bağdaştırmak.



Şekil 4. Politika Birimi Hiyerarşik Yapılanması

Kaynak: ILO, Reform of the International Labour Organization's Headquarters Organizational Structure (2013). *Deputy Director-General for Policy

Yatay bir örgütsel yapıya sahip olan Politika Birimi her biri Uluslararası alışma rgütü'nün faaliyet sahasının önemli bir kısmını kapsayan altı ana teknik departmandan ve ek olarak bir de Uluslararası İşgücü Standartları Departmanı'ndan oluşmaktadır. Teknik departmanlar sırasıyla; (i.) İstihdam Politikası Departmanı, (ii.) İşletme Departmanı, (iii.) Sektörel Faaliyetler Departmanı, (iv.) Yönetim ve Tripartizm Departmanı, (v.) alışma Koşulları ve Eşitlik Departmanı ile (vi.) Sosyal Koruma Departmanı olarak adlandırılmaktadır (ILO, 2013, s. 4).

Yönetim ve Reform Birimi

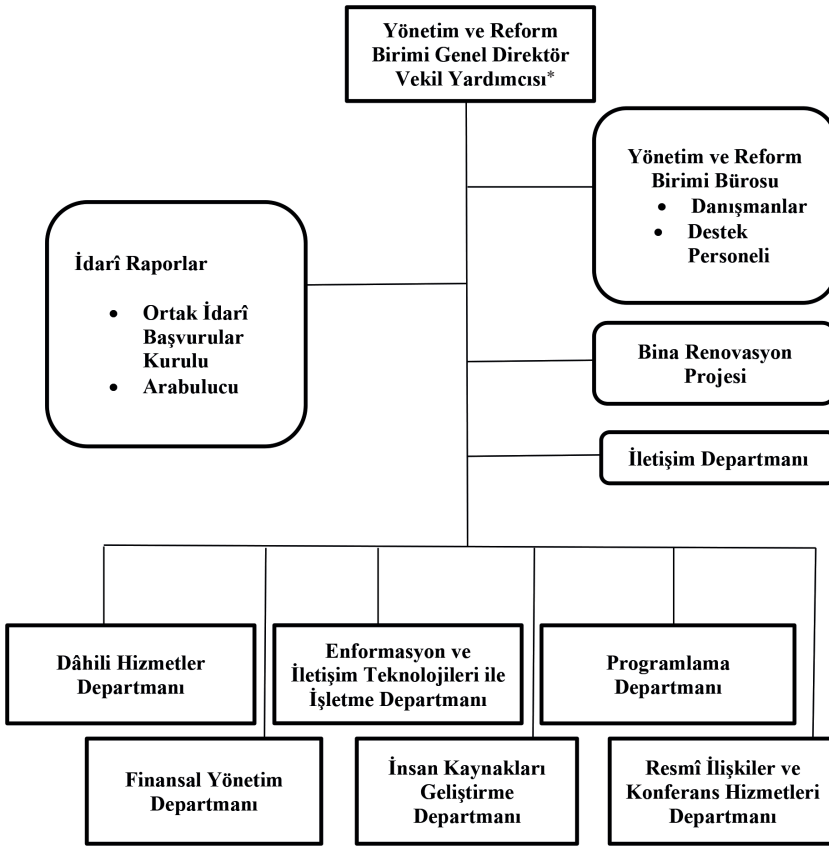
Her türden destek hizmetlerinin sağlanmasından ve geliştirilmesinden sorumlu olan Yönetim ve Reform Birimi idarî faaliyetlerde verimliliğın artırılmasına ve maliyetlerin azaltılmasına yönelik çalışmalar yapmak üzere kurulmuştur. Bu birim, (3.1) numaralı kısımda bahsedilen ve temel olarak enformasyon sistemlerindeki inovatif faaliyetlerin Uluslararası alışma rgütü merkezî yönetimi tarafından teknik olarak desteklendiğı durumları ifade eden birinci tür enformasyon sistemleri inovasyonunu kapsamaktadır.

Genel Direktör Yardımcısı tarafından yönetilen Yönetim ve Reform Birimi ana hedefleri beş madde altında toplanmaktadır (ILO, 2013, s. 5).

- İdarî yapıları bürokratik karmaşıklıklardan arındırıp birinci tür enformasyon sistemleri inovasyonunun (a) kategorisinde yer alan idarî enformasyon sistemleri sayesinde sadeleştirerek idarî verimliliğın artırmak.
- Şekil 1'de gösterilen Örgütsel İnovasyon Sistemi'ndeki akış şemasına göre Uluslararası alışma rgütü'nün merkezî yapılanmasındaki karar alma ve sorumluluk süreçlerini uyumlu hâle getirerek ve kolaylaştırarak inovasyon özellikleri arasında negatif etki faktörünü ifade eden karmaşıklık özelliğini ortadan kaldırmak.
- Uluslararası alışma rgütü içerisindeki bütün birimleri ve departmanları koordine ederek inovasyon sistemindeki enformasyon akışını uluslararası enformasyon sistemleri piyasası ile senkronize etmek için esnek yönetimsel ve idarî destek sağlamak.
- Uluslararası alışma rgütü İnovasyon Sistemi'ne entegre olan farklı yönetim fonksiyonları arasında uyum ve tutarlılık sağlamak. Bu hedef (1)

numaralı parçalı örgütsel inovasyon fonksiyonunun (α) ve (β) parametrelerinin toplamından oluşan doğrudan ve dolaylı etki faktörlerinin -1 ilâ +1 arasında hem negatif hem pozitif değerler aldığı karma $r(x)$ stratejik karar alma denklemi ile ilgilidir.

- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün merkezî yönetim fonksiyonlarındaki ve idare kademesindeki birtakım verimsizlikleri gidermek. Bu hedef, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (2.2.1) numaralı parçalı inovasyon fonksiyonunun stratejik karar alma denklemi ile ifade edilen dinamik öğrenme süreçleri ile ilgilidir.



Şekil 5. Yönetim ve Reform Bakanlığı Hiyerarşik Yapılanması

Kaynak: ILO, Reform of the International Labour Organization's Headquarters Organizational Structure (2013). *Deputy Director-General For Management and Reform

Yatay bir örgütsel yapıya sahip olan Yönetim ve Reform Birimi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yönetimsel ve idarî fonksiyonlarını yerine getiren altı ana departmandan oluşmaktadır. Bu departmanlar fonksiyonel özelliklerine göre

şöyle sıralanabilir: (i.) Dâhili Hizmetler Departmanı, (ii.) Enformasyon ve İletişim Teknolojileri ile İşletme Departmanı, (iii.) Programlama Departmanı, (iv.) Finansal Yönetim Departmanı, (v.) İnsan Kaynakları Geliştirme Departmanı ile (vi.) Resmî İlişkiler ve Konferans Hizmetleri Departmanı (ILO, 2013, s. 6).

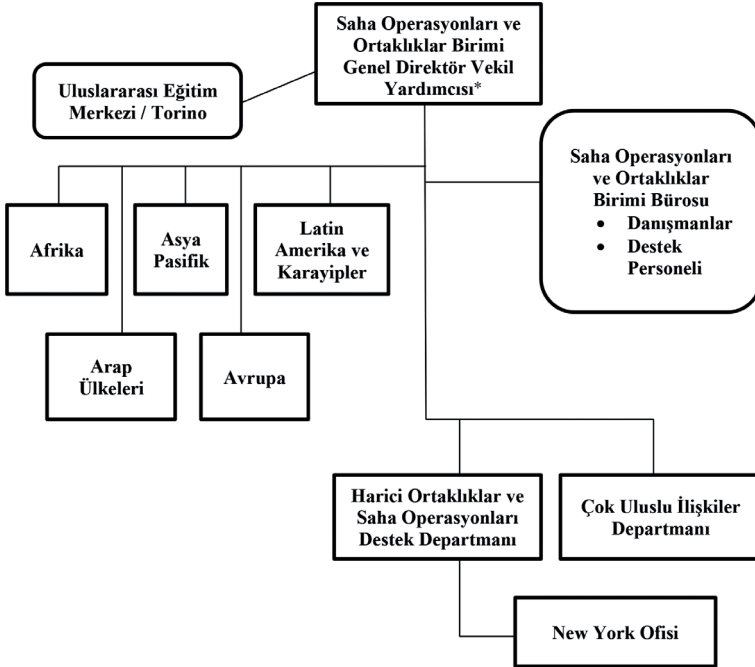
Saha Operasyonları ve Ortaklıklar Birimi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bölgesel faaliyetlerinin etkinliğini ve verimliliğini sağlamak, uluslararası düzeyde hizmet kalitesini artırmak ve korumak için kurulan Saha Operasyonları ve Ortaklıklar Birimi, genel merkezlerle bölgeler arasındaki koordinasyonu ve optimal iş ilişkilerinin tesis edilmesini temin etmektedir. Örgütün tüm birimlerinin ve departmanlarının hedeflerine ulaşması ve bu hedefleri geliştirmesi amacıyla uluslararası ortaklıklar kurmak ve projeler üretmek bu birimin görevleri arasında yer almaktadır. Şekil 2'deki Ulusal İnovasyon Ekosistemi'ni uluslararası inovasyon ekosistemine entegre edebilmek için Saha Operasyonları ve Ortaklıklar Birimi çok uluslu küresel bir iktisadî sistemde uluslararası aktörlerle koordinasyon içinde, Birleşmiş Milletler ve diğer örgütlerle işbirliği yaparak ortaklıklar kurmak durumundadır.

Genel Direktör Yardımcısı tarafından yönetilen Saha Operasyonları ve Ortaklıklar Birimi'nin ana hedefleri beş maddede sıralanabilir (ILO, 2013, s. 7).

- Genel merkezlerle bölgeler arasındaki etkileşimde uluslararası entegrasyonu sağlamak ve örgütün bütünlüğünü koruyarak örgüt faaliyetlerini tek bir çatı altında toplamak. Genel merkezlerin programlarıyla bölgelerdeki uygulamalar arasında birlik ve bütünlük oluşturmak. Uluslararası Çalışma Örgütü bu hedefe ulaşmak için daha çok (c) kategorisindeki üçüncü tür enformasyon sistemleri inovasyonunu kullanmaktadır.
- Ar-Ge faaliyetleriyle aynı doğrultuda politika geliştirmek ve teknik koordinasyonu sağlamak yoluyla örgütün çalışma programlarını daha etkin bir şekilde uygulamaya geçirmek. Örgüt bu hedefe ulaşmak için daha çok (a) kategorisindeki üçüncü tür enformasyon sistemleri inovasyonunu kullanmaktadır.
- Yönetim ve Reform Birimi ile yakın bir işbirliği içerisinde saha operasyonlarını doğrudan etkileyen iş süreçlerinin ve prosedürlerinin verimlilik düzeyini artırarak Şekil 3'deki Uluslararası Çalışma Örgütü enformasyon sistemleri akışını kolaylaştırmak.

- Genel merkezlerdeki iş akışıyla bölgelerdeki ve Torino’da kurulan Uluslararası Eğitim Merkezi arasındaki koordinasyonu artırarak daha güçlü bir sinerjiye ulaşmak. Şekil 2’deki Ulusal İnovasyon Ekosistemi’nin bileşenlerine temel oluşturan 2 numaralı ‘Önerme,’ Uluslararası Çalışma Örgütü’nün bu hedefini fonksiyonel olarak ifade etmektedir.
- Kaynak mobilizasyonu potansiyelini maksimize etmek ve ortaklık alanlarıyla çok uluslu ilişkilerdeki iş bölünmesinin üstesinden gelmek için küresel entegrasyonu artıracak enformasyon ve inovasyon sistemlerini örgütün kaynaklarıyla örgüt içindeki karar alıcıların davranışsal tercihlerine uyumlu hâle getirmek.
- Politika Birimi ile yakın işbirliği kurarak çok uluslu küresel sistem içerisinde adil çalışma politikaları geliştirmek. Bu hedef, departmanlar arasındaki yatay ve dikey entegrasyonun sağlanarak enformasyon akışının kolaylaştırılmasını ve inovasyonun kurumlar arasındaki dolaşımının hızlanmasını gerektirmektedir.



Şekil 6. Saha operasyonları ve ortaklıklar bakanlığı hiyerarşik yapılanması

Kaynak: ILO, Reform of the International Labour Organization’s Headquarters Organizational Structure (2013). *Deputy Director-General for Field Operations and Partnerships

İtalya'nın Torino şehrindeki Uluslararası Eğitim Merkezi ile bağlantılı alışan Saha Operasyonları ve Ortaklıklar Birimi, Uluslararası alışma rgütü'nün Afrika, Asya Pasifik, Latin Amerika ve Karayipler, Arap Ülkeleri ve Avrupa bölgelerindeki beş kıtada faaliyetlerinin ve programlarının yönetiminden sorumludur. Yapısal reform süreci esnasında revizyon tamamlanana kadar bölgelerdeki birimler mevcut coğrafi yapı temelinde faaliyet göstermeye devam etmektedirler. Diğer birimlerle stratejik işbirliği içerisinde hem yatay hem dikey bir örgütsel yapıya sahip olan Saha Operasyonları ve Ortaklıklar Birimi iki ana departmandan oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla; (i.) New York Ofisi ile yakın işbirliği içerisinde olan Harici Ortaklıklar ve Saha Operasyonları Destek Departmanı ile (ii.) Çok Uluslu İlişkiler Departmanı olarak adlandırılmaktadır (ILO, 2013, s. 8).

Uluslararası alışma rgütü Enformasyon Sistemleri

Uluslararası alışma rgütü'nün birimler nezdindeki reformlarla gerçekleşen yeni yapılanması, enformasyon ve inovasyon sistemleri altyapısındaki değişiklikleri ve gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. Küresel bir ekonomide enformasyon yönetimi, uluslararası örgütler için stratejik bir öneme sahiptir. Yapak zekâ teknolojisiyle verilerin işlenmesi ve depolanması, enformasyon ve inovasyon yönetiminin etkinliğini ve verimliliğini artırmaktadır. Veritabanı yönetim sistemleri de küresel ekonomideki teknolojik altyapının temelini oluşturmaktadır (Gordon & Gordon, 1999, s. 118).

Uluslararası alışma rgütü'nün enformasyon sistemleri, konularına, veri türlerine, departmanlara ve birimlere, bilgisayar yazılımlarına ve veritabanı yönetim sistemlerine göre gruplara ayrılmaktadır. Örgütün yapısal reformlar çerçevesinde kurulan birimlerdeki enformasyon sistemlerini üç ana başlık altında inceleyebiliriz. Bunlar; (i.) Politika Birimi Enformasyon Sistemleri, (ii.) Yönetim ve Reform Birimi Enformasyon Sistemleri ile (iii.) Saha Operasyonları ve Ortaklıklar Birimi Enformasyon Sistemleri olarak adlandırılmaktadır.

Politika Birimi Enformasyon Sistemleri

Uluslararası alışma rgütü'nün inovasyon temelli yapısal reformuyla kurulan Politika Birimi'ne bağlı enformasyon sistemleri elli bir alt kategoriye ayrılmıştır (ILO, 10 Haziran 2019). şekil 4'deki şemada gösterilen yatay bir

örgütsel hiyerarşik yapılanma içinde her biri fonksiyonel ve stratejik öneme sahip olan bu kategoriler, Politika Bakanlığı'nın yukarıda dört madde altında toplanan ana hedeflerinin gerçekleştirilmesinde ve bu hedeflerin etkin bir biçimde sürdürülmesinde önemli rol oynamaktadır.

- Uluslararası İşgücü Standartları Enformasyonu (“APPLIS”)
- Yıllık Süreli Yayın Koleksiyonu (“ARC”)
- İşgücü Temelli Teknolojiye Dair Bibliyografik Veritabanı (“ASISTDOC”)
- Kamboçya’da Daha İyi Fabrikalar İçin Şeffaflık Veritabanı (“Better Factories”)
- İş Güvenliği ve Sağlığı Veritabanı (“CISDOC”)
- Sosyal Sigorta Maliyeti 1990-96 (“CSS”)
- DEKLARASYON Web sitesi (“DECLARATION”)
- İktisadî Olarak Aktif Nüfus 1950-2010 (“EAPEP”)
- İstihdam/İşletme Kaynak Platformu (“EMPENT”)
- İstihdam Güvenliği Yasası Özet Göstergeleri – Düzenli İş Sözleşmelerinin Sonlandırılmasına Dair Veriler (“EPLEX Summary”)
- CİNSİYET Web sitesi (“GENDER”)
- Hanehalkı Gelir ve Harcama İstatistikleri (“HIES”)
- HIV/AIDS Kanunları ve Politikaları (“HIV/AIDS”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Karşılaştırmalı İstihdam ve İşsizlik Tahminleri (“ILOCOMP”)
- Uluslararası İşgücü Standartları Veritabanı (“ILOLEX”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü İstatistik Veritabanı (“ILOSTAT”)
- Gayri Resmî Sektör İstihdamı (“INFORMAL”)
- Enstitüler ve İrtibatlar Veritabanı (“INSTITUTIONS”)
- Çocuk İşgünü Elimine Etme Programı Ülkeleri Kontrol Yönetimi (“IPEC Countries Dashborad”)

- Çocuk İşgücü İstatistiksel Enformasyon ve İzleme Programı (“IPEC SIMPOC Child Labour Statistics”)
- Çocuk İşgücünü Elimine Etme Programı Ülkeleri Kontrol Yönetimi Veritabanı (“IPEC Programme Database”)
- 2008 Küresel Finansal ve Ekonomik Krizine Karşı Uluslararası alışma Örgütü / Dünya Bankası Envanter Politikası Reaksiyonları (“IPRC”)
- Uluslararası alışma Örgütü Endüstri İlişkileri Yasal Veritabanı (“IRLEX”)
- İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri (“KILM”)
- Uluslararası alışma Örgütü İşgücü İstatistikleri Veritabanı (“LABORSTA”)
- İktisadî Olarak Aktif Nüfus (“LABORSTA/1”)
- Mesai Saatleri ve Ücretler (“LABORSTA/3”)
- İmalat Sanayisinde İşgücü Maliyetleri (“LABORSTA/4”)
- Tüketici Fiyatları (“LABORSTA/5”)
- Meslek Kazaları (“LABORSTA/6”)
- Grevler ve Lokavtlar (“LABORSTA/7”)
- Dernek Özgürlüğü Komitesi Veritabanı (“LibSynd”)
- Asgarî Ücretler (“MINWAGE”)
- Uluslararası alışma Örgütü Mikro Veri Deposu (“Microdata Repository”)
- Ulusal İşgücü Yasası Veritabanı (“NATLEX”)
- Uluslararası İşgücü İstatistikleri Enformasyon Sistemi (“NORMLEX”)
- Mesai Saatleri ve Ücretler (Ekim Araştırması) (“OCTINQ/1”)
- Gıda Fiyatları (Ekim Araştırması) (“OCTINQ/2”)
- Meslekî Güvenlik ve Sağlık Ülke Profilleri (“OSH-Country Profiles”)
- Kamu Kesimi İstihdamı (“PUBLIC”)
- Mesleklerdeki Cinsiyet Ayrımı (“SEGREGAT”)

- İstihdam Bilgi Paylaşım Platformu Becerileri (“SKP”)
- Sektörel Ülke Profili (“Sectoral Country Profile”)
- Sosyal Güvenlik Platformu (“GESS”)
- Çalışma Koşulları ve İstihdam Yasası Veritabanı (“TRAVAIL”)
- Çocuk İşgücü Farkındalık Projesi (“UCW”)
- Sendika Üyeliği (“UNIONS”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Toplantılarına Kadınların Katılımı (“WPM”)
- Genç İstihdam Envanteri (“YEI”)
- Genç İstihdam Networkü (“YEN”)
- Genç İstihdam Politikası Analizi (“YouthPol eAnalysis”)

Yönetim ve Reform Birimi Enformasyon Sistemleri

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün inovasyon temelli yapısal reformuyla kurulan Politika Birimi’nden sonra gelen ikinci birim olan Yönetim ve Reform Birimine bağlı enformasyon sistemleri elli sekiz alt kategoriye ayrılmıştır (ILO, 5 Temmuz 2019). Şekil 5’deki şemada gösterilen yatay bir örgütsel hiyerarşik yapılanma içinde her biri fonksiyonel, lojistik ve stratejik öneme sahip olan bu kategoriler, Yönetim ve Reform Birimi’nin yukarıda beş madde altında toplanan ana hedeflerinin gerçekleştirilmesinde ve bu hedeflerin etkin bir biçimde sürdürülmesinde önemli rol oynamaktadır.

- Görsel İşitsel Dağıtım Platformu (“APD”)
- Yayınların Satışları ve Stok Kontrolü (“ARIES”)
- Menkul Kıymetler (“ASSESTS”)
- Uluslararası İşgücü Konferansı Komiteleri Düzenleme Yönetimi (“Amendments”)
- Brio Enformasyon Erişim Portalı (“BRIO-PORTAL”)
- İletişim, Etkinlik Yönetimi ve Basındaki Haberleri Derleme Hizmeti (“CAMPO”)

- Çocuk İşgücü İstatistikleri (“CLS”)
- Uluslararası İşgücü Konferansı Konuşmacıları Endeksi (“COMPTERENDU”)
- Konferans Yönetim Sistemi (“CONFMGMT”)
- Konferans Görevlileri Yönetimi (“CONFSTAFF”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Veri Deposu (“DATAWAREHOUSE”)
- Emanetçi Kütüphane Enformasyon Sistemi (“DEPOLIB”)
- Ofis Evrakları Takibi (“DOCS”)
- Elektronik İşe Alım Sistemi (“E-RECRUITMENT”)
- Umumî Depo (“ETAPE”)
- Elektronik Oy Verme Sistemi (“EVS”)
- Kadrolu ve Uzman Bordroları (“FGSPAY”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Devamlı Veri Tabloları (“FGSTAB”)
- Enformasyon Teknolojileri Alan Envanteri (“FIELDGIT”)
- Finansal Enformasyon Sistemi (“FIS”)
- Harici Ofisler İçin Finansal Entegre Sistemler (“FISEXT”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Küresel İş Krizi Gözlemevi (“Global Job Crisis Observatory”)
- Bilişim ve İletişim Teknolojileri Yardım Destek Sistemi (“HELPDESK”)
- Sağlık Sigortası Enformasyon Sistemi (“HIIS”)
- İnsan Kaynakları Personel Kişisel Gelişim Programları (“HRPULSE”)
- İnsan Kaynakları IBM Ana Bilgisayar Sistemleri (“HRSYSTEMS”)
- Oracle PL/SQL Ağ Geliştirici Hizmet Programları (“HTTPUTILS”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Kurumsal Web Sitesi (“ILO Public Website”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Sosyal Güvenlik Araştırmaları Veritabanı (“ILOSSI”)

- Uluslararası Çalışma Örgütü Tasnifleri (“ILO TAXO”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Terminoloji Veritabanı (“ILO TERM”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Kavramlar Dizini (“ILO THES”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü İtranet Web Sitesi (“INTRANET”)
- Sipariş İşlemleri (Envanter ve Stok kontrolü) (“INVENT”)
- Enformasyon Sistemleri Envanteri (“IS INVENTORY”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Kütüphanesi Bibliyografik Veritabanı (“LABOR DOC”)
- İşgücü Araştırmaları Veritabanı (“LFSURVEY”)
- Multimedya Yükleme Merkezi (“MDC”)
- Tıbbî Muayene Takip Sistemi (“METS”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Sabit Telefon Yönetim Sistemi (“OMNIVISTA”)
- Uluslararası İşgücü Konferansları Kadrosunun Fazla Mesai Yönetim Sistemi (“OVERTIME”)
- Telefon Ücretleri (“PASTEL”)
- Personel Enformasyon Sistemi ve Arayüzleri (“PERSIS & Interfaces”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Fotoğraf Arşivi (“PHOTOTEQUE”)
- Çalışma Hakları Yönetim Sistemi (“R2K”)
- Kiralık Sübvansiyon Sistemi (“RENTALSUBS”)
- Eser Sahipleri ve Sözleşmeler (“RIT”)
- Denizcilik İşini Bırakanların Kaza Raporlarına Dair Veritabanı (“SEAFARERS”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Resmî Yazışmalarının Sicil Kayıtları (“SPHINX”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Devamlı Verileri (“STANDINGDATA”)

- Geniş Kapsamlı Araştırma Formları (“SURVEYFORMS”)
- Bilgisayar Yazılım Lisanları Yönetim Sistemi (“SWLICENCE”)
- Orta Afrika İstihdam Enformasyon Sistemi (“n.a.”)
- Eğitim İdare Sistemi (“TRAINING”)
- Gönüllü Tasarruf Fonu (“VTBF”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Sarı Sayfalar (“YELLOWPAGES”)
- Yıl Sonu Listesi – Lokal Kadro (“YELPC”)
- Zen Konfigürasyon Yöneticisi (“ZCM”)

Saha Operasyonları ve Ortaklıklar Birimi Enformasyon Sistemleri

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün inovasyon temelli yapısal reformuyla kurulan Politika Birimi ile Yönetim ve Reform Birimi’nden sonra gelen üçüncü birim olan Saha Operasyonları ve Ortaklıklar Birimine bağlı enformasyon sistemleri elli sekiz alt kategoriye ayrılmıştır (ILO, 15 Ağustos 2019). Şekil 6’daki şemada gösterilen yatay ve dikey bir örgütsel hiyerarşik yapılanma içinde her biri fonksiyonel, lojistik, stratejik ve coğrafik öneme sahip olan bu kategoriler, Saha Operasyonları ve Ortaklıklar Birimi’nin yukarıda beş madde altında toplanan ana hedeflerinin gerçekleştirilmesinde ve bu hedeflerin etkin bir biçimde sürdürülmesinde önemli rol oynamaktadır.

- İngilizce ve Hollandaca Konuşan Karayipler’deki Uluslararası Çalışma Örgütü’ne Üye Ülkelerin İşgücü Yasası Veritabanı (“CARIBLEX”)
- Sosyal Güvenlik Enformasyon Merkezi (“CIPS”)
- Uluslararası Çalışma Örgütü Genelgeleri (“CIRCULARS”)
- Karayipler İşgücü Piyasası Veritabanı (“CLMD”)
- Standartların Düzenli Kontrolü (“Corenit”)
- Bağış Kontrol Paneli (“DDB”)
- İstihdam ve İşsizlik (“LABORSTA/2”)
- Latin Amerika Bölgesel Portalı (“LAT-PORTAL-WCMS”)

- Orta ve Doğu Avrupa’da İş Güvenliği, Sağlık ve Çevre (“OSH IN EAST EUROPE”)
- Proje Enformasyonu Listeleme Sistemi (“PILS”)
- Latin Amerika ve Karayipler İşgücü Enformasyon Sistemi (“QUIPUSTAT”)
- Kontrat Sistemleri (“SCONTRACT”)
- Küçük İşletmeler Veritabanı (“SED”)
- Bölgesel Programlama Sistemleri (“SPROGRAM”)
- Birim Hedefleri Veritabanı 2002-3 (“UNITOBJECTIVES”)
- İyi Yönetilen Dış İlişkiler Enformasyon Sistemi (“WHERE”)

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün resmî web sitesinde yer alan enformasyon sistemleri kontrol panelinde sıralanan bu kategorilerin arayüz kodları makalemizde parantez içinde ve çift tırnak işareti ile gösterilmektedir. Fakat kontrol panelinde aktif link şeklindeki kodlar tıklandığında güvenlik duvarı engeliyle karşılaşılmakta ve ilgili veri tabanına dışarıdan erişim sağlanamamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün enformasyon sistemleri idarî uygulamalar dâhilinde tasarlandıkları için açık erişime kapalıdır (ILO, 20 Ağustos 2019).

Sonuç

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün inovasyon temelli yapısal reformlar yoluyla hiyerarşik altyapısını enformasyon sistemleri ile sağlamlaştırması küresel ekonominin değişen koşulları karşısında bir gereklilik olarak gerçekleşmiştir. Soğuk Savaş ekonomisinin ardından küresel dengelerin değişmesinden dolayı yeni bir paradigma inovasyonu yapısal dönüşüm geçiren piyasa ekonomileri giderek daha fazla entegre bir küresel ve dijital sisteme doğru gelişme göstermişlerdir. 1919 yılında Birleşmiş Milletler’in bir ihtisas kuruluşu olarak faaliyetlerine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün sosyal adaletin sağlanması, işçilerin hak ve menfaatlerinin korunması yönündeki ana hedeflerinin yanı sıra küresel iktisadî aktörlerin ve piyasa dinamiklerinin karşılıklı etkileşim içerisinde oldukları stratejik hedefleri de vardır.

Hükümetlerarası bir kuruluş olan Uluslararası Çalışma Örgütü, faaliyetlerini hükümet-işçi-işveren temsilcilerinden oluşan ve ‘Tripartizm’ adı verilen üçlü

bir stratejik yapı içerisinde uluslararası düzeyde sürdürmektedir. Örgütün dört temel stratejik hedefi (i.) uluslararası çalışma koşullarını kanun yoluyla temel prensipler ve haklar temelinde iyileştirerek işçilerin hayat standartlarını yükseltmek; (ii.) daha insancıl çalışma koşulları altında kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliği sağlamak, (iii.) sosyal sigorta ve iş güvenliği konularında temel hakların kapsamını ve uygulama alanlarını genişleterek küresel sistem içinde daha etkin politikalar üretmek; (iv.) Tripartizmi ve sosyal diyalogu güçlendirerek işçilerin haklarını korumak olarak sıralanabilir.

Bu dört stratejik hedef, örgütün faaliyet prensipleriyle bir bütünlük göstermektedir. 21. yüzyılda Uluslararası alışma Örgütü kurumsal yapısında gerçekleştirdiği reformlarla faaliyet prensiplerine uygun stratejik hedeflere ulaşmada daha fazla dinamizm kazanmıştır. Hükümet-işçi-işveren temsilcilerinden oluşan ‘Tripartizm,’ Şekil 4’deki Politika Birimi hiyerarşik yapılanması içerisinde Yönetim ve Tripartizm Departmanı’nın kurulmasıyla resmî bir platform kazanmıştır. Böylelikle sosyal diyalogun sağlanması ve sürdürölmesi, küresel sisteme entegre olabilen sağlam bir enformasyon sistemi altyapısıyla olanaklı duruma gelmiştir. Benzer Şekilde, aynı yatay hiyerarşide diğer departmanlarla stratejik bir etkileşim içinde yer alan İstihdam Politikası Departmanı, örgütün stratejik hedeflerini gerçekleştirme yolunda sürdürülebilir büyüme için sürdürülebilir istihdam anlayışıyla küresel anlamda inovasyon temelli kapsayıcı bir istihdam politikasına önem vermektedir.

Politika Birimi’ndeki İstihdam Politikası Departmanı’nın reform yoluyla yeniden düzenlenen altyapısı farklı birimlerin bağlı olduğu çeşitli kategorilerdeki enformasyon sistemleri ile desteklenmektedir. İstihdam Politikası Departmanı bünyesinde Entegrasyon Birimi (INTEGRATION), İstihdam ve Politika Birimi (EMP/POL), Uluslararası alışma Örgütü Kriz Birimi (ILO/CRISIS), İstihdam, İktisat ve İşgücü Piyasası Analizi Birimi (EMP/ELM), İstihdam Becerileri Birimi (EMP/SKILLS), İstihdam ve Yatırım Birimi (EMP/INVEST), Eğitim, İstihdam ve Yönetim Destek Birimi (ED/EMP/MSU) ile Genç İstihdam Programı yer almaktadır. Bu birimlerin her biri Uluslararası alışma Örgütü’nün Enformasyon Sistemleri’ne bağlıdır. Entegrasyon Birimi altyapısında yer alan enformasyon sistemleri üç alt kategoride toplanmaktadır. (i.) Yoksulluk, Bölgesel Kalkınma ve Adil İş Kaynakları Veri Tabanı (“DWRESOURCES”), (ii.) Fikir Bankası (“IDEASBANK”), (iii.) Gayri Resmî Ekonomi Kaynak Veri Tabanı (“IERESOURCES”).

10 Haziran 2008 tarihinde Cenova’da gerçekleştirilen Uluslararası İşgücü Konferansı’nda imzalanan Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Deklarasyonu ile yürürlüğe giren yapısal reformlar sayesinde yeni birimlerin kurulmasıyla Uluslararası Çalışma Örgütü’nün hiyerarşik yapılanmasındaki departmanlar ve birimler inovasyon temelli enformasyon sistemleriyle örülü karmaşık ve güçlü bir altyapı ağına kavuşmuştur. Bu reformlar örgütün küresel ekonomiler arasındaki entegrasyonun sağlanmasındaki rolünü daha da artırmış ve piyasaların eksik istihdam düzeyinde kalmasına neden olan Keynezyen koordinasyon hatalarını da büyük ölçüde telâfi ederek ortadan kaldırmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü kuruluş amaçlarına ve prensiplerine uygun olarak bünyesindeki birimler nezdinde gerçekleştirdiği bir dizi yapısal reformla hızla dijitalleşen küresel iktisadî sistemdeki otoritesini ve itibarını korumayı başarmıştır.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almamıştır.

Kaynakça/References

- Allen, b. (1982). some stochastic processes of interdependent demand and technological diffusion of an innovation exhibiting externalities among adopters. *International Economic Review*, 23(3), 595–608.
- Becker, S. W., & Whisler, T. L. (1967). The innovative organization: A selective view of current theory and research. *Journal of Business*, 40, 462-469.
- Buitendam, A., & Pennings, J. M. (Ed.). (1987). *New Technology as Organizational Innovation: The Development and Diffusion of Microelectronics*. Ballinger Publishing Company.
- Chandler, A. D. (1977). The visible hand: The managerial revolution in American business. *Cambridge, MA, Harvard University Press*, 51, 107–108.
- Child, J. (1987). Information technology, organization, and the response to strategic challenges. *California Management Review*, 30(1), 33–50.
- Council on Competitiveness. (2004). 21st Century Innovation Working Group. *Innovation, The New Reality for National Prosperity*, Council on Competitiveness, Washington, DC.
- Daft, R. L. (1978). A dual-core model of organizational innovation. *Academy of Management Journal*, 21(2), 193–210.
- Daft, R. L. (1982). Bureaucratic versus nonbureaucratic structure and the process of innovation and change. *Research in the Sociology of Organizations*, 1(1), 129–166.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555–591.
- Gordon, J. R., & Gordon, S. R. (1999). *Information Systems: A Management Approach*. America: Dryden Press.
- Watanabe, C., & Fukuda, K. (2005). *National Innovation Ecosystems: The Similarity and Disparity of Japan-US Technology Policy Systems toward a Service-Oriented Economy*. International Institute for Applied Systems Analysis, Laxenburg, Austria.
- ILO. (2008). *The Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, ILO.
- ILO. (2013). *Reform of the International Labour Organization's Headquarters Organizational Structure*, ILO.
- ILO. (10 Haziran 2019). *Policy Portfolio Information Systems*, Erişim Tarihi: 10 Haziran 2019, https://www.ilo.org/dyn/isinventory/inventsheets.list?p_searchkey=20190821171531&p_lang=en.
- ILO. (5 Temmuz 2019). *Management and Reform Portfolio Information Systems*, Erişim Tarihi: 5 Temmuz 2019, https://www.ilo.org/dyn/isinventory/inventsheets.list?p_searchkey=20190821172240&p_lang=en
- ILO. (15 Ağustos 2019). *Field Operations and Partnerships Portfolio Information Systems*, Erişim Tarihi: 15 Ağustos 2019, https://www.ilo.org/dyn/isinventory/inventsheets.list?p_searchkey=20190821172557&p_lang=en

- ILO. (20 Ağustos 2019). *ILO Information Systems*, Erişim Tarihi: 20 Ağustos 2019, <https://www.ilo.org/dyn/isinventory/inventsheets.search>.
- Jalonen, H. (2012). The uncertainty of innovation: A systematic review of the literature. *Journal of Management Research*, 4(1), 1.
- Krugman, P. (1979). A model of innovation, technology transfer, and the world distribution of income. *Journal of Political Economy*, 87(2), 253–266.
- Lawrence, P. R., & J. W. Lorsch. (1967). *Organization and environment: Managing differentiation and integration*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Maupain, F. (2009). New foundation or new façade? The ilo and the 2008 declaration on social justice for a fair globalization. *European Journal of International Law*, 20(3), 823–852.
- O'Connor, G. C. (2012). Innovation: From process to function. *Journal of Product Innovation Management*, 29(3), 361–363.
- Porter, M. E. (1988). Information Hierarchies. *Symposium on Increasing Business Competitiveness Through Management Information Systems*, Academy of Management Annual Meeting, Anaheim, CA.
- Rogers, E. M. (1983). *Difusion of Innovations*. New York: The Free Press.
- Sorensen, O., & L. Fleming. (2004). Science and the diffusion of knowledge. *Research Policy*, 33, 1615–34.
- Stigler, G. J. (1951). The division of labor is limited by the extent of the market. *Journal of Political Economy*, 59(3), 185–193.
- Swanson, E. B. (1994). Information systems innovation among organizations. *Management Science*, 40(9), 1069–1092.
- Tornatzky, L., & Fleischer, M. (1990). *The process of technology innovation*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Vagnani, G., Gatti, C., & Proietti, L. (2019). A conceptual framework of the adoption of innovations in organizations: A meta-analytical review of the literature. *Journal of Management and Governance*, 1–40.
- Weigel, F. K., Hazen, B. T., Cegielski, C. G., & Hall, D. J. (2014). Difusion of innovations and the theory of planned behavior in information systems research: A meta-analysis. *Communications of the Association for Information Systems*, 34(1), 31–43.
- Zaltman, G., Duncan, R., & Holbek, J. (1973). *Innovations and organizations*. New York: Wiley.



ILO Sözleşmelerinin Onaylanmasını Etkileyen Faktörler (Afrika ve Ortadoğu Ülkeleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma)

Factors Affecting The Ratification of ILO Conventions (An Empirical Study on African and Middle Eastern Countries)

Tekin Akgeyik¹

Öz

I. Dünya Savaşı'nın sonunda Versay Sözleşmesi ile 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Teşkilatı (International Labor Organization-ILO) son 100 yıllık dönemde üye ülkeler için çalışma hayatının kalitesini geliştirmeye dönük standartlar oluşturmuştur. Birleşmiş Milletler'in uzmanlaşmış bir kuruluşu olan ILO'nun günümüzde 193 üyesi bulunmaktadır. ILO misyonunu kabul ettiği sözleşme ve tavsiye kararları ile gerçekleştirmektedir. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda bugüne kadar kabul edilen sözleşmelerin sayısı 190'dır. ILO sözleşmeleri sadece üye ülkeler tarafından onaylanması durumunda uygulamaya geçebilmektedir. Bu nedenle sözleşmelerin üye ülkeler arasında kabul edilme sayısı büyük farklılıklar göstermektedir. Onaylanan sözleşme sayısı 2 (Brunei ve Tuvalu) ile 133 (İspanya) arasında değişmektedir. İspanya'yı Fransa (127 sözleşme) ve Belçika (113 sözleşme) izlemektedir. Bu makalenin amacı, Afrika ve Ortadoğu ülkeleri örnekleme kapsamında üye ülkelerin ILO sözleşmelerini onaylamasını etkileyen değişkenleri analiz etmektir. Örneklem grubu 62 ülkeden oluşmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni üye ülkeler tarafından onaylanan sözleşme sayısıdır. Bağımsız değişkenler ise; çeşitli politik, demografik, ekonomik ve işgücü değişkenlerinden oluşmaktadır. Ülkelerin onaylama sayısını etkileyen değişkenleri tanımlamada hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizi bulgularına göre, ekonomik değişkenler ülkelerin ILO sözleşmelerini onaylama sayısındaki değişimi en yüksek oranda açıklayan değişken grubudur. Yoksulluk oranı, satın alma gücü paritesine göre hesaplanmış kişi başına düşen milli gelir ve tarımın milli gelirdeki payı değişkenleri varyasyondaki değişimi %13 oranında açıklayabilmektedir. Varyasyona katkısı güçlü olan bir diğer değişken grubu işgücü ile ilgilidir. Bu değişkenlerin onaylama sayısındaki değişime katkısı %10,1 düzeyindedir. Demografik faktörler kapsamında nüfus artış oranının ILO sözleşmelerinin kabul edilmesindeki değişimi açıklamaya katkısı %8,9 oranıdır. Nihayet siyasal özgürlük puanının onaylama sayısındaki değişime katkısı %6,3 düzeyinde kalmaktadır. Tüm değişkenler bir arada onaylama sayısındaki değişimi %38,3 oranında açıklayabilmektedir.

Anahtar Kelimeler

ILO sözleşmeleri, Siyasal faktörler, Ekonomik değişkenler, İşgücü değişkenleri

1 Sorumlu Yazar: Tekin Akgeyik (Prof. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: akgeyik@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0002-7339-363X

Atf: Akgeyik, T. (2019). ILO sözleşmelerinin onaylanmasını etkileyen faktörler (Afrika ve Ortadoğu ülkeleri üzerine ampirik bir araştırma). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77: 131-156. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0011>

Abstract

The International Labor Organization (ILO) is an intergovernmental organization with 193 members, which was established in 1919 by the Versailles Treaty. As a specialized agency of the United Nations, the ILO is responsible for improving labor conditions in the member states. The ILO realizes its mission by setting international labor standards (i.e. conventions and recommendations). Since its founding, the ILO has adopted 190 conventions dealing with a wide range of employment standards. The number of ratifications dramatically varies across the member states ranging from the lowest, 2 conventions for Brunei, Palau, and Tuvalu, to the highest, 133 conventions for Spain, followed by France (127) and Belgium (113). This paper investigates the impact of political, economic and labor variables on the ratification of ILO conventions in a sample of African and Middle Eastern countries. The data set for this study covers 62 countries. The dependent variable was the number of conventions ratified. The independent variables included several political, demographic, economic and labor variables. The study investigated the predictors of the number of conventions ratified using hierarchical regression analysis. The results of the analysis revealed that economic variables were significant predictors of the number of conventions ratified. This predictor accounted for 13% percent of the variance in the number of conventions ratified. Moreover, the average annual population growth rate and political freedom score were observed to predict the number of conventions ratified. All predictors together explained 38.3% percent of the variance in the number of conventions ratified.

Keywords

ILO conventions, Political factors, Economic variables, Labor variables

Extended Summary

The International Labor Organization (ILO) is an intergovernmental organization with 193 members, which was established in 1919 by the Versailles Treaty. As a specialized agency of the United Nations, the ILO is responsible for improving labor conditions in the member states. The International Labor Organization is composed of three organs: The Conference (the legislative assembly), the Governing Body (the executive Board), and the Office (the Secretarial Services). The Decisions in the ILO organs are made by the representatives of the workers, employers and governments with equal votes. This system is known as Tripartism.

The ILO realizes its mission by setting international labor standards (i.e. Conventions and Recommendations). Since its founding, the ILO has adopted 190 conventions and 206 recommendations dealing with a wide range of employment standards. As the ratification of ILO conventions and recommendations is purely voluntary, the number of ratifications dramatically varies across the member states ranging from the lowest, 2 conventions for Brunei, Palau, and Tuvalu, to the highest, 133 conventions for Spain, followed by France (127 conventions) and Belgium (113 conventions). Even some of the world's leading trade countries (the USA, China, India, and Brazil) have not ratified the conventions providing for the right to unionize (Convention 87) and bargain collectively (Convention 98).

Several empirical studies have examined the determinants of the ratification decision of ILO conventions. The results show that various political, economic and social variables affect the numbers of ratified ILO conventions. Also, the length of ILO membership is found as a predictor of the number of conventions ratified.

This paper investigates the impact of political, economic and labor variables on the ratification of ILO conventions in a sample of African and Middle Eastern countries. The paper is structured in three parts. The first part provides a conceptual framework for ILO and its employment standards. The study methodology is explained in the next section. The last section presents the findings of the study.

The data set for this study covers 62 countries. The dependent variable was the number of conventions ratified. The independent variables were the political

freedom score, average annual population growth rate, poverty rate, purchasing power parity (PPP), percentage of agriculture, percentage of service sector in GDP, percentage of labor force in agriculture, percentage of labor force in industry, percentage of labor force in service sector, and unemployment rate.

The study seeks to answer three research questions: (1) Are there statistical differences in the dependent and independent variables? (2) Is there a correlation between the variables? (3) To what extent are the variables predictors for the number of conventions ratified by member states?

The descriptive statistics involving the mean values and standard deviations were used to summarize the data. Pearson correlation analysis was performed to evaluate the correlations between the variables. Lastly, the study investigated the predictors of the number of conventions ratified using hierarchical regression analysis.

Overall, the results of the hierarchical regression analysis revealed that economic variables were significant predictors of the number of conventions ratified. This predictor accounted for 13% percent of the variance in the number of conventions ratified. Moreover, the average annual population growth rate and political freedom score were observed to predict the number of conventions ratified. All predictors together explained 38.3% percent of the variance in the number of conventions ratified. The findings are consistent with the findings of Zeytinoglu (1985: 175) and (Boockmann, 2006: 153), who showed that economic factors were predictors of the number of conventions ratified. Moreover, this is also similar to the findings of Zeytinoglu (1985: 175), who indicated that the political factor was a predictor of the number of conventions ratified. However, it is not similar to the findings of Chau and Kanbur (2001: 22), who indicated that economic variables were not determinants of the number of conventions ratified.

Secondly, the results of the correlation analysis indicated that the number of conventions ratified was positively and significantly correlated with political freedom scores but was negatively and significantly related to the poverty rate and PPP.

Furthermore, the analysis showed that the number of conventions ratified differed significantly between countries. Also, there were dramatic differences across the members regarding demographic, economic and labor variables.

In conclusion, based on the findings of the present study, it appears that political, demographic and economic factors are the predictors of the number of conventions ratified by member states. For future research, it is important to examine other possible factors affecting the number of conventions ratified. Thus further studies should focus on other variables, such as union density, social awareness and the role of trade unions in connection with the number of conventions ratified.

ILO Sözleşmelerinin Onaylanmasını Etkileyen Faktörler (Afrika ve Ortadoğu Ülkeleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma)

I. Dünya Savaşı'nın sonunda Versay Sözleşmesi ile 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Teşkilatı (International Labor Organization-ILO) son 100 yıllık dönemde üye ülkeler için çalışma hayatının kalitesini geliştirmeye dönük standartlar oluşturmuştur. Birleşmiş Milletler'in uzmanlaşmış bir kuruluşu olan ILO'nun günümüzde 193 üyesi bulunmaktadır (Porter, 2015: 211). ILO'nun yönetim sistemi işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımıyla oluşturulmaktadır. ILO'ya özgü bu yönetim modeli tripartizim (üçlü taraflı yönetim) olarak tanımlanmaktadır (Milman-Sivan, 2006: 46). Tripartizim modeli ile oluşturulmuş ILO'nun üç temel organ bulunmaktadır. Bunlar; yasama faaliyetlerini gerçekleştiren Uluslararası Çalışma Konferansı, yürütme organı niteliğindeki Yönetim Kurulu ve sekretarya hizmetlerini yerine getiren Çalışma Ofisi'dir (Walchuk, 2011-2012: 481).

ILO'nun misyonu; sosyal güvenlik, istihdam, işgücü yönetimi, endüstri ilişkileri, göçmen işçiler ve kadın istihdamı gibi alanlarda küresel düzeyde düzenleyici bir rol oynamaktır. ILO bu misyonunu kabul ettiği sözleşme ve tavsiye kararları ile gerçekleştirmektedir. Sözleşme ve tavsiye kararları hükümet, sendika ve işveren örgütleri temsilcilerinden oluşan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmektedir. Bugüne kadar kabul edilen sözleşmelerin sayısı 190'dır. Konferans'ta kabul edilen tavsiye kararlarının sayısı ise, 206'ya ulaşmıştır (ILO, 2019).

Sözleşmeler işgücü mevzuatı ve sosyal politika alanlarında minimum standartlar getirmektedir. Bazı standartlar temel çalışma hakkına ilişkin hususları düzenlemektedir. Bunlar, ILO'nun Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'nde benimsenen değerleri yansıtan sözleşmelerdir. Bu nitelikli 8 ILO sözleşmesi bulunmaktadır (Chau ve Kanbur, 2001: 2). Örneğin; örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı; her türlü zorla ve zorunlu çalışmanın ilgası; çocukların çalışmasının fiilen ortadan kaldırılması; iş ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması ile ilgili sözleşmeler bu kapsamdadır. Sözleşmelerin çoğu iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süreleri, izin hakkı ile sosyal güvenlik gibi çalışma koşullarını düzenlemektedir (Boockmann, 2006: 158).

ILO anayasası, kabul edilen sözleşmeleri uluslararası anlaşmalar kapsamında değerlendirmektedir. Üyeler tarafından bir sözleşmenin kabul edilmesi sözleşme

ile ilgili hükümlerin ulusal mevzuat yoluyla uygulamaya geçirilmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla ILO sözleşmeleri sadece üye ülkelerin onaylaması durumunda uygulamaya geçebilmektedir (Walchuk, 2011-2012: 482).

Kabul ettikleri sözleşmeler kapsamında üyeler periyodik olarak denetlenmektedir. Sözleşmelerin uygulanma süreci ILO Uzmanlar Komitesi tarafından incelenerek Uluslararası Çalışma Konferansına bir raporla sunulmaktadır. Raporlar, Konferans sırasında Standartların Uygulanması (Aplikasyon) Komitesi tarafından değerlendirilmektedir (Dereli, 2008: 216). Komite, süre sınırı nedeniyle kendisine sunulan raporların her yıl ortalama 25'ini gündemine alabilmektedir. Aplikasyon Komitesi, sözleşme ihlallerini inceleyerek gerektiğinde üye ülkeyi "Özel Paragraf veya Özel Liste"ye alarak uluslararası kamuoyunun dikkatine sunmaktadır (Sayın, 2013: 23).

ILO sözleşmelerinin üye ülkeler arasında kabul edilme sayısı büyük farklılıklar göstermektedir. Onaylanan sözleşme sayısı 2 (Brunei, Palau ve Tuvalu) ile 133 (İspanya) arasında değişmektedir. Örneğin dünya ticaretinin süper güçlerinin bir çoğu (ABD, Çin, Hindistan, Güney Kore ve Brezilya gibi) insan hakları kapsamında kabul edilen örgütlenme (87 sayılı) ve toplu pazarlık (98 sayılı) haklarını düzenleyen sözleşmelerin 1 veya 2'sini birden henüz onaylamamışlardır (Pahle, 2014: 467). Bugün için üyeler tarafından kabul edilmiş ortalama sözleşme sayısı 43'tür. Medyan ise, 37 sözleşmedir (ILO, 2019).

Ülkeler arasında onaylanmış sözleşme sayısını etkileyen çok sayıda siyasal, ekonomik ve sosyal değişken mevcuttur. Genel olarak endüstri ilişkiler teorisi bir ülkede endüstri ilişkiler sisteminin gelişmesi için iki temel değişkenin varlığına dikkat çekmektedir. Bunlar demokratik gelişme düzeyi ve sanayileşmiş işgücüdür (Kağnıcıoğlu, 2004: 80).

Demokratik gelişmenin çalışanların örgütlenme bilincini geliştireceği ve sendikalar aracılığıyla çalışma hayatının kalitesini iyileştirmeye dönük talepleri güçlendireceği varsayılmaktadır. Bu durumun ILO sözleşmelerinin kabul edilmesini destekleyecek koşulları yaratacağı düşünülmektedir. Gözlemsel bulgular bu değerlendirmeyi büyük ölçüde doğrulamaktadır. Nitekim 100'den fazla sözleşmeyi kabul eden 10 ülkeden 9'unun Avrupa Birliği (AB) üyesi olduğu görülmektedir. Onayladığı sözleşme sayısı 10'un altında kalan 18 ülkeden hemen hiçbirinde (Umman, Katar, Tanzanya ve Türkmenistan gibi) demokratik bir yönetimden söz etmek mümkün değildir.

Öte yandan demokratik gelişme kriterinin her üye ülke için geçerli olmadığı açıktır. Örneğin Freedom House tarafından özgür ülkeler grubunda kategorize edilen ABD sadece 14 sözleşmeyi onaylamıştır. Benzer biçimde aynı grupta yer alan İzlanda (26 sözleşme) ve Kanada (37 sözleşme) diğer örneklerdir. Ayrıca demokratik bir yönetime sahip olmayan bazı ülkelerde de yüksek sayıda onaylama görülmektedir. Nitekim Freedom House tarafından özgür olmayan ülkeler kategorisinde gösterilen Küba (90 sözleşme) ve Meksika (80 sözleşme) bu üyeler arasındadır.

Bir diğer kriter sanayileşmiş işgücünün varlığıdır. Sanayileşmiş işgücü çalışma hayatıyla ilgili mevzuat gereksinimi ve talebi için oldukça önemli bir değişkendir. Bir ülkede tarımdan sanayiye evrilen işgücü çalışma hayatının düzenlemesiyle ilgili gereksinimlerin ortaya çıkmasına zemin yaratır. Sözgelimi İngiltere’de çalışma hayatını düzenleyen ilk mevzuat ihtiyacı sanayileşmiş işgücünün artan ağırlığına bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca, sanayileşmiş işgücü oranının yükselmesi hükümetler üzerinde çalışma hayatının kalitesini geliştirmeye dönük baskıları arttırmaktadır. Yine İngiltere’de 19. Yüzyılın ikinci yarısında işçi sınıfının oy hakkına sahip olması, çalışma mevzuatı açısından iktidar üzerinde zorlayıcı bir etki yaratmıştır.

Sanayileşmiş işgücünün etkisini bir başka örnek teyit etmektedir. Dünyanın en sanayileşmiş 7 ülkesi (G7) arasında kabul edilen ILO sözleşmelerinin ortalama sayısı 78’dir. Bu ülkelerde tarımın toplam istihdam içindeki ağırlığı sadece %3’tür. Buna karşılık tarım sektöründe istihdam edilen işgücü oranının ortalama %41 olduğu Afrika ve Ortadoğu ülkeleri arasında onaylanan ortalama sözleşme sayısı 34’te kalmaktadır.

Bu makalenin amacı, Afrika ve Ortadoğu ülkeleri örneklemini kapsamında üyeler tarafından ILO sözleşmelerinin onaylanmasını etkileyen değişkenleri analiz etmektir. Makale bu amaçla üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde konuyla ilgili ampirik araştırmalar özetlenmiştir. İkinci bölümde araştırma yöntemi tanımlanmakta, son bölümde ise, araştırmada ulaşılan bulgular açıklanmaktadır.

ILO Sözleşmelerinin Onaylanmasını Etkileyen Faktörler

Üye ülkelerin ILO sözleşmelerini onaylama kararlarını etkileyen faktörler çeşitli ampirik araştırmalarla da analiz edilmiştir. Bu kapsamda 1985 yılında

Zeytinoğlu, 2006 yılında Wilson vd., 2016 yılında Boockmann ve son olarak 2018 yılında Siroen ve Andrade tarafından yapılan araştırmalar özetlenecektir.

Zeytinoğlu'nun Araştırması

Konuyla ilgili öncü çalışma 1985 yılında Zeytinoğlu (1985: 154) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı, 37 Afrika ülkesi örnekleme kapsamında ve 2 ayrı periyotta (1960-70 ve 1970-81) politik (politika yapı), ekonomik (enflasyon, büyüme oranı ve ekonomik yapı gibi) ve sosyal değişkenlerin (kentleşme oranı ve okuryazarlık oranı) üyelerin ILO sözleşmelerini onaylama kararına etkisini analiz etmiştir.

1960-70 dönemine ilişkin araştırma sonuçları, üye ülkelerdeki politik yapının onaylama sayısını belirleyen başat faktör olduğuna işaret etmektedir. Politik yapı ile birlikte kentleşme oranı ve sanayi sektöründeki istihdam oranı gibi sosyal değişkenlerin onaylama davranışı üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Ayrıca işgücüne katılım oranının onaylama sayısını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu faktörlerin onaylanan sözleşme sayısındaki değişkenliği %19 ile %24 oranlarında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular, 1960-70 döneminde ekonomik değişkenlerin ILO sözleşmelerini kabul etmede önemli bir etkisi olmadığı yönündedir (Zeytinoğlu,1985: 175).

1970-81 dönemine ilişkin sonuçların ise, biraz farklılaştığı görülmektedir. Bu periyotta ülkelerin ILO sözleşmelerini kabul etme davranışını etkileyen en önemli değişken grubu enflasyon ve ekonomik yapı (tarım veya sanayinin ağırlığı) gibi değişkenlerdir. Politik yapının bu dönemde de etkili bir faktör olduğu teyit edilmiştir. Ekonomik ve politik değişkenlerin bir arada onaylama sayısındaki varyansı %18 oranında açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık, kentleşme oranı ve okuryazarlık oranı gibi sosyal değişkenlerin 1970-81 dönemindeki onaylama sayıları üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir (Zeytinoğlu,1985: 176).

Wilson'mn Araştırması

Wilson vd. (2006: 265) tarafından ILO'ya üyelik süresinin uzunluğu, ulusal gelir düzeyi ve coğrafi bölge değişkenleri açısından ülkelerin sözleşmeleri onaylama eğilimi analiz edilmiştir. Araştırmada bağımlı değişken olarak Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 2003 yılına kadar kabul edilmiş olan 17 iş sağlığı ve güvenliği sözleşmesi dikkate alınmıştır. Sonuçlara göre, daha uzun süreli ILO üyeliği olan ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği

sözleşmelerini daha yüksek sayıda onaylama eğilimindedirler. Bazı varyasyonlarla birlikte tüm bölgelerde daha uzun süreli üyeliğe sahip ülkelerin en yüksek sayıda onaylama sayısına ulaştıkları, bunu orta ve daha kısa süreli üyeliğe sahip üyelerin izlediği gözlenmiştir. Ayrıca, ulusal gelir düzeyine göre, iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerini onaylama sayısında kademi bir artış görülmüştür.

Üye ülkenin yer aldığı coğrafi bölge, onaylama tutumunu etkileyen bir diğer değişken olarak ön plana çıkmıştır. Bu değişken sınırlı sayıda sözleşmeyi onaylayan ülkeler için özellikle daha açıktır. Örneğin uzun üyelik süresine sahip iki ülkenin (Avustralya ve Yeni Zelanda) yer aldığı Okyanusya bölgesi sadece, sırasıyla, 2 ve 1 sözleşme onaylamıştır. Öte yandan Afrika (3 ülke) ve Asya'nın (5 ülke) uzun süreli üyeliğe sahip ülkeleri, sırasıyla, ortalama 1,7 ve 3 sözleşme onaylamışlardır.

Wilson vd. (2006: 265) tarafından yapılan bir diğer araştırmada konu iş kazaları ölüm oranları kapsamında sorgulanmıştır. Çoklu regresyon analizi yönetimini kullanan araştırmacılar; iş kazaları ölüm oranlarının, onaylanan sözleşme sayısı ve milli gelir düzeyi gibi değişkenlerle ilişkisini analiz etmişlerdir. Genel olarak hiçbir sözleşmeyi onaylamamış ülkelerin onaylama yapan ülkelere kıyasla daha yüksek iş kazası ölüm oranına sahip olduğu gözlenmiştir. Ayrıca araştırma bulguları, ölümcül iş kazası oranlarının milli gelir düzeyi ile istatistik açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Boockmann'ın Araştırması

Bir diğer araştırma Boockmann tarafından 2006 yılında yapılmıştır. Boockmann araştırmasında 1960-1996 döneminde 17 Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkesi arasında ILO sözleşmelerinin kabul edilmesini etkileyen siyasal (hükümetin tutumu) ve ekonomik (işsizlik, işgücü maliyeti ve kamu istihdamının payı gibi) değişkenleri analiz etmiştir. Araştırma sonuçları, iktidar partisinin tutumunun ILO sözleşmelerinin onaylanmasını etkileyen en önemli değişken olduğu yönündedir. Ekonomik belirleyiciler arasında işsizlik oranı ve istihdamın sektörel dağılımının açıklayıcı değişkenler olduğu; ancak bu etkinin hükümetin politik pozisyonuna göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir (Boockmann, 2006: 153).

Siroen ve Andrade'nin Araştırması

Siroen ve Andrade tarafından 2016 yılında yapılan başka bir ampirik çalışmada bölgesel ticaret anlaşmalarının ILO sözleşmelerinin üye ülkeler tarafından onaylanmasına etkisi değerlendirilmiştir. 143 ülke örneklemini kapsayan araştırma bulguları, 1980-2013 döneminde imzalanan bölgesel ticaret sözleşmelerinde yer alan çalışma hükümlerinin ILO sözleşmelerinin onaylanması üzerinde sınırlı da olsa pozitif yönde bir etkisi olduğuna işaret etmektedir. Buna karşılık, bölgesel ticaret anlaşmalarının taraf ülkelerin işgücü uygulamalarına etkisi tespit edilememiştir (Siroen ve Andrade, 2016: 21).

Chau ve Kanbur'ın Araştırması

Konuyu 97 gelişmiş ve az gelişmiş ülke örneklemini bağlamında analiz eden Chau ve Kanbur ise, satın alma paritesine göre kişi başına milli gelir (PPP) gibi ekonomik faktörlerin üye ülkelerin ILO'nun dört temel sözleşmesini (98, 105 138 ve 111) kabul etme davranışına etkisini analiz etmişlerdir. Bulgular, üye ülkelerdeki yasal sistemin sözleşmeleri onaylamada başat değişken olduğu, buna karşılık ekonomik değişkenlerin etkili olmadığı yönündedir (Chau ve Kanbur, 2001: 22).

Koliev ve Lebovic'in Araştırması

2018 yılında Koliev ve Lebovic, ILO tarafından sözleşmelerin uygulanmasındaki yetersizlikleri nedeniyle üyelerin “Özel Paragraf veya Özel Liste”ye alınmasını etkileyen değişkenleri irdelemişlerdir. Bulgular, ülkelerin Uzmanlar Komitesi ve Konferans (Aplikasyon) Komitesi'nin gündemine alınmasında politik değişkenlerin daha ağır bastığına işaret etmektedir. Özellikle sol hükümetlerin iktidarda olduğu üye ülkelerin “Özel Paragraf veya Özel Liste”ye alınmada kayırıldığı gözlenmiştir. Araştırmacılar, ayrıca, uluslararası arenada politik gücü daha yüksek olan hükümetlerin her iki Komite'de de daha fazla hedef alındığını tespit etmişlerdir. Nihayet, sonuçlar, kişi başına düşen milli gelirin “Özel Paragraf veya Özel Liste”ye alınmada etkili bir değişken olmadığını ortaya koymaktadır.

Araştırma Yöntemi

Veri Seti

Araştırmanın veri seti farklı uluslararası kuruluşlardan derlenmiştir. Üye ülkelerin kabul ettikleri sözleşme sayıları ILO'dan; Ülkelerin siyasal özgürlük

puanları Freedom House'dan; ekonomik ve işgücü ile ilgili veriler Dünya Bankası istatistiklerinden temin edilmiştir. ILO sözleşme sayıları 1919-2019 dönemini; Dünya Bankası istatistikleri 1960-2018 periyodunu kapsamaktadır. Freedom House istatistikleri ise, 1973 yılında başlamaktadır.

Örneklem

Örneklem grubu Afrika ve Orta Doğu bölgesinde yer alan 62 ülkeden oluşmaktadır. Afrika kıtasında bulunmasına rağmen Tanzanya, Gine Bissau ve Fildişi Sahili gibi bazı ülkeler veri yetersizliği nedeniyle kapsam dışı tutulmuştur. Örnek grubunda yer alan ülkeler ve Dünya Bankası tarafından tanımlanmış kısaltmaları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Örneklem Grubu (Kısaltma)

| | | |
|-------------------------------|------------------|---------------------------------|
| Cezayir (DZA) | Gine (GIN) | Oman (OMN) |
| Angola (AGO) | İran (IRN) | Katar (QAT) |
| Bahreyn (BHR) | Irak (IRQ) | Ruanda (RWA) |
| Benin (BEN) | İsrail (ISR) | Sao Tome ve Principe (STP) |
| Botsvana (BWA) | Ürdün (JOR) | Suudi Arabistan (SAU) |
| Burkina Faso (BFA) | Kenya (KEN) | Senegal (SEN) |
| Burundi (BDI) | Kuveyt (KWT) | Sejšeller (SYC) |
| Kamerun (CMR) | Lübnan (LBN) | Sierra Leone (SLE) |
| Yeşil Burun Adaları (CPV) | Lesotho (LSO) | Somali (SOM) |
| Orta Afrika Cumhuriyeti (CAF) | Liberya (LBR) | Güney Afrika (ZAF) |
| Chat (TCD) | Libya (LBY) | Güney Sudan (SSD) |
| Comoros (COM) | Madagaskar (MDG) | Sudan (SDN) |
| Cibuti (DJI) | Malavi (MWI) | Suriye (SYR) |
| Mısır (EGY) | Mali (MLI) | Togo (TGO) |
| Ekvator Ginesi (GNQ) | Moritanya (MRT) | Tunus (TUN) |
| Eritre (ERI) | Moritus (MUS) | Uganda (UGA) |
| Esvatini (SWZ) | Fas (MAR) | Birleşik Arap Emirlikleri (ARE) |
| Etiyopya (ETH) | Mozambik (MOZ) | Yemen (YEM) |
| Gabon (GAB) | Namibya (NAM) | Zambiya (ZMB) |
| Gambia (GMB) | Nijer (NER) | Zimbabve (ZWE) |
| Gana (GHA) | Nijerya (NGA) | |

Değişkenler

Araştırmanın bağımlı değişkeni ülkeler tarafından onaylanan toplam sözleşme sayısıdır. Araştırma kapsamında 18 bağımsız değişken (Bkz.: Ek 1) sorgulanmıştır. Sendikalaşma oranı gibi bazı değişkenler veri yetersizliği nedeniyle elenmiştir. Diğer bazı değişkenler ise, toplam varyansa katkı yapmadıkları için değerlendirme

dışı tutulmuştur. Sonuçta bağımlı değişkeni en yüksek oranda açıklayabilen 10 kriter bağımsız değişken olarak seçilmiştir. Tüm veriler referans dönemdeki ortalama değerleri bazında modele dâhil edilmiştir. Bağımsız değişkenler ve kısaltmaları aşağıda gösterilmiştir:

- (1) Siyasal özgürlük puanı
- (2) Nüfus artış hızı
- (3) Yoksulluk oran
- (4) Satın alma paritesine göre kişi başına milli gelir
- (5) Tarımın milli gelir içindeki payı
- (6) Hizmetlerin milli gelir içindeki payı
- (7) Toplam istihdam içinde sanayi işgücünün payı
- (8) Toplam istihdam içinde hizmet işgücünün payı
- (9) Toplam istihdam içinde tarım işgücünün payı
- (10) İşsizlik oranı

Araştırma Soruları

Araştırma üç temel soruyu (varsayımı) yanıtlamayı hedeflemektedir: (1) Bağımlı ve bağımsız değişkenler ülkeler arasında ne ölçüde farklılaşmaktadır? (2) Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin yönü ve gücü nedir? (3) Bağımsız değişkenler üye ülkeler tarafından kabul edilen ILO sözleşme sayısını ne ölçüde açıklamaktadır?

Normallik Testi

Uygun analiz yöntemini belirlemek amacıyla normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Nüfus artış hızı dışındaki değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 güven sınırları içinde olduğundan verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Nüfus artış hızı değişkeni için Lg10 dönüştürme işlemi uygulanarak çarpıklık ve basıklık sonuçları normal dağılım değerlerine yaklaştırılmıştır.

Veri Analizi

Betimleyici istatistikler, değişkenlerin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin gücü ve yönü Pearson korelasyon analizi ile ölçülmüştür. Ülkelerin

sözleşme onaylama sayısını etkileyen değişkenleri tanımlamada hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır.

Sonuçlar

Betimleyici İstatistikler

Tablo 2’de bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin ortalama veriler gösterilmektedir. Değişkenler ülkeler arasında belirgin biçimde farklılaşmaktadır. Örneklem kapsamında onaylanan ortalama sözleşme sayısı 33’tür. Medyan ise, 31’dir. En yüksek onaylama sayısına Irak sahiptir (68 sözleşme). En az onaylayan ülke ise, Umman’dır (4 sözleşme). Örneklem kapsamındaki ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile onaylama sayısı arasında gözlemsel olarak anlamlı bir ilişki mevcut değildir. Örneğin diğer ülkelere kıyasla daha gelişmiş bir ülke olan İsrail’in onayladığı 49 sözleşme ile 63 ülke arasında 14. sırada yer almaktadır. Buna karşılık, Cibuti, Fas, Mısır ve Tunus gibi az gelişmiş ekonomilerde onaylanan sözleşme sayısı 60’ı aşmaktadır.

Tablo 2
Tanımlayıcı İstatistikler (Referans Dönemde Ortalama)

| Ülke | Onama Sayısı | Siyasal Puan | Nüfus Artış Oranı | Yoksulluk Oranı | Milli Gelir (PPP) | Tarımın Milli Gelirdeki Payı | Hizmetlerin Milli Gelirdeki Payı | Sanayi İstihdam Oranı | Hizmetler İstihdam Oranı | Tarım İstihdam Oranı | İşsizlik Oranı |
|------|--------------|--------------|-------------------|-----------------|-------------------|------------------------------|----------------------------------|-----------------------|--------------------------|----------------------|----------------|
| DZA | 60 | 35,7 | 2,3 | 5,5 | 10.133 | 9,4 | 42,0 | 27,5 | 55,4 | 17,1 | 36,9 |
| AGO | 34 | 30,5 | 3,0 | 36,6 | 4.042 | 7,0 | 36,7 | 8,7 | 48,3 | 43,0 | 66,8 |
| BHR | 10 | 28,1 | 3,9 | V.Y. | 35.174 | 0,7 | 54,1 | 31,5 | 67,0 | 1,5 | 60,8 |
| BEN | 32 | 81,0 | 2,7 | 36,4 | 1.542 | 31,9 | 51,4 | 19,0 | 36,7 | 44,3 | 66,4 |
| BWA | 15 | 74,8 | 2,6 | 35,5 | 10.578 | 14,2 | 49,6 | 21,2 | 57,6 | 21,2 | 58,1 |
| BFA | 44 | 52,2 | 2,4 | 46,0 | 1.114 | 31,9 | 47,8 | 14,9 | 21,9 | 63,2 | 75,7 |
| BDI | 31 | 39,7 | 2,4 | 65,6 | 661 | 47,8 | 37,6 | 2,3 | 5,8 | 91,9 | 71,9 |
| CMR | 50 | 23,6 | 2,7 | 42,7 | 2.416 | 21,9 | 52,6 | 11,3 | 29,1 | 59,6 | 65,0 |
| CPV | 14 | 90,0 | 1,7 | 46,3 | 3.982 | 11,2 | 68,0 | 22,1 | 61,1 | 16,8 | 55,7 |
| CAF | 46 | 36,3 | 1,9 | 62,0 | 747 | 34,7 | 42,6 | 10,4 | 18,7 | 70,9 | 69,6 |
| TCD | 28 | 20,5 | 2,8 | 50,8 | 1.272 | 40,0 | 46,6 | 2,7 | 14,8 | 82,5 | 54,6 |
| COM | 33 | 55,0 | 2,5 | 42,4 | 2.116 | 29,5 | 58,4 | 14,0 | 30,0 | 56,0 | 46,6 |
| DJI | 67 | 33,0 | 4,2 | 21,1 | V.Y. | 2,0 | 81,5 | 7,2 | 38,4 | 54,5 | 62,0 |
| EGY | 64 | 28,5 | 2,3 | 22,9 | 7.432 | 18,6 | 52,0 | 22,8 | 46,9 | 30,3 | 44,2 |
| GNQ | 14 | 8,0 | 2,8 | 76,8 | 12.680 | 1,5 | 27,7 | 16,7 | 36,6 | 46,7 | 67,9 |
| ERI | 8 | 6,9 | 2,3 | 69,0 | 1.864 | 18,4 | 63,0 | 7,6 | 28,2 | 64,2 | V.Y. |
| SWZ | 33 | 22,9 | 2,1 | 66,0 | 6.663 | 18,3 | 48,6 | 25,4 | 59,8 | 14,8 | 48,5 |
| ETH | 23 | 25,3 | 2,7 | 36,3 | 844 | 46,2 | 42,2 | 7,6 | 17,4 | 74,9 | 69,6 |
| GAB | 42 | 34,0 | 2,5 | 33,1 | 13.561 | 10,8 | 39,2 | 9,9 | 48,9 | 41,2 | 57,1 |
| GMB | 9 | 34,8 | 3,1 | 48,6 | 1.230 | 26,2 | 61,3 | 15,9 | 53,6 | 30,5 | 64,8 |

Siyasal özgürlük puanı da ülkeler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Referans dönemde ortalama özgürlük puanı 42'dir. Medyan değer ise, çok daha düşüktür (36 puan). Ülkeler arasında siyasi özgürlük puanı 88,9 (Yeşil Burun Adaları) ile 1,2 (Somali) arasında değişmektedir. Genel teorik yaklaşık siyasi özgürlüklerin ILO sözleşmelerinin kabulünü etkileyen en önemli faktör olduğu yönündedir. Ancak bu ilişkiyi örneklemede gözlemlemek mümkün değildir. Örneğin özgürlük puanı en yüksek ülke olan Yeşil Burun Adaları'nın onayladığı sözleşme sayısı sadece 14'tür.

Tablo 2
Tanımlayıcı İstatistikler (Devam)

| | | | | | | | | | | | |
|-----|----|------|-----|------|--------|------|------|------|------|------|------|
| GHA | 51 | 84,0 | 2,6 | 26,5 | 2.439 | 40,3 | 39,4 | 14,8 | 34,6 | 50,6 | 71,1 |
| GIN | 62 | 25,7 | 2,2 | 56,6 | 1.400 | 19,6 | 49,5 | 5,6 | 25,0 | 69,4 | 57,2 |
| IRN | 14 | 18,3 | 2,3 | V.Y. | 13.409 | 11,7 | 48,8 | 31,6 | 46,5 | 21,9 | 44,0 |
| IRQ | 68 | 25,5 | 2,9 | 20,7 | 10.351 | 10,0 | 31,7 | 24,0 | 53,2 | 22,8 | 43,2 |
| ISR | 49 | 82,0 | 2,5 | V.Y. | 25.639 | 1,5 | 76,7 | 22,7 | 75,3 | 2,0 | 58,2 |
| JOR | 26 | 34,2 | 4,1 | 13,9 | 7.053 | 6,1 | 70,6 | 23,6 | 72,4 | 4,0 | 38,2 |
| KEN | 50 | 53,8 | 3,2 | 41,5 | 2.081 | 29,1 | 54,1 | 9,4 | 36,4 | 54,2 | 71,6 |
| KWT | 19 | 44,4 | 5,6 | V.Y. | 80.060 | 0,4 | 35,1 | 23,5 | 74,2 | 2,4 | 66,6 |
| LBN | 51 | 51,3 | 2,3 | 27,4 | 9.860 | 4,7 | 77,0 | 23,3 | 62,4 | 14,2 | 45,0 |
| LSO | 23 | 70,0 | 1,6 | 60,1 | 2.341 | 24,7 | 52,1 | 9,3 | 19,8 | 70,9 | 53,5 |
| LBR | 25 | 58,4 | 2,5 | 52,5 | 971 | 54,5 | 37,0 | 9,8 | 41,5 | 48,6 | 63,8 |
| LBY | 29 | 12,7 | 2,6 | 0,0 | 21.414 | 3,1 | 19,8 | 26,9 | 64,1 | 9,0 | 45,8 |
| MDG | 47 | 40,4 | 2,8 | 71,6 | 1.211 | 27,1 | 57,0 | 6,4 | 18,2 | 75,4 | 72,7 |
| MWI | 29 | 59,7 | 2,8 | 55,0 | 829 | 37,0 | 46,0 | 7,7 | 17,4 | 74,9 | 75,0 |
| MLI | 34 | 66,8 | 2,2 | 44,6 | 1.449 | 40,9 | 42,5 | 7,3 | 24,9 | 67,8 | 65,2 |
| MRT | 43 | 33,8 | 2,8 | 42,7 | 2.808 | 28,9 | 42,5 | 10,4 | 29,8 | 59,9 | 46,1 |
| MUS | 51 | 90,0 | 1,2 | 7,9 | 12.662 | 8,3 | 67,8 | 33,5 | 56,0 | 10,4 | 58,9 |
| MAR | 65 | 42,2 | 1,9 | 11,3 | 4.917 | 15,3 | 56,9 | 20,6 | 36,4 | 43,1 | 48,6 |
| MOZ | 19 | 58,9 | 2,4 | 56,1 | 674 | 29,4 | 50,8 | 4,3 | 16,6 | 79,1 | 79,9 |
| NAM | 15 | 75,8 | 2,3 | 38,3 | 6.995 | 8,5 | 62,1 | 14,6 | 52,7 | 32,7 | 56,4 |
| NER | 41 | 45,4 | 3,3 | 46,7 | 715 | 47,1 | 38,7 | 7,3 | 15,4 | 77,4 | 56,3 |

Benzer biçimde özgürlük puanı 83 olan Güney Afrika'nın onaylama sayısı 27'de kalmaktadır. Buna karşılık, özgürlük puanı 25 olan Irak 68 sözleşme onaylamıştır. Bir diğer ülke Gine'dir. Bu ülkenin özgürlük puanı 26 olmasına rağmen sözleşme sayısı 62'dir. Özgürlük puanı ile onaylama sayısı ilişkili olan ülkeler de vardır. Özgürlük puanı 80'nin üzerinde olan Gana (51 sözleşme) ve Moritus (51 sözleşme) bu ülkeler arasındadır. Özgürlük puanı 10'un altında kalan Sudan (14 sözleşme) ve Eritre (8 sözleşme) gibi ülkeler de aynı kapsamdadır.

Ülkeler arasından belirgin farklılaşmanın yoksulluk oranı açısından da yaşandığı görülmektedir. Referans dönemde ortalama yoksulluk oranı %37'dir.

Medyan değer ise, %42'ye ulaşmaktadır. Yoksulluğun %70'i aştığı ülkeler Ekvator Ginesi, Madagaskar ve Zimbabve'dir. Buna karşılık yoksulluğun %10'un altında kaldığı ülkeler arasında Cezayir ve Moritus bulunmaktadır. Yoksulluk oranı ile onaylama sayısı arasında da açık bir ilişki mevcut değildir. Örneğin en yoksul ülkelerden biri olan Moritus'un onaylama sayısı 47'ye ulaşmaktadır. Yoksulluk oranının %62 olduğu Orta Afrika Cumhuriyeti'nde ise, kabul edilen sözleşme sayısı 46'dır (ILO, 2019).

Satın alma gücü paritesine göre hesaplanmış kişi başına düşen milli gelir de (PPP) ülkeler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Örneklem grubunda ortalama PPP 10,295 \$'dır. Buna karşılık medyan değer bunun sadece ¼'ü oranındadır (2,445 \$). PPP'si 70,000 doların üzerinde olan Katar, Kuveyt ve Birleşik Arap Emirlikleri'ne karşılık, Burundi, Mozambik, Nijer ve Orta Afrika Cumhuriyeti'nde 1000 \$'ın altında kalmaktadır. Ancak Nijer (41 sözleşme) ve Orta Afrika Cumhuriyeti'nin (46 sözleşme) onayladıkları sözleşme sayısı grup ortalamasının oldukça üzerindedir. PPP'si 105,000 \$ olan Katar'ın ise, onayladığı sözleşme sayısı sadece 6'dır. 72,462 \$'lık satın alma gücü paritesine göre hesaplanmış kişi başına düşen milli geliri ile Birleşik Arap Emirlikleri bu konudaki bir diğer örnektir (9 sözleşme).

Tablo 2
Tanımlayıcı İstatistikler (Devam)

| | | | | | | | | | | | |
|-----|----|------|-----|------|---------|------|------|------|------|------|------|
| NGA | 40 | 46,4 | 2,5 | 47,2 | 3.582 | 22,9 | 47,5 | 11,8 | 43,9 | 44,3 | 60,7 |
| OMN | 4 | 26,9 | 3,7 | 0,0 | 34.582 | 10,4 | 33,6 | 21,2 | 71,9 | 6,9 | 54,2 |
| QAT | 6 | 28,0 | 7,0 | 0,0 | 104.729 | 0,2 | 35,2 | 44,1 | 53,5 | 2,5 | 84,4 |
| RWA | 34 | 30,0 | 2,5 | 38,2 | 1.062 | 42,3 | 41,4 | 4,6 | 14,5 | 80,9 | 75,6 |
| STP | 22 | 80,1 | 2,0 | 67,3 | 2.466 | 11,0 | 74,0 | 18,4 | 53,5 | 28,1 | 49,3 |
| SAU | 16 | 11,5 | 3,6 | 0,0 | 41.105 | 3,5 | 40,5 | 22,4 | 72,1 | 5,5 | 51,8 |
| SEN | 39 | 72,2 | 2,8 | 50,1 | 2.293 | 18,8 | 62,3 | 13,0 | 43,6 | 43,4 | 55,4 |
| SYC | 37 | 67,0 | 1,5 | 39,3 | 16.700 | 4,3 | 78,1 | V.Y. | V.Y. | V.Y. | 68,1 |
| SLE | 35 | 64,9 | 2,0 | 59,7 | 1.011 | 42,2 | 38,8 | 6,0 | 28,6 | 65,4 | 62,4 |
| SOM | 19 | 1,2 | 2,9 | V.Y. | V.Y. | 58,6 | 32,1 | 6,0 | 20,4 | 73,7 | 0,0 |
| ZAF | 27 | 83,1 | 2,1 | 59,4 | 9.400 | 5,1 | 61,2 | 26,5 | 65,6 | 7,9 | 47,9 |
| SSD | 7 | 14,4 | 2,3 | 60,7 | 1.963 | 7,8 | 49,9 | 20,1 | 34,4 | 45,4 | 74,2 |
| SDN | 14 | 8,9 | 3,0 | 46,5 | 2.452 | 35,9 | 49,9 | 14,9 | 37,8 | 47,3 | 51,1 |
| SYR | 50 | 7,8 | 2,3 | 32,7 | VY | 25,7 | 47,5 | 28,4 | 49,1 | 22,5 | 44,9 |
| TGO | 28 | 43,1 | 2,7 | 58,5 | 1.117 | 35,5 | 44,8 | 18,7 | 44,3 | 37,0 | 57,4 |
| TUN | 63 | 32,5 | 1,7 | 21,1 | 7.425 | 13,2 | 59,9 | 33,0 | 48,8 | 18,2 | 46,7 |
| UGA | 31 | 43,8 | 3,2 | 33,8 | 1.155 | 43,5 | 42,1 | 7,2 | 21,7 | 71,1 | 67,3 |
| ARE | 9 | 25,9 | 8,0 | 0,0 | 72.462 | 1,2 | 44,0 | 28,5 | 65,5 | 5,9 | 75,9 |
| YEM | 30 | 27,7 | 2,9 | 41,7 | 3.092 | 13,4 | 46,2 | 13,8 | 47,9 | 38,3 | 40,8 |
| ZMB | 48 | 59,9 | 3,0 | 54,6 | 2.364 | 13,1 | 46,5 | 8,1 | 25,4 | 66,5 | 59,0 |
| ZWE | 26 | 19,6 | 2,3 | 71,6 | 2.013 | 15,0 | 57,4 | 10,0 | 25,8 | 64,2 | 75,2 |

VY: Veri yok.

Tarım ve hizmetler sektörünün milli gelirdeki payı ülkeler arasında açık biçimde değişkenlik gösteren diğer verilerdir. Sözelimi, tarım sektörünün milli gelirdeki payının %50'nin üzerinde olduğu Somali ve Liberya'ya karşılık, Bahreyn, Kuveyt ve Katar'da %1'in altında kalmaktadır (World Bank, 2019). Tarım sektörünün görece daha yüksek olduğu ülkelerde onaylama sayısının ortalamasının altında kaldığı görülmektedir (sırasıyla 19 ve 25 sözleşme). Buna karşılık tarım sektörü payının düşük olduğu ülkelerde onaylama sayısı artmamaktadır. Örneğin Katar sadece 6 sözleşme onaylamıştır. Bahreyn ise, 10 sözleşmede kalmıştır.

Öte yandan hizmet sektörünün milli gelirdeki payının %75'in üzerinde olduğu 4 ülke bulunmaktadır (Cibuti, Seyşeller, Lübnan ve İsrail). Cibuti 67 onaylama ile en yüksek onaylama sayısına sahip ikinci ülke konumundadır. Lübnan (51 sözleşme) ve İsrail de (49 sözleşme) onaylama sayısı ortalamasının oldukça üzerinde kalan ülkelerdir. Buna karşılık Seyşeller'in onaylama sayısı ise, ortalamaya oldukça yakındır (37 sözleşme). Hizmet sektörünün %35'in altında kalan ülkelerde onaylanan sözleşme sayısının da gerilediği görülmektedir. Umman (4 sözleşme), Ekvator Ginesi (14 sözleşme) ve Libya (29 sözleşme) bu ülkeler arasındadır. Buna karşılık Irak bu korelasyonu bozmaktadır. Bu ülkede hizmetlerin milli gelirdeki payı %32 iken, onaylanan sözleşme sayısı 68'e ulaşmaktadır (ILO, 2019).

Bir başka değişken seti, istihdamın sektörel dağılımı ile ilgilidir. Genel teori, sanayi sektörü istihdamındaki artışının endüstri ilişkiler sisteminin gelişmesine katkıda bulunacağı yönündedir. Örnekle bu konuda net bir tablo vermemektedir. Sanayi istihdamının %35'in üzerinde olduğu 5 ülkeden sadece ikisinde (Tunus ve Moritus) onaylama sayısı (sırasıyla 63 ve 51) ortalamasının üzerinde kalmaktadır. Sanayi sektörünün %5'in altında kaldığı 5 ülke için de benzer bir değerlendirme yapmak mümkündür. Mozambik (19 onama) hariç diğer ülkeler ortalama civarında onama sayısına sahiptirler.

Nihayet işsizlik oranı da ülkeler arasında değişkenlik gösteren bir diğer veridir. Grup ortalaması %8,9'dur. Medyan ise, %7,1 düzeyinde kalmaktadır. İşsizlik oranının %20'inin üzerinde olduğu 5 ülkeden sadece Esvatini (19 sözleşme) ortalamasının oldukça gerisinde bir onaylama sayısına sahiptir. 5 ülke için ortalama onaylama sayısı 22'de kalmaktadır. Öte yandan işsizliğin %5'in altında kaldığı 21 ülke arasında ortalama onaylama sayısı (28 sözleşme) genel ortalamasının (33 sözleşme) gerisinde kalmaktadır. Bu ülkelerden sadece Nijer, Madagaskar, Burkina Faso, Gine ve Nijerya ortalamasının üzerine çıkmaktadır.

Korelasyon Analizi

Araştırmanın değişkenleri arasında korelasyon ilişkisini analiz etmek için Pearson analiz yöntemi kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 3'te görülmektedir. Veriler, bağımlı değişkenin (onaylanan sözleşme sayısı) üç bağımsız değişkenle istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Korelasyon matrisine göre, onaylanan sözleşme sayısı değişkeninin güçlü korelasyon ilişkisine sahip olduğu bağımsız değişkenlerden biri ortalama nüfus artış hızıdır ($r = -.29$). Bu, nüfus artış hızı daha düşük olan ülkelerin daha fazla sözleşmeyi kabul ettiklerini göstermektedir.

İlginç olan bulgu, PPP ile onaylanan sözleşme sayısı arasında anlamlı ancak ters yönlü bir ilişki olmasıdır ($r = -.32$). Bu sonuç, milli geliri daha düşük olan ülkelerin daha fazla sözleşme kabul etme eğiliminde olmaları anlamına gelmektedir. Dolayısıyla ekonomik refah düzeyinin ILO sözleşmelerini kabul etmede tek başına etkili bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Esasen ülkelerin siyasal özgürlük puanı ile sözleşme sayısı arasındaki korelasyon ilişkisi ($r = .25$) bu değerlendirmeyi doğrulamaktadır.

Öte yandan bağımsız değişkenler arasında da ilgi çekici korelasyon ilişkileri gözlenmiştir. Örneğin siyasal özgürlük puanı nüfus artış oranı ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir ($r = -.35$). Dolayısıyla daha nüfus artış hızındaki gerileme özgürlük puanının artışıyla ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 3

Korelasyon Analizinin Sonuçları

| Değişkenler | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|--------|-------|----|
| 1. Onama sayısı | - | | | | | | | | | | |
| 2. Siyasal özgürlük puanı | ,25* | - | | | | | | | | | |
| 3. Nüfus artış oranı | -,29** | -,35** | - | | | | | | | | |
| 4. Yoksulluk oranı | -,08 | ,07 | -,28** | - | | | | | | | |
| 5. Milli gelir (PPP) | -,32* | -,12 | ,05 | -,58** | - | | | | | | |
| 6. Tarımın milli gelir payı | ,01 | -,04 | -,07 | ,39** | -,52** | - | | | | | |
| 7. Hizmetlerin milli gelir payı | ,19 | ,45** | -,37* | ,07 | -,19 | -,39** | - | | | | |
| 8. Sanayi istihdam oranı | -,06 | ,03 | ,05* | -,59** | ,58** | -,60** | ,05 | - | | | |
| 9. Hizmetler istihdam oranı | -,11 | ,08 | ,12 | -,57** | ,50** | -,69** | ,12 | ,78** | - | | |
| 10. Tarım istihdam oranı | ,09 | -,13 | -,01 | ,61** | -,58** | ,76** | -,24 | -,81** | -,86** | - | |
| 11. İşsizlik oranı | -,05 | ,13 | -,29* | ,14 | -,15 | -,36** | ,01 | ,23 | ,31* | -,28* | - |

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Göze çarpan bir diğer bulgu, işsizlik artışı ile nüfus artış oranı arasında anlamlı ancak ters yönlü bir ilişki olmasıdır ($r = -.29$). Bu sonuç, nüfus artış hızındaki gerilemenin işsizlikle mücadelede etkili bir değişken olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca tarım sektörünün milli gelirden daha düşük paya sahip olan ülkelerde kişi başına düşen milli gelirin artma eğilimine girdiği anlaşılmaktadır ($r = -.58$). Nihayet örneklem bazında kişi başına düşen milli gelirin artışında hizmetlere kıyasla ($r = .50$) sanayi sektörünün ($r = .58$) daha etkili bir rol oynadığı açıktır.

ILO Sözleşmelerinin Onaylanmasını Etkileyen Faktörler

Onaylamayı etkileyen değişkenleri analiz etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler modele dört adımda dâhil edilmiştir. Tablo 4'te üç regresyon modelinin sonuçları görülmektedir.

İlk aşamada modele ülkenin siyasal özgürlük puanı dâhil edilmiştir. Bulgular, 1. modelin bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu modelde siyasal özgürlük puanı onaylama sayısındaki değişimi %6,3 oranında açıklayabilmektedir ($p < .001$). Bu durum, demokratik değerleri daha fazla benimseyen toplumlarda endüstri ilişkiler sistemini geliştirecek ILO sözleşmelerinin daha kolay kabul edilebildiğini ifade etmektedir.

2. adımda modele ülkenin siyasal özgürlük puanı ile birlikte demografik faktör olarak nüfus artış oranı değişkeni de ilave edilmiştir. Model bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlıdır ve değişkenler onaylama sayısını %15,2 oranında açıklamaktadır. Demografik faktörün onaylama sayısındaki değişimi açıklama oranına katkısı %8,9 düzeyindedir. 2. modelde istatistiki olarak anlamlı değişken sadece nüfus artış oranıdır. Bu sonuç, siyasal özgürlük puanı ve nüfus artış oranı değişkenleri bir arada alındığında siyasal özgürlük puanı kabul edilen sözleşme sayısında etkili olmadığını göstermektedir.

Tablo 4

Hiyerarşik Regresyon Analizinin Sonuçları

| Bağımlı Değişken: Onaylanan Sözleşme Sayısı | | | | | | | |
|---|----------------------------------|---------|--------|--------|--------|------|----------|
| Model | Model | B | SS | Beta | t | Sig. | Model R2 |
| Model 1 (Sig: ,046) | Siyasal Değişken | | | | | | |
| | (Sabit) | 26,410 | 4,134 | | 6,389 | ,000 | %6,3 |
| | Siyasal özgürlük puanı | ,171 | ,084 | ,252 | 2,033 | ,046 | |
| Model 2 (Sig: ,007) | Demografik Değişken | | | | | | %15,2 |
| | (Sabit) | 46,305 | 8,892 | | 5,207 | ,000 | |
| | Siyasal özgürlük puanı | ,069 | ,090 | ,102 | ,767 | ,446 | |
| | Nüfus artış oranı | -37,903 | 15,163 | -,333 | -2,500 | ,015 | |
| Model 3 (Sig: ,004) | Ekonomik Değişkenleri | | | | | | %28,2 |
| | (Sabit) | 56,888 | 14,372 | | 3,958 | ,000 | |
| | Siyasal özgürlük puanı | ,113 | ,096 | ,167 | 1,181 | ,243 | |
| | Nüfus artış oranı | -15,442 | 17,991 | -,136 | -,858 | ,394 | |
| | Yoksulluk Oranı | -,288 | ,107 | -,378 | -2,683 | ,010 | |
| | PPP | ,000 | ,000 | -,524 | -2,654 | ,010 | |
| | Tarımın milli gelirdeki payı | -,148 | ,180 | -,132 | -,823 | ,414 | |
| Hizmetlerin milli gelirdeki payı | -,064 | ,201 | -,047 | -,317 | ,753 | | |
| Model 4 (Sig: ,003) | İşgücü Değişkenleri | | | | | | %38,3 |
| | (Sabit) | 74,100 | 24,401 | | 3,037 | ,004 | |
| | Siyasal özgürlük puanı | ,188 | ,097 | ,277 | 1,936 | ,036 | |
| | Nüfus artış oranı | -13,641 | 19,288 | -,120 | -,707 | ,483 | |
| | Yoksulluk oranı | -,334 | ,125 | -,439 | -2,679 | ,010 | |
| | PPP | -,001 | ,000 | -,684 | -2,897 | ,006 | |
| | Tarımın milli gelirdeki payı | -,624 | ,242 | -,556 | -2,583 | ,013 | |
| | Hizmetlerin milli gelirdeki payı | -,233 | ,229 | -,173 | -1,018 | ,313 | |
| | Sanayi istihdam oranı | ,404 | ,387 | ,218 | 1,044 | ,301 | |
| | Hizmet istihdam oranı | -,202 | ,231 | -,221 | -,875 | ,386 | |
| Tarım istihdam oranı | ,187 | ,204 | ,285 | ,919 | ,362 | | |
| İşsizlik oranı | -,630 | ,386 | -,259 | -1,633 | ,108 | | |

Üçüncü aşamada ekonomik faktörler modele dâhil edilmiştir. Ekonomik faktörlerin dâhil edilmesiyle modelin onaylama değişkenini açıklayıcılık oranı %28,2'ye yükselmiştir. Ekonomik göstergelerden yoksulluk oranı ve satın alma gücü paritesine göre hesaplanmış kişi başına düşen milli gelir (PPP) istatistiki olarak anlamlıdır. Onaylama sayısı ile ilişkisi en güçlü değişken PPP değişkenidir ($\beta=-.524$, $p<.005$). Bulgular, kişi başına düşen milli gelir ile onaylanan sözleşme sayısı arasında ters orantılı bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. PPP değişkeninin 3. modelde istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönlü olması dikkate değer bir bulgudur. Kişi başına milli gelirin artması toplumsal refah seviyesini artırmakta

ve bunun da endüstri ilişkiler sistemini geliştirmekte, dolayısıyla ILO sözleşmelerinin daha kolay benimsenmesi mümkün olmaktadır. Ancak ampirik analizler bu değerlendirmeyi doğrulamamaktadır. Veriler, örneklem kapsamında daha düşük milli geliri olan ülkelerde onaylanan sözleşme sayısının daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuç, ekonomik refah düzeyinin endüstri ilişkiler sisteminin gelişmesine tek başına etkili olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Toplumsal dönüşümün eşlik etmediği ekonomik gelişme, ILO sözleşmelerinin onaylanmasında etkili olmamaktadır.

Yoksulluk oranı değişkeni de varyansa anlamlı şekilde katkıda bulunan ikinci göstergedir ($\beta = -.378$, $p < .005$). Bu durum, yoksulluk oranı daha düşük olan ülkelerin daha yüksek bir onaylama sayısına sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla ekonomik kalkınmaya paralel olarak toplumsal gelişimini sağlayan ve yoksulluğu azaltan ülkelerde endüstri ilişkiler sistemi gelişme kat etmektedir. Önemli olan ekonomik gelişmenin toplumsal refahın artışına dönüştürülebilmesidir. Analizler bunu teyit etmektedir.

Son aşamada modele politik, demografik ve ekonomik faktörlerle birlikte işgücü değişkenleri dâhil edilmiştir. Model bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlıdır. Sonuçlar, onaylanan sözleşme sayısındaki değişimin %38,3'ünün bağımsız değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğine göstermektedir. İşgücü değişkenlerinin modelin açıklayıcılık oranına katkısı %10,1 düzeyinde olmuştur. Dördüncü modelde siyasal özgürlük puanı, yoksulluk oranı ve PPP'ye ilave olarak varyansa katkı yapan diğer değişken tarımın milli gelirdeki payıdır ($\beta = -.556$, $p < .005$). Bulgular, tarımın milli gelirdeki payının daha düşük olduğu ülkelerde onaylanan ILO sözleşme sayılarının arttığını göstermektedir.

Nihayet, 4. modeldeki bir diğer bulgu, ülkenin siyasal puanının istatistiki olarak anlamlı bir değişken olmasıdır. Bu sonucu, ekonomik kalkınmaya ilave olarak siyasal özgürlükleri genişletmenin endüstri ilişkiler sisteminin gelişimini sağlayan önemli bir dinamik olduğu şeklinde yorumlamak mümkündür.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

ILO, üye ülkelerin endüstri ilişkiler sistemini geliştirmeye katkısı olan uluslararası bir örgüttür. ILO, bu katkısını çalışma hayatıyla ilgili kabul ettiği sözleşmeler ve tavsiye kararları ile gerçekleştirmektedir. Sözleşmeler uluslararası düzeyde asgari çalışma koşullarını oluşturmaktadır. Sözleşmeler gönüllük esasıyla kabul

edildiğinden, onaylanan sözleşme sayısı üye ülkeler arasında büyük değişkenlik göstermektedir. Nitekim Brunei, Palau ve Tuvalu gibi 190 ILO sözleşmesinden sadece 2'sini kabul eden üyelere karşı, İspanya ve Fransa gibi 125'in üzerinde onaylama yapan ülkeler de mevcuttur. Ortalama onaylama sayısı ise, 42'dir.

Bu araştırmanın amacı, Afrika ve Ortadoğu ülkeleri örneklemini kapsamında onaylanan ILO sözleşmelerinin açıklayıcı değişkenlerini analiz etmektir. Araştırmada 62 ülkeye ait 10 siyasal, ekonomik ve sosyal değişken kullanılmıştır. Veriler, hiyerarşik regresyon analizleri ile sorgulanmıştır. Araştırmada ulaşılan bulguları şu şekilde özetlemek mümkündür.

Her şeyden önce regresyon analizi bulgularına göre, ekonomik değişkenler ülkelerin ILO sözleşmelerini onaylama sayısındaki değişimi en yüksek oranda açıklayan değişken grubudur. Yoksulluk oranı, satın alma gücü paritesine göre hesaplanmış kişi başına düşen milli gelir ve tarımın milli gelirdeki payı değişkenleri varyasyondaki değişimi %13 oranında açıklayabilmektedir. Varyasyona katkısı güçlü olan bir diğer değişken grubu işgücü ile ilgilidir. Bu değişkenlerin onaylama sayısındaki değişime katkısı %10,1 düzeyindedir. Demografik faktörler kapsamında nüfus artış oranının ILO sözleşmelerinin kabul edilmesindeki değişimi açıklamaya katkısı %8,9 oranındadır. Nihayet siyasal özgürlük puanının onaylama sayısındaki değişime katkısı %6,3 düzeyinde kalmaktadır. Tüm değişkenler bir arada onaylama sayısındaki değişimi %38,3 oranında açıklayabilmektedir. Bu sonuç, 1970-1981 periyodunda üyelerin onaylama kararında ekonomik faktörlerin en etkili değişken grubu olduğu sonucuna ulaşan Zeytinoglu'nun (1985: 175) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Ayrıca araştırmacının siyasal değişkenin iki dönemde de (1960-70 ve 1970-81) etkisini gözlemlediği bulgularıyla da paralellik taşımaktadır (1985: 176). Buna karşılık sonuçlar, araştırmalarında ekonomik değişkenlerin sözleşmelerin onaylanmasında etkisi olmadığını tespit eden Chau ve Kanbur (2001: 22) bulgularından ayrılmaktadır.

İkinci olarak, korelasyon analizinin sonuçları üye ülkeler tarafından onaylanan sözleşme sayısının ülkelerin siyasal özgürlük puanı ile istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü korelasyon ilişkisine sahip olduğunu göstermektedir. Buna karşılık kabul edilen sözleşme sayısı ile yoksulluk oranı ve milli gelir (PPP) arasındaki korelasyon ilişkisi negatif yönlüdür. Ayrıca analizler ülkenin siyasal özgürlük puanı ile nüfus artış oranı arasında istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir korelasyon ilişkisi olduğuna işaret etmektedir.

Öte yandan analizler onaylanan sözleşme sayısının örneklem grubu arasında ciddi biçimde farklılaştığını göstermektedir. Ayrıca gözlemsel analizler işgücü değişkenlerinin ülkelerin onama sayıları üzerinde etkili olabildiğini göstermektedir. Örneğin işsizlik oranının görece daha yüksek olduğu ülkelerde onaylanan sözleşme sayısının ortalamasının oldukça gerisine düştüğü anlaşılmaktadır. Buna karşılık işsizliğin daha düşük olduğu ülkelerde kabul edilen sözleşme sayısı örneklem grubunun ortalamasına yaklaşmaktadır.

Sonuç olarak, araştırma bulguları üye ülkelerin ILO sözleşmelerini onaylama sayılarında ekonomik göstergelerinin çok daha fazla belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu sonuç araştırmanın varsayımını desteklemektedir. Gelecekteki benzer çalışmalarda bu çalışmada kullanılan değişkenlerin etkisi farklı ülke grupları (örneğin OECD veya AB ülkeleri gibi) kapsamında veya etkili olabilecek muhtemel diğer değişkenler bağlamında test edilmelidir. Örneğin sendikalaşma oran, siyasal iktidarın pozisyonu, toplumsal bilinç düzeyi, kentleşme oranı ve sendikaların tutumu gibi değişkenlerin onaylama sayındaki açıklayıcı rolü sorgulanabilir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almamıştır.

Kaynakça/References

- Boockmann, B. (2006). Partisan politics and treaty ratification: the acceptance of international labour organisation conventions by industrialised democracies, 1960–1996. *European Journal of Political Research*, 45(1), 153–180.
- Chau, N. H., & Kanbur, R. (2001). The Adoption of International Labor Standards Conventions: Who, What, and Why? Working Papers (n. 127654), Cornell University, New York.
- Dereli, T. (2008). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları açısından Türkiye’de sendika özgürlükleri ve yeni yasa taslağınının değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 54, 2008, 215–235.
- Freedom House. (2019). Aggregate Category and Subcategory Scores. freedomhouse.org.
- ILO (International Labour Organization). (2019). Labour Standards”, ilo.org.
- Kağnıcıoğlu, D. (2004). Endüstri İlişkiler Sisteminin Geçirdiği Aşamalar ve Devlet. Banu Uçkan ve Deniz Kağnıcıoğlu (Ed.), *Endüstri İlişkileri*, (s. 67-90). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Koliev, F., & Lebovic, J. H. (2018). Selecting for shame: The monitoring of workers’ rights by the International Labour Organization, 1989 to 2011. *International Studies Quarterly*, 62(2), 437–452.
- Milman-Sivan, F. (2006). Labor Rights and Globalization: An Institutional Analysis of the International Labor Organization (ILO), Ph.D. Thesis, Columbia University, New York.
- Pahle, S. (2014). What difference does the International Labour Organisation make? Freedom of association norms, supervision and promotion Vis-A`-Vis Brazil. *Labor History*, 55(4), 465–485.
- Porter, M. (2015). Combating gender inequality at home and at work: Why the International Labour Organization should provide for mandatory paid paternity leave. *The George Washington International Law Review*, 48(1), 203–232.
- Sayın, A. K. (2013). ILO normlarının ve örgütün denetim mekanizmasının Türk iş hukukuna etkisi. *Çalışma Dünyası*, 1(1), 11–34.
- Siroën, J. M., & Andrade, D. (2016). Regional Trade Agreements and the Spread of International Labours Standards. Working Paper (n. 16). University of Paris, France.
- Walchuk, B. (2011-2012). Is the International Labour Organization useful to unions? An analysis of the Canadian labour movement’s international judicial strategy. *Journal of Workplace Rights*, 16(3), 475–496.
- Wilson, D. J., Takahashi, K., Sakuragi, S., Yoshino, M., Hoshuyama, T., Imai, T., & Takala, J. (2007). The ratification status of ILO conventions related to occupational safety and health and its relationship with reported occupational fatality rates. *Journal of Occupational Health*, 49(1), 72-79.

Wilson, D. J., Takahashi, K., Sakuragi, S., Yoshino, M., Hoshuyama, T., Imai, T., Takala, J., & Doherty, D. (2006). Recent trends in ILO conventions related to occupational safety and health. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 12(3), 255–266.

World Bank. (2019). World Development Indicators”, databank.worldbank.org.

Zeytinoğlu, F. I. (1985). The Impact of International Labor Regulation on Labor Legislation in Developing Countries: The Case of International Labor Organization’s Conventions and, Recommendations, Doctoral Thesis, University of Pennsylvania, Pennsylvania.

EK: ARAŞTIRMA KAPSAMINDA SORGULANAN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER

| Tablo: Araştırma Kapsamında Sorgulanan Bağımsız Değişkenler | | |
|---|--|-----------------------------------|
| Siyasal özgürlük puanı | Toplam istihdam içinde sanayi işgücünün payı | Okuma yazma oranı |
| Nüfus artış hızı | Toplam istihdam içinde hizmet işgücünün payı | İşgücüne katılım oranı |
| Yoksulluk oran | Toplam istihdam içinde tarım işgücünün payı | Kadınların işgücüne katılım oranı |
| Satın alma paritesine göre kişi başına milli gelir | İşsizlik oranı | Sivil özgürlükler kategorisi |
| Tarımın milli gelir içindeki payı | Büyüme hızı | Sendikalaşma oranı |
| Hizmetlerin milli gelir içindeki payı | Enflasyon | Eğitilmiş işgücü oranı |



Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi

Industry 4.0 and an Evaluation of Digital Labor Platforms in the Context of Decent Work

Serpil Çiğdem¹

Öz

Çalışma hayatı, son yıllarda büyük bir değişim sürecine girmiştir. Endüstri 4.0 ile birlikte dijital teknolojilerin çalışma hayatına etkisi giderek daha fazla hissedilmektedir. Bu kapsamda, ILO'nun Ekim 2017'de çalışmalarına başlattığı "işin geleceği" girişimi, iş ve çalışma yaşamındaki değişimi ve ihtiyaç duyulan çözümleri ortaya koymayı hedefleyen önemli çalışmalardan biridir. En son Kasım 2018'de gerçekleşen toplantıyla dört kez bir araya gelen İşin Geleceği Küresel Komisyonu, 2019'daki 108. Uluslararası Çalışma Konferansında işin geleceğine ilişkin raporun içeriğini açıklamıştır. Bu kapsamda iş dünyasında gerçekleşen dönüşümlerden biri dijital emek platformlarının ya da gig ekonomisinin giderek büyümesi olmuştur. 2015'ten bu yana dijital platformlar üzerine çalışmalar yapan ILO'nun Ekim 2018'de yayımladığı "Dijital Emek Platformları ve İşin Geleceği" adlı rapor, İşin Geleceği Küresel Komisyonu'nun girişimlerini desteklemek için hazırlanmış önemli çalışmalardan biridir.

Bu çalışma, ILO'nun işin geleceğine ilişkin gerçekleştirdiği tematik tartışmalardan değişen iş organizasyonları temelinde, dijital emek platformları ve yeni kendi hesabına çalışma biçimlerinin yükselişini konu edinmektedir. Aynı zamanda insana yakışır iş kavramının bileşenleri olan istihdam, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar, sosyal koruma ve sosyal diyalog çerçevesinde dijital emek platformlarının analizi yapılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın sonunda insana yakışır iş açısından en sorunlu alanlardan birinin gig çalışanlar olduğu görülmüştür. Gig ekonomisinde son yıllarda belirgin bir büyüme görülmesine rağmen emek hakları üzerindeki etkisi büyük ölçüde göz ardı edilmektedir.

Anahtar Kelimeler

Endüstri 4.0, Dijital Emek Platformları, Gig Ekonomisi, Bağımsız Yükleniciler, İnsana Yakışır İş

1 Sorumlu Yazar: Serpil Çiğdem (Dr.), Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Sapanca Meslek Yüksek Okulu, Pazarlama Ve Reklamcılık Bölümü, Sakarya, Türkiye. E-posta: serpilcigdem@sakarya.edu.tr ORCID: 0000-0002-1600-8547

Atf: Cigdem, S. (2019). Endüstri 4.0 ve dijital emek platformlarının insana yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77: 157-199. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0018>

Abstract

Working life has undergone a major change in recent years. With Industry 4.0, the impact of digital technologies on work is increasingly felt. In this context, ILO's "Future of Work " initiative, begun in October 2017, is an important study aimed at revealing these changes in work and working lives and the solutions needed. The Global Commission for the Future of Work, which met four times at the meeting held last November 2018, announced the content of the report on the future of work at the 108th International Labor Conference in 2019. In this context, one of the transformations in the business world has been the growth of digital labor platforms or the gig economy. The ILO has been working on work platforms since 2015, and the report Digital Labor Platforms and the Future of Work, published in October 2018, is one of the most important publications prepared to support the initiatives of the Global Commission for the Future of Work.

This study focuses on the rise of digital labor platforms and new forms of self-employment with a view to changing business organizations following the thematic discussions ILO has held on the future of work. At the same time, digital labor platforms were analyzed within the framework of employment, fundamental rights of working life, social protection and social dialogue which are the components of the decent work concept. At the end of the study, gig employees were found to work within one of the most problematic areas in terms of decent work. Although the Gig economy has seen significant growth in recent years, its impact on labor rights is largely underestimated.

Keywords

Industry 4.0, Digital Labor Platforms, Gig Economy, Independent Contractors, Decent Work

Extended Summary

With the second revolution, people began mass production with the help of electricity. The third revolution brought electronics to help automate production. It brought automation to manufacturing in such a way that repetitive tasks were taken over by computers and industrial robots. Today, the world is facing the fourth industrial revolution which will lead the world through big changes and challenges. The topic of Industry 4.0 emerges from the overlapping of several technological developments involving products and processes.

The four main drivers of Industry 4.0 are the Internet of Things (IoT), the Industrial Internet of Things (IIoT), Cloud based manufacturing and smart manufacturing which helps in transforming the manufacturing process into one which is both intelligent and fully digitized. The nine pillars of Industry 4.0 are: big data and analytics, autonomous robots, simulation, system integration - horizontal and vertical system integration, the industrial internet of things, cyber security, the cloud, additive manufacturing, and augmented reality. The fourth Industrial Revolution transforms the global economy and society in an unprecedented way. Within industry, fundamental changes in business models occur as new production, consumption and distribution methods change and new forms of work emerge. The digital economy is a recently-emerging phenomenon of increasing importance given the estimates of double-digit annual growth around the world. There is a growing intersection between work and digital technologies, and a diversity of business models relating to that intersection. As a result, a profusion of terminology has emerged. This include both web-based platforms, where work is outsourced through an open call to a geographically dispersed crowdwork and location-based applications (apps) which allocate work to individuals in a specific geographical area. The gig economy is not a new concept, but it has been on the rise with the fourth Industrial Revolution. The rise of the gig economy is an important development in both economy and labor relations. In each period, short term, temporary contracts were observed. But today, there is a significant increase in the number of studies on the gig economy. The gig economy has received enormous attention over the past few years. Since 2015, the ILO has been working on digital work platforms to understand the impact of new forms of work organization on workers and employment in general.

The rise of digital labor platforms increases the importance of the gig economy by assisting in the elimination of imbalances in the labor market and supporting future jobs. Despite performing valuable work for many highly successful companies, compensation from crowdwork is often lower than minimum wages. Workers must manage unpredictable income streams, and they work without the standard labour protections of an employment relationship. These platforms can classify workers as self-employed or independent contractors. As a result, in the absence of the application of employment law protection - especially minimum wage and collective wage agreements - a client can obtain a service much cheaper than the one provided by a traditional organisation. Despite the potential of crowdwork platforms to provide employment opportunities, there are a number of concerns related to the workers' unclear employment status, unfair treatment, low earnings, non-payment, lack of social protection, and lack of voice.

This study assesses the impact of digital technologies on the labor market on the basis of ILO's future of work, in the context of decent work. There is a growing intersection between work and digital technologies, and various business models and forms of employment are emerging. Standard employment contracts and the employment relationship established with an employer have changed significantly. However, legal regulations on working life only partially cover non-standard employment. The long-term trends in non-standard labor regulations stem from the rise of digital labor platforms or the gig economy. Despite the ILO's efforts to create decent jobs, the appearance of digital labor platforms within the framework of employment, fundamental rights of working life, social protection and social dialogue has been found to be problematic in terms of the concept of decent work.

Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakınsır İş Bağlamında Değerlendirilmesi

1990’larda geręekleşen ekonomik değişimlerin temelinde internet teknolojilerinin ortaya çıkışı söz konusudur. Bu, dijital ekonominin büyümesinde halen temel olmaya devam etmektedir. Ancak 2000’li ve 2010’lu yıllarda yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) gelişimi, ekonomik değişimi genişletmiştir ve hızlandırmıştır. Sensörlerin daha fazla nesne ile ilişkisinin artması, cep telefonları, akıllı telefonlar, tabletler, netbooklar, 3D yazıcılar vb yeni son kullanıcı cihazların gelişimi; bulut bilişim, dijital platformlar, dijital hizmetler vb gibi yeni dijital modellerin ortaya çıkışı; büyük verilerin yayılması, veri analitiği ve algoritmik karar verme yoluyla veri kullanım yoğunluğunun artması; yeni otomasyon ve robotik teknolojilerin yaygınlaşması ekonomik dönüşümü başlatan temel gelişmelerdir (Ducharme ve ark., 2018, s.6; OECD, 2017).

Dünya ekonomisinin akıllı sistemler ve gig ya da paylaşım ekonomisine dayanan dördüncü bir sanayi devrimi geçirdiği nosyonu yaygın şekilde kabul görmektedir (Schwab, 2016, World Economic Forum, 2016; ILO, 2018). Birinci endüstri devrimi, üretimi makineleştirmek için su ve buhar gücü kullanmıştır. İkincisi, seri üretim oluşturmak için elektrik gücünü kullanırken üçüncü devrim, üretimi otomatikleştirmek için elektronik ve bilgi teknolojisini kullanmıştır. Dördüncü sanayi devrimi ise dijital devrimi inşa etmektedir. Küresel ekonomiyi ve toplumu benzeri görülmemiş bir şekilde dönüştürmektedir. Endüstri; mevcut üretim, tüketim ve dağıtım yöntemlerini değiştirdiği için iş modellerinde köklü değişimler meydana gelmektedir ve yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmaktadır. Özellikle gig veya platform ekonomisinin ortaya çıkışı, iş dünyasında yaşanan en önemli dönüşümlerden biridir (Berg, Furrer, Harmon, Rani ve Silberman, 2018, s.5). Dijital teknolojiler; sosyal, ekonomik ve kültürel hayatın hemen her yönüne sirayet ettiği gibi emek piyasalarında da siber uzaya kaçınılmaz bir göç başlatmıştır. İşverenler daha büyük işgücü havuzlarına erişmek için internet teknolojisini kullandıklarından, geleneksel işgücü kavramı parçalanmaya başlamıştır. İstikrarlı işgücünün yerini ağdaki gig ya da kalabalık (crowd) çalışanlar almaktadır (Friedman, 2014, s.172; Felstinerf, 2011, s.145).

Aslında gig ekonomisi yeni bir kavram değildir; fakat dördüncü sanayi devrimi ile yükseliş geçmiştir. Gig ekonomisinin yükselişi, hem ekonomi hem de çalışma ilişkileri alanında önemli etkileri olan bir gelişmedir. Her dönemde kısa süreli, geçici sözleşmelerle çalışma görülmüştür. Ancak günümüzde gig

ekonomisinde geçici süreli çalışmaların sayısında ve çeşitliliğinde belirgin bir artış söz konusudur.

ILO, 2015'ten bu yana, yeni iş organizasyonu biçimlerinin işçiler ve genel olarak istihdam üzerindeki etkilerini anlamak için dijital çalışma platformları üzerinde çalışmalar yapmaktadır. Dijital emek platformlarının yükselişi, işgücü piyasasındaki dengesizliklerin giderilmesine ve geleceğin işlerinin desteklenmesine yardımcı olarak gig ekonomisinin önemini artırmaktadır.

Çalışma hayatı için hızla büyüyen ve yüksek oranda erişilebilir yeni bir pazar olan dijital emek platformları, “işin geleceği” olarak nitelenmektedir. Yeni dijital işgücü piyasaları hem müşteriler hem de kendi hesabına çalışanlar için esnek, yalın ve uygun maliyetli bir çalışma ortamı sunmaktadır. Bulut çalışma, gig çalışma ve kalabalık (crowd) çalışma olanakları daha fazla insana geleneksel tam zamanlı istihdama alternatif bir çalışma şekli sunmaktadır. Bireyler, ne zaman, nerede, nasıl çalışacaklarına kısmen kendileri karar vermektedir. Bununla birlikte, bu yeni esneklik, genellikle güvencesiz çalışma koşullarıyla iç içedir ve istihdamın zor kazanılmış yasal ve sosyal standartlarını baltalamaktadır (Schmidt, 2017, s.3).

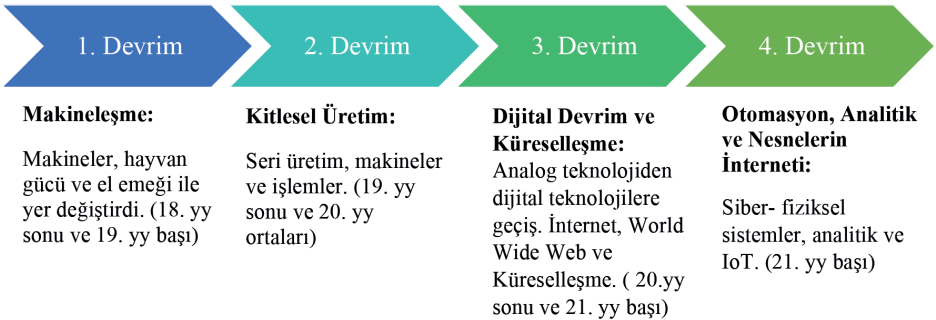
İşin geleceği konusundaki endişeler, teknolojinin insanları işyerinde yerinden edip etmeyeceğine ve eğer öyleyse artan küresel emek fazlası ile ne yapılacağına odaklanırken, yaratılacak iş türlerine ve bu işlerin “insana yakışır” olup olmayacağı konusuna daha az ilgi gösterilmektedir. ILO, insana yakışır işi, üretken bir iş olarak tanımlamaktadır. İnsana yakışır iş, kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği; adil bir gelir, işyerinde güvenlik ve aileler için sosyal koruma sağlamaktadır. Kişisel gelişim için fırsatlar yaratmaktadır. Ayrıca, çalışanlara kaygılarını ifade etme, çalışma hayatlarını etkileyen kararları organize etme ve katılma özgürlüğü vermektedir (Berg ve ark., 2018, s.1; ILO, 1999, s.4).

Bu çalışma ILO'nun “İşin Geleceği” girişimi temelinde dijital emek platformlarını insana yakışır iş bağlamında değerlendirmektedir. Son yıllarda çalışma ve dijital teknolojiler arasında büyüyen bir kesişim alanı oluşmakta ve bu kesişime ile ilgili çeşitli iş modelleri ve çalışma biçimleri ortaya çıkmaktadır. Standart iş sözleşmeleri ve bir işverenle kurulan iş ilişkisi önemli ölçüde değişmektedir. Fakat çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemeler, standart dışı çalışma biçimlerini kısmen kapsamaktadır. Standart dışı iş düzenlemelerinin uzun vadeli eğilimleri, dijital emek platformlarının veya gig ekonomisinin

yükselişinden kaynaklanmaktadır. Çalışmanın sonucunda ILO'nun insana yakınsır işler yaratılmasına yönelik girişimleri olmasına rağmen istihdam, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar, sosyal koruma ve sosyal diyalog çerçevesinde dijital emek platformlarının görünümünün insana yakınsır iş yaklaşımı açısından sorunlu bir alan olduğu görülmüştür.

Endüstri 4.0 ve İşin Geleceği

Sanayi sektörü, her zaman, ülkelerin ekonomik gelişimi için çok önemli olmuştur. Fakat son yıllarda, üretim yöntem ve teknikleri değişmektedir. 18. yüzyılın sonundan bu yana endüstriler, ürünlerin üretilme biçiminde bir devrim yaratan ve çoğunlukla verimlilik artışına bağlı olarak çeşitli faydalar sağlayan büyük değişikliklerden geçmektedir. Günümüzde, üç sanayi devrimi ardından, ileri teknolojiler ve internetin birleşimi endüstriyi yeniden dönüştürmektedir (Santos, Charrua-Santos ve Lima, 2018, s.2). 1784'teki ilk sanayi devriminin ortaya çıkışını, mal ve hizmetlerin üretimine yardımcı olmak için su ve buhar gücünün kullanılması sağlamıştır. İkinci sanayi devrimi, 1870'de seri üretim için uygun bir ortam yaratmak üzere elektrik gücünün üretime dahil edilmesiyle gerçekleşmiştir. Üçüncü sanayi devrimi, üretim süreçlerini otomatikleştirmek için programlanabilir mantık ve bilgi teknolojisi (BT) sistemlerinin devreye alınmasıyla gerçekleşirken, dördüncü sanayi devrimi, genel mal üretimini optimize etmek amacıyla üçüncü sanayi devriminin geleneksel manuel ve otomatik üretim makinelerini kendi kendine tanıyan ve kendi kendine öğrenen akıllı makinelere aktarma hareketi olarak ortaya çıkmıştır (Vaidya, Ambad ve Bhosle, 2018, s.234).



Şekil 1. Endüstriyel devriminin 4 evresi

Kaynak: How Will We Work? How Will Your Job Change? <https://www.td.org/insights/2025-how-will-we-work-how-will-your-job-change>

Endüstri 4.0, endüstriyel üretimde zaman içerisinde gerçekleşen son gelişmeleri ve değişiklikleri gösteren bir modeldir. Bu modelde insan, makine ve üretimin kendisi tek bir akıllı ve bağımsız ağda bir araya gelerek bir güç oluşturmaktadır. Endüstri 4.0, akıllı dijital cihazların birbirine bağlandığı ve hammaddeler, yarı mamul ürünler, ürünler, makineler, araçlar, robotlar ve insanlarla iletişim kurduğu akıllı fabrikaları ortaya çıkarmıştır (Vuksanović, Ugarak ve Korčok, 2016, s.294). Özellikle operasyonel ve endüstriyel teknolojilerdeki değişiklikler, üreticilerin tüm endüstrilerde üretim şeklini yeniden şekillendirmiştir. Endüstri 4.0 olarak adlandırılan bu değişiklikler, büyük verilerin, gelişmiş analitiklerin, insan-makine arayüzlerinin ve imalatta dijital-fiziksel dönüşüm sürecinin kullanılmasıyla gerçekleşmektedir (Bauer ve Wee, 2015).

McKinsey ve Company (Bauer ve Wee, 2015) tarafından yapılan araştırmaya göre, imalat sanayinin dijitalleşmesinde dört büyük teknolojik gelişmenin ortaya çıkışı etkili olmuştur. Bunlar:

- (1) Üretim teknolojisinin bağlanabilirliği, hacmi ve hesaplama gücünde hızlı bir artış,
- (2) Veri analitiği ve iş zekası alanındaki gelişmeler,
- (3) İnsan-makine entegrasyonu için yeni ve ortaya çıkan teknolojiler,
- (4) Dijital içeriğin ve talimatların fiziksel üretim alanına geçirilmesinde yaşanan gelişmelerdir.



Şekil 2. Endüstriyel üretimi değiştiren dokuz teknoloji

Kaynak: Vaidya, S., Ambad, P. ve Bhosle, S. (2018). Industry 4.0 – A glimpse. Procedia Manufacturing, 20(1), 233-238.

Endüstri 4.0'ın gelişimi, mal ve hizmetlerin nasıl üretildiğinin yeniden tanımlanmasını sağlamıştır. Bu zengin, bağlı ve akıllı üretim ortamı dokuz gelişmenin ürünü olarak ortaya çıkmıştır (Şekil 2). Bu dokuz gelişme, akıllı bir imalat sistemine geçişi sağlamış, süreç ve hizmetlerin dijitalleştirilmesine yol açmıştır. Bu sayede robotlar birbirleriyle etkileşime girmekte ve insanlarla yan yana güvenle çalışarak onlardan ders almaktadır.

Endüstri 4.0'ın en önemli teknolojilerinden biri olan Nesnelerin İnterneti (IoT), endüstriyel sistemlerde fabrikaların akıllı okuyucular ile donatılarak bu okuyucuların ürettiği çeşitli verileri anlık olarak analiz edebilmesine olanak sağlamaktadır. Nesnelerin İnterneti, insanların yaşamlarındaki bütün eşyaların

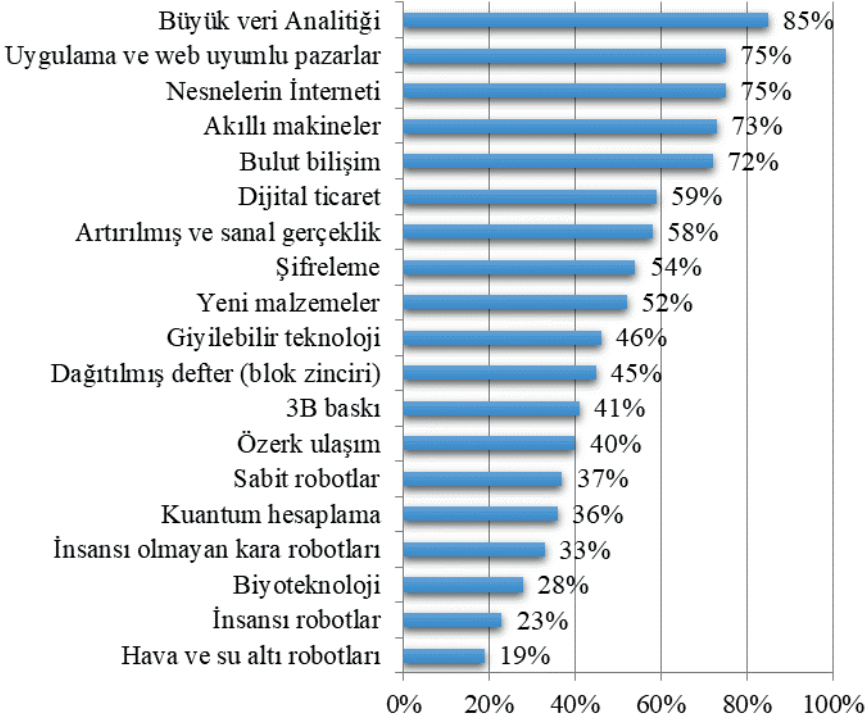
kendi aralarında konuşabilmesidir (Öztuna, 2017, s.69). Siber fiziksel sistemler (CPS), özerk bir şekilde bilgi alışverişinde bulunan ve etraflarındaki fiziksel dünya ile işbirliği içinde çalışan “akıllı” nesnelere (örneğin, makineler, ürünler veya cihazlar) oluşmaktadır. Radyo frekansı tanımlama (RIFD) etiketleri ile tanımlanan “akıllı ürünler”, yerleri, tarihçeleri, durumları ve rotaları hakkında bilgi sağlamaktadır. Bu bilgi, iş istasyonlarının her ürün için hangi üretim adımlarının gerçekleştirildiğini ve gerekli uyarılama işlemlerini bilmesini sağlamaktadır. IoT, tüm bu süreci kolaylaştırarak bu cihazları bir internet ağına bağlamakta, büyük miktarda veri toplanmasına ve gerçek zamanlı olarak bilgi alışverişine olanak tanımaktadır. Böylece endüstriyel ekipman performansının izlenmesi mümkün hale gelmekte, ekipman tarafından üretilen bilgilerden, bozulma veya parçaların aşınması gibi görünmeyen problemler tespit edilebilmektedir (Hermann, Otto ve Pentek, 2015, s.6). Endüstriyel Nesnelere İnterneti (IIoT) ise, yerleştirilen iletişim ve bilgi teknolojileri sayesinde makinelerin hem insan operatörleri hem de imalat sistemleri ile kesintisiz bir şekilde etkileşime girmesini sağlayan teknolojiler grubunu temsil etmektedir. Üretimde tipik IIoT uygulamaları; akıllı sensörler, akıllı makineler, entegre fiziksel teknolojiler ve insan arayüz cihazlarından oluşmaktadır. Büyük veri ve analitikler, karar vermenin etkinliğini artırmak için gerçek zamanlı verilerin üretilmesi, toplanması ve analizine yönelik süreci temsil etmektedir (Vaidya ve ark., 2018, s.235-236). Büyük veri grubunun varlığı ve anlaşılması kuruluşların fiziki yansımaları için simülasyonlar yapmalarını sağlamaktadır. Üretilen dijital veriler, kısmen internete bağlı cihazların kullanımının bir sonucudur. Akıllı telefonlar, tabletler ve bilgisayarlar, kullanıcıları hakkında veri iletmektedir. Böylece bağlantılı akıllı nesnelere, tüketicinin günlük nesnelere kullanımı hakkında bilgi aktarmaktadır. Büyük veri terimi, devasa büyük veri kümelerini belirtmektedir; yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış çeşitli veriler dahil olmak üzere daha çeşitlendirilmiş ve öncekinden daha hızlı elde edilen verilerden oluşmaktadır. Büyük veri analitiği ise, farklı modelleri ve faydalı bilgileri keşfetmek için büyük veri setlerini toplama, organize etme, analiz etme sürecini ifade etmektedir. Genel olarak, yeni sorunları veya eski sorunları daha iyi ve etkili yollarla çözmeye odaklanmaktadır (Youssra ve Sara, 2018, s.525). Bulut tabanlı üretim, endüstri 4.0'daki imalat işletmeleri arasında veri paylaşımı ve ilgili verilerin işletmenin tüm yönlerinden işletmecilere dağıtılmasına ve değer zincirinin kapsamlı bir görünümünün yaratılmasına izin veren bir çerçeveye yaratmaktadır. Bulut bilişim sayesinde, istenilen bilgiye her

yerden ulaşılabilmektedir. Bulut bilişim, bellek ve disk değişikliği gerektirmemektedir. PC veya cep telefonundan bilgiye anında ulaşılabilmektedir (Öztuna, 2017, s.58).

Sayısallaştırma ve üretim sürecinin akılcılaştırılması günümüz endüstrisi için artık en önemli ihtiyaçtır. Endüstri 4.0, üçüncü sanayi devriminden sonra bilgisayarlı sistemlerin daha dijital hale getirilmesi ve akıllı sistemler üzerinden ağ entegrasyonunun sağlanmasına dayanmaktadır. Endüstri 4.0 sayesinde akıllı sistemler, insanın belirli görevlerde değiştirilmesine ve çalışma ortamının kolaylaştırılmasına yardımcı olmaktadır (Rüßmann ve ark., 2015, s.4). İmalat sanayii, şu anda, seri üretimden özelleştirilmiş üretime geçmektedir. Üretim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler ve endüstrilerdeki uygulamalar, verimliliğin artırılmasına yardımcı olmaktadır. Bu endüstri; esneklik, kaynakların verimli kullanılması ve müşterilerin ve iş ortaklarının iş sürecine entegrasyonu ile karakterize edilmektedir (Vuksanović ve ark., 2016, s.295). Nitekim teknolojilerin kapasitesindeki evrim, endüstriyel üretkenliği artırmakta, üretim maliyetlerini düşürmekte ve müşterilere kalite, hız ve maliyet konusunda hizmet vermek için etkili çözümler sunmaktadır. Üretim kuruluşları, kendilerini, rekabet güçlerini sürdürmek için işgücünün rollerini, teknolojilerini ve beklentilerini rekabet etmeye devam ettirmek için konumlandıklarılarından, endüstriyel nesnelere internetinin giderek daha dinamik ve hızlı olması, mevcut işgücünü karmaşıklığa adapte etmeye zorlamaktadır. İşgücü piyasasındaki bilişsel, analitik ve sosyal becerilerin geliştirilmesine vurgu yapılması, kuruluşların gelecekteki endüstrinin taleplerini karşılamak için geleneksel becerilerin özelliklerini değiştirmelerini zorunlu hale getirmektedir (Eberhard ve ark., 2017, s.49). Kuşkusuz bu eğilimlerin işgücü piyasası üzerinde önemli etkileri ortaya çıkmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu'nun Ocak 2016 tarihli "İşlerin Geleceği: Dördüncü Sanayi Devrimi için İstihdam, Beceri ve İşgücü Stratejisi" raporuna göre Endüstri 4.0; yaşama, çalışma ve birbirimizle olan ilişkilerimizi değiştirmektedir. Çalışmanın doğası, özellikle esnek çalışma uygulamaları yaygınlaştıkça değişmektedir. Gelişmekte olan pazarlarda daha iyi eğitilmiş gençlerin oluşturduğu orta sınıf giderek artmaktadır (World Economic Forum, 2016, s.10). İş dünyasında da şu anda teknolojiye ileriye gidenlerin bir sonucu olarak önemli değişiklikler meydana gelmektedir. İş organizasyonu değişmekte, mevcut iş ve görevler gelişmektedir. Yeni endüstriler, pazarlar ve iş fırsatları ortaya çıkmaktadır. Bu hem fırsat hem de iş için önemli bir zorluktur. Örneğin, uzaktan çalışma fırsatları, daha fazla

sayıda kadın ve erkeğin işgücüne girip burada kalmasını olanaklı hale getirmektedir. Mobil cihazların etkin kıldığı sabit bağlantı, çalışmanın herhangi bir zamanda ve neredeyse her yerden yapılmasını sağlamaktadır. Günümüzün ofis işleri ve daha geniş olarak bilgi çalışmaları internet tarafından desteklenmektedir ve pratik olarak herhangi bir yerden ve herhangi bir zamanda gerçekleştirilebilir hale gelmektedir. 2013 yılında Frey ve Osborne tarafından yapılan bir araştırma, o zamanki işlerin %47'sinin gelecek yıllarda otomatik olma riskinin yüksek olduğunu göstermiştir. Büyük veri analizi, dijitalleşme ve robotizasyon gibi yeni teknolojik trendler, çok sayıda işin otomatikleştirilmesinden ve birçok alanda robotların işgücünün yerine konulmasından sorumludur. Emek piyasalarındaki bilgisayarlaşma, özellikle rutin ve yoğun işlerde istihdamın azalmasına neden olmaktadır (Frey ve Osborne, 2013, s.38).

Dünya Ekonomik Forumu tarafından Eylül 2018'de yayımlanan "İşlerin Geleceği 2018" raporu için ankete katılan işletmelerin %85'inin 2022 yılına kadar, büyük veri analitiğini benimsemeleri ve genişletmeleri oldukça muhtemel görülmektedir. Benzer şekilde, büyük şirketlerin çoğunluğunun, nesnelerin interneti ve web destekli pazarlar gibi teknolojileri işyerlerinde benimsemiş olmaları ve bulut bilişimden geniş ölçüde faydalanma ihtimalleri de yüksektir. Akıllı makineler ve artırılmış sanal gerçeklik uygulamaları da önemli miktarda genişlemektedir. Yeni teknolojiler, iş büyümesini, iş yaratmayı ve uzmanlık becerilerine olan talebi artırmaktadır; ancak bazı işler ortadan kalkmakta veya otomatik hale gelmektedir. Makineler, çoğu işgücünün yerini alabilir duruma gelmektedir (World Economic Forum, 2018, s.6). Çin, "Made in China 2025" başlıklı 10 yıllık ulusal kalkınma planında, birkaç yıl içinde en iyi teknolojik sanayi ülkelerinden biri olmayı hedeflemektedir. Pekin'in 2020 yılına kadar 150 birimlik bir robot yoğunluğu hedefine ulaşmak için Çin'in her yerine 600.000 ila 650.000 yeni endüstriyel robot kurulması düşünülmektedir. Kore ve Japonya, endüstriyel robotlar için dünyanın en büyük satış pazarları olarak ikinci ve üçüncü sırada yer almaktadır. Singapur ile birlikte, bu iki ülke üretimde robot yoğunluğu açısından küresel dijitalleştirilmiş ekonomiler sıralamasına öncülük etmektedir. ABD ise şu anda dünyadaki endüstriyel robotlar için dördüncü en büyük pazardır. NAFTA bölgesinde (ABD, Kanada ve Meksika), yeni kurulan endüstriyel robotların toplam sayısı 2015'te %17 artmıştır (International Federation of Robotics, 2016).



Şekil 3. Şirketlerin 2022 yılına kadar benimsemeleri muhtemel teknolojiler (öngörülen)

Kaynak: Future of Jobs Survey 2018, World Economic Forum.

Warren G. Bennis'in belirttiği gibi (aktaran Vuksanović, Ugarak ve Korçok, 2016:297)¹:

“Geleceğin fabrikasında iki çalışan olacaktır: bir insan ve bir köpek. İnsanın görevi köpeği beslemek olacaktır. Köpek ise, insanı otomatik sistemlere dokunmaya cüret etmesine engelleme görevine sahip olacaktır”.

Dördüncü endüstri devrimi, aynı zamanda ‘paylaşım ekonomisi’ ‘gig ekonomisi’ gibi yeni ekonomik sistemler ortaya koymaktadır. Uber ve Çin Didi servisi gibi çevrimiçi hizmetler olabileceği gibi Upwork, Amazon Mechanical Turk gibi küresel çevrimiçi çalışma platformları bir çok kişiye uçtan uca teknoloji sayesinde, zaman ve mekandan bağımsız olarak becerilerini kullanma ve para kazanabilme olanağı sağlamaktadır (World Economic Forum, 2016, s.9; Stefano, 2016, s.1; Berg ve ark., 2018, s.4).

1 Michael Hattermann, Director Office Brussels, VATM e.V., No Doubt About It: Industry 4.0 Is Needed to Keep Germany Competitive M2M Summit 2013, Düsseldorf.

Endüstri 4.0 'ın İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkisi

1930'lu yıllarda John Maynard Keynes, gelecekle ilgili bir öngöründe bulunmuştur. Ona göre teknolojik gelişmeler, yüzyıl sonunda haftada 15 saat çalışmaya olanak sağlayacak bir iş ortamı yaratacaktır (Dallı, 2013). Bugün Keynes'in öngörüsünün gerçekleştiğini görmekteyiz. Endüstriyel kapitalist ekonomilerdeki istihdamın değişen doğası üzerine yapılan güncel tartışmalarda, kısmi zamanlı, geçici ya da diğer sözleşmeli çalışanlar son dönemde daha fazla göze çarpmaktadır (Pintaldi, 2008, s.1-2). Özellikle son yıllarda standart dışı çalışma biçimleri teknolojik gelişmelerin bir ürünü olan dijital çalışma platformları (De Stefano, 2016) kapsamında, iş ve istihdam ilişkilerinin geleceği konusundaki tartışmalarda merkezi bir rol üstlenmektedir.

Endüstri 4.0'ın işgücü piyasalarına etkisini kavramak için öncelikle teknolojinin istihdama uyguladığı iki rekabetçi etkiyi anlamak gerekmektedir. Birincisi, teknolojinin neden olduğu bozulma ve otomasyonun, emek yerine sermayeyi ikame etmesi ve işçileri işsiz kalmaya zorlamasının yarattığı bir yıkım söz konusudur. İkincisi, bu yıkım etkisine, yeni ürün ve hizmetlere olan talebin arttığı ve yeni mesleklerin, işletmelerin ve hatta endüstrilerin yaratılmasına yol açan bir kapitalleşme etkisi eşlik etmektedir. İnsan, adaptasyon ve yaratıcılık konusunda inanılmaz bir yeteneğe sahiptir. Ancak buradaki kilit nokta, kapitalleşme etkisinin yıkım etkisinin önüne geçtiği zamanlama ve kapsam ile ikame işleminin ne kadar sürede gerçekleşeceğidir. Nitekim teknolojik gelişmelerin var olan işleri yenileri ile değiştirdiği ve pek çok işi yok ettiği bir süreç her zaman yaşanmıştır. Örnek olarak ABD'de, toprakta çalışan insanlar, 19. yüzyılın başlarında işgücünün %90'ını oluşturmaktaydı. Ancak bugün, bu oran %2'den azdır. Bu dramatik küçülme, en az sosyal bozulma veya işsizlikle birlikte nispeten sorunsuz bir şekilde gerçekleşmiştir (Schwab, 2016, s.37-38). Dolayısıyla gelişen teknolojiler toplumsal dönüşümleri etkilemiş ve günümüz toplumlarının yeni adlarla anılmasına neden olmuştur. Çalışma hayatında teknolojik yeniliklerle birlikte gerçekleşen üretimde dijitalleşme; işçilerin daha az emek harcayarak ve daha az kaynak kullanarak üretim yapabildiğini olanaklı hale getirmiştir. Castells tarafından ağ toplumu olarak tanımlanan bu toplumsal örgütlenme biçimi merkezsiz, hiyerarşi içermeyen, yatay ilişkilere sahiptir (Castells, 2008, s.284). Otomasyonun üretim sürecine girmesiyle birlikte işsizliğin artacağı ve robotlardan oluşan bir üretim sürecine girildiği düşünülmekteydi. Oysa Castells'e göre robotların, ileri teknolojik makinelerin

üretim sürecine girmesi temelde işsizliği arttıran bir süreç değildi. Çünkü teknolojinin üretim sürecine girişi istihdamın yapısını değiştirmekle birlikte yeni iş olanaklarını da beraberinde getirmekteydi (Castells, 2008, s.339). Ancak, bu dönüşüm, işsizliği arttırıcı etki yapmakla birlikte işin tanımını ve içeriğini de değiştirmiştir. Bu değişim aynı zamanda istihdamı da temelde etkilemiştir. Çalışmanın bireyselleşmesi, siparişe dayalı üretimin yaygınlaşarak çalışmanın parçalanmasına yol açmıştır. Esnek üretim yöntemlerinin ortaya çıkmasıyla işçilerin geçici işlerde çalışabilmesinin önü açılmıştır (Castells, 2008, s.357).

Bugün her ne kadar yeni bir dönüşüm olarak tanımlanan Endüstri 4.0 devriminin yarattığı muhteşem teknolojik gelişmelerden bahsedilse de dördüncü sanayi devrimi, yeni sanayilerde, önceki devrimlerden daha az iş yaratıyor gibi gözükmektedir. Heinrich (2019) çalışmasında, birçok işin robotlarla ikame edileceğine dair net bir kanıt bulmuştur. Bu nedenle birçok insanın gerçekten işlerini kaybetmesi muhtemeldir. Yapay zeka ve öğrenen makinelerin ortaya çıkması ve gelişmesiyle, asla ikamesinin mümkün olmadığı düşünülen işler bile tehlikede gözükmektedir (Heinrich, 2019, s.6).

Tanınmış uzmanlardan Klaus Schwab, tekrarlayan görevlerden daha fazlasını yapan siber fiziksel sistemlerin (CPS), çalışanların yerini almaya başladığında, insanlığın en büyük zorluklarla karşı karşıya geleceğini belirtmektedir. Nitekim siber fiziksel sistemlerin ortaya çıkması ile tekrarlardan ibaret görevlerden daha zor görevlerin de insan gücünün elinden alınması ihtimal dahilindedir. Frey'in ve Osborne'un Oxford Üniversitesi'ndeki araştırması, ABD'deki tüm işlerin %47'sinin belki de on iki yıl içinde değişebileceğini göstermektedir. Oxford Martin Teknoloji ve İstihdam Programı'nın bir tahminine göre, ABD işgücünün sadece %0,5'i yüzyılın başında bulunmayan endüstrilerde kullanılmaktadır. Bu, 1980'lerde yeni sanayilerde yaratılan yeni işlerin yaklaşık %8'inden ve 1990'larda yaratılan yeni işlerin % 4,5'inden çok daha düşük bir oranı temsil etmektedir. Bilgi ve diğer yıkıcı teknolojilerdeki yeniliklerin, onları üretmek için daha fazla emek isteyen yeni ürünler yaratmak yerine, mevcut çalışanları teknoloji ile değiştirerek verimliliği artırma eğiliminde olduğunu göstermektedir (Schwab, 2016, s.38-39).

Son on yılda çalışma dünyasında yaşanan büyük dönüşümlerden biri de çevrimiçi dijital çalışma platformlarının ortaya çıkışı olmuştur. Bu yeni çalışma platformları, sadece mevcut iş modellerini değil aynı zamanda bu iş modellerinin dayandığı istihdam modelini de değiştirmiştir (Berg ve ark., 2018; Felstinerf,

2011; Siberman ve Harmon, 2017). Şirketler son yıllarda dış kaynak kullanma, off-shoring ve Amazon'un Mechanical Turk veya UpWork aracılığıyla kitle kaynak sağlama olanaklarının yaygınlaşmasına bağlı olarak son yıllarda işleri daha da basitleştirmektedir. Bir işin basitleştirilmesi, algoritmaların insanların yerini alabileceği anlamına gelmektedir. Bölünmüş, iyi tanımlanmış görevler, görev etrafında daha iyi izleme ve daha yüksek kalitede veriye yol açmaktadır. Böylece, algoritmaları çalışacak şekilde tasarlayabilecekleri daha iyi bir temel oluşturabilmektedirler (Schwab, 2016. s.43). Dört özel teknolojik gelişme, bu değişimin itici gücü olarak görülmektedir: Her yerde bulunan yüksek hızlı mobil internet; yapay zeka; büyük veri analitiğinin yaygın olarak benimsenmesi ve bulut teknolojisinin egemen olmasıdır. Ankete katılan şirketlerin yaklaşık %50'si, otomasyonun, çalışan tabanlarının iş profillerine dayanarak, 2022 yılına kadar tam zamanlı işgücünde bir miktar azalmaya yol açmasını beklemektedir. Buna ek olarak, işletmelerin uzmanlık gerektiren işlerinde proje bazlı çalışanların kullanımlarını genişletmeleri beklenirken, fiziksel ofislerin ötesinde uzaktaki personellerden faydalandıkları görülmektedir (World Economic Forum, 2018, s.viii). Batı ekonomilerinde gittikçe daha fazla sayıda kişi, "gig ekonomi" olarak adlandırılan, bir gig'den veya projeden diğerine geçiş yapan freelancer olarak çalışmaktadır (Kuhn ve Maleki, 2017, s.184). Bu tür çalışanların yasal statüsü tartışmalıdır ve freelancer'ların kesin sayısını tahmin etmek mümkün değildir. ABD'deki işçilerin beşte birinden fazlası tam zamanlı istihdamdan farklı düzenlemeler altında ekonomik çalışmalar yürütmektedir. Oysa işgücü korumalarına ilişkin yasal düzenlemelerin çoğu tam zamanlı istihdam modeline dayanmaktadır (Cappelli ve Keller, 2013, s.575). Neredeyse tüm dijital platform çalışanları, kendi hesabına çalışanlardan ya da bağımsız yüklenicilerden oluşmaktadır. Çalışanlar, platform veya işverenle tam zamanlı bir iş ilişkisine sahip olmamaktadır (Berg ve ark., 2018, s.13). Fabo, Karanoviç ve Dukavo (2017, s.172), platform ekonomisindeki mevcut durumu "büyük vaat ama korkunç gerçeklik" olarak tanımlamaktadır. Dijital emek platformlarının işgücü piyasasındaki dezavantajlı ve cesaretsiz gruplar için iş yaratma vaadi sunarken, çalışanları kötü ve eşit olmayan çalışma koşullarına mahkum etmektedir. Nitekim platform ekonomisi işçileri, kendi hesabına çalışan ya da bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırıldığından dolayı tam zamanlı bir iş ilişkisine dayalı çalışanların sahip oldukları haklardan faydalanamamaktadır.

Yeni gelişmeler, gig ekonomisi veya kalabalık işlerde yapılan yeni iş düzenlemeleriyle geleneksel iş modellerini daha da zorlaştırmaktadır (Aleksynska

ve ark., 2019, s.26). Dijital işgücü platformlarındaki çalışmalar yenidir ve geleceğin çalışmalarının simgesidir. Hem web tabanlı, hem dijital çalışma platformları hem de çalışmanın yazılım uygulamaları aracılığıyla tahsis edildiği yerel tabanlı çalışma platformlarından oluşmaktadır (Berg ve ark., 2018, s.14). Geçmiş yıllarda da tam zamanlı çalışma formuna uymayan iş düzenlemeleri hep var olmuştur. Tarih, işin istikrarsız ve geçici olduğu, çevresel işgücünün kullanıldığı esnek emek piyasalarından örneklerle doludur (Kalleberg, 2000, s.342). Fakat son yirmi yılda standart dışı istihdam hakkındaki popüler söylem, standart dışı işlerde çalışanların oranında (Tucker, 2002, s.12) ve özellikle freelance çalışma gibi yeni kendi hesabına çalışma türlerinde (IPSE, 2017) bir artış olduğunu göstermektedir. Kendi hesabına çalışmaya ilişkin araştırmaların özellikle son 10 yılda artış göstermesi şüphesiz yeni çalışma biçimlerinin yaygınlaşması sonucunda gerçekleşmektedir. Kendi hesabına çalışma, yeni meslek kategorilerinin bu kapsama dahil olmasıyla hem daha kompleks hem de heterojenik çalışma koşullarına sahip olmuştur (Kuhn ve Schuetze, 2001, s.761). Nitekim günümüzde birçok sektörde ve ülkede, en fazla talep gören meslekler veya uzmanlıklar 10, hatta 5 yıl önce mevcut değildi. Popüler bir tahmine göre, bugün ilkokula giren çocukların %65'i, sonuçta henüz mevcut olmayan tamamen yeni iş türlerinde çalışmaya başlayacaktır (World Economic Forum, 2016, s.3).

Dijital emeğin yükselişini tetikleyen gelişmelerden biri olan mobil teknolojilerin gelişmesi, internete bağlanma sayısında belirgin bir artışa yol açmıştır. Bundan 10 yıl önce, dünya nüfusunun sadece %15'inin internete bağlandığı bir dünyada yaşadığımızı düşündüğümüzde bugün dünya nüfusunun %40'ından fazlasının bağlı olduğu bir dünyanın varlığı bize değişimin kaçınılmaz olduğunu göstermektedir (ITU, 2017, s.2). "Digital in 2018" raporuna göre dünya genelinde internet kullanıcılarının sayısı 2018'de %7 artarak 4.021 milyar seviyesine ulaşmıştır (Kemp, 2018). Bu oran 2019 yılında %9,1 oranında artış göstermiştir. Dünyada 4.388 milyar kişi internet kullanır hale gelmiştir. Bu toplam nüfusun %57 'sinin internet kullanıcısı olduğunu göstermektedir (Kemp, 2019).

Dijital emek platformlarının büyümesindeki diğer önemli etkenlerden biri ise işsizlik ve eksik istihdamdaki artıştır. Bu sorunlar dünyanın birçok ülkesinde önemli ekonomik ve sosyal endişe kaynağıdır. 2018 yılında, küresel işsizlik oranının %5,0 olarak gerçekleştiği tahmin edilmektedir. Yeniden 2008 yılı

düzeyine geri dönmüştür. Dünyadaki çalışma çağındaki nüfusun yaklaşık %61'i ya gerçekten istihdam edilerek ya da iş için uygun iken iş arayarak işgücü piyasasına katılmaktadır. Bu katılım oranı, geçtiğimiz 25 yıl boyunca yılda ortalama yüzde 0,1 ila 0,2 puan arasında azalırken, 2008 yılı küresel mali krizinin ardından en hızlı düşüşü yaşamıştır (ILO, 2019, s.9). Yetişkinler arasında işgücüne katılım oranları son 25 yıldır düşmektedir. Bu düşüş, 15-24 yaş arası gençler arasında daha belirgindir. Bu düşüş eğiliminin gelecekte de devam edeceği öngörülmektedir. 2018 yılında küresel olarak istihdam edilen 3,3 milyar insanın çoğunluğu maddi refah, ekonomik güvenlik, fırsat eşitliği veya insani gelişme kapsamı dışında kalmıştır. İstihdamda olmak her zaman düzgün bir yaşam garanti etmemektedir. Birçok işçi, düşük maaşlı, sosyal korumaya ve işyerindeki haklara çok az erişimi olan veya hiç erişimi olmayan kayıt dışı işlerle uğraşmak zorunda kalmaktadır. 2018'de, resmi sektörde iş olanaklarının ve/veya sosyal koruma sisteminin olmaması nedeniyle 360 milyon kişi ücretsiz aile işçisi ve 1.1 milyar kişi ise kendi hesabına çalışmıştır. Genel olarak, 2016 yılında 2 milyar işçi kayıt dışı çalışmıştır ve bu da dünyadaki işgücünün yüzde 61'ini oluşturmaktadır (ILO, 2019, s.6). Ülkeler açısından ekonomik büyümeyi ve istihdamı artırmaya dönük politikalarda, girişimcilik ve kendi hesabına çalışma konusu daha da önemli hale gelmiştir. Sanayileşmiş ülkelerdeki tarım dışı kendi hesabına çalışanların sayısındaki artış, durgun ekonomileri yeniden canlandırma aracı olarak istihdamın artırılması yönünde kullanılmaktadır. İngiltere'de kendi hesabına çalışmadaki artışın özellikle işgücü piyasasında gerçekleşen iyileşmeye katkısı oldukça büyük olmuştur. Aslında İngiltere'de 2010 yılının ikinci çeyreğinden beri istihdamdaki %40 'lık büyüme, kendi hesabına çalışanların sayısındaki artıştan kaynaklanmaktadır. 2010 yılında kendi hesabına çalışanların oranının sadece %13 olduğunu göz önüne aldığımızda bu gerçekten şaşırtıcı bir artıştır. Fakat İngiltere'deki durumun böyle olması, Avrupa ülkelerinde de durumun buna benzer olduğu anlamına gelmemektedir (Hatfield, 2015, s.6).

Bugün, her zamankinden daha fazla insan, sağladığı özgürlük ve esneklik gibi nedenlerle kendi hesabına çalışmaktadır. Tarım dışı kendi hesabına çalışma, son on yılda muazzam bir şekilde büyümüştür. Son zamanlardaki büyümenin büyük bir kısmı, yüksek vasıflı freelance çalışanların genişlemesinden kaynaklanmaktadır. Bu grup özellikle İngiltere'de 2008'den bu yana %46 büyümüştür (IPSE, 2017, s.3). ABD'de 57,3 milyon kişi freelancer olarak çalışmaktadır. Freelance çalışan işgücü, 2014'ten bu yana ABD işgücünden 3

kat daha hızlı büyümüştür. Milenyumların neredeyse yarısı (%47) freelance çalışmaktadır. Mevcut büyüme hızında ilerlediğinde 2027 yılına kadar ABD işgücünün çoğunluğunu freelancer'ların oluşturacağı tahmin edilmektedir (Freelancers Union ve Elance-oDesk, 2017, s.3).

Gig ekonomisi ya da paylaşım ekonomisi olarak adlandırılan dijital temelli yeni ekonomi, çalışanlara daha az güvenli ancak daha esnek ve daha özerk olabilecekleri görev odaklı kısa vadeli işler sunmaktadır (OECD, 2017, s.27; Burtch, Carnahan ve Greenwood, 2016, s.24). Kendi hesabına çalışma, hem bir çalışma statüsü hem de çalışma faaliyeti olarak tarih boyunca var olmasına rağmen ücretli istihdamın gölgesinde kalmasından dolayı ihmal edilmiştir. Kendi hesabına çalışmanın yeniden doğuşu, işgücü piyasalarında meydana gelen en önemli gelişmelerden birini oluşturmaktadır. Neredeyse tüm gelişmiş ülkelerde, kendi hesabına çalışanların payında, 20'nci yüzyılın ikinci yarısına kadar sürekli bir azalma yaşanmıştır. Fakat son birkaç yılda kendi hesabına çalışmanın özellikle gig ekonomisinin gelişmesiyle arttığı görülmektedir (Buschoff ve Schmidt, 2009, s.148).

Yeni çalışma biçimleri aynı zamanda iş yerlerini çalışma alanlarına dönüştürmektedir. Artık teknolojik gelişmeler ve uygulamalar sayesinde potansiyel olarak küresel olarak dağılmış bir çalışma alanı oluşmaktadır. Çalışma alanları dinamik, akışkan ve genellikle geçici niteliktedir (Farrell, 2006, s. 17).

Buna ek olarak, işgücü profili hızla değişmektedir. Gelecekte otomasyon açısından düşük riskli, sosyal ve yaratıcı beceriler gerektiren işlerin yaygın olacağı öngörülmektedir. Dünya Ekonomik Forumunun yapmış olduğu raporda karmaşık problem çözme, sosyal ve sistem becerilerinin, 2020'de fiziksel yetenekler veya içerik becerileri ile karşılaştırıldığında çok daha fazla talep göreceği vurgulanmaktadır (World Economic Forum, 2016, s.14). Aynı zamanda De Groen, Maselli, ve Fabo, (2016, s.5), toplamda, 14,113 platform işçisi ve 9,459 görev üzerinde yaptığı çalışmada platformdaki işçilerin çoğunluğunun nispeten gençlerden oluştuğunu bulmuştur. Bu veri, gençlerin mezun olduktan sonra kariyerlerinin ilk aşamalarında platformlarda yer aldığını göstermektedir. Dil becerilerini belirten çalışanların %69'unun yaklaşık üçte ikisi birden fazla dilde konuştuğunu iddia etmektedir.

Kuşkusuz bugünün yeni nesil işgücü, birkaç nesil öncesinden farklı gözükmektedir. Birden fazla işte çalışmakta, hatta okulda bile aynı anda farklı

müşterilere iş yapmaktadır. Kariyeri boyunca aynı işte kalma dönemi sona ermektedir. Yeni nesil işgücü Uber arabaları kullanmakta, bebek bakıcılığı yapmakta, yaz aylarında staj araştırmakta veya gönüllü işlerde çalışmaktadır. Önceki nesillere göre çok farklı beklentilere sahip işgücü gelmektedir (Arkan, 2016). Çalışma hayatları boyunca tek bir işte ya da bir sektörde çalışmayı tercih etmeyen yeni nesil işgücü, işgücü piyasasının geleneksel yapısını değiştirmektedir. BNP Paribas ve The Boson Project tarafından, yaşları 15 ila 20 arasında değişen 3.200 gençle yapılan anket çalışması sonuçlarında, gençlerin %38'inin iş hayatı sürecinde en az beş meslek değiştirmek eğiliminde olduğu görülmüştür. Katılımcıların % 84,5'i ise heyecan duyacakları bir iş yapmak istediklerini belirtmiştir (www.hurriyet.com.tr).

Dijital Emek Platformları ve Çalışma Biçimleri

Paylaşım ekonomisi veya platform ekonomisi, son yıllarda akademik ve emek dünyasındaki tartışmalarda öne çıkan bir kavram haline gelmiştir (Brancati ve Fernández-macías, 2019; Garben, 2017; ILO, 2018; Lehdonvirta, Kässi, Hjorth, Barnard ve Graham, 2019; Muntaner, 2018; Rogers, 2016; Schmidt, 2017; Frenken, 2016; Moore, 2018; Ravenelle, 2017; Taeihagh, 2017). 2016 yılında, eski ABD Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu Başkanı Wilma Liebman, ABD'de, son birkaç yıldır gerçekleşen alternatif dijital iş düzenlemelerindeki büyümenin artık konuşulması gereken bir gelişme olduğunu belirtmiştir. Liebman, yeni işgücü biçimleri ve 'gig ekonomisinin' gelişimi konusundaki uzmanlığını paylaşmış ve teknolojik gelişmelerin ve platform tabanlı işlerin ABD'deki işletmelerin çalışma koşullarını etkilediğini ve mevcut ekonomik düzenlemeleri bozmaya başladığını açıklamıştır (Siberman ve Harmon, 2017, s.2). Platform ekonomisi üzerine yapılan tartışmalar, emek platformlarının daha verimli kaynak kullanımı sağlama potansiyeli (Lehdonvirt ve ark., 2019; Burtch ve ark., 2016) firmalara ve iş modellerine yarattığı tehdit (Green, Walker, Alalulththim, Smith ve Phillips, 2018) ve standart istihdama getirdiği zorluklar (Muntaner, 2018; Berg ve ark., 2018) gibi konulara odaklanmıştır.

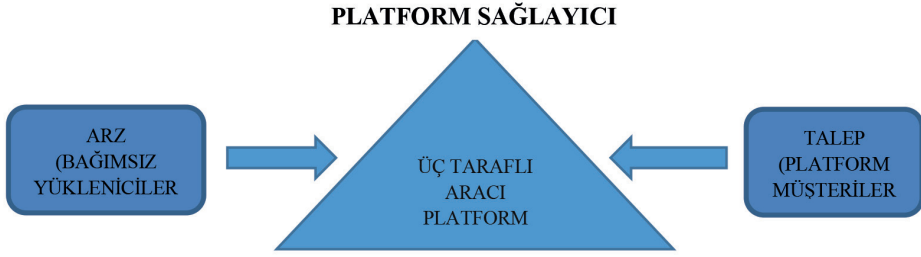
2000'li yılların başında, internetin büyümesi ve web tabanlı endüstrilerin düzgün çalışması için belirli görevlerde insan girdisine duyulan ihtiyaç ile birlikte kalabalık (crowd) çalışma biçimi ortaya çıkmıştır. İşçiler, güvenilir bir internet bağlantısına sahip oldukları sürece dünyanın her yerinden çalışabilir hale gelmiştir. İşler, gelişmiş bilgisayar programlamadan, veri analizinden ve

grafik tasarımdan büro niteliğinde nispeten basit mikro görevlere kadar çeşitlilik göstermektedir (Berg ve ark, 2018, s.15).

Merkezi olmayan bilgi ağlarının, büyük veri analizlerinin ve mobil dijital cihazların birleşimi ile ortaya çıkan dijital platformlar, emek hizmetlerinin sağlanmasını koordine eden yeni bir formdur ve tartışmasız iş dünyasında son teknolojik devrimin en göze çarpan sonuçlarından biridir (Brancati ve Fernández-macías, 2019, s.4 ; Pesole, Urzı Brancati, Fernández-Macías, Biagi ve González Vázquez, 2018, s.7). De Groen, Maselli ve Fabo (2016; s.1), platform çalışmalarını, kurumların veya bireylerin, belirli sorunları çözmek için diğer kuruluşlara veya bireylere erişmek veya çevrimiçi olarak ödeme karşılığında belirli hizmetler sağlamak için çevrimiçi bir platform kullandıkları bir istihdam formu olarak tanımlamaktadır.

Dijital emek platformları üzerinden çalışma, genellikle iki şekilde gerçekleşmektedir: “Kalabalık (crowd) çalışma” ve “uygulamalar üzerinden talep üzerine çalışma” (Durward, Blohm ve Leimeister, 2016; Said 2015; Smith ve Leberstein, 2015; De Stefano, 2016;). İlk terim genellikle çevrimiçi platformlar aracılığıyla bir dizi görevi tamamlamayı gerektiren çalışma faaliyetlerine atıfta bulunmaktadır (Bergvall- Kåreborn ve Howcroft, 2014; Cherry, 2011; Eurofound, 2015). Tipik olarak, bu platformlar, potansiyel olarak müşterileri ve çalışanları global olarak birbirine bağlamaya izin veren, internet üzerinden belirsiz sayıda kuruluş ve kişiyle iletişim kurmaya olanak sağlamaktadır (Schmidt, 2017, s.5).

Dijital emek platformları, nispeten yeni bir konudur. Birçok kişi için çerçevesi net olarak anlaşılabilen bir kavram olarak görülmektedir. Gig ekonomisi, farklı tip işleri ve çalışma modellerini ifade eden esnek bir işgücü piyasasını tanımlamaktadır. Bu kapsamda yer alan farklı iş modellerinin ortak özelliği, çalışanları müşterilerle ve işlerle buluşturan aracı dijital platformlara veya uygulamalara dayanmasıdır. Gig ekonomisi platformları, çalışanlara ultra esneklik sağlayarak, çalışma gününün her bir saatini ve dakikasını nasıl geçirecekleri konusunda tam bir özgürlük sunmaktadır (Erdoğan ve Serpil, 2018, s.238). Genel olarak platform ekonomisi, en az üç aktörden oluşan çevrimiçi pazarlardan oluşmaktadır. Dijital platform sağlayıcısı, diğer işçi ve müşterinin arz ve talep durumunu koordine eden bir aracı olarak hizmet etmektedir. Bu aracı rol, platform sağlayıcısının maliyet, risk ve yükümlülüklerinin çoğunu diğer iki tarafa kaydırmasına olanak sağlamaktadır.



Dijital platformlar üzerinden gerçekleşen çalışma biçimleri çeşitlidir. Nitekim çalışma ve dijital teknolojiler arasındaki kesişme alanı büyüdükçe yeni iş modelleri ve dolayısıyla yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmaktadır. Schmidt (2017), çalışmasında dijital emek platformlarını iki kategoride sınıflandırmıştır. Bunlar:

- Bulut çalışma (web tabanlı dijital işçilik)

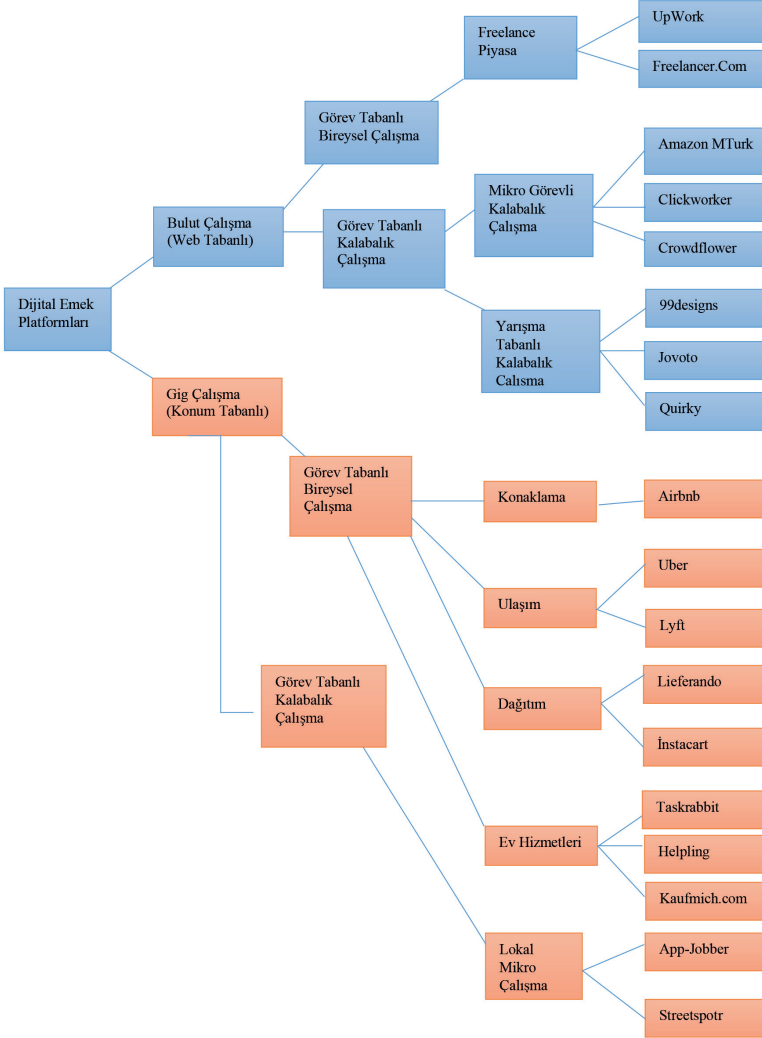
- (1) Freelance piyasalar
- (2) Mikro görevlendirme kalabalık çalışması
- (3) Yarışma tabanlı yaratıcı kalabalık çalışması

-Gig çalışma (konum tabanlı dijital işçilik)

- (4) Konaklama
- (5) Nakliye ve teslimat hizmetleri
- (6) Ev hizmetleri ve kişisel hizmetlerdir.

Eğer çalışanın yapacağı görev, konum tabanlı değilse ve internet üzerinden uzaktan yapılabilirse, bulut çalışmadır. Görev belirli bir kişiye değil, çevrimiçi olarak tanımsız bir gruba veriliyorsa, kalabalık (crowd) çalışmadır. Görev parça parça çalışması için küçük birimlere bölünmüşse, her birine eşit miktarda para ödeniyorsa bu mikro görevli kalabalık çalışmadır. Aksine, görev alt bölümlere bölünmeden, bütün bir kalabalık tarafından paralel olarak çözülüp, sonuçta yalnızca bir sonuç kullanılır ve parası ödenirse, yarışma temelli bir kalabalık çalışmadır. Bununla birlikte, bir görevin belirli bir yerde ve zamanda yapılması gerekiyorsa, görevden sorumlu olan belirli bir kişi tarafından yapılmalıdır. Bu da gig çalışmadır (Schmidt 2017, s.5).

Gig ekonomisinde, freelance çalışma yaygındır. Çevrimiçi freelance çalışma, genellikle teknik veya mesleki becerilere sahip işçilerle birlikte, mikro görevli kalabalık çalışmalardan daha yüksek bir uzmanlık düzeyi gerektirmektedir. Çevrimiçi freelance görevler, genellikle, daha uzun süreler boyunca gerçekleştirilen, saat, gün veya ay gibi daha büyük projeler olma eğilimindedir (World Bank, 2015, s.2).



Şekil 4. Platform ekonomisinde dijital işgücü piyasalarının sınıflandırılması

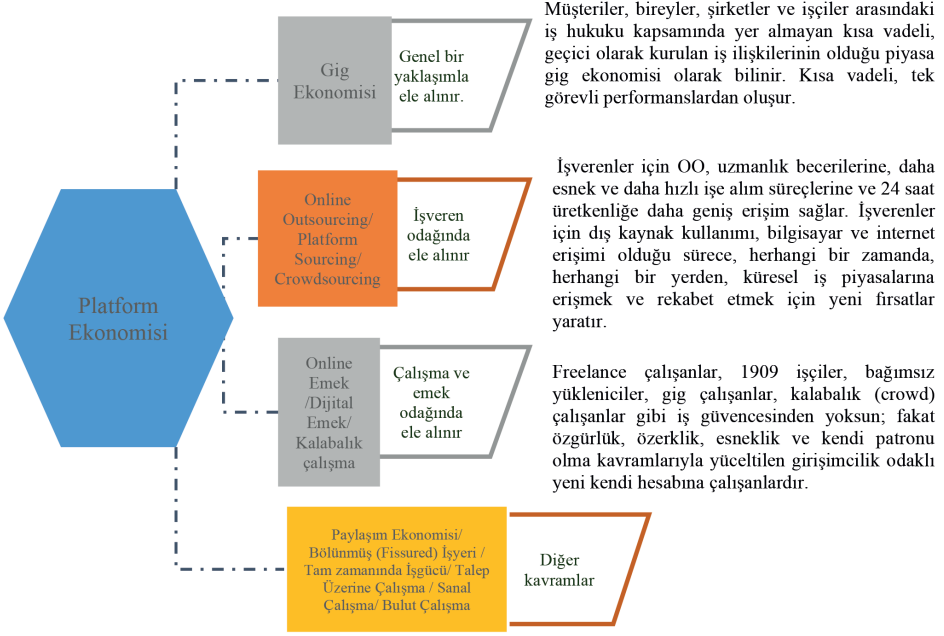
Kaynak: Schmidt, Florian A. (2017). "Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work, Freidrich Ebert Stiftungs.s.7

Bu platformlarda hizmetler hem yüksek hem de düşük vasıflı olabilir. Örneğin, bir Upwork aracılığıyla akademik bir yayın için yardımcı bulunabilir. Ya da 99Design aracılığıyla grafik tasarımcılar için bir yarışma başlatabilir. Bunlar vasıflı hizmetlerdir. Ancak, Amazon Mechanical Turk aracılığıyla restoran incelemelerini kontrol etmek gibi düşük vasıflı mikro görevlerin dış kaynak olarak kullanılması da mümkündür. Mobilyaları taşımak, teslim almak veya teslim etmek için ya da evcil hayvan bakıcıları ve bebek bakıcıları bulmak için en ünlü platform Amerikan TaskRabbit'tir (De Groen ve Maselli, 2016, s.2). Türkiye'de ise Armut. Com da bu tür hizmetler sunan dijital emek platformlarından biridir .

Platform çalışma biçimlerine ilişkin akademik literatürde bir terminoloji bolluğu oluşmuştur. Her yazar, konuyu ele aldığı yaklaşıma bağlı olarak farklı terim kullanmayı tercih etmiştir. Heeks (2017, s.2), literatürde kullanılan terimleri 3 kategoride sınıflandırmıştır.

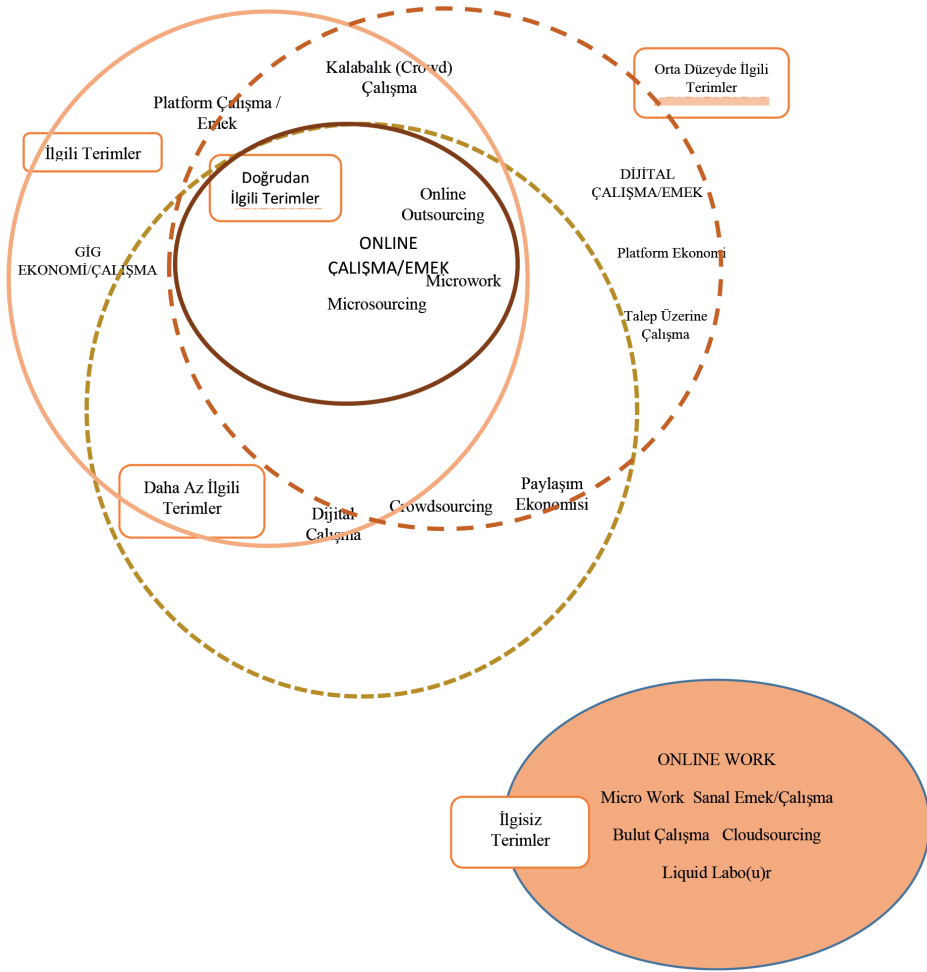
Bunlar:

- (1) **Çalışma ve emek odağında:** Çevrimiçi emek, kalabalık çalışma, dijital emek ve mikro çalışma.
- (2) **İşveren odağında:** Çevrimiçi dış kaynak kullanımı (Online Outsourcing) ve kitle kaynak kullanımı (Crowdsourcing).
- (3) **Aracı dijital platformlar odağında:** Gig ekonomisi, dijital platform ekonomisidir.



Şekil 5. Platform ekonomisi terminolojisi

Dijital platformlarda kurulan işverenlerle çalışanlar arasındaki ilişkiler geleneksel işçi işveren arasında kurulan iş ilişkisinden farklıdır. Her çalışan için birden fazla işveren, birden fazla çalışan için bir işveren ya da birden fazla işveren ile birden fazla işveren arasında iş ilişkisi kurulabilmektedir. Çalışanın mobil olduğu ve muhtemelen kendi ofisi de dahil olmak üzere birden fazla yerden çalıştığı işverenin mülkleri dışındaki bir yerde çalışabilmektedir (Eurofound, 2015, s.4-5).



Şekil 6. Terimler arasındaki ilişki

Kaynak: Heeks, Richard (2017). Digital Economy and Digital Labour Terminology: Making Sense of the “Gig Economy”, “Online Labour”, “Crowd Work”, “Microwork”, “Platform Labour”, Etc. E.S.R.C. s.3

İnsana Yakışır İş Bakımından Dijital Emek Platformlarının Görünümü

1999 yılında ILO tarafından 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda ilk olarak ele alınan insana yakışır iş gündeminin i) uluslararası çalışma standartları ve işyerindeki temel ilkeler ve haklar (ii) istihdam yaratma (iii) sosyal koruma ve (iv) sosyal diyalog olmak üzere dört stratejik ayağı bulunmaktadır. ILO, “iyi bir işi” “kadın ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru

koşullarında iyi ve üretken bir çalışma elde etme fırsatı” olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla salt amaç işlerin yaratılması değil aynı zamanda kabul edilebilir kalitede işlerin yaratılmasıdır (ILO,1999, s.4; Anker, Chernyshev, Egger, Mehran ve Ritter, 2002, s. 2).

ILO, küreselleşme ve neo-liberal politikalar karşısında çalışma koşulları kötüleşen ve daha da güçsüz duruma düşen işçi sınıfının insana onuruna uygun iş olanaklarının artırılması amacıyla insana yakıșır iş konusuna önem vermektedir. Aslında insana yakıșır iş prensibi ilk kez, 1948 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde kabul edilmiştir. Buna göre herkes çalışma hakkına sahip olduğu gibi kendi işini de özgürce seçebilme hakkına sahiptir. Hiçbir ayrımcılığa maruz kalmadan eşit iş için eşit ücret almalı ve çalışanın kendisi ve ailesinin insan onuruna yakıșır bir hayat sürmesini sağlayacak sosyal koruma hakları sağlanmalıdır (Athanasou, 2010, s.36). Dünya üzerinde tahmin edilemeyecek kadar çok güvencesiz, belirsiz, tehlikeli ve öngörülemeyen çalışma koşullarında çalışmak zorunda bırakılan kişi bulunmaktadır. İşsizlik rakamları, tek başına endişe kaynağı olmakla birlikte, bir işte çalışan fakat iyi bir işi olmayan, iyi bir ücret, güvenli bir gelecek, sosyal koruma ve temel haklara erişimi olmayan çalışan sayısı çok daha fazladır.

İnsana Yakıșır İş yaklaşımının amacı tüm toplumlarda kabul görmüş, insan onuruna yakıșan işlerin yaratılmasını sağlamaktır. Dolayısıyla istihdamın sadece nicelik yönünden değil aynı zamanda nitelik olarak düşünülmesi gerekmektedir (Işığıçok, 2005, s.22). İnsana yakıșır işler, niteliksel ve / veya niceliksel olarak ölçülebilmekte ve ILO bu yaklaşımları eşzamanlı olarak kullanmanın insana yakıșır işlerin ölçülmesinde en çok istenen yöntem olduğunu öne sürmektedir (ILO, 2012, s.12). Bununla birlikte, zaman ve kaynak kısıtlamaları çoğu zaman araştırmacıların bu yöntemlerden yalnızca birini kullanmasına izin vermektedir.

İnsana yakıșır iş kavramı; istihdam olanaklarının artırılması, çalışma yaşamına ilişkin temel hakların korunması, sosyal koruma ve sosyal diyalogun geliştirilmesi olmak üzere dört temel unsurdan oluşmaktadır (ILO, 2012, s.12). İnsana yakıșır iş, göstergeleri olarak nitelendirilen 4 temel unsurun birlikte varlığı ile anlamlı ve işlevsel hale gelmektedir. Bu unsurlardan birinin yokluğu, işin insana yakıșır olma özelliğini de ortadan kaldırmaktadır (Işığıçok, 2005, s.23).

İstihdam

İnsana yakışır iş kavramının ilk unsuru istihdam olanaklarının artırılmasıdır. Fakat ILO, üretken istihdam olmadan, insana yakışır iş hedeflerini salt istihdam yaratarak ulaşılamayacağını belirtmektedir. İstihdamın nicelik ve nitelik boyutunun birlikte ele alındığı bütüncül bir yaklaşım çerçevesinde kabul edilebilir işlerin sağlanması gerektiği tavsiyesinde bulunmaktadır (ILO, 1999, s.4).

İstihdam, her çeşit çalışmayı kapsamaktadır ve nicel ve nitel boyutlara sahiptir. İnsana yakışır iş, sadece kayıtlı ekonomideki işçiler için değil, aynı zamanda düzensiz çalışan ücretli işçileri, kendi hesabına çalışanları ve ev eksenli çalışanları da kapsamaktadır. Nitekim kuralsızlaştırma, küreselleşme, gündelikleşme ve işgücünün feminenleşmesi gibi gelişmeler, işçilerin şu anda sahip oldukları işin kalitesini biçimlendirmiştir. İnsana yakışır iş kavramı, büyük ölçüde emeğin toplu pazarlık gücünü baltalayan Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu tarafından yürütülen korumasızlık ve işgücü piyasalarının serbestleştirilmesi gibi piyasa reform uygulamalarından kaynaklanmıştır. İşçileri sömürücü uygulamalara karşı korumak, özellikle kayıtlı işgücü sektöründe yarı zamanlı veya geçici olarak çalışanlar veya kayıt dışı sektörde çalışanlar nedeniyle giderek daha zor hale gelmiştir (Ghai, 2003, s.113; ILO, 2008, s4; Boulin, Lallement, Messenger, Michon, 2006, s.24; World Bank, 2006; Von Broembsen, 2012, s. 5). Gelişmiş ekonomiler de dahil tüm dünyada serbestçe “işe alma ve işten çıkarma” imkânı sağlayan sıfır saatlik sözleşmeler ve çağrı üzerine çalıştırma, gündelik çalışma gibi çeşitli iş düzenlemeleri yükselişe geçmiştir. İşgücünün önemli bir bölümü talep üzerine işe alınmakta ve onlara sadece yaptıkları işin karşılığında bir ödeme yapılmaktadır (De Stefano, 2016; Eurofound, 2015).

ILO özellikle son yıllarda ortaya çıkan dijital çalışma platformlarının sadece mevcut iş modellerini değil aynı zamanda istihdam biçimlerini de değiştirdiğini; fakat bu çalışma biçimlerinin çalışanları, istihdam durumları, yeterli gelir, sosyal koruma ve diğer yardımlar konusunda ciddi risklerle baş başa bıraktığını açıklamaktadır. Bu konuda önemli çalışmalar yapmakta olan ILO, bu platformlarda çalışan kişilerin çalışma koşullarının ilk karşılaştırmalı çalışmalarından birini sunmaktadır. Dünyadaki 75 ülkede yaşayan 3.500 işçiyi kapsayan bu araştırmada diğer kalitatif araştırmalardan da faydalanmıştır. ILO kalabalık çalışanlara yönelik iki anket çalışması gerçekleştirmiştir. Birincisi, Kasım ve Aralık 2015’te Amazon Mechanical Turk (AMT) ve CrowdFlower

platformlarında yapılmıştır. İkincisi Şubat ve Mayıs 2017 arasında AMT, CrowdFlower, Clickworker, Microworkers ve Prolific olmak üzere beş platformda yapılmıştır. Kalabalık çalışanların özellikleri, yaptıkları iş türü ve bu çalışmaya yönelik motivasyonları ve algıları incelenmiştir. Ortalaması 25-40 yaş aralığında ve eğitilmiş olan katılımcıları bu tür platformlarda çalışmaya iten öncelikli motivasyon ek gelir elde etme isteği (%32) olduğu görülürken ikinci motivasyonun evde çalışma olanaklarına sahip olmalarıdır (%22). Dijital platformlar, kalabalık (crowd) işçilerin yaklaşık yüzde 32'sinin ana gelir kaynağıdır. Dijital platformlarda kalabalık çalışırken aynı zamanda diğer ücretli işlerde çalışanların (%52), yaklaşık üçte biri (%32) maaşlı çalışanlardan oluşurken, diğerleri yarı zamanlı ve gündelik (%33) ya da freelance çalışma (%25) gibi diğer standart dışı işlerde çalışmaktadır (Berg ve ark., 2018, s.42). Dijital çalışma platformları, çoğu zaman iş, çalışma zamanı ve mekan konularında bağımsızlık ve esneklik vaat etmektedir. Ancak, çalışanları “bağımsız yükleniciler” ya da kendi hesabına çalışan olarak sınıflandırarak, asgari ücret dahil olmak üzere kendilerini yasal ve sosyal sorumluluklardan kurtarmaya çalışmaktadırlar (De Stefano, 2016; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018, s.2). Nitekim bağımsız yükleniciler kavramını tanımlamak karmaşık bir konudur. Yasal statüsü belirsizdir. Bağımsız yükleniciler ne bir işveren statüsünde yer almaktadır ne de bir ücret sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçi statüsündedir. Vergi düzenlemelerinden kendilerinin sorumlu olduğu kendi hesabına çalışanlar olarak sınıflandırılmaktadır. Ancak, kendi hesabına çalışanların hepsini bağımsız yüklenici olarak sınıflandıramayız. Örneğin, sabit bir yerde çalışan küçük esnaf bağımsız yüklenici değildir. Bağımsız yükleniciler üretim araçlarına sahip olmasına rağmen, ürettikleri artı değere sahip olmazlar. Geleneksel işçi ve işveren statüleri dışında yeni bir istihdam statüsü olarak kabul edilmektedirler (Kalleberg, 2000, s. 335-356). Tipik bir işveren-çalışan ilişkisinde işveren, hizmetleri yerine getiren kişiye ne yapılması gerektiği ve nasıl yapılacağına ilişkin talimat verme hakkına sahiptir. Aynı zamanda işin yapılacağı yer ve işi yapmak için gerekli ekipmanın tedarik edilmesi konusunda sorumludur. Böyle bir ilişki bulunduğu durumlarda, çalışanın ve işverenin tüm vergi ve sosyal güvenlik primlerini ödemesi gerekmektedir. Aynı zamanda ücretli çalışanlar sendikalarda örgütlenme ve işten atılmaları durumunda tazminat gibi yasal haklara da sahiptir. Oysa bağımsız yükleniciler, kendi hesabına çalışmaktadırlar ve en önemli özelliği ise ne zaman ve kimin için çalışacakları konusunda yaşadıkları belirsizliktir.

Bağımsız yüklenicilerin belirli bir işvereni yoktur. Tüm bağımsız çalışanlar gibi bu yükleniciler de kendi vergilerini ve sigortalarını ödemekle yükümlüdürler (De Silva ve ark., 2000, s.2). İstihdam, farklı çalışma biçimlerinin yasal sınırlarını ve ekonomik güvenlik düzeylerini belirleyen son derece önemli bir kavramdır. Zira istihdam; ticari ilişkilerin, girişimcilik ve rekabetin yer aldığı bir ekonomik alan ile emek koruma düzenlemelerinin arasındaki sınırı tayin etmektedir (Fudge, Tucker ve Vosko., 2002, s.1). Bağımsız yükleniciler, freelance çalışanlar gibi kendi hesabına çalışma biçimleri, girişim fikrinin gelişmesiyle paralel son yıllarda yaygınlaşmaktadır (Cohen ve Mallon, 1999, s.330). Kavramın doğasında özgürlük ve özerk olma anlayışı yatmaktadır (Clinton, Totterdell ve Wood, 2006, s.181). Oysa, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan esnek çalışma biçimlerinin ortak özelliklerinden biri, iş sözleşmesine dayalı bir bağlılık (Kuzgun, 2004:17) koşulunu sağlamalarıdır. Dolayısıyla diğer atipik iş ilişkileri genellikle tek bir işveren ile kurulurken, freelance çalışma ya da bağımsız yükleniciler gibi yeni kendi hesabına çalışma biçimleri aynı anda birden fazla işveren/müşteri (Platman, 2004, s.577; Nies ve Pedersini, 2003, s.8.) ile çalışabilmektedir. Bu tür platformlardaki çeşitli işlerin özellikleri, geniş bir müşteri yelpazesıyla etkileşime girme fırsatı sunmaktadır (Huws, Spencer ve Syrdal, 2017, s.40). Bu tür çalışma biçimlerinde işçi ve işveren arasındaki ilişki, tüketici ile belirli bir marka patates cipsi arasındaki bağlantıdan farklı değildir (Friedman, 2014, s.171).

Dijital çalışma platformlarının işsiz, coğrafi olarak yalıtılmış ve mülteciler dahil olmak üzere sosyal olarak marjinalleşmiş gruplara ekonomik olarak fayda sağlayabileceğini iddia edenler olduğu gibi (Byrne ve Waters, 2015), işverenler açısından, teknolojik yeniliği, işlem ve işçilik maliyetlerini azaltan, değişken talep karşısında “sayısal esneklik” sağlayarak rekabet gücünü artırdığı (Peck ve Theodore, 2012, s.742; ILO, 2016) da savunulmaktadır. Fakat gig ekonomisi zamansızdır. İşçiler, tazminat vaadi olmadan işe alınırlar. Bu nedenle gig çalışmalar, uzun vadeli sözleşmeler ve işçileri işverenlerine bağlayan gayri resmi düzenlemeler ile oluşturulan ekonomiye bir çeşit ultra esneklik kazandırmaktadır. İşverenler, onları çalışan olarak şirketin bir parçası haline getirmek yerine, onlarla belirli görevler için anlaşarak talep koşullarına göre istihdam koşullarını ayarlayabilmektedir. İstihdamın ve ücretlerin daha esnek hale gelmesi işverenlerin ekonomik dalgalanma riskini işçilere kaydırmaktadır (Friedman, 2014, s.172).

ILO'nun yayımladığı “*Dünya’da İstihdam ve Sosyal Görünüm :İşlerin Değişen Doğası* (2015a)” adlı raporda yeni çalışma biçimlerinin yaygınlaşması meselesi şöyle ele alınmaktadır (ILO, 2015a, s.13):

“Gelişmiş ülkelerde standart istihdam modelleri azalmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise bazı iş sözleşmelerinin ve ilişkilerinin güçlenmesine karşın bir çok ülkede kayıt dışı istihdam giderek artmaktadır. Özellikle kısa süreli sözleşmeler ve düzensiz çalışma saatleri yaygınlaşmaktadır. Bugün ücretli maaşlı istihdam, küresel istihdamın neredeyse yarısını oluşturmaktadır. Özellikle Güney Asya ve Sahra Altı Afrika’da çalışanların yalnızca %20’si ücretli maaşlıları kapsamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise tüm çalışanların yüzde 60’ından fazlası herhangi bir iş sözleşmesi olmadan çalışmaktadır; çoğu kendi hesabına çalışmakta ya da aile işlerine katkıda bulunmaktadır. Ücret ve maaş karşılığı çalışanların bile yarısından azı (%42’si) tam zamanlı ve sürekli çalışmaktadır. Yani her 10 ücretli ve maaşlı çalışanın 6’sı ya part time ya da geçici çalışmaktadır”.

Gig ekonomisinin istihdam ayağının analizinde görülmesi gereken en önemli meselelerden biri de bu tür çalışanların eksik istihdam kapsamı içerisinde yer almalarıdır. İşgücünün bir kısmının işgücü ve sosyal korumadan haksız bir şekilde dışlanmasıyla kayıtlı ekonominin bazı bölümlerinin de kayıt dışı bırakılmasına yol açabilmektedir. Dahası, maliyetlerdeki ilgili tasarruflar, yasalara uygun hareket eden işletmelerle haksız rekabete yol açabilmektedir. Sonuçta daha kötü çalışma şartlarına ve koşullarına doğru sosyal damping yaşanmasına neden olmaktadır (De Stefano, 2016, s.7).

Gig veya platform çalışanların, işgücü korumalarından faydalanmaları için istihdam ilişkisini düzenleyen mevcut istihdam statüleri şemsiyesi altına sokmak biraz zordur. Fakat bu yönde önemli girişimler olduğu görülmektedir. İngiltere’de, Profesyonel Şoförler Birliği GMB, Uber’e karşı işçi sınıflandırması konusunda en büyük girişimlerden birini gerçekleştirmiştir. GMB, Uber’in sürücülerinin bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırılmasına rağmen, sürücüler için ‘işçi’ statüsünün daha uygun olacağını savunmuştur. Bu yönde alınan karar, İngiltere genelinde 30.000 sürücüye tatil ücreti, asgari ücret ve molalar dahil temel istihdam koşullarına erişim sağlamıştır (GMB, 2019).

Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Haklar

Çalışma yaşamında ilişkin temel haklar zorla çalıştırılmaya karşı korunma, ayrımcılığa karşı korunma, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, eşit işe eşit ücret gibi çalışma hak ve özgürlüğünün kapsamını, değerlerini ve kurallarını belirleyen haklardır (Işığışık, 2005, s.33)

Dijital platformlarda çalışanlar genelde bağımsız yükleniciler ve kendi hesabına çalışanlar (Berg ve ark., 2018, s.104) olarak sınıflandırıldıkları için kayıtlı istihdamda çalışanların sahip oldukları hakların çok büyük bir kısmına erişememektedir. Bu tür çalışanlar uzun dönemli tek bir işverene bağlı çalışmadıkları için doğum izni, ücretli tatiller, tam işsizlik ödeneği gibi önemli istihdam veya sosyal haklara sahip olamazlar (Muntaner, 2018, s. 598). Dijital platformlarda çalışan işçiler, bir dizi kısa süreli “gig” veya aynı anda birden fazla gig iş yaptığını; fakat “geleneksel” işçilerden daha fazla gelir güvencesizliğine sahip olduklarını belirtmektedir. Bazen haksız olarak, asgari ücret dahil olmak üzere ücretli hastalık izni, tatil ve ebeveyn izni; fazla mesai ücreti; haksız işten çıkarmalara karşı korunma; işle ilgili hastalık veya yaralanma durumunda tazminat; sağlık sigortası ve emeklilik; örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı gibi çalışanlara sağlanan birçok hak ve menfaatten mahrum bırakılmaktadır (De Stefano, 2016, s.5). Berg (2016, s.25), kalabalık (crowd) çalışanların, ABD’de veya başka yerlerde insana yakışır çalışma koşullarına sahip olmadığını belirtmektedir. Kalabalık işçilerin çoğu, evden çalışmayı bir avantaj olarak görürken, ücret seviyesi, iş güvencesizliği, iletişim eksikliği ve platformların tepkisizliği ile ilgili endişeye sahiptir. Bu işçiler yaşam giderlerini finanse etmekte zorlanmaktadır. Birçoğu, işsizlik veya iş piyasasındaki durgunluk nedeniyle platformlara girmektedir.

Gig çalışanlarının ücret durumu, çalışma statüsünün belirsizliği nedeniyle birçok risk teşkil etmektedir. Platformların çoğu, çalışanları bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırdığı için işçiler, çalışanlara verilen çalışma saatleri, ücretler, iş güvenliği ve sağlığı, temsil ve sosyal koruma gibi korumalara sahip değildir. Bu, gig çalışanların ücretlerinin birçok ülkenin asgari ücretinin altına düşmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca, ücretli izin ve molalar yoktur ve işçiler, sosyal güvenlik ödemelerinin tüm masraflarını veya engellilik, iş kaybı veya emeklilik durumunda sosyal güvenlik kapsamına girmeyen riskleri üstlenmektedirler. Nitekim, 2015 yılında ILO tarafından dijital çalışma platformunda 1100 çalışan ile yaptığı anket, Amerikan Amazon Mekanik Türk işçilerinin sadece %9,4’ünün

sosyal güvenliğe katkı sağladığını ve sadece %8'inin özel emeklilik fonuna katkı yaptığını tespit etmiştir (Berg, 2016, s.16).

Serbest çalışanlar için evde veya bir kafede çalışmak, esnek çalışma ile birlikte çeşitli iş fırsatları sunmaktadır. Aynı zamanda hareket etmeden çalışmalarına olanak sağlamaktadır. İş sözleşmeleri bireysel olmakta; ancak iş yerleri belirli bir ofis yerine doğal olarak ev ya da halka açık diğer alanlar olmaktadır. Ofislerin hem güvenlik hem de üretken bir çalışma ortamı sunması açısından avantajları çoktur. Oysa serbest çalışanların çalışma alanları ofis ortamının dışında kalabalık evlerden ya da kafelerden oluşmaktadır (Friedman, 2014, s.183). Bir dizi çalışma, kalabalık çalışanların en azından sanayileşmiş ülkelerin standartlarına göre düşük ücret aldıklarını göstermektedir (Felstiner, 2011; Bergvall-Kareborn ve Howcroft, 2014, s.218). ILO anketi kazançların platforma ve çalışılan ülkeye bağlı olarak değiştiğini bulsa da CrowdFlower ve Microworkers, en düşük ücretli platformlardır. Çalışanlar saatte ortalama 2 ABD Doları kazanmaktadır. Prolific Academic ve Amazon Mechanical Turk (AMT)'de , çalışanlar saatte ortalama 4.4 ve 3.6 dolar kazanmaktadır. Bununla birlikte, AMT'deki kazançlar menşei ülkeye göre değişmekte olup, Hintli işçiler saatte neredeyse 4 ABD doları kazanmaktadır (ILO, 2018, s.3).

Platform işçilerinin finansal güvenlik ve sosyal koruma kapsamı, bu işlere bağımlılıklarıyla oldukça ilgilidir. Düzenli bir gelir sağladıkları bir işe ek olarak dijital platformlarda çalışan işçiler, genellikle, diğer işteki sosyal koruma kapsamından faydalanmaktadır. Buna ek olarak ikinci gelir kaynağı olarak dijital platformları kullanmaktadır. Bu nedenle, temel gelir kaynağı kalabalık çalışma olan Amerikan AMT işçilerinin yüzde 38'i ve Hint AMT işçilerinin yüzde 49'u için, mali durumlarının zayıf olması şaşırtıcı değildir. Nitekim bu kişiler ailenin diğer üyelerinden maddi destek sağlamaktadır. Ayrıca, temel gelir kaynağı kalabalık (crowd) çalışma olan işçilerin çoğu, Uluslararası Çalışma İstatistikleri Konferansı'na göre, kayıt dışı çalıştıkları için sosyal güvenceden de yoksundur (Berg, 2016, s.16).

Sosyal Koruma

Aşırı esneklik, risklerin işçilere kayması ve gelir dengesizliği gig ekonomisinde işgücü piyasalarının belirgin bir özelliği haline gelmektedir. Gerçekten de kalabalık çalışması ve talep üzerine uygulamalar yoluyla yapılan çalışma biçimlerinin, emeğin gündelikleşmesi yönündeki eğilimin büyük bir

parçası olduğu anlaşılmaktadır (Bowles ve MacPhail, 2008, s.5). Gig işler veya bir defalık işler yeni olmasa da, artan teknoloji kullanımı bu tür işlerin hızlı bir şekilde artmasına yol açmaktadır. Gig ekonomisi, dijital aracılı işgücü pazarlarının veya işgücü platformlarının yaratılması yoluyla standart dışı istihdam biçimlerinin büyümesine katkıda bulunmaktadır. Bu tür iş platformları, çalışanları bir kereye mahsus işler için işverenlerle çalışanları bir araya getirmektedir. Günümüzde daha fazla çalışanın birincil gelir kaynağı bu tür dijital platformlardır. Bu nedenle giderek daha fazla kişi sınırlı sosyal ve işgücü korumaları kapsamında çalışmak zorunda kalmaktadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018, s.3). Gig istihdamın artması, sosyal sigortaların geleneksel işlerde istihdam yoluyla sağlandığı gelir güvenliği sistemini tehdit etmektedir. İşsizlik sigortası, tazminat ve maluliyet sigortası, sağlık sigortası ve birçok emeklilik hakları tamamı istihdamla bağlantılıdır. Bunlar, bir işe sahip olmanın getirdiği faydalardır ve işçiler geleneksel istihdamdan uzaklaştıkça bu kazanımlarından yoksun kalmaktadırlar (Friedman, 2014, s.184). Çoğu platform, çalışanların temel olarak bağımsız yükleniciler olarak işe alınmasından dolayı, mevcut iş yasalarına göre çalışanları sosyal koruma kapsamına girmemektedir. Bu işçilerden bazıları yasal olarak kendi hesabına çalışanlardan oluşurken, diğer durumlarda iş hukuku yükümlülüklerinden kaçınmak için yanlış sınıflandırılma yapılmaktadır (Rogers, 2016, s.513).

Platformların sayısı ve gig ekonomisinin büyüklüğü henüz tam olarak ölçülmemiştir. Fakat son yıllarda ILO başta olmak üzere çeşitli kuruluşların ve akademisyenlerin bu konuya özel ilgi gösterdikleri görülmektedir. Aynı zamanda Amazon Mechanical Turk, Uber, 99designs ve Upwork gibi dijital çalışma platformlarında işçi haklarını korumaya ve işçi gücünü arttırmaya ilişkin uluslararası ilgi son yıllarda artmıştır (Siberman ve Harmon, 2017, s.2).

Sosyal Diyalog

İnsana yakışır işin son bileşeni olan sosyal diyalog, sosyal taraf olan işçi ve işveren üst örgütü temsilcilerinin diğer çıkar grubu temsilcileriyle birlikte ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde ortak katılımın sağlanmasını ifade etmektedir (İşçiçok,2005, s.48).

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi, işverenlerle bireysel işçiler arasındaki eşitsiz ilişkiyi dengelemek ve işçilerin istihdamlarını ve çalışma koşullarını iyileştirmek için toplu hareket etmelerini sağlamaktadır. İşçi refahı

açısından sendikalaşmanın önemi büyük olmasına rağmen, sendikalaşma oranları küresel olarak azalmıştır ve özellikle standart olmayan işlerde çok daha düşüktür (ILO, 2015b, s.29). Mevcut yasal düzenlemeler, kendi hesabına çalışanların ya da bağımsız yüklenicilerin sendika kurmalarını ve toplu iş sözleşmesi yapmalarını engellemektedir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018, s.3).

Sendikalar, çalışanların on yıllardır toplu pazarlığın örgütlenmesi ve desteklenmesi konusunda önemli bir rol oynamıştır. Toplu pazarlığın, kalıcı ve uygulanabilir işyeri kazanımlarını güvence altına almak için kritik olduğu kanıtlanmıştır. Hem emek hem de siyasal alanlarda bir bağlantı olarak sendikalar, doğrudan eylem, siyasal lobicilik ve toplum örgütlenmesi ile de ilgilenmişlerdir. Gig ve platform çalışmada büyümenin ortaya çıkardığı istihdam modellerinde değişiklikler, sendika hareketine yeni örgütlenme ve örgütsel zorluklar ortaya koymaktadır. Birçok sendika, standart dışı işçileri daha geniş ölçüde dahil etmek için temsilciliği genişletme stratejisinin bir parçası olarak zaman zaman gig ve platform tabanlı çalışanlarla bağlantı kurmaya çalışmaktadır (ILO, 2016, s.39). Nitekim bu grubun heterojenliği nedeniyle, sosyal taraflar serbest çalışan işçilerin büyük bir bölümünü neredeyse hiç temsil etmemektedir. Platform ve gig işçileri üzerindeki yasal kısıtlamalardan kaynaklanan kolektif örgütlenme zorlukları, dijital işgücü piyasalarının bireysel yapısı ile birleşmektedir. İşçiler genellikle yalnızlık duygusunu yoğun olarak hissetmektedir. Dolayısıyla sosyal izolasyon gibi olumsuz bir durumla da baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Coğrafi olarak uzak mesafelerde ve birbirleriyle doğrudan rekabet halinde çalışmaktadırlar. Ek olarak, gig çalışması genellikle kısa süreli veya görev temellidir ve çevrimiçi işgücü platformlarının işgücü devir hızı yüksektir (Farrell ve Greig, 2016, s.9). Bu da sendikaların çalışanları örgütleme çabalarını baltalamaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme

Bu makale, endüstri 4.0'ın işgücü piyasasına etkilerini ve dijital emek platformlarının ortaya çıkışını ele alarak, dijital emek platformlarını insana yakışır iş açısından değerlendirmektedir.

Ekonomik gelişmeler, her zaman değişim ile gerçekleşmektedir. Ekonomide ve toplumda bugün gözlenebilen değişiklikler, endüstri 4.0'a olan eğilimi giderek hızlandırmaktadır. Zira, endüstri 4.0'ın getirdiği yenilikler sadece endüstriyel üretimi değil, bireyin tüm yaşam alanlarını etkilemektedir. Bu

gelişme, devrimden çok evrimsel bir süreçtir. Mevcut işgücü piyasasının yapısı da bu süreçten etkilenecek değişmektedir. Gig ya da platform ekonomisi, çalışanlara küresel bir havuzdan niteliklerine uygun işleri bulmalarına olanak sağlayan yeni bir dijital işgücü piyasası yaratmaktadır. Fakat dijital emek platformları, işin gündelik ve kayıt dışı hale getirilmesine aracılık ederek emeğin ağır bir şekilde metalaştırılmasına yol açmaktadır. Bireylere gelir elde etmek için yeni fırsatlar sunmaktadır; ancak platformları düzenleyen işgücü standartlarının olmaması, işin güvenilir olabileceği anlamına gelmektedir.

Dijital emek platformları, genel olarak, çalışanlara insana yakışır iş fırsatları sunmamaktadır. Platform işçileri, esnek çalışma fırsatına sahip olmalarına rağmen, düşük ücret seviyesi, iş güvencesizliği, sosyal izolasyon ve sesini duyuramama gibi sorunlara sahiptir. İstihdam statüsü bakımından kendi hesabına çalışan ya da bağımsız yüklenici olarak etiketlendikleri için çalışanlar iş kanunu kapsamına girmemektedir. Zira, kendi hesabına çalışma girişimcilik ile bağdaştırılan, net bir yasal tanımlaması yapılamayan bir çalışma şeklidir. Öncelikli olarak çalışanların asgari ücret, yıllık izin, yasal doğum izni gibi haklara sahip olabilmeleri için istihdam statüsünün yasalara uygun olması gerekmektedir. Kollektif pazarlık mevzuatının kapsamına dahil olabilmek için de istihdam statüsü önemli bir ön koşuldur. Bu çerçevede gig çalışanlar, insana yakışır iş açığından en fazla etkilenen gruplardan biri olarak görülebilir. Çünkü çalışma yaşamına ilişkin temel haklarını kullanamamakta, güvenceden ve örgütlenmeden yoksun olarak çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Aynı zamanda sosyal diyalog süreçlerine katılım ve temsil yetersizliği ile ilgili yaşanan sorunları da derindir. Gig ve platform temelli çalışmanın doğası coğrafi olarak geniş alanlara dağılmış, çeşitli müşteriler için kısa vadeli görevlerde çalışan, esnek çalışma programlarına sahip, çeşitli işverenler için çalışan ve iş aramak için dijital platformlara giren işçilerden oluşmaktadır. Dolayısıyla gig çalışanlar, diğer işçilerle uzun süreli finansal veya sosyal bağlantılar kurmadan yaşayan izole bir sınıfı temsil etmektedir. Yeni dünyanın prekarya'ları olan bu sınıf, sadece istihdam ve gelir güvencesinden yoksun değil, aynı zamanda belirli bir zaman ve mekandan bağımsız olarak çalıştıkları için sendikali işçileri birbirine bağlayan işyeri sosyal bağlantılarına da sahip değildir. Güvencesizlik, gig ve platform çalışmanın doğasında bulunmaktadır. Ve bu çalışma biçimlerinin karakteristiğinde olan güvencesizlik, özerklik ve özgürlük etiketleri ile süslenerek yeni dünyanın çalışma biçimi olarak sunulmaktadır.

Mevcut iş yasaları, işçi ve işveren arasındaki bağımlı iş ilişkilerine odaklanmakta, bu tür iş ilişkisinin dışında yer alan çalışma biçimlerine yönelik koruyucu düzenlemelere yer vermemektedir. İstihdam statüsü, yasal hakların elde edilmesi noktasında önemli bir meseledir. Gig ve platform çalışmanın net bir tanımlanmasının yapılırken bir kendi hesabına çalışma biçimi olduğu gerçeğinden yola çıkarak istihdam statüsünün sınırlarının çizilmesi, bu yönde ortaya çıkabilecek yeni teşebbüsleri caydırıcı nitelikte olmayacak esnek düzenlemelerle koruyucu tedbirler alınması gerekmektedir. Aynı zamanda bağımsız yüklenicilere ve kendi hesabına çalışanlara hizmet etmek, sendikalar açısından üyeliği artırma fırsatı sunmaktadır. Sendikalar, engellerin üstesinden gelmek için istihdam sınıflandırmasına bakmaksızın tüm üyeler için fırsatlar yaratmalıdır. Nitekim dünyada çeşitli organizasyonel yapılar, işçilerin gig ve platform ekonomisinde seslerini duyurmalarına, temsil edilmelerine olanak sağlayacak girişimlerde bulunmaktadır. Bu tür çalışanlar için yeni sendikalaşma biçimleri, işçi merkezleri, platform kooperatifler ve çevrimiçi forumlar çalışanlar arasında iletişimi ve etkileşimi sağlamayı, çalışanların politik ve yasal bilincini arttırmayı ve işyeri standartlarını iyileştirmeyi amaçlamaktadır (Johnston ve Land-Kazlauskas,2018, s.31). Şu anda, dijital emek platformlarına ilişkin yasal düzenleme yoktur; aksine çalışma koşullarını belirleyen platformların kendisidir. Dolayısıyla sendikaların yeni nesil işgücüne yönelik politikalar üretirken mevcut düzenlemeler üzerinden girişimlerde bulunmaları sonuç vermeyecektir. Nitekim yeni nesil işgücü, dünyaya farklı bakmaktadır ve önceki nesilden farklı beklentilere sahiptir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almamıştır.

Kaynakça/ References

- Aleksynska, M., Berg, J., Foden, D., Johnston, H., Parent-Thirion, A., & Vanderleyden, J. (2019). Working Conditions in a Global Perspective. ILO–Eurofound. Doi: 10.2806/870542
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators (No. 2). Geneva.
- Arkan, Ç. (2016). Thoughts on Global Workforce Transformation in the Industry 4.0 Era. <https://news.microsoft.com/uploads/2017/02/Thoughts-on-global-workforce-transformation-in-the-Industry-4.0-era.pdf>
- Athanasou, J. A. (2010). Decent work and its implications for careers. *Australian Journal of Career Development*, 19(1), 36–44. Doi: 10.1177/103841621001900108
- Bauer, C., & Wee, D. (2015). Manufacturing’s Next Act. McKinsey & Company, <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/manufacturings-next-act>. Erişim Tarihi:25/08/2019
- Berg, J. (2016). Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers. Conditions of work and employment series no. 74 .International Labour Office.Geneva.
- Berg, J. M., 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. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- Bergvall-Kåreborn, B. & Howcroft D. (2014). Amazon mechanical Turk and the commodification of labour. *New Technology, Work and Employment*, 29(3), 213–223.
- Boulin, J. Y., Lallement, M., Messenger, J. C., & Michon, F. (2006). Decent Working Time : New Trends, New Issues. Geneva.
- Bowles, P., & MacPhail, F. (2008). Introduction to the special issue on pathways from casual work to economic security: Canadian and international perspectives. *Social Indicators Research*, 88, 1–13
- Brancati, C. U., & Fernández-Macías, E. (2019). Digital Labour Platforms in Europe : Numbers , Profiles and Employment Status of Platform Workers. Luxembourg.
- Burtch, G., Carnahan, S., & Greenwood, B. N. (2016). Can You Gig It? An Empirical Examination of the Gig-Economy and Entrepreneurial Activity. Papers.ssrn.com, 44.
- Buschoff, K. S., & Schmidt, C. (2009). Adapting labour law and social security to the needs of the “New self-employed”– comparing the UK , Germany and the Netherlands. *Journal of European Social Policy*, 19(2), 147–159. Doi: 10.1177/0958928708101867
- Byrne, A., & Waters, R. (2015). New world of work: Digital marketplace reshapes casual labour. Financial Times, August 5. <https://www.ft.com/content/6a23a27c-3500-11e5-b05b-b01debd57852>. Erişim Tarihi:08/11/2019.
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2013). Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575–596.

- Castells, M. (2008) Enformasyon çağı: Ekonomi, toplum ve kültür. Ağ toplumunun yükselişi (1 cilt, 2. bs), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Clinton, M., Totterdell, P., & Wood, S. (2006). A grounded theory of portfolio working experiencing the smallest of small businesses. *International Small Business Journal*, 24(2), 179–203. Doi: 10.1177/0266242606061843.
- Cohen, L., & Mallon, M. (1999). The transition from organisational employment to portfolio working: Perceptions of “Boundarylessness.” *Work. Employment&Society*, 13, 329–352.
- Cherry, M. (2009). Working for (virtually) minimum wage: Applying the fair labor standards act in cyberspace. *Alabama Law Review*, 60(5), 1077–1110.
- Dallı, C.M. (2013). Gereksiz İşler Olgusu Üzerine. <http://www.birikimdergisi.com/guncelyazilar/918/gereksiz-isler-olgusu-uzerine#.W7DCumgzbiU> Erişim Tarihi:02/08/2019.
- De Groen, W. P., & Maselli, I. (2016). The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market, CEPS Special Report, N. 138.
- De Groen, W., Maselli, I., & Fabo, B. (2016). The Digital Market for Local Services: A one-Night Stand for Workers? An Example from the On-demand Economy. An Example from the On-Demand Economy. CEPS Special Report, (133).
- De Silva, L., Millett, A. W., Rotondi, D. M., Sullivan, W. F., Fischer, E., & Sillings, M. (2000). Independent Contractors: Prevalence and Implications for Unemployment Insurance Programs. Planmatics.
- De Stefano, V. (2016). The Rise Of The « Just-In-Time Workforce »: On-Demand Work , Crowdwork And Labour Protection In The « Gig-Economy ». Geneva.
- Ducharme, L. M., Arslanalp, S., Goksu, B., Kostroch, D., Carlos Moreno-Ramirez, J., Martins, M., & Jamasali, J. K. (2018). Measuring the digital economy. Washington: International Monetary Fund.
- Durward, D., Blohm, I., & Leimeister, J. M. (2016). Crowd work. *Business & Information Systems Engineering*, 58(4), 281–286.
- Eberhard, B., Pérez Alonso, A., Radovica, E., Avotina L., Peiseniece L., Caamaño Sendon M., & Joan Solé-Pla. (2017). Smart work: The transformation of the labour market due to the fourth industrial revolution (I4.0). *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 10(3), 47–66.
- Erdoğan, E. ve Çiğdem, S. (2018) Gig Ekonomisi ve Freelance İşgücünün Yükselişi: Freelancer. Com Üzerinden Bir Değerlendirme. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme yazılar-II, 229.
- Eurofound. (2015). New Forms of Employment Eurofound New Forms of Employment. European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions. Dublin.
- Fabo, B., Karanovic, J., & Dukova, K. (2017). In search of an adequate policy response to the platform economy. *Transfer*, 23(2), 163–175.
- Farrell, L. (2006). Making Knowledge common: Literacy and knowledge at work. New York: Peter Lang.

- Felstinerf, A. (2011). Working the crowd : Employment and labor law in the crowdsourcing industry. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 32(1), 143–204. Doi: 10.15779/Z38Z92X
- Freelancers Union&Elance-oDesk . (2017). Freelancing in America: A National Survey of the New Workforce.
- Frenken, K. (2016). Sustainability Perspectives on the Sharing Economy. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 23(Kasım), 1–2.
- Friedman, G. C. (2014). Workers without employers : Shadow corporations and the rise of the Gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171–88. Doi: 10.4337/roke.2014.02.03
- Frey, C. B., & Osborne, M., (2013). The Future of Employment: Education, How Susceptible Are Jobs to Computerization?, OxfordUniversity, http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf, Erişim Tarihi: 28/08/2019
- Fudge, J., Tucker, E., & Vosko, L. (2002). The Legal Concept of Employment: Marginalizing Workers.
- Garben, S. (2017). Protecting Workers in the Online Platform Economy : An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU. Luxembourg.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2).
- GMB (2019). A New Year Resolution For Uber, <https://www.gmb.org.uk/long-read/new-year-resolution-uber>. Erişim Tarihi:05/11/2019.
- Green, D. D., Walker, C., Alabulththim, A., Smith, D., & Phillips, M. (2018). Fueling the gig economy: A case study evaluation of Upwork.com. *Management and Economics Research Journal*, 04(Nisan), 104.
- Hatfield, I. (2015). Self-Employment in Europe.
- Heeks, R. (2017). Digital Economy and Digital Labour Terminology: Making Sense of the “Gig Economy”, “Online Labour”, “Crowd Work”, “Microwork”, “Platform Labour”, Etc (No. Paper No. 70 Digital).
- Heinrich, M. (2019). INDUSTRY 4 . 0 : How It Will Affect Employment And What Skills Will Be Required to Match The Requirements of The Market.
- Hermann, M., Otto, B., & Pentek, T. (2015). Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review (Working Paper: No. 01 / 2015 Design). Dortmund.
- Huws, U., Spencer, N. H., & Syrdal, D. S. (2017). Work in the European GIG Economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy.
- ILO (1999). Decent Work, International Labour Conference 87th Session 1999, Report Of The Director General, Geneva.
- ILO (2008). Measurement of Decent Work.eneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/--integration/documents/meetingdocument/wcms_098027.pdf

- ILO (2012). Decent Work Indicators-Concepts and Definitions, International Labour Organizations, First Edition, Geneva
- ILO. (2015a). World Employment Social Outlook: The Changing Nature of Jobs. Geneva. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf
- ILO. (2015b). Non-standard forms of employment. Geneva.
- ILO. (2016). Non-Standard Employment Around The World:Understanding Challenges, Shaping Prospects. Geneva.
- ILO (2018) . Job Quality in the Platform Economy. 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work.Geneva.
- ILO. (2019). World Employment Social Outlook: Trends 2019. Geneva.
- INTERNATIONAL FEDERATION of ROBOTICS (2016), World Robotics Report 2016, <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/world-robotics-report-2016> Erişim Tarihi: 05/11/2019.
- IPSE. (2017). Exploring the Rise Of Self-Employment in the Modern Economy. London.
- Işığçık, Ö. (2005). XXI. yüzyılda istihdam ve insana yakışır İş. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- ITU. (2017). ICT Facts and Figures 2017. Geneva. <http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2017.pdf>. Erişim Tarihi: 02/08/2019.
- Johnston, H., & Land-Kazlauskas, C. (2018). Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the Gig economy. *International Labour Office*, 94, 54. Doi: 10.13140/RG.2.2.12235.90400
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341–365.
- Kemp, S. (2018). Digital in 2018: World's Internet Users Pass the 4 Billion Mark. We are Social.
- Kemp, S. (2019). Digital in 2019: Global Internet Use Accelerates. We are Social.
- Kuhn, P. J., & Schuetze, H. J. (2001). Self-Employment dynamics and self-employment trends: A study of canadian men and women, 1982-1998. *Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne D'économique*, 34(3), 760–784.
- Kuhn K. M., & Maleki A. (2017). Micro-entrepreneurs, dependent contractors, and instaserts: understanding online labor platform workforces. *Academy of Management Perspectives*, 31(3), 183–200.
- Kuzgun, İ. (2004). Türkiye'de esnek istihdam biçimlerinin düzenlenmesi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 17–31.
- Lehdonvirta, V., Kässi, O., Hjorth, I., Barnard, H., & Graham, M. (2019). The global platform economy: A new offshoring institution enabling emerging-economy microproviders. *Journal of Management*, 45(2), 567–599.
- Moore, A. (2018). Gig ? Sharing ? The Changing Workplace And The New Self-Employed Economy, (May). <https://reason.org/wp->. Erişim Tarihi: 3/10/2019.

- Muntaner, C. (2018). Digital platforms, gig economy, precarious employment, and the invisible hand of social class. *International Journal of Health Services*, 48(4), 597–600. Doi: 10.1177/0020731418801413
- OECD (2017). OECD Digital Economy Outlook 2017, OECD Publishing, Paris. Doi: 10.1787/9789264276284-en
- Öztuna, B. (2017), “Endüstri 4.0: Dördüncü Sanayi Devrimi ile Çalışma Yaşamının Geleceği”, Ankara, Gece Kitaplığı.
- Peck, J., & Theodore, N. (2012). Politicizing contingent work: Countering neoliberal labor market regulation...from the bottom up?, *South Atlantic Quarterly* 111(4), 741–761.
- Pesole, A., Urzı Brancati, M. ., Fernández-Macias, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). Platform Workers in Europe. EUR29275 EN, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Doi: 10.2760/742789.
- Pintaldi, F. (2008). Non-standard and Informal Employment in Italy. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, 1–5. http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Pintaldi_Informal_empl_Italy.pdf
- Rüßmann, M., & ark. (2015). Industry 4.0: The Future of Productivity And Growth in Manufacturing Industries. Boston Consulting Group (BCG), pp.1-14.
- Platman, K. (2004). “Portfolio careers” and the search for flexibility in later life. *Work, Employment&Society*, 18(3), 573–599. Doi: 10.1177/0950017004045551
- Ravenelle, A. J. (2017). Sharing economy workers: Selling, not sharing. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10(2), 281–295. doi: 10.1093/cjres/rsw043
- Rogers, B. (2016). Employment rights in the platform economy : Getting back to basics. *Harv. L. & Pol’y Rev.*, 10, 479.
- Said, C. 2015. “Growing Voices Say Gig Workers Need Protections, Benefits”, SFGate, <http://www.sfgate.com/business/article/Growing-voices-say-gig-workers-need-protections-6079992.php> (02/05/2018).
- Santos, B. P., Charrua-Santos, F. ve Lima, T. M. (2018). Industry 4.0: An overview. *Lecture Notes in Engineering and Computer Science*, 2236(July), 1–7.
- Schmidt, F. A. (2017). Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. Freidrich Ebert Stiftung.
- Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution. Geneva: World Economic Forum.
- Siberman, M. S. ve Harmon, E. (2017). Rating Working Conditions in Digital Labor Platforms. Proceedings of 15th European Conference on Computer-Supported Cooperative Work - Exploratory Papers, Reports of the European Society for Socially Embedded Technologies. <http://doi.org/10.18420/ecscw2017-to-be-added>
- Smith, R.ve Leberstein, S. 2015. Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy. National Employment Law Project. New York.
- Stefano, V. D. E. (2016). The Rise of The « Just-in-Time Workforce »: On-Demand Work , Crowdwork And Labour Protection in the « Gig-Economy ». Geneva.

- Taeihagh, A. (2017). Crowdsourcing, sharing economies and development. *Journal of Developing Societies*, 33(2), 191–222. Doi: 10.1177/0169796X17710072
- Tucker, D. (2002). “Precarious” Non-Standard Employment – A Review of the Literature . Wellington. www.lmpg.dol.govt.nz
- Upwork&Freelancers Union. (2017). Freelancing in America: 2017.
- Vaidya, S., Ambad, P., & Bhosle, S. (2018). Industry 4.0 – A Glimpse. *Procedia Manufacturing*, 20(1), 233–238.
- Von Broembsen, M. (2012). People want to work, yet most have to labour: Towards decent work in South African supply chains. *Law, Democracy & Development*, 16(1), 1–28.
- Vuksanović, D., Ugarak, J., & Korčok, D. (2016). Industry 4.0: The future concepts and new visions of factory of the future development, 293–298. Doi: 10.15308/sinteza-2016-293-298
- World Bank. (2006). Doing Business in 2006: Creating Jobs. Washington DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/7421>. Erişim Tarihi: 02/09/2019.
- World Bank. (2015). Global Opportunity in Online Outsourcing. <http://documents.worldbank.org/curated/en/2015/06/24702763/global-opportunity-online-outsourcing>
- World Economic Forum. (2016). The Future of Jobs - Reports - World Economic Forum. Research Report, (January), 12. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>
- World Economic Forum. (2018). The Future of Jobs 2018. Executive Summary.
- Youssra, R., & Sara, R. (2018). Big data and big data analytics: Concepts, types and technologies. *Int J Res Eng*, 5(9), 524–528.
- <http://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/sirketler-z-kusagi-kapinizda-29575932>



ILO'nun Çalışma Yaşamının Geleceği Öngörüsünde Niteliği Değişen Dış Kaynak Kullanımının Rolü: İstihdam ve Ücret İlişkileri Açısından Bir Değerlendirme

The Changing Role of Outsourcing In ILO's Future of Work Initiative: An Evaluation In Terms of Employment and Wage Relations

Ali İhsan Çelen¹

Öz

Tarihsel gelişim sürecinde olduğu gibi günümüzde de dış kaynak kullanımı, çalışma hayatını şekillendiren faktörlerin başında gelmektedir. Buna göre çalışmanın amacını; ILO'nun çalışma yaşamının geleceği öngörüsünde niteliği değişen dış kaynak kullanımının rolünü istihdam ve ücret ilişkileri açısından incelemek oluşturmaktadır. Bu kapsamda yöntem olarak ILO'nun çalışma yaşamının geleceği öngörüsü ile ilgili raporları incelenmiş ve ILO'nun belirlediği çalışma yaşamının geçeceğini şekillendiren temel faktörler çerçevesinde dış kaynak kullanımının değişen niteliği değerlendirilmiştir. Sonuç olarak ILO'nun çalışma yaşamının geleceğini şekillendireceğini öngördüğü temel faktörler, aynı zamanda dış kaynak kullanımının niteliğini de değiştirmektedir. Bu faktörler; teknoloji ve bilgi tabanlı ekonomi, küreselleşme ve sanayisizleşme, eşitsizlik ve sosyal koruma, demografi ve çevre faktörleridir. Dış kaynak kullanımının niteliğini değiştiren en önemli faktör ise teknoloji ve bilgi tabanlı ekonomide yaşanan gelişmelerdir. Öngörülen bu faktörler istihdam ilişkilerini; dinamik ve esnek istihdam çerçevesinde vasıflı işgücü talebinin hızla arttırması, işgücü piyasalarının küreselleştirmesi, dışa yatırım ve hizmet sektörünün ağırlık kazanması, kutuplaşma sorunu, sosyal koruma ihtiyacının artması, yaşlı ve çocuk bakımında göçmen istihdamı, iklim değişikliğine bağlı olarak yeşillenmeye bırakılan sektörlerin önem kazanması çerçevesinde etkilemektedir. Ücret ilişkilerinde ise en önemli etki, ücret eşitsizliklerinin yaygınlaşması noktasında görülmektedir. Buna göre ILO'nun dış kaynak kullanımının değişen niteliğine ayrıca önem vermesi, küresel işgücü piyasalarının geleceğinin anlaşılması açısından büyük önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler

ILO, Çalışma yaşamının geleceği girişi, Dış kaynak kullanımı

1 Sorumlu Yazar: Ali İhsan Çelen (Öğr. Gör. Dr.), Ordu Üniversitesi, Ünye Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı. E-posta: alihancelen@gmail.com ORCID: 0000-0002-8009-3432

Atf: Çelen, A. I. (2019). ILO'nun çalışma yaşamının geleceği öngörüsünde niteliği değişen dış kaynak kullanımının rolü: istihdam ve ücret ilişkileri açısından bir değerlendirme. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 77: 201-234. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0016>

Abstract

As in the process of historical development, outsourcing is one of the main factors shaping working life today. Accordingly, the purpose of this study is to examine the role of ILO's changing outsourcing in predicting the future of working life in terms of employment and wage relations. In this context, the reports of ILO on the prediction of the future of working life were examined and the changing nature of outsourcing was evaluated within the framework of the basic factors shaping the reality of working life determined by ILO. As a result, the main factors that ILO predicts will shape the future of working life also change the quality of outsourcing. These factors are technology and knowledge-based economy, globalization and deindustrialization, inequality and social protection, demography and environmental factors. The most important factor that changes the quality of outsourcing is developments in technology and knowledge based economy. These predicted factors include employment relations, rapidly increasing the demand for skilled labor within the framework of dynamic and flexible employment, globalization of labor markets, gaining weight in foreign investment and service sector, polarization of problems, increasing the need for social protection, migrant employment in the elderly and child care, and the importance of sectors involved in environmental issues due to climate change. In wage relations, the most important effect is seen in the spread of wage inequalities. Accordingly, ILO's emphasis on the changing nature of outsourcing is crucial for understanding the future of global labor markets.

Keywords

ILO, Future of work initiative, Outsourcing

Extended Summary

The 102nd session of the ILO laid the foundation for the next century's initiative for the future of working life. In this session, the main factors that transform working life were first determined and these were demography, environment, technology, poverty, inequality, international balance, production and employment. The future of work initiative is more inclusive than the other suggested initiative, it has a longer duration and more universal. Also it has a very modern feature according to Millenium Development Goals (MDG) and Sustainable Development Goals

The research period covers the years 2016, 2017, 2018 and 2019. Accordingly, it was planned that the national dialogue mechanism in 2016 about work and society, decent work, work and production organization and governance of work subjects. A global commission was established in 2017 in the light of the data obtained from the member countries. In 2018, a commission report was prepared and the declaration of the century was foreseen to be adopted in 2019. In the commission report issued in 2018, the main factors predicted to lead the future of working life were identified. These factors are technological change and knowledge-based economy, globalization and deindustrialization, the effects

of business restructuring on inequality and social protection, demographic and environmental factors. Within the scope of technological and knowledge based economy, more investment in knowledge-based economy, on-line platforms, information technologies and digital work platforms stand out. Within the scope of globalization and deindustrialization, global supply chains, flexibility in the production process, profit-orientedness, investment in other countries, expansion of the service sector are influential factors. The problem of inequality due to the restructuring of the work and the need for more social protection as a result of each passing day is gaining importance. Moreover, both in the context of demographic developments the problem of aging population is experienced and due to changing population profiles, the differentiation of social needs becomes important. On the one hand, due to the increasing climate and environmental problems, the green economy is gaining importance. In this context, green manufacturing becomes important.

On the other hand, as in the historical development process, outsourcing is an important aspect of production systems. In this respect, outsourcing affects working relationships. The use of outsourcing has been carried to a different dimension through the globalization process. The outsourcing of administrative affairs in the 90s has also undergone a significant transformation process since the mid-90s with a series of economic crises in developing countries and rapid technological developments since the early 2000s.

In addition, the main factor that ILO predicts will lead the future of working life is a change in the quality of outsourcing. Accordingly, as technological change increases, investment in the knowledge-based economy increases. And outsourcing for businesses is becoming even more attractive. Time constraints, rapid digitalization, information technologies, artificial intelligence, vulnerability, intelligent automation technologies, new distribution models, virtualization etc. play an active role in this process. Furthermore, the popularization of outsourcing due to globalization and industrialization raises issues such as creative destruction, polarization, increasing inequality, social insecurity and so on. Likewise, increasing demand for skilled labour makes it vital to solve problems in the education system. On the other hand within the scope of demographic developments; provision for the elderly and child care in day care institutions or nursing homes, employment of legal or illegal immigrants in this sector, provision of surrogacy services have become important issues. In

addition, the transition green economy policies have gained importance on climate change and environmental issues.

Accordingly, the changing nature of outsourcing is influenced by key factors that ILO predicts will shape the future of working life. In this respect, outsourcing plays an important role in shaping working life and will continue to do so. The effect of this change process on employment relations can be predicted to be seen in the following issues: Independent work, more requirements for labor employment, gaining skills before they are needed, networks, ecosystems, rapid transition to skills and competencies, mercenary intellectuals, global human resources, more flexible and more individual employment relations, more mobile labor market, need more time on self-improvement, just in time learning and so on. Moreover, considering that developments in technology and knowledge based economy are more effective in this process, changing business relations generally in favor of skilled labor can lead to important problems regarding wage inequalities.

As a result, the changing nature of outsourcing in the future of working life can be predicted to play a leading role in the deepening of existing problems and the emergence of new problems. In this process, the problems that can be seen in wage and employment relations are at the forefront. The ILO has implemented the mechanism of social dialogue as an important process in the future of working life initiative. For this reason, the mechanism of social dialogue is an important way to solve the problems that are experienced and may be experienced. Also, ILO's assessment of the changing nature of outsourcing is of great importance for understanding the future of global labor markets.

ILO'nun Çalışma Yaşamının Geleceği Öngörüsünde Niteliği Değişen Dış Kaynak Kullanımının Rolü: İstihdam ve Ücret İlişkileri Açısından Bir Değerlendirme

Çalışma Yaşamının Geleceği Girişimi

Tam bir asırdır çalışma hayatı ile ilgili çok farklı düzenlemelere yer veren ILO bu başarısını, “*çalışma yaşamının geleceği girişimi*” ile taçlandırmıştır. 2013 yılında düzenlenen 102. oturum ile temelleri atılan, 10-21 Haziran 2019 tarihinde düzenlenen 108. oturum ile son şeklini alan ve “*yüzyıl deklarasyonu*” olarak adlandırılan bu girişim, bundan sonraki yüzyılı konu edinmekte ve çalışma yaşamının geleceği ile ilgili öngörülerini kapsamaktadır

Tanımı

Dış dünyada sürekli değişen demografik, ekolojik, sosyal, siyasal, ekonomik ve özellikle teknolojik şartlar, çalışma hayatı başta olmak üzere farklı sosyal politika konularını derinden etkilemektedir. Bu kapsamda ILO, yüzyıl girişimini önemli bir gereklilik olarak değerlendirmiş ve ayrıca önem vermiştir. Yüzyıl girişiminin adının ne olacağı ve en çok hangi konu üzerinde durulacağı konusunda ILO 102. Oturumunda; çalışma yaşamını dönüştüren temel güçleri irdelemiş ve temelde; demografi, çevre, teknoloji, yoksulluk, eşitsizlik, uluslararası denge, üretim ve istihdam başlıklarını değerlendirmiştir (Tablo 1).

Tablo 1
Çalışma Yaşamını Dönüştüren Temel Güçler, Potansiyel Etkiler ve ILO

| Temel güçler | Potansiyel etkiler | ILO'nun yüzleşebileceği ilgili durumlar |
|---------------------------|---|--|
| Demografi | 2018 yılına kadar 44,5 milyon kişinin küresel işgücü piyasasına girmesi | İş yaratma, sosyal koruma, göç, piyasa kırılmalıkları |
| Çevre | Çevreyi daha az tehdit eden düşük karbonlu üretim sistemi | Sosyal diyalog mekanizmasının önem kazanması. |
| Teknoloji | 2015 yılı ile birlikte toplamda 1,5 milyon endüstriyel robotun çalışma hayatına girmesi | Eğitim ve öğretim sistemlerinin güçlendirilmesi ve temel becerilerin sağlanması |
| Yoksulluk | Küresel bir orta sınıfın oluşturulması ihtiyacı | İnsan onuruna yakışır işlerin önemi ve insan onuruna yakışır işlere erişim. |
| Eşitsizlik | Büyümekte olan bir orta sınıfın oluştuğu güzel haberlerine karşılık bazı bölgelerde eşitsizliğin artmaya devam etmesi | Konu ile ilgili ayrı bir politika gündemi oluşturmalı. |
| Denge | Zengin-güçlü-dengeli ve sürdürülebilir bir büyüme | İyileşme dinamikleri içerisine insan onuruna yakışır iş anlayışını da dâhil etmek için iyi bir fırsat oluşturulmalı. |
| Üretim ve istihdam | Tedarik zincirlerinin küreselleşmesi, işgücü piyasalarının ulusal boyuttan giderek uzaklaştırması | Özel işletmelerle daha fazla etkileşim ihtiyacı |

Kaynak: ILO, 2013, s.5.

Belirlenen konulara bağlı kalınarak yüzyıl girişiminin adı ve kapsamını belirlemek için; “*çalışma yaşamının girişimi*”, “*yeşil girişim*”, “*çalışma yaşamında kadınlar girişimi*”, “*yoksulluğu sonlandırma girişimi*”, “*işletmeler girişimi*”, “*standartlar girişimi*” ve “*yönetişim girişimi*” olmak üzere genel kurula yedi başlık önerilmiştir (ILO, 2013, s.6). 104. oturumda; değişim faktörlerinin iş dünyasını hızlandıracak ve büyük ölçüde değiştirecek bir düzeyde olması konusu değerlendirilmiştir. Bu nedenle raporda, ILO’nun sosyal adaleti sağlayabilmesi için bu dönüşümü anlaması ve bu dönüşüm sürecine etkin bir şekilde cevap vermesi gereği vurgulanmıştır. Bu açıdan 2013 yılı raporunda çalışma hayatını dönüştüren temel güçler değerlendirildiğinde birinci başlığın genel kurul tarafından daha fazla desteklendiğine dikkat çekilmiş ve hedeflenen yüzyıllık girişim için daha yansıtıcı olduğu kabul edilmiştir. Bunun yanında başlığın belirlenmesinde ILO’nun yakın bir gelecekte öngördüğü ve yüzleşmek zorunda kalabileceği sorunlar da etkili olmuştur. Ayrıca küresel çapta yaşanan sorunların çözümlünde bugüne kadar uygulanan politikaların kısa dönemli ve spesifik olması, yüzyıl girişiminin şekillenmesinde etkili olan bir diğer etken olarak değerlendirilmiştir. Bu kapsamda hedeflenen girişim ile ILO; uzun vadeli değişim dinamiklerini görme, resmi daha geniş algılama ve bu süreçte bir kuruluşa nelerin ihtiyaç olduğunu sorgulama fırsatını elde edecektir. Bunun yanında girişimin; üst düzey bir çaba ile ele alınması, evrensel ilkelere sahip olması, açık ve anlaşılır olması, tarihsel tecrübelere dayanması, mümkün olduğu kadar geniş paydaşlara ulaştırılarak gerçekleştirilmesi ve aynı zamanda küresel iş dünyasının büyük bir belirsizlik ve güvencesizlik içerisinde ilerlemesi sonucunda önem kazanan “*küresel sosyal adalet*” vizyonuna önemli katkılar sağlaması noktasında değerlendirilmesi gerektiği savunulmuştur (ILO, 2015, ss.1-2). Ayrıca girişim Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve Binyıl Kalkınma Hedeflerine göre çok daha karmaşık ve modern konulara ilişkin sayısız hedefleri kapsar bir nitelik taşımaktadır (ILO, 2018a, ss.1-2).

Nitekim ILO Genel Direktörü Guy Ryder tarafından üye ölkelere gönderilen çalışma yaşamının geleceği ile ilgili 14 Aralık 2015 tarihli mektupta çalışma yaşamının geleceği girişimi; “*ILO’nun yüzüncü yılı ve ötesine giden bir tarihin önemli bir dönüm noktası olacak ve zamanımızın en acil kamu politikası sorunlarına cevap verecek önemli bir araç*” şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca Ryder, ulus devletlerin bu dönüşüm hakkındaki anlayışlarını derinleştirmesi gerektiğini, böylece herkes için “*insan onuruna yakışır iş*” ve ILO olarak

“küresel adalet görevini” üstlenmeye yönelik ortak taahhüdü ilettilerini gerektiğini ifade etmiştir (Erişim Tarihi: 04 Nisan 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/correspondence/wcms_446487.pdf). Aynı şekilde Ryder; 19 Temmuz 2018 tarihinde “işlerin geleceğini yaratmak” CSIS (Uluslararası Çalışmalar ve Strateji Merkezi) söyleşisinde bu durumu açıklarken dünyanın; büyümekte ve yaşlanmakta olan bir nüfus, zorunlu göç, sürekli yoksulluk, kentleşme ve işgücünü etkileyen bir dizi teknolojik gelişme gibi karmakarışık zorluklarla karşı karşıya kaldığını ifade etmiş, tüm bu gelişmelerin doğru şekilde kanalizasyon edilmesi ve yönetilmesi gereğinin önemini vurgulamış aksi takdirde insan emeğinin önemli derecede zarar göreceğini ve “en iyi sosyal program ve en iyi sosyal güvenlik, iştir” sözünün boş çıkacağını belirtmiştir (CSIS, 2018).

Süreci ve İçeriği

ILO'nun çalışma yaşamının geleceği girişimi süreci 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarını kapsamaktadır. Girişimin ilk yılı 2016 yılı için; “iş ve toplum”, “herkes için insan onuruna yakışır iş”, “iş ve üretim organizasyonu” ve “işin yönetişimi” olmak üzere dört ana başlık belirlenmiş ve belirlenen dört ana başlığın her üye devlet tarafından kendi sosyal diyalogu çerçevesinde hayata geçirilmesi istenmiştir. 2017 yılı için çalışma hayatının geleceği ile ilgili üst düzey küresel bir komisyonun kurulması öngörülmüş, 2018 yılında da üst düzey komisyonun belirlenen takvim çerçevesinde ulus devletlerden elde edeceği metaryeller ile bir rapor hazırlaması ve bunu yayınlaması istenmiştir. Son olarak 2019 yılında düzenlenecek olan 108. oturumun “çalışma yaşamının geleceği girişiminin” doruk noktası olması ve bu oturumda “yüzyıl deklarasyonunun” kabul edilmesi planlanmıştır (Erişim tarihi: 06 Temmuz 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/correspondence/wcms_446487.pdf,). Bu kapsamda üye devletler için öngörülen dört ana başlığın sosyal diyalog yoluyla hayata geçirilmesi gerektiğine ayrıca dikkat çekilmiştir. Diyalogun tamamen üçlü olması gerektiğine yer verilmiş ve bu amaçla ulus devletlere gönderilen mektubun aynı zamanda ulusal işverenlere, işveren kurum ve kuruluşlarına ve işçi örgütlerine gönderileceği belirtilmiştir. Ayrıca STK'ların da sürece önemli değerler katabileceği ve oluşturulan diyalog sürecine fayda sağlayabileceği dile getirilmiştir (Erişim tarihi: 06 Temmuz 2019, https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_446487/lang--en/index.htm).

2017 yılı için ILO'nun çalışma yaşamının geleceği ile ilgili amacı; 2016 yılı için belirlenen sosyal diyalog kapsamında gerçekleştirilen faaliyetleri ve gerekli görülebilecek diğer konulardan ve materyallerden elde edilen çıktıları incelemek olan üst düzey küresel bir komisyonun kurulması olmuştur. Buna göre 2017 yılında oluşturulan komisyon başkanlığında; İsveç Başbakanı Stefan Löfven ile Güney Afrika Cumhuriyeti Devlet Başkanı Matamela Cyril Ramaphosa bulunmaktadır (Erişim Tarihi: 06 Temmuz 2019, https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569528/lang--en/index.htm). 2018 yılında oluşturulan küresel komisyon; herkes için iyi ve sürdürülebilir iş olanakları sağlayan bir çalışma hayatının geleceğine ilişkin ve buna nasıl ulaşılabileceğine dair bağımsız bir rapor hazırlamıştır. Rapor 22 Ocak 2018 tarihinde, 2019 yılı 108. ILO konferansında sunulmak üzere Cenevre'de yayınlanmıştır. Bu kapsamda rapor; 18 ay boyunca 110'dan fazla üye devletin hükümetler, işveren ve işçi örgütleri arasında gerçekleştirdikleri iş ve toplum, herkes için insan onuruna yakışır iş, iş ve üretim organizasyonu, işin yönetimi başlıkları altında gerçekleştirdikleri sosyal diyalogları kapsamaktadır. Buna göre küresel komisyon raporunda, çalışma yaşamının geleceğini şekillendiren üç temel faktör belirlenmiştir. Bunlar (ILO, 2019; CICOPA, 2018):

- Teknolojik değişim, dijitalleşme ve bilgi tabanlı ekonomi,
- Küreselleşme ve sanayisizleşme,
- Demografik, toplumsal ve çevresel değişim,

Bu faktörlere ek olarak sebepten çok sonuç özelliği taşıyan;

- İşin ya da yapılandırılmasının çalışma koşulları, eşitsizlik ve sosyal koruma üzerindeki etkileri,

faktörü de eklenmiştir (CICOPA, 2018).

Bahsedilen faktörlerden özellikle teknolojik gelişmeler ve hızlı dijitalleşme, bilgi tabanlı ekonomi çerçevesinde ekonomik işleyişi derinden etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Aynı şekilde yaşanan dijitalleşmeye bağlı olarak hızla gelişen ulaşım ve iletişim faktörlerinin küreselleşmenin boyutunu ve yönünü değiştirecek bir öneme sahip olması, çalışma yaşamının geleceğinde yadsınamaz bir boyutu oluşturmaktadır. Öte yandan demografik faktör bağlamında ülkelerin sahip oldukları genç ve yaşlı nüfus oranları ve bu oranların

zaman içinde değişecek olması, çalışma hayatını yakından ilgilendiren bir diğer faktördür. Nitekim bu durum; doğum oranları, ölüm oranları, işgücüne katılım oranları, işsizlik ve sosyal güvenlik konuları başta olmak üzere birçok sosyal politika konusunu kapsar bir nitelik taşımaktadır. Üretim sürecinde farklı sektörlerde kullanılan kimyasalların ve neden oldukları gazların atmosferik etkileri, buna bağlı olarak yaşanan küresel iklim sorunları ve bunun sosyal maliyeti, işletmelerin bu süreçteki tutumları ve benimsedikleri politikalar, işgücü piyasalarının geleceğini şekillendiren bir diğer faktör olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında işgücü piyasalarında yaşanan gelişmelerin daha çok sonucu niteliğinde değerlendirilebilecek olan eşitsizlik sorunu ve dolayısıyla her geçen gün daha çok ihtiyaç duyulan sosyal koruma ihtiyacı bir diğer önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Teknolojik Değişim ve Bilgi Tabanlı Ekonomi

İleri teknolojilerin özellikle iletişim teknolojilerinin giderek bir bilim toplumu yeni ismiyle “küresel köyü” oluşturması, mal ve hizmetlerin dünya çapında çok uluslu ve ulus ötesi şirketler aracılığı ile üretildiği ve pazarlandığı evrensel bir çerçeveyi oluşturmuştur (Dereli, 2001). Bu yönüyle dünya; işçilerin, üreticilerin ve tüketicilerin küresel alanda daha fazla yayıldığı derin ve radikal bir teknolojik değişim dalgası içine girmiştir (CICOPA, 2018). Bu durum üretim sürecinde insanın, çoğunlukla makineler arasında kalan boşlukları dolduran, diğer bir ifade ile üretim sürecinde sürekli rolü azalan taraf olarak değerlendirilmesine (Ford, 2018, ss.20-21) yol açmıştır.

İnsanlar tarafından yapılan işlerin giderek artan oranda yenilikçi düşünceyi, esnekliği, yaratıcılığı ve sosyal becerileri kapsayan yönüyle bilgi tabanlı ekonomiler, sürecin şekillenmesinde önemli bir paya sahiptir. Özellikle toplumların biyoteknoloji, bilgisayar mühendisliği, nanoteknoloji, robotik, telekomünikasyon, veri yönetimi, e-egitim vb. bilgi yoğun alanlara yatırım yapmaları bilgi tabanlı ekonomiyi giderek yaygınlaştırmaktadır. Bilgi tabanlı ekonomide özellikle mal ve hizmetlerin çevrimiçi platformlar üzerinden sunumu büyük önem taşıırken değişimin ana faktörünü bilgi teknolojileri oluşturmaktadır. Özellikle geleneksel teknolojinin yetersiz kaldığı günümüz iş piyasalarında ön plana çıkan işverenle işçinin sanal bir bağ kurarak çalışmasını sağlayan “dijital çalışma platformları” bunun en iyi örneklerini oluşturmaktadır. Bu kapsamda örneğin Cornell Üniversitesi öğrencileri tarafından ABD’de oluşturulan

üyelerinin çoğunluğunu göçmen Latin kadınların oluşturduğu COOPIFY platformunda temizlik ve yaşlı bakımı gibi işlere yönelik hizmetler verilmektedir. Bir dizi taksi şoförüne ait UNION TAXI, geleneksel taksi şirketlerine göre daha iyi rekabet edebilmek için oluşturulmuş ayrıca çalışanlarına daha iyi ücret ve çalışma koşulları sunma hedefi ile hayata geçirilmiştir. Bunun yanında 100 binden fazla bağımsız çalışanı bulunan ve bir Belçika kooperatifi olan SMART, üyelerine faaliyetlerini yürütmek için bir paylaşım şirketi ve dijital bir platform sunmaktadır. Kanada’da STOCKSY, Arjantin’de G-COOP ve EssApp benzer şekilde faaliyet gösteren şirketlerden bazılarıdır. Bu kapsamda işgücü piyasasında etkin olan dijital platform modeli; üyelerinin bireysel üretici olduğu, sabit ücretin garanti edilmediği, ortak bir sosyal korunmanın sağlanmadığı ve her bir üretici veya serbest meslek sahibinin kendi girişimcilik risklerini üstlendiği ancak üreticiler tarafından demokratik bir kontrol ortamının sağlandığı bir sistemi ifade etmektedir (CICOPA, 2018).

Küreselleşme ve Sanayisizleşme

Artan akışkanlıkları ve insanların, nesnelere, mekânların, bilginin büyüyen çok yönlü akışları ile bunların karşılaştığı yapıları içeren gezegen çapındaki bir ya da bir dizi süreç (Ritzer, 2011, s.46) olarak tanımlanan küreselleşme ile son otuz yıllık dönemde önemli dönüşümler yaşanmıştır. Üretim sürecinde bu dönüşüm, ya maliyeti düşük olan yerde ya müşterilerin bulunduğu yerde ya da her ikisinde de meydana gelme eğilimi göstermiştir. Aynı şekilde bu süreç küresel tedarik zincirlerinin güçlenmesiyle birlikte dünyanın çeşitli bölgelerini de içeren karmaşık ve çok aşamalı bir şekilde iyi ve kaliteli olarak yaşanmaktadır. Bunun bir sonucu olarak sanayileşmenin farklı ülkelerde yoğunlaşması büyüme kadar, sanayileşmiş ülkelerde sanayisizleşmeyi (başka yere yatırım yapmayı ya da hizmet sektörüne kaymayı) de beraberinde getirmiştir. Bu süreçte küreselleşmenin üretim ve dağıtım zincirlerinde firmalara; kendi üretim zincirlerinde kalmalarında, süreci kendi lehlerine kullanmalarında ve zorunlu olan değişimi sağlamalarında gerekli olan esnekliği sağlaması belirgin bir etki olarak karşımıza çıkmaktadır. Çoklu merkezleşme olarak adlandırılan bu süreç adem-i merkezi bir yapıdan farklı olarak hem kurumun asıl bünyesinde hem de yeni işlerin yaratılmasının önünü açmaktadır. Bu kapsamda örneğin 100 bin bağımsız çalışanı ile Belçika’da faaliyet gösteren SMART yan ürün (spin-off) modeline göre uluslararasılaşan bir yapı örneği taşımaktadır (CICOPA, 2018).

Öte yandan çok sayıda küresel kuruluşun önemli rol oynadığı sürecin şekillenmesindeki ana amaç bir görüşe göre kardır. Bu durum özellikle bazı ülkelerde var olan eksik, düzensiz ve zayıf; politik, ekonomik ve sosyal sistemlerin büyük uluslararası şirketlerin ve dünya lideri ülkelerin önünü açmasından ve onlara boş bir alan sunmasından kaynaklanmaktadır. Kar odaklı şekillenen süreçte ise çoğu zaman düşük ücretler, kötü çalışma koşulları, kirlilik, çevre sorunları vb. birçok sorun göz ardı edilmektedir (Bulajic ve Domazet, 2012, s.1322). Bu noktada ILO, küreselleşme sürecinin daha demokratik yönetilmesi, tüm ülkeler ve insanlar için fırsatlar sunması ve somut faydalar sağlaması için çabalamaktadır. Küreselleşmenin çeşitli yönlerini kapsayan bu süreç ve amaçlar bütünü, “adil küreselleşme” olarak adlandırılmıştır. Adil küreselleşme amacı; teknolojinin yayılması, fikir akımları, mal ve hizmet alış veriş, sermaye ve finans, çalışan kadın ve erkekler, sosyal koruma, sosyal diyalog vb. çok sayıda konuyu kapsayan (ILO, 2008, ss.5-6) geniş yelpazeyi ifade etmektedir

İşin Yeniden Yapılandırılmasının Çalışma Koşulları, Eşitsizlik ve Sosyal Koruma Üzerindeki Etkileri

İşin yeniden yapılandırılması sürecinde görülen en önemli etki standart dışı çalışma ilişkilerinin yaygınlaşması şeklindedir (CICOPA, 2018). Standart dışı çalışma ilişkilerinde görülen bu yaygınlaşma gelişmiş ülkelerde olduğu gibi gelişmekte olan ülkelerde de görülmektedir. Örneğin: 2015 yılı sonunda İngiltere’de çalışanların %2,5’i ücret ve çalışma saatinin sabit olmadığı ve önceden belirlenmediği “sıfır saat iş sözleşmesi” ile çalışmaktadır. ABD’de işgücünün %10’u en düşük gelirli işlerden etkilenen, düzensiz ve çağrı üzerine çalışmaya dayalı işlerde çalışmaktadır. Bangladeş ve Hindistan’da ücretli istihdamın yaklaşık 2/3’ü geçici iken Mali ve Zimbabve’de bu oran 1/3 civarındadır. Asya ülkelerinde taşeron istihdamında önemli oranda artışlar görülürken, Hindistan’da 1970’li yılların başında ihmal edilebilir düzeyde olan sözleşmeli çalışanlar 2011-2012 yıllarında %34,7’ye yükselmiştir (ILO, 2016). Bu süreçte artan standart dışı çalışanların yaşamış oldukları en önemli problemin ise “sosyal haklara” erişim olduğu dile getirilmektedir. Diğer bir ifade ile standart dışı çalışanların sadece %29’u kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemine erişim hakkı elde edebilmektedir (CICOPA, 2018). Bu durum aynı zamanda toplumsal anlamda eşitsizlik sorununun ortaya çıkmasındaki en temel etkenlerden birini oluşturmaktadır.

Aynı şekilde toplumsal alanda meydana gelen kutuplaşma, gelirin üretim faktörleri arasındaki dağılımını değiştirmektedir. Buna göre genellikle bir yanda nitelikli işlerde çalışanların, diğer yanda nitelsiz ve ücret düzeyi düşük olan işlerde istihdam edilen kadınlar, gençler ve yabancı işçilerin bulunduğu bir işgücü piyasası oluşmaktadır (Erdut, 1998, ss.148-149). Bunun bir sonucu olarak kayıtdışı çıkma eğilimi artış göstermekte ve daha fazla insan resmi istihdam düzenlemelerinden uzaklaşmaktadır. Günümüzde gelişmiş ekonomilerde bile önemli büyüklüklere ulaşan kayıtdışı istihdam, mevcut sosyal güvenlik sistemleri tarafından uygun olmayan ve kayıtdışı ekonomiden kaynaklanan çalışma biçimlerini kapsayan bir nitelik taşımaktadır. Bu gelişme “uberizasyon” fenomeni ile de açıklanmaktadır (Schwab, 2018, s.29; CICOPA, 2018).

Öte yandan ILO, standart dışı istihdam ile ilgili raporunda; standart dışı işlerin kalitesini arttırmak ve çalışma şartlarını iyileştirmek için spesifik politikalara ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır. Bu politikalar ile beklentileri karşılamak, gençler ve göçmenler gibi dezavantajlı grupların işgücü piyasalarına erişimini kolaylaştırmak ve standart dışı çalışanların daha iyi standartlara sahip işlere geçme fırsatlarını sunmak gibi amaçların daha olanaklı hale geleceğini belirtmektedir. Buna göre ILO raporunda (2016) İşin yeniden yapılandırılması sürecinde; sıfır saat çalışma, serbest çalışma, geçici işler, yarı zamanlı işler gibi yaygınlaşan standart dışı çalışma ve kayıtdışı çalışma şekillerinin sosyal güvence, iş güvencesi, eşitsizlik vb. sorunlara kaynaklık ettiği görülmektedir. Nitekim bu durum ILO tarafından da önemli bir sorun alanı olarak kabul edilmekte ve yasal boşlukların doldurulması, toplu pazarlığın güçlendirilmesi, asgari çalışma saatlerinin düzenlenmesi, sosyal korumanın güçlendirilmesi, girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi gibi politikalar çerçevesinde şekillenmektedir.

Demografik, Toplumsal ve Çevresel Değişimler

Dünyada yaşlanma sorunu ile karşı karşıya kalan ülkelerde temelde doğurganlığın azalması ve yaşam beklentisinin artması eğilimleri ön plana çıkmaktadır. 60 yaş ve üstü dikkate alındığında gelişmiş ülkelerde günümüzde %20 civarında olan bu oranın 2050 yılında %50'ye ulaşması, gelişmekte olan ülkelerde ise %9 civarında olan bu oranının 2050 yılında %20'lere yükselmesi beklenmektedir. Bunun yanında çalışma çağındaki nüfusun (25-59 yaş) 2010-2050 yılları arasında gelişmiş ülkelerde toplam nüfusun %49'undan %41'ine düşeceği, az gelişmiş bölgelerde %43'lerden %46'ya kadar yükseleceği tahmin

edilmektedir. Eğitim, beceri ve geliştirme odaklı üç boyutlu etkisinden bahsedilen bu öngörülerin birinci etkisini; ekonomik büyümede, özellikle kadınların ve yaşlı işçilerin artan işgücüne katılım oranlarıyla tanımlanan işgücüne verimliliğine bugün olduğundan daha fazla ihtiyaç duyulacağı beklentisi oluşturmaktadır. Yaşam boyu öğrenmenin önemini ön plana çıkaran bu durum özellikle nüfusu hızla yaşlanan (Çin gibi) ülkeler için yaşlı işçilerin büyüyen havuzuna odaklanma ve bu gruptaki nüfusun becerilerini geliştirme zorunluluğunu ön plana çıkarmaktadır. İkinci etki ise bazı bölgelerde genç grupların artan boyutu ile daha fazla genç insanın iş dünyasına gireceği bu nedenle hem eğitim hem de gelişme kapasitelerine odaklanma ve yeni iş yaratma stratejileri oluşturma süreçlerinin daha da önem kazanacağı tahminidir. Son olarak üçüncü etki ise göçmenlerin uluslararası akışkanlığının büyüyerek devam edeceği dolayısıyla bu gruptaki nüfusun eğitim olanaklarının ne olacağı ve gittikleri ülkelerde yaşayacakları beceri boşluklarının nasıl doldurulacağı konusunun önem kazanacağıdır (ILO, 2010, ss.7-8). Bu kapsamda demografik anlamda yaşanan gelişmelerin işgücü piyasalarına etkileri; yaşlı nüfus, genç nüfus ve göçmen nüfus olmak üzere temelde üç taraflı gerçekleşmektedir. Her üç grubun kesişim noktasını ise vasıflandırma oluşturmaktadır. Vasıflandırma süreci yaşlı nüfusta verimliliği artırma ve daha fazla çalışma hayatında tutma amacı ile şekillenirken, genç nüfusta mevcut işgücü piyasasına hazırlama amacı ile ön plana çıkmaktadır. Göçmen nüfusta ise, daha çok uyum sağlama amacı ile önem kazanmaktadır. Bu kapsamda demografik değişim sürecini ILO, işgücü piyasalarına etkileri açısından değerlendirmiş ve ülkelerin karşılaşılabileceği durumlar ile ilgili öngörülerde bulunmuştur.

Öte yandan nüfusun yaşlanması, gençleşmesi, ulusal ya da uluslararası akışkanlığı toplumsal yapıların değişmesinde de önemli bir etkiye sahiptir. Bu gelişme mal ve hizmetlere duyulan ihtiyaç ve taleplerin sürekli olarak farklılaşmasına yol açmaktadır. Ortaya çıkan bu yeni ihtiyaçlar yalnızca tüketicilerin tercihleriyle değil aynı zamanda çevresel bozulma, iklim değişikliği, göç, mülteci krizi, yaşam beklentisi artışı vb. etkilerle de görülmektedir. Bu kapsamda örneğin bilişim faaliyetlerinin genişlemesi, sağlık ve sosyal hizmetler, çevrenin korunması, enerji üretimi, kültür, tasarım, eğlence, seyahat vb. faktörler bu değişim sürecinde önemli rol oynamaktadır (CICOPA, 2018). Bu nedenle sürdürülebilir kalkınma ve çevre korumanın ekonomik ve sosyal kalkınma hedeflerine entegrasyonu, ulusal ve uluslararası politika gündeminde en zorlayıcı konular arasına girmiştir (ILO, 2010, s.13).

Çalışma Hayatının Geleceğinde Niteliği Değişen Dış Kaynak Kullanımı

Günümüz iş dünyasında iç kaynak kullanımı firmalara; dış kaynak kullanan firmalarla rekabet edememe ve dış kaynak rekabetinde artan işçilik maliyetleri gibi negatif etkilere karşılık üretim faaliyetlerinin kontrolü ve sadık işgücü konusunda pozitif etkiler sağlamaktadır. Buna karşılık üretim sürecinde azalan kontrol kaybı, raporlama ve muhasebe sorunları, güvenmiş çalışanlar, moral bozukluğu negatif etkilerine karşılık üretim maliyetlerinde görülen önemli düzeyde düşüşler, operasyonel riski yayma, üretim faaliyetlerinde çeşitlilik ve diğer pozitif etkiler dış kaynak kullanımını iç kaynak kullanımından daha cazip hale getirmiştir. Dış kaynak müşterisi ile dış kaynak sağlayıcısı arasında çok farklı şekillerde gerçekleşebilecek olan bu tür işbirliği türleri, farklı bağımlılık derecelerine göre gerçekleşebilmekte (Schniederjans, Schniederjans ve Schniederjans, 2005, ss.4-5) ve farklı özellikteki organizasyonlarda üretim sürecinde yaşanan gelişmelere bağlı olarak şekillenebilmektedir (Tablo 2).

Tablo 2

Organizasyonların Gelişimi ve Dış Kaynak Kullanımının Değişen Niteliği

| Geleneksel organizasyonlar | Günümüz organizasyonları | Gelecekte organizasyonlar |
|---|---|---|
| Çoğunlukla imalat sektöründe dış kaynak kullanılır ve “taşeronluk” ifadesi kullanılır | İmalat sektörünün yanında hizmet sektöründe dış kaynak kullanımı yaygındır, “dış kaynak kullanımı” ifadesi kullanılır | Sanal organizasyonlar ağırlıktadır |
| Çoğunlukla maddi ürünler dış kaynaklı sağlanır (imalat sektörü) | Maddi ürünlerin yanında maddi olmayan hizmet eksenli kaynaklara daha fazla yer verilmektedir | Firma için kritik önem taşıyan işler dışında tüm ticari faaliyetler dış kaynaklıdır |
| Toplam üretim faaliyetlerinin küçük bir kısmı dış kaynaklı sağlanır | Toplam üretim faaliyetlerinin orta düzeyde kısmı dış kaynaklı sağlanır | Önemli oranda küresel dış kaynak kullanımına yer verilir |
| Çoğunlukla yurtiçi dış kaynak kullanımı yaygındır, çok az küresel dış kaynağa yer verilir | Yurt içi kaynaktan daha çok küresel dış kaynaklara başvurulmaktadır. | |

Kaynak: Schniederjans, Schniederjans ve Schniederjans, 2005, s.6.

Geleneksel organizasyonlarda dış kaynak kullanımı, genelde taşeronluk ifadesi ile tanımlanırken çoğunlukla imalat sektöründe başvuru olan bir üretim sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında dışarıdan sağlanan faaliyetler oldukça dar kapsamda olup çoğunlukla yurtiçinden karşılanmaktadır. Günümüzde ise dış kaynak kullanımı kavramının daha yaygın kullanıldığı, çoğunlukla hizmet sektöründe başvuru olduğu, üretim faaliyetlerinin geleneksel organizasyonlara oranla daha fazla dışardan sağlandığı ve küresel dış kaynaklara daha fazla

başvurulduğu görülmektedir. Gelecekte ise organizasyonların çoğunluğunun sanal organizasyonlar olduğu dikkate alındığında dış kaynak kullanımına daha sık başvurulacağı ve daha fazla küresel hareket edileceği beklenmektedir.

Benzer bir ayrım geleneksel dış kaynak kullanımı ve yeni nesil dış kaynak kullanımı şeklinde de yapılmıştır. Geleneksel dış kaynak kullanımının özellikleri; tasarruf odaklı, deniz aşırı ve işgücü arbitrajından faydalanma amaçlı, zamana dayalı, işlem odaklı, kapsamlı ve kalıcı anlaşmalar çerçevesinde küresel anlamda daha dar kapsamlı, sınırlı analiz ve sınırlı akıllı otomasyon çerçevesinde şekillenmektedir. Yeni nesil dış kaynak kullanımı ise katma değer ve stratejik servis odaklı, deniz aşırı ve işgücü arbitrajından faydalanma amaçlı, sonuca ve değere bağlı, katma değer ve stratejik çalışma sürecine bağlı, dar kapsamlı ve geçici anlaşmalar çerçevesinde, hızlı ve agresif davranılan, yoğun otomasyon ve ileri düzeyde veri analizi içeren bir sistem çerçevesinde şekillenmektedir (Lepeak, 2018). Bu iki paradigma arasında stratejik amaçlar, dış kaynak kullanım kararının alınma zamanı, pazar yapısı, kurumsal özellikler ve işleyişler, tedarikçi arayüzü, bilgi teknolojilerinin kullanım boyutu, performans algısı ve ölçümü ve eksi yönler açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır. Buna göre yeni paradigma; küresel rekabet, risk, entelektüel tabanlı sistemler, küresel ve sektörel pazarlar, sanal yapılar, sanal organizasyonlar, ağa bağlı platform yapılar, küçülme, esneklik, uzmanlaşma, inovasyon, yazılım tedarikçileri, e-ticaret, karmaşık koordinasyon, zaman sıkıntısı, mülkiyet sınırı konusu vb. kavramlar çerçevesinde anlam kazanmaktadır (Kakabadse ve Kakabadse, 2000, ss.716-717).

Diğer bir ayrıma göre dış kaynak kullanımının değişen niteliği; birinci tip, ikinci tip ve üçüncü tip şeklinde incelenmiştir. Bu ayrıma göre birinci tip dış kaynak kullanımı üretim işlerinde görülürken, ikinci tip dış kaynak kullanımı 1990'lerden itibaren idari işlerde görülmeye başlamıştır. Üçüncü tip ise günümüzde teknoloji tabanlı görülen ve çevrimiçi dış kaynak kullanımı şeklinde de tanımlanan önemli bir ekonomik dönüşümü ifade etmektedir. Daha çok çevrimiçi işgücü piyasalarını etkileyen üçüncü tip dış kaynak kullanımı teknolojinin ucuzlaşması ve internet kullanımının yaygınlaşması ile önem kazanmıştır (Ray, 2017).

Öte yandan küreselleşme sürecinde dış kaynak kullanımının niteliğinin değişmesinde 1990'lı yılların ortalarında yaşanan ekonomik patlama sürecinin de önemli bir etkisinin olduğu dile getirilmektedir. Bu dönemde yaşanan

Meksika, Brezilya, Güneydoğu Asya, Arjantin, Türkiye gibi ülkelerde yaşanan bir dizi kriz süreci dış kaynak kullanımının yelpazesini, gelişmiş ülkelerdeki şirketlerin gelişmekte olan ülkelerdeki işletmelere iş göndermesi ile genişletmiştir. Yine aynı dönemde;

- Niş pazarlarının önem kazanması,
- Çin'in uzun zamandır dış kaynak hizmetleri sağlama konusunda lider konumda olan Hindistan ile rekabete geçmesi,
- Küresel şirketlerin dış kaynak kullanımında teknolojiye ağırlık vermesi,
- Küçük ve orta ölçekli işletmelerin de küresel dış kaynak kullanımına yönelmeleri,
- Küresel firmaların uzun vadede çok daha fazla değişiklik yaşanacağını öngörmeleri,
- Firmaların her geçen gün daha karmaşık yapıda bilimsel ve Ar-Ge projelerine dâhil olmaları,
- Küresel rekabet sürecinde yeni ve karmaşık görevlerin ortaya çıkması,
- Dış kaynak kullanımında maliyet faktörünün tek faktör olarak görülmemesi vb. gelişmeler,

dış kaynak kullanımını oldukça girift bir yapı kazandırmıştır (Leavitt, 2007).

Bu kapsamda günümüzde ekonomiklik, kalite ve yenilik gibi kavramlar dış kaynak kullanımının tanımlanmasında ve açıklanmasında oldukça yetersiz bulunmaktadır. Bu değişen paradigmayı tanımlamak için önem kazanan kavramların başında; bilgi transferi, davranış, ticari risk ve müşteri memnuniyeti gelmektedir. Keiretsu modelinin batılılaşması şeklinde de tanımlanan bu yeni paradigma; yüksek düzeyde bilgi şeffaflığı gerektirmesi, çeşitli derecelerde karşılıklı sahiplenme ve güven esası ile gerçekleşmesi özellikleri ile tanımlanmaktadır (Kakabadse ve Kakabadse, 2000, ss.716-717). Küreselleşme süreci ile başlayan bu değişim sürecinin şekillenmesinde; 1990'lı yılların ortalarında özellikle gelişmekte olan ekonomilerde görülen ekonomik krizler, yine aynı dönemde idari işlerin dış kaynağa verilmesi ve özellikle 2000'li yılların başından itibaren bilişim ve Akıllı Otomasyon Teknolojilerinin (AOT) ucuzlaşması ve yaygınlaşması büyük rol oynamıştır.

Nitekim günümüzde dış kaynak kullanımının niteliği en başta teknolojiye bağlı olarak değişmeye devam etmekte ve şirketler yıllık dış kaynak ihtiyacı belirlemek zorunda kalmaktadırlar. Örneğin 2019 yılı için dış kaynak kullanımında Bilişim Teknolojilerinin (BT) önem kazanacağı öngörülmüş ve bu kapsamda altı temel trend belirlenmiştir. Bu kapsamda; BT becerilerindeki yetersizlik önemli bir dürtü olarak kabul edilmiş, alternatif dış kaynak kullanım hedeflerinin oluşturulması ve siber güvenlik ve uyumluluk konularına daha fazla odaklanılması gereği vurgulanmış, sanal ve artırılmış gerçeklik projelerindeki yükseliş, yapay zekâ ve otomasyon konularına dikkat çekilmiş, BT dış kaynak ortaklıklarının niteliğinin değiştirilmesi gereği vurgulanmıştır. Belirlenen trendler kapsamında İngiltere’de işverenlerin %70’inden fazlasının 12 ay boyunca yetenek sıkıntısı çekeceği, Doğu Avrupa ülkelerinin sıkça dış kaynak temin ettiği Hindistan ve Çin arasında güçlü bir rekabet beklenmekte olduğu, Polonya, Ukrayna, Romanya ve Beyaz Rusya’nın dış kaynak sağlama noktasında sıcak noktalar olacağı, özellikle Ukrayna’nın bilişim sektörü dinamiklerinin sürekli arttığı, ülkeler bazında tüm veri setlerinin tamamen şifrelenmesi talebinin artacağı, ulusal veya uluslararası düzeyde kamu ya da özel kurumlarda siber saldırıların büyük tehdit olacağı belirtilmiştir. Aynı şekilde izleme, ölçme, işleme, yükseltme, 3B algılama, gelişmiş hareket tanıma vb. kontrollerin önem kazanacağı, Robotik Süreç Otomasyonu (RSO) ve Yapay Zekânın (YZ) gelecekte dış kaynak trendlerini şekillendirecek faktörler olduğu da vurgulanmıştır. Küresel Kaynak Derneğinin 2018’de yapmış olduğu bir araştırma belirlenen trendleri destekler niteliktedir. Buna göre yapılan araştırmaya göre ankete katılan şirketlerin %70’i önümüzdeki yıllarda daha fazla dış kaynak kullanacağını belirtmiş, %35’i bu sürece hayati önem vereceğini bildirmiştir. Bunun yanında hizmet sağlayıcı konumunda olan şirketlerin %84’ünün dış kaynak bağımlısı haline geleceği de tahmin edilmiştir. 2020 yılı için ise ihtiyaç duyulan dış kaynak kullanım becerileri şu şekilde belirlenmiştir: Dijital dönüşüm (%76), dönüşüm mimarlığı (%63), otomasyon uzmanlığı (%58), müşteri odaklı yönetim (%45), operasyon stratejileri (%42), tasarımcı ve fikir adamlığı (%38) (Devabit, 2018).

Öte yandan ISS’a göre (Uluslararası Servis Sistemi) göre dış kaynak kullanımının geleceğini şekillendirecek olan mega trendler şu şekildedir (ISS, 2016, s.25): Ekonomik büyüme, küreselleşme, ticarileşme, sürdürülebilirlik, bireyselleşme, ağ toplumu, demokratikleşme, sağlığa odaklanma, kutuplaşma (polarizasyon), soyutluluk, bilgi toplumu, teknolojik gelişim, hız ve karmaşıklık,

demografik gelişim. Ayrıca bu süreçte özellikle AOT'un dış kaynak kullanımının geleceği üzerinde belirleyici bir etkisinin olacağı öngörülmektedir. Bunun yanında diğer etkenler şu şekilde tahmin edilmektedir (Lepeak, 2018): Katma değer ve daha stratejik hizmetler, AOT, veri analiz ve yapay zekânın fonksiyonel olarak benimsenmesi, bulunması zor yüksek vasıflı işgücüne (veri bilimcileri, endüstriyel ve fonksiyonel veri analitik uzmanları, gelişmiş yapay zekâ konusunda farklı becerilere sahip çalışanlar gibi) erişim ihtiyacı, yapay zekânın beyaz yakalılar üzerindeki yıkıcı etkileri vb.

Teknolojik Değişim ve Bilgi Tabanlı Ekonomide Dış Kaynak Kullanımı

Dış kaynak kullanımı veya faaliyetlerin firma dışındaki taşeronlara yaptırılması küreselleşme ile birlikte özellikle son yıllarda daha yaygın hale gelmeye başlamıştır. Örneğin Magnani'nin 2006 yılında yapmış olduğu bir araştırmaya göre dış kaynak kullanımı ABD'de ve Avrupa ülkelerinde 20.yy'ın ikinci yarısında yaklaşık üç kat artmış göstermiştir (Bartel, Lach ve Sicherman, 2008, s.2). Çok farklı nedenlere bağlı olarak açıklanan bu gelişmede en önemli etken olarak "teknoloji" faktörü gösterilmektedir. Ancak dış kaynak kullanımının artması ile teknoloji boyutu arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar oldukça azdır. Literatürde bu boşluğu dolduran en önemli araştırmalardan birini "*Dış Kaynak Kullanımı ve Teknolojik Yenilikler: Firma Düzeyinde Bir Analiz*" (*Outsourcing and Technological Innovations: A Firm-Level Analysis*) araştırması oluşturmaktadır. İspanyol firmalarının 1990-2002 yılları arası faaliyetleri dikkate alınarak 2008 yılında yapılan bu araştırmaya göre; teknolojiye meydana gelen hızlı gelişmeler dış kaynak kullanımını daha avantajlı hale getirdiğinden firmalar bu üretim sistemini daha etkileyici bulmaktadırlar. Yine aynı araştırmaya göre bu durum temelde teknolojiye meydana gelen yeniliğin sıklaşmasına bağlı olarak firmanın eski teknolojiler ile ilgili batık maliyetlerini amorti edebilecek yeterli zamanının olmamasından kaynaklanmaktadır. Bu noktada firmanın en son teknolojiyi kullanan firmalarla işbirliği yapması sıkı rekabet ortamında firmaya önemli avantajlar sunmaktadır (Bartel, Lach ve Sicherman, 2008, ss.20-21).

Dış kaynak kullanımının niteliğini değiştiren bir diğer faktör de özellikle küresel işletmelerde görülen hızlı dijitalleşmedir. 2018 dijital dönüşüm endeksine göre; işletmelerin %40'ından fazlası işyerinde özel bir dijital dönüşüm ekibine sahip olduklarını belirtmiştir. Bu kapsamda birçok kuruluş teknolojik değişimin hızlı ilerlemesine uyum sağlamak ve böylelikle rekabet gücünü korumak amacıyla

BT dış kaynak ortaklıklarına yönelmektedir. Bu yönelme geleneksel çıktıya dayalı yaklaşımlardan çok entegre ve özel düzenlemelere bağlı gerçekleşmektedir. Bu nedenle daha esnek sözleşme modelleri ile en iyi teknik uzmanlığı sağlayabilecek BT ortaklarına olan ihtiyaç, her geçen gün daha da artmaktadır. Yine bu kapsamda firmalara teknoloji alanında dış kaynak kullanımına yönlendiren en etkili faktörler şu şekilde sıralanmaktadır: Yapay zekâ, güvenlik açığı, yeni akıllı otomasyon modelleri, yeni hizmet dağıtım modelleri. Buna göre yapay zekâ konusunda derin bir uzmanlık sağlayan dış kaynak firmaları örneğin “blok zinciri” (blockchain) gibi teknolojiler sunan firmalar büyük talep görmektedir. Aynı şekilde ekonomik ilişkilerin dijitalleşmesi ile beliren güvenlik açığı ve açığı dolduracak olan dış kaynak sağlayıcıları, özellikle siber güvenlik konusunda kendisini kanıtlamış şirketler üretim ilişkilerinde büyük önem taşımaktadır. Bunun yanında teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan şirketlerin akıllı otomasyon ihtiyacı, dış kaynak kullanımı etkileyen bir diğer faktördür. Bu süreçte işletme operasyonlarını kolaylaştırma ve insan girdisinin daha yüksek değerli çalışmaya odaklanmalarını sağlama amaçları belirleyici bir etkiye sahiptir. Öte yandan “hizmet dağıtım modellerinde” yaşanan devrim, dış kaynak kullanımını dönüştüren bir diğer etken olarak görülmektedir. Bu noktada birçok kuruluş, yalnızca BT hizmet sağlayıcılarının geniş havuzundan ihtiyaç duyduğu hizmetlere ve kaynaklara erişim sağlamaktadır. Daha düşük maliyet daha fazla esneklik anlamına gelen bu erişimin doğasında, kısa vadeli kalkınma ihtiyaçlarını karşılayan ve gelecekte daha da önemi artacak olan sonuç odaklı sözleşmeler bulunmaktadır (Marco, 2019).

Öte yandan teknolojik gelişmeler ile dış kaynak kullanım ilişkisi, şirketlerin sanallaşması aşamasında da görülmektedir. Örneğin Slovenya’da turizm sektöründe yapılan bir araştırmaya göre; dış kaynak kullanımı şirketlerin sanallaşmasını, bilgi ve iletişim teknolojilerinden daha güçlü etkilemektedir. Çünkü bu yöntem şirketin bilgi ve birikim kazanmasını ve küresel anlamda rekabet gücünün daha fazla arttırmasını sağlamaktadır. Bu süreçte şirketler dış kaynak kullanımına başvururken temelde rekabet, organizasyon ve bilgi eğilimlerini dikkate almaktadırlar. Diğer bir ifade ile dış kaynak kullanımı şirketin; sanallaşmasının önünü açmakta, rekabet gücünü daha fazla arttırmakta ve daha fazla bilgi edinmesine yardımcı olmaktadır (Manzin ve Kodrič, 2009, s. 57). Ancak bu süreçte teknoloji odaklı dış kaynak kullanımının “bilgi sızıntısına” bağlı olarak bir takım sorunları da beraberinde getirdiği belirtilmektedir. Özellikle artan dış kaynak kullanımı ihtiyacının daha düşük

maliyetli bir bölgede hayata geçirilmesi, düşük maliyetli bölgede faaliyet gösteren firmalar için bir yandan inovasyon temelli “yaparak öğrenmenin” önünü açarken diğer yandan bilgi sızıntısı sorununu ön plana çıkarmaktadır. Çekirdek faaliyetlerin dış kaynaktan sağlandığı ve yaşanan teknolojik gelişmelere karşı geleneksel yöntemlerin kullanıldığı ya da maruz kaldığı (bürokrasi, yasal zemin vb.) durumlarda benzer sorunlarla karşılaşmak daha olası hale gelmektedir (Yong, 2008, s.420).

Küreselleşme ve Sanayisizleşmede Dış Kaynak Kullanımı

Özellikle herhangi bir kurum ya da kuruluşun daha önce yaptığı işlerle ilgili faaliyetlerini para karşılığı başkasına aktarması çerçevesinde şekillenen dış kaynak kullanımı, küreselleşme sürecinin önemli bir uzantısı olma niteliği taşımaktadır (Ritzer, 2011, s.244). Buna göre büyük ve hantal işletmelerin ortadan kalkması, sürekli farklılaşan tüketici taleplerinin karşılanması, rekabetin gerektirdiği ucuz ve kaliteli üretim yapılabilecek esnekliğin sağlanması, yalın ve tam zamanında üretim, rekabet avantajını sağlamak adına küçülme, dış kaynak kullanımını şekillendiren temel etkenlerin başında gelmektedir (Dereli, 2001). Bu yönüyle küresel anlamda dış kaynak kullanımı işletmelere önemli hatta tahmin ettiğimizden çok daha fazla yararlar sağlamaktadır. Örneğin yerel bir çalışan için gerekli olan genel masraflardan kurtulma, işe alma ile basit çalışma ekibinde oluşacak olan karmaşıklığı önleme, işleri basit ancak maksimum üretkenlikle gördürme gibi amaçlar bu süreçte belirgin rol oynamaktadır. Buna göre geleneksel yaklaşımlarda sadece bütçe maliyetlerini azaltma stratejisi olarak kullanılan dış kaynak kullanımı, günümüzde işletme sahiplerinin inovasyon ve iş verimliliğinin artırılmasında da önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle küreselleşme sürecinde dış kaynak kullanımı, işletmelerce daha esnek, daha rekabetçi dolayısıyla oldukça çekici bulunmaktadır (Leshchenko, 2018). Küreselleşmeye bağlı olarak ağı daha da genişleyen bu tür üretim ilişkileri günümüzde “küresel dış kaynak kullanımı” (global outsourcing) ifadesi ile de anılmaktadır. Bu gelişme bilinen maliyet, verimlilik ve çekirdek faaliyetlere odaklanma sürecinde yaşanacak avantajların yanı sıra profesyonel ve aranan yeteneklerde insan kaynağı sağlama amacına da önemli oranda katkı sağlamaktadır (Babu, 2018).

Öte yandan küresel dış kaynak kullanımında sanayisizleşme süreci iki farklı şekilde yorumlanmaktadır. Bunlardan birincisi günümüzde ve gelecekte dış

kaynak kullanımının sanayi sektöründen çok hizmet sektöründe yaygınlaşması ve yaygınlaşmasının öngörülmesidir. Diğeri ise söz konusu ülkenin kendi sınırları içinde değil de başka bir ülkede faaliyet göstermesi, yatırım yapması ya da ihtiyaç duyduğu mal veya hizmeti ithal etmesi şeklinde yorumlanmaktadır (Wood, 2018). Bu kapsamda örneğin dünyanın dört bir yanındaki işletmelerin, hükümetlerin ve kurumların karşılaştığı stratejik ve operasyonel CEO-gündem konularına odaklanan bir Amerikan küresel “yönetim danışmanlık” şirketi olan (Erişim Tarihi: 10 Temmuz 2019, https://en.wikipedia.org/wiki/A.T._Kearney) ATKearney; 2016 yılı için finansal, insan becerileri ve kullanılabilirliği ve iş ortamına göre en iyi 10 dış kaynak noktalarını şu şekilde sıralamıştır: Hindistan, Çin, Malezya, Brezilya, Endonezya, Tayland, Filipinler, Meksika, Şili. Bu kapsamda ATKearney, iş süreçlerini otomatikleştirmeye ve standartlaştırmaya yardımcı olan yazılımlar ile özellikle Hindistan ve Çin’de uzun süredir hizmet veren ve dünya çapında faaliyet gösteren tedarikçilere bir anlamda alternatifler sunmaktadır (Vollmer, 2016).

İşlerin Yeniden Yapılandırılmasında, Eşitsizlik ve Sosyal Korumada Dış Kaynak Kullanımı

Küresel anlamda dış kaynak kullanımının genişlemesi sürecinde özellikle neo-liberallerin sıkça başvurduğu konulardan birisini Joseph Schumpeter’in “yaratıcı yıkım” teorisi oluşturmaktadır. Bu yönüyle küresel anlamda dış kaynak kullanımının büyük ölçüde ya da bütünüyle yıkıcı yönleri bulunmaktadır. Örneğin ABD açısından dış kaynak kullanmak; iş imkânı kaybının, iş imkânlarının ve sanayilerinin içlerinin boşaltılmasının ya da tamamen tahrip edilmesinin, askeriye, sağlık sistemi, çocuk ve yaşlı bakımı gibi birçok işin içinin boşaltılmasının diğer bir ifade ile sistemin bağırsaklarının dışarıya çıkmasının önünü açmaktadır. Dış kaynak kullanan ülke açısından “yıkım” olarak değerlendirilen bu durum, dış kaynak sunan ülke açısından yeni iş imkânlarını tetikleyen “yaratıcılık” boyutunu oluşturmaktadır (Ritzer, 2011, s.246). Örneğin 1990’larda tekstil imalatının Çin, Hindistan ve Meksika gibi düşük ücretli ülkelere kayması Amerikan tekstil endüstrisini önemli ölçüde etkilemiştir. 1990-2012 yılları arasında Amerikan yurtiçi tekstil sektörünün 3/4’ü düzeyinde olan 1,2 milyon çalışan işinden olmuştur (Ford, 2018, ss.26-27). Bu durum işsizlik ve türevi sosyal politika sorunlarının yaygınlaşması açısından da büyük önem taşımaktadır.

Öte yandan küresel işgücü piyasalarında vasıflı çalışanlar lehine önemli şartlar sunan teknolojik gelişmeler kutuplaşma temelli eşitsiz bir toplum modelinin ortaya çıkmasında (Erdut, 1998, ss.148-149) önemli bir etkiye sahiptir. Temel nedenleri arasında; rutin işlerin otomasyonu, istihdam politikalarının ticaret vasıtası ile uluslararası entegrasyonu ve işletmelerin üretimlerini yurt dışına kaydırmaları gösterilen kutuplaşma sorununda; ekonomide orta düzey vasıf gerektiren sağlam orta sınıf işler yok olurken, onların yerini düşük ücretli hizmet işlerinin ve yüksek vasıf gerektiren profesyonel işlerin kombinasyonunun alması görülmektedir (Ford, 2018, ss.71-72). Aynı şekilde işlerin yeniden yapılandırılması, eşitsizlik ve sosyal koruma konuları kapsamında bir diğer önemli noktayı da cinsiyet ayrımı ve eğitim konuları oluşturmaktadır. Bu nedenle kadın istihdamının artırılması, cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi, istihdamda katılımın ve çeşitliliğin sağlanması konularına 2018 B20 Zirvesinde ayrıca dikkat çekilmiştir. Bu konuda G20 ülkelerinin 4/5’i cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan kanunları kabul etmiş, yaklaşık yarısı ise “eşit işe eşit ücret” politikasını uygulamıştır. Endonezya ve Suudi Arabistan cinsiyet ve ücret konusunda ayrımcılık yapılmaması konusunda düzenleme yapmayan ülkeler arasında iken Arjantin, Avusturalya, Fransa, Güney Afrika, Türkiye, İngiltere gibi ülkeler bu konudaki düzenlemeleri kabul etmiş ve bunu ulusal çapta zorunlu kılmışlardır (Buckley ve Diğerleri, 2018, s.26).

Buraya kadar yapılan açıklamalara bağlı olarak eşitsizlik sorununun yaygınlaşmasında “kutuplaşma” sorunu önemli bir paya sahiptir. Aynı şekilde; ulusal ve uluslararası gelişmelere bağlı olarak işgücü piyasalarının yeniden yapılandırılması, dış kaynak kullanımının “yaratıcı yıkım” etkisi, cinsiyet ayrımcılığı, eğitim sisteminde yaşanan diğer sorunlar temelde kutuplaşma sorununu besleyen sorunlar olarak görülmektedir. Ayrıca yaşanan bu tür sorunlar gerek ulusal gerek uluslararası boyutta sosyal koruma ihtiyacını her geçen gün arttırması açısından da büyük önem taşımaktadır.

Demografik, Toplumsal ve Çevresel Değişimde Dış Kaynak Kullanımı

Demografik anlamda dış kaynak kullanımının bir yönünü; mikro ölçekte küçük çocukların bakımını başkalarına veren ebeveynler, yaşlı kimselerin günlük bakımını yapan kurumlar ya da bakımevleri oluşturmaktadır. Bu kapsamda örneğin gelişmiş ülkelerde mikro düzeyde çocuk ya da yaşlıların bakımının çoğu zaman azgelişmiş ülkelere gelen yasal ya da yasadışı göçmenlere fason yaptırılması, dış kaynak kullanımının demografik boyutunu

oluşturmaktadır. Hatta anneliğin dahi dış kaynak kullanımı düzleminde ele alınması dahi söz konusu olabilmektedir. Bu noktada İsrail'deki çiftler için taşıyıcı annelik hizmeti veren Hintli kadınlar önemli bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum küresel anlamda çocuk ve yaşlı bakımı hatta annelik hizmeti zincirinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Bu yönüyle demografik anlamda dış kaynak kullanımı ve boyutları ülkeler bazında; doğum oranları, çocuk sayısı, yaşlı sayısı, göçmenlik gibi pek çok konuyu kapsayan bir niteliğe sahiptir (Ritzer, 2011, s.244).

Öte yandan küresel işgücü piyasalarının değişiminde önemli bir konuyu da iklim değişikliği ve yeşil ekonomiye geçiş oluşturmaktadır. Buna göre gelecekte işgücü piyasalarında en önemli darboğazın ilgili sektörlerde gerekli olacak beceri ve yeteneklerde yaşanacağı belirtilmektedir. Örneğin sadece konut sektöründe 2050 yılına kadar 3,5 milyon yeni iş olacağı öngörülmektedir. Bu durum ekonomilerin yeşillenmesinde önemli bir problem olarak görüldüğünden yeşillenmenin devamı için ilgili sektörlerde gerekli beceri ve yeteneklerin ortaya çıkarılması ve bu duruma uyan eğitim programlarının bugünden hayata geçirilmesi gereğini ön plana çıkarmaktadır. Örneğin Almanya'da 2007 yılında yapılan bir araştırma; şirketlerin özellikle bilgi yoğun mesleklerde kalifiye eleman sıkıntısı çektiğini ortaya koymuştur. Aynı şekilde İngiliz Endüstri Konfederasyonu yetkilileri yeşil alan sektörlerinin; tasarımcılar, mühendisler ve elektrikçiler de dâhil olmak üzere teknik uzman bulmakta zorlandıklarını belirtmiştir. ABD'de ise Ulusal Yenilenebilir Enerji Laboratuvarı enerji tasarrufuna dikkate çekerek israfın, büyümenin önünde önemli bir engel olduğunu dile getirmiş ve bu konuda bilgi, beceri ve eğitim açığının önemini vurgulamıştır. Brezilya'da ise yüksek vasıflı personel kıtlığının ekonomik gelişmede önemli bir problem olduğu belirtilmiş ayrıca bu süreçte biyoyakıt rafinelerinin önemi vurgulanmıştır (ILO, 2010, s.13).

Yeni Nesil Dış Kaynak Kullanımının İşgücü Piyasalarının Geleceği Üzerinde Olası Etkileri

Yeni nesil dış kaynak kullanımının işgücü piyasalarının geleceği üzerinde olası etkilerini istihdam ve ücret ilişkileri açısından değerlendirmek mümkündür. Bu etkilerin ulusal düzeyden çok küresel anlamda daha geniş bir çerçevede gerçekleşmesi, konunun daha çok ülkeler bazında uluslararası değerlendirilmesi gereğini ön plana çıkarmaktadır.

İstihdam İlişkilerine Olası Etkileri

Uzun süredir el emeğine dayanan (mavi yakalı) imalat sektöründe görülen dış kaynak kullanımı, günümüzde üst düzey beceri isteyen ve çoğunlukla beyaz yakalıları kapsayacak boyutta küresel anlamda bir genişleme göstermektedir. Bilişim teknolojileri başta olmak üzere hukuk, muhasebe, mimari, gazetecilik, tıp vb. işler bu kapsamda büyük önem taşımaktadır (Ritzer, 2011, s.245). Dolayısıyla işletme yönetimlerinin karşılaştığı en önemli sorunlardan birini farklı çalışma gruplarının gerekli vasıf ve bilgi düzeylerine erdirilmesi ve bunun için gerekli eğitimlerin sağlanması oluşturmaktadır. Bu eğitim, teknolojik değişmelerin gerektirdiği uzmanlık bilgilerini sağlama ve süreklilik arz eden vasıf ve beceri yetersizliklerini kısa dönemde giderme çabalarına bağlı olarak şekillenmektedir (Dereli, 2001). Bu durum dış kaynak hizmeti sunan şirketler hatta bu pozisyonda olan ülkeler için ayrıca önem taşımaktadır.

Nitekim 2001 yılında yapılan bir araştırma; teknolojik gelişmelerin işgücü kompozisyonundaki değişimler üzerinde yüksek eğitilmiş işçiler lehine, ticaret ve dış kaynak kullanımından daha güçlü bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir ifade ile bilgisayarlar ve Ar-ge'ye yapılan yatırımlar eş zamanlı olarak yüksek eğitilmiş olan işgücüne özellikle bazı üniversitelerde potansiyel çalışan konumunda olan bireylere olan talebi arttırmaktadır. Yine aynı araştırmaya göre firmaların dış kaynak kullanımını yaygınlaştıracak faaliyetlere yönelmesi tüm eğitim seviyeleri üzerinde negatif bir etkiye sahip iken düşük eğitilmiş bireylerde bu etkinin oldukça güçlü olduğu ifade edilmektedir. Diğer bir ifade ile bu noktada özellikle dış kaynak kullanımının üniversite mezunu olmayan işgücü üzerindeki olumsuz etkileri oldukça belirgindir. Bu etki nispeten üniversite mezunu olan eğitilmiş işgücüne talebi arttırması noktasında oldukça olumludur denilmiştir (Paul ve Siegel, 2001, ss. 259-261). Nitekim ILO, 2008 yılındaki 97. Oturumunda özellikle beceri geliştirmeye odaklanmış ve bu kapsamda bütünsel bir yaklaşım ortaya koymuştur (ILO, 2010, ss.18-19). Buna göre dış kaynak kullanımının istihdam ilişkileri üzerinde beklenen en büyük etkisi vasıflı işgücüne olan talebi daha da arttıracığı yönündedir. Ayrıca bu noktada yaşanan gelişmelerin gerek ulusal gerek uluslararası işgücü piyasalarında eğitim ve beceri geliştirme ihtiyacını daha da tetikleyeceği beklenen bir olgudur.

Bu kapsamda Hindistan günümüzde küresel anlamda en iyi yetenekli işgücü yeteneğini bünyesinde barındıran ve özellikle gelişmiş ekonomilere bu kapsamda

hizmet sunan deniz aşırı ülke niteliği taşımaktadır. Aynı şekilde dış kaynak sağlama konusunda Çin’de ise özellikle; PC tabanlı uygulama geliştirme, kalite güvence testi, sistem entegrasyonu, veri işleme ve ürün geliştirme gibi konularda küresel projeler çekmektedir. Bahsedilen konularda Hindistan’ın bile Çin’den bu konuda dış kaynak sağladığı dikkat çekilmektedir. Ayrıca Çin’in alt yapıya, İngilizce dil eğitimine ve internet bağlantısı kullanılabilirliğe önemli yatırımlar yapması dış kaynak konusunda önemli avantajlar sağlamaktadır. Aynı şekilde önemli boyutta bir telekomünikasyon yelpazesini başarması, yıllık ortalama 400 bin üniversite mezunu ile küresel üretim sürecine dâhil olması ve ABD’li şirketler ile birlikte çalışması bu noktada büyük önem taşımaktadır. Öte yandan; internet programlama, web tasarımı, web sunucusu, web veri tabanı gibi konularda uygulama geliştirme yapan Rusya da kişi başına en fazla mühendis ve bilim adamının düştüğü üçüncü ülke konumundadır. Benzer şekilde iyi eğitilmiş, deneyimli, İngilizce yetkinlikli, orta ve üst düzey yöneticilik yeteneği bulunan ve müşterilerle direkt iletişim kurma becerisine sahip bir işgücü kitlesi bulunmaktadır. Doğu Avrupa’da ise Belarus, Bulgaristan, Çekya Macaristan, Polonya, Romanya, Ukrayna gibi ülkeler özellikle karmaşık bilimsel projeler ve ticari tasarımlar için uygulama geliştirme konularında uzmanlaşmışlardır. Aynı şekilde bölgenin nitelikli bilim insanları ve mühendisler yetiştiren sağlam bir eğitim tabanına sahip olması dış kaynak sunumu konusunda bölgeyi avantajlı kılmaktadır. Latin Amerika’da Arjantin, Brezilya, Meksika gibi ülkelerde de web programlama ve uygulama geliştirme konularında uzmanlaşmıştır. Özellikle bu ülkelerin ABD ile aynı saat diliminde olmaları zamana duyarlı programların oluşturulmasında ve hayata geçirilmesinde büyük önem taşımaktadır. Hızlı ve düzenli iletişimin bölgede zamanla gelişmesi de bu konuda etkin rol oynamaktadır (Leavitt, 2007).

Öte yandan Filipinler’de İngilizce konuşan geniş bir nüfusun olması, niş pazarlarına uygun çağrı merkezlerinin yer alması, okuryazarlık oranının giderek yükselmesi, iyi bir telekomünikasyon alt yapısının olması, işgücünün nispeten ucuz olması dış kaynak sunumunda ülkeyi ayrıca avantajlı kılmaktadır. Aynı şekilde İrlanda’nın BT teknolojilerine sahip olmasının yanı sıra yazılım geliştirme ve test etme konusunda İsrail’in ise ticari yazılım geliştirme, güvenlik ve antivirüs yazılımları geliştirme konusunda gelişmiş olması küresel dış kaynak sunumu konusunda büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda iyi eğitim görmüş, yabancı dil bilgisi yüksek, yazılım, BT, veri geliştirme, işleme vb. konularında gelişmiş yetenekler, iyi yönetici vasıfları taşıyan işgücü bu değişim sürecinde

daha fazla talep görmektedir. Örneğin BT açısından ABD ve Avrupa’da 2006 yılında %20 olan yazılım konulu dış kaynak kullanımı 2009’da %28’e yükselmiştir. Aynı zamanda yurtdışı yazılım geliştiricilerinin sayısı ise 2006’da 360 bin civarında iken 2009’da 1 milyonu bulmuştur. Bu süreçte mobil teknoloji kullanımının hızla artmasına bağlı olarak karmaşıklığın ve güvenlik sorunlarının artması sürecin şekillenmesinde önemli bir faktör olarak dile getirilmektedir (Leavitt, 2007).

Buna göre çalışma ilişkileri açısından dış kaynak kullanımının niteliğini değiştiren en önemli etken teknoloji ve bilgi tabanlı ekonomide yaşanan gelişmelerdir. Çoğunlukla teknoloji ve bilgi tabanlı ekonomideki gelişmelere bağlı olarak tanımlanan bu süreç çalışma ilişkileri açısından da vasıflı işgücü merkezinde şekillenmektedir. Dış kaynak kullanımının değişen bu niteliği çalışma ilişkileri açısından değerlendirildiğinde şu özellikler göze çarpmaktadır (Tablo 3).

Tablo 3
Dış Kaynak Kullanımının Çalışma Yöntemleri Üzerindeki Etkileri

| Geleneksel | Günümüz | Gelecek |
|--|---|---|
| İş güvencesi | Kariyer esnekliği | Dinamik istihdam edilebilirlik |
| Şirkete ait kurumsal kariyer yapısı | Kendi kendine sorumlu kariyer portföyü | Gig (paylaşım) ekonomisi |
| Kuruma bağlılık | Ağ portföyüne bağlılık | Kendine bağlılık |
| Organizasyon odaklı performans anlayışı | Esnek proje tabanlı performans | Bireysel çaba odaklı performans |
| Organizasyon eğitim ihtiyaçlarını değerlendirir | Organizasyon, ihtiyaçları değerlendirmek için araçlar sağlar | Birey ihtiyaçlarını kendisi belirler ve gerekli araçları kendisi sağlar |
| Eğitim ve gelişim olanaklarını organizasyon sağlar | Çalışanlar bireysel rekabetçi kalabilmek için yeteneklerini geliştirmek zorundadırlar | Birey ve organizasyon beceri geliştirme sürecinde birlikte çalışırlar |

Kaynak: Lepeak, 2018.

Tabloya göre geleneksel dış kaynak kullanımında; iş güvencesi, kurumsal kariyer, kuruma bağlılık, organizasyon odaklı performans, organizasyonun ihtiyaçları doğrultusunda eğitim, eğitim ve gelişim olanaklarının organizasyon tarafından sağlanması özellikleri göze çarpmaktadır. Günümüz dış kaynak kullanımında ise; kariyer esnekliği, kendi kendine sorumlu kariyer anlayışı, ağ portföyüne bağlılık, esnek tabanlı performans, organizasyonun ihtiyaçları doğrultusunda araçlar sağlanması, yetenekleri geliştirme zorunluluğu konuları ön plana çıkmaktadır. Yakın bir gelecekte ise dış kaynak kullanımının istihdam

ilişkilerine etkisinin; öncelikle dinamik istihdam edilebilirlik boyutunda, gig (paylaşım) ekonomisi çerçevesinde, kariyer konusunda kendine bağlılık kapsamında, bireysel performans odaklı, bireyin eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarını kendisinin belirlediği ve bu süreçte organizasyon ile birlikte çalıştığı bir ortamda şekilleneceği öngörülmektedir.

Bu kapsamda dış kaynak kullanımının değişen bu niteliğinin çalışanlar üzerinde özellikle 2020 yılına doğru yıkıcı bir güç haline geldiği belirtilmekte, ayrıca bunun sonraki yıllarda da devam edeceği tahmin edilmektedir. Bu sorunun ortaya çıkması daha çok teknolojik gelişmelere bağlı olarak çalışanların daha fazla yer değiştirmesine bağlanmaktadır. Ayrıca serbest yetenek üzerine kurulu daha dinamik bir ekonomik işleyişi tetikleyen bu dönüşümün, geleneksel iş ve istihdam anlayışını da önemli derecede etkileyeceği öngörülmektedir. Bu etkilerden bazılarının şu şekilde gerçekleşeceği tahmin edilmektedir (ISS, 2016, s.39):

- Daha fazla çalışan, bağımsız çalışma ve kişisel gelişim arzusundan etkilenecek ve istihdam sürecinde işveren, daha fazla şart öne sürecektir,
- Çalışanlar ihtiyaç duyulmadan önce yeni beceriler kazanma konusunda ustalaşmak zorunda kalacaklardır,
- Ortaya çıkan serbest ekonomide egemen istihdam modeli paralı entelektüeller (intellectual mercenaries) olarak çalışan kişilerin oluşturduğu ağlar ve ekosistemler olacaktır. Bu açıdan iş yapma; daha işbirlikçi, daha şeffaf ve daha teknoloji etkin gerçekleşerek hızlı bir döngüde gerçekleşecektir,
- Belirli bir kariyere bağlı farklı sorumluluklar dizisi ve buna bağlı kariyer esnekliğine duyulan ihtiyaç, dinamik işe alınabilirlik, çeşitli rollere uygulanabilecek beceri ve yeterliliklere hızlı geçiş her geçen gün daha da önem kazanacaktır,
- İşletmeler için paralı entelektüeller rekabetin ana faktörü olacağından bunu elde etmek için küresel rekabet ön plana çıkacaktır ve küresel insan kaynakları havuzlarına daha fazla önem verilecektir,
- Esnek iş düzenlemeleri giderek yaygınlaşacak, tam zamanlı çalışan gruplarından sözleşmeyle serbest çalışanların yeteneklerine daha fazla başvurulacaktır. Yine bu süreçte markaların önemi ön plana çıkacaktır,

- İşletmeler hızlı bir şekilde bir araya getirebilecekleri ve yeniden yapılandırabilecekleri yetenek havuzlarını ve sistemlerini tercih edeceklerinden bireyler, rolden role özgürce ve örgütsel sınırların olmadığı bir işgücü piyasasında yer alacaklar ve daha mobil davranacaklardır,
- İş dünyasının liderleri ve müşterileri çeviklik, ölçülebilirlik ve talepler için gerekli yetenekler üzerinde yoğunlaşacaklardır. Hızlı bir şekilde eskiyen bu özellikler sebebiyle sürekli önde olabilmek için her zaman yeni yeterlilikler üzerinde durulacaktır,
- Bireyler istihdam edilebilirliğini arttırmak için becerilerini geliştirme amacıyla izin süreleri de dâhil zamanlarının büyük bir kısmını kendilerini geliştirmeye ayıracaklardır,
- Öğrenmenin; gelecekte bir zamanda ihtiyaç duyabileceğimiz her türlü bilgi ve beceri için öğrenme, tam zamanında öğrenme, yaklaşan bir görev için öğrenme, kullanacak bir araç için öğrenme gibi çok farklı boyutları ortaya çıkacaktır.

Buna göre niteliği değişen dış kaynak kullanımının gelecekte işgücü piyasasına etkileri; bağımsız çalışma, işgücü istihdamı için daha fazla şart, ihtiyaç duyulmadan önce beceri kazanma, ağlar, ekosistemler, beceri ve yetkinliklere hızlı geçiş, paralı entelektüeller, küresel insan kaynakları havuzları, daha esnek ve daha bireysel iş ilişkileri, daha mobil işgücü piyasası, kendini geliştirme konusunda daha fazla zamana ihtiyaç duyma, tam zamanında öğrenme başta olmak üzere farklı boyutlarda ve türlerde öğrenme şekillerini kapsayan geniş bir yelpazede gerçekleşeceği tahmin edilmektedir.

Ücretlendirme Sürecine Olası Etkileri

1993-1998 yılları arası Birleşik Krallık verileri dikkate alınarak uluslararası dış kaynak kullanımının ücret eşitsizlikleri üzerindeki etkilerinin ele alındığı 2006 yılında yapılan bir araştırmaya göre; teknolojik değişimler ücret eşitsizliğindeki artışın arkasındaki baskın gücü oluşturmaktadır. Yine aynı araştırmada teknolojik gelişmelere bağlı aynı dönemde yaygınlaşan uluslararası dış kaynak kullanımının da ücret eşitsizlikleri üzerinde önemli rol oynadığı belirtilmiştir. Diğer bir ifade ile ücret eşitsizliğinin artmasında teknolojik değişimin faktör yanlılığı sektör yanlılığından daha büyük, uluslararası dış kaynak kullanımının ise sektör yanlılığından daha büyük bir etkiye sahiptir.

Aynı araştırmaya göre 90'lı yıllarda İngiltere'de ücret eşitsizliğinin artması temelde beceriye dayalı işgücüne olan talebin artmasına bağlıdır. Bu durum vasıflı-vasıfsız işgücü arasındaki uçurumu arttırır bir nitelik taşımaktadır. Ayrıca uluslararası dış kaynak kullanımı ücret eşitsizliğinin en önemli nedenleri arasında gösterilmektedir (Hijzen, 2007, ss.188-202).

Aynı şekilde 2013 yılında ABD'de yapılan bir araştırmaya göre dış kaynak kullanımı; gelişmiş ülkeleri, zaman içinde istihdam ve ücretler açısından olumsuz yönde etkilemiştir. Hatta bu durum söz konusu ülkeler için işgücü piyasasında istihdam ve ücret eşitsizliği ile eşanlı hale gelmiştir. Yine bu kapsamda 2000-2010 yılları arasında dış kaynak kullanımı, uluslararası işgücü piyasalarında olağanüstü değişikliklere yol açmıştır. Örneğin ABD'de aynı dönemde; bilgisayar ve elektronik endüstrisinde 407 bin, tekstil ve hazır giyim sektöründe 284 bin açık iş kaybı yaşanmıştır. Buna karşılık ulaştırma ve teçhizat endüstrisinde 95 bin, makine ve metal endüstrisinde ise 71 bin yeni iş ortaya çıkmıştır. Bu durum dış kaynak kullanımının istihdam sürecine etkileri açısından tam bir belirsizlik şeklinde yorumlanabildiği gibi kayıp işler ile yeni ortaya çıkan işler açısından kıyaslandığında negatif etkilerinin daha çok olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kapsamda dış kaynak kullanımı vasıfsız işgücünün esnekliğini arttırmakta daha düşük vasıflı işgücünün talebinde ve ücretlerinde önemli düşümlere yol açmaktadır. Yüksek ve orta vasıflı işgücü talebinde artış yaşanmakta ve bu durum verimlilik artışı ve ek masrafların azalması şeklinde yansımaktadır. Diğer bir ifade ile dış kaynak kullanımı ücret eşitsizliğini arttırmaktadır. Bu etki düşük vasıflı işçilerde negatif, orta vasıflı işçilerde önemsiz, yüksek vasıflı işçilerde pozitif yönlüdür (Keilani, 2013, ss.24-26).

İstihdam ilişkilerinden bağımsız olarak değerlendirilemeyecek olan ücret ilişkileri, niteliği değişen dış kaynak kullanımında önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim dış kaynak kullanımının niteliğinin değişmesinde teknoloji ve bilgi tabanlı ekonomide yaşanan gelişmelerin daha çok etkili olduğu dikkate alındığında genellikle vasıflı işgücü lehine değişen iş ilişkileri, ücret eşitsizlikleri konusunda önemli problemlere yol açabilmektedir. Kutuplaşma sorunu çerçevesinde dış kaynak kullanan bir ülke için yaratıcı yıkım etkisinin işgücü piyasası açısından daha çok yıkım yönlü etkilerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu kapsamda dış kaynak kullanımı küresel iş ilişkileri açısından her ne kadar zorunlu ve gerekli bir sistemi ifade etse de istihdam ve ücret ilişkileri açısından önemli problemlere yol açabilmektedir.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

Dış kaynak kullanımını tarihsel gelişim sürecinde olduğu gibi günümüzde de üretim sistemlerinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Küreselleşme süreci ile farklı bir boyuta taşınan bu sistem; 90'lı yıllarda idari işlerin dış kaynağa verilmesi, yine 90'lı yılların ortalarında gelişmekte olan ülkelerde görülen bir dizi ekonomik kriz ve 2000'li yılların başından itibaren yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler ile önemli bir dönüşüm sürecine girmiştir. Buna bağlı olarak ILO'nun çalışma yaşamının geleceğine yön vereceğini tahmin ettiği temel faktörler, dış kaynak kullanımının da niteliğini değiştirmekte dolayısıyla çalışma yaşamını yakından etkilemektedir.

2018 yılı ILO komisyon raporunda çalışma hayatının geleceğini etkileyecek temel faktörler belirlenmiştir. Buna göre teknolojik değişim ve bilgi tabanlı ekonomi faktörü kapsamında; teknolojik gelişmeler arttıkça ve bilgi tabanlı ekonomiye yatırım yapıldıkça dış kaynak kullanımını daha cazip bulunmaktadır. Bu süreçte; hızlı teknolojik değişime bağlı olarak zaman kısıtlılığının yaşanması etkili olurken, hızlı dijitalleşme, bilgi teknolojileri ortaklarına yönelme, yapay zekâ, güvenlik açığı, akıllı otomasyon teknolojileri, yeni hizmet dağıtım modelleri, sanallaşma, bilgi sızıntısı konuları etkili olmaktadır. Küreselleşme ve sanayisizleşme kapsamında; küresel dış kaynak kullanım ağlarının sıklaşmasına bağlı olarak dış kaynak kullanımının küreselleşme sürecinin önemli boyutu haline gelmesi, sanayisizleşme boyutunda ise dışa yatırım yapılması ve hizmet sektörünün ağırlık kazanması etkili olmaktadır. İşlerin yeniden yapılandırılmasının eşitsizlik ve sosyal koruma üzerindeki etkilerinde; dış kaynak kullanımının doğasında bulunan yaratıcı yıkım etkisi, kutuplaşma sorunu ve eşitsizliğin artması dolayısıyla sosyal koruma ihtiyacının daha da artması etkili olmaktadır. Bunun yanında vasıflı işgücüne olan talebin artması ile cinsiyet ayrımı ve eğitim sisteminde yaşanan sorunlar da ön plana çıkmaktadır. Demografik ve çevresel etkenler kapsamında ise; yaşlı ve çocuk bakımının günlük bakım yapan kurumlar ya da bakımevlerine verilmesi veya bu sektörde yasal ya da yasadışı göçmenlerin çalıştırılması, taşıyıcı annelik hizmetinin sunulması, çevresel değişkenler bağlamında iklim değişikliği, yeşil ekonomiye geçiş politikaları ve yeşillenmeye bırakılan işler etkili olmaktadır.

Bu değişim sürecinin istihdam ilişkilerine etkisi ise; bağımsız çalışma, işgücü istihdamı için daha fazla şart, ihtiyaç duyulmadan önce beceri kazanma, ağlar, ekosistemler, beceri ve yetkinliklere hızlı geçiş, paralı entelektüeller, küresel

insan kaynakları havuzları, daha esnek ve daha bireysel iş ilişkileri, daha mobil işgücü piyasası, kendini geliştirme konusunda daha fazla zamana ihtiyaç duyma, tam zamanında öğrenme başta olmak üzere farklı boyutlarda ve çok sayıda seçeneğin yer aldığı öğrenme türlerini kapsayan geniş bir çerçevede gerçekleşmektedir. Ayrıca bu dönüşüm sürecinde teknoloji ve bilgi tabanlı ekonomide yaşanan gelişmelerin daha çok etkili olduğu dikkate alındığında genellikle vasıflı işgücü lehine değişen iş ilişkileri, ücret eşitsizlikleri konusunda da önemli problemlere yol açabilmektedir.

Bu kapsamda yakın bir gelecekte küresel işgücü piyasaları açısından teknoloji ve bilgi tabanlı ekonomi doğrultusunda vasıflı işgücüne odaklanan ülkelerin dış kaynak sunumu konusunda önem kazanacağı beklenmektedir. Nitekim Hindistan'ının yanı sıra Çin'in bu konuda rekabet sürecine katılması ve aynı zamanda bazı gelişmekte olan ülkelerin alternatif dış kaynak hizmeti sunma yarışına girmeleri, küresel işgücü piyasalarının şekillenmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Buna göre ILO'nun çalışma yaşamının geleceği öngörüsünde niteliği değişen dış kaynak kullanımını ayrıca değerlendirmesi ve bu konuda ülke analizlerine ağırlık vermesi küresel işgücü politikaları açısından büyük önem taşımaktadır.

Öte yandan ILO'nun çalışma yaşamının geleceği girişiminin temellerini; “*iş ve toplum*”, “*herkes için insan onuruna yakışır iş*”, “*iş ve üretim organizasyonu*” ve “*işin yönetimi*” başlıkları oluşturmaktadır. Bu kapsamda ILO, dört ana başlığın ulus devletler tarafından “*sosyal diyalog*” yoluyla hayata geçirilmesini önermektedir. Nitekim bu durum girişimin en önemli aşamalarından birini oluşturan mektubun, ulus devletler başta olmak üzere aynı zamanda ulusal işverenlere, işveren kurum ve kuruluşlarına ve işçi örgütlerine gönderilmesi sürecinde açıkça gözlenmektedir. Diğer bir ifade ile çalışma hayatının geleceği öngörüsünde niteliği değişen dış kaynak kullanımının ücret ve istihdam ilişkilerine olası etkileri sonucunda karşılaşılabilecek sorunların çözümlenmesinde “*sosyal diyalog*” mekanizması önemli bir yöntem olarak görülmektedir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almamıştır.

Kaynakça/References

- Babu, S. (2018). *What is Global Outsourcing*, Erişim Tarihi, 08 Temmuz 2019, <https://www.quora.com/What-is-global-outsourcing>.
- Bartel, A., Lach, S., Sicherman, N. (2008). *Outsourcing and Technological Innovations: A Firm-Level Analysis*, IZA Discussion Paper No:3334, Erişim Tarihi: 03 Haziran 2019, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/34920/1/560201141.pdf>.
- Buckley P., Majumder R., Stiller J., Thorns M. (2018). *Ten Years on: The G20 Employment Process- Successes, Challenges and Impacts*, Deloitte Publication, B20, Arjentina 2018.
- Bulajic, A., & Domazet D. (2012). Globalization and outsourcing and off-shoring. *Journal of Emerging Trends in Computing and Information Sciences*, 3(9), 1321–1328.
- CICOPA. (2018). Strategic Paper: *The Future of Work, Where do Industrial and Service Cooperatives Stand*, Erişim Tarihi: 05 Haziran 2019, <http://www.cicopa.coop/wp-content/uploads/2018/03/The-Future-of-Work.pdf>
- CSIS. (2018). *Forging the Future of Jobs: A Conversation with Guy Ryder, Director General of the ILO*, Erişim Tarihi: 15 Haziran 2019, <https://www.csis.org/events/forging-future-jobs-conversation-guy-ryder-director-general-ilo>
- Dereli, T. (2001). *Teknolojik Değişmeler-Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri*, Erişim Tarihi: 08 Ağustos 2019, <https://www.isguc.org/?p=article&id=62&cilt=3&sayi=2&yil=2001>.
- Devabit. (2018), *The Future of IT outsourcing: 6 Trends for 2019*, Erişim Tarihi: 05 Haziran 2019, <https://devabit.com/blog/it-outsourcing-trends-2019/>
- Erdut, T. (1998). Yeni teknolojilerin iş ilişkileri üzerindeki etkisi. İzmir: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Ford, M. (2018). Robotların yükselişi. Çeviren: Cem Duran. İstanbul: Kronik Kitap.
- GSA. (2018). *Outsourcing Works: The Public Perception of Outsourcing*, Erişim Tarihi: 05 Haziran 2019, <http://test.gsa-uk.com/uploads/attachments/cjx3a5m3o0308njh7q80zgtm-the-public-perception-of-outsourcing.pdf>
- Hijzen, A. (2007). International outsourcing, technological change and wage inequality. *Review of International Economics*, 15(1), 188–205. Erişim Tarihi: 05 Temmuz 2019, <https://www.business.com/articles/future-of-tech-outsourcing/>
- ILO. (2008). *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Erişim Tarihi: 03 Ağustos 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf
- ILO, (2010). *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth, A G20 Training Strategy*, ILO Published, Geneva.
- ILO. (2013). *World of Work*, Erişim Tarihi: 15 Nisan 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_216068.pdf.

- ILO. (2015). *The Future of Work Centenary Initiative*, Erişim Tarihi: 24 Mart 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf.
- ILO. (2018a). *Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labor Market Indicators*, Erişim Tarihi 24 Nisan 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_647109.pdf.
- ILO. (2018b). *The Future of Work*. Erişim Tarihi: 12 Haziran 2019, <http://www.cicopa.coop/wp-content/uploads/2018/03/The-Future-of-Work.pdf>.
- ILO. (2016). *Non-Standard Forms of Employment, A Feature of the Contemporary World of Work*, Erişim Tarihi: 05 Haziran 2019, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534122/lang--en/index.htm
- ILO. (2019). *Work for A Brighter Future*, Erişim tarihi: 25 Haziran 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf
- ISS. (2016). *2020 Vision: Future of Outsourcing and Perspectives for Facility Management*, Erişim Tarihi: 05 Haziran 2019, file:///C:/Users/hp/Downloads/2016_ISS%202020%20Future%20of%20Outsourcing%20and%20Perspectives..._Case%20Study.pdf
- Kakabadse, N., & Kakabadse, A. (2000). Outsourcing: A paradigm shift. *Journal of Management Development*, 19(8), 670–728.
- Keilani, H. Z. (2013). *Outsourcing Impact on Labor market*, MSc International Business Economics, School of Arts and Social Sciences Department of Economics, City University, London.
- Leavitt, N. (2007). *The Changing World of Outsourcing*, Erişim Tarihi: 05 Haziran 2019, <https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=4404801>
- Lepeak, S. (2018). *The Future of Outsourcing-From Traditional to Next Generation*, Erişim Tarihi: 03 Mayıs 2019, <https://www.nearshoreamericas.com/the-future-of-outsourcing-from-traditional-to-next-generation/>.
- Leshchenko, D. (2018). *How is Globalization Related to Outsourcing*, Erişim Tarihi, 08 Temmuz 2019, <https://www.quora.com/How-is-globalization-related-to-outsourcing>
- Manzin, M., Kodrič, B. (2009). The Influence of Outsourcing and Information and Communication Technology on Virtualization of the Company, *Managing Global Transitions*, Vol: 7, No: 1, ss.45-60.
- Marco, I. (2019). *The Future of Tech Outsourcing Partnerships*, Erişim Tarihi, 08 Temmuz 2019, <https://www.business.com/articles/future-of-tech-outsourcing/>
- Paul, J.M.C., & Siegel, S. D., (2001). The impacts of technology, trade and outsourcing on employment and labor composition. *The Scandinavian Journal of Economics*, 103(2), 241–264.
- Ray, K. (2017). *The Future of Outsourcing: The Largest Economic Transformation Ever*, Erişim Tarihi, 10 Mayıs 2019, <https://fee.org/articles/the-future-of-outsourcing-the-largest-economic-transformation-ever/>.

- Ritzer, G. (2011). *Küresel Dünya*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Schiederjans, M. J., Schiederjans, A. M., Schiederjans, D. G. (2005). *Outsourcing and insourcing in an international context*. London: M.E. Sharpe.
- Schwab, K. (2018). *Dördüncü sanayi devrimi*. Çeviren: Zülfü Dicleli. İstanbul: Optimist Yayınevi.
- Stephaine F. (2014). *How technology has changed outsourcing*, Erişim Tarihi: 05 Haziran 2019, <https://impacthub.org/resources/blog/how-technology-has-changed-outsourcing-3/>
- Vollmer, S., (2016). *How Technology is Changing Outsourcing*, Erişim Tarihi: 10 Haziran 2019, <https://www.fm-magazine.com/news/2016/jan/how-technology-is-changing-outsourcing-201613775.html> .
- Wood, D. (2018). *What is Deindustrialization? Definition-Examples*, Erişim tarihi: 05 Temmuz 2019, <https://study.com/academy/lesson/what-is-deindustrialization-definition-examples.html>
- Yong, Y. (2008). *Technology Innovation and risks in Outsourcing*, The 2008 International Conference on Risk Management&Engineering Management, Erişim tarihi: 05 Temmuz 2019, <https://ieeexplore.ieee.org/document/4673265>
- Erişim Tarihi: 04 Nisan 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/correspondence/wcms_446487.pdf
- Erişim Tarihi: 05 Haziran 2019, <https://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/globalization/lang--en/index.htm>
- Erişim Tarihi: 16 Haziran 2019, https://en.wikipedia.org/wiki/ISS_A/S
- Erişim Tarihi: 25 Haziran 2019, https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_446487/lang--en/index.htm
- Erişim Tarihi: 10 Temmuz 2019, https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569528/lang--en/index.htm
- Erişim Tarihi: 10 Temmuz 2019, https://en.wikipedia.org/wiki/A.T._Kearney
- Erişim Tarihi: 19 Temmuz 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/correspondence/wcms_446487.pdf



Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Journal of Social Policy Conferences and International Labor Organization (ILO)

Verda Canbey Özgüler¹

Öz

Türkiye’de İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü bünyesinde 1948 yılından beri yayın hayatına devam etmekte olan Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi sosyal politika geleneğinin oluşmasında ve sürdürülmesinde önemli bir yere sahiptir. 1948 yılından günümüze kadar derginin geçirdiği aşamalar, değişim ve dönüşüm, Türkiye’de sosyal politika alanı ile ilgili olarak yapılmış olan çalışmalar için dikkate değer bir akademik ortam sunmaktadır. 1948 yılı, aynı zamanda Türkiye’nin onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri bakımından önemli bir yıldır. 1932-1946 yılları arasında sadece bir ILO Sözleşmesini onaylayan Türkiye, 1946-1959 yılları arasında 11 sözleşme imzalamıştır. Bu bağlamda çalışma ilişkileri ve sosyal politika alanında uluslararası düzeyde önemli bir kurum olan ILO ile Türkiye’deki ilk sosyal politika külliyatını oluşturan derginin kuruluşu aynı yıllara rastlamaktadır.

Bu çalışmada 2019 yılında 100. yılına ulaşmış olan ILO ile 71. yılına ulaşmış Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi nitel araştırma yöntemiyle analiz edilmektedir.

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisinin analizi tek bir yöneme başvurulamayacak kadar derinliklidir. Zira derginin ortaya çıkışı ve tarihçesi incelendiğinde hakemli bilimsel dergi olma ölçütüne göre 2003 öncesi ve sonrası, basılı dergiden internet ortamına taşınması ölçütü ele alınırsa 2009 - 2010 öncesi ve sonrası gibi farklı dönemleştirmeler yapılabilecektir.

Anahtar Kelimeler

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Doküman analizi, Bibliyometrik analiz

1 Sorumlu Yazar: Verda Canbey Özgüler (Prof. Dr.), Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Eskişehir, Türkiye. E-posta: vcanbey@anadolu.edu.tr ORCID: 0000-0002-0662-4039

Atf: Canbey Ozguler, V. (2019). Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi ve uluslararası çalışma örgütü (ILO). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77: 235-285. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0013>

Abstract

The Journal of Social Policy Conferences, which since 1948 has been published within the body of the Faculty of Economics, Labor Economics, and the Industrial Relations Department at Istanbul University, Turkey, has played an important part in the formation and maintenance of social policy tradition. With the stages, changes, and transformation that it has undergone from 1948 to the present, the journal offers an outstanding academic setting for research in the field of social policy in Turkey. In addition, 1948 is an important year in terms of the International Labour Organization (ILO) conventions approved by Turkey. Turkey, which ratified only one ILO convention between the years 1932 and 1946, signed 11 conventions between the years 1946 and 1959. In this context, ILO, which is an important institution at international level in the field of labor relations and social policy, and the journal that created the first social policy corpus in Turkey, were founded in the same period.

In this study, ILO, which reached its 100th year in 2019, and the Journal of Social Policy Conferences, which in the same year reached its 71st year, are analyzed using qualitative research method.

The Journal of Social Policy Conferences is too deep to be analyzed through a single method. This is because when the origin and history of the journal is examined, it is clear that different periodizations can be made (e.g before and after 2003 according to the criterion of being a peer-reviewed scientific journal; before and after 2009-2010 based on the criterion of transfer to the internet environment from the printed journal).

Keywords

Journal of Social Policy Conferences, International Labor Organization (ILO), Document Review, Bibliometric Analysis

Extended Summary

The Journal of Social Policy Conferences, which since 1948 has been published within the body of the Faculty of Economics, Labor Economics, and the Industrial Relations Department at Istanbul University, Turkey, plays an important part in the formation and maintenance of social policy tradition. With the stages, changes, and transformation it has undergone from 1948 to the present, the journal offers an outstanding academic setting for research in the field of social policy in Turkey. In addition, 1948 is an important year in terms of the International Labour Organization (ILO) conventions approved by Turkey. Turkey, which ratified only one ILO convention between the years 1932 and 1946, signed 11 conventions between the years 1946 and 1959. In this context, ILO, which is an important institution at international level in the field of labor relations and social policy, and the journal that created the first social policy corpus in Turkey were founded in the same period.

The main hypothesis of this study is to highlight the importance within scientific and academic development of long-term academic publications being able to present to their readers the reflections of the social, political and economic developments of the periods with which they are concerned. Starting from this, the purpose of the study is to examine how ILO, which is one of the major international institutions in terms of industrial relations and working life, is reflected in the Journal of Social Policy Conferences as a journal that has been maintaining its publishing activities through 71 years.

This study firstly presents the history of the Journal of Social Policy Conferences. Then, within the scope of “Qualitative Analysis of the Journal of Social Policy Conferences”, the articles in the journal are subjected to qualitative analysis regardless of periods. After that, the journal articles dealing with ILO, -and those covering the basic ILO conventions are examined under the title of “ILO in the Journal of Social Policy Conferences”.

The literature review shows that different academic publications such as journals and graduate studies are analyzed through various qualitative research methods, namely document analysis, content analysis, and bibliometric analysis. With 71 years of history, the Journal of Social Policy Conferences is too deep to be analyzed through a single method. This is because when the origin and history of the journal is examined, it is clear that different periodizations can be made (e.g before and after 2003 according to the criterion of being a peer-

reviewed scientific journal; before and after 2009-2010 based on the criterion of transfer to the internet environment from the printed journal).

In this article, the reflection of ILO in academia is presented through the Journal of Social Policy Conferences, the academic representative of the social policy field in the national arena. The fact that the study is the first one to subject the Journal of Social Policy Conferences to qualitative bibliometric analysis shows its originality. However, this originality also carries with it the difficulties of making an analysis that complies with the spirit of the journal. In this context, the study should be considered as an “exploratory” preliminary study that can guide future studies with how it all started and how it continued as well as the research method it employed.

The database used in the research was created by transferring all the files in the journal archive to the Excel program through the DergiPark system. Analyses were performed on 830 files excluding the records coded as “Imprint, Editorial, Table of Contents”, “Editorial”, and “Foreword” from among the those included in the dataset created within the scope of the study.

The calculation results indicate that the journal does not comply with the 80/20 rule, which states that 80% of all articles published in the journal should be written by 20% of the authors, and neither does it comply with Price’s law, which measures the productivity of the authors. However, it does comply with Lotka’s law, which measures the contribution to the literature. In light of the calculation made according to Lotka’s law, which is a quantitative estimation of how many articles the authors have contributed to the literature, it can be said that the 71-year journal will continue to contribute to the field as an academic platform in the following years as well.

There are 30 studies directly containing the word “ILO” in their titles. This number amounts to 3.6% of the total number of studies. There are few studies directly addressing ILO which can be repeated within the scope of the journal covered in the present study as well.

The Journal of Social Policy Conferences, which has grown and developed concurrently with the social policy history of Turkey, has aspects that, by maintaining its mission from tradition to future, flourish, create a tradition, sustain such tradition, and have a significant collective power.

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Bilginin yaygınlaşması, kolay erişilebilir hale gelmesi, bilgi çağının en önemli özelliklerinden biridir. Bilişim ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler yaşamın her alanında olduğu gibi akademik bilgi üretiminde ve yayılmasında da çok önemli değişimler ve dönüşümler ortaya çıkarmaktadır. Bilgisayar, internet ve çeşitli bilgisayar yazılımları sayesinde bilgilerin paylaşılması daha hızlı ve az maliyetli hale gelmektedir. Hatta eş zamanlı iletişim ve bilgi paylaşımı da söz konusu olmaktadır. Boratav, 2006'da ifade edildiği gibi hesaplamak için günlerce uğraşılan ekonomik katsayıların saniyeler içinde hesaplanabilmesi ya da daktilo ile çizilmesi uzun zaman alan tabloların kısa zamanda çizilebilmesi, değişiklik ve düzeltmelerin kolaylıkla yapılabilmesi günümüzde mümkün olmaktadır. Benzer şekilde fotokopinin olmadığı zamanlarda kitap ve makalelerden yararlanırken her araştırmacının kendine has geliştirdiği kâğıtlara ya da fişlere not alma gibi tekniklere artık ihtiyaç duyulmamaktadır (Boratav, 2006: 12).

Akademik bilgi üretme sürecinde önemli bir yeri olan yayıncılık ve özellikle de periyodik yayıncılık akademik araştırma yapabilmek için çağdaş ve uzmanlaşmış kitaplıkların oluşumunda yaşamsal öneme sahiptir. Ancak günümüzde yaşanan bilişim iletişim teknolojileri gelişmeleri bilginin yayınlanması ve paylaşılması konusunda kullanıcılara önemli fırsatlar sunmaktadır (Timur, 2006:21). Ancak internet erişimi engelleri, veri tabanlarının açık erişim yerine ücretli olanları gibi kullanıcılar bakımından sınırlayıcı durumlar da söz konusudur. Bilginin özgürce ve sınırsız paylaşılabilmesi önemlidir. Akademik bilgi paylaşımının genel internet kullanımı içinde önemli bir rolü bulunmaktadır. Zira internet ortamında kontrolsüz ve bilimsel temele dayanmayan, akademik süreçlerden geçmemiş ve kullanıcıları yanlış yönlendiren bilgiler de bulunmaktadır. Bu bağlamda akademik bilgi üretimi süreçlerinden geçmiş nitelikli yayınların okuyuculara maliyetsiz ve kolaylıkla ulaştırılması büyük önem arz etmektedir. Türkiye'de akademik alanda bunun bilincinde olarak yayın faaliyetini sürdüren az sayıda yayın bulunmaktadır (Timur, 2006: 20).

1948 yılından günümüze kadar yayın hayatını sürdüren Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi akademik bilgiyi üretme ve yayma anlamında önemli bir rol üstlenmektedir. Akademik bilginin üretilmesi sürecinde kuruluşundan

başlayarak akademideki bilgi birikimini uygulama boyutuna ve topluma yaymayı hedefleyen dergi basılı olduğu zamanlarda olduğu kadar (ve belki daha fazla oranda) internet ortamına taşındığında da bilgiyi yayma fonksiyonunu kuvvetlendirmiştir.

Günümüzde elektronik ortamda yayın yapan çok sayıda dergi bulunmakta, üniversiteler kütüphanelerinde bulunan basılı malzemeleri elektronik ortama taşımak konusunda önemli çalışmalar yapmaktadırlar. Bu yolla oluşan “Açık Arşiv” uygulamaları ve veri tabanları araştırmacıların bilgiye daha hızlı, kolay ve maliyetsiz olarak ulaşabilmelerini mümkün kılmaktadır. Yürütülen bu araştırmada da kullanılan kaynakların neredeyse tamamı elektronik ortamlardan elde edilmiştir. Bu nedenle yürütülen araştırma özü itibarıyla keşfedici çalışmalar kategorisinde değerlendirilebilir. Türkiye’de sosyal politika disiplini açısından olduğu kadar üniversitelerin topluma karşı sorumluluklarını yerine getirme, nitelikli akademik bilgiyi üretme ve yayma fonksiyonunu 71 yıldır sürdüren Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nde yer alan makalelerin nitel analiz yöntemleriyle incelendiği bu çalışmada;

- Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nde yıllar bazında makale dağılımı nasıldır?
- Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nde yazar profili nasıldır?
- Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nde yayımlanmış makalelerin yayın diline göre dağılımı nasıldır?
- Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nde yer alan makalelerin internette görüntülenme ve elde edilme sayıları nedir?

sorularının yanıtları verildikten sonra ILO ile ilgili çalışmalar dönemler halinde sunulmaktadır. Sosyal politika alanının ulusal alandaki akademik temsilcisi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi ile ILO’nun akademideki yansımaları sunulmaktadır. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nin bibliyometrik analiz¹ yöntemiyle nitel olarak ilk kez analiz edilmesi bu çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Ancak bu özgünlük derginin ruhuna yakışır bir analiz yapabilmenin zorluklarını da taşımaktadır. Bu bağlamda çalışma, araştırma yönteminde olduğu gibi ortaya çıkışı ve ele

1 Belirli bir alanda belirli bir dönemde ve belirli bir bölgede kişiler ya da kurumlar tarafından üretilmiş yayınların ve bu yayınlar arasındaki ilişkilerin sayısal olarak analizidir. <https://cabim.ulakbim.gov.tr/bibliyometrik-analiz/bibliyometrik-analiz-sikca-sorulan-sorular/>, (07.10.2019).

alınında da izleyen çalışmalar için fikir verebilecek “keşfedici” bir ön çalışma olarak değerlendirilmelidir. Bu çalışmanın temel hipotezi genel olarak uzun dönemli akademik yayınların ilgili olduğu dönemin sosyal, siyasal ve ekonomik gelişmelerinin yansımaları okuyuculara sunabilmesinin bilimsel ve akademik gelişme için önemli olduğudur. Bu düşünceden hareketle Türkiye’de 71 yıllık bir dönemde yayın faaliyetini sürdürmüş bir dergi olarak Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nde endüstri ilişkileri ve çalışma hayatı bakımından temel uluslararası kurumlardan biri olan ILO’nun akademik çalışmalara nasıl yansıdığına incelenmesidir.

Sosyal Siyaset Konferansları ve Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi

İstanbul Üniversitesi bünyesinde 1948 yılında başlayan “İçtimai Siyaset Konferansları” 1961 yılından itibaren “Sosyal Siyaset Konferansları” adını almıştır. Ağırlıklı olarak işçilere ve sendikalara yönelik olarak yürütülen konferanslar İstanbul dışında da farklı illerde de yürütülmüş olan konferanslar daha sonra basılı hale getirilmiştir. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nin temelini de bu konferanslar oluşturmaktadır.

Konferansların basılı hale getirildiği kitaplara basılı olarak ulaşılabildiği gibi derginin TÜBİTAK ULAKBİM DergiPark bünyesinde bulunan arşivinden de ayrı dosyalar halinde elde edilebilmekte ve incelenebilmektedir. Örneğin, Sosyal Siyaset Konferansları’nın 20. yılı münasebetiyle yazılmış yazıda birçok süreli yayının uzun süreli olmadığını vurgulayan Tuna, 1969’da İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü² mensuplarının emek ve çabalarıyla 1969 yılı itibarıyla 20 ciltlik bir eser kazandırıldığını ifade etmektedir (Tuna, 1969: 1). İşçi ve işveren ilişkilerinin başlangıç aşamasında olduğu, emek piyasasının doğuş halinde olduğu bir dönemde 20 ciltlik külliyat sosyal sorunlarla ilgilenenler için ilk sırada başvurulacak bilimsel bir kaynak olma niteliği kazanmıştır.

1947 yılında ilk Sendikalar Kanunu’nun kabulünden sonra Türkiye’de dernek hayatı birden canlanmış işçi dernek ve sendikalarının doğmasına paralel olarak sendikal yayınlarda da artış olmuştur. Bu dönemde üniversitelerle de temas

2 1933 yılında çıkan kanunla 1934 yılında İstanbul Üniversitesi kurulduğu zaman henüz sadece Hukuk Fakültesi bulunmaktaydı. İçtimai Bilimler sahada Hukuk ve Edebiyat Fakültesi, Tıp ve Fen vardır. Hukuk Fakültesi’ne bağlı olarak iktisadi ve içtimai sahada araştırma yapmak üzere İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü kurulmuştur. 1936 yılında İktisat Fakültesi kurulunca bu enstitü fakülteye bağlanmıştır. İktisat kısmı iktisat kürsüleri olarak ayrılmış geriye kalan içtimaiyat ise bizim bölümün adı oldu. Sonra bu enstitü içinde İçtimaiyat (Sosyoloji) ve İçtimai Siyaset (Sosyal Siyaset) oluştu (Zaim, 2007: 328).

kurulmuştur. Sosyal sorunlarla ilgilenen hocalar, sendikacılık hareketleri ve uygulamaları ile ilgili teorik ve uygulamalı bilgilerin, hafta sonları sendika merkezlerinde veya işyerlerinde paylaşıldığı sohbet toplantılarını yürütürken 1947-1948 ders yılı başında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dekanlığı'na altı fakülte hocasının verdiği dilekçe ile Sosyal Siyaset Konferansları'nın nüvesini oluşturacak yapı oluşturulmuştur. Kutsal, 2011'de de;

“.....Kessler'in bu konferansları başlatması bir tesadüfün eseri değildir. Çünkü Türkiye 1945 yılında, 1946 yılında çok partili düzene geçebilmek için ciddi adımlar atmaya başlamıştır. Elbette ki çok partili düzen çoğulcu bir demokrasinin işaretleridir. Çoğulcu demokrasinin vazgeçilmez öğelerinden ikisi, biri siyasal partiler ise ötekisi özgür sendikalar. Dolayısıyla Prof. Kessler 1946 yılında bu konferanslara başlarken yakında bir sendikalar kanunu çıkacak ki 1947 Sendikalar Kanunu'ndan söz ediyorum. Ancak bu kanunun çıkması yetmez, mutlaka bu kanunun aktörlerini eğitmek gerekir. Bu bize düşen bir görevdir demiş ve Sosyal Siyaset Konferansları'nı kurmuştur”

ifadelerine yer verilmektedir (Kutsal, 2012: 110).

Sosyal Siyaset Konferansları serisinin temel yapısı bazen genel ve teorik sosyal siyaset konularına, bazen de devleti ve halkı ilgilendiren günlük sorunlara yönelik oluşmuştur. İstanbul Üniversitesi İktisat ve İktisadiyat Enstitüsü'nün altı tane özlü ve kuvvetli konferanstan oluşan 125 sayfalık birinci cildin basımı sonrasında 16.01.1949 tarihli Hürriyet Gazetesi'nde yazan İbrahim Alâaddin Bey tarafından;

“...memleketimizdeki işçi hareketlerini, sendikaları, muhtelif şekilde kooperatifleri, gerek ziraat, gerek sanayi sahasındaki işçilerimizin bugünkü şartlarıyla bu şartların daha iyiye doğru tekemmül etmesi için göz önünde bulundurulması faydalı olan meseleleri, nihayet sosyalizm, komünizm, gibi bahislerin bugünkü hakiki mahiyetlerini pek açık bir şekilde hülâsa edilmiş buldum. Bundan dolayıdır ki öteki konferansların ve onları ihtiva edecek kitapların da bunu takip etmesini ehemmiyetle temenniye lâyük buldum”

düşünceleri paylaşılmıştır (Tuna, 1969: 3).

Sosyal Siyaset Konferansları'na biraz şüphe ile bakılan yıllar olduğunu Kutal (2011: 484)

“Özellikle 1950’li yıllarda rahmetli hocamız Prof. Dr. Orhan Tuna hakkında, “bu adam daha ilkokul mezunu dahi olmayan birtakım sendika başkanlarını üniversite kürsülerine çıkartıyor ve onlara bir takım kötü ideolojiler aşıyor” gibi iddialarla karşı karşıya gelmiştir. T.B.M.M.’de, o zamanki Çalışma Bakanının teşvikiyle, Orhan Tuna ile ilgili görüşmeler yapılmıştır. Yani öyle bir gelenekten geliyor ki sosyal siyaset konferansları, zaman zaman çok büyük güçlükleri de göğüslemek mecburiyetinde kalmışlardır. Tabi böyle bir hareketin bugün 60. yılı olduğunu söylediler arkadaşlarımız veya 62. yılı; bunun bu sene için başlatılması hepimizi heyecanlandırıyor.” şeklinde ifade etmektedir.

Sosyal Siyaset Konferansları'nın başladığı dönemlerden itibaren ne denli önemli bir rol üstlendiğini anlayabilmek için Prof. Dr. Sedat Murat ile Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'ın açılış konuşmasındaki diyalogunu aktarmak yerinde olacaktır (Gökçen ve Murat, 2011: 479);

“Gerhard Kessler, Orhan Tuna, Sabahattin Zaim hocamız sosyal siyasetin hem kurumsal anlamda hem de yasal mevzuatlar açısından, bunların oluşması bakımından, Türk çalışma hayatına çok önemli katkılar sağlamışlardır. Eğer bugün, Türk çalışma hayatı bugünkü hale gelmişse, bunda çok önemli katkıları vardır. Türk çalışma hayatına yön vermişlerdir. Fakat her şey, bugünkü rahat ortamda olduğu gibi değildi, ulaşım imkânlarının, maddi imkânların oldukça sıkıntılı olduğu bir dönemde gerçekten bu işe gönül vermişlerdir. Her birinin belki yüzlerce, binlerce katkıları vardır. Hocalarımızdan duyurdık: Nevzat Yalçıntaş hocamız, zannediyorum Zonguldak mıydı hocam? Bir bölgeye işçi seminerlerine gidiyorlar. Soruyorlar işçilere, “sendikalı mısın? Hocam ne diyordlardı?”

Prof. Dr. Yalçıntaş: Urfalıyım.

Prof. Dr. Murat: Urfalıyım. Sendikalı değilim, Urfalıyım veyahut da “Ağrılıyım, Karslıyım.” Tabi sendikanın henüz ne olduğu daha bilinmiyor. Yani işçiler tarafından “sendikalı mısın?” sorusuna

cevap “hayır Urfalyım.” Ama “Trabzonluyum” demezler değil mi hocam? Bölümümüzün gerçekten Türk çalışma hayatına katkısı olduğunu tekrar söylemek isterim.”

Sosyal Siyaset Konferansları'nın dergi olarak yayınlanması süreci uzun bir zamana yayılmış, kararlı ve kolektif bir çabanın ürünüdür. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, emek-sermaye ilişkileri, işsizlik, yoksulluk, sosyal yardımlar, sosyal hizmetler ve dezavantajlı gruplara yönelik politikalar gibi sosyal politikanın konularını kapsayan bir dergidir. İlk olarak 1948 yılında “İçtimai Siyaset Konferansları” adıyla basılmaya başlanmıştır. Prof. Kessler tarafından hazırlanan Sosyal Siyaset Konferansları, Türkiye'deki ilk sosyal politika külliyyatını oluşturmakta (Altan, 2007: 37) ve İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi yayınları arasında önemli bir yer tutmaktadır. Sosyal Siyaset Konferansları başlangıcında daha çok işçi ve işverenleri aydınlatma ve bilgilendirme amacı taşımakta iken 1960'lı yıllardan sonra pratik amaçlara yönelik konferansların yanı sıra sosyal politika, iş hukuku ve çalışma ilişkileri konularında bilimsel yazı ve çeviriler yayınlanmaya başlanmıştır (Dereli, 2003: i). Dergi bu özelliğini korumakla birlikte 2003 yılından itibaren de hakemli ve bilimsel bir dergi olarak yayın hayatına devam etmektedir. Dergi ortaya çıkışına konu olan ve 2011 yılı Sayı 70'e kadar dergi sayılarında yer alan “konferanslar”³ için belli konulara yoğunlaşmaktadır. Derginin web sayfasından elde edilebilen “ilk editör yazısı” H. İbrahim Sarıoğlu'na aittir ve bu yazıda editör dergiye gelen ve hakem sürecini tamamlayan makale sayısının azlığı nedeniyle sosyal siyaset disiplini dışında, genel iktisat bilimi ile ilgili yazıların da yayımlanacağını duyurmaktadır (Sarıoğlu, 2003: ii-iv). Derginin “hakemli” ve “bilimsel” dergi statüsünün genç öğretim elemanlarını teşvik edeceğini ifade eden Dereli, 2003'ün bu tespiti dergiyi sürdürülebilir kılmak için verilen emeklere de atıf yapmaktadır (Dereli, 2003: i).

3 Örneğin 45. Sayı editör notunda derginin konferanslar bölümünde son iki yılın konferanslarından bazılarının yayımlandığı ifade edilmektedir. “...önümüzdeki sayıda da çıkacak diğer yazılarla serileri tamamlamış olacağız. Konferansçılardan hocamız Prof. Dr. Nusret Ekin'i, derginin yayım aşamasında kaybetmenin üzüntüsü içindeyiz ve kendisini tatlı üslubu ile daima hatırlayacağız. 2003 Yılı Konferansları'nı İş Kanunu'nun yenilenmesini beklediğimizden gecikmeli olarak yapacağız ve yayınlayacağız” ifadesi yer almaktadır. Benzer şekilde 47. Sayıda da Geleneksel Sosyal Siyaset Konferansları dizisinin Cumhuriyetin 80. 55. Serisinin 2003 yılı sonbaharında gerçekleştirildiği ifade edilmektedir (Sarıoğlu, 2004: i-iii).

Araştırma kapsamında kullanılan dergi sayıları ve yayım yılları ile makale dosyaları DergiPark web sayfasından elde edilmiştir.⁴ Dergi hem basılı olarak hem de internet aracılığıyla okuyucularıyla buluşmaktadır. Birinci sayısından başlayarak “pdf” dosyaları biçiminde İstanbul Üniversitesi E-Dergi Sistemine⁵ aktarılmış olan dergi (Özdemir, 2011a: iii-v), 58. sayısından itibaren ASOS Index⁶ tarafından taranmaktadır. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 60. sayısından itibaren de dünyanın sayılı endekslerinden biri olan EBSCO tarafından taranmaya başlayarak uluslararası bir nitelik kazanmıştır (Özdemir, 2011b: iii-v). Dergi günümüzde, akademik yayıncılık bakımından temel misyonlarından biri Türkiye’nin bilimsel bilgi birikimini yansıtmak üzere geliştirilmek üzere ULAKBİM tarafından uluslararası standartlara uygun olarak geliştirilen TR Dizin (2013 yılı sonuna kadar Ulusal Veri Tabanları-UVT adıyla yürütülen) kapsamında da yer almaktadır.

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nin Nitel Analizi

Bu başlık altında araştırmada kullanılan yöntem ve bulgulara yer verilmektedir.

Yöntem

Bu çalışmada verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Makaleler yayınlanan dergi, yıl, dil, yazar sayısı, internetten görüntülenme ve indirilme gibi değişkenler ele alınarak incelenmiştir. Araştırmaya konu olan dokümanlar DergiPark platformundan Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nin tüm sayılarının yer aldığı arşivden 07.08.2019 ve 23.08.2019 tarihleri arasında elde edilerek bir excel veri tabanı oluşturulmuştur.

4 2013 yılında başlayan Dergipark Projesi Ulusal Atıf Dizini için temel oluşturması planlanan ve 2019 yılı itibarıyla toplam akademik dergi sayısının 2.300 civarında olduğu bir platformdur. Türkiye’de yayınlanan tüm dergileri kapsayacak şekilde genişletilmesi hedeflenen Dergipark önemli bir akademik bilgi birikimi sunmaktadır. <https://dergipark.org.tr/>, (21.08.2019).

5 İstanbul Üniversitesi E-Dergi sistemi 2009-2010 yıllarında kurulmuş ve dergi arşivi sisteme yüklenmiştir. 2013 yılında DergiPark sisteminin oluşturulmasıyla dergi bu platforma taşınmıştır. Bilgi için derginin Yönetici Editörlerinden Arş. Gör. Sera Yıldırım’a teşekkür ederim.

6 Akademia Sosyal Bilimler Endeksi (ASOS Index), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri camiasından aynı zamanda İş Güçü: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi editörlüğü görevini de yürüten Aşkın Keser’in uzun yıllar boyunca verdiği emeğin/gayretin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 1

Dergi Kapsamındaki 854 Dosyanın Türlerine Göre Dağılımı

| Yayın Türleri | |
|-------------------------------|-----|
| Makaleler | 734 |
| Hatıra yazıları | 41 |
| Konferanslar | 36 |
| Diğer yayınlar | 22 |
| Künye, Editörden, İçindekiler | 13 |
| Editör yazısı | 5 |
| Kitap incelemesi | 1 |
| Olay incelemesi | 1 |
| Önsöz | 1 |
| Genel Toplam | 854 |

Araştırma kapsamında oluşturulan veri tabanında “Künye, Editörden, İçindekiler”, “Editör yazısı” ve “Önsöz” olarak kodlanmış bulunan kayıtlar hariç tutularak analizler 830 dosya üzerinden yapılmıştır. Bu dosyalardan 10 tanesine “tam metin” erişimi sağlanamamaktadır. Ancak analize konu olan bilgilere ulaşılabildiği için bu kayıtlar analiz kapsamından çıkartılmamıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışmalar; yıllara ve dergi sayılarına göre dağılımı, yazar profili, yayın dili, internetten görüntülenme ve elde edilme sayıları ile ilgili bilgiler kapsamında incelenmiştir.⁷ Bibliyometrik analiz kapsamında yapılan bu analizler dergilerin ilgili disiplindeki niteliklerini öne çıkaran verilerin elde edilerek değerlerinin ölçülmesinde kullanılmaktadır. Dergilerin bibliyometrik analizinde; ilgili olduğu alana en çok katkı veren ülkeler, üniversiteler, yazarlar ve araştırma kategorileri tespit edilmektedir (Çetinkaya-Bozkurt ve Çetin, 2016: 231).

Günümüzde doküman analizi, içerik analizi gibi nitel araştırma yöntemlerinin yanı sıra birçok disiplinde uygulama alanı bulan bibliyometri, belli bir alandaki yayın örüntülerini tanımlamak için dergilerin, bildirilerin ve lisansüstü yayınların analizinde kullanılan niceliksel ve istatistiksel bir analiz tekniğidir (Tonta, 2009). Bibliyometrik analiz ile elde edilen bulgular, bilim dallarındaki ilerlemeler ve geçirilen evreler hakkında bilgi verdiği gibi geleceğe yönelik değerlendirmeler yapılmasına da imkân sağlamaktadır (Çatı ve Öcel, 2018: 509).

7 Yazar unvanları, çalıştıkları kurumlar anahtar kelimeler, her makale için elde edilememektedir.

Bibliyometrik araştırmaların en önemli veri kaynakları, Science Citation Index (SCI), Social Science Citation Index (SSCI) ve Art&Humanities Citation Index (A&HCI) olmak üzere uluslararası bilimsel atıf indeksleridir (Güzeller ve Çeliker, 2017: 89). Türkiye’de de Ulusal Atıf Dizini oluşturulması amaçlanarak uygulamaya konulmuş olan DergiPark da önemli bir veri kaynağıdır.

Bu çalışmada toplam çalışmaların %80’inin yazarların %20’si tarafından yazılmış olması gerektiğini belirten 80/20 kuralı, yazarların verimliliğini ölçen Price Yasası ve yazarların literatüre katkısını kaç çalışma ile bu katkıyı sağladıklarını gösteren Lotka Yasası kullanılmıştır. Bradford ve Lotka yasaları betimsel bibliyometrik olarak da adlandırılmaktadır (Doğan, 2018). Ancak bu sonuçlarla ilgili değerlendirme yapılırken derginin kendine has yapısı gözden kaçırılmamalıdır.

Bulgular

Bu başlık altında makalelerin yıllara ve dergi sayılarına göre dağılımı, yazar profili, yayın dili, internetten görüntülenme ve elde edilme sayıları ile ilgili açıklamalara yer verilmektedir.

Tablo 2

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nde Yer Alan Çalışmaların Yıllara ve Dergi Sayılarına Göre Dağılımı

| Yıl | Dergi Sayısı | Makale Sayısı | Yıl | Dergi Sayısı | Makale Sayısı | Yıl | Dergi Sayısı | Makale Sayısı |
|------|--------------|---------------|------|--------------|---------------|------|--------------|---------------|
| 1948 | 1 | 5 | 1975 | 26 | 6 | 2007 | 52 | 13 |
| 1949 | 2 | 7 | 1976 | 27 | 6 | 2007 | 53 | 37 |
| 1950 | 3 | 7 | 1977 | 28 | 6 | 2008 | 54 | 10 |
| 1951 | 4 | 6 | 1978 | 29 | 7 | 2008 | 55 | 5 |
| 1952 | 5 | 5 | 1979 | 30 | 10 | 2009 | 56 | 17 |
| 1954 | 6 | 8 | 1982 | 31 | 27 | 2009 | 57 | 18 |
| 1955 | 7 | 10 | 1983 | 32 | 7 | 2010 | 58 | 11 |
| 1956 | 8 | 8 | 1984 | 33 | 9 | 2010 | 59 | 9 |
| 1960 | 9 10 11 | 16 | 1985 | 34 | 8 | 2011 | 60 | 16 |
| 1961 | 12 | 8 | 1986 | 35-36 | 14 | 2011 | 61 | 11 |
| 1962 | 13 | 13 | 1992 | 37-38 | 15 | 2012 | 62-63 | 6 |
| 1963 | 14 | 7 | 1993 | 39 | 10 | 2013 | 64-65 | 5 |
| 1964 | 15 | 19 | 1995 | 40 | 17 | 2014 | 66-67 | 7 |
| 1965 | 16 | 15 | 1998 | 41-42 | 19 | 2015 | 68 | 8 |
| 1966 | 17 | 14 | 2000 | 43-44 | 24 | 2015 | 69 | 6 |
| 1967 | 18 | 16 | 2003 | 46 | 9 | 2016 | 70 | 5 |
| 1968 | 19 | 19 | 2003 | 45 | 10 | 2016 | 71 | 5 |
| 1969 | 20 | 15 | 2004 | 47 | 16 | 2017 | 72 | 8 |
| 1970 | 21 | 15 | 2004 | 48 | 13 | 2017 | 73 | 9 |
| 1971 | 22-23 | 13 | 2005 | 49 | 52 | 2018 | 74 | 6 |
| 1972 | 24 | 13 | 2005 | 50 | 54 | 2018 | 75 | 11 |
| 1974 | 25 | 7 | 2006 | 51 | 14 | 2019 | 76 | 8 |

Tabloda yer alan işaretli kısımlar derginin özel sayılarını göstermektedir. Ayrıntılı bilgi Tablo 3’te verilmektedir.

1948 yılından itibaren dergi sayıları ve içerdiği makaleleri gösteren Tablo 2 incelendiğinde derginin konferanslar, armağanlar gibi sayıları da olduğu için her sayı aynı sayıda makale ile çıkmamıştır. Ortalama makale sayısı 12'dir ve 2005 yılındaki 50. Sayı en fazla makalenin yayınlandığı sayıdır (54 makale), yine 2005 yılındaki 49. Sayı 'da 52 makale yayınlanmıştır.

Tablo 3

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nin Armağan Olarak Yayımlanan Sayıları

| Yıl | Sayı | Armağan |
|------|------|--|
| 1982 | 31 | Prof. Dr. Orhan Tuna'ya Armağan |
| | 49 | Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan |
| 2005 | 50 | Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan |
| 2007 | 53 | Prof. Dr. Haşmet Başar'a Armağan |
| | 68 | Prof. Dr. Gülten Kutal'a Armağan |
| 2015 | 69 | Prof. Dr. Gülten Kutal'a Armağan |
| | 70 | Prof. Dr. Bengü Dereli'ye Armağan |
| 2016 | 71 | Prof. Dr. Bengü Dereli'ye Armağan |
| | 72 | Prof. Dr. Ömer Alparslan Aksu'ya Armağan |
| 2017 | 73 | Prof. Dr. Ömer Alparslan Aksu'ya Armağan |

Dergi sayılarının %10'un hocalara armağan olarak çıkartılmıştır. Akademide armağan geleneği yaşatılması gereken bir durumdur. Derginin bu anlamda da öncü bir rol üstlendiği söylenebilir. 1943 yılından günümüze kadar yayın faaliyetlerine devam eden Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi⁸, 2004 yılından beri yayın faaliyetlerine devam eden Çalışma ve Toplum Dergisi⁹ gibi dergiler de armağan sayılar yayımlamaktadır.

Tablo 4

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde Yer Alan Çalışmaların Yazarları

| Yazar | Sayı | Yüzde (%) |
|--|------|-----------|
| Orhan Tuna | 27 | 3,25 |
| Metin Kutal | 20 | 2,29 |
| Sabahaddin Zaim | 18 | 2,17 |
| Toker Dereli | 17 | 2,17 |
| Nusret Ekin | 17 | 2,05 |
| Ekmel Zadi | 14 | 1,69 |
| Tekin Akgeyik | 14 | 1,69 |
| Suphi Okay | 11 | 1,33 |
| 10 Makale ve Daha Fazla Yazan Yazarlar Toplamı | 138 | 16,64 |
| 10 Makaleden Daha Az Yazan Yazarlar Toplamı | 692 | 83,36 |
| Genel Toplam | 830 | 10,00 |

8 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ausbf/archive>, (05.09.2019).

9 <http://www.calismatoplum.org/>, (05.09.2019).

Tablo 4'te Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde 10 ve daha fazla sayıda çalışması bulunan yazarlar verilmektedir. Her yayında olduğu gibi akademik yayınlarda da yazılan makaleler ve bu makalelerin yazarları ortaya çıkan kolektif ürün olarak dergiye ve uzun dönemli olarak da ilgili oldukları akademik alana katkıda bulunurlar. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde Orhan Tuna, Metin Kutal, Sabahaddin Zaim, Toker Dereli, Nusret Ekin, Ekmel Zadil, Suphi Okay ve Tekin Akgeyik tarafından yapılan 138 çalışma toplam çalışmaların %16,64'ünü oluşturmaktadır. Tablo verilerinin sunumu 80/20, Price ve Lotka Yasası (Egghe, 1986'dan aktaran Yılmazel, 2019: 10) sonuçları değil, genel sıklık ve yüzdelerdir.

Derginin kendine özgü yapısı nedeniyle ilk sayılarının genellikle konferans sayıları şeklinde yayınlanması, armağan sayılarında hakemsiz çalışmalara yer verilmesi gibi unsurlar nedeniyle Tablo 2'de yer alan makale sayılarına göre 80/20 Kuralı, Price Yasası ve Lotka Yasası hesaplamalarının sonuçları dikkatli yorumlanmalıdır. 80/20 Kuralı bakımından yapılan hesaplamada 830 çalışmanın %80'inin (664 çalışma) yazarların %31'i (602 yazar içinde 191 yazar) tarafından yazılmış, 2003 yılı sonrasında ise çalışmaların %80'i (2003 sonrası için 399 çalışma) yazarların %19,94'ü tarafından yazılmış olduğu bulunmuştur. Derginin 2003 yılı öncesi için 80/20 Kuralına uygun değilken bu tarihten sonrası için uyumlu olduğu görülmektedir.

Yazarların verimliliğinin ölçümü olan toplam yazar sayısının karekökü kadar yazarın toplam makale sayısının yarısını yazması gerektiğini öngören Price Yasası gereği 25 yazarın 415 makale yazması gerekmektedir. En verimli 8 yazarın toplam 138 makale yazdığı görülmektedir. Price Yasası hesaplaması 2003 sonrası için yapıldığında en verimli 18 yazarın 2003 sonrasında yer alan 399 çalışmanın 200'ünü yazmış olmaları gerekirken, 112'sini yazmış oldukları görülmektedir. Dergi tüm yıllar ve 2003 sonrası için Price Yasasına uyumlu değildir.

Literatüre katkısı olan yazarların bu katkıyı kaç yazı ile sağladıklarının niceliksel olarak tahmini olan Lotka Yasası'na göre yayın yapan yazarların %60'ı bir makale ile %15'inin iki makale ile %7'sinin de üç makale ile katkıda bulunması beklenmektedir. Tüm yıllar bazında Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi için yazarların %51,36'sı 1 makale ile %12,96'sı 2 makale ile % 6,12'si de 3 makale ile katkıda bulunmuştur. 2003 yılı sonrası için ise yazarların %63'ü 1 makale, % 12'si 2 ve %3'ü de 3 makale ile katkıda

bulunmuşlardır. Elde edilen bu veriler ışığında Dergi'nin 2003 yılı öncesinde Lotka Yasası'na yakın bir uygunlukta olduğu söylenebilir. Yazarların ileride yapmaları beklenen katkıyı gösteren bir hesaplama olduğu göz önünde bulundurulduğunda 2003 yılı öncesi yayın ve yazar sayılarına yakın değerlere ulaştığında alana katkısının daha da artacağı söylenebilir. Bu bağlamda ULAKBİM veri tabanında taranmaya başlaması ile daha fazla çalışma dergiye yönlenebilir. Elbette bu durumun yayın politikası ile de ilgisi vardır. Her sayıyı belli sayıda makale ile çıkarma kuralı olup olmaması, hakem değerlendirmesi sürecinden geçebilen makaleler gibi ölçütler de burada etkilidir.

Tablo 5

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde Yer Alan Çalışmaların Yayın Diline Göre Dağılımı

| Yayın Dili | Sayı | Yüzde (%) |
|--------------|------|-----------|
| Türkçe | 788 | 94,94 |
| İngilizce | 39 | 4,70 |
| Almanca | 3 | 0,36 |
| Genel Toplam | 830 | 100,00 |

Dergi'de yayınlanmış olan çalışmaların neredeyse tamamı Türkçe'dir. Bu bakımdan Dergi'nin Türkçe literatüre katkıda bulunduğu söylenebilir. Bu durum Türkiye'de sosyal politika külliyatı olma özelliğine sahip bir dergi olarak oldukça önemlidir. Ancak Dergi'nin İngilizce yayınının son derece düşük olması ise, Türkiye'nin sosyal politika birikiminin uluslararası akademik camiada çok az bilinebilme imkânı anlamına geldiği de not edilmelidir.

Tablo 6

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde Yer Alan Çalışmaların İnternette Görüntülenme ve Elde Edilme Sayıları

| Başlık | Pdf | Makale Görüntülenme | Makale İndirilme |
|--|-------|---------------------|------------------|
| Pdf ye göre ilk 5 | | | |
| Türkiye'de Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk | 38212 | | |
| Türkiye'de Nüfus Hareketlerinin ve İç Göçün Nedenleri | 24967 | | |
| Bürokrasi Teorisi ve Yönetim | 21248 | | |
| Kent Yönetimi, Kentleşme ve Göç: Sorunlar ve Çözüm Önerileri | 16331 | | |
| Küreselleşme Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları ve Türkiye'deki Durumu | 14664 | | |

Makale görüntülenme ilk 5

| | |
|---|------|
| Türkiye’de Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk | 5204 |
| Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma | 4660 |
| Türkiye’de Nüfus Hareketlerinin ve İç Göçün Nedenleri | 4506 |
| Kent Yönetimi, Kentleşme ve Göç: Sorunlar ve Çözüm Önerileri | 4276 |
| Küreselleşmenin Kültürel Değerler Üzerine Etkisi | 3894 |



Makale indirilme ilk 5

| | |
|---|-------|
| Türkiye’de Nüfus Hareketlerinin ve İç Göçün Nedenleri | 31004 |
| Bürokrasi Teorisi ve Yönetim | 26396 |
| Küreselleşmenin Kültürel Değerler Üzerine Etkisi | 19922 |
| Elite Theories of Pareto, Mosca and Michels | 19798 |
| Türkiye’de Sendika-Siyasi Parti İlişkileri | 19500 |

Tablo 6’da yer alan makalelerin görüntülenme ve indirilme sayılarını gösteren veriler incelenirken sistemde “pdf”, “makale görüntülenme” ve “makale indirilme” olmak üzere üç farklı seçenek olduğu görülmektedir. Konu ile ilgili olarak 26.08.2019 tarihinde ULAKBİM DergiPark Destek biriminden bilgi talebinde bulunulmuştur. Örnek bir makale üzerinden sorulan soruya 27.08.2019 tarihinde gelen cevap şu şekildedir;

Bir makalenin DergiPark’taki <https://dergipark.org.tr/iusskd/issue/936/10563> sayfası görüntülendiğinde görüntülenme sayısı artar. Bu sayfadaki dosya tıkladığında ya da bu sayfanın Google gibi arama motorlarına sunmuş olduğu dosya linki tıkladığında ise indirilme sayısı artar. PDF dosyası yanında gördüğünüz sayı (753) ile indirilme istatistiğinde görüntülediğiniz sayının (883) farklı olması; bu makale için bir başka dosyanın daha olduğunu, ancak ilgili dosyanın artık kullanıcılara kapalı olduğunu (kaldırıldığını, değiştirildiğini ya da silindiğini) göstermektedir. Makale istatistikleri için ekteki görselde¹⁰ işaretlediğimiz yeri dikkate alabilirsiniz. İlgili makale için tüm görüntülenme ve indirme sayısını içerir.

Gelen cevap doğrultusunda en fazla görüntülenen makalenin “Türkiye’de Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk” olduğu ancak en fazla indirilen makalenin ise “Türkiye’de Nüfus Hareketlerinin ve İç Göçün Nedenleri” olduğu görülmektedir. Dergi okuyucularının/kullanıcılarının görüntülenme

10  591  1.167 görselde işaretlenen yer.

ve indirilme sayıları bakımından ayrıntılı bir yorum yapabilmek için indirilme tarihleri ya da kullanıcı bilgileri gibi ek verilere ihtiyaç duyulmaktadır. Mevcut hali ile DergiPark sisteminden bu bilgilere erişim sağlanamamaktadır. Sisteme giriş için üyelik zorunluluğu bulunmadığından kullanıcı bilgilerine erişimin de sadece IP adresleri bazında olabileceği düşünülmektedir. Bu konuda sistemin işleyişi ile ilgili daha ayrıntılı çalışmalara ihtiyaç vardır.

Ancak görüntülenme ve indirilme verilerine dayanarak bu aşamada söylenebilecek olan Dergi’de yer alan hangi çalışmaların daha fazla “ilgi” gördüğüdür. Elbette bu ifadeden de “görüntülenme ve indirilme sayıları bakımından ilk 5’te yer almayan çalışmaların daha değersiz ya da ilgi görmeyen çalışmalar olduğu” gibi bir anlam çıkarılmamalıdır. Dergi’nin basılı kopya sayıları bilinmemektedir. Genel bir bilgi içeren bu veriler bir analizden ziyade mevcut durumun “resmini çekmektedir”. Bu bağlamda araştırmacılar ve dizinleme çalışmaları yapan kurumlar boşlukta kalan teknik kısımların geliştirilmesine yönelik tespitler yapmaktadırlar.

Çalışma konusu ile ilgili bir tespit yapmak gerekirse başlığında ILO olan çalışmalar daha az görüntülenmiş ya da indirilmiştir.

Tablo 7

ILO İle İlgili Makaleler Bakımından İnternette Görüntülenme ve Elde Edilme Sayıları

| Makale Başlığı | Makale Görüntülenme | Makale İndirilme |
|---|----------------------------|-------------------------|
| Makale görüntülenme ilk 5 | | |
| Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü | 1682 | |
| Çocuk İşçiliği: Nedenleri, Boyutları ve Küreselleşen Dünyadaki Konumu | 1389 | |
| Türkiye’de ve Dünyada Yeni Sendikal Perspektifler | 1258 | |
| Ücret Sistemleri | 1085 | |
| Türkiye’de Sendika-Siyasi Parti İlişkileri | 1057 | |
| Makale indirilme ilk 5 | | |
| Türkiye’de Sendika-Siyasi Parti İlişkileri | | 19500 |
| İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği) | | 11889 |
| Türkiye’de “Zorunlu Çalışma” Uygulamaları | | 8381 |
| Çocuk İşçiliği: Nedenleri, Boyutları ve Küreselleşen Dünyadaki Konumu | | 7098 |
| Ücret Sistemleri | | 5475 |

ILO ile ilgili çalışmalar kapsamında yer alan makalelerin görüntülenme ve indirilme sayıları incelendiğinde Tablo 6’da verilen görüntülenme ve indirilme sayılarının çok altında değerler olması, okuyucuların konuya olan ilgilerinin görece daha düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. “Türkiye’de Sendika-Siyasi Parti İlişkileri” okuyucuların en fazla indirdikleri makaledir. İkinci sırada “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)” çalışması gelmektedir. Burada aşırı genelleme yapmaktan da kaçınarak çalışmanın sınırları içinde sendikalarla ilgili konuların daha fazla ilgi gördüğü söylenebilir.

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nde ILO

ILO, 28 Haziran 1919 tarihli Versay Barış Andlaşması’nın 387-427. maddeleri çerçevesinde kurulmuştur. Milletler Cemiyeti’nin yanı sıra kurulan bu Teşkilât, Milletler Cemiyeti’nin feshinden sonra ortadan kaybolmamış ve Birleşmiş Milletler’in bir “uzmanlık kuruluşu” olarak varlığını sürdürmektedir (Işık, 1968: 167). Çalışma hayatıyla ilgili uluslararası asgari standartlar oluşturan ve işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan üç taraflı bir örgüt olan ILO, çalışma hayatına düzenlenmesi ve dünya barışının sağlanması için sosyal adaletin gerçekleştirilmesi için çalışmalar yapmaktadır. ILO; sosyal, ekonomik, hukuki, kültürel, antropolojik, uluslararası ilişkiler gibi çalışma hayatını ilgilendiren bütün konularda normlar geliştirmek, politika önerilerinde bulunmak, farkındalık yaratmak ve kamuoyu oluşturmak konusunda önemli katkılar sağlamaktadır.

Bütün ülkeler gibi, Türkiye’de de endüstri ilişkileri sisteminin organizasyonu ve işleyiş esasları oluşturulurken, ILO’nun çalışma standartları referans olarak alınan unsurların başında gelmektedir. Uluslararası Çalışma Standartları endüstri ilişkileri sistemini ve bu sistemin içinde yer alan aktörlerin davranışlarını çok yönlü olarak etkilemektedir. Hükümetler çalışma hayatı ile ilgili yasaları çıkarırken ILO standartları ile çizilen çerçeveyi esas almaktadır. Çalışma hayatının aktif taraflarını oluşturan işçi ve işveren ile bunların temsilcisi olan sendikalar, çalışma hayatına yönelik talepleri ve beklentilerinde ILO’yu ve standartlarını mihenk taşı olarak almaktadırlar. Bütün bunların ötesinde ILO, bir organizasyon olarak endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinin birbirleri ile olan anlaşmazlıklarında, karşı taraf üzerinde yaratacağı baskıya bağlı olarak, bir çözüm yeri olarak görülmektedir (Alper ve Kaya, 1995: 2). Ancak Alper ve

Kaya, Türkiye’de ILO konusunun, sahip olduğu önemin aksine literatürde çok işlenen bir konu olmadığını ifade etmektedirler.

“...Daha çok genel sosyal politika ile ilgili kitapların bir bölümünü ve uluslararası sosyal politika ile ilgili çalışmaların ise ağırlıklı konusunu oluşturmaktan öteye gidememiştir. Yalnızca ILO’yu ele alan çalışma ve araştırma sayısı son derecede sınırlı kalmıştır” (Alper ve Kaya, 1995: 2).

Mevcut araştırmanın konusunu oluşturan ILO konulu makalelerin Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi kapsamında yer alması ile ilgili olarak da benzer bir durum bulunmaktadır. Doğrudan ILO ile ilgili 26 çalışma bulunmaktadır. Bu sayı toplam çalışma sayısının %3,1’idir.

Tablo 8

Temel ILO Sözleşmeleri

| Sözleşme No | Kabul Tarihi | Sözleşme Adı |
|-------------|--------------|--|
| 29 | 1930 | Zorla Çalıştırma Sözleşmesi |
| 87 | 1948 | Sendikalaşma Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi |
| 98 | 1949 | Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi |
| 100 | 1951 | Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi |
| 105 | 1957 | Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi |
| 111 | 1958 | İstihdamda Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi |
| 138 | 1973 | Asgari Yaş Sözleşmesi |
| 182 | 1999 | Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Sona Erdirilmesi Sözleşmesi |

Kaynak: <http://disk.org.tr/2016/05/turkiyenin-uluslararası-calisma-orgutu-karnesi/>; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_645630.pdf

1948’den 2019’a kadar geçen 71 yılda 76 sayı olarak çıkan Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1948 - 2002 ve 2003 - 2019 olmak üzere iki alt döneme ayrılarak incelenebileceği gibi basılı ortamdan internet ortamına geçtiği 2009-2010 yılları öncesi ve sonrası biçiminde bir dönemleştirme de söz konusu olabilir. Dergi’nin temel ilkeleri korunmakla birlikte “bilimsel ve hakemli” dergi statüsüne geçtiği 2003 yılını esas alan ayırım derginin yazar, makale sayısı gibi bibliyometrik açıdan analizi için işlevsel olabilir. Başka bir açıdan internet aracılığıyla erişilebilir olması bilginin yayılması ve paylaşılması ile ilgili daha fazla fırsat sağladığından bu ayırım altında incelenebilir. Ancak bu araştırmanın temel konusu “Sosyal Siyaset Konferansları ve Uluslararası

Çalışma Örgütü (ILO)” olduğundan dönemlere göre Türkiye tarafından onaylanan ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak araştırma konusu ile uyumlu bir dönemleştirme yapılmıştır. Türkiye ILO’ya 1932 yılında üye olsa da 1932-1946 arasında sadece bir sözleşme ve 1946-1959 döneminde ise 11 ILO sözleşmesi onaylanmıştır.¹¹ Tablo 8 incelendiğinde onaylanan ILO sözleşmesi sayısının 1 (bir) olduğu 1932-1946 dönemi hariç tutulduğunda Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi ile Türkiye ILO ilişkilerinin “yaşıt” olduğu söylenebilir.

Tablo 9

Dönelere Göre Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri

| Dönem | Onaylanan ILO Sözleşmesi Sayısı |
|--------------------|---------------------------------|
| 1932-1945 Dönemi | 1 |
| 1946-1959 Dönemi | 11 |
| 1960-1980 Dönemi | 15 |
| 1980-2015 Dönemi | 32 |
| Toplam (1932-2015) | 59 |

Kaynak: Kutsal, 1970: 186 ve <http://disk.org.tr/2016/05/turkiyenin-uluslararası-calisma-orgutu-karnesi/>; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_645630.pdf

Yayınlanmış olan Sosyal Siyaset Konferansları dergileri ile onaylanan ILO sözleşmeleri, birlikte ele alınıp dönemleştirme yapılırken ilgili dönemde yaşanan gelişmelerin akademik yayınlara yansımalarının eş zamanlı olmayacağını da kabul etmek gerekir. Ancak yine de genel çerçeve hakkında bilgi verebileceği düşünülen, araştırma kapsamındaki bu dönemler Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 10

Tablo 9 Esas Alınarak Düzenlenmiş Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi Yılları ve Sayıları

| Yıl | Sayı |
|--------------|-------------------------------|
| 1948 - 1956 | Sayı 1 ve Sayı 8 arası |
| 1960 - 1978 | Sayı 9 10 11 ve Sayı 30 arası |
| 1982 - 2012 | Sayı 31 ve Sayı 69 arası |
| 2015 – 2019* | Sayı 70 ve Sayı 76 arası |

Kaynak: Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nin DergiPark sisteminde bulunan dergi sayfasından alınarak araştırmacı tarafından tablolaştırılmıştır.

Not: Derginin 1948 2019 yılları arasında yıl boşlukları bulunmaktadır. Bunlar; 1956-1960, 1979-1982, 1986-1992, 1993-1995, 1995-1998, 1998-2000, 2000-2003 yıllarıdır.

*Çalışmanın hazırlandığı dönemde yayınlanmış olan son sayı 2019 yılındaki 76. Sayı’dır.

¹¹ 1919-1939 döneminde toplam olarak 67 sözleşme ve 66 tavsiye kabul edilmiştir (Kutsal, 1970: 182). Türkiye’de 1932-1960 arasında onaylanan toplam sözleşme sayısı 12’dir. 1961 yılında onaylanan 3 sözleşme ile de, bu sayı ancak 15’e yükselmiştir. 1960 yılı itibarıyla ILO’nun kabul ettiği toplam sözleşme sayısı ise 115’dir (Gülmez, 2019: 37).

Tablo 10’da yer alan yıllar Tablo 9 ile uyumlu olacak şekilde Dergi’nin sayı yayınlamış olduğu yıllara göre oluşturulmuştur. Bu yıllar oluşturulurken başlığında ve konusunda doğrudan ILO kelimesi olan¹² çalışmalar sıralanmıştır. Tablo 8’de verilen temel sözleşmelere ilişkin olarak da “sendika”, “ücret”, “ayrımcılık”, “asgari yaş”, “çocuk çalışan” anahtar kelimeleri kullanılarak ILO ile ilgili çalışmalar veri tabanı oluşturulmuştur. Bu kapsamda 140 çalışma bulunmaktadır. Bunlardan 122’si (%87,14) makale, 17’si Konferans (%12,14) ve 1’i (% 0,71) de olay incelemesidir. ILO ile ilgili olarak yapılan çalışmaların önemli bir bölümü tek yazarlıdır (132 adet), 4 çalışma 2 yazarlı, 1 çalışma 4 yazarlı ve 2 çalışma da 6 yazarlıdır. 6 yazarlı çalışmalardan biri panel ve diğeri de makaledir. Daha önce de belirtildiği gibi Dergi’nin yapısal özelliği gereği temelde konferans ve makaleler biçiminde çalışmalar bulunmaktadır.

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nde 1948 – 1956 Yılları Arasında Yer Alan ILO Konulu Çalışmalar

Bu alt dönemin özelliklerine kısaca değinmek gerekirse; Türkiye’de 1942 yılında Beveridge Raporu’nun¹³ yayınlanması, 1945 yılında Çalışma Bakanlığı’nın kurulması, aynı yıl İş Kazası Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Hakkında Kanun’un yürürlüğe girmesi, 1946’da İşçi Sigortaları Kurumu’nun kurulması, 1949’da Emekli Sandığı’nın düzenlenmesi gibi gelişmelerden söz edilebilir (Buğra, 2010: 161). Türkiye’ye ilişkin bu küçük hatırlatmaların yanı sıra Türkiye’nin 11 ILO sözleşmesi imzaladığı bu önemli dönem ILO bakımından da 1946 yılından başlayarak bir dönüm noktası olmuştur. Birleşmiş Milletler ile yapılan anlaşma sonucu, ILO, kendi faaliyet alanına giren konularda belirlediği amaçları gerçekleştirmek için hareket serbestisine sahip uzman bir Birleşmiş Milletler kuruluşu haline gelmiştir. ILO, bu dönemde yalnızca Birleşmiş Milletler ile değil, Birleşmiş Milletler’e bağlı diğer uluslararası kuruluşlar ve bölgesel kuruluşlar ile de işbirliğini geliştirmeye yönelik teşebbüslerde bulunmuştur. Bu dönemde ILO takip

12 Literatürde ve veri tabanında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) olarak İngilizce kısaltmanın yanı sıra Türkçe kısaltması olan UÇÖ ve geçmiş yıllara ait olan makaleler için de Milletler Arası Çalışma Teşkilatı gibi kullanımlar dikkate alınarak yapılmıştır.

13 İngiltere’de sosyal güvenlik sistemini geliştirmek amacıyla; çalışamayacak kadar hasta olanlara yönelik sağlık hizmetlerinin oluşturulması, ailelere yardım sağlanması, işsizlik sigortasının genişletilmesi, emekli aylıklarının yükseltilmesi, dullara aylık bağlanması, doğum ve ölüm durumunda tazminat ödenmesi gibi öneriler içeren, 1942 yılında Sir William Beveridge tarafından hazırlanmış plan. <http://www.nedirnedemek.com/beveridge-raporu-nedir-beveridge-raporu-ne-demek>, (Erişim tarihi: 19.02.2014).

ettiği politikalarla sürekli barışı sağlamaya yönelik etkin bir rol oynamaya başlamıştır (Alper ve Kaya, 1995: 2). Ekin'e göre dönemle ilgili olarak;

“.....dikkat çekici bütün bu gelişmeler içinde en önemli yasalardan birinin “Sendikalar Kanunu” olduğuna hiç kuşku yoktur. 1936 İş Kanunu Türkiye’de çalışma ilişkilerini sistematik bir düzenlemeye bağlayan ilk yasa olarak nasıl yeni bir dönemi temsil ediyorsa, 1947 Sendikalar Kanunu da bizzat çalışanların kendi örgütlerini kurmaya yönelik faaliyetlerde bulunabilmelerinin ilk yasal başlangıcını teşkil etmektedir. 1946 yılında sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının kaldırılması ile başlayan bu devre içinde, devrin siyasî iktidarı meslekî işçi örgütleri kurulmasına özel bir özen göstermiş, hatta bunların kurulması için dolaysız girişimlerde bulunmuştur” (Ekin, 1986: 43).

Türkiye’de 1936 tarihinde Türk İş Kanunu’nun kabul edilmesiyle birlikte sanayi hayatında, emek piyasasında ve işçi - işveren ilişkilerinde karşılıklı hakların kurulması ilkesi benimsenmiştir (Tuna, 1978: 4). Türkiye’de çalışma ilişkilerinde yepyeni bir dönem olarak adlandırılan bu dönemdeki gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda, dergiye yönelen yayınlarda ILO etkisinden çok II. Dünya Savaşı’ndan sonra Türkiye’nin demokratik bir ülke olarak Birleşmiş Milletler’e girme çabaları, 1948’de Uluslararası Çalışma Örgütü’ne tekrar katılması ve nihayet 1945’lerden itibaren çok partili dönemin başlaması gibi dönemin kendine has koşullarının etkisinin daha baskın olduğu söylenebilir. Siyasî niteliği ağır basan bu liberalleşme hareketine paralel olarak Savaş sonrası dönemde, iktisat politikasında da önemli değişikliklerin oluştuğunu görülmektedir (Ekin, 1986: 43). 1919-1939 arasındaki ilk dönemde, yalnızca “bırakınız yapsıncı” liberalizmin aşırılıklarının ve acımasız sömürünün ürünü olan sonuçlarının törpülenmesi amaçlandı. Sözleşme ya da tavsiye ile düzenlenen sorunların büyük bir çoğunluğu, “bırakınız yapsıncı” katı anlayışa alt sosyal sınır getirilmesi amacına yönelikti. Bunlar, ILO öncesi dönemde düzenlenen konferans ve kongrelerde de ele alınan ivedi çalışma ve istihdam koşullarıyla ilgiliydi. Ekonomik ve sosyal yönden güçsüz olan kişi ve kesimleri koruma amacı taşıyordu (Ekin, 1986: 33-51). Gülmez, 2013: 215-284’e göre 1919-1939 dönemi liberalizmin aşırılıklarının önlenmesi ile sosyal hakların uluslararasılaşması süreci olarak ele alınmaktadır (Gülmez, 2015: 2015-284).

Bu alt dönemde ele alınan tüm çalışmalar¹⁴ yürütülmüş olan Sosyal Siyaset Konferansları sunumlarının basılı hale getirilmiş biçimleridir.

Tablo 11

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde 1948 – 1956 Yılları Arasında Yer Alan ILO Konulu Çalışmalar

| Yıl | Makale Başlığı | Yazar |
|------|---|---------------------|
| 1948 | Türk İşçi Sendikalarının Karakterleri | Ferit H. Saymen |
| 1949 | Ücret Sistemleri | Alfred Isaac |
| 1950 | İşçi Sendikalarının Mahiyet ve Vazifeleri | Orhan Tuna |
| | Ücretler ve Fiyatlar | Reşat Nalbandoğlu |
| 1951 | Bugünkü Sovyet Sendikalizminin Nazari ve Tatbiki Esasları | Orhan Tuna |
| 1952 | İzmir'de İşçi Sendikaları Hakkında Sosyolojik Bazı Müşahedeler | Z. Fahri Fındıkoğlu |
| | Milletlerarası Çalışma Teşkilatı | Bedi Söngütay |
| 1954 | ILO'nun Tekstil İşçilerine Sağladığı Faydalar | Livio Costa |
| | Amerika'da Sendikacılık Hareketleri | Leo Schachter |
| | Memleketimizde Sendikacılık Hareketlerinin Gelişmesi ve İşçilerimizin Sendikalaşma Meselesi | Orhan Tuna |
| | Asgari Ücretler | H. Arndt |
| 1955 | Hayat Pahalılığı ve Ücretlerin Tayini | Haydar Furgaç |
| | İşçi ve Sendikacıların Eğitimi | Ekmel Zamil |
| | Sendikacılık ve Siyaset | Orhan Tuna |
| 1956 | Türk Sendikacılığının İnkişafına Mani Olan Bazı Sebepler | Bahir Ersoy |
| | Memleketimizde Sendikaların Üzerinde Durdukları Meseleler | Orhan Tuna |
| | Türkiye Mensucat Sanayiinde Ücretler | Sabahaddin Zaim |

Türkiye tarafından 11 ILO sözleşmesinin onaylanmış olduğu bu alt dönemde Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde de yayınlanmış olan 17 çalışma bulunmaktadır. Bu dönemde yapılmış olan çalışmalardan doğrudan “ILO” anahtar kelimesini içeren 2 çalışmaya karşılık “sendika” konulu 10 çalışma bulunmaktadır. “Ücret” konulu çalışma sayısı ise 5'tir.

ILO ile ilgili çalışmalardan ilki olan Söngütay, 1952'de 62 üyeli bir kuruluş olan ILO'nun bütün dünyada ırk, din, inanç ve cinsiyet farkı gözetmeksizin, çalışma ve yaşama şartlarını düzenlemek, sosyal güvenliği sağlamak, bu yolla barışın temellerini atabilmek amacı taşıdığını vurgulamaktadır (Söngütay, 1952: 24). İkinci çalışmada ise Costa, dünyaya yayılan dokuma sektöründe önceleri müşteri olan ülkelerin sonradan üretici konumuna geldiklerini belirtmektedir. Tekstil sektöründe dünyada yaşanan makineleşme ve ilerlemeler Türkiye'de de yaşanmaktadır (Costa, 1954: 44)

14 Metin yazımı içinde, makale, çalışma, eser vb. tanımlar aynı anlama gelmek üzere kullanılmıştır. Derginin kendine has yapısı hangi sayıdan itibaren “hakemli dergi” statüsüne geçtiği gibi bilgiler yöntem kısmında ve ilgili tablolar altında vermiştir.

Bu alt dönemin ücret ile ilgili çalışmalarında da mensucat sanayi örneklendirilmektedir. “1938 ve 1950 yılları arasında karşılaştırma yapıldığında İstanbul mensucat işçisinin, Japon işçisi hariç, en düşük satın alma gücüne sahip olduğu, Peru, Şili, Brezilya, Arjantin, İtalya ve hatta Hint işçisinin daha iyi durumda olduğu tezahür etmiştir” (Zaim, 1956: 40). Ücret ile ilgili diğer çalışmalarda da ücretlerin oluşumu ve satın alma gücü ile ilişkisi ele alınmaktadır. Isaac “insanın emeğinin bedelinin ücretten ibaret olmadığı, işine ilgi ve takdir gösterildiği zaman sevinç ve memnuniyetle çalışabileceği”ni ifade edilmektedir (Isaac, 1949: 64). Nalbandoğlu ücretlerin milli gelir içindeki payının, ücret değerinin azlığı ya da çokluğunun satın alınabilecek mal ve hizmet miktarına bağlı olduğunu ve aynı zamanda maliyet unsuru olduğundan fiyatları da etkilediğini anlatmaktadır (Nalbandoğlu, 1950: 75). Arndt’1955’te ise asgari ücretin tanımı, belirlenmesi açıklanmış, uygulama boyutu sayısal örneklerle desteklenmiş ve ABD’de Roosevelt döneminde uygulanan ve krizden çıkışı sağlama amacı taşıyan asgari ücret uygulaması örneklendirilmiştir (Arndt, 1955: 33). “Hayat pahalılığı bugüne mahsus bir dert değildir” diyen Furgaç, 1955’51’de İstanbul’da 1954 yılında ilk kez yapılacak olan aile harcamalarının belirlenmesi anketi anlatılmıştır (Furgaç, 1955: 60).

Sendika ile ilgili ilk çalışma aynı zamanda konferanslar serisinin ilki olan Saymen’in çalışmasıdır. Çalışmada Türkiye’de sendikaların ortaya çıkışı, faaliyetleri ve yasanın kabulü süreci ve sonrasında yaşanan tartışmalar ele alınmaktadır. Sonuç kısmında dönemin sendikalarını ne devlete bağlı ne de tamamen serbest birer sendika olmayıp ikisinin ortasında özelliğe sahip olduğu, bu durumunda iş mevzuatı ile uyumlu bir durum olduğu dile getirilmektedir (Saymen, 1948: 105). Fındıkoğlu tarafından verilen konferans kapsamında da İzmir ilinde İş Kanunu sınırlarına giren işyerleri ve buralarda çalışan işçileri sayısı tablo olarak verilmiştir. Saymen’in çalışmasında yer alan tabloda kadın, erkek ve çocuk işçi sayıları coğrafi bölgelere göre yer almaktadır.

1951 yılı itibariyle İzmir’de 899 işyerinde, 26,871 erkek, 23,939 kadın ve 3290 çocuk işçi olmak üzere 54,100 işçi çalışmaktadır. Manisa’daki işyerleri ve işçiler de eklendiğinde İş Kanunu kapsamına giren 1057 işyerinde 58,398 işçi bulunmaktadır (Fındıkoğlu, 1952: 5). Çalışmada İzmir’deki sendikalar ile ilgili ayrıntılı bilgiler, örgütlenme ile ilgili sorunlar, işleyiş ve tartışmalara yer verilmektedir. 1951 yılı itibariyle İzmir’de 899 işyerinde, 26,871 erkek, 23,939

kadın ve 3290 çocuk işçi olmak üzere 54,100 işçi çalışmaktadır. Manisa'daki işyerleri ve işçiler de eklendiğinde İş Kanunu kapsamına giren 1057 işyerinde 58,398 işçi bulunmaktadır (Fındıkoğlu, 1952: 5). İşçi eğitimi ve sendikacı yetiştirilmesi konusunda sosyal politika çalışmalarının her alanında ilk sırada yer alan Almanya ve İngiltere ile bunlara yaklaşan Amerika'daki uygulamalar üzerinden konunun ele alındığı ifade edilen çalışmada Zaidil, kapitalizmin işçileri üretim araçlarından ayırması, fabrika sistemindeki çalışma koşullarını ele almaktadır (Zaidil, 1955: 122). Alt dönem içindeki sendika konulu diğer çalışmalar gibi Ersoy da sendikaların ilerlemesinin ön koşulunun işçilerin kendisi olduğu düşüncesi ifade etmektedir (Ersoy, 1955: 50).

Sendika konulu 10 çalışmadan 5'i Orhan Tuna tarafından verilmiş olan konferanslardır. Tuna, işçilerin, çalışan sınıfların ve münhasıran çalışma güçlerinden başka hiç bir şeyleri olmayan kütlelerin bu "değişen dünya" karşısındaki durumlarının değişimi karşısında kendilerine destek olacak sendikalar içinde örgütlenmeleri ve kendilerine ait sorunları kendi güçleri ile çözmeleri gerektiği vurgulanmaktadır. Gerek bireysel gerekse kolektif olarak ancak kuvvetli olanların kendi kendine yardım imkânına sahip olacağını ifade eden Tuna, bu kendi kendine yardımın işleyebilmesi için sendikalara, fakat kuvvetli sendikalara ihtiyaç bulunmakta olduğunu savunmaktadır (Tuna, 1950: 134). Ayrıca ücret, iş kanunu düzenlemeleri, sendikalar kanunu düzenlemeleri gibi sendikaların üzerinde durduğu konuları ele alan Tuna (1956: 103). Türkiye'de 1946 yılından itibaren beş altı yıl içinde 300 kadar sendika, 15 birlik ve federasyon kurulmuş ve İş Kanunu'na tâbi olarak çalışan işçilerin yaklaşık % 30'u bu kuruluşların bünyesinde bulunmaktadır (Tuna, 1954: 61). Tuna'ya göre "İşçi sınıfı kadar başka hiçbir sosyal sınıf piyasa kanunlarına olan güvenini bu derece kaybetmemiştir ancak yine de iktisadi ve sosyal sistemin değiştirilmesini amaçlayan politikalar dışında yapılacaklar da vardır". Türk sendikacılığı batı Avrupa'daki benzerlerinin yanında "emekleyen bir çocuk manzarası" göstermektedir (Tuna, 1954: 65). Tuna 1950'li yıllardaki Sovyet sendikalizminin ele aldığı çalışmada sendikaların sınıf mücadelesinin en önemli unsuru olduğunu ifade etmektedir. Çalışmada ayrıca Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nde sendikaların hukuki durumları diğer ülkelerden farklı olduğu için karşılaştırma yaparken dikkatli olmak gerektiği ifade edilmektedir (Tuna, 1951: 79). 1955 tarihinde işçiler için düzenlenen altıncı konferansın bitişini ilan ederken konferansların İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyoloji ve Sosyal Siyaset Enstitüsü tarafından

işçiler büyük emek ve çabalarla gerçekleştirildiğini ancak sendikacıların yeterli ilgiyi göstermediğini belirtmektedir (Tuna, 1955: 121).

Türkiye'nin 1932-1945 döneminde 67 sözleşmeden sadece bir tanesini¹⁵ onaylamış olması ILO'ya karşı ilgisizliğin bir göstergesidir. Bu durumun ILO'ya karşı faşist ülkelerden gelen eleştirilerin Türkiye'yi olumsuz etkilemesi, tek partili siyasal düzen, ILO'nun gelişmekte olan ülkelerin milli kalkınma sorunlarına odaklanmaktan çok sanayileşmiş ülkelerin sosyal sorunların ağırlık vermesi gibi nedenleri bulunmaktadır (Kutal, 1970: 185).

Türkiye'de bu dönemde özgür sendikacılık olmadığından Uluslararası Çalışma Konferanslarına ilgi gösterilmemiş, işbirliği gösterilememiş dolayısıyla da sözleşmelerin onaylanması yetersiz kalmıştır. 1945 yılından itibaren mevcut şartlarda önemli değişiklikler olmuştur. Bir yandan ILO faaliyetini daha çok az gelişmiş ülkelere doğru yöneltmeğe başlamış, öte yandan da Türkiye'de sendikaların serbestçe kurulmasına izin verilmiş, Çalışma Bakanlığı kurulmuş, işçilerle ilgili birçok kanun kabul edilmiştir (Kutal, 1970: 185).

1946-1958 döneminde sadece 1946 yılında üç sözleşme birden onaylanmıştır. ¹⁶Aynı ilgi 1951 yılına kadar devam etmiştir. Çalışma Bakanlığı Kurulu Kanununda ILO ile ilişkileri düzenleyecek bir organa açıkça yer verilmiştir. Böylece 1951 sonuna kadar 6 yıllık dönem içinde onaylanan sözleşmelerin sayısı 9'u bulmuştur ¹⁷

1952-1958 Türkiye'de asgari ücret uygulamasının başladığı, basın mesleğinde çalışanlar ve gemi adamları ile ilgili özel yasaların kabul edildiği, sosyal sigortaların nispeten genişlediği yıllardır. Ancak bu dönemde 1 sözleşme bile onaylanmamıştır (Kutal, 1970: 186).

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde 1960 - 1978 Yılları Arasında Yer Alan ILO Konulu Makaleler

Türkiye'de 1961 Anayasası ekonomik ve sosyal sonuçlarıyla bir bütün olarak, özellikle endüstri ilişkileri sisteminin çağdaş gelişmelere ayak uydurması yönünden bir başlangıçtır (Ekin, 1986: 46). 1961 Anayasası ülkenin

¹⁵ 45 Sayılı Sözleşme

¹⁶ 42, 14 ve 34 sayılı Sözleşmeler

¹⁷ 80, 88, 2, 81, 98 ve 96 sayılı Sözleşmeler

ekonomik ve sosyal kalkınmasını plânlı gelişmeye bağlarken, ayrıca çalışma hayatı ile ilgili temel hakları da Anayasa güvencesi altına almıştır. Özellikle çalışma, çocuk, genç ve kadınların korunması, dinlenme, âdil ücret, sendika kurma, toplu sözleşme ve grev hakkı, sosyal güvenlik, sağlık ve konutla ilgili koruyucu Anayasa hükümleri bu haklar arasında sayılabilir. Bu gelişmeler içinde “Devlet Plânlama Teşkilâtı” kurulmuş ve karma ekonomide 1963 yılından itibaren kısa, orta ve uzun devreleri kavrayan plân uygulamasına geçilmiştir. Bu dönemde ikinci “Sendikalar Kanunu” (1963) birincisinden farklı olarak “Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu” ile (1963) birlikte çıkarılarak demokratik endüstriyel ilişkiler sisteminin işleyebilmesinin temel koşulları hazırlanmıştır (Ekin, 1986: 47).

Bu alt dönem Türkiye’de Boratav tarafından yapılan ve iktisat tarihi ile ilgili dönemlendirmede “İçe Dönük, Dışa Bağımlı Genişleme: 1962-1976” ile yakın tarihlere denk gelen bir dönemdir. 1960’lar sonrasında hazırlanan ilk kalkınma planı olan Birinci Beş Yıllık Plan’da yurtiçi yatırımların artırılarak sanayi sektörünün büyümesinin hedeflendiği ithal ikameci stratejinin gerekliliğinin savunulduğu bu dönemde ücretli ve maaşlı grupların göreceli durumu düzelmiştir (Boratav, 1988: 93). Tarım dışı gelirler içinde ücretli işgücü ile sermaye paylarının dışında kalan üçüncü grup “marjinal” faaliyetlerde küçük üreticilik ve küçük hizmetlerde varlığını sürdürmektedir. 1970 sonralarında yaşanan toplumsal ve siyasi bunalım ile birlikte hızla yükselen enflasyon ve döviz darboğazları, Türkiye Ekonomisi’nde 24 Ocak İstikrar Tedbirleri’nin alınmasını zorunlu hale getirmiştir (Güçlü-Bilen, 1995: 162).

Tablo 12

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nde 1960 - 1978 Yılları Arasında Yer Alan ILO Konulu Çalışmalar

| Yıl | Makale Başlığı | Yazar |
|------|---|-----------------|
| 1960 | Amerikan Sendikaları ve Amerika’nın Dış Siyaseti | John Windmuller |
| | Amerikan Sendikalarının Produktivite Mevzuundaki Davranışları | John Windmuller |
| | Amerikan Sendikalarının Siyasi Faaliyetleri | John Windmuller |
| | Sendikaların Verimliliğe Tesiri ve Bu Yönden İktisadi Gelişme Üzerine Oynadığı Rol | Sabahaddin Zaim |
| 1961 | Milletler Arası Çalışma Teşkilatının Teşrii Faaliyeti ve Türkiye | Ferit Saymen |
| | Türkiye’de Ücret İstatistikleri ve Ücret Tahavvülleri | Kenan Gürtan |
| | Yakın ve Ortadoğu’daki Teknik Yardım Faaliyetleri Açısından Milletlerarası Çalışma Teşkilatı ve Az Gelişmiş Memleketler | K. Jain |

| | | |
|------|---|------------------|
| | Anayasa Tasarısında Sendika Hürriyeti | Ferit Saymen |
| | Sendika Hürriyeti | Metin Kutsal |
| | Sanayide Beşeri Münasebetler Bakımından Sendikaların Önemi. | Frank Miller |
| | Sendika İçi Demokrasi | Frank Miller |
| | Sendikacılığın Dünü ve Bugünü | Orhan Tuna |
| 1962 | Sendikalar ve Siyasi Faaliyet | Paul Hays |
| | Sendikaların Dâhili İdaresi | Bahir ERSOY |
| | Sendikaların Mesleğe Yönetim ve Eğitim Mevzularındaki Rollerini | Sabri Tıgılı |
| | Sendikaların Millî Gelirin Dağılımına ve İşçi-Gelir Payına Tesiri | Sabahaddin Zaim |
| | Türkiye’de İşveren Sendikalarının Gelişmemesi Sebepleri ve Bu Konuda Alınması Gereken Tedbirler | Osman Kermen |
| 1963 | Ziraat işçilerinin Sendikalaşması | Gülten Kazgan |
| 1964 | İsrail’de Sendikacılık Hareketleri ve Histardut Teşkilatı | Ekmel Zamil |
| | ABD’de Basın Sanayiinde Fikir İşçileri ve Bunların Sendikacılık Meseleleri | Charles Hulten |
| | Asgari Ücret ve Bazı Meseleleri | Metin Kutsal |
| | Türk Sendikacılığında Yeni Ceryan ve Gelişmeler | Bahir Ersoy |
| | Türkiye’de Sendikalizmin Gelişmesi ve İktisadi Hayata Tesiri | İsmail Topkar |
| | Ücretler ve Sosyal Yardımlar Tatbikatı | Kamil Oba |
| 1965 | Az Gelişmiş Memleketlerde Sendikacılık | Walter Galenson |
| | En Fazla Temsil Kabiliyetini Haiz Sendika Mefhumu | Metin Kutsal |
| | Ereğli Kömür İşçileri ve Sendika Faaliyetleri | Mehmet Alpdündar |
| | Sendikalar ve Produktivite | Nusret Ekin |
| | Sovyet Rusya’da Sendikalar İle Devlet Arasındaki Münasebetlerin Gelişme Seyri | Nevzat Yalçıntaş |
| | Türkiye’de Petrol Sanayiinde Sendikacılık Faaliyetleri | Ziya Hepbir |
| 1966 | İngiliz İşçi Sendikalarının Siyasi Faaliyetleri | Rüçhan Işık |
| | Türk Sendikacılığında Merkezileşme Temayülü ve Muhtemel Neticeleri | Toker Dereli |
| 1968 | Milletlerarası Çalışma Sözleşmelerinin Türk Mevzuatına Tesiri | Rüçhan Işık |
| | Gelişen Ülkelerde Sendikalar ve Siyaset | Bruce H. Millen |
| | Sendikacılığın İktisadi Açısından Tahlili | Robert Macdonald |
| | Türkiye’nin İktisadi Gelişmesinde Ücret Siyasetinin Önemi | Sabahaddin Zaim |
| 1969 | Devlet Personeli (Memur) Sendikalarının Hukuki Esasları ve Sınırları | Metin Kutsal |
| | Kamu Sektöründe Sendikalar, İş Uyuşmazlıkları ve Grevler | Engin Ünsal |
| | İşçi Sendikası Üyeliklerinin Şartları | Nahit Okay |
| | Türkiye’de Sendikacılık ve Sendikalarımız | Orhan Tuna |
| 1970 | İşçilerin Sendika Faaliyetlerine İştiraki | N. Sheth |
| | Gelişmiş Ülkelerde Sendikaların Günümüzdeki Bazı Meseleleri | Orhan Tuna |
| | Sendikacı Gözüyle Sosyalist Blok | Sedat Ağralı |
| | Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yasama Faaliyeti ve Türkiye Cumhuriyetinin Durumu(1919-1969) | Metin Kutsal |
| 1971 | Türkiye’de Sendika Temsilciliği Müessesesi | Suphi Okay |
| 1972 | Montaj Sanayiinde İstihdam ve Ücretler | Mükerrem Hiç |
| | Partiler üstü Politika ve Türk Sendikacılığı | Erdoğan Balcı |
| | Sendikalar Kanununda Yapılan Değişik ve Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı | Suphi Okay |

| | | |
|------|--|-------------------|
| | Türk Sendikacılığında Sosyal Demokrasi Hareketi | Orhan Tuna |
| | Türk Sendikacılığında Sosyal Demokrasi Hareketi | Özkal Yıcı |
| 1974 | İşveren Sendikalarının Doğuşu ve Gelişmesi | Rafet İbrahimoglu |
| | Sendika Plüralizmi ve Dayanışma Aidatı | Orhan Tuna |
| 1976 | Milli Ücret Politikasının Esasları, Sosyal ve Ekonomik Etkileri | Süreyya Hiç |
| | Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun Endüstri İlişkileri Sistemiyle İlgili Yeni Önerileri | Kubilay Atasayar |
| 1977 | Sendika Üyelik Ödentsinin İşçinin Ücretinden Kesilmesi | Metin Kutal |
| 1978 | Çalışma Organizasyonlarının Doğuşu | Orhan Tuna |

1960-1978 alt döneminde 58 çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan doğrudan “ILO” anahtar kelimesini içeren 5 çalışmaya karşılık “sendika” konulu 46 çalışma bulunmaktadır. “Ücret” konulu çalışma sayısı ise 6, “sendika ve ücret” anahtar kelimelerini birlikte içeren çalışma sayısı 2’dir.

Bu çalışmalardan ücret konusu ile ilgili olanlar genel olarak ücretlerin belirlenmesi, ücret endekslerinin oluşturulmasına değinilmiştir. Örneğin; ücret istatistikleri ve istatistiklerin eksik yönlerini anlatan Gürtan, net ücretler üzerinden hesaplama yapmanın daha sağlıklı olduğu ancak net ücretler hakkında veri bulunamadığını ifade etmektedir (Gürtan, 1961: 29).

ILO ile doğrudan ilgili çalışmalardan olan Işık, 1 Haziran 1967 tarihinde Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri’nin sayısının 126’ya yükseldiğini belirtmektedir. Aynı tarihte Türkiye 18 sözleşme onaylamıştır. Bu 18 sözleşmeye karşılık aynı tarihte Bulgaristan 74, Küba 65, ABD 7, Kanada 24, İsviçre 31, Arjantin 456, Yunanistan 35, Cezayir 42, Kenya 26, İran 5, Irak 32, Rusya 22, Gana 34 sözleşme onaylamıştır. Onaylanan sözleşmelerin sayısındaki yükseklik bu ülkelerde çalışma şartlarının çok iyi olmasının sonucu olmadığı gibi, ABD, Kanada ya da İsviçre gibi ülkelere az sayıda sözleşmenin onaylanmış olması da bu ülkelerde iş mevzuatının uluslararası normların çok altında olduğunu göstermemektedir (Işık, 1968: 168). ILO’nun yasama faaliyetinin gerçek başarısı, kabul edilen tavsiye ve sözleşmelerin sayısı ile değil, üye devletlerin bunlara karşı gösterdiği ilgiyle ölçülmektedir (Kutal, 1970: 184). Dünyada farklı bölgelerin onay sayısı arasında da geniş farklar bulunmaktadır. Örneğin Batı Avrupa ülkeleri için ortalama tasdik sayısı 45’i bulduğu halde, Doğu Avrupa için bu ortalama 39’dan ibaret kalmakta, Amerika ülkelerinde 31’e, Afrika’da 23’e, Orta Doğuda 19’a, Asya’da ise 16’ya düşmektedir. Onay sayısı bakımından da sözleşmeler arasında önemli farklar bulunmaktadır.

4-25 Haziran 1969 tarihleri arasında 116 ülkenin katılımı ile Cenevre’de toplanan 53. Uluslararası Çalışma Konferansı bütün dünyada olağanüstü bir ilgi ile karşılanmıştır. İşçi-işveren ve hükümet delegelerinin katılımı ile toplanan bu seneki konferansta birçok devlet başkanı, ünlü politikacı veya sendikacı söz almışlar, sosyal barış alanında elde edilen gelişmelerden bahsetmişlerdir.

ILO’nun 1969 yılındaki konferansına karşı gösterilen bu özel ilginin sebebi, söz konusu dönemde ILO’nun 50. yılını doldurmuş olmasıdır. ILO’nun yasama faaliyeti genellikle iki döneme ayrılarak incelenmektedir. Bunlardan birincisi 1919-1939 dönemini kapsamakta, ikincisi ise 1944 ten 1969’a kadar uzanmaktadır. Arada kalan 1940-1943 yıllarında ise ILO, İkinci Dünya Savaşı yüzünden faaliyetine ara vermek zorunda kalmıştır (Kutal, 1970: 21).

1959-1969 dönemi Türkiye açısından uluslararası çalışma sözleşmelerinin onaylanması bakımından 1946-1958 döneminden farklıdır. 1960 yılında kabul edilen sözleşmelerin hem sayı itibarıyla, hem de konuları bakımından tatminkâr oldukları söylenebilir (Kutal, 1970: 189).

Ancak 1961 yılından itibaren onay faaliyeti yeniden kısır bir döneme girmiştir. Bu dönemde Türk iş hukuku önemli kaynaklarla beslenmiştir. T.C. Anayasası olmak üzere çalışma hayatını ilgilendiren birçok kanun kabul edilmiştir. Grev ve lokavt yasaklarının kaldırılması, özgür sendikacılığın, toplu sözleşme hakkının işçi ve işverenlere tanınması, birçok yetersiz yönlerine rağmen memurlara ilk defa örgütlenme hakkının verilmesi, işçi sigortalarından sosyal sigortalara geçiş bu dönemde gerçekleştirilmiştir. Yeni kanun tasarılarının hazırlanmasında geniş ölçüde uluslararası çalışma sözleşmelerinden yararlanılmasına rağmen 1966 yılına kadar geçen beş yıl içinde hiç bir sözleşmenin onaylanmamış, 1966 yılından sonra onaylanan 4 sözleşme ile onaylanan sözleşme sayısı 20 olmuştur (Kutal, 1970: 189). Kutal’a göre;

“Ellinci yılını doldurmuş bulunan ILO zamanla ortaya çıkan yeni şartlara uyum konusunda büyük bir başarı göstermiş ve kendini bütün dünyaya kabul ettirmiştir. 1989 Nobel Barış ödülünün Teşkilâta verilmesi bu hususu açıkça göstermektedir. Teşkilâtın bundan sonra da aynı önemi taşıyacağına, hattâ sosyal barış uğrunda daha faal bir döneme gireceğine muhakkak nazariyle

bakılmaktadır. Buna karşılık memleketimizin Teşkilâtın faaliyetine gerekli ilgiyi gösterdiğini, özellikle sözleşmelerin tasdiki hususunda ciddi bir gayret sarf ettiğini söylemeye maalesef imkân yoktur. T.C. nin Teşkilât bünyesinde kendisine lâyık olan yeri daha iyi alabilmesi için sosyal barışın temelini teşkil eden işçi-işveren ve hükümet Ölçüsünün sıkı işbirliğine ve yasama organının yakın ilgisine ihtiyaç vardır” (Kutal, 1970: 198).

Bu dönemdeki ILO ile ilgili çalışmalardan Saymen (1961); ILO’nun faaliyetleri ile Sözleşme ve Tavsiyelerinin kabulü mekanizması ve bu uluslararası standartların ulusal iş mevzuatı üzerindeki etkilerinden söz etmektedir. Jain (1961) adıyla yayınlanan eser ise ILO Yakın ve Orta Doğu Faaliyet Merkezi Müdürü olan Jain tarafından verilen konferansın Dereli tarafından Türkçe’ye çevrilmiş biçimidir. ILO’nun üye devletlerle yakın işbirliği içinde bulunmakta olduğu ve bu işbirliğinin türlerinin anlatıldığı çalışmada işbirliği kapsamında yapılan konferanslar, kooperatifler, mesleki ve teknik eğitim ile ilgili konular örneklendirilmiştir.

Tuna (1978:1) çalışma organizasyonlarının doğuşu ile ilgili olarak tarihsel süreci Sanayi Devrimi’ni başlangıç olarak kabul ederek anlatmaktadır. 1800’lü yıllardan başlayan düzenlemeler günümüzün modern iş mevzuatlarına geçişin temellerini oluşturmaktadır. Kendi ifadesiyle;

“Emeğin korunmasıyla ilgili modern mevzuat Sanayi Devrimi sonrasında İngiltere’de ortaya çıkmıştır. İlk kanun 1802 yılında sanayide çalışan çocukların korunması ile ilgilidir. Pamuklu ve yünlü tekstil endüstrisinde gece çalışmaları yasaklanmış olan çocukların gündüz çalışma süreleri ise en çok 12 saat olarak sınırlandırılmıştır. 1819 yılında çıkarılan başka bir kanun ile 9 yaşına basmamış bulunan çocukların pamuklu iplik fabrikalarıyla dokuma tezgâhlarında çalıştırılmalarını tamamen ve 9-16 yaşları arasında bulunan çocukların ise gece çalıştırılmaları yasaklamış ve gündüz çalışmalarını 12 saat ile sınırlandırılmıştır. Almanya’da da 1839 yılında kabul edilen bir Kanunla 9 yaşına basmamış çocukların fabrikalarda istihdamı yasaklanmış, 9-12 yaşları arasında bulunan çocuklar için 10 saatlik iş günü rejimi kabul edilmiş, ayrıca gece ve Pazar çalışmaları ortadan kaldırılmıştır” (Tuna, 1978: 1).

Bu alt dönemde yer alan ve Tablo 12’de verilen çalışmalardan ILO ile ilgili olanlar literatür özeti biçiminde verilmiştir. Genel olarak bakıldığında bu alt dönem tek bir anahtar kelime ile ifade edilecek olursa bu kelime “sendikacılık” olmalıdır.

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nde 1982 - 2012 Yılları Arasında Yer Alan ILO Konulu Çalışmalar

Ekin’in de belirttiği üzere 1980’lerden sonra Türkiye’de endüstri ilişkilerinin karşılaştığı sorunlar ve bunları etkileyen iktisadî ve sosyal faktörler ayrı bir incelemenin konusudur. Bu dönem sisteminin dışından gelen ağırlıklı olarak iktisadi faktörlerin olumsuz etkisinin yoğun olarak hissedildiği işsizlik artışıyla, geçim sıkıntısı ve hayat pahalılığı yanında gelir dağılımının da sürekli bozulduğu bir dönemdir (Ekin, 1986: 48).

1970’li yılların sonundan itibaren derinleşen iktisadi ve sosyo-politik kriz sonucunda planlama bir kenara bırakılarak ekonomide kısa süreli istikrar programına geçilmiş, 24 Ocak 1980 kararlarının getirdiği ve günümüze kadar süren neo-liberal atmosfer içinde yeni beş yıllık planlar gerçekleştirilmişse de ekonomiyi yönlendirici bir unsur olarak planlama etkinliği kaybedilmiştir. 1980 sayımlarında toplam sınai işyerlerinin % 95’i 10 kişiden az işçi çalıştırmakta ve bu işyerlerinin sınai katma değer içindeki payı % 10 iken çalışan oranı % 40’ı bulmaktadır. Bu durum imalat sanayiinde işgücü verimliliğinin düşük olduğuna işaret etmektedir (Soyak, 1999: 167).

Türkiye’de gelir bölüşümü, özellikle 1980’li yıllarda büyük ölçüde bozulmuştur. Bu durum, sadece fonksiyonel gelir bölüşümünü değil, sektörel, bölgesel ve kişisel bölüşümü kapsayacak şekilde genellik kazanmıştır. 1980 yılı Türkiye’de bölüşüm ilişkilerinde yeni bir dönemdir. 1977-1980 yıllarını kapsayan kriz, 1980 yılında 24 Ocak kararları ve 12 Eylül Askeri Darbesi ile son bulmuş ve ekonomi 1981 yılında artık yeni bir düzenleme biçimine geçmiştir. Bu yeni model, 1960’lı yıllarda başlayıp 1976’da son bulan “içe dönük, dışa bağımlı” gelişim biçiminden köklü biçimde ayrılmaktadır (Boratav, 1997: 161). İç talebe dayalı birikim modelinin ömrünü tüketmesiyle yerine inşa edilmeye başlanan ihracata dönük dışa açılma modeli bunun temelinde yatmaktadır (Sönmez, 2001: 15).

Bu dönemde “üçüncü sendikalar” (1983) ve “ikinci toplu pazarlık yasalarıyla” (1983) da bu düzenin yeni endüstri ilişkileri belirlenmiştir (Ekin, 1986: 48).

1992 yılında yeni bir yasa çıkarılmamış olmasına karşın çok önemli bazı konularda ya yasa taslakları hazırlanmış, ya da bu alanda önemli girişimler yapılmıştır. Gerçekten işsizlik sigortası ve Türkiye İş Kurumu ile ilgili yasa taslakları hazırlanarak kamuoyuna açıklanmış; 2821 ve 2822 yasalarında değişiklikler yapılması, memur (kamu personeli) sendikacılığının yasal çerçevesinin çözülmesi, nihayet kıdem tazminatının bir sandıktan karşılanması ile ilgili çalışmalar sürdürülmüştür (Kutal, 1995: 12). 1988 yılından itibaren dernek statüsünde de olsa kurulan Kamu Görevlileri Sendikaları 1995 yılında Anayasa’da yapılan bir değişiklik ile yasal hale gelmiştir (Önsal, 2010: 48).

Türkiye ekonomisi 1994 yılında kriz yaşamış ve bunu takiben 5 Nisan’da Ekonomik Önlemler Uygulama Planı açıklanmıştır (Önsal, 2010: 47). Aynı yıl ILO’nun “Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi” kabul edilmiştir. Bu sözleşmeye uyum sağlamak üzere “İş Güvencesi”ne ilişkin yasal değişikliklerin yapılması zorunluluğu doğurmuş, 2002 yılının Ağustos ayında bu amaçla 4773 sayılı yasa çıkarılmıştır.

2008 krizi dönemin dikkat çekici ekonomik gelişmesi olarak bu dönemi ekonomik bakımdan şekillendirmiştir. 12 Eylül 2010 Halk Oylaması öncesinde, 53. maddeye 1995’te konulan üçüncü fıkra ile memurlara İdare’yle “toplu görüşme” imkânı sağlanmıştır (Mahiroğulları, 2011: 82). Bu alt dönemde 2009 sonunda başlayarak 2010 yılına sarkan uzun süreli Tekel Eylemleri (Man, 2011), 2011’den itibaren Suriye’den Türkiye’ye yönelen kitlesel göç dalgası gibi gelişmeler yaşanan yoğun gündemden örnekler olarak verilebilir.

ILO normları açısından Türkiye’de sendika özgürlükleri ve yeni yasa taslağının değerlendirildiği çalışmada Kutal (2008: 215-235) geçmişte mevzuatımızda yapılan çeşitli yasal ve Anayasal değişiklikler sayesinde eleştirilerin bir kısmı çözüme kavuşturulmuş olduğunu ancak bazı konularda eleştirilerin devam ettiğini vurgulamaktadır.

Tablo 13

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde 1982 - 2012 Yılları Arasında Yer Alan ILO Konulu Çalışmalar

| Yıl | Makale Başlığı | Yazar |
|------|--|----------------------------------|
| 1982 | Çalışma Hayatında Çocuk ve Gençler | Kenan Tunçomağ |
| | Kamu Görevlileri Sendikacılığı ile İlgili Başlıca Görüşler | Bengü Dereli |
| | Ücret Politikası, Verimlilik ve Sanayileşme | Ömer Aksu |
| | Yeni Sendikalar Kanunu Düzenlenirken Sendikaların Denetimi ile İlgili Öneriler | Toker Dereli |
| 1983 | Toplu Sözleşmelerde Değişken Ücret Uygulaması | Sabahaddin Zaim |
| 1984 | 12-18 Yaş Arası Çalışan Çocuklar İçin Bölgesel Bir Analiz Örneği: Bursa | Kuvvet Lordoğlu, Tahir Baştaymaz |
| | Sendikalar Yasa Tasarısında İşçi ve İşveren Kuruluşlarının Faaliyeti - Gelir ve Giderleri- Denetimi | Metin Kutsal |
| 1992 | İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği) | İbrahim Kazak |
| 1993 | ABD'de Sendikaların Geleceği | Marcus Sandver |
| 1998 | Türkiye'de "Zorunlu Çalışma" Uygulamaları | Süleyman Özdemir |
| | AB'de Çocuk İstihdamı | Nilgün Tunçcan |
| | Endüstri İlişkileri Boyutlarıyla Uluslararası Andlaşmalar ve Türkiye | Ahmet Selamoğlu |
| | Küreselleşme, Rekabet Gücü ve Sendikacılıkta Yeni Eğilimler | Nusret Ekin |
| 2000 | Asgari Ücretin Vergilendirilmesi | Ömer Bosnalı |
| | Çocuk İşçiliği: Nedenleri, Boyutları ve Küreselleşen Dünyadaki Konumu | Nilgün Tunçcan |
| | Sanal İşletmelerde Ücretleme Fonksiyonu | Halil Zaim |
| 2003 | Türkiye'de Sendika-Siyasi Parti İlişkileri | Adnan Mahiroğulları |
| | TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirlir'in Dünyada ve Türkiye'de Çocuk İşgücüne İlişkin Görüş ve Önerileridir | Bülent Pirlir |
| | Türkiye'de Kamu Çalışanlarının Sendikalaşma Çabaları ve Sorunları | Abdurrahman Benli |
| | Katılımcı Uygulamalarına Sendikaların Etkisi Takım Çalışması Boyutuyla Almanya ve İngiltere Örneği | Deniz Kağnıcıoğlu |
| | Çocuk İstihdamı Konusunda ILO Normları ve ILO-Türkiye Cumhuriyeti İlişkileri | Gülay Aslantepe |
| 2004 | Türk İş Mevzuatında İş Güvencesi Sorunu ve Hazırlanan Yasa Tasarısının Esasları | Savaş Taşkent |
| | Türkiye'de Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Hakları | Metin Kutsal |
| | Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı | Musa Çam |
| | Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı | Salim Uslu |
| | Dünden Bugüne Kamu Kesiminde İstihdam ve Ücretler | Arif Kapanoğlu |
| | Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı | Alparslan Işıklı |
| | Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı | Çetin Altun |
| | Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı | Refik Baydur |
| | Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar | Ali Sayın |
| | Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar | Recep Kapar |

| | | |
|------|---|---|
| 2005 | Turizm Sektöründe Uluslararası Çalışma Örgütü Normlarının Önemi ve Bu Normların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, UÇO Türkiye Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı Tarafından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma | Mithat Dinçer, Fusun İstanbullu Dinçer, Suna Muğan Ertuğral, Türkan Günay Turan, Arif Güngör, Neyir Tekeli |
| | Sendikal Kimlik | Tolga Öcal |
| | Sendikaların Örgütlenme Sorunları ve Çözüm Arayışları | Sayım Yorgun |
| 2006 | Çocuk İstihdamı Açısından Sosyal Sorumluluk Standardı | Ersin Kavi |
| | Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü | Mustafa Delican |
| | Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık | Sayım Yorgun |
| | Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği | Sayım Yorgun |
| 2007 | “Performansa Dayalı Ücret” Uygulamasının Doktor Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri | Halil Zaim |
| | Türkiye’de Asgari Ücretle İlgili Sorunlar | Metin Kutsal |
| | Türkiye’de ve Dünyada Yeni Sendikal Perspektifler | Mustafa Öztürk |
| | Türkiye’de Sendikaların Özelleştirme Yaklaşımları | Faruk Taşçı |
| 2008 | Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Türkiye’ye İlk Teknik Yardım Faaliyetleri Çerçevesinde ‘Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü’nün Kuruluşu ve İstanbul Dönemi Faaliyetleri (1955 – 1972) | Erdem Cam |
| | Üst Düzey Yöneticilerin Ücretlendirilmesi ve Türkiye’deki Uygulamaların Tespitine Yönelik Bir Araştırma | Nihat Alayoğlu |
| | Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları Açısından Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslağının Değerlendirilmesi. | Toker Dereli |
| | Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş | Özlem Işığışık |
| 2009 | Eğitim Düzeyi-Ücret İlişkisi ve Türkiye’de Adalet ve Eğitim Sektörü Üzerine Bir Değerlendirme | İbrahim Yumuşak, Mahmut Bilen, Yüksel Bayraktar, Armağan Türk |
| | Özel İstihdam Büroları: Türkiye Örneği | Ali Sayın |
| 2010 | Çin Endüstri İlişkileri ve 1980 Sonrası Dönemde Yaşanan Dönüşümler | Abdurrahman Benli, Özgür Topkaya |
| 2011 | Anayasa Değişikliği ve Çalışma Yaşamına Yansımaları-Açılış Konferansı | Metin Kutsal |
| | Anayasa Değişikliği ve Çalışma Yaşamına Yansımaları-Panel | Ali Kemal Sayın, Ahmet Gündoğdu, Bircan Akyıldız, Bülent Pirlir, Nejdet Okcan, Semih Temiz |
| | 1965’ten 12 Eylül 2010 Halk Oylamasına Yasa Koyucunun Memur Sendikacılığına Bakış Açısı ve İLO Normları | Adnan Mahiroğulları |
| | Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kısacasında Memur Sendikaları | Sayım Yorgun |
| 2012 | Toplu İş Hukukunda Yeni Yasal Düzenlemeler, 61. Sosyal Siyaset Konferansları Açılış Konferansları | Metin Kutsal |

1980'den itibaren ILO'nun ağır eleştirilerine maruz kalan (Dereli, 2008: 2015; Kutal, 2012: 111). Türkiye'de 1982 ve 2012 döneminde yapılmış olan 58 çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan doğrudan "ILO" anahtar kelimesini içeren 13, "ILO ve çocuk çalışma" anahtar kelimelerinin ikisini de içeren 4 çalışma, "ILO ve Sendika" anahtar kelimelerini birlikte içeren 4 çalışma bulunmaktadır. Bu alt dönemde "sendika" anahtar kelimesini içeren 22 çalışma bulunduğu görülmektedir. "Ücret" konusunda 9, "çocuk ve çalışma" konusunda 4, "yaş" ve "ayrımcılık" konularında ise birer çalışma bulunmaktadır.

Özdemir (1998) çalışmasında "zorunlu" çalışma kavramı ele alınmaktadır. İnsanların, dünyanın her yerinde emeğinden ırksal, sosyal, siyasal, dinsel ve özellikle ekonomik motiflerden hareket ederek kullanmış, insan onuru ve haysiyetiyle bağdaşmayacak kötü koşullarda çalıştırmış olduğunun anlatıldığı çalışmada kişilerin insan olmaktan dolayı haklara sahip oldukları vurgulanmaktadır. İnsanlara ve insan haklarına uluslararası düzeyde önem veren modern çağa girildiğinde, "geleneksel zorunlu çalışma" tipleri ortadan kalkmış, yerini "modern zorunlu çalışma" tipleri almıştır. Günümüzde, "borç esareti" (insanların, borçlandığı kişilere hayatları boyunca sürebilecek bir şekilde hizmet yükümlülüğü ile bağlanması) ve "insanların, özellikle çocukların silah zoruyla kaçırılarak çalıştırılmaları" en açık zorunlu çalışma örnekleridir. ILO tarafından 1930 yılında çıkarılan Zorunlu Çalışma Sözleşmesi ve bu sözleşmeyi tamamlayıcı özelliğe sahip olan 1957 tarihli 105 sayılı Zorunlu Çalışmanın Kaldırılmasına Dair Sözleşme zorunlu çalışma ve angaryayı kesinlikle yasaklamaktadır (Özdemir, 1998: 182). İnsanlık onuruna aykırı bir uygulama olan zorunlu çalışma, uluslararası insan haklarının belgelerinin hemen hepsinde yasaklanmaktadır.

Temel amaçları İnsan haklarını savunmak olan çeşitli kuruluşlar, zorunlu çalışma, angarya ve köleliği yasaklayıcı hükümlerin de yer aldığı birçok uluslararası belge hazırlayıp ilan etmişlerdir. Bunlardan bazıları şunlardır: Kölelik Sözleşmesi (1926) (Milletler Cemiyeti); İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948), Kölelik Sözleşmesi (1955), Köleliğin, Köle Ticaretinin ve Köleliğe Benzer Kurum ve Uygulamaların Kaldırılmasına Dair Ek Sözleşme (1957). Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi (1966), Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (1966) (Birleşmiş Milletler); Avrupa

İnsan Hakları Sözleşmesi (1950), Sosyal Şartı (1961) (Avrupa Konseyi); Zorunlu Çalışma Sözleşmesi (1930), Zorunlu Çalışmanın Kaldırılmasına Dair (Dolaylı Zorunluluk) Tavsiye Kararı (1930), Zorunlu Çalışmanın Kaldırılmasına Dair Sözleşme (1957) (Uluslararası Çalışma Örgütü) (Özdemir, 1998: 184).

Selamoğlu, endüstri ilişkileriyle ilgili uluslararası alanda oluşan genel eğilimleri ve Türkiye'nin bunlar karşısındaki durumunu değerlendirmiş, insan hakları ve temel özgürlükleri ayırım gözetmeksizin herkes için vazgeçilmez olduğu çağımızın önemli ilkelerinden biri olarak vurgulamıştır. Günümüzde insan varlığının ayrılmaz parçası olan bu haklara yıllar süren uzun mücadeleler sonucu ulaşılmıştır (Selamoğlu, 1998: 116).

Bu mücadeleler ve zorunlu çalışmanın ve angaryanın yasaklanmasının yanı sıra çalışanlar bakımından iş güvencesinin varlığı da son derece önemlidir. İş güvencesi gerçekten çok önemli bir olgu. Çalışanlar için bir temel taşı. İş güvencesi ile amaçlanan işçinin keyfi dediğimiz, haksız dediğimiz fesihlere karşı korunması. Taşkent'e göre; iş güvencesinin sağlanmasında amaç işçinin işini koruyabilmesidir, işini kaybettikten sonra tazminat ödenmesi iş güvencesinin ilk hedefi değildir (Taşkent, 2003: 155). Haksız işten çıkarmalara karşı işçiyi koruyan gerçek önlem; iş güvencesi sistemidir. İş güvencesi kavramı ilk defa 1917 yılında Meksika Anayasasında yer almış ve sonra 1931 yılında Kanuna aktarılmıştır. Daha sonra Avrupa'da yavaş yavaş ülkelerin mevzuatlarında iş güvencesi sistemine yer verilmeye başlanmıştır. Ancak oralarda işçi sendikalarının etkin, güçlü olması sonucunda, toplu iş sözleşmelerinde bu tür önlemlere yer verilmektedir. Örneğin, işsizlik sigortası uygulaması, önce sendikaların toplu pazarlık sonucu yarattığı bir sistem olarak ortaya çıkmış ardından devlet kanun olarak genelleştirmek durumunda kalmıştır (Taşkent, 2003: 156).

Çalışma hayatı ile ilgili olarak çocukların işgücü piyasalarında yer alması çözülmesi gereken önemli sorunlardan biridir. Çocuğun çalışması, hemen bütün ülkelerde yaşanmakta olan evrensel bir olgudur ve önemli bir sosyal problem olmaya devam etmektedir. Ulusal yasaların ve uluslararası standartların varlığına rağmen milyonlarca çocuğun günümüzde de tüm dünyada çoğunlukla sağlıklı gelişim şartlarına aykırı şekilde çalıştırıldığı izlenmektedir. Bölgelerin gelişmişliğine bağlı olarak dünya genelinde ortalama beş ila üç çocuktan biri ekonomik olarak faaldir ve bu çocukların büyük kısmı, gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadırlar (Pirler, 2003: 165). Aslantepe (2003: 227-230)

ILO'nun kuruluşu ve kabul edilen sözleşmeler ile ilgili bilgi vermekte, çocuk istihdamı ile ilgili sözleşmeleri kronolojik olarak sıralamaktadır. ILO, 1999 yılı Konferansında 182 sayılı “Çok Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesini” ve 190 sayılı “Tavsiye Kararı”nı kabul etmiştir (Pirler, 2003: 165). Türkiye’de 182 sayılı sözleşme 3 Şubat 2001 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (Aslantep, 2003: 229).

Bu dönemdeki ILO ile ilgili çalışmalarından biri de Sayın tarafından yazılmış olan ve özel istihdam bürolarını emek piyasalarını düzenleyen uluslararası normlar bağlamında çalışmadır. Emek piyasalarını düzenleyen uluslararası normlar, iş imkânlarının daha yaygın kitlelere ulaşmasını sağlamayı ve niteliklere uygun arz ve talebi bir araya getirmeyi amaçlamaktadır. Uluslararası normlar bunu yaparken, işletmelerin gereksinimleri ile işçilerin korunması arasında bir denge sağlamaya çalışmaktadır (Sayın, 2004: 53). Sayın’ın diğer çalışması da istihdam hizmetlerinin sunumu ile ilgili tarihi ve sosyal koşullara ve denge arayışı ile istihdam alanında olumsuzlukları giderme çabasının ILO normlarındaki tarihi süreçte de görüldüğünü vurgulamaktadır (Sayın, 2009: 269-280).

Türkiye’de turizm sektöründe ILO normlarının uygulanabilirliğini araştıran bir projeye dayalı olarak yazılmış olan çalışmada Dinçer vd. Türkiye emek piyasalarında yaşanan tüm sorunların turizm sektöründe de görüldüğünü belirterek konunun araştırma aşamasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Turizm Bakanlığı, ILO Türkiye temsilciliğine anket uygulamışlardır (Dinçer vd. 2005: 335-358). Turizm sektörünün çalışma yaşamını etkileyen üç unsur bulunmaktadır: esnek çalışma, mevsimlik istihdam ve iş görenlerin çok yönlü beceriye sahip olmaları. Otel, yiyecek-içecek, ikram ve turizm sektöründe çalışanlar ile işverenler arasında oluşturulması gereken sosyal diyaloga daha çok gereksinim olduğu göze çarpmaktadır. Bu sektörde, sendikaya üye olan iş görenlerin sayısı diğer sektörlere göre daha düşüktür (Dinçer vd. 2005: 340). Türk turizm istihdam yapısında iş görenlerin genç bir nüfus sergilemeleri, kıdem düzeylerinin düşük bulunması, sosyal hakların yetersizliği işgücünü olumsuz etkilediği sonuçlarına ulaşmıştır (Dinçer vd. 2005: 342).

Erdem, (2008) çalışmasında ILO’nun Türkiye’ye yapmış olduğu ilk teknik yardım faaliyetleri içerisinde Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü’nün (YODÇE) kuruluşu incelenmektedir.

1999 yılında ILO Genel Müdürü Juan Somavia tarafından, dünya kamuoyuna takdim edilmiş olan “İnsana Yakışır İş”, Işığışık (2009) tarafından ele alınmaktadır. Literatürde “düzgün iş”, “uygun iş”, “saygın iş”, “insan onuruna yakışır iş” kavramlarıyla da nitelenen “insana yakışır iş” ILO tarafından “çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iş” olarak tanımlanmaktadır. İnsana yakışır iş için; iş fırsatları, çalışma özgürlüğü, üretken iş, işte adil ve eşit davranış görme, işte güvenlik ve saygınlık olmak üzere 6 boyut söz konusudur (Işığışık, 2009: 310).

Benli ve Topkaya (2010) çalışmalarında 1980 öncesi planlı ekonomik dönemde üç demir yemek tabağı olarak da bilinen ve çalışanlara iş garantisi, beşikten mezara sosyal güvenlik ve devletin çalışana sürekli himayesini içeren düzenlemelerinin, yerlerini piyasa ekonomisi düzenlemelerine bırakmakta olduğunu ve 1980’den sonra bu durumun değiştiğini anlatmaktadırlar. Çin Halk Cumhuriyeti (Çin) endüstri ilişkileri 1980 sonrası dönemde, çalışanların ve ILO’nun beklentilerine yönelik olarak şekillenmekte ve çağdaş düzeye gelmesi yönünde çaba sarf edilmektedir (Benli ve Topkaya, 2010: 214).

Mahiroğulları çalışmasında, 1965’ten 12 Eylül 2010 Referandumu’na yasa koyucunun memur sendikacılığına bakış açısı irdelenmiş; memur sendikacılığıyla ilgili yasaların ILO normlarıyla çelişip çelişmediği ele alınmıştır (Mahiroğulları, 2011: 61-87).

Bu alt dönemde düzenlenen Anayasa Değişikliği ve Çalışma Yaşamına Yansımaları konulu Sosyal Siyaset Konferansları açılış konuşmasında Gökçen (2011: 476) Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünün İktisat Fakültesinin kurulmasına temel olan eden bir bölümü olduğunu vurgulamıştır. Murat, (2011) tarafından konferanslar hakkında genel bilgiler verildikten sonra Türkiye’de çalışma hayatı ile ilgili temel gelişmeler hakkında bilgiler verilmektedir. Aynı konferans kapsamında Kutal (2011) Anayasa değişikliği ile ilgili olarak yetersiz alanların/düzenlemelerin neler olduğunu ortaya konulmasından çok nasıl telafi edilmesi, neler eklenmesi gerektiğinin ortaya konulmasının önemi vurgulayarak bu konuda mevcut durumu ve yapılması gerekenleri ortaya koymuştur. 2011 yılında düzenlenen Anayasa Değişikliği ve Çalışma Yaşamına Yansımaları paneli kapsamında da Ali Kemal Sayın, Ahmet Gündoğdu, Bircan Akyıldız, Bülent Pirlar, Nejdet Okcan, Semih Temiz panelist olarak konu ile ilgili görüşlerini paylaşmışlardır (Gündoğdu vd., 2011: 497-530).

26.12.2011 tarihinde Toplu İş Hukukunda Yeni Yasal Düzenlemeler konulu 61. Sosyal Siyaset Konferansı'nda açılış konferansında 2821 ve 2822 sayılı yasaların yerini alacak olan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan Toplu İş İlişkileri kanununun bilimsel yönden incelenmesini amaçlandığı ifade edilmektedir (Kutal, 2012: 105-152).

Bu alt dönem genel olarak değerlendirildiğinde Tablo 12 kapsamında yer alan eserlerin çalışma yaşamına ilişkin konulara geniş bir perspektifle yaklaştığını, gündemdeki konular ilgili bilimsel yaklaşımlarla yol gösterici ve yapıcı katkıların söz konusu olduğu belirtilebilir. Doğrudan ILO ile ilgili çalışmaların ILO düzenlemeleri, sözleşme ve tavsiye kararlarının ulusal mevzuata yansımaları, memur sendikacılığı ya da sektörel gelişmeler gibi alanlardadır.¹⁸

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde 2015 - 2019 Yılları Arasında Yer Alan ILO Konulu Çalışmalar

Bu alt dönemde 1929 Büyük Bunalımı sonrasındaki en ciddi küresel kriz olan 2008 krizinin etkilerinin devam ettiği belirtilebilir. Krizin olumsuz etkileri dünya genelinde de tam olarak ortadan kaldırılamamıştır (Selamoğlu, 2017: 29).

OECD ülkeleri için 2014 verilerine göre Türkiye uzun çalışma saatleri bakımından birinci sırada yer almaktadır. Kayıt dışı istihdam, ayrımcılık, iş kazaları, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının yeterince uygulanamaması gibi sorunların yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde kadın istihdamını arttırmaya yönelik çabaların yetersizliği, karar alma pozisyonundaki kadınların oranında bir artış gözlenmezken (Karataş – Başçılar ve Taşçı, 2019: 208) kadına şiddetin artması gibi dönem içinde yaşanan genel sorunlar bulunmaktadır.

15 Temmuz 2016 Darbe girişimi bu alt dönemin en önemli olayıdır. Yine 2019 yılı itibarıyla sayıları 4 milyonu aşan Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeli Türkiye'de ekonomik, sosyal, kültürel ve demografik açılardan etkide bulunan bir durumdur.

¹⁸ Tablo kapsamında yer alan çalışmalardan doğrudan ILO ile ilgili olanlar açıklanmıştır.

Tablo 14

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde 2015 - 2019 Yılları Arasında Yer Alan ILO Konulu Çalışmalar

| Yıl | Makale Başlığı | Yazar |
|------|---|----------------------------|
| | Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi | Betül Urhan |
| 2015 | 5018 Sayılı Kanun'un Temel Felsefesiyle Çelişki: Gayr-ı Siyasi Sendikacılıktan Partili Sendikacılığa Yöneliş (1947-1960) | Adnan Mahiroğulları |
| | Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye'de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi | M. Engin Sanal |
| | The Benefits of Freedom of Association for Development | Toker Dereli |
| | Türkiye'de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri | Banu Uçkan Hekimler |
| | Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı | Pir Ali Kaya, Ceyhan Güler |
| 2016 | Askeri Darbeler Döneminden Sivil Demokrasi Dönemine Brezilya'da Sendikacılık | Adnan Mahiroğulları |
| 2019 | Bir Sosyal Politika Analizi: Türkiye'de Asgari Ücret Uygulaması | Mehmet Öçal, Âdem Korkmaz |

8 çalışmanın olduğu bu alt dönemde yapılmış olan çalışmalardan doğrudan “ILO” anahtar kelimesini içeren 2 çalışmaya karşılık “sendika” konulu 5 çalışma bulunmaktadır. “Ücret” konulu çalışma sayısı ise 1’dir.

Dereli (2017) çalışmasında Türkiye’deki örgütlenme özgürlüğü ve endüstri ilişkileri aşamaları dönemler halinde verilmekte, Türkiye’nin endüstri ilişkileri mevzuatının değiştirilmesi ile ilgili çeşitli endişe sorunlara rağmen ILO tarafından önerilen konuların yüksek öncelikli olarak ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

Kaya ve Güler (2015) çalışmalarında düşünce ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilen temel bir insan hakkı olarak toplu eylem hakkının hukuki dayanakları, toplu eylem hakkının niteliği ve bu hakkın meşru sayılması için aranan şartlar bağlamında tartışmaktadırlar.

Akademik yayınların güncel gelişmeleri takip etmesinin eş zamanlı olmadığı göz önünde bulundurulursa derginin konu ile ilgili bu alt döneminin daha ayrıntılı analizinin yapılabilmesi için en azından 2019 yılı tüm dergi sayılarının yayınlanmış olması gerekmektedir.

Sonuç

Türkiye’de akademik bilgiyi üretme ve yayma anlamında önemli bir rol üstlenen ve 1948 yılından günümüze kadar yayın hayatını sürdüren “Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi”, emek-sermaye ilişkileri, işsizlik, yoksulluk, sosyal yardımlar, sosyal hizmetler ve dezavantajlı gruplara yönelik politikalar gibi sosyal politikanın konularını kapsayan bir dergidir. İlk olarak 1948 yılında “İçtimai Siyaset Konferansları” adıyla basılmaya başlanmıştır. Prof. Kessler tarafından hazırlanan “Sosyal Siyaset Konferansları”, Altan’ın (2007) da belirttiği üzere Türkiye’deki ilk sosyal politika külliyyatını oluşturmaktadır.

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’nde yer alan ILO ile ilgili makalelerin nitel analiz yöntemleriyle incelendiği bu çalışmada öncelikle genel olarak derginin bibliyometrik verileri incelenmiştir. Dergi kapsamında internetten elde edilen 854 dosya bulunmaktadır. Bu dosyalardan kapak sayfası ve editör notu gibi dosyalar dışarıda bırakıldığında 830 metin dosyasına ulaşılmıştır.

Çalışmada başlığında doğrudan ILO bulunan 30 çalışma bulunmaktadır. Bu sayı toplam çalışma sayısının %3,6’sıdır. Alper ve Kaya (1995: 2)’da ifade edilen ILO’yu doğrudan ele alan çalışmaların az olduğu görüşü ele alınan dergi kapsamında da tekrarlanabilir. Hatta çalışmaların görülme ve indirilme sayılarının verildiği tablolar da dikkate alındığında ILO konulu çalışmalar gelir dağılımı ya da göç ile ilgili çalışmalardan daha az sayıda görüntülenme ve indirilme sayılarına sahiptir.

Türkiye ILO ilişkilerinin 1932-1946, 1946-1959, 1960-1980 ve 1980-2015 olarak dönemleştirildiğinden hareketle dergideki çalışmalar da bu dönemlere uyumlu olarak tasnif edilmiştir.

Bu çalışmanın temel hipotezi genel olarak uzun dönemli akademik yayınların ilgili olduğu dönemin sosyal, siyasal ve ekonomik gelişmelerinin yansımaları okuyuculara sunabilmesinin bilimsel ve akademik gelişme için önemli olduğudur. Bu düşünceden hareketle ILO’nun dergiye nasıl yansıdığına incelenmesi sonucunda dergiye gelen çalışmaların yoğun olmadığı söylenebilir. Ancak bu noktada editör yazılarının da hatırlatılması yerinde olacaktır. İnceleme kapsamında yer alan editör yazılarında dergiye makale gönderme çağrısı yapılırken hep “dergiyi yaşatma” vurgusu yapılmıştır. Bu bağlamda belli bir konu ile ilgili çalışmalarını incelemekten öte akademik yayınlara çalışma gönderme, kabul süreçleri, kabul alma, bu

çalışmaları akademik bilgi paylaşımlarında kullanma ya da akademik atama ve yükseltmelerde kullanma ile ilgili mevcut yapının ayrıntılı ve eleştirel olarak analiz edilmesi gerekir. Mevcut çalışmanın sınırlarının dışında olan ama çalışmaya karar vermedeki temel düşünce ve hipotez yanında zımni olarak içerilmiş olan başka bir düşüncenin varlığı söz konusudur. Bu düşünce de Türkiye’de akademik yayıncılıkta önemli bir yer tutan dergilerle ilgili olarak yapılan çalışmaların çoğalmasında yolunda bir farklılık oluşturabilmektedir. Alan ile ilgili olarak belirtilebilecek 1943 yılından itibaren yayın hayatını sürdüren Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 1948’den beri varlığını sürdüren Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi gibi köklü dergiler belli konularda külliyat oluşturmuş olan kıymetli eserlerdir.

Türkiye’nin sosyal politika tarihinin gelişimi ile eş zamanlı büyüyen ve gelişen Sosyal Siyaset Konferansları Dergisinin gelenekten geleceğe sahip olduğu misyonunu koruyarak, gelişip büyüyen, gelenek oluşturan ve bu geleneğin devamını sağlayan ve arkasında önemli bir kolektif gücü barındıran yönleri bulunmaktadır.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almamıştır.

Kaynakça/References

- Alper, Y. ve Kaya, P. A. (1995). 75. Kuruluş Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal Politika*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Ya. No. 1744, Açıköğretim Fakültesi Ya. No. 900, Eskişehir.
- Arndt, H. (1955). Asgari Ücret, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 7, 33–40.
- Aslantepe, G. (2003). Çocuk istihdamı konusunda ILO Normları ve ILO-Türkiye Cumhuriyeti ilişkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 45, 227–230.
- Benli, A. ve Topkaya, Ö. (2010). Çin endüstri ilişkileri ve 1980 sonrası dönemde yaşanan dönüşümler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 59, 179–216.
- Boratav, K. (1988). Türkiye iktisat tarihi 1908-1985. İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Boratav, K. (1997). *İktisat Tarihi 1981-1994*, Türkiye Tarihi 5, Bugünkü Türkiye 1980-1995, Tanör, B.- Boratav, K. ve Akşin, S. içinde, s.s. 161–213, Cem Yayınevi: İstanbul.
- Boratav, K. (2006). Sosyal bilimler veri tabanı çalışmalarında tarihsel perspektif. Ankara: Sosyal Bilimlerde Süreli Yayıncılık Kurultayı.
- Buğra, A. (2010). Kapitalizm, yoksulluk ve Türkiye’de sosyal politika. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Cam, E. (2008). Uluslararası çalışma örgütü’nün Türkiye’ye ilk teknik yardım faaliyetleri çerçevesinde yakın ve Orta Doğu çalışma enstitüsü’nün kuruluşu ve İstanbul dönemi faaliyetleri (1955 – 1972). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 55, 79–126.
- Çatı, K. ve Öcel, Y. (2018). Türkiye’de pazarlama ile ilgili yayınlanan makalelerin bibliyometrik incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi (Journal of Business Research)*, 10(3), 508–519.
- Çetinkaya-Bozkurt, Ö. ve Çetin, A. (2016), Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi’nin bibliyometrik analizi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 11(2), 229–263. <http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/handle/COMU/1668>, (12.05.2019).
- Costa, L. (1954). ILO’nun tekstil işçilerine sağladığı faydalar, (Çev. Reşit Erkul). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 6, 39–46.
- Dereli, T. (2003). Önsöz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 45, 1.
- Dereli, T. (2008). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları açısından Türkiye’de sendika özgürlükleri ve yeni yasa taslağının değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 54, 215–235.
- Dereli, T. (2017). The benefits of freedom of association for development. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 68, 187–220.
- Diñcer, M. vd. (2005). Turizm sektöründe uluslararası çalışma örgütü normlarının önemi ve bu normların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, UÇO Türkiye Temsilciliği ve Turizm Bakanlığı Tarafından değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 335–358.

- Doğan, G. (2018). BBY 252 Araştırma Yöntemleri (2018 Bahar) Açık Ders Notları, <http://www.acikders.net/course/view.php?id=253>, (04.07.2019).
- Ekin, N. (1986). Türkiye’de endüstri ilişkilerinin gelişimi ve 1936 İş Kanunu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 35-36, 33–51.
- Ersoy, B. (1955). Türk sendikacılığının inkişafına mani olan bazı sebepler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 7, 41–50.
- Fındıkoğlu, Z. F. (1952). İzmir’de işçi sendikaları hakkında sosyolojik bazı müşahedeler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 5, 3–23.
- Furgaç, H. (1955). Hayat pahalılığı ve ücretlerin tayini. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 7, 51–60.
- Gökçen, A. ve Murat, S. (2011). Anayasa değişikliği ve çalışma yaşamına yansımaları–açılış konuşmaları, anayasa değişikliği ve çalışma yaşamına yansımaları–açılış konuşmaları, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 60, 475–482. <http://dergipark.org.tr/iusskd/issue/923/10462>, (13.08.2019).
- Güçlü, S. ve Bilen, M. (1995). 1980 sonrası dönemde gelir dağılımında meydana gelen değişimler. *Yeni Türkiye Dergisi*, 6, 160–171.
- Gülmez, M. (2013). *Uluslararası Sözleşmelerde Sosyal ve Sendikal Haklar ve Türkiye ’nin Durumu, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2, TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Yayınları*, Ankara, <http://www.turkis.org.tr/dosya/7FUC1XaeWA6B.pdf> (11.09.2019).
- Gülmez, M. (2019). İçimdeki ukde: İş hukuku ve sosyal politika öğretilerinin sosyal insan haklarıyla imtihanı (1938-2015). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gündoğdu, A. ve ark. (2011). Anayasa değişikliği ve çalışma yaşamına yansımaları–panel, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 60, 497–530.
- Gürtan, K. (1961). Türkiye’de ücret istatistikleri ve ücret tahavvülleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 12, 17–30.
- Güzeller, C. O. ve Çeliker, N. (2017). Geçmişten günümüze gastronomi bilimi: bibliyometrik bir analiz. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5, 88–102.
- Isaac, A. (1949). Ücret sistemleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2, 49–64.
- İşığışık, Ö. (2009). Küreselleşme sürecinde insana yakışır iş. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 307–331.
- İşık, R. (1968). Milletlerarası çalışma sözleşmelerinin Türk mevzuatına tesiri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 19, 167–174.
- Jain, K. (1961). Yakın ve Ortadoğu’daki teknik yardım faaliyetleri açısından milletlerarası çalışma teşkilatı ve az gelişmiş memleketler, (Çev. Dereli, T.). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 12, 99–113.
- Karataş, K., Başçılar, M. ve Taşçi, A. (2019). Türkiye-Avrupa Birliği ilişkilerinin etkileri bağlamında Türkiye sosyal politikasının değişimi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 196–218.

- Kaya, P. A. ve Güler, C. (2015). Uluslararası insan hakları hukukunda toplu eylem hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 68, 105–126.
- Kutal, M. (1970). Uluslararası çalışma teşkilatının yasama faaliyeti ve Türkiye Cumhuriyetinin durumu (1919-1969). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 21, 169–198.
- Kutal, M. (1995). Endüstri ilişkileri açısından 1992 yılının başlıca özellikleri ve gelişmeleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 40, 11–16.
- Kutal, M. (2008). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları açısından Türkiye’de sendika özgürlükleri ve yeni yasa taslağının değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 54, 215–235.
- Kutal, M. (2011). Anayasa değişikliği ve çalışma yaşamına yansımaları açılış konferansı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 60, 483–496.
- Kutal, M. (2012). 61. Sosyal Siyaset Konferansları, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 62–63, 105–152.
- Kutal, M. (2012). Toplu İş Hukukunda Yeni Yasal Düzenlemeler, 61. Sosyal Siyaset Konferansları Açılış Konferansları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 62-63, 105–152.
- Mahiroğulları, A. (2012). 1965’ten 12 Eylül 2010 halk oylamasına yasakoyucunun memur sendikacılığına bakış açısı ve ILO normları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 60, 61–87.
- Man, F. (2011). Türkiye’de örgütlü emek ve devlet söylemi: Tekel eylemleri örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 61, 63–79.
- Nalbandoğlu, R. (1950). Ücretler ve fiyatlar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 3, 65–83.
- Önsal, N. (2010). Endüstri ilişkileri notları. TÜRK-İŞ Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu. Ankara: TÜRK-İŞ Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını.
- Özdemir, S. (1998). Türkiye’de “Zorunlu çalışma” uygulamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 41-42, 181–214.
- Özdemir, S. (2011b). Editör Yazısı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 61, iii–v.
- Pirler, B. (2003). TİSK genel sekreteri Bülent Pirler’in Dünyada ve Türkiye’de çocuk işgücüne ilişkin görüş ve önerileridir. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 46, 165–174.
- Sarioğlu, H. İ. (2004). Editörden. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 47, i–iii.
- Sarioğlu, H. İ. (2003). Editörden. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.44, i–iv.
- Sayın, A. K. (2004). Emek piyasalarını düzenleyen uluslararası normlar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 48, 53–96.
- Sayın, A. K. (2009). Özel istihdam büroları: Türkiye örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 57, 269–280.
- Saymen, F. H. (1948). Türk İşçi Sendikalarının karakterleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1, 82–105.

- Selamoğlu, A. (1998). Endüstri ilişkileri boyutlarıyla uluslararası andlaşmalar ve Türkiye. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 41-42, 115–138.
- Selamoğlu, A. (2017). 2008 Krizi ve Avrupa Birliği yeni yönetim kısılcacında endüstri ilişkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 68, 25–61.
- Soyak, A. (1999). Planlı dönemde sanayileşme. *75 Yılda Çarklardan Çiplere*, 167–181. İstanbul: Türkiye Tarih Vakfı.
- Saymen, F. H. (1961). Milletler arası çalışma teşkilatının teşrii faaliyeti ve Türkiye. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 12, 114–132.
- Söngütay, B. (1952). Milletlerarası çalışma teşkilatı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 5, 24–32.
- Sönmez, M. (2001). Gelir uçurumu, Türkiye’de gelirin adaletsiz bölüşümü. İstanbul: OM Yayınevi.
- Taşkent, S. (2003). Türk iş mevzuatında iş güvencesi sorunu ve hazırlanan yasa tasarısının esasları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 45, 155–176.
- Timur, T. (2006). Türkiye’de sosyal bilimler alanındaki bilimsel süreli yayınlarla ilgili sorunlar, 16-21. Ankara: Sosyal Bilimlerde Süreli Yayıncılık Kurultayı.
- Tonta, Y. (2009). Diğer araştırma yöntemleri: Bibliyometri, atf analizi, yöneylem araştırması. <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/courses/spring2009/bby208/>, (21.08.2019).
- Tuna, O. (1950). İşçi sendikalarının mahiyet ve vazifeleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 3, 131–141.
- Tuna, O. (1951). Bugünkü Sovyet sendikalizminin nazari ve tatbiki esasları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 4, 78–92.
- Tuna, O. (1954). Memleketimizde sendikacılık hareketlerinin gelişmesi ve işçilerimizin sendikalaşma meselesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 6, 61–68.
- Tuna, O. (1955). Sendikacılık ve siyaset. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 7, 105–121.
- Tuna, O. (1956). Memleketimizde sendikaların üzerinde durdukları meseleler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 8, 103–119.
- Tuna, O. (1969). Sosyal Siyaset Konferanslarının yirminci yılı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 20, 1–8.
- Tuna, O. (1978). Çalışma organizasyonlarının doğuşu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 29, 1–30.
- Yılmazel, Ö. (2019). Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi’nin bibliyometrik analizi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 1–13.
- Zadil, E. (1955). İşçi ve sendikacıların eğitimi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 7, 122–146.
- Zaim, S. (1956). Türkiye mensucat sanayiinde ücretler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 8, 25–41.

- Zaim, S. (2007). İ.Ü. İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün tarihçesi ve gelişimi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 52, 321–336.
<https://cabim.ulakbim.gov.tr/bibliyometrik-analiz/bibliyometrik-analiz-sikca-sorulan-sorular/>, (07.10.2019).
- <http://disk.org.tr/2016/05/turkiyenin-uluslararası-calisma-orgutu-karnesi/>, (21.08.2019).
- <http://www.calismatoplum.org/>, (05.09.2019).
- <http://www.nedirnedemek.com/beveridge-raporu-nedir-beveridge-raporu-ne-demek>, (Erişim tarihi: 19.02.2014).
- <https://dergipark.org.tr/pub/ausbf/archive>, (05.09.2019).
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---iloankara/documents/genericdocument/wcms_645630.pdf, (21.08.2019).

Ek

Ek Tablo 1

Yıllara Göre Dergilerde Yer Alan Yayınların Türleri

| Dergi Sayıları ve Yılları | Dergi Kapsamındaki Çalışmaların Yer Aldığı Dergi Kategorileri |
|--|---|
| Sayı 1 ve Sayı 44 arasında (1948-2002) | Makaleler |
| Sayı 45 (2003) | Makaleler, Konferanslar, Editör Yazısı ve Diğerleri |
| Sayı 46 (2003) | Makaleler, Konferanslar |
| Sayı 47 (2004) | Makaleler, Konferanslar, Editör Yazısı ve Diğerleri |
| Sayı 48 (2004) | Makaleler, Konferanslar |
| Sayı 49 ve Sayı 50(2005) | Sosyal Politika, Çalışma İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi, Siyasi ve Sosyal Yapı, Diğer Yayınlar Hatıra Yazıları |
| Sayı 51 (2006) | Makaleler, Konferanslar |
| Sayı 52 (2007) | Makaleler Konferanslar |
| Sayı 53 (2007) | Makaleler, Hatıra Yazıları |
| Sayı 54 (2008) | Makaleler, Konferanslar |
| Sayı 55 (2008) | Makaleler |
| Sayı 56, Sayı 57 (2009); Sayı 58 ve Sayı 59 (2010) | Makaleler |
| Sayı 60 (2011) | Makaleler, Dergi Künyesi, Konferanslar, Editör Yazısı ve Diğerleri |
| Sayı 61 (2011) | Dergi Künyesi, Makaleler, Editör Yazısı ve Diğerleri |
| Sayı 61-62 (2012); Sayı 62-63 | Makaleler, Konferanslar, Editör Yazısı ve Diğerleri |
| Sayı 64-65 (2013); Sayı 66-67 (2014) | Makaleler, Editör Yazısı ve Diğerleri |
| Sayı 68 (2015) Özel Sayı | Makaleler, Olay İncelemesi, Hatıra Yazıları, Editör Yazısı ve Diğerleri |
| Sayı 69 (2015) Özel Sayı | Makaleler, Editör Yazısı ve Diğerleri |
| Sayı 70 (2016) | Makaleler, Kitap İncelemesi, Hatıra Yazıları, Editör Yazısı ve Diğerleri |
| Sayı 71 (2016) | Makaleler, Editör Yazısı ve Diğerleri |
| Sayı 72 (2017) Özel Sayı | Makaleler, Diğer Yayınlar, Hatıra Yazıları, Editör Yazısı ve Diğerleri |
| Sayı 73 (2017) Özel Sayı | Makaleler, Diğer Yayınlar, Editör Yazısı ve Diğerleri |
| Sayı 74 (2018) | Makaleler |
| Sayı 75 (2018) | Araştırma Makalesi |
| Sayı 76 (2019) | Araştırma Makalesi |

Ek Tablo 2

20 Yıllık Sosyal Siyaset Konferansları'nın Bu Konferansları Verenler ve Konu Bakımından Dağılışı

| 8 Orhan Tuna | | |
|--|------------|--------------------------|
| YIRMİ YILLIK SOSYAL SİYASET KONFERANSLARININ, BU KONFERANSLARI VERENLER VE KONUSU BAKIMINDAN DAĞILIŞI | | |
| Konferansının Mesleği | ≠ | % |
| Üniversite Mensuplarının verdikleri Konferanslar | 132 | 67.0 ^a |
| İşçi ve Sendikacılar tarafından verilenler | 16 | 8.1 |
| İşverenler tarafından verilenler | 5 | 2.5 ^a |
| Avukatlar (Sendika müşavirleri de dahil) tarafından verilenler | 7 | 3.6 |
| Sosyal Mevzuatla İlgili Teşkilât Mensuplarıncı verilenler | 10 | 5.1 |
| Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Mensupları ve Yabancı Uzmanlar tarafından verilenler | 12 | 6.1 |
| Politikacı, Mühendis ve Diğer Uzmanlarca verilenler | 15 | 7.6 ^a |
| TOPLAM | 197 | 100.0^a |
| Konferans Konuları | ≠ | % |
| a) Sendikacılık | 46 | 23.4 ^a |
| b) Ücretler ve Ücretlerle İlgili Meseleler | 12 | 6.1 |
| c) İşgücü Akımı ve Dönen İşçiler | 21 | 10.7 ^a |
| d) Toplu Pazarlık —Grev ve Lokavt— | 12 | 6.1 |
| e) Sosyal Sigorta ve Sosyal Güvenlik | 10 | 5.1 |
| f) İşsizlik (İş ve İşçi Bulma Kurumu) | 10 | 5.1 |
| g) Toplulukla İş Uyuşmazlığı | 6 | 3.0 ^a |
| h) Ziraat İşçileri | 2 | 1.0 |
| i) Kooperatifçilik | 2 | 1.0 ^a |
| j) Beşeri Münasebetler, Sevk ve İdare, İşçi-İşveren Münasebetleri, Mesleğe Yönelme ve Mesleki Eğitim | 27 | 13.7 |
| k) Çalışma Meseleleri | 9 | 4.6 ^a |
| l) Sosyal Siyasetin Teorik ve Pratik Meseleleri | 13 | 6.6 ^a |
| m) Çalışma Meseleleri ile İlgili Diğer Mevzuat | 5 | 2.5 ^a |
| n) Mesken | 4 | 2.0 ^a |
| o) Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı ile İlgili | 4 | 2.0 ^a |
| p) Muhtelif | 9 | 4.6 ^a |
| r) Ord. Prof. KESSLER için | 5 | 2.5 ^a |
| TOPLAM | 197 | 100.0^a |

Tabloda yer alan konferanslardan 28'i (%14,2) İstanbul'da ya da yurtiçindeki işyerlerinde verilmiş, geri kalan konferanslar ise üniversite binası içinde ya da Eminönü Halkevinde verilmiştir.



Impediments to Civil Registration: The case of Somali Regional State in Ethiopia*

Abdirahman A. Muhumad¹

Abstract

Civil registration is the best source of demographic data, compared to population census and sample surveys, as the last two are not continuous. It is defined as the continuous, permanent, compulsory and universal recording of the occurrence and characteristics of vital events pertaining to the population, as provided through decree or regulation in accordance with the legal requirements of each country. Civil registration systems are basic components of good governance, essential for the production of vital statistics, and many other health and population indicators. However, civil registration systems and data are at their infant stages, if non-existent, in many developing countries. Sub-Saharan African nations have the largest number of unregistered vital events.

Using interviews, office reports and related documents, the study found that little progress has been made on civil registration in the Somali region due to a number of challenges that affect the system. Financial, human resource and logistical challenges, lack of political priority, lack of value for registration, low awareness, the registration process and the mobile nature of pastoralists are among the key challenges that hinder the progress.

The study proposes legal reforms, political commitment and strengthening coordination (interoperability) between and among the key stakeholders to improve the functionality of the system.

Keywords

Civil registration, Vital events registration, Somali region, Impediments/challenges, Functional civil registration system

* Somali Regional State is one of the nine ethnic based regional administrations in Ethiopia. It borders Djibouti and Somaliland to the north, Somalia to the east and south as well as Kenya to the south-west.

1 **Corresponding author:** Abdirahman A. Muhumad (Lecturer), Jijjiga University, College of Social Sciences and Humanities, Sociology Department, Jijjiga, Ethiopia. E-mail: amuhumad@jju.edu.et ORCID: 0000-0003-4001-9868

To cite this article: Muhumad, A. A. (2019). Impediments to civil registration: The case of Somali regional state in Ethiopia. *Journal of Social Policy Conferences*, 77: 287-306 . <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0020>

©The Authors. Published by the Istanbul University under the terms of the Creative Commons Attribution License <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>, which permits unrestricted use, provided the original author and source are credited.

Impediments to Civil Registration: The case of the Somali Regional State in Ethiopia

The lack of accurate and reliable population data makes policy formulation, development planning and political endeavor difficult. It is a must for any nation of the world to have clear-cut information about its population, without which sustainable and holistic development is not attainable. Thus, population census, sample survey and vital event registration are the three major sources of demographic data. The census and sample survey methods of population data collection are not satisfactory because they are not continuous processes, and responses tend to be inaccurate. While sample survey and population census are important alternate sources of information, they are also recognized to be more expensive and not cost effective (Plan Ethiopia and the African Child Policy Forum, 2005).

Civil Registration is defined as “the continuous, permanent, compulsory and universal recording of the occurrence and characteristics of vital events pertaining to the population, as provided through decree or regulation in accordance with the legal requirements in each country” (UNSD 2014, p. 65). It is the act of recording and documenting vital events in a person’s life, such as birth, marriage, divorce, adoption, and death, relatively satisfactory in terms of data quality and cost efficacy when compared to census and sample survey, and is a fundamental function of governments (WB & WHO, 2014).

From civil registration records, vital statistics (VS) on vital events (births, deaths, causes of death, fertility and mortality) can be produced for policy and planning. If civil registration systems are robust, and data is complete, it is generally accepted to be the preferred source of vital statistics, due to the ongoing and timely collection of data, and the ability to include information related to the cause of death. In a nutshell, vital statistics are the result of functional civil registration systems (WHO, 2012).

In spite of the multi-faceted significance and use of vital events registration (civil registration), the status of registration in many nations of the world is not encouraging. Worldwide, there are an estimated 625 million unregistered births for children between 0 – 14 years of age (WB, 2015), around 1/3rd of all births and half of all deaths go unregistered and unrecorded respectively (WHO, 2017), more than one billion have no legal and identity documents

and, therefore, are deprived of their rights, access to services and participation in governance and economic development.

Low and middle-income countries have a high number of unregistered children, resulting in a higher “scandal of invisibility” in these countries (Setel, et al., 2007; UNICEF, 2013). According to UNICEF, sub-Saharan Africa has the largest number of unregistered children, with 85 million unrecorded births. To put it differently, only 44% of births in Sub-Saharan African nations are registered. In some of the Sub-Saharan African countries, less than one in five children have had their births recorded (UNICEF, 2013)

Despite the fact that civil registration is featured in the sustainable development goals (more than 1/3rd or 67/230 of the indicators outlined SDGs require data generated by functional civil registration to measure the progress) and reliable, as well as comprehensive civil registration systems are essential for production of vital statistics, a basic component of good governance, and many other health and population indicators, civil registration and vital statistics systems and data are at their infant stages, if non-existent, in terms of completeness, in many developing countries (WB, 2017; UN System Task Force, 2013; WHO, 2012). Over 110 low and middle-income countries lack functional civil registration systems.

Challenges to functional civil registration system and data include, among others, political and administrative barriers (lack of government commitments), lack of awareness on the significance of birth registration, lack of value for birth registration, geographic barriers, economic barriers (limited financing and funds), legislative barriers, cultural factors and discriminatory laws and practices, which are broadly categorized as the demand and supply side barriers were among the key obstacles identified as barriers to functional CRVS systems (Plan International, 2012; UNICEF, 2013; WB&WHO, 2014).

Ethiopia is one of the sub-Saharan countries with the lowest birth and other vital events registered. Less than 10 % of its children under the age of 5 have their births registered. The country, however, faces several challenges regarding birth and other vital events registration, including a larger proportion of rural populations, administrative structures, infrastructure, information education and communication (IEC), institutional capacity, meager cooperation among stake-holders (inter-operability), and other challenges (WHO, 2014).

According to Ethiopian Demographic and Health Surveys (EDHS), the Somali Regional State of Ethiopia has the lowest level of birth registration records, with only 1% of its children under the age of 5 having their births registered (CSA & ICF 2016)

Therefore, this paper aims to address the impediments to functional civil registration system in the Somali Region of Ethiopia, while recommending better ways forward to improve the current situation of a vital events registration system in the region.

Research Questions

The paper aims to answer the following research questions

1. What is the current status of civil registration in the Somali region?
2. What are the challenges/impediments to a functional Civil registration in the Somali region of Ethiopia? and
3. What can be done to improve the current situation of the civil registration system in the region?

Methods and Materials

In order to capture large amounts of data at relatively low cost in a short period of time, and effectively meet the objectives of the study and offer multifaceted descriptions on the impediments to a civil registration system, a cross sectional qualitative design was employed. The design is used due to its potential to describe and display the situation as experienced by the informants in ‘fine-tuned detail’, and in the informants’ own terms, by offering the opportunity to ‘unpack’ issues, to see what they are about or what lies inside (May (ed. 2002)

To answer the above-mentioned research questions, a guided interview for selected key informants was the main source of primary data for the study. The interview was conducted with 20 selected key informants from concerned government authorities: 6 from the Regional Vital Events Registration Agency (RVERA), 4 from the Regional Bureau of Health (RBoH) and 10 from the Jigjiga Municipality Office (including 6 informants from three Kebeles¹

¹ Kebele is the lowest or smallest administrative structure in Ethiopia,

under the municipality office). Informants were purposively selected, and the interview took place in their respective offices. Other secondary data employed included civil registration documents, Federal and regional vital events registration agency reports, articles, published and un-published materials, etc.

Literature Review

Definition of the Concepts

The United Nations defines civil registration as universal, continuous, permanent, and mandatory recording and documentation of the occurrence and characteristics of vital events such as births, deaths, marriages, divorces and annulments, adoptions, and legitimations, according to the legal and regulatory requirements in each country (UN, 2001, p. 50). Civil registration, compared to other sources of demographic data, is the best source of reliable vital statistics that covers and generates population statistics on a continuous basis. In a contemporary society, state building starts with the establishment of civil registration systems that are critical tools for making every life count. However, because of their incomplete and inadequate civil registration systems, many countries cannot draw upon reliable and accurate vital statistics. A report on Asia and the Pacific area indicates that about 135 million children under the age of five do not have their births registered, and 9 out of 10 people live in countries with unreliable death statistics (UN ESCAP, 2014).

Uses of Civil Registration

Civil registration is used for various purposes ranging from administrative to individual protection purposes. Administrative-wise, civil registration is used by decision makers to generate sound and timely statistics for policy development. Functional and complete civil registration systems that record vital events inform socio-economic planning across public and private sectors including health, education, employment, finance and economic planning, industry and trade, urban planning, social insurance, environment and others. The health sector has a particularly strong need for functional civil registration and vital statistics systems. For instance, tracking the progress of strategies to reduce the levels of child, maternal and disease-specific mortality and to address inequalities in all these areas requires reliable, continuous and timely

data on age and cause-specific mortality. Similarly, monitoring the spread and distribution of noncommunicable diseases can only be achieved with reliable vital registration systems that count all deaths, and reliably certify their causes (Forrest E, 1982).

Legally, civil registration documents and records provide a legal proof of identity, death, origin and marriage. Birth registration records are used to provide legal proof of identity and other important civil statuses, which are used by individual citizens to affect a wide variety of rights which the person might be entitled to. Similarly, death records provide legal evidence of the marriage, claims to inheritance, property, insurance benefits and the legal right of a spouse to remarry. Marriage and divorce records are essential records for family rights protection, establishing entitlements for inheritance rights, alimony and the right to remarry (FDRE, 2013).

Statistically, vital statistics are derived from civil registration systems and provide an adequate information base for a country's population. Without functional civil registration system and vital statistics, effectively planning for social development including health care, family planning, education, housing, social security, economic development and other services will not be possible. Accurate and reliable data is essential for proper planning for the needs of the community, particularly for health and education facilities, as well as for housing and the labor market. This information can be generated through civil registration and vital statistics systems which can also provide data for comparison and evaluation of differences among regions, between zones and *Woredas*² (districts) within a region, and at the international level between countries (Ibid).

Challenges to CRVS

The International Institute for Vital Registration and Statistics outlined seven major obstacles to civil registration in addition to the lack of funds, which appears to be almost universal. These were (1) failure to provide by law for an autonomous, central registration authority, (2) failure to make registration compulsory, (3) lack of appreciation among high-level

2 Woreda (in Amharic) or district is third level administrative divisions of Ethiopia. The first administrative level is Regions or states (Kilil in Amharic) and the second is zones or zonal administration. Woredas are further sub-divided into a number of neighborhoods (Kebeles in Amharic) which are the smallest administrative units of local government in Ethiopia.

governmental officials of the need for vital records and vital statistics, (4) lack of registration services in remote areas of the country, (5) delayed (late) registration, (6) lack of qualified staff and (7) lack of motivation among the public to register (Forrest E., 1982). Of these, the lack of an autonomous central registration authority, lack of appreciation of the need for vital records and statistics among officials, and failure to motivate the public to register have the greatest impact in developing countries.

In general, the major obstacles to civil registration can be categorized into two major categories: these are the demand side obstacles and the supply side obstacles to civil registration.

Demand Side Obstacles

Demand-side obstacles include, but are not limited to, lack of awareness on the significance of registration. A significant number of people around the world are not aware of the importance of birth and death registration for them, their families and the entitlements that comes with them (WB-WHO, 2014). Other obstacles related to the demand side include access (related to process and fees) difficulties; discriminatory laws that particularly affect unmarried women and minority groups; lack of value for civil registration which can be clearly seen from the difference between birth registration and immunization coverage or primary enrolment rate in many countries of the world, as parents see incentive in immunization and education more than in civil registration (Plan, 2014)

Simplifying the process of civil registration service provision increases the coverage of civil registration. In the meantime, the backlog of unregistered children can be reduced through registration at schools.

Supply Side Obstacles

There are unique, regularly clashing, lawful structures that govern the organizations accountable for CRVS administrations, for example, the health, civil registry and statistics agencies. Numerous nations have troublesome methodology and non-institutionalized frameworks prompting perplexity with respect to what people need to do or display. Supporting documents might be requested, regardless of whether it is or not lawfully commanded, for example, birth certificates requiring confirmation of parents' or guardians' citizenship (WB-WHO, 2014)

Key stakeholders that run CRVS systems might also lack the important skills necessary for operating the system. Some challenges can be overcome through building the capacity of the existing staff while others require special initiatives, including expanding the size of the statistical profession (Thabane, et.al., 2008) and putting wide and regional networks of civil registrars in place.

Inadequate policies, limited funds and staff (as well as staff capacity), and poorly managed vital events registration systems are the result of poor government commitment/political priority. There has been limited support for strengthening the civil registration system (as a whole), other than focused supports (such as birth registration) from some international organizations. For that reason, civil registration and vital statistics is seen as a “donor orphan” (Forrest E., 1982). However, resource mobilization and proper budgeting for maintenance and functionality of the system is key to ensuring accurate population information.

Lack of Integration and Coordination

Civil registration is the responsibility of number of ministries and departments, including health and statistical offices, and interoperability, as well as coordination of these departments, is key to the functionality of the system. However, integrating different components of civil registration remains a challenge across many government departments. Division of labor (assigning clear responsibilities within the CRVS systems) and ensuring that there is no duplication or gaps during the registration lifecycle is the first challenge. Some basic activities, such as involving the national statistics agency during the process of designing a new birth certificate form, can greatly enhance the effectiveness of the civil registration system. Existing lack of integration and interoperability between key stakeholders (health, education and civil registration) is also mirrored in the international statistical systems, where efforts have been made to better support the needs of developing countries (World Bank, 2004).

Types of Civil Registration

According to the International Institute of Vital registration and Statistics, there are two, broad, types of registration systems: Passive registration systems and active registration systems (Forrest E., 1982). The most common type of

registration system practiced in Africa is the passive registration system. In the passive registration system, a civil registrar sits in the civil registration office, and waits the informants to come and register their vital events. In such a system, awareness of the public on the significance of registration, and willingness of government institutions to collaborate and share information are crucial.

The passive registration system is appropriate in urban and/or settled communities where there is no problem of accessibility to registration centers and transportation. In addition to this, people understand the value of vital events registration documents since they are asked to present them in many occasions to get services. For instance, they are asked to provide a birth certificate to acquire nationality documents, or for first admission of their children to school, and many other services (Ibid).

However, in rural areas of Africa, there is the challenge of access to transport facilities and distance which hinders them to travel to the civil registrar's office, which can be located kilometers away from their residence. This causes the problem of inertia, as the significance and uses of vital records are not clear and self-evident to such people. To put it in another way, vital records have virtually no use for these people. In such an environment, a passive registration system would be very difficult, if not impossible. An active registration system is suggested in such situations to improve the coverage of civil registrations. Through an active registration system, the civil registrar goes around the surrounding areas (villages) to capture the vital events that have occurred, instead of waiting for informants to come and register. Village administrators, school teachers and directors, health care professionals and other local government members are used to either notify vital events to the civil registrar, or directly report vital events to the nearest registration centers (Ibid)

Civil Registration in Ethiopia

In Ethiopia, population and housing censuses and household surveys remained as the primary source of data on demographic, social and economic matters, and on human settlements for more than five decades (Plan, 2005). The lack of a legislative framework and specific structures, meant the effective registration of children at birth, in the past had contributed to the country's low achievement in birth registration. Accordingly, the Federal Democratic

Republic of Ethiopia (FDRE) issued the *Registration of Vital Events and National Identity Card Proclamation No. 760/2012* which is a comprehensive and compulsory law on registrations of vital events in Ethiopia (FDRE, 2013)

The country, however, faces several challenges with regard to birth and other vital events registrations, including a large, mainly rural population, and highly decentralized administrative structures. Other challenges that need to be addressed include the infrastructure, as the lowest administrative structures (Kebeles) require registration equipment and supplies, including safe storage for registration records; Information, education and communication to effectively inform and educate the public on the benefits of registration of vital events and the obligation to do so; capacity building to ensure a sustained delivery of services and quality, and a continuous flow of data (Ibid).

The government aims to establish a fully functioning Civil Registration of Vital Statistics by 2020. However, bearing in mind the constraints, it has opted for a scale-up strategy for implementation, rolling out comprehensive CRVS incrementally as basic services, such as power supply, communications and road networks become sufficiently developed to enable the smooth flow of registration documents between vital events registration offices at all levels. The current level of these services would not deter the implementation of a paper-based civil registration, although it could determine the pace of progress towards automation of the system (WHO, 2014).

Analysis and Discussion

Current State of CR in Somali Region

A comprehensive national civil registration system was launched in the country in 2016, and the government has enacted national Vital Events registration and Publicity proclamation No 760/2004, which was enforced at all regional states, including the Somali region. Pursuant to this proclamation, the government has established a vital events registration agency by decision of the council of ministers, regulation No. 278/2005, which is accountable to the ministry of justice.

Cognizant of civil registration system's key role in planning political, social, and economic developments, in providing various socio-economic services

to citizens and in making the justice administration expedient and effective, the Regional Vital Events Registration Agency (RVERA) was established in all the nine regions and the two city administrations of Addis Ababa and Diredawa, due to proclamation no 760/2012, under its sub article 5. For this reason, the Somali regional state has established the Vital Events Registration Agency, based on proclamation no 137/2014 at regional level. The agency registers births, deaths, marriages and divorces, and gives certificates.

Proclamation 760/2012 was amended in August 2017 (Proclamation No. 1049/2017) to extend the scope of application of the system to **refugees and other non-nationals**, and entrust the responsibility of notifying community births and deaths to health extension workers.

Regarding the coverage, the Somali Region VERA has undertaken some steps towards realization of the mandate given to the agency. The agency has set up registration offices within the urban and rural kebeles, hired and trained staff at the regional level and at the city administration levels (five out of six city administrations) and raised awareness on the significance of civil registration using regional media (radio and TV). However, according to the informants interviewed, out of the 11 administrative zones of the Somali region, 4 zones (Fafan, Jarar, Sitti, and Erer) have been partially reached (There are some woredas that have not been reached within these zones). Out of the identified 1396 registration centers (kebeles) in the region, 282 Kebeles have been reached, trained and registration documents delivered. It is worth noting that, according to the informants interviewed, the registration documents require Amharic language literacy, yet the majority of the Kebele managers that the documents have been entrusted to, do not write the Amharic language, and no regular monitoring and follow-up activities have been conducted in the majority of these Kebeles, except the accessible and nearby Kebeles located in and around Jigjiga (the main town in the region). This demonstrates the poor coverage of the registration system, and the need for improvement in the civil registration system of the region.

On the civil registration progress, from the registered vital events so far, the majority of them were registered in urban localities (main cities). For instance, according to Regional Vital Events Registration Agency (RVERA) reports, from November 2017 to March 2018, out of 1680 births registered, 1606 were registered in urban localities, and only 74 births got registered in

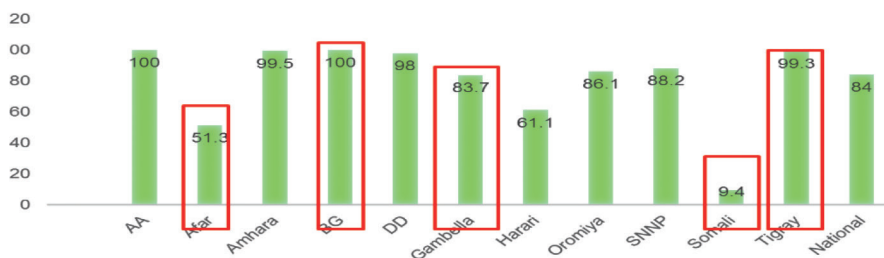
rural areas, out of 251 marriages registered, 243 were in urban localities. In addition to this, the number of late registrations and backlog is way higher than timely registered events, however, there are gaps in data pertaining to registration time; the number of timely, late and backlogs. Most people come and get their vital events registered only when a need arises (for passport, inheritance, and getting other benefits that require proof of registration certificate). Further full data collection and analysis will help us to get the right picture on this matter.

On coordination activities (inter-operability), informants mentioned that there is weak coordination between RVERA and the regional health bureau, and there is no coordination between RVERA and other stakeholders (Education, ARRA and Central Statistical Agency). As a result of the mandate given to the health partners by the proclamation, the regional health bureau has prepared, printed, disseminated and distributed birth and death notification documents to a few public health facilities. The bureau has collected reports, not the records, on an irregular and unreliable manner. However, health facilities do not regularly report the births and deaths registered through a notification document, which brings the reliability of the data under question. In addition, the link between health facilities and RVERA is still very weak. According to the informants interviewed, very few of the births and deaths notified by health facilities get registered and certified due to various reasons. For instance, only 150 births out of 2123 births notified by the health facilities during Nov 2017 to March 2018 got registered and certified. Among the reasons mentioned by the respondents, distance between the health facilities and Kebeles, lack of clear directions from health-care professionals on how to get the birth certificate, lack of value for birth registration, lack of awareness on the significance of these documents and Amharic language illiteracy of the Kebele managers, were some of them.

Challenges to Civil Registration in the Region

As mentioned in the earlier section, the regional VERA has taken considerable steps towards the realization and cascading of civil registration system towards the Kebele level (the lowest administrative unit). However, the civil registration system of the region is very weak, even compared to the other regions of the country. According to a Federal Vital Events Registration

Agency (FVERA) report (January 2018), the civil registration coverage of the region was only 9% compared to other regions, as indicated in the chart below.



Coverage of civil registration in Ethiopia Source FVERA, 2018

As in many parts of Africa and Ethiopia, the development of viable and strong civil registration systems in Somali region has been beset with many problems. The following paragraphs elaborate some of the challenges/impediments to civil registration in the region.

Financial, Human and Logistical Challenges

Despite being a universal problem, the allocation of insufficient funds by the national governments lies at the heart of the challenges to civil registration systems in many underdeveloped regions of the world. The Somali region is by no means the exception to this case. The Somali region government allocates the lowest budget to RVERA, as indicated in the agency reports. This contributed to poor office standards (Kebeles) and the inability of the agency to recruit enough staff, furnish offices with the minimum necessary office materials and cascade their work beyond certain areas. Pertinent to, and as result of this, the agency faces serious challenges on logistics and human resources, and this is evident in all the registration centers (kebeles). The lack of quality data due to incompetent staff, and the lack of regular monitoring and reporting of the registration sites is both the outcome and associated challenge. According to the informants interviewed, it is mainly with support of UNICEF that the agency could deliver registration documents to some of the kebeles in four zones of the region.

Political/Government Commitment

Poor or lack of political/government commitment and priority has resulted in inadequate coordination and poor, if nonexistent, interoperability among the key stakeholders on civil registration works. Despite the health and statistical uses of civil registration, there is a clear lack of integration between civil registration, health, education, statistical authorities and other key stakeholders. Health facilities (public and private), according to proclamation number 760/2012, should notify both births and deaths, keep and collect records, and report to the vital events registration agency. Despite these mandates, civil registration is not linked and integrated into health facilities, and birth/death notifications by the health facilities do not serve for their intended purpose.

Lack of Value and Low Awareness

Lack of knowledge on the benefits and the process of civil registration among the public is also another challenge to civil registration in the Somali region. According to the World Bank, many people are not aware of the importance of civil registration for them and their families, and the implications that this has for access to core government services (WB-WHO, 2014). This is the case in the Somali region, where there is an evident lack of interest among the public to register their vital events. Related to this is that there is no value for civil registration and therefore, people do not bother going through the process because they do not perceive any benefit in it. Birth registration in the region, according to Ethiopian Demographic and Health Surveys EDHS, was only 1%, whereas the immunization coverage was 22%, and primary education enrollment was 84.6% (CSA & ICF 2016). This demonstrates that parents understand the benefit of immunizing their children, but fail to report new births to the nearby Kebeles since they do not see any incentive in doing so.

Registration Process

The registration process is another impediment to the civil registration system in the region. There are official fees associated with the registration of vital events as per the internal directives of the agency, and a need for the presence of both parents for birth registrations. Lack of a perceived benefit

of the registrations, coupled with official fees³, fines for late registrations, presence of both parents for birth registration, and bureaucracy in the certification process dwindles the interest of the public to get registered and certified. In addition to this, according to the informants interviewed, bribes and un-official payments associated with the certification process has been reported to be other impediments to the system. It is too costly for most of families to register their vital events and therefore discourages them to do so.

Mobile Nature of Pastoralists

Pastoralism is the main livelihood pattern of the region and the majority of the dwellers in the region are pastoralists (they move from one place to another in search of water and pasture and in doing so, do not have a permanent settlements). In Ethiopia, a mix of active and passive registration type is used. The registration documents are not taken out of the registration centers, but through a network of health, traditional birth attendants and other social networks, new vital events are notified to the Kebeles. However, these systems are not effective in the Somali region at their best and have not worked at all for several reasons: the distance of the kebele from the villages, transportation, the mobile nature of the pastoralists, lack of incentive (value) for registration, and the official fees for registering vital events.

What can be done to improve the civil registration status in the Somali region?

Since its establishment, regional vital events registration has made progress on the registration works in the region. However, the agency has faced serious challenges, as mentioned in the above section. Therefore, the researcher recommends the following issues for a functional civil registration system that would improve registration rates in the Somali region:

There is a need to use computer technology, and make civil registration in the region computerized to improve data storage and production of information on the registered vital events for various administrative, health and statistical uses.

3 According to the internal directives of the office, people must pay amount of fee ranging from 50 – 200 Birr (Ethiopian Currency) which is roughly equivalent to 2 – 70 \$ to get their vital events registered and certified. Timely birth and death registrations are 50 Birr and 25 Birr respectively. Whereas marriage and divorce registration and certifications range from 100Birr – 200 Birr. In addition, there are penalty fees imposed late registrations and backlogs.

The vital events registration and national ID proclamation No 760/20014 gives the mandate of birth and death notification to the health ministry and bureaus at the regional level to take care of it. However, there are visible gaps in the inter-operability and coordination among the key stakeholders. Within both regional and federal governments, effective vital events registration system calls for the attention, and is the responsibility, of a number of government organs: health, education, city administrations and justice organs, at the federal and regional levels. Therefore, improving the interoperability and coordination between these entities is vital, and specific mandates within the civil registration work should be given to each stakeholder, strong and well-coordinated taskforces shall be established and Terms of References (ToRs) on the roles and responsibilities, as well as clear guidance on monitoring and reporting should be prepared. According to the WB & the WHO, coordination and communication among key stakeholders of civil registration systems is key to the performance of the system (WB-WHO, 2014). However, it is important to mention that this will need a political/government priority and commitment.

The registration process needs to be simplified through legal reforms. The process and providing a vital event registration service within the existing structures, without necessarily establishing new ones, can improve and increase the registration coverage (Tom J, 1981). Such efforts will eliminate some features of the vital events registration procedures, that discourage people from registering their events. In line with this, official and unofficial fees should not be levied for registration as well as certification. Moreover, measures shall be taken by government authorities to eliminate corruption (bribery) within the system. Pastoralists, as well as settled communities in the region, shall be allowed to register their events in case both parents are not available to remove a possible barrier to registration.

The value for civil registration shall be carefully thought out, and vital events certificates must be made obligatory pre-requisites for various social services to create demand for vital records. For instance, vital records shall be necessary to access certain services, for example, when children are first admitted to school, to attest to their dates of birth, and acquiring travel papers to prove nationality. The same can be true if immunizations and birth registrations are linked.

Passive registration is not a solution for a mobile population like the Somali pastoralists, nor does the system of using involuntary social networks

(Community groups, traditional birth attendants etc) to notify births, where the public must walk kilometers to get their events registered. For Somali pastoralists, active registration or a similar system will work better. Assigning a dedicated (full time) civil registrar at the Kebele level would yield better results than using the Kebele chairman as a civil registrar. The civil registrar should visit areas under his/her kebele periodically, say monthly, to investigate and register what vital events have occurred since his last visit and, at the same time, use the visit to raise the awareness of the public on the significance of civil registration. In this way, vital events, particularly births and deaths, can be registered timely, and delays can be avoided. For the back-logs of unregistered children, registration at schools can be one of the best ways to get them in the picture. According to Ethiopian Demographic and Health Surveys. EDHS, the primary education enrolment rate in the country is 84.6% (CSA & ICF, 2016). This can uplift the registration of unregistered children, both in rural and in urban areas, within a short period of time.

Lastly but not the least, a functional civil registration system needs a functional government system down to Kebele level. Despite the weak and porous government structures at most of Kebeles in the Somali region, the vital events registration agency faces serious shortages of staff at the woreda and the city administration levels. Therefore, staff shall be recruited as per the agency structure. Trainings and all the necessary pre-requisites shall be given to these staff to handle their responsibilities. Enough budget should also be allocated for civil registration in the region.

Conclusion

Strengthening civil registration systems is acknowledged as the way to establish fundamental human and civil rights. Despite the multifaceted importance of civil registration, civil registration systems in Sub-Saharan African nations is very weak, if nonexistent. The same is true for Ethiopia. Major and significant actions on civil registration in Ethiopia and in the Somali region have been taken only recently. While efforts have focused largely on the improvement of a civil registration system for births, deaths, causes of death, marriage, and divorces, it is also important not to turn a blind eye to the mutual benefit in strengthening systems such as health and ID systems in tandem.

Several efforts have been made by the recently established federal and regional vital events registrations, both at the federal and regional levels. Yet, they face a number of challenges that hinder a functional civil registration system. Financial and human resource challenges, logistical problems, the mobile nature of pastoralist population, a lack of strong coordination, a lack of political/government priority and commitment, a lack of knowledge on the significance of civil registration and a lack of value for civil registration are among the key challenges that hinder a functional civil registration system in the Somali region.

Improving the link between vital events registration and the key stakeholders (health, education, justice, city administrations and others) is key to a functional civil registration in the region, and this action calls for a strong political commitment. Other recommendations include removing barriers surrounding to registration process in the region: removing official and unofficial fees for the service etc., assigning a dedicated civil registrar instead of using the Kebele manager as registrar, and permitting the civil registrars to visit the areas under his/her kebeles on a monthly basis to register and deliver the awareness message would also boost the registration rates in the region. Scrutiny on value for civil registration is needed. Compared to immunizations and primary education enrolments, civil registration is lagging way behind, yet, there is a way to link civil registration to these services.

Improving civil registration through a civil registration and vital statistics information system is vital, and a potential area for research. The paper focused on the impediments to current civil registration system in the region, and ways to improve it in coverage and quality. However, the need to modernize the registration through digital systems, the cost of civil registration in the region and linking civil registration to vital statistics is an area that calls for the attention of researchers.

Grant Support: The author received no grant support for this work.

References

- Central Statistical Agency (CSA) [Ethiopia] and ICF. 2016. *Ethiopian Demographic and Health Surveys (EDHS), 2016*, Addis Ababa, Ethiopia and Rockville, Maryland, USA: CSA and ICF.
- Civil registration and Vital Statistics (CRVS) and Sustainable Development Goals (SDGs), 2016, Advocacy material. <https://www.getinthepicture.org/resource/civil-registration-and-vital-statistics-crvs-and-sustainable-development-goals-sdgs>
- FDRE (2013). *Towards sustainable vital events registration and vital statistics systems of Ethiopia: Strategy and Action Plan* July 2013 – June 2018.
- Federal Vital Events Registration Agency (FVERA) (2018), Mid-Year Vital Events Registration Report, Addis Ababa.
- Forrest E. Linder, (1982). *Improving vital registration systems in developing countries*. Technical paper No 20, International Institute for Vital Registration and Statistics.
- Handbook on Training in Civil Registration and Vital Statistics System; Studies in Methods, Series F, No. 84; United Nations, New York, 2002 (Module 2) http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_84E.pdf
- IDRC Canada, Current state of CRVS: an overview, *Produced for the international conference on CRVS innovations, Ottawa, Canada*, February 27–28, 2018.
- May, T. (2002). *Qualitative research in action*. New Delhi: SAGE Publications.
- Plan Ethiopia and the African Child Policy Forum (2005). *Perception and Practices: A review of birth registration in Addis Ababa and the regional states of Oromia, Amhara, SNNP, Ethiopia*.
- Plan International. “Birth Registration: Resources.” [https:// plan-international.org/what-we-do/child-participation/birth-registration/resources](https://plan-international.org/what-we-do/child-participation/birth-registration/resources). Accessed May 12, 201.
- Proclamation no.1049/2017, Vital Events Registration and National Identity Card proclamation (amendment) proclamation.
- Regional Vital Events Registration Agency (RVERA) (2018), nine months report (July 2017 – April 2018), Jigjiga, Ethiopia.
- Setel, P. W., Macfarlane, S. B., Sreter, S., Mikkelsen, L., Jha, P., Stout, S., AbouZahr, C. (2007) A scandal of invisibility. Making everyone count by counting everyone. *Lancet*, 370, 1569–1577.
- Thabane, L., Chinganya, O., & Ye, C. C. (2008). Training young statisticians for the development of statistics in Africa. *African Statistical Journal*, 7, 125–148.
- Toma J. M. (1981), *Methods and Problems of Civil Registration Practices and Vital Statistics Collection In Africa*, Technical paper No 16, International Institute for Vital Registration and Statistics.
- United Nations (UN). (2001). Principles and Recommendations for a Vital Statistics System Revision 2, United Nations, New York, 50.

- United Nations Statistics Division (UNSD). (2014). Principles and Recommendations for a Vital Statistics System. Revision 3. New York: United Nations, 65.
- UNICEF (2017). Specific domains of respectful newborn care: the role of Civil Registration and Vital Statistics systems, PTB TWG-ICS- Session 3, New York.
- United Nations Children’s Fund (UNICEF), A Snapshot of Civil Registration in Sub-Saharan Africa, UNICEF, New York, 2017.
- UNICEF (2013). Every child’s birth right: Inequities and trends in birth registration. New York: UNICEF.
- UNICEF (2013). A passport to protection: a guide to birth registration programming. UNICEF, New York, p. 11
- WHO (2012). *Civil Registration and Vital Statistics*. WHO-FIC information sheet.
- WHO (2013). *Civil Registration and Vital Statistics: Challenge, best practices and design practices for modern systems*, Geneva.
- WHO (2013). *Strengthening CRVS Systems through Innovative Approaches in the Health sector*. WHO Geneva.
- WHO (2014). *Civil Registration and Vital Statistics Investment Planning: Report of a Technical Consultation*. Addis Ababa, 28-29 April 2014.
- WHO 2017 *World Health Statistics*. WHO Geneva.
- World Bank and World Health Organization (WB-WHO) 2014. *Global CRVS Scaling Up Investment Plan 2015–2024*. <http://www.worldbank.org/en/topic/health/publication/global-civil-registration-vital-statistics-scaling-up-investment>.
- World Bank Data Bank. *World Development Indicators*. Available from: [http:// data:// databank .worldbank .org /data/reports](http://data.worldbank.org/data/reports).



İşe Adanmışlık ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinin Performans Algısına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*

A Research to Determine the Effects of Work Engagement and Organizational Identification Relations on The Performance Perception

Kadir Aktaş¹ , Bünyamin Akdemir² 

Öz

Bu çalışmanın temel amacı, işgörenlerin işe adanmışlık düzeyleri ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkilerini belirlemektir. Araştırma amacı doğrultusunda, Ankara Büyükşehir Belediyesinden 555 ve Eskişehir Odunpazarı Belediyesi çalışanlarından 92, Ankara'da AFAD Başkanlığı Merkez Binasında çalışanlardan 98 ve İstanbul'da ise ASİS A.Ş. çalışanlarından 98 katılımcı olmak üzere toplam 843 kişiden anket aracılığıyla elde edilen veriler "faktör analizi, korelasyon analizi ve Yapısal Eşitlik Modellemesi analizleri" yöntemiyle değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; işe adanma, örgütsel özdeşleşme ve performans algısı değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiş ve araştırma sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma modelindeki bağımsız değişkenlerin (işe adanma, örgütsel özdeşleşme) bağımlı değişkenleri (performans) etkileme düzeyleri ile bağımsız ve bağımlı değişkenlerin kendi aralarındaki etkileşim düzeyleri açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler

İşe Adanmışlık, Özdeşleşme, Örgütsel Özdeşleşme, Performans, Performans algısı

Abstract

The main purpose of this study is to determine the relationship of employee engagement and organizational identification's effects on their performance. For the purpose of the research, the data obtained from questionnaires filled out by total 843 employees, working in the Greater Municipality of Ankara 555, in the

* Bu araştırma Aktaş K., (2019) "İşgörenlerin Adanmışlık Düzeyi ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinin Performans Algısına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" isimli (Yayımlanmamış) Doktora Tezinden alınmıştır.

1 Sorumlu Yazar: Kadir Aktaş (Dr.), Milli Savunma Bakanlığı Lojistik Daire Başkanlığı, Ankara, Türkiye.
E-posta: aktas0072@hotmail.com ORCID: 0000-0002-1307-5402

2 Bünyamin Akdemir (Prof. Dr.), İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Malatya, Türkiye.
E-posta: bunyamin.akdemir@inonu.edu.tr ORCID: 0000-0003-2285-5643

Abf: Aktaş, K. ve Akdemir, B. (2019). İşgörenlerin adanmışlık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77: 307-348. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0042>

Eskişehir Odunpazarı Municipality 92, in the Ankara Prime Ministry of AFAD 98 and in the İstanbul ASİS Corporation 98 were evaluated by means of factor, correlation and SEM analysis.

According to the findings obtained as a result of the research; statistically significant correlations are found among employee engagement, organizational identification and performance perception variables, and the research results have been reached. The level of influence of independent variables (employee engagement, organizational identification) on dependent variables (performance perception), and the level of interaction between independent and dependent variables in the research model are explained.

Keywords

Work engagement, Identification, Organizational identification, Performance, Performance perception

Extended Summary

In today's increasingly competitive environment, it is becoming more and more difficult to ensure the continuity of trained and qualified personnel in the organization, as well as providing qualified personnel or providing additional qualifications for the personnel. One of the most important reasons for this is the ability to communicate very quickly all over the world, thanks to the developing communication technologies and being informed instantly of all kinds of opportunities in the world.

In this competitive environment, qualified personnel turn to new organizations, new cities, countries and continents, by spreading towards the opportunities offered to them. In this case, in addition to providing qualified personnel or training to personnel for qualification, it has become essential for organizations to take measures and develop methods, in order to ensure that these personnel are identified and dedicated to their work and organisations.

It is evident in the results of research that employing highly qualified, resourceful, intelligent, strong, durable and diligent employees without dedication to organizations does not provide a great advantage. For example, research in the United States has estimated that the annual cost of economic loss from insufficient or never dedicated staff is around \$ 250 to 350 million. This figure corresponds to approximately 2% of the US GNP (Gross National Product) at that time (Attridge, 2009: 387). If so, this issue is worth considering.

For those reasons, it is mandatory to acquire and train qualified personnel, and to take measures and develop new methods to ensure that employees identify with their organizations and are dedicated to their work. In the literature survey within this framework, it is observed that in the last 10 years, there has been an intensive study of these concepts. Although there are some researches, especially on the "employee engagement and performance perception" and "organizational identification and performance perception interactions", that there has not been any research on "the influence of relations between employee engagement and organizational identification on the performance perception", has shown the need to research this subject. Therefore, it is thought that this research will contribute to fill an emptiness in the area.

In light of the explanations above, in this study, concepts of employee engagement, organizational identification and performance perception are

examined theoretically in the first, second and third sections. In the fourth section of the study, how the research is conducted and which method is used to analyzing the data are mentioned. In the last section, there are general evaluations and the results of research obtained with the aim of the study and discussions.

In this context, the main purpose of this study is to determine the relationship of employee engagement and organizational identification's effects on their performance. For the purpose of the research, the data obtained from questionnaires filled out by total 843 employees, working in the Greater Municipality of Ankara 555, in the Eskişehir Odunpazarı Municipality 92, in the Ankara Prime Ministry of AFAD 98 and in the İstanbul ASİS Corporation 98 were evaluated by means of factor, correlation and SEM analysis.

According to the findings obtained as a result of the research; statistically significant correlations are found among employee engagement, organizational identification and performance perception variables and the research results have been reached. The level of influence of independent variables (employee engagement, organizational identification) on dependent variables (performance perception), and the level of interaction between independent and dependent variables in the research model are explained.

İşe Adanmışlık ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinin Performans Algısına Etkisi Üzerine Bir Araştırma

Günümüzde artan rekabet ortamında, nitelikli personeli temin etmek veya personele ilave nitelikler kazandırmak kadar, yetişmiş ve kalifiye personelin örgütte devamlılığını sağlamak da giderek zorlaşmaktadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri de gelişen iletişim teknolojisi sayesinde, dünyanın her yeriyle çok hızlı iletişim kurabilme imkanının sunulması ve her türlü fırsattan anında haberdar olunmasıdır. Nitelikli personel, bu rekabet ortamında, kendilerine sunulan fırsat ve imkanlara doğru yönelerek, yeni örgütlere, yeni şehirlere, ülkelere ve kıtalara açılmaktadır. Bu durumda nitelikli ve kalifiye personeli temin etmek ve yetiştirmenin yanında, örgütlerin bu personelin örgütleriyle özdeşleşmelerini ve işlerine adanmalarını sağlayacak yönde tedbirler alması ve yöntemler geliştirmesi elzem hale gelmiştir.

Örgütler için adanmışlık tutumu olmaksızın çok nitelikli, becerikli, zeki, kuvvetli, dayanıklı ve gayretli işgörenleri istihdam etmenin, çok büyük bir avantaj sağlamadığı bariz bir biçimde araştırmalarda görülmektedir. Örneğin, Rath ve Conchie'nin 2009 yılındaki araştırmalarına göre; ABD'de yeterince veya hiç adanmamış personelden kaynaklı ekonomik kaybın yıllık maliyetinin 250-350 milyon dolar civarında olduğu hesaplanmıştır. Öyle ki bu rakam o dönemde ülkenin GSMH'nin yaklaşık %2'sine denk gelmektedir (Attridge, 2009: 387). Öyleyse bu konu incelemeye değer bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüz işletmeleri açısından hayati öneme sahip olan diğer bir kavram, örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşme kavramı, "kişinin, kendisini birlikte tanımladığı örgüte ait ya da örgütle bir bütün olarak hissetmesi ve örgütün başarı ile başarısızlığını kendi başarı ve başarısızlığı olarak algılaması durumu" olarak ifade edilebilir (Cüce vd., 2013: 7). Dış çevre koşullarında ortaya çıkan değişim ve gelişmeler, çalışanlar ile örgüt arasındaki psikolojik ilişkinin önemini daha da artırmaktadır. Diğer bir deyişle, bugün örgütler işgörenlerden iş yerini sevmeye, sadık olma ve örgüte bağlı olma gibi birtakım duyguların ötesine geçmelerini beklemekte; örgütü bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek şekilde benimsemelerini istemektedir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme konusu günümüz örgütleri ve işletmeleri açısından anlaşılması gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (İşcan, 2006: 161).

Bu bağlamda makalenin temel amacı, işgörenlerin işe adanmışlık düzeyleri ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin, işgörenlerin performans algısına etkilerini araştırmaktır. Bu maksatla makalede sırasıyla birinci bölümde işe adanma, ikinci bölümde örgütsel özdeşleşme, üçüncü bölümde performans algısı kavramları teorik olarak incelenmiştir. Makalenin dördüncü bölümü olan “araştırma” bölümünde ise araştırmanın amacı doğrultusunda, farklı kurum ve kuruluşlardan toplam 843 kişiden anket aracılığıyla elde edilen veriler çeşitli istatistiki yöntemler kullanılarak analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar tablolara dönüştürülerek değerlendirilmiştir. Son bölüm olan “genel değerlendirme ve sonuçlar” bölümünde ise araştırmanın sonuçları ile araştırmanın sonuçları ve uygulayıcılara öneriler ifade edilerek makale tamamlanmıştır.

İşe Adanma Kavramı

Adanmışlık, “bir kişinin bütün gücünü belli hedefe teksif etmesi, o hedef doğrultusunda gayretlerini yoğunlaştırması” anlamındadır. Örgütsel adanmışlık ise; “işgörenin örgütün hedeflerini benimsemesi ve bütün gayretlerini örgüt hedefleri doğrultusunda yoğunlaştırması” anlamındadır. Örgütsel adanmışlığın zirvesinin “örgütsel fanatiklik ya da fedailik” olduğu söylenebilir (Koçel, 2014: 534).

Yönetim alanında işgören adanmışlığı konusunda ilk temel çalışmanın Kahn’ın (1990) “Personelin İşe Adanması ve Adanmamasında Psikolojik Durumlar” makalesi olarak görülmektedir (Saks and Gruman, 2014: 156). İşe adanmışlık çalışmalarıyla ilgili olarak yapılan incelemede, işe adanmışlık boyutlarına dair ilk tasnif Kahn (1990) tarafından yapılmış olup bunlar “özellik adanmışlığı, durumsal adanmışlık ve davranışsal adanmışlık” olarak ifade edilmiş ancak detaylandırılmamıştır (Schaufeli and Bakker, 2010: 19-22).

Kahn’a göre işe adanmışlık; örgüt üyelerini (kişilikleriyle birlikte) iş rollerine bağlayan donanımlardır ve işe adanmış bireyler görevlerinde fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak gayret gösterirler (Kahn, 1990:700).

Bu alanda çalışma yapmış diğer bir araştırmacı olan Leiter ve Maslach’a göre işe adanma kavramı; işgörenin işle ilgili faaliyetlere, mesleki verimlilik hislerini yükseltici, enerji dolu katılımını ifade etmektedir. Bazı araştırmacılar, tükenmişliğin, işe adanmanın tam karşısı olduğunu ileri sürerek işgörenlerin işe adanma düzeyini saptamak için tükenmişlik düzeyinin ölçülmesinin yeterli olduğunu savunmaktadırlar (Maslach and Leiter, 2008: 498-499).

İşe adanmışlık konusunda bir çok araştırması bulunan Schaufeli ve arkadaşlarına göre işe adanma kavramı; işgörenin işinde sergilediği enerjiklik, adanma ve içselleştirmeden müteşekkil, olumlu ve memnun bir ruh hali olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli et al., 2006:701-702).

Bu kapsamda Schaufeli ve arkadaşları işe adanmışlığı enerjik olmak (dinçlik), adanmışlık (güçlü bağlılık) ve içselleştirme (benimseme) olarak üç boyutta ele almışlardır. Araştırma sürecinde makalemizde de bu boyutlar kullanılmıştır (González-Romá et al, 2006:166). İşe adanmışlık tutumunun alt boyutlarını kısaca şöyle açıklayabiliriz;

a. Enerjik olmak (Dinçlik): Orijinalinde İngilizce “vigor” olarak kullanılan ve dilimizde “enerjik ve dinç olmak” olarak çevrilen bu kavram; yüksek seviyeli enerji, çalışırken mantıki esneklik, işgörenin işine isteyerek gayret sarf etmesinden ve zorluklar karşısında metanetinden oluşan bir özellik olarak ifade edilmektedir (Schaufeli vd., 2006:702).

b. İşe adanmak (Güçlü bağlılık): Orijinal kaynağında “dedication” olarak ifade edilen bu kavram, “işe adanma, birinin işine güçlü bir şekilde bağlanmasını ve işini önemsediyini, coşkuyu, ilhamı, gururu ve meydan okuma hislerini yaşamayı işaret etmektedir (Schaufeli vd., 2006:702).

c. İlgilenmek (Benimsemek): İngilizce “involvement” olarak ifade edilen ve dilimizde “katılım, ilgilenme ve benimseme” olarak kullanılan bu kavram; bir işgörenin tamamen işine yoğunlaşması ve mutlulukla işine dalmasını ifade etmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2010:11). Çalışma esnada zamanın hızla akıp geçmesi ve kendini işinden ayırmakta zorluk çekmesidir. Kısaca yaptığı işin kişinin hobisi haline gelmesi durumudur (Aybas, 2014: 16).

Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Akademik olarak özdeşleşme kavramı; bireyin kendisini başka kişi veya grupla aynılaştırması ve onlarda meydana gelen değişiklikleri kendisine gelen değişiklik gibi hissetmesi durumudur (Koçel, 2011: 534).

Lee (1971) örgütsel bağlılıkla ilişkili olarak gördüğü örgütsel özdeşleşmeyi “bir dereceye kadar ait olma veya sadakat” olarak tanımlamıştır (Akt. Buchanan, 1974:533).

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini özel bir grubun üyesi olarak algıladıkları sosyal kimlik teorisinin özel bir şeklidir. Bireyler bir gruba özdeşleştiklerinde, bu gruplara ait olduklarını düşünmektedirler. Bundan dolayı, bireyin benlik kavramı, örgütün genel karakterine benzerlik göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme, birey ve örgüt arasında bilişsel bir bağlantıyı şekillendirmektedir (Chen et al., 2015;11-12).

Literatür incelemesinde örgütsel özdeşleşme ile ilgili ilk çalışmanın 1943 yılında Edward Tolman tarafından yapıldığı görülmektedir. Tolman yaptığı bu çalışmada birbirlerinden oldukça farklı olmasına rağmen, birbiri ile ilişkili üç özdeşleşme türünden bahsetmiştir (Köse, 2009: 6):

- i. Bir kişinin kendisinden daha olgun (güvendiği veya kıskandığı) birisini taklit etmeye çalışması ya da rol model olarak alması,
- ii. Bir bireyin, kendini ait olarak hissettiği herhangi bir gruba bağlı olması,
- iii. Özdeşleşmenin, birey tarafından harekete sevk edici unsur olması şeklinde ifade edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşmenin boyutlarının geliştirilmesine ve ölçülmesine yönelik ilk deneysel çalışma 1969 yılında Brown tarafından yapılmıştır. Brown örgütsel özdeşleşmeyi; örgüt cazibesi, örgütsel ve bireysel amaçların uyumu, örgüte sadakat, bireyin kimliğini tanımlamada örgüt üyeliğini referans olmak üzere dört boyut altında ifade etmiştir. Lee (1969, 1971) çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin “üyelik, sadakat ve ortak özellikler” olmak üzere üç boyutlu bir özellik taşıdığını belirtmiştir (Kanten, 2008:171).

Van Dick ve arkadaşları örgütsel özdeşleşmeyi bilişsel, duygusal, değerlendirme ve davranışsal olarak dört boyutta ele almıştır (Dick et al., 2005:192). Aslında bu boyutlandırma örgütsel özdeşleşmenin de temelini oluşturan sosyal kimlik kavramının boyutlandırılmasıyla paralellik etmektedir. Bu boyutları aşağıdaki gibi açıklayabiliriz;

- a. Bilişsel boyut: Belli bir gruba üye olduğunun şuurunda olmayı ifade etmektedir. Birey bir kez kendisinin örgüt içerisinde bir sınıflandırmaya dahil olduğunu algıladıktan ve kabul ettikten sonra, diğer üç boyut devreye girmektedir (Dirin, 2014:58).

b. Duygusal boyut: Bir gruba olan duygusal bağlılığı ifade etmektedir. Grubun bir parçası olmaktan dolayı duyulan gururla ilgili olmakla birlikte, bireyin grubu ile ilgili pozitif imaj oluşturmada veya pozitif bir sosyal kimlik geliştirmesinde önemlidir (Özdemir, 2007: 69).

c. Değerlendirme boyutu: Hem içeriden, hem dışarıdan yapılan değerlendirmelerde örgüte atfedilen kıymet olarak ifade edilmektedir (Özdemir, 2007: 69).

d. Davranışsal boyut: Genel bir ifadeyle örgütsel özdeşleşmişliği en iyi ifade eden olgular, pozitif örgütsel davranışlardır. Bazı araştırmacılar ilk boyut olan bilişsel boyutun bireyde oluşmasından sonra, diğer boyutların ortaya çıkacağını savunmuşlardır. Bu üç boyutların hangi sırayla çıkacağı konusunda bir mutabakat olmamakla birlikte, birbirleri ile ilişkili oldukları kabul edilmiştir. Bu kapsamda davranışsal boyut, genel olarak bireyin örgütün ritüellerine katılmasını ve kendinden beklenen yönde davranışlar sergilemesini ifade etmektedir (İşcan ve Karabey, 2009: 42).

Performans Algısı Kavramı

Performans kelimesinin TDK sözlüğünde anlamı “başarım” olarak verilmektedir (TDK, 2017). Performans terimi köken olarak İngilizce bir kelime olup; yapma, icra etme, başarı gibi anlamları vardır.

Araştırmamızda değişkenlerden biride işgörenlerin yaptıkları işe yönelik performans algısıdır. Algılamak; duyu organlarına çarpan harici ikazların farkına varılması ve değerlendirmesi sürecinin bütünü olarak ifade edilmektedir (Barlı, 2010: 105).

Performans, bir işi yapan bireyin/örgütün amaçlanan hedefe ulaşıp ulaşılmadığını ifade için kullanılan bir kavramdır (Bilgin vd., 2011: 149).

Başka bir araştırmacıya göre performans; görev kapsamında standartları karşılayacak şekilde görevin icrası ve amacın gerçekleştirilmesi maksadıyla ortaya konan mal, hizmet veya emektir (Helvacı, 2002: 156).

Bernadin (1995) performansın iş sonuçları, örgütün stratejik hedefleri, müşteri memnuniyeti ve ekonomik sonuçlarla güçlü bir şekilde bağlantı içinde olduğuna vurgu yapmıştır (Öztürk, 2006: 12).

Performans algısı ise “özdeğerlendirmeye dayalı bireysel performans” olarak da ifade edilmiştir (Aktaş ve Şimşek, 2014: 31).

Bu araştırmada kullanılan performans algısından kastedilen; işgörenin hissettiği performansın kendisi tarafından değerlendirilmesidir. Diğer bir deyişle, işgöreninin kendi kendini değerlendirmesi veya işgörenin özdeğerlendirmesi olarak ifade edilebilir.

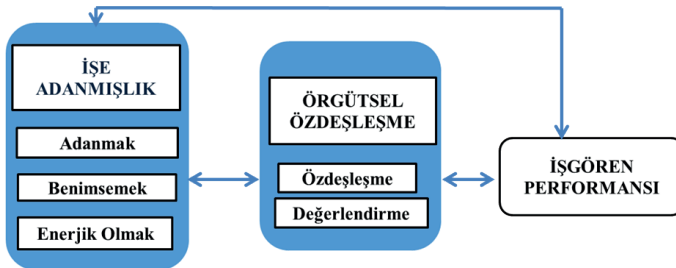
Araştırma

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, modern sonrası olarak nitelendirilen kavramlardan olan “İşe adanmışlık” ve “örgütsel özdeşleşme” kavramlarını incelemek, bu kavramların birbirleri ile ilişkisini ve bu ilişkinin performans algısına olan etkisini incelemektir. Yapılan literatür taramasında “işe adanmışlık ve performans” ile “örgütsel özdeşleşme ve performans” etkileşimi hakkında araştırmalar bulunmasına rağmen, “işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini” inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle araştırmanın, yönetim ve organizasyon alandaki bir boşluğu dolduracağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada test edilecek model, ilişki yönüyle etraflı ve tanımlayıcı niteliktedir. Şekil 1’de ifade edilen modelde gösterilen ilişkiler çalışma sırasında incelenmeye çalışılacaktır. Modele göre, işgörenlerin işe adanmışlıkları ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde bir ilişki söz konusudur. Ayrıca bu modele göre işgörenin performans algısı hem işgören adanmışlığı ile hem de örgütsel özdeşleşme ile olumlu yönde bir ilişkiye sahiptir.



Şekil 1. İşgörenlerin İşe Adanmışlık Düzeyleri ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinin Performans Algısına Etkilerine Yönelik Araştırmanın Modeli

Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmamızdaki hedef kitle kurum ve kuruluşlarda görev yapan memur, işçi, hizmetli, şoför, güvenlik görevlisi gibi her sınıftan işgörenlerdir. Araştırmanın başında amacımız büyük bir kurumda bu araştırmayı neticelendirmektir, ancak büyük kurumlardan gerekli müsaade alınmadığından dolayı, anketimizin kurumsal nitelik taşıyan iş yerlerinde uygulanmasına yönelik bir çalışmaya yönelinmiştir. Araştırma sürecinde 26 adet yazılı mektup, 13 adet elektronik mektup ve 13 adet yüz yüze görüşme olmak üzere toplam 52 kurum ve kuruluş bizzat müracaat edilmiştir. Bu müracaatlardan yaklaşık yarısına yazılı veya sözlü olarak cevap verilmiş; ancak aşağıda belirtilen dört kurum veya kuruluşta “uygundur” cevabı alınabilmiştir.

Araştırmanın ana kütesini yukarıda adı geçen kurum/kuruluş çalışanlarından toplam 6182 personel oluşturmaktadır. Araştırma yapıldığı dönemde Ankara Büyükşehir Belediyesi Fen İşleri Dairesinde yaklaşık 5.300 işgören, Eskişehir Odunpazarı Belediyesi Merkez binasında yaklaşık 230 işgören, AFAD Başkanlığı Merkez binasında yaklaşık 450 işgören ve ASİS Elektronik ve Bilişim A.Ş.’de yaklaşık 200 işgören istihdam edildiği ifade edilmiş olup, bunlar kesin rakamlar değildir. Anket uygulaması için bu sayıya ulaşmamız hem zaman hem de maliyet açısından mümkün olmadığından gelişigüzel örneklem tercih edilmiştir. Bu kurum ve kuruluşlardan gönüllü olarak araştırmaya katılanların ortak özelliği çeşitli düzeylerde görev yapan işgören olmalarıdır. Elde edilen verilerin Tablo.1’de gösterilen $\alpha=0.05$ ve $q=0,05$ orana göre bu araştırmada ana kütle-örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 1
 $\alpha=0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

| Evren Büyüklüğü | +- 0.05 örnekleme hatası (d) | | |
|-----------------|------------------------------|-----------------|----------------|
| | p=0.5 ve q=0.5 | p=0.8 ve q= 0.2 | p=0.3 ve q=0.7 |
| 500 | 217 | 165 | 196 |
| 750 | 254 | 185 | 226 |
| 1000 | 278 | 198 | 244 |
| 2500 | 333 | 224 | 286 |
| 10000 | 370 | 240 | 313 |
| 100000 | 383 | 245 | 322 |
| 1000000 | 384 | 246 | 323 |
| 100 milyon | 384 | 245 | 323 |

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004:50); Akt.Yirik, Ş. vd. (2016:10).

Ankara Büyükşehir Belediyesinden 555 adet ve Eskişehir Odunpazarı Belediyesi çalışanlarından 92 adet, Ankara’da AFAD Başkanlığı Merkez Binasında çalışanlardan 98 adet ve İstanbul ilinde ise ASİS Elektronik ve Bilişim A.Ş. çalışanlarından 98 adet olmak üzere toplam 843 katılımcıyı kapsamaktadır.

Analiz Yöntemi

Yapılan araştırmanın analiz aşamasında ilk olarak katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin tanımlayıcı istatistikî bilgiler verilmiştir. Daha sonra ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik yapılmıştır. Geçerlilik analizi için, Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmış, sonrasında kurulan yapının test edilmesi için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) AMOS yardımıyla analiz edilmiştir. Daha sonra ölçek güvenilirliği için hem ölçeğin hem de ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılığını tespit etmek için Cronbach-Alfa katsayısı incelenmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Analiz sürecinde verilerin normal dağılım gösterdiği durumlarda iki değişken karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla değişken karşılaştırmalarında ANOVA testi kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermediği durumlarda ise ikiden fazla değişken mevcut olduğu için non parametrik testlerden Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Bu test ile birlikte elde edilen sonuçlara göre ikişerli gruplamalar yapılarak Mann Whitney U testi yardımıyla gruplar arası farklılıklar belirlenmiştir. Hipotezlerin testi Korelasyon Analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) aracılığıyla yapılmıştır. Bütün araştırmanın analizinde SPSS 24.0, ve AMOS 24.0 istatistikî programları kullanılmıştır.

Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya yönelik varsayımlar aşağıda sıralanmıştır:

- Katılımcıların ana kütleyi temsil etme yeteneğine sahip olduğu,
- Katılımcıların anket sorularını samimi olarak yanıtladığı,
- Araştırma sonuçlarına ulaşabilmek amacıyla en uygun istatistikî yöntemlerin seçildiği,
- Araştırmada kullanılan ölçme programlarının hâlihazırda geçerli ve güvenilir olduğu.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmaya yönelik sınırlamalar aşağıda sıralanmıştır:

- Araştırma, konu ve uygulama yönüyle sınırlandırılmış olup zaman, maliyet ve imkânlar bakımından belli kısıtlar taşımaktadır.
- Araştırmanın konu açısından kapsamını; işgörenlerin işe adanmışlık düzeyleri ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algılarına etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma oluşturmaktadır.
- Uygulama açısından araştırma, Ankara ve Eskişehir illerinde belediye çalışanlarını, Ankara’da AFAD Başkanlığı Merkez Binasında çalışanları ve İstanbul ilinde ise ASİS Elektronik ve Bilişim A.Ş. çalışanlarını kapsamaktadır.
- Araştırma, sonuçlarının genellenmesi gibi bir amaç taşınmamaktadır.
- Bu araştırma sonucu itibariyle elde edilen verilerin araştırmacı tarafından değerlendirmesini yansıtmakta olup, anket yapılmasına müsaade eden kurumların görüşlerini yansıtmamaktadır.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada birinci elden veri toplama yöntemlerinden biri olan anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın anket formu 4 bölüm ve 46 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde Demografik Bilgiler (7 soru), ikinci bölümde İşe Adanmışlık Ölçeği soruları (13 soru), üçüncü bölümde Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği soruları (12 soru) ve dördüncü bölümde İşgören Performans Algısı ölçeği soruları (14 Soru) olmak üzere toplam 46 sorudan oluşmaktadır.

Birinci bölüm, araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik sorulardan oluşmaktadır. Sorular; “Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Eğitim durumu, Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?, Statü ve Toplam iş tecrübesi?” sorularından oluşmaktadır.

İkinci bölümde, Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilerek (Utrecht Work Engagement Scale/Utrecht İşe Adanma Ölçeği) UWES-9’dan alınan 9 soru ve UWES-17’den alınan 4 soru olmak üzere, toplam 13 sorudan oluşan “İşe Adanma Anketi” Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır (Schaufeli and Bakker, 2004: 4-11; Schaufeli et al., 2006: 706-707).

Üçüncü bölümde Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği olarak, iki araştırmacı grubu tarafından geliştirilmiş iki farklı ölçekten oluşan bir kombinasyon Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. Bunlardan ilki Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 maddelik, ikinci kısmı Van Dick ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen 6 maddelik olmak üzere toplam 12 maddelik özdeşleşme ölçeği bu araştırmada kullanılmıştır.

Dördüncü bölümde bu araştırmada işgörenlerin performans algısının ölçülmesinde kullanılan ölçek ise toplam 14 sorudan oluşan iki farklı araştırmadan alınan bir kombinasyon kullanılmıştır. Performans algısı anketini oluşturan ilk 4 anket sorusu, önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000) tarafından araştırmalarda kullanılan Çöl (2008) tarafından ortaya çıkabilecek potansiyel hataları giderebilmek amacıyla her iki dile ve konuya hakim bir kişi tarafından ifadelerin İngilizceden Türkçeye çevirileri yapılarak kullanılmıştır. Performans algısı anketini oluşturan sonraki 3 soru (5-7) ise Fuentes ve arkadaşları (2004) ile Rahman ve Bullock (2004) tarafından geliştirilen Göktaş (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan bir ölçekten alınmıştır. Son 7 soru (8-14) uzman görüşü doğrultusunda hazırlanmış olup, işgörenin performans algısını tespit amacıyla performans ölçeğine ilave edilmiştir.

Anketlerin uygulanma şekli; Ankara Büyükşehir Belediyesi, AFAD Başkanlığı ile Eskişehir Odunpazarı Belediyesinde (745 adedi) yüz yüze metodu ile İstanbul'daki ASİS A.Ş. çalışanlarına (98 adedi) posta yolu metodu ile olmuştur.

Araştırmada Elde Edilen Verilerin Analizleri

Tablo 2'de verilen Faktör analizi, araştırmaya konu olan ölçeğin ifadelerini açıklamak için kullanılan maddeleri gruplandırarak değişken sayısı azaltılmasını sağlamak yanında ifadelerin alt boyutlarını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Bu analizin gücünü görebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarına bakılmaktadır. KMO değeri 0 ila 1 arasında değer almaktadır. Bu değer 1'e yaklaştıkça faktörler daha güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Genel olarak 0,700'ün üzerinde olan değerler faktörlerin açıklama gücünün iyi olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 2
Faktör Analizi Tablosu

| | İŞE ADANMIŞLIK | | | ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME | | | İŞGÖREN PERFORMANS ALGISI | |
|--------------------------------------|----------------|--------------|---------------------|---------------------|--------------|-----------------|---------------------------|--------------|
| | 1 Adanmak | 2 Benimsemek | 3 Enerjik Hissetmek | | 1 Özdeşleşme | 2 Değerlendirme | | 1 Performans |
| İ6 | ,790 | | | Ö6 | ,817 | | P4 | ,766 |
| İ5 | ,780 | | | Ö5 | ,797 | | P3 | ,765 |
| İ8 | ,774 | | | Ö7 | ,794 | | P8 | ,764 |
| İ4 | ,655 | | | Ö2 | ,739 | | P9 | ,742 |
| İ2 | ,651 | | | Ö4 | ,729 | | P11 | ,737 |
| İ10 | | ,820 | | Ö12 | ,688 | | P2 | ,732 |
| İ13 | | ,794 | | Ö3 | ,672 | | P13 | ,726 |
| İ11 | | ,746 | | Ö11 | ,633 | | P10 | ,719 |
| İ1 | | | ,850 | Ö1 | ,557 | | P14 | ,707 |
| İ3 | | | ,728 | Ö10 | | ,523 | P12 | ,694 |
| | | | | Ö8 | | ,927 | P1 | ,677 |
| | | | | | | | P7 | ,664 |
| | | | | | | | P6 | ,646 |
| | | | | | | | P5 | ,644 |
| Faktör Yükleri | 32,069 | 25,202 | 21,991 | | 44,427 | 22,616 | | 51,030 |
| KMO | | ,941 | | | ,927 | | | ,931 |
| Bartlett Testi | | 6340,777 | | | 4271,340 | | | 6997,009 |
| Sd. | | 45 | | | 55 | | | 91 |
| Sig. | | ,000 | | | ,000 | | | ,000 |
| Açıklanan Toplam Varyans Yüğü | | 79,262 | | | 67,043 | | | 51,030 |

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, “İşe Adanmışlık” ölçeğinin KMO değeri 0,941, Bartlett testi değeri ise anlamlı çıkmıştır ($X^2=6340,777$; $p<0,001$). “Örgütsel Özdeşleşme” ölçeğinin KMO değeri 0,927, Bartlett testi değeri ise anlamlı çıkmıştır ($X^2=4271,340$; $p<0,001$). Araştırmada kullanılan diğer ölçek olan “İşgören Performansı” ölçeğinin KMO değeri 0,931, Bartlett testi değeri ise anlamlı çıkmıştır ($X^2=6997,009$; $p<0,001$). Bu sonuçlara göre, bütün ölçeklerin KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarının anlamlı çıkması, bunların yüksek derece güvenilir ölçek olduklarını göstermektedir.

Doğrulatoryıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı Faktör Analizi ile belirlenen alt boyutların yapılarının test edilebilmesi için Doğrulatoryıcı Faktör Analizi (DFA) AMOS 24.0 yardımıyla çözümlenmiştir. Doğrulatoryıcı Faktör Analizi önceden belirlenmiş olan bir yapının model olarak doğrulanıp doğrulanmadığını belirlenmesi amacıyla kullanılmaktadır.

Önceden yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda analiz dışında bırakılan maddeler Doğrulatoryıcı Faktör Analizi sonucunda da düşük yük değerlerine sahip oldukları için analiz dışında bırakılmıştır. Doğrulatoryıcı Faktör Analizi sonucunda elde edilen uyum değerleri ve kabul edilebilir uyum aralıkları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3
Doğrulatoryıcı Faktör Analizi İçin Uyum İndeksleri

| İndeks | Kabul Edilebilir Uyum | İşe Adanmışlık | Örgütsel Özdeşleşme | İşgören Performansı |
|---------|-------------------------------|----------------|---------------------|---------------------|
| CMIN/DF | $3 \leq \chi^2 \leq 5$ | 5,411 | 4,829 | 6,956 |
| CFI | $0,90 \leq CFI \leq 0,97^*$ | ,978 | ,965 | ,947 |
| NFI | $0,90 \leq NFI \leq 0,95^*$ | ,974 | ,956 | ,939 |
| GFI | $0,85 \leq GFI \leq 0,90^*$ | ,864 | ,862 | ,928 |
| SRMR | $0,05 \leq SRMR \leq 0,08^*$ | ,074 | ,051 | ,059 |
| RMSEA | $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08^*$ | ,072 | ,067 | ,074 |

* Schermelleh-Engel et al. (2003:43); Mueller, (1996: 84).

Analizde bağlantılı görülen maddeler için modifikasyona gidilmiştir. Bu sayede değerler iyileştirilmiştir. Tablo 3'te görüldüğü gibi bütün değerlerin kabul edilebilir bir değerde olduğu belirlenmiştir (Schermelleh-Engel and Moosbrugger, 2003:42; Mueller, 1996: 84).

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmamız doğrultusunda hazırlanan hipotezler işgörenlerin işe adanmışlık tutumları ile örgütsel özdeşleşme tutumları arasındaki ilişkileri, işgörenlerin işe adanmışlık tutumları ile performans algısına yönelik ilişkileri ve işgörenlerin örgütsel özdeşleşme tutumları ile performans algısına yönelik ilişkileri, değişkenlerin alt boyutları bazında açıklamaya yönelik geliştirilmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ve alt boyutlarının, işe adanmışlık ve alt boyutları ile performans algısına yönelik aracı değişken rolüne yönelik hipotezlerde aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 1

H_0 : İşe adanma ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : İşe adanma ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 2

H_0 : İşe adanma ile değerlendirme arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : İşe adanma ile değerlendirme arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 3

H_0 : İşe adanma ile işgören performans algısı arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : İşe adanma ile işgören performans algısı arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 4

H_0 : İşte enerjik olmak ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : İşte enerjik olmak ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 5

H_0 : İşte enerjik olmak ile değerlendirme arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : İşte enerjik olmak ile değerlendirme arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 6

H_0 : İşte enerjik olmak ile işgören performans algısı arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : İşte enerjik olmak ile işgören performans algısı arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 7

H_0 : İşi benimsemek ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : İşi benimsemek ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 8

H_0 : İşi benimsemek ile değerlendirme arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : İşi benimsemek ile değerlendirme arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 9

H_0 : İşi benimsemek ile işgören performans algısı arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : İşi benimsemek ile işgören performans algısı arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 10

H_0 : Örgütsel özdeşleşme ile işgören performans algısı arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : Örgütsel özdeşleşme ile işgören performans algısı arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 11

H_0 : Değerlendirme ile işgören performans algısı arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : Değerlendirme ile işgören performans algısı arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 12

H_0 : Örgütsel özdeşleşmenin, işe adanma ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü yoktur.

H_1 : Örgütsel özdeşleşmenin, işe adanma ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır.

Hipotez 13

H_0 : İş değerlendirmenin, işe adanma ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü yoktur.

H_1 : İş değerlendirmenin, işe adanma ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır.

Hipotez 14

H_0 : Örgütsel özdeşleşmenin, işte enerjik olmak ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü yoktur.

H_1 : Örgütsel özdeşleşmenin, işte enerjik olmak ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır.

Hipotez 15

H_0 : İş değerlendirmenin, işte enerjik olmak ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü yoktur.

H_1 : İş değerlendirmenin, işte enerjik olmak ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır.

Hipotez 16

H_0 : Örgütsel özdeşleşmenin, işi benimsemek ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü yoktur.

H₁: Örgütsel özdeşleşmenin, işi benimsemek ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır.

Hipotez 17

H₀: İş değerlendiriminin, işi benimsemek ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü yoktur.

H₁: İş değerlendiriminin, işi benimsemek ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır.

Araştırmada Anketinin Oluşturulması ve Faktör Analizi

Birinci değişken olarak ele alınan İşe Adanmışlık Ölçeği için, 3 madde birden fazla boyutta yüksek faktör yükü olması sebebiyle analiz dışı bırakılmıştır. Ölçeğin alt faktörleri orijinal ölçekte olduğu gibi 3'e ayrıldığı, bu faktörler sırasıyla "Adanmak, Benimsemek ve Enerjik Olmak" olarak belirlenmiştir. UWES ölçeğinin orijinalindeki şekliyle bu çalışmada 7'li Likert uygulanmıştır [Çok Seyrek (Yılda bir kaç defa veya daha az): 1, Seyrek (Ayda bir veya daha az):2, Bazen (Ayda bir kaç defa): 3, Fikrim Yok:4, Sıklıkla (Haftada bir defa): 5, Çok Sık (Haftada bir kaç defa): 6, Her Zaman (Her gün): 7].

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği olarak, iki araştırmacı grubu tarafından geliştirilmiş iki farklı ölçekten, toplam 12 sorudan oluşan bir kombinasyon Türkçeye çevrilerek kullanılmaktadır. Bunlardan ilki Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 maddelik bir ölçektir. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin diğer bölümünde, Van Dick ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen 6 soruluk (2, 4, 6, 8,10 ve 12. sorular) ölçeği bu çalışmada kullanılmıştır. İkinci değişken olarak ele alınan ve açıklayıcı faktör analizi Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, yapılan analiz sonucunda madde korelasyon değeri .25'den küçük olan ve birden fazla boyutta yüksek faktör yükü olan, ayrıca yükler arasındaki farkın .10'dan düşük olan maddeleri analiz dışında bırakılmıştır. Bu kapsamda bir madde analizden çıkarılmıştır. Geriye kalan 11 madde ile analiz tekrar edilmiştir. Orijinal ölçekte 5 alt faktör olmasına rağmen, yapılan açıklayıcı faktör analizinde sonucunda ölçek iki alt faktöre ayrılmıştır. Bunlar, ilk faktör olarak "Özdeşleşme" boyutu ve ikinci faktör olarak "Değerlendirme" boyutu belirlenmiştir. Bu çalışmada "Özdeşleşme" ve "Değerlendirme" boyutu olarak iki boyutta ölçüm yapılmıştır. Bu çalışmanın öz değerinin (eigenvalue) değişkenlerin %74'ünü açıkladığı tespit edilmiş ve ölçeğin güvenilirliğinin iyi düzeyde olduğu belirtilmiştir. (Dick et al. 2004:175-176). Bu çalışmada 5'li Likert uygulanmıştır

(Kesinlikle Yansıtmamakta, Yansıtmamakta, Fikrim Yok, Yansıtmakta ve Kesinlikle Yansıtmakta).

İşgörenlerin performans algısının ölçülmesinde ise iki farklı araştırmadan alınan toplam 14 sorudan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Performans algısı anketini oluşturan ilk 4 anket sorusu, önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000) tarafından araştırmalarda kullanılan Çöl (2008) tarafından ortaya çıkabilecek potansiyel hataları giderebilmek amacıyla her iki dile ve konuya hakim bir kişi tarafından ifadelerin İngilizceden Türkçeye çevirileri yapılarak kullanılmıştır. Performans algısı anketini oluşturan sonraki 3 soru (5-7) ise Fuentes vd. (2004) ile Rahman ve Bullock (2004) tarafından geliştirilen Göktaş (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin üç maddesi geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapıldıktan sonra (Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.91) kullanılmıştır (Göktaş, 2004: 90-93; Şehitoğlu ve Zehir, 2010; 106-120). Son 7 soru (8-14) uzman görüşü doğrultusunda hazırlanmış olup, işgörenin performans algısını tespit amacıyla performans ölçeğine ilave edilmiştir. Yapılan incelemede ulusal yazında çoğu araştırmacılar tarafından 5’li Likert uygulandığı tespit edildiğinden, bu çalışmada da 5’li Likert uygulanmıştır (Seçenekler: Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum ve Kesinlikle Katılmıyorum).

Tablo 4’te verilen Faktör analizi, araştırmaya konu olan ölçeğin ifadelerini açıklamak için kullanılan maddeleri gruplandırarak değişken sayısı azaltılmasını sağlamak yanında ifadelerin alt boyutlarını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Bu analizin gücünü görebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarına bakılmaktadır. KMO değeri 0 ila 1 arasında değer almaktadır. Bu değer 1’e yaklaştıkça faktörler daha güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Genel olarak 0,70’in üzerinde olan değerler faktörlerin açıklama gücünün iyi olduğunu ifade etmektedir.

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, “İşe Adanmışlık” ölçeğinin KMO değeri 0,941, Bartlett testi değeri ise anlamlı çıkmıştır ($X^2=6340,777$; $p<0,001$). “Örgütsel Özdeşleşme” ölçeğinin KMO değeri 0,927, Bartlett testi değeri ise anlamlı çıkmıştır ($X^2=4271,340$; $p<0,001$). Araştırmada kullanılan diğer ölçek olan “İşgören Performansı” ölçeğinin KMO değeri 0,931, Bartlett testi değeri ise anlamlı çıkmıştır ($X^2=6997,009$; $p<0,001$). Bu sonuçlara göre, bütün ölçeklerin KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarının anlamlı çıkması, bunların yüksek derece güvenilir ölçek olduklarını göstermektedir.

Tablo 4
Faktör Analizi Tablosu

| | İşe adanmışlık | | | Örgütsel özdeşleşme | | Performans algısı | | |
|----------------------------|----------------|--------------|---------------------|---------------------|-----------------|-------------------|-----|--------|
| | 1 Adanmak | 2 Benimsemek | 3 Enerjik Hissetmek | 1 Özdeşleşme | 2 Değerlendirme | 1 Performans | | |
| İ6 | ,790 | | | Ö6 | ,817 | | P4 | ,766 |
| İ5 | ,780 | | | Ö5 | ,797 | | P3 | ,765 |
| İ8 | ,774 | | | Ö7 | ,794 | | P8 | ,764 |
| İ4 | ,655 | | | Ö2 | ,739 | | P9 | ,742 |
| İ2 | ,651 | | | Ö4 | ,729 | | P11 | ,737 |
| İ10 | | ,820 | | Ö12 | ,688 | | P2 | ,732 |
| İ13 | | ,794 | | Ö3 | ,672 | | P13 | ,726 |
| İ11 | | ,746 | | Ö11 | ,633 | | P10 | ,719 |
| İ1 | | | ,850 | Ö1 | ,557 | | P14 | ,707 |
| İ3 | | | ,728 | Ö10 | | ,523 | P12 | ,694 |
| | | | | Ö8 | | ,927 | P1 | ,677 |
| | | | | | | | P7 | ,664 |
| | | | | | | | P6 | ,646 |
| | | | | | | | P5 | ,644 |
| Faktör Yükleri | 32,069 | 25,202 | 21,991 | | 44,427 | 22,616 | | 51,030 |
| KMO | ,941 | | | | ,927 | | | ,931 |
| Bartlett Testi | 6340,777 | | | 4271,340 | | 6997,009 | | |
| Sd. | 45 | | | 55 | | 91 | | |
| Sig. | ,000 | | | ,000 | | ,000 | | |
| Toplam Varyans Yüğü | 79,262 | | | 67,043 | | 51,030 | | |

Güvenirlilik

Ölçeklerin güvenirlilik katsayıları ve ölçekle ilgili tanımlayıcı istatistikler Tablo 5'te verilmiştir. İlk değişken olan “İşe Adanmışlık Ölçeği”nin alt boyutlarından “adanma” boyutunun güvenirlilik katsayısı 0,925, “Benimsemek” alt boyutunun güvenirlilik katsayısı 0,839 ve son alt boyut olan “enerjik olmak” boyutunun güvenirliliği ise 0,840 şeklindedir. Toplam İşe Adanmışlık Ölçeği güvenirlilik katsayısı ise 0,940 şeklindedir. İkinci değişken olan “örgütsel özdeşleşme”nin alt boyutlarından “özdeşleşme”nin güvenirlilik katsayısı 0,888 iken, “örgütsel özdeşleşme”nin diğer alt boyutu olan “değerlendirme” boyutunun güvenirlilik katsayısı 0,698 şeklindedir. “Toplam Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” güvenirliliğine

bakıldığında 0,894 şeklinde olduğu belirlenmiştir. İşgören Performansı Ölçeği'nin güvenilirliği 0,924 şeklindedir. Bu sonuçlar tüm ölçeklerin 0,700'e yakın ve 0,700'den büyük değerler aldığı için oldukça güvenilir oldukları söylenebilir.

Tablo 5

Ölçeklere İlişkin İç Tutarlılık Katsayıları ve Tanımlayıcı İstatistikleri

| Alt Boyutlar | Madde Sayısı | Cronbach's Alpha |
|----------------------------|--------------|------------------|
| Adanmak | 5 | ,925 |
| Benimsemek | 3 | ,839 |
| Enerjik Olmak | 2 | ,840 |
| Toplam İşe Adanmışlık | 10 | ,940 |
| Özdeşleşme | 9 | ,888 |
| Değerlendirme | 2 | ,698 |
| Toplam Örgütsel Özdeşleşme | 11 | ,894 |
| İşgören Performansı | 14 | ,924 |

* Tüm değerler $p < 0,001$ düzeyinde anlamlıdır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı Faktör Analizi ile belirlenen alt boyutların yapılarının test edilebilmesi için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) AMOS 24.0 yardımıyla çözümlenmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi önceden belirlenmiş olan bir yapının model olarak doğrulanıp doğrulanmadığını belirlenmesi amacıyla kullanılır.

Önceden yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda analiz dışında bırakılan maddelerin Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda düşük yük değerlerine sahip oldukları için analiz dışında bırakılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda elde edilen uyum değerleri ve kabul edilebilir uyum aralıkları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Doğrulayıcı Faktör Analizi İçin Uyum İndeksleri

| İndeks | Kabul Edilebilir Uyum | İşe Adanmışlık | Örgütsel Özdeşleşme | İşgören Performansı |
|---------|-------------------------------|----------------|---------------------|---------------------|
| CMIN/DF | $3 \leq \chi^2 \leq 5$ | 5,411 | 4,829 | 6,956 |
| CFI | $0,90 \leq CFI \leq 0,97^*$ | ,978 | ,965 | ,947 |
| NFI | $0,90 \leq NFI \leq 0,95^*$ | ,974 | ,956 | ,939 |
| GFI | $0,85 \leq GFI \leq 0,90^*$ | ,864 | ,862 | ,928 |
| SRMR | $0,05 \leq SRMR \leq 0,08^*$ | ,074 | ,051 | ,059 |
| RMSEA | $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08^*$ | ,072 | ,067 | ,074 |

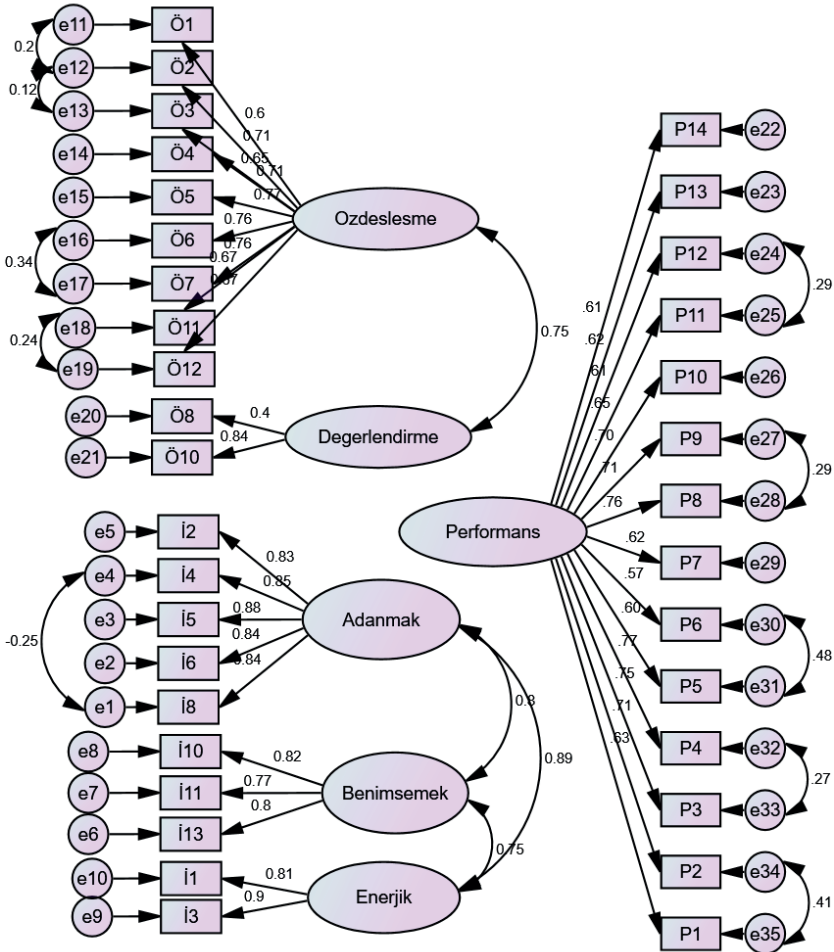
* Schermelleh-Engel et al. (2003:43); Mueller, (1996: 84).

Analizde bağlantılı görülen maddeler için modifikasyona gidilmiştir. Bu sayede değerler iyileştirilmiştir. Tablo 6’da görüldüğü gibi bütün değerlerin kabul edilebilir bir değerde olduğu belirlenmiştir (Schermelleh-Engel and Moosbrugger, 2003:42; Mueller, 1996: 84).

Faktör yapılarını tespit edebilmek için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu aşağıda Şekil 2’de verilmiştir. Araştırmada kullanılan “İşe Adanmışlık” ölçeği için düşük faktör yüküne sahip 3 madde analiz dışında bırakılmıştır. Alt boyutlarından “Adanmak” ile “Benimsenmek” boyutları arasında yüksek korelasyon ilişkisi olduğu belirlenmiştir ($r=,80$; $p<0,01$). “Adanmak” boyutu ile “İşe Adanmışlık” boyutunun diğer alt boyutu olan “Enerjik Olmak” boyutu arasında yine pozitif yönlü yüksek korelasyon ilişkisi olduğu belirlenmiştir ($r=,89$; $p<0,01$). “Benimsenmek” alt boyutu ile “Enerjik Olmak” alt boyutu arasında da pozitif yüksek korelasyon ilişkisi bulunmaktadır ($r=,75$; $p<0,01$). Ayrıca, i4 ile i8 maddeleri arasında negatif yönlü yüksek korelasyon ilişkisi nedeniyle modifikasyona gidilmiştir.

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek olan “Örgütsel Özdeşleşme” ölçeği için düşük faktör yüküne sahip bir madde analiz dışında bırakılmıştır. Alt boyutlarından “Özdeşleşme” ile “Değerlendirme” boyutları arasında pozitif yönlü yüksek korelasyon ilişkisi olduğu belirlenmiştir ($r=,75$; $p<0,01$). Ayrıca Ö1-Ö2; Ö2-Ö3; Ö6-Ö7 ve Ö11-Ö12 arasında yüksek korelasyon ilişkisi nedeniyle modifikasyona gidilmiştir.

Araştırmada kullanılan son ölçek olan “Performans” ölçeği için, P1-P2; P3-P4; P5-P6; P8-P9 ve P11-P12 maddeleri arasında da yüksek korelasyon ilişkisi nedeniyle modifikasyonda bulunulmuştur. Bu sonuçlar itibari ile ölçeğin Açıklayıcı Faktör Analizi sonucu ile Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları karşılaştırıldığında benzer sonuçlar elde edilmiştir.



Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Yapısı

Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma anketlerini kriterlere uygun biçimde cevaplayan sayısı 843'tür. Araştırmaya katılanların 253'ünün Kadın (%30), 590'ının Erkek (%70) çalışanlardan oluştuğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların 283'ünün Bekâr (%33,6), 560'ının Evli (%66,4) bireylerden oluştuğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların 123'ünün 18-25 yaş aralığında (% 14,6), 330'unun 26-35 yaş aralığında (%39,1), 241'inin 36-45 yaş aralığında (%28,6), 112'sininin 46-55

yaş aralığında (%13,3) ve 37'sinin ise 55 ve üzeri yaş aralığında (%4,4) olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların 140'ının İlköğretim (%16,6), 262'sinin Lise (%31,1), 376'sının Üniversite (%44,6) ve 65'inin ise Lisansüstü (%7,7) eğitim mezunu olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların 14'ünün Yönetici (%1,7), 60'ının Şef (%7,1), 348'inin İşçi (%41,3), 139'unun Memur (%16,5), 22'sinin Mühendis (%2,6), 32'sinin Tekniker (%3,8), 12'sinin Teknisyen (%1,4), 26'sının Uzman (%3,1) ve 190'ının diğer (%22,5) mesleki unvanlara sahip belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların 475'i 0-5 yıl arası (%56,3), 224'ü 6-10 yıl arası (%26,6), 73'ü 11-15 yıl arası (%8,7), 55'i 16-25 yıl arası (%6,5) ve 16'sı 26 ve üzeri süredir (%1,9) aynı kurumlarında çalıştıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların 285'inin 0-5 yıl arası (%33,8), 199'unun 6-10 yıl arası (%23,6), 143'ünün 11-15 yıl arası (%17,0), 151'inin 16-25 yıl arası (%17,9), 56'sının 26-35 yıl arası (%6,6) ve 9'unun 36 yıl ve üzeri süredir (%1,1) bir iş yerinde çalıştıkları belirlenmiştir.

Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmada hipotezlerin test edilmesi için Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) AMOS yardımıyla değişkenler arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin değişkenlere etki edecek kadar güçlü olup olmadığı analiz edilmiştir. Tablo 8'te YEM modeli uyum değerleri verilmiştir.

Tablo 8
YEM Uyum Değerleri

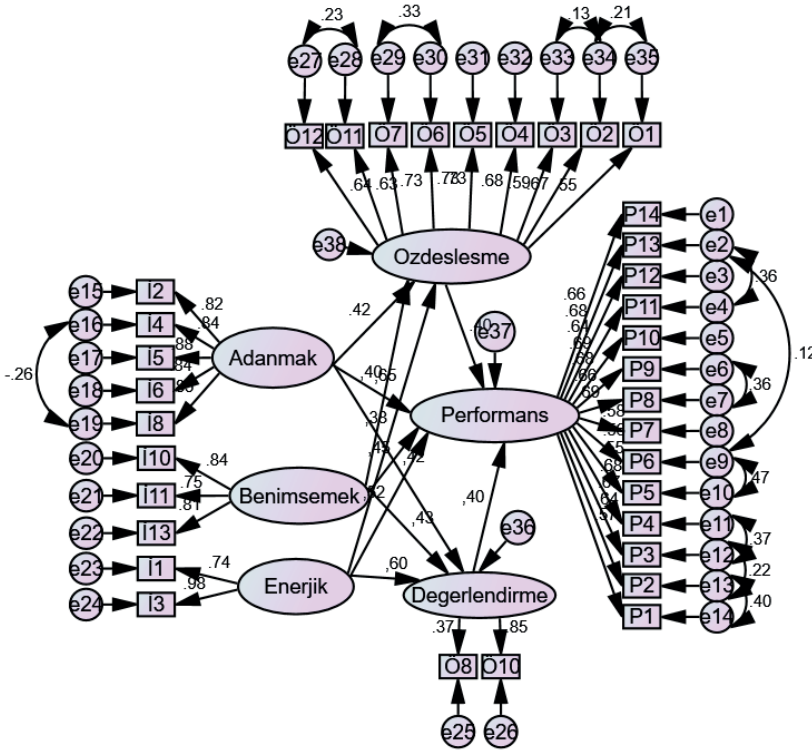
| İndeks | Kabul Edilebilir Uyum | Bulunan değer |
|---------|-------------------------------|---------------|
| CMIN/DF | $3 \leq \chi^2 \leq 5^*$ | 4,736 |
| CFI | $0,90 \leq CFI \leq 0,97^*$ | ,902 |
| NFI | $0,90 \leq NFI \leq 0,95^*$ | ,820 |
| GFI | $0,85 \leq GFI \leq 0,90^*$ | ,857 |
| SRMR | $0,05 \leq SRMR \leq 0,08^*$ | ,059 |
| RMSEA | $0,08 \leq RMSEA \leq 0,05^*$ | ,079 |

* Schermelleh-Engel et al. (2003:43); Mueller, (1996: 84).

Yapılan Yapısal Eşitlik Modeli Analizi (YEM) sonucunda elde edilen uyum indeksleri kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde yer alması nedeniyle uygulanan modelin uygun bir model olduğu söylenebilir. Değerlerden CFI değeri X^2 değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilir. CFI değeri $X^2/DF=2328,436/536=4,736$ sonucu ile elde edilmiştir. Diğer değerlerden RMSEA değerinin kabul edilebilir değer olan 0,05 ile 0,08 arasında olması gerekmektedir. Sonuçlara bakıldığında bu değer de 0,079 değeri ile belirlenen üst sınır ile alt

sınır arasında olduğu görülmektedir. Varyans ve kovaryansın miktarının göstergesi olan GFI değeri, 0,85 ile 0,90 arasında değerler alır. GFI değerinin 0,857 olması ile 1'e yakınlığı sayesinde modelin iyi olduğu bu değerle de anlaşılmaktadır (Schermele-Engel and Moosbrugger, 2003:42; Mueller, 1996: 84).

Şekil 3'te modele uygun Yapısal Eşitlik Modeli verilmiştir. Modelde hipotezlere uygun olarak verilen direk etkiler yanında direk etki olmayan moderatör ilişkilerde sorgulanmıştır. Araştırmada katılımcıların "İşe Adanmışlık" algıları ile "Örgütsel Özdeşleşme" algıları arasındaki ilişkinin yanı sıra "İşe Adanmışlık" algıları ile "İşgören Performans" algıları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Ayrıca, "Örgütsel Özdeşleşme" düzeyi ile "İşgören Performans Algısı" arasındaki ilişkiyle birlikte katılımcıların "İşe Adanmışlık" düzeyleri ile "İşgören Performans Algısı" arasındaki ilişkinin "Örgütsel Özdeşleşme" düzeylerinin ne derece etki ettiği "Örgütsel Özdeşleşme" alt boyutlarının aracı değişken olarak kullanılmasıyla araştırılmıştır.



Şekil 3. Yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yol analizleri

Hipotezlere yönelik işe adanma, örgütsel özdeşleşme ile performans algısı arasındaki ilişkinin test edildiği Yapısal Eşitlik Modeli test sonuçları Tablo 9’da verilmiştir. Test sonucuna göre 17 adet hipotezden, 11 adedi desteklenmiştir (Schermerhorne-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H., 2003: 23-74).

Tablo 9

Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Yapılan Hipotez Testleri

| Hipotezler | Est. | S.E | P | Sonuç |
|---|-------|------|------|--------|
| 1. “Adanma” ile “Özdeşleşme” arasında bir ilişki vardır. | ,110 | ,021 | *** | Kabul. |
| 2. “Adanmak” ile “Değerlendirme” arasında bir ilişki vardır. | ,218 | ,025 | *** | Kabul. |
| 3. “İşe Adanmak” ile “İşgören Performansı” arasında bir ilişki vardır. | ,102 | ,018 | *** | Kabul. |
| 4. “İşte Enerjik Olmak” ile “Özdeşleşme” arasında bir ilişki vardır. | ,005 | ,021 | ,671 | Red. |
| 5. “İşte Enerjik Olmak” ile “Değerlendirme” arasında bir ilişki vardır. | ,074 | ,026 | ,004 | Kabul. |
| 6. “İşte Enerjik Olmak” ile “İşgören Performans Algısı” arasında bir ilişki vardır. | ,014 | ,013 | ,294 | Red. |
| 7. “İşi Benimsemek” ile “Özdeşleşme” arasında bir ilişki vardır. | ,118 | ,017 | *** | Kabul. |
| 8. “İşi Benimsemek” ile “Değerlendirme” arasında bir ilişki vardır. | ,068 | ,028 | ,017 | Kabul. |
| 9. “İşi Benimsemek” ile “İşgören Performans Algısı” arasında bir ilişki vardır. | ,122 | ,020 | *** | Kabul. |
| 10. “Örgütsel Özdeşleşme” ile “İşgören Performansı” arasında bir ilişki vardır. | ,409 | ,066 | *** | Kabul. |
| 11. “Değerlendirme” ile “İşgören Performans Algısı” arasında bir ilişki vardır. | -,003 | ,045 | ,940 | Red. |
| 12. Örgütsel özdeşleşmenin, işe adanma ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır. | ,045 | ,017 | ,010 | Kabul. |
| 13. İşi değerlendirmenin, işe adanma ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır. | ,089 | ,052 | ,005 | Kabul. |
| 14. Örgütsel özdeşleşmenin, işte enerjik olmak ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır. | ,002 | ,023 | ,931 | Red. |
| 15. İşi değerlendirmenin, işte enerjik olmak ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır. | ,006 | ,008 | ,930 | Red. |
| 16. Örgütsel özdeşleşmenin, işi benimsemek ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır. | ,048 | ,030 | ,012 | Kabul. |
| 17. İşi değerlendirmenin, işi benimsemek ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır. | ,006 | ,010 | ,883 | Red. |

Tablo 10’da YEM modeli sonucunda ilişkili olan değişkenler arasındaki aracılık etkisinin varlığının doğrulanabilmesi için Sobel Testi ile sınanmıştır. Regresyon yöntemi kullanılarak yapılan testlerin sonucunda; “İşe Adanmışlığın” alt boyutu olan “Adanmak” boyutu ile “İşgören Performansı” arasında “Özdeşleşme” aracılık etkisi gösterdiği belirlenmiştir. Yine “İşe Adanmışlığın”

alt boyutu olan “Adanmak” alt boyutu ile “İşgören Performansı” arasında “Örgütsel özdeşleşme” alt boyutlarından “Değerlendirme” boyutunun aracılık etkisi gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca “İşe Adanmışlığın” alt boyutlarından “Benimsemek” alt boyutu ile “İşgören Performansı” arasında “Örgütsel Özdeşleşme”nin alt boyutlarından “Özdeşleşme” alt boyutunun aracılık etkisi gösterdiği belirlenmiştir. Test sonucuna göre Tablo 10’da gösterilen hipotezlerdeki aracılık rolü ilişkilerinin anlamlı olduğu ifade edilmektedir ($p<0,05$) (Schermmelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H., 2003: 23-74; Sobel & Michael, 1982; Sobel & Michael, 1986; Akt. Yılmaz ve Dalbudak, 2018:522-529).

Tablo 10
Sobel Testi Sonuçları

| Hipotezler | Test İstatistiği | S.E. | p |
|---|------------------|-------|-------|
| 12. Örgütsel özdeşleşmenin, işe adanma ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır. | 13,376 | 0,009 | 0,000 |
| 13. İşi değerlendirmenin, işe adanma ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır. | 6,432 | 0,007 | 0,000 |
| 16. Örgütsel özdeşleşmenin, işi benimsemek ile işgören performans algısı arasında aracı değişken rolü vardır. | 13,389 | 0,011 | 0,000 |

($p<0,05$)

Genel Değerlendirme ve Sonuç

Araştırmanın kapsamı; işgörenlerin işe adanmışlık düzeyleri ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algılarına etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma olup, elde edilen bulguların özeti, araştırmacılara ve uygulayıcılara öneriler aşağıda sunulmuştur.

Analizlere İlişkin Genel Değerlendirme

“İşe Adanmışlık” ölçeğinin alt boyutlarından “Adanmak” ve “Benimsemek” boyutları ile “Cinsiyet” değişkeninin anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ortalama değerlere bakıldığında “Erkek” katılımcıların “Kadın” katılımcılardan daha fazla ortalama değere sahip olduğu görülmektedir. Bu konuyla ilgili araştırmalarda iş alanına ve ülkelere göre çok farklı sonuçlara rastlanmakla birlikte, benzer bir araştırmada Swaminathan da (2009:10) erkeklerin adanmışlık algısının, kadınlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu konuyla ilgili literatürde birçok neden sıralanmıştır. Bunların başında kadınları bekleyen birçok rolün yanında annelik, eşlik vb. gibi ailevi rollerin olduğu gerçeğinin yattığı değerlendirilmektedir.

İşe adanmışlık ölçeğinin alt boyutlarından “Enerjik Olmak” boyutunun “Medeni Durum” değişkeniyle anlamlı ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Ortalama değerlere bakıldığında “Evlü” katılımcıların “Bekar” katılımcılardan daha fazla ortalama değere sahip olduğu görülmektedir. Benzer sonuca Kular ve arkadaşları (2008:12), Shukla ve arkadaşları (2015:70) ile Carlsen (2015:30) tarafından yapılmış çalışmalarda da ulaşılmıştır.

İşe adanmışlık ölçeğinin alt boyutlarından “Adanmak” boyutunun katılımcıların “Yaş” durumlarına göre anlamlı bir ilişkisinin varlığı belirlenmiştir. Araştırmada 56 ve üzeri yaş grubunun diğer gruplara göre daha yüksek adanma algısına sahip olduğu, en düşük puana sahip olan grubun ise 26-35 yaş grubu olduğu belirlenmiştir. Benzer bir sonuca öğretmenler üzerinde Turhan vd. (2012: 187-188) tarafından yapılan araştırmada da ulaşılmış olup; 51 ve yaş üzerindeki öğretmenlerin adanma algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu durumun sektörden, sektöre ve bölgeden, bölgeye farklılık göstereceği değerlendirilmektedir.

İşe adanmışlık ölçeğinin alt boyutlarından “Adanmak” ve “Enerjik Olmak” boyutlarının katılımcıların “Eğitim” durumlarıyla anlamlı ilişkisinin olduğu, Ortalama değerlere bakıldığında “Eğitim” seviyesi ile adanmanın ters orantılı olduğu anlaşılmaktadır. Bu konuda Celep vd. (2004:17) yaptığı çalışmada da öğretmenlerde eğitim seviyesi ile adanma algısının ters orantılı olduğunu tespit edilmiştir. Celep adanmışlıkla ilgili araştırmasında (2014:29-195); eğitim düzeyi arttıkça bireyin beklentisinin de aynı oranda artacağını, bununla birlikte bireyin beklentisi karşılanmadığında adanma algısının azalacağını, yani tükenmişlik sendromuna gireceğini belirtmiştir. Literatürde bu konuyla ilgili farklı sonuçların da olduğu gözlemlenmiştir.

İşe adanmışlık ölçeğinin alt boyutlarından “Benimsemek” boyutunun katılımcıların kurumdaki “Çalışma Süreleri” ile anlamlı bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir.

İşe adanmışlık ölçeğinin alt boyutları olan “Adanmak” ve “Enerjik Olmak” boyutlarının katılımcıların kurumdaki çalışma durumlarına göre anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde 0-10 yıl arasında kurumda çalışanların, diğerlerine nazaran daha fazla adanma algısı taşıdıkları ifade edilebilir. Okul yöneticilerine yönelik olarak Altunel (2015:165) tarafından yapılan benzer bir araştırmada, yöneticilerin mesleki kariyerlerinin

ilk dönemlerinde kendilerini kurumuna karşı ispatlama sürecine girdikleri, bundan dolayı adanma seviyelerinin arttığı ancak belli bir noktadan sonra tükenmişlik sendromuna girdikleri ifade edilmiştir. Dolayısıyla mesleğinin ilk yıllarında çalışanların daha fedakâr ve adanma algılarıyla hareket etmelerinin normal olduğu değerlendirilmektedir.

Örgütsel özdeşlemenin alt boyutlarından “Özdeşleşme” ve “Değerlendirme” boyutlarının “Cinsiyet” değişkeniyle anlamlı bir ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Örgütsel özdeşlemenin alt boyutlarından “Özdeşleşme” ve “Değerlendirme” boyutlarının, katılımcıların “Medeni Durumlarıyla” anlamlı bir ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir.

“Örgütsel Özdeşleşme” ölçeğinin alt boyutlarından “Değerlendirme” boyutunun katılımcıların “Yaş” durumları ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. LSD testi sonucuna göre, 56 ve üzeri yaş grubunun diğer gruplara göre daha yüksek puana sahip olduğu, en düşük puana sahip olan grubun ise 26-35 yaş grubu olduğu belirlenmiştir. Benzer bir araştırmada örgütle özdeşleşmeyi en çok gösteren yaş aralığının 50 yaş ve üzeri grubun olduğu tespit edilmiştir (Gürel, 2012: 55).

“Örgütsel Özdeşleşme” ölçeğinin alt boyutlarından “Değerlendirme” boyutunun katılımcıların “Eğitim” düzeyleri ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. LSD testi sonucuna göre, “İlköğretim Mezunları”nın diğer gruplara göre daha yüksek puana sahip olduğu, en düşük puana sahip olan grubun ise “Üniversite Mezunları” grup olduğu belirlenmiştir. Bu tabloya göre; ilköğretim düzeyinde eğitim görenlerin özdeşleşme algısının, diğerlerine göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu konuda Gürel (2012:58) ve Bhattacharya (1995) yapmış oldukları araştırmada da benzer sonuca ulaşmıştır. Bhattacharya’da (1995) araştırmasında “Üniversite” ve “Lisansüstü” eğitim görenlerin örgütleriyle özdeşleşme seviyelerinin ters orantılı olduğunu tespit etmiştir.

“Örgütsel Özdeşleşme” ölçeğinin alt boyutlarından “Özdeşleşme” boyutunun katılımcıların “Kurumlarındaki Çalışma Süreleri” ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülürken, diğer alt boyut “Değerlendirme” boyutunun “Kurumlarındaki Çalışma Süreleri” ile anlamlı bir ilişkisine rastlanmamıştır. Bu konuyla ilgili farklı kurumlarda, daha fazla sayıda katılımcının katılım sağlayacağı araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılacağı değerlendirilmektedir. Genelleme

yapıldığında özdeşleşme boyutuna göre 0-5 yıl aralığında kurumda çalışanların özdeşleşme algılarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu gözlemlenirken; aksine 16 yıl ve üzeri çalışanların özdeşleşme seviyelerinin diğerlerine göre daha düşük seyrettiği gözlemlenmiştir.

“Örgütsel Özdeşleşme” ölçeğinin alt boyutlarından “Özdeşleşme” ve “Değerlendirme” boyutlarının katılımcıların “Toplam Çalışma Süreleri” ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Genel bir değerlendirme yapıldığında; toplam iş hayatında 0-15 yıl aralığında çalışmakta olan işgörenlerin, örgütleriyle özdeşleşme algılarının daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

“İşgören Performans Algısı” ölçeğinin ortalama puanının “Cinsiyet” değişkeniyle ilişkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Ortalama değerlere bakıldığında “Erkek” katılımcıların “Kadın” katılımcılardan daha fazla performans algısına sahip olduğu görülmektedir. Bu sonucu destekleyen çalışmalar alanyazında mevcuttur. Büyükgöze ve Özdemir (2017:320) tarafından öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada ve bankacılık sektöründe Emhan vd. (2015:102) tarafından yapılan başka bir araştırmada da benzer sonuçlar bulunmuştur.

“İşgören Performans Algısı”nın katılımcıların yaş durumlarıyla anlamlı bir ilişki göstermediği belirlenmiştir. Aynı konuda Ünal ve Günay (2016:11), Uslu (2014:82) ile Cengiz (2008:113); yaptıkları araştırmalarda performans algısı ile yaş değişkeni arasında bir ilişki bulunmadığını ifade etmişlerdir.

“İşgören Performans Algısı” ölçeğinin ortalamasının katılımcıların “Eğitim” durumlarına göre anlamlı bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Ortalama değerlere göre; “İlköğretim” mezunlarının diğer gruplara nazaran daha yüksek puana sahip olduğu, en düşük puana sahip olan grubun ise “Lisansüstü” mezunu grup olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak; eğitim seviyesi ile performans algısının ters orantılı olduğu ifade edilebilir.

“İşgören Performans Algısı” ölçeğinin ortalamasının katılımcıların “Kurumlarındaki Çalışma Süreleri” ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. “İşgören Performans Algısı” ortalama değerlerine bakıldığında 0-5 yıl arası çalışanların diğer gruplara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, en düşük performans algısı puanına sahip grubun ise 16-25 yıl arası çalışanlar olduğu belirlenmiştir.

“İşgören Performans Algısı” ölçeğinin katılımcıların “Toplam Çalışma Süresi” ile anlamlı bir ilişki varlığı belirlenmiştir. “İşgören Performans Algısı”

sıra ortalama değerlerine bakıldığında toplam iş hayatında 26-35 yıl arası çalışanların, diğer gruplara göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu, bunu 0-10 yıl aralığında çalışan grup izlemektedir; en düşük ortalamaya sahip grubun ise 16-25 yıl arası çalışanlar olduğu belirlenmiştir.

Değişkenlerin ilişkileri bakımından incelendiğinde; “Adanmak” ile “Örgütsel Özdeşleşme” arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu konuda bezer bir çalışma yapan Kanten’in (2012: 216) araştırmasında da “İşe Adanma” ile “Örgütsel Özdeşleşme” arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Karanika-Murray vd. (2015: 8-9) tarafından yapılan çalışmada da örgütsel özdeşleşmenin, adanmışlıkla pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

“Adanmak” alt boyutu ile “Değerlendirme” alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu araştırma sonuçlarına göre değerlendirilmektedir. Buradan da örgütle ilgili yapılan iç ve dış değerlendirmelerin, işgören adanmışlığında etkili olduğu değerlendirilmektedir.

“Adanmak” alt boyutu ile “İşgören Performans Algısı” arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bu hipotez sonucunun daha önce yapılmış bazı araştırma sonuçlarıyla uyumlu olduğu görülmüştür Örneğin Bakker ve Bal’ın (2010) araştırmalarında, adanmış öğretmenlerin görev içi ve görev dışı işlere yönelik performans değerlendirmelerinde, yöneticilerinden daha yüksek puan almaları göstermektedir ki adanmış çalışanlar iyi çalışmakta ve fazladan bir şeyler yapma gayreti içindedirler. Bakker ve arkadaşlarının 144 çalışana yönelik yaptığı anket uygulama sonucu da bu hipotezi desteklemiştir (Bakker vd., 2012: 557-560).

“İşte Enerjik Olmak” alt boyutu ile “Özdeşleşme” alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Bu çalışmada da analiz sonucunun bu hipotezi desteklememesine rağmen, Karanika-Murray vd. (2015: 8-9) tarafından İngiltere’de üç farklı organizasyonda toplam 177 personel ile yapılan çalışmada da örgütsel özdeşleşmenin, adanmışlığın alt boyutları olan enerjik olmakla pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

“İşte Enerjik Olmak” alt boyutu ile “Değerlendirme” alt boyutu arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Örgütle ilgili olarak yapılan iç ve dış değerlendirmelerin, iş yaparken enerjik hissetmeyle bir ilişkisinin olduğu bu sonuca göre değerlendirilmektedir.

“İşte Enerjik Olmak” alt boyutu ile “İşgören Performans Algısı” arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Bu çalışmada analiz sonucunun bu hipotezi desteklememesine rağmen, benzeri bir araştırmada Bakker ve arkadaşlarının 144 çalışana yönelik yaptığı araştırmada enerjik olma boyutunun performansı etkileyeceği ifade edilmiştir (Bakker vd., 2012: 562).

“İş Benimsemek” alt boyutu ile “Örgütsel Özdeşleşme” alt boyutu arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Benzer şekilde bir araştırma yapan Riketta’nın (2004) araştırma sonucuna göre de örgütsel özdeşleşme ile işe benimseme (katılım) arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Riketta, 2004:373).

“İş Benimsemek” alt boyutu ile “Değerlendirme” alt boyutu arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Örgütle ilgili olarak yapılan değerlendirmelerin, işgörenin işini benimsemesiyle bir ilişkisinin olduğu değerlendirilmektedir.

“İş Benimsemek” ile “İşgören Performansı” arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Benzer bir araştırmada Brown ve Leigh (1996) tarafından da işi benimsemenin, performansla pozitif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (1996:364).

“Örgütsel Özdeşleşme” ile “İşgören Performansı” arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile performans ilişkisine dair bankacılık sektöründe yapılan bir araştırmada; örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin iş performansını pozitif şekilde etkilediği tespit edilmiştir (Turunç, 2010: 263). Karanika-Murray ve arkadaşları (2015:6) tarafından yapılan çalışmada da örgütsel özdeşleşmenin, işgören performansı ile pozitif ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

“Değerlendirme” ile “İşgören Performans Algısı” arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Bu sonuca göre örgütle ilgili olarak yapılan iç ve dış değerlendirmelerin işgörenin performans algısı ile bir ilişkisinin olmadığı değerlendirilmektedir.

“Özdeşleşme” alt boyutunun “Adanmak” alt boyutu ile “İşgören Performans Algısı” arasında aracı değişken rolünün olduğu görülmüştür.

“Değerlendirme” alt boyutunun “Adanmak” alt boyutu ile “İşgören Performans Algısı” arasında aracı değişken rolünün olduğu görülmüştür.

“İşte Enerjik Olmak” algısı ile “İşgören Performans” algısı arasında “Özdeşleşme”nin aracı değişken rolünün olmadığı görülmüştür.

“İşte Enerjik Olmak” algısı ile “İşgören Performansı” algısı arasında “Değerlendirme”nin aracı değişken rolünün olmadığı görülmüştür.

“Özdeşleşme” alt boyutunun “Benimsemek” alt boyutu ile “İşgören Performans Algısı” arasında aracı değişken rolünün olduğu görülmüştür.

“Değerlendirme” alt boyutunun “Benimsemek” alt boyutu ile “İşgören Performans Algısı” arasında aracı değişken rolünün olmadığı görülmüştür.

Araştırmacılar İçin Sonuç ve Öneriler

Özellikle üzerinde henüz kavramsal mutabakat sağlanamamış olan adanmışlık, bağlılık ve sadakat gibi kavramların çoğu bizim kültürümüzde kullanılan kavramlar olmasına rağmen, alanyazında bu konuda ciddi bir karmaşa yaşandığı gözlemlenmektedir. Bu konuda referans alınan ulusal yazınların, referanslarındaki kavramların birbiriyle uyumlu olmalarına özen gösterilmelidir. Örneğin, “adanmak” ile ilgili makaleleri incelemek için Tez Merkezinden tarama yaptığımızda bu kavramın karşılığının yarıdan biraz fazlasının İngilizce “*Engagement*” olarak kullanıldığını, neredeyse yarıya yakınının “*Commitment*” kavramını, bir kısmının da “*Dedicate*” vb. kavramları esas aldıkları görülmüştür. Halbuki aynı taramayı “Bağlılık” olarak yaptığımızda araştırmaların tamamına yakınının “*Commitment*” kavramını kullandıkları görülmektedir. Bu konuda kitapları bulunan ve yurt dışında akademik eğitim görmüş uzmanlarla yapılan mülakat ve literatür taraması neticesinde; “*Engagement* ve *Dedication*” kavramlarının “Adanmak/Adanmışlık” olarak alınmasının, bununla birlikte “*Commitment*” kavramının “Bağlılık” olarak alınmasının daha doğru olacağı kanaati hasıl olmuştur. Bundan sonra adanmışlık ve bağlılık gibi konularda araştırma yapacak araştırmacıların bu kavram karmaşasının önüne geçmek için yazarların referans aldığı kaynaklardaki terimlere de dikkat etmeleri gerektiği görülmektedir.

Bu araştırmada kullanılan anket ölçeklerinin Amerika ve diğer gelişmiş ülkelerde geliştirilen ölçekler olması nedeniyle; değişkenlerin ölçülmesindeki hassasiyeti kültürel, etik ve ahlâki değerler ve farklılıklar açısından tam olarak ülkemizde yansıtamayacağı değerlendirilmektedir. Bu durumun önüne geçebilmek için ülkemize özgü milli ölçekler geliştirmenin araştırılması gereken önemli bir konu olduğu değerlendirilmektedir.

Kişisel veriler, işe adanma, örgütsel özdeşleşme ve performans değişkenlerinden oluşan toplam 46 soruluk anket uygulaması için birçok kuruma (yaklaşık yazılı ve sözlü 52 kurum) müracaat edilmesine rağmen sadece dört kurum ve kuruluştan “uygundur” cevabı verilmiştir. Bunun en önemli nedeninin ise toplam 46 soru ve dört sayfadan oluşan anketin her ne kadar doldurma ortalaması 10 dakika olsa bile yetkililerin çalışanların vakit kaybına neden olabileceği önyargısıyla kabul edilmemiştir. Bundan sonraki araştırmacıların benzeri anket uygulamalarını mümkün olduğunca kısa ölçeklerle yapmalarının daha geniş katılımı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Anket sorularının 46 sorudan oluşmasının diğer bir sakıncası ise ankete gönüllü katılanların anketi bir an önce tamamlamak için anket sorularını tam okumadan, genelde aynı yöndeki şıkları doldurma temayülü gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu durumu engellemek için de araştırmacılara anket sorularının sadeleştirilmesi ve sayısının azaltılması önerilmektedir.

Daha önceki araştırmaların çoğunun eğitim ve sağlık sektöründe uygulandığı tespit edilmiş ve daha önceki tavsiyelere uyularak öncelikle asker ve polisler üzerinde; ayrıca gönüllü çalışmalarıyla ön plana çıkan kuruluşlardan Türkiye Diyanet İşleri Başkanlığı ve Türk Kızılayı teşkilatlarında araştırma yapılmak istenmiş ancak geçtiğimiz olağanüstü dönemden dolayı gerekli izin alınamamıştır. Bundan sonra bu konuda araştırma yapacak araştırmacıların normal dönemlerde asker ve polisler ile gönüllü çalışmalarıyla göz önünde olan kuruluşlardan Türkiye Diyanet İşleri Başkanlığı ve Türk Kızılayı çalışanlarıyla araştırma yapması tavsiye edilmektedir.

Son olarak işe adanmış çalışanlar ordusu meydana getirmek için “çalışanların, işlerini en önemli değerleri olarak algılamasını sağlayacak hususlar üzerine anket ve araştırmalar yapılmalı ve bu hususta genel öncelikler belirlenmelidir.

Uygulayıcılar İçin Sonuç ve Öneriler

Araştırmalardan çalışanların ancak %20’sinin işine aktif adanmış, yaklaşık %20’sinin ise adanmamış yani adanmışlık boşluğunda olduğu ve kalan yaklaşık %60’lık bölümün ise tarafsız durumda olduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda;

Adanmış olan %20’lik kesimin tespit edilerek, emsal teşkil edecek şekilde onure edilmeleri ve işe devamlarının temin edilmesi sağlanmalıdır.

Adanmışlık boşluğunda olan %20'lik kesimin problem sahalarının tespit edilerek, problem sahalarına yönelik iyileştirme yapılmasıyla bu grubun da adanmalarının sağlanması hem performans hem de işgören devir hızı açısından ele alınmalıdır.

Tarafsız olan yaklaşık %60'lık grubun adanmasını sağlamak amacıyla araştırmalarda tespit edilen; işin anlamı kavramak, özerklik, yükselme imkânı, sonucu bütüncül olarak görebilmek ve aidiyet gibi kavramlar, yönetim tarafından uygun metotlarla, hayata geçirilmelidir.

Araştırmada evli olan personelin, bekârlara nazaran adanma algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu hususta uygulayıcılara, adaylar arasında bütün özelliklerinin eşit olduğu durumlarda, evli personelin tercih edilmesinin daha fazla verim sağlayacağı önerilebilir.

Araştırmada 56 ve üzeri yaş grubunun diğer gruplara göre daha yüksek adanma ve özdeşleşme algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Uygulayıcılara 56 ve üzeri yaş grubunun diğer gruplara göre daha yüksek adanma ve özdeşleşme algısı taşıdıkları ve bu grubun fedakarlık yapmaya en yatkın grup olduklarının değerlendirildiğinden bu grubu uygun iş ve pozisyonlarda değerlendirmeleri önerilmektedir.

Araştırmada ayrıca 26 ve 35 yaş aralığındaki çalışan grubunun, diğer gruplara göre daha düşük adanma ve özdeşleşme algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bazı araştırmalara göre; 26-35 yaş aralığı kariyer sürecinde “geçiş süreci” olarak ifade edilmektedir. Bu süreç gençlerin kendilerine kariyer için konum belirlemeye çalıştıkları bir süreç olması nedeniyle adanma ve özdeşleşmenin düşük seviyede çıkması normal olarak değerlendirilmektedir. Uygulayıcılara bu süreçteki kariyer belirsizliklerinin netleştirilerek, geçiş sürecinin kısaltılması önerilmektedir.

Araştırmada eğitim seviyesi ile adanma seviyesinin ters orantılı olduğu görülmektedir. Alanyazında da ifade edildiği gibi eğitim düzeyi arttıkça bireyin beklentisinin de aynı oranda artacağı, bununla birlikte bireyin beklentisi karşılanmadığında adanma ve özdeşleşme algısının azalacağı anlaşılmaktadır. Bu analiz tespitinden uygulayıcılara iki sonuç çıkmaktadır:

Bunlardan ilki, iş alanlarında istihdam planlaması esnasında kadro gereği eğitim düzeyi hangi seviyeyi gerektiriyorsa o düzeyde istihdam sağlanmalıdır.

İkinci olarak ise personelin anayasal hakkı olan eğitim düzeyinin gelişimiyle birlikte, kariyer gelişiminin de sağlanması önerilmektedir. Aksi takdirde personelde tükenmişlik belirtileri görülmeye başlayacağı değerlendirilmektedir.

Özellikle yöneticilerin iletişim becerisi ve empati kabiliyeti yüksek, alanına hakim kimselerden olmaları sağlanmalıdır. Unutulmamalıdır ki örgütüyle özdeşleşmiş ve işine adanmış çalışanlar ordusu için ilk kademe yöneticilerinin çok önemli olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışanın değerli olduğunu hissettirmek için çalışanların alanlarıyla ilgili fikirleri sorulmalı ve kararlara katılmaları kolaylaştırılmalı ve yetki paylaşımı sağlanmalıdır.

Gönüllü olarak beklenenin ötesinde performans sergilemek olan adanmışlığı geliştirmek için örgütte gönüllü davranışların yapılmasına teşvik ve önderlik yapılmalıdır.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almamışlardır.

Kaynakça/References

- Aktaş, H. ve Şimşek, E., (2014). Örgütsel sessizlik ile algılanan bireysel performans, örgüt kültürü ve demografik değişkenler arasındaki etkileşim. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(28), 24–52.
- Altunel, A. T. (2015). Örgütsel güven düzeyi ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişki: Bir araştırma. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Anttila, E. (2014). Components of organizational commitment—a case study consisting managers from Finnish Industrial Company, (Designated Master’s Thesis), University of Tampere, Finland.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383–398.
- Aybas, M. (2014), İnsan kaynakları uygulamalarının çalışanların işe adanmışlığı üzerindeki etkisi ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü konuya ilişkin bir araştırma, (Yayınlanmış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Lieke, L. (2012). Work engagement, performance and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 555–564.
- Barlı, Ö. (2010). Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış. Genişletilmiş ve Geliştirilmiş, 4.Baskı, Ankara.
- Bhattacharya, C. B. (1995), Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members. *Journal of marketing*, 59(4), 46–57.
- Bilgin, L. vd. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (Ed. Ramazan Geylan) Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and it’s relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358–368.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 533–546.
- Büyükgöze, H. ve Özdemir, M. (2017). İş doyumunu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311–325.
- Carlsen, J. J. (2015), An investigation of work engagement as a moderator of the relationship between personality and work outcomes, (Published Master Thesis), San Diego State University, San Diego, USA.
- Celep, C. (2014). *Eğitimde örgütlerinde örgütsel adanma*, (2. Baskı), Nobel Yayınları, Ankara.
- Cengiz, S. (2008). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri, (Yayınlanmış Master Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., & Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1), 363.
- Cüce, H. Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik görgül bir araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 2013, 1–30.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35–46.
- Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171–191.
- Dirin, İ. (2014). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: TRB-2 Bölgesinde Uygulamalı Bir Araştırma, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Emhan, A., Cura, F. ve Zincirkıran, M. (2015). İş memnuniyeti ve öğrenme kapasitesinin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(2), 92–108.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of vocational behavior*, 68(1), 165–174.
- Göktaş, K. (2004). Toplam Kalite Yönetimi ilkeleri uygulamalarının işletme performansı üzerine etkileri, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.
- Gürel, H. (2012). The mediating role of individual responsibility on the relationship between corporate responsibility-organizational citizenship behavior and the role of corporate responsibility conceptions and organizational identification as moderator, (Deserted Doctoral Thesis), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 155–169.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 160–177.
- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. N. (2009). *Örgütsel Özdeşleşme*, (Editörler: Keser, A., G. Yılmaz ve Yürür, S.), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Kahn, William A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692–724.
- Kanten, P. (2012). İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

- Karanika-Murray, Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015), Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019–1033.
- Kılınc, E. ve Paksoy, H. M. (2017). Sağlık çalışanlarında performans algı düzeyinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 151–159.
- Koçel, T. (2011), İşletme yöneticiliği. (15. Baskı), Beta: İstanbul.
- Köse, C. G., (2009). Örgütsel özdeşleşmenin çalışanların sürekli iyileştirme çabalarına katkısı: Bir araştırma, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992), Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103–123.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *The Journal of applied psychology*, 93(3), 498–512.
- Mueller, R. O. (1996). Basic principles of structural equation modeling: An introduction to LISREL and EQS., New York: Springer.
- Odabaş, Z. (2004). İş tatmini ve bireysel performans ilişkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Özdemir, H. Ö. (2007). Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Öztürk, Ü. (2006). Organizasyonlarda performans yönetimi. Sistem Yayıncılık: İstanbul.
- Raza, M. I. (2015), MS thesis breach of psychological contract and its impact on organizational identification and organizational disidentification: Mediating role of perceived organizational support and moderating role of equity sensitivity, (Deserted Master Thesis), Mohammad Ali Jinnah University, Islamabad, Pakistan.
- Ricketta, M. (2005). Organizational identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384.
- Rolf V. D., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O., & Tissington, P. A. (2005). To be (long) or not to be (long): Social identification in organizational contexts. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 131(3), 189–218.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155–182.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale, preliminary manual.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept, *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, ISO 690, p.10–24.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept, *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, ISO 690, p.10-24.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701–716.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H., (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23–74.
- Shukla, S., Adhikari, B., & Singh, V. (2015). Employee engagement-role of demographic variables and personality factors. *Amity global HRM review*, 5, 65–73.
- Sığırı, Ü. ve Gürbüz, S. (2016). Örgütsel davranış. 3.Baskı, Beta Yayınları: İstanbul.
- Soydan, T. (2014). Eğitim alanında performans değerlendirme sisteminin geçerliği üzerine yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı bir araştırma. *Ege Eğitim Dergisi*, 13(1), 1–25.
- Swaminathan, J., & Ananth, A. (2009). Impact of demographic factors on employee engagement: a study with reference to vasan publications private limited, chennai, published in: GITAM. *Journal of management*, 9(2), 34–50.
- Şehitoğlu, Y. ve Zehir, C. (2010), Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87–110.
- Turhan, M., Demirli, C. ve Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elazığ örneği, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 179–192.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251–269.
- Uslu, V. (2014), İşletmelerde iş güvenliği performansı ve iş güvenliği kültürü algılamaları arasındaki ilişki: eskişehir ili metal sektöründe bir araştırma, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Ünal, Ö. F. ve Günay, Z. (2016). Çalışanların algıladıkları performansları ile 360 derece performans değerlendirme arasındaki ilişki: Bir telekomünikasyon şirketi örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 273–289.
- Yılmaz, V. ve Dalbudak, Z. İ. (2018), Aracı Değişken etkisinin incelenmesi: yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517–534.
- Yirik, Ş., Uslu, A., Sancar, M. F. ve Kutukız, D. (2016). Otel işletmelerinde örgütsel sessizlik ve örgütsel adalet ilişkisi: Antalya örneği. *Yenifikir Dergisi*, 16, 7–15.

İnternet Kaynakları/Electronic Resources

Türk Dil Kurumu, Erişim adresi <http://www.tdk.gov.tr>

What's the Difference between Trait, State, and Behavioral Employee Engagement?,

Erişim adresi <https://www.decision-wise.com/whats-the-difference-between-trait-state-and-behavioral-employee-engagement>

The Five Keys of Employee Engagement, Erişim adresi <http://www.decision-wise.com/the-five-keys-of-employee-engagement>

İşgücü İstatistikleri, Eylül 2018, Erişim adresi <http://www.tuik.gov.tr.pdf>

Türkiye'de Mesleki Görünüm Erişim adresi <https://media.iskur.gov.tr/13497/turkiyede-mesleki-gorunum.pdf>



Üretüketim Olgusu Bağlamında Örtülü Emek Olarak Dijital Üretüketici Emegi

Digital Prosumer Labour as Covert Labour in the Context of Prosumption

Beyzade Nadir Çetin¹

Öz

Günümüzde Web 2.0 sosyal medya platformları hem zaman, mekân ve öznelliklerin tüketildiği hem de kullanıcılarının yeni üretme pratikleri geliştirdikleri bir uzama dönüşmüştür. Bu platformlarda ortak çalışma, birlikte yaratım ve kullanıcı odaklı içerik üretimi şeklinde ortaya çıkan üretme pratikleri, platform kullanıcılarının tüketim edimleri esnasında belirlemekte ve platformların kullanıcıları, tüketirken üreten öznellikler haline gelmektedir. Tüketirken üretme ya da üretirken tüketme biçiminde gerçekleştiği düşünülen faaliyetler üretüketim, bu faaliyetleri gerçekleştirenler ise üretüketici olarak adlandırılmaktadır. Üretüketim sürecinde üretüketici olarak sürece katılan Web 2.0 sosyal medya platformlarının kullanıcıları tüketim edimi içerisinde gerçekleştirdikleri üretme pratikleri ile yeni bir emek biçimini oluşturmaktadır. Dijital üretüketici emegi olarak kavramlaştırılabilecek olan bu çalışma biçiminin, geleneksel anlamda kabul edilen emek niteliklerini taşıyıp taşımadığı hususunda çeşitli kuşkularda vardır. Bu çalışmada, kuşku bir yapı arz ettiği düşünülen ve örtülü emek olarak kavramlaştırılan dijital üretüketici emegin klasik anlamda emek niteliği taşıyıp taşımadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında teorik bir bakış açısıyla dijital üretüketici emegin, kullanım değeri içeren bir meta yaratıp yaratmadığı; bu metanın yaratılması için belli bir emek zamanının harcanıp harcanmadığı ve üretüketim sürecinde bu sürece ilişkin üretim araç ve nesnelere kullanıp kullanmadığı analiz edilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler

Üretüketim, Üretüketici, Bilişsel emek, Dijital Üretüketici emek, Web 2.0, Örtülü emek

Abstract

Currently, Web 2.0 social media platforms have transformed into both a space in which time, place and subjectivities are consumed and their users develop new practices. In these platforms, the production practices, which emerge as co-production, co-creation, and user-generated content production, appear during the platform users' consumption act and these users become the subjects producing while

1 Sorumlu Yazar: Beyzade Nadir ÇETİN (Doç. Dr.), Fırat Üniversitesi, İnsani ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Elazığ, Türkiye. E-posta: bnadircetin@firat.edu.tr 0000-0002-4560-1331

Atf: Cetin, B. N. (2019). Üretüketim olgusu bağlamında örtülü emek olarak dijital üretüketici emegi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77: 349-382. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0099>

consuming. The activities that are thought to occur in the form of producing while consuming or consuming while producing are called prosumption and those who perform these activities are called prosumer. The users of Web 2.0 social media platforms who participate as prosumers in the process of prosumption create a new form of labour with the production practices in the act of consumption. There are various doubts about whether this type of work, which can be conceptualized as digital prosumer labour, has the traditionally accepted labour qualifications. In this study, it is aimed to determine whether digital prosumer labour, which is thought to be a questionable structure and conceptualized as covert labour, has the quality of classical labour understanding. Within the scope of this aim, it is attempted to analyse with a theoretical point of view, whether digital prosumer labour creates a commodity with use value; whether a specific labour time is spent for the creation of this commodity and whether the means and objects of production are used in the process of prosumption.

Keywords

Prosumption, Prosumer, Cognitive Labour, Digital Prosumer Labour, Web 2.0, Covert Labour

Extended Summary

Web 2.0 social media platforms have become one of the most important representatives of the concept of prosumption, in which production and consumption processes intermingle and the boundary between production and consumption is eliminated. In particular, the collaborative work on these platforms, user-generated content production, and data sharing among the users can be regarded the examples for such prosumption activities. In recent years, the extraordinary developments in information and communication systems, internet technology in particular, have caused the users to pay attention to their activities on Web 2.0 social media platforms. In the social media platforms, such as Facebook, Google+, Twitter, Youtube, and Instagram, users produce digital data in formats called user-generated content production. The produced digital data transforms into commodities purchased by advertisers, who have to measure consumers' preferences, tastes, and perceptions. As a result, the users of Web 2.0 social media platforms have become producers who produce data about themselves and other users in the space they have entered to consume time and space. Therefore, the users as they producing while consuming, and consuming while producing, become prosumers. This process, in which users produce meaning, is considered as intangible production activity based on codes, software, and data.

At the present time, social media platforms, which have transformed into consumption spaces, have become the main area of intangible production activities. Social media platforms have turned into a sphere of consumption of time, in which users spend their leisure time in an active way; of consumption of body/subjectivity, with the reflection of the personal visuals and lifestyle presented in the profiles and blogs created; and the consumption of space, with the access of produced products and experiences or introducing these products and experiences. Although the activities realized in such platforms are essentially an act of consumption, they have become a kind of production practice as they produce thoughts, perceptions, preferences, tastes, and works in the process. On social media platforms, the meaning is the main object of production. Meaning, on the other hand, is the consequence of a kind of cognitive labour activity, which includes intangible production processes in its essence. The meaning in the context of the generated contents is transformed into digital commodities that are recorded, encoded and kept as data sets in virtual space. The digital commodity, which mainly reflects the preferences, tastes, desires,

and tendencies of the consumer or the one, who desire to consume, draws the attention of the actors of capitalism (advertisers), who are active in the creation of demand for consumption. The digital commodity that is formed in this way is considered as a product and experience that can be bought and sold within the system. On a social media platform,

- profiles created by people;
- assessments of other profiles established on such platforms;
- images uploaded by users and the comments or likes to those images;
- various groups and communities established jointly with other profile holders within the platform,

provide data that lists individual differentiation and subjective preferences as contents created by users on Web 2.0 platforms. This data becomes the source of an unlimited number of information for brand creation, especially advertising, and all kinds of promotional activities. The profit-oriented companies that own these platforms are able to sell this data, which is accumulated by users in their databases, to any commercial enterprise, especially other advertising agencies. Thus, these platforms, where people enter to consume time, body/subjectivity, and space, but simultaneously produce digital data, are transformed into production areas where an economic organization is organized. In this case, the distinction between consumption and production disappears, the consumer is transformed into an individual who can be evaluated as a producer at the same time and the prosumption process takes place.

This prosumption process indicates a cognitive way of study. The aim of this study is to analyse the cognitive digital labour processes of the producers, which are produced by the users of the web 2.0 social media platforms as the data commodities produced by the profit-making owners of these platforms. In this context, prosumer's labour is regarded as *covert labour* throughout the study. In this study, the concept of covert labour refers to the labour force that uses social media platforms to carry out a consumption act, but produces a commodity that can be bought and sold without being aware of the contents they create, and cannot make any financial gain (free) as a result of this production.

Currently, the production activity, which is based on the production of cultural meaning, content, labour, and data, is called intangible production and the labour, which performs this production is called intangible labour. In this study, cognitive digital prosumers, who are accepted to produce intangible production, have labour value as they

- produce a product equal to a commodity as a result of their activities,
- carry out these activities in a certain time of labour, and
- use various labour objects and tools in the process.

Üretüketim Olgusu Bağlamında Örtülü Emek Olarak Dijital Üretüketicisi Emeği

İlk olarak Toffler'ın, "Üretüketicinin Yükselişi" biçiminde kullanırken türettiği üretüketim (prosumption) kavramı, kapitalist sistemin aşamaları olarak kategorize ettiği Birinci ve Üçüncü Dalga uygarlıklarında gerçekleşen ve üretim ile tüketim olguları arasındaki ayrımın ortadan kalktığı süreçleri ifade etmektedir. Üretüketimin en belirgin görünümünün ortaya çıktığı endüstri öncesi toplumlar, Toffler tarafından "Birinci Dalga" uygarlığı olarak belirlenmiştir. Toffler, Endüstri devrimi ile birlikte ortaya çıkan ve endüstriyel piyasalaşma sürecini anlatan üreticiler ile tüketicilerin ifa ettikleri farklı fonksiyonlar sebebiyle ayrıldığı aşamayı ise "İkinci Dalga" uygarlığı olarak adlandırmıştır. Ekonominin ilkel biçimlerinde kullanım değeri temelli olarak gerçekleşen üretim, tüketicilerin kendileri için gerçekleştirdikleri üretime işaret etmektedir. Bu aşamada yaşayanlar hem üretici hem de tüketici fonksiyonlarını ifa eden üretüketiciler (prosumer) olarak ne saf üretim ne de saf tüketim yapmaktadır. Endüstriyel üretimin yeni biçimlerinin ortaya çıkışına bağlı olarak üretim alanları ile tüketim alanları birbirinden ayrılmıştır. Endüstri devrimi ile birlikte fabrikalarda üretilen ürünler, piyasalarda taşıdıkları meta değerleri bağlamında alım-satımın konusu olmaya başlamış ve böylece piyasa, üretim ile tüketimi/üretici ile tüketiciyi birbirinden ayırmıştır. 1950'li yıllardan itibaren artan tüketim temelli ekonomik anlayış ise bir kez daha üretüketicisi biçimindeki bireyin ortaya çıkmasıyla üretim ile tüketim arasındaki ayrımı ortadan kaldırmıştır. Toffler'a göre bu süreç "Üçüncü Dalga" uygarlığı aşamasıdır (Toffler, 2008). Üreten tüketici olarak değerlendirdiği günümüz tüketicisini analiz eden Ritzer ise kavramı "Üretüketim Çağı" (Ritzer ve Rey, 2016, s. 160) bağlamında ele almaktadır. Toffler'a benzer biçimde Ritzer, üretim ile tüketimin ayrılması sürecinin Endüstri Devrimi ile başladığını ileri sürmektedir. Buna rağmen ayrım, yaşanan tüketim uygulamalarının ortaya çıkardığı dönüşümler bağlamında tam anlamıyla gerçekleşmemiştir (Ritzer ve Jurgenson, 2010, s. 17). Bauman'a referansla Ritzer, akışkanlık kavramı ile birlikte ele aldığı üretüketim olgusunu, "postmodern akışkan dünyanın ekonomik boyut"larından biri olarak analiz etmektedir. Buna göre akışkanlık, tamamen postmodern topluma özgü bir anlayış değildir ve önceki toplumsal süreçlerde de akışta olma hali söz konusudur. Postmodern dönemdeki akış halinde olmayı farklı kılan şey, "eski durağan ikiliklere oranla yoğun ve hızlı akışlarla karakterize" olmasıdır. Bu karakteristik nitelik ise özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında yoğun biçimde yaşanan küreselleşme deneyiminin etkisi altına aldığı ekonomik

alandaki kendini göstermektedir. Başta ekonomik mübadeleyi olağanüstü derecede yoğunlaştıran/yaygınlaştıran internetin ortaya çıkışı olmak üzere süreç, “üreticiyi tüketiciden; üretimi de tüketimden ayırma teşebbüslerini” boşa çıkarmıştır. Böylece üretim ile tüketimin bir arada gerçekleştiği biçim olan üretüketim (prosumption) ortaya çıkmaktadır. Üretüketim kavramı, “akışı ve melezlenebilir” olmayı iç içe sunmakta ve üretim ile tüketimin aynı anda (Ritzer ve Rey, 2016, s. 157) bir arada bulunmasını ve birbirlerini olgusal olarak tetiklemesini anlatmaktadır. Hem Toffler hem de Ritzer, üretüketim olgusunu, üretim ile tüketim arasındaki ayrımın sınır çizgisinin belirsiz hale gelmesi üzerine temellendirmiştir. Toffler, kavramı ilk türeten kişi olmasına rağmen Ritzer’in kavrama ilişkin değerlendirmeleri günümüz toplumsal yapısını iyi yansıtmaları bakımından daha dikkat çekicidir. Ritzer, Toffler’den farklı olarak üretüketim kavramını üretim temelli bir değerlendirmeden çıkararak, tüketim temelli bir bağlama oturtmuştur. Buna göre Toffler için üretüketim, üretim biçiminin kapitalist sistem içerisinde kendini yenilemesi şeklindeki bir aşama farklılaşmasını ifade ederken; Ritzer için üretüketim, tüketimin toplumsal yapının temel belirleyene dönüşmesi neticesinde ortaya çıkan yeni bir *üretme* halidir.

Üretüketici kavramı, bir kişinin hem üretici hem de tüketici olmasını; üretüketim kavramı ise üretim ve tüketim olgularının bir bileşimde kapsanmasını ifade etmektedir. Üretüketim, üretim ve tüketim olgularının en azından bir dereceye kadar birbirlerini içerdiğini ve tüm ekonomik faaliyetlerin bir görüntüde rastlaştığına vurgu yapmak için kullanılmaktadır. Örneğin, alışveriş merkezinde markalaşmış bir giysiyi satın almak, anlam yaratmanın ya da sembolik sermayenin üretimini içerirken; fabrika üretimi, kaçınılmaz olarak bir hammaddenin tüketimini içermektedir (Ritzer ve Rey, 2016, s. 159; Ritzer, 2014, s. 3-4; Ritzer vd., 2012, s. 379). Üretüketici ya da üretüketim biçiminde bir kavramlaştırma yapmamasına rağmen üretken tüketim analizi Marx’ın erken dönem çalışmalarında da nüve halinde yer almaktadır (Marx, 2016a, s. 186-187; Marx, 2016b, s. 378; Çetin, 2017, s. 42-44). Bu bağlamda pek çok teorisyen “tüketicinin üretici olduğu; üreticinin de tüketici olduğu” süreçleri analiz etmek üzere üretüketim/üretüketici kavramlarına benzer terimleri ve olguları kullanmıştır. Özellikle; Humphreys ve Grayson, Prahalad ve Ramaswamy ve Zwick, Bonsu ve Darmody’nin “birlikte geliştirme değeri” -value co-creation-; Leadbetter ve Miller’in “yarı profesyonellik”-pro-am-; Lusch ve Vargo’nun “hizmet egemen pazarlama mantığı” -service-dominant logic of marketing-; Tapscott ve Williams’in işletmelerin en azından kısmen tüketicileri internet ortamında

çalıştırdığı fikrine dayanan “wikinomics”; Watson ve Shove’nin “kendin yap” -do-it-yourself-; Campbell’ın “zanaat tüketimi” -craft Consumption-; Zwick ve Knot’un “tüketimin üretim içerisinde tamamen çökmesi”; Laughy’ın “üretken tüketim” -productive consumption- ve Bruns’ın “produser” şeklindeki analizleri bu tür kullanım örnekleridir (Ritzer ve Rey, 2016, s. 159-160).

Web 2.0 olarak adlandırılan sosyal medya platformlarında “ikili kod ve kültürel pratiklere” dönüştürülen dijital verilerin 2011 yılı itibariyle 1 zetabayta¹ ulaştığı tahmin edilmektedir (Pybus, 2013, s. 137). Böyle devasa bir veri setinin oluşmuş olması, son yıllarda internette “iletişim, kullanıcı odaklı içerik üretimi, veri paylaşımı ve topluluk oluşturma” şeklinde ortaya çıkan dönüşümün pek çok gözlemci tarafından fark edilmesini sağlamıştır. Bu dönüşümü anlatmak adına “Web 2.0, Sosyal Yazılım, Sosyal Ağ Siteleri” gibi adlandırmalar ortaya çıkmıştır. Wikipedia, MySpace, Facebook, YouTube, Google, Rapidshare, Twitter, LinkedIn vb. gibi web platformları internetteki bu tür bir dönüşümün göstergeleridir (Fuchs, 2011, s. 288).

Yaşanan değişimlere kaynaklık ettiği ileri sürülen internet teknolojisi başta olmak üzere bilgi ve iletişim sistemlerindeki gelişmelerin ortaya çıkardığı “sosyal medya çağındaki” pek çok aktivite başta Marx olmak üzere sanayileşme sürecini analiz eden ilk dönem düşünürleri için “hayal edilemez şeylerdir”. Bu dönemde toplumsal ve ekonomik teoriler, “*maddi metaların üretimine*” odaklanmıştır. Ancak sürecin devamında ortaya çıkan yeni “maddi gerçeklikler” ve toplumun yetersizlik/yoksunluk yerine “bolluk” ile nitelendirilmesiyle birlikte özellikle “eleştirel kuramcılar” toplumsal sistemi analiz ederken “*maddi tüketimin merkeziliğini*” vurgulamaya başlamışlardır. Günümüzde maddi metaların bolluğunun yanında “*dijital bilginin bolluğu*” söz konusudur. Oldukça yeni bir analiz nesnesi olan dijital meta, böylece sosyal medya çağını anlatmak bakımından önemli hale gelmiştir. “Maddi koşullar önemini ve gerçekliğini” sürdürmeye devam etmesine rağmen maddi koşulların geliştirilmesi neredeyse tamamen bu dijital bilginin üretilmesine bağlıdır. “Üretim, artan bir şekilde tüketim alanlarında sahnelenirken; tüketim, artan bir şekilde üretken hale gelmektedir”. Bu durum ise üretüketim olarak adlandırılmaktadır (Rey, 2012, s. 399-400). Dijital meta olarak adlandırılabilir olan kullanıcı türevli/odaklı içerik üretimi özellikle Web 2.0 sosyal medya platformlarında yaygın olarak

1 100,000,000,000,000,000,000 bytes

gerçekleşmektedir. Günümüzde birer tüketim uzamına dönüşmüş olan sosyal medya platformları maddi olmayan üretim faaliyetlerinin temel alanı haline gelmiştir. Sosyal medya platformları, boş zamanların aktif şekilde değerlendirilmesi biçiminde *zaman tüketiminin*; oluşturulan profil ve bloglarda sunulan kişisel görsellik ve yaşam tarzının yansıtılması ile *bedenin ve öznelğin tüketiminin* ve üretilmiş ürün ve deneyimlere erişme ya da bu ürün ve deneyimlerin tanıtılmasına yönelik tüketim edimleri ile *mekân tüketiminin* gerçekleştiği yerlere dönüşmüştür. Bu tür platformlarda gerçekleşen faaliyetler özü itibariyle bir tüketme edimi olmasına rağmen süreç içerisinde düşünüşler, algılayışlar, tercihler, beğeniler ve yapıtlar ortaya çıkarıyor olması dolayısıyla bir tür üretme pratiği haline gelmiştir. Sosyal medya platformlarında temel üretim nesnesi anlamdır. Anlam ise özü itibariyle maddi olmayan üretim süreçlerini içerisinde barındıran bir tür bilişsel emek faaliyetinin eseridir. Oluşturulan içerikler bağlamında ortaya çıkan anlam, sanal uzamda kayıtlanan, kodlanan ve veri seti olarak tutulan dijital metalara dönüşmektedir. Temel olarak tüketenin ya da tüketme isteğinde olanın tercih, beğeni, istek ve eğilimlerini yansıtan dijital meta ise tüketime ilişkin talep yaratımı esaslı faaliyet yürüten kapitalizmin aktörlerinin (reklamverenler) ilgisini çekmektedir. Bu sayede oluşan dijital meta, sistem içerisinde alınıp satılabilen bir ürün ve deneyim olarak değerlendirilmektedir. Bir sosyal medya platformunda kişiler tarafından oluşturulan profiller, bu tür platformlarda oluşturulmuş olan başka profillere ilişkin değerlendirmeler, bu platformlara kullanıcıları tarafından yüklenen görseller ve bu görsellere yapılan yorum ya da beğeniler, platform içerisindeki diğer profil sahipleri ile ortaklaşa oluşturulan çeşitli grup ve topluluklar, Web 2.0 platformlarında kullanıcılar tarafından yaratılan içerikler olarak bireysel farklılaşma ve öznel tercihlerin listelendiği verileri sağlamaktadır. Bu veriler ise başta reklam olmak üzere marka yaratımı ve her türlü tanıtım faaliyeti için sınırsız sayıda bilginin kaynağı haline gelmektedir. Bu platformların sahibi olan kâr amacı güden şirketler, kendi veri tabanlarında kullanıcılar tarafından biriktirilen bu verileri diğer kâr amacı güden reklam şirketleri başta olmak üzere talep eden her ticari kuruma satabilmektedir. Böylece insanların zamanı, bedeni/özneliği ve mekânı tüketmek için girdikleri, ancak bu süreçte aynı anda dijital veriler ürettikleri platformlar, bir ekonomik organizasyonun düzenlendiği üretim alanlarına dönüşmektedir. Bu durumda tüketim ile üretim arasındaki ayrım ortadan kalmakta, tüketici aynı anda üretici niteliği ile değerlendirilebilecek bireylere dönüşmekte ve üretüketim süreci gerçekleşmektedir.

“Paylaşım, iletişim, topluluk ve ortak üretim” bakımından oldukça popüler hale gelen Web 2.0 platformlarının ekonomik organizasyonlarının dikkatle analiz edilmesi gerekmektedir. Çünkü farklı sosyalleşme biçimleri olsa da bu tür platformlar, günümüzde yoğun bir şekilde üretüketicilerin (prosumer) sağladığı içeriğin ortaklaştırma alanları haline gelmiştir. Böylece artık “dijital emek” ortaya çıkmış ve özellikle kâr amacı güden şirketlere ait sosyal medya platformlarındaki faaliyetleri adlandırmak için kullanılır olmuştur (Fuchs, 2014, s. 98; Fuchs, 2011, s. 288). Üretüketicimin uygulama alanları göz önüne alındığında duygulanımsal ve bilişsel olmak üzere başlıca iki emek biçimi bakımından analizinin mümkün olduğu anlaşılmaktadır. Klasik emek tanımına uyuyor olması bakımından duygulanımsal emek boyutlu çalışma, belirgin bir emek biçimi olarak değerlendirilebilir. Ancak bilişsel emek boyutlu çalışma, fiziki anlamda herhangi bir ürün ya da deneyim üretimine dayanmadığından çıktılarının tespitinin zor olduğu bir emek biçimine işaret etmektedir. Bu bağlamda üretüketicim uygulamalarından olan bilişsel çalışma biçimlerinin emek niteliği taşıyıp taşımadığının belirlenmesi önemlidir. Web 2.0 sosyal medya platformlarında üretüketiciler olarak bulunan kullanıcıların ücretsiz olarak ürettikleri içeriklerin, bu platformların kâr amacı güden sahipleri tarafından bilgi metası olarak alınıp satılmasına bağlı ortaya çıkan emek biçimini konu edinen bu çalışma, üretüketicilerin bilişsel dijital emek süreçlerinin analizini yaparak, Web 2.0 sosyal medya platformlarındaki kullanıcıların faaliyetlerinin de gerçekleşen süreç içerisinde bir tür emek biçimine dönüştüğünü ve bu yeni emek biçiminin de “örtülü emek” olarak adlandırılabilabileceği biçiminde bir iddiayı ileri sürme amacını taşımaktadır. Bu kapsamda çalışma boyunca üretüketiciler emeği örtülü emek olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada örtülü emek kavramı, bir tüketim edimi gerçekleştirmek amacıyla sosyal medya platformlarını kullanan, ancak oluşturdukları içerikler ile farkında olmadan alınıp satılabilen bir meta üreten ve gerçekleştirdikleri bu üretim neticesinde herhangi bir maddi kazanç elde edemeyen (ücretsiz) işgücünü ifade etmektedir. Çalışma sonunda örtülü üretüketiciler emeğinin üzerindeki örtü, gerçekleşen tüketme pratiğinin içerisinde taşıdığı üretme potansiyelinin yeni bir emek biçimine işaret ettiğine ilişkin değerlendirme ve nitelik belirlemeleri ile kaldırılmaya çalışılacaktır. Bu bağlamda çalışma, konuya ilişkin literatürün geniş bir değerlendirmesini içeren bir derleme çalışması olarak tasarlanmıştır. Konuya ilişkin literatüre yeni bir kavramlaştırma yapma amacına sahip olan bu çalışma; maddi olmayan emek, bilişsel emek, dijital üretüketiciler emeği ve

kültür işçisi olarak daha önceden kavramlaştırılmış olan sürece, Türkçe bir adlandırma ile katkı sağlayacağı iddiasını taşımaktadır.

Çalışma boyunca tüketici kavramı temelinde bir ele alış söz konusudur. Bunun sebebi, bu tür platformların kullanıcıları olarak üretüketicilerin daha çok tüketim edimleri esnasında üretme pratikleri gerçekleştiriyor olmalarıdır. Çalışma konusunu oluşturan Web 2.0 sosyal medya platformlarının kullanıcıları esas itibarıyla bu uzamda mecraı kullanmak/tüketmek için bulunmaktadır. Web 2.0 platformlarının çeşitli şekillerde üretme pratikleri ile temellenen biçimleri olmasına rağmen; bu çalışmada platformlar, açık erişimi olan, sadece çevrimiçi kullanıma izin veren ve kullanıcılarından bu hizmet karşılığında herhangi bir ücret almayan ticari işletmeler² olarak belirlenmiştir.

Üretüketim Olgusu

Yaşanan değişim ve dönüşüm bağlamında kapitalist sistemin Üçüncü Dalga'sını yaşadığımızı ileri süren Toffler, yaşanan süreci “endüstrileşmenin ölümü ve yeni bir uygarlığın başlangıcı” olarak nitelendirmektedir. Üçüncü Dalga uygarlığı, artık kendi “süper ideoloji”sini geliştirmiş ve önceki endüstriyel dalgalardan (Birinci Dalga ve İkinci Dalga) farklı bir yaşam tarzını dayatmaya başlamıştır. Üçüncü Dalga aşamasının en temel niteliği, endüstriyel üretim temelli ve endüstri devrimine dayanan İkinci Dalga'ya göre “daha teknolojik ve endüstri karşıtı olmasıdır”. Endüstrileşmenin temel belirleyeni olan eski fabrika düzenini etkisiz hale getirerek üretim süreçlerine, “elektronik ev” denebilecek yeni bir yapı kazandıran Üçüncü Dalga, önceki dalgalardan farklı kurum ve yapıları ortaya çıkarmakta ve bu sayede tüm uygarlığın yaşam biçimini yeniden üretmektedir. Ortaya çıkan uygarlık, endüstri devrimi ile birlikte İkinci Dalgada hâkim olan “standartlaşma, senkronizasyon ve merkezi yönetime dayalı yönetim şekilleri ve iktidar biçimlerini” esnekletmiştir. Sahip olduğu bu temel nitelikleri ile Üçüncü Dalga uygarlığı, “üreticiyle tüketici arasındaki tarihi engeli yıkacak ve yarının ekonomilerinde *üreten tüketicilerin* yaygınlaşmasına” (Toffler, 2008, s. 8-17) sebep olacaktır.

2 Kâr amacı güden ticari işletmeler ve Web 2.0 ticari işletmelerinde faaliyet yürütmeleri bakımından yazılım geliştirmeye katkı sağlayan internet sitelerinin kullanıcıları (Linux gibi), ürettikleri içerikler ile üye oldukları sitelerde statü kazanan internet sitelerinin kullanıcıları (ekşi sözlük gibi) ve bu platformların izleyici metası olarak değerlendirilen diğer türlü kullanımları bu çalışma kapsamında değerlendirilmemektedir. Çünkü bu tür üretüketim uygulamalarında ortaya çıkan metanın farkındalığı söz konusu olduğundan emek biçimi, örtülü niteliği taşımamaktadır. Bahsi geçen kullanımlar, özneliğin sömürülmesi ve kapitalist tahakküm ilişkileri bağlamından ele alınabilir.

İnsanların büyük ölçüde ürettiklerini tükettikleri Birinci Dalga uygarlığında, bireyler ne tüketici ne de üretici niteliklerini net bir şekilde taşımışlardır. Böylece tarımsal faaliyetlerin egemen olduğu bu devrede insanları “üreten tüketici” olarak adlandırmak daha doğrudur. Endüstri devriminin sonrasında toplum, üretici ve tüketici olmak üzere ayrılmıştır. Üretim alanı olarak endüstriyel fabrikanın yaygınlaşması ve pazar biçiminde alım-satım ilişkilerinin düzenlendiği piyasanın ortaya çıkışı ile birlikte endüstriyel üretim temelli İkinci Dalga uygarlığında endüstriyel üretimi gerçekleştirenler, üreticiler; üretilen ürünlere talep gösteren ve piyasada arayış içerisindekiler ise tüketiciler olarak kategorize edilmiştir. Buna göre meta değeri anlayışının değişmesinden olarak üretici ve tüketici kitlesi biçiminde bir ayrım ortaya çıkmıştır (Toffler, 2008, s. 336-337). Ancak, özellikle 1950’li yıllardan itibaren “kişisel gelişim, kendin yap trendleri ve yeni üretim teknoloji”lerinin yaygınlaşmasıyla birlikte tüketicilerin, üretim alanına giren faaliyetleri giderek daha fazla gerçekleştirdikleri Üçüncü Dalga uygarlığında, bir kez daha üretici ve tüketici arasındaki ayrım ortadan kalkmıştır. “*Dışarıdaki adam, içerideki adama*” dönüşmüştür. “Tüketmek üzere üretmek olgusu”, hem klasik anlamdaki üretim süreçlerini hem de tüketim süreçlerini değişime zorlamakta ve tüketim alanı olarak refere edilen pazarın rolünü değişime uğratmaktadır (Toffler, 2008, s. 348-349).

Toffler, İkinci Dünya Savaşı sonrasında sanayi kapitalizminin, üretim ve tüketim ayrışmasını sona erdirdiğini ya da ayrışma eğilimini geriletmediğini ileri sürmüştür. Böylece üretim ve tüketim biçimindeki iki bağımsız alanın çelişkili taleplerine yönelik işleyen “kitle piyasası” ihtiyacı azalmıştır. Bu bağlamda hızla yaygınlaşan üretüketim uygulamaları “toplumun pazzarsızlaştırılması” durumunu ortaya çıkarmaktadır. Çünkü bireysel özerklik, öz güven ve boş zaman artmakta; bürokrasi ve yabancılaşma görece azalmaktadır. Bu sayede artık toplumsal yapıda sürdürülebilir ekoloji, kültür ve demokrasi bilinci oluşmaktadır. Toffler’a göre üretüketimin ekonomik yapıya uyumlu olan biçimleri (ATM’ler ve self-servis benzin istasyonları gibi), “emek maliyetlerinin kapitalist dışsallaştırılması yönteminin” adeta yeniden güncellenmesidir. Bu durumda, “değişim değeri için üretim” yerine “kullanım değeri için üretimin” öne çıktığı Üçüncü Dalga uygarlığında, metadan çıkarma süreci olarak işleyen üretüketici şeklindeki üretim alanının genişlediği söylenebilir (Antonio, 2015, s. 472).

Son birkaç yüzyıldır “gelişmiş dünya ekonomisi” kapitalizmin hakimiyeti

altındadır. Kapitalizmin ilk yıllarında fabrika biçimli üretim olgusu ön plandayken; sonraki on yıllar sonunda tüketim olgusuna işaret eden değişimler (“alışveriş merkezlerinin ortaya çıkışı, ekonominin merkezi olarak fabrika rekabeti ya da gölgede bırakışı”) önemli hale gelmiştir. Böyle bir dönüşümün yaşandığını genel kabul olarak değerlendirmesine rağmen Ritzer, kapitalist ekonominin (“kapitalist öncesi ve kapitalist olmayanlar bile”) her zaman üretüketim’in hakimiyetinde olduğunu ileri sürmüştür. Sanayi devrimi sonrasında iki yüzyıl boyunca Batı ekonomisi, üretim boyutuyla tanımlanmıştır. Bu durumda herhangi biri, bu döneme ilişkin bir değerlendirme yapacak olsa üretime odaklanmak zorundadır. Üretim iki asır boyunca baskın olgu olmasına rağmen, özellikle ABD’de İkinci Dünya Savaşı sonrasında ekonomik sistemde belirgin bir değişim yaşanmaya başlamıştır. Savaş döneminde başta savaş malları üretimi olmak üzere maddi mal üretimine odaklanılırken; savaş sonrası dönemde tüketim malları (buzdolabı, televizyon ve otomobil gibi) olarak nitelenen ürün ve deneyimlerin üretimine odaklanılmıştır. Böyle bir odak değişimi ise tüketici talepleri doğrultusunda meta üretimine yönelik tatmin edici gelişmelerin yaşanmasına sebep olmuştur. Tüketici mallarının aşırı kitlesel üretimi, tüketici ilgi ve taleplerine yönelik algının ortaya çıkmasına sebep olmuş ve savaş sonrası ekonomi bu yolla beslenmiştir. 1960’lı yılların başında tüketici mallarının üretilmesi için ihtiyaç duyulan hammaddelerin ediniminde ortaya çıkan sorunlar sebebiyle uzun süreli bir düşüş yaşanmasına rağmen; yine bu yıllarda çok sayıda “tüketim katedrali”nin doğuşu ve yaygınlaşmasına bağlı olarak üretim temelli düşüş eğilimi, tüketim temelli ekonomik gelişmenin önünü açmıştır. Bu dönemde tüketim “nesnelere”; tüketim “öznelerine” (tüketiciler) ve tüketim “mekânlarına” ek olarak tüketim süreçlerinin artışı ve yaygınlaşması, tüketimin ön plana çıkmasında etkili olmuştur. Pazarlama, reklamcılık ve markalama alanındaki gelişme ve büyüme ile birlikte tüketim olgusunun ekonomik yapıda merkezi hale gelişi sağlamıştır (Ritzer, 2016; Ritzer, 2011; Ritzer ve Jurgenson, 2010, s. 13-15).

Tarihsel bakımdan ekonomiyi düşünmek, fabrika özelinde üretime vurgu yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu üretimci önyargı, Marx, Weber ve Smith’in analizleriyle yaygınlaşmıştır. Ancak bu kabulün karşısında son zamanlarda Veblen, Baudrillard ve Ritzer gibi teorisyenler tüketim ve tüketim alanlarını (“çarşılar, eczaneler, alışveriş merkezleri ve fast-food restoranları gibi”) öncelikle ve üretime özel vurgu yapılmasına karşı çıkmışlardır. Ancak tüketim çalışmalarının en önemli eksik noktası, “üretim-tüketim ikilisini yeniden

üretmeye çalışıyor olmalarıdır”. Dolayısıyla iktisadi bakımdan uygulamaları tanımlarken ya üretime ya da tüketime odaklanmak, bu uygulamaları analiz etmek bakımından kısmi açıklamalar sunabilmektedir. Üretüketim kavramının cazibeli tarafı, ekonomik faaliyetlerin daha bütüncül bir tanımının yapılabilmesine imkân veriyor oluşudur (Ritzer ve Rey, 2016, s. 159). Bu bağlamda Ritzer, rasyonelleşme ve tüketim olgularına ilişkin olarak kapitalizm için geliştirdiği üretüketim analizi ile yenilikçi bir bakış açısı sağlamaktadır. Üretüketim kavramı her ne kadar Toffler tarafından türetilmiş olsa da Ritzer, üretüketim olgusuna ilişkin oldukça iyimser bir biçimde yaklaşarak farklılaşmaktadır (Antonio, 2015, s. 472).

Empirik açıdan üretici ile tüketici arasında farklılık söz konusuysen, özellikle endüstri devrimi öncesinde bu farklar toplumsal ve ekonomik açıdan belirgin şekilde görülmemektedir. Bu dönemde bir kişi ya da aile hem ürettiği ürün ve deneyimleri üreten hem de ürettiklerini (ürettiklerini satarak ya da takas ederek) tüketendir. Bu bakımdan endüstri öncesi dönemde üretüketici açık şekilde daha baskındır. Bu sebeple analizine bu değerlendirme ile başlayan Ritzer’e göre bu dönemde ne üretim ne de tüketim olan “üretüketimin ilkel tecrübi hali” söz konusudur. Üretim ile tüketim arasında bir dereceye kadar farklılık tespit edilebilse de aslında üretim (tarla ekmek) ve tüketim (ektiklerini hasat edip yemek) olarak tanımlanabilen uygulamalar arasında “akışkan bir geçişlilik ve içiçelik” vardır. Bu içiçelik durumu endüstri devriminin başlangıcından itibaren insanların evden ayrılarak üretimin bağımsız çalışma alanlarına (fabrika ya da ofis gibi) doğru yayılmaya başlaması ile devam etmiştir. Bu tür çalışma alanları, insanların üretim alanları; boş zaman değerlendirme ve satın alma uygulamalarına ayrılan alanlar (market, bar, süpermarket ve ev gibi) ise insanların tüketim alanları olarak belirlenmiştir. Ancak üretim ve tüketim alanlarının ayrılmış olması günümüz dünyasında bireyi, bir üretim faaliyeti içerisindeyken tüketmekten (internet ağları ve sanal alışveriş imkanları ile çalışırken aynı anda bir satın alma işleminin yapılabilmesi anlamında) alkoymamakta ve bir tüketim edimi gerçekleştirirken süreci yeniden üretmesine (süpermarkette alışverişi yaparken alım-satımına ilişkin tüm sürecin self servis olarak tüketici tarafından gerçekleştirilebilmesi anlamında) engel olmamaktadır. Bu tarz bir değişimin yaşanıyor olmasının sebebi ise hem üretim hem de tüketimin her yerdeliğini sağlayan teknolojik gelişmelerin (alışveriş için kredi kartı, sanal alışveriş ve kredi uygulamalarının hızlanması) ve mekânsal çeşitliliğin (tüketim katedralleri biçiminde türlü tüketim mekânının yaygınlaşması) artmasıdır. Böylece tecrübi

olarak üretim ve tüketimin ayrılması ya da sınırlarının belirlenmesi zorlaşmaktadır. Bu zorluğu aşmanın yolu ise süreci, üretim ya da tüketim ikilisinden birine odaklanmakla değil, üretüketim olgusu ile kavramaya çalışmaktır. Üretüketim temelli bakış açısı ile üretim ya da tüketimin katı dünyalarının dışına çıkmak ve üretüketimin “akışkan süreçleri” içerisinde günümüz dünyasını analiz etmek mümkün hale gelmektedir. Akışkan dünyada üretüketim sürecinin öznelere, üretüketicilerdir ve üretüketiciler, üretim ve tüketim edimleri/uygulamaları arasında serbestçe ileri geri (bazen her ikisini aynı anda karıştıran) hareket eden kişilerdir (Ritzer ve Rey, 2016, s. 168-170; Ritzer, 2011). Üretüketici niteliği taşıyan, üretirken tüketen ve tüketirken üreten günümüz insanı bir nevi çalışma gerçekleştirmekte ve işgücü niteliklerini taşıyan çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır. Artan akışkanlıkla birlikte üretüketici biçimindeki işgücü hem maddi hem de maddi olmayan üretim alanında görünür hale gelmiştir.

Emeğin Üretüketim Olgusuna Yansıma Biçimleri

“Tüketim amacıyla üretim, ekonominin görünüşünü tamamen değiştirecektir” (Toffler, 2008, s. 358) diyen Toffler’ın izinden gidildiğinde, üretüketim olgusunun ekonominin boyutlarından biri olan çalışma şekil ve biçimlerini de değiştirdiği söylenebilir. Toffler’in ilk türettiği ve Ritzer’in kapitalizmin yeni biçimi olarak ele aldığı üretüketim olgusu, “duygulanımsal ve bilişsel emek” biçiminde iki tür çalışma şeklinde analiz edilebilir. Duygulanımsal emek şeklinde adlandırılan çalışma biçimi daha çok tüketim mekânlarında istihdam edilen ve tüketim ediminin sağlıklı, plana uygun ve rutin dışına çıkmadan yapılmasını sağlamak için eğitilmiş, duygu, his ve çalışma süresi boyunca her türlü insani bilinci bir tarafa bırakmak zorunda olan çalışanların gerçekleştirdikleri işgücü faaliyetini ifade etmektedir. Özellikle Ritzer (2016; 2011) ve Bryman (2004)’ın tüketimin yeni mekânları olarak ele aldıkları uzamda gerçekleşen duygulanımsal emek, tüketim mekânlarındaki hizmet işlerini yürüten çalışanların faaliyetleri için kullanılmaktadır. Alışveriş merkezlerindeki danışma bankolarında tüketicilerin sorularını soğukkanlılıkla yanıtlamak zorunda olan görevliler, fast-food restoranlarında banko gerisinde sipariş alıp, yemekleri titizlik ve bıktırıcı bir aynılıkla tüketicilere ulaştırmak zorunda olan çalışanlar, havayollarındaki uçuş görevlilerinin uçuş esnasında sıkı kurallara bağlılıkla gerçekleştirmek zorunda oldukları görevleri ve tema parklarında temizlik, sıraya dizme, bilet satma ve oyunlara eşlik etme görevlerini üstlenen çalışanlar tarafından yapılan faaliyetler duygulanımsal emek örnekleridir. Üretüketim olgusu bağlamında analiz

edilebilecek diğer çalışma biçimi olan maddi olmayan bilişsel emek, ücretsiz iş yapmayı, birlikte yaratım ve ortak çalışma algılayışının hakimiyetinde gerçekleşiyor olmayı ve yapılan çalışma faaliyetini bir üretim olarak algılamamayı ya da gerçekleşen üretimin farkına varmamayı içermesi bakımından farklılaşmaktadır. Üretüetime bağlı olarak gerçekleşen bu tür çalışma faaliyetlerinin “emek” olarak analiz edilmesi için gerçekleşen uygulamaların öncelikle bir üretim alanını tüketiyor olduğunun ya da bir tüketim alanını yeniden üretiyor olduğunun belirlenmesi gerekmektedir.

1950’li yıllardan itibaren üretirken tüketmeyi; tükettiren de üretmeyi içeren çalışmaya katılım şeklindeki örtülü emek biçimlerine rastlanmaktadır. Özellikle fast-food restoranlarının doğuşu ile birlikte yaygınlaşan “tüketicileri işe koşmaya yönelik” eğilimler, örtülü emeğin temel örneklerini teşkil etmektedir. Tüketicileri işe koşma eğiliminin yansıdığı alanlar (Ritzer ve Rey, 2016, s. 160; Ritzer, 2016; Ritzer, 2011; Ritzer ve Jurgenson, 2010, s. 18);

- “Self servis benzin istasyonlar;
- Kişilerin banka memurları gibi davranabildikleri para çekme makineleri (ATM’ler);
- Kişilerin bakkalmış gibi ürünleri tarayıp, paketleyebildikleri ve ücreti ödeyebildikleri self servis süpermarket istasyonları;
- Havaalanları, sinema ve tiyatrolar ile otellerde elektronik rezervasyon ve bilet alma kulübeleri;
- Kişinin kendisini hareket ettirmesi gibi yollarla çeşitli deneyimlerin birlikte geliştirilmesi;
- Disney Dünyası ve benzeri birçok cazibe merkezleri ya da Starbucks tarafından eski moda bir kahve evi biçiminde tasarlanmış tiyatro “sahnesinde” bir “aktör” olarak hizmet vermek” şeklinde belirlenmiştir.

Hizmet endüstrilerinin artışı ve yaygınlaşması ile birlikte üretim ve tüketim arasındaki ayrımın göreceli yapısı daha kolay algılanmaya başlamıştır. Bu gelişmeler üretüetime sürecinin görünür hale gelmesini sağlamaktadır. Artık tüketiciler, tüketiciyi işe koşma eğilimi sayesinde ücretsiz çalışanlara dönüşmüştür. Yukarıdaki örneklerde görüldüğü gibi, çalışanların kapitalist sisteme olan maliyetlerini azaltacak biçimde elemine edilmesi sağlanmıştır.

Müşteriler çalışmaya (“kendi yemek tepsilerini bir hat boyunca taşımak ve sonra iade etmek şeklinde”) mecbur bırakılmıştır. Bu şekilde tüketim edimini gerçekleştirmek amacıyla katıldığı süreç içerisinde bir çeşit hizmet üreticisine dönüşen tüketiciler, üretüketicilerdir (Ritzer ve Rey, 2016, s. 171). Bu boyutuyla gerçekleşen, duygulanımsal yönlü bir çalışma biçimidir. Fakat gerçekleştirenler tarafından bu tür işe koşulların emek olarak algılanması oldukça zordur. Çünkü kişiler (tüketiciler) işe koşullarının farkındadır. Ancak yaptıkları işi, gerçekleşen tüketim ediminin ritüellerinden biri olarak kabul etmektedirler. Bu sebeple üretüketiciler, ücretsiz olarak bir iş yaptıkları ve bunun kapitalist sisteme hizmet ettiği algısına kapılmamaktadır. İşe koşulların böyle bir algıya sahip olmaması, gerçekleşen faaliyetin çalışma niteliği taşıdığı ve çalışanların işgücü olarak değerlendirildiği gerçeğini değiştirmemekte ve ortaya çıkan işe koşulma hali tam bir emek biçimine dönüşmektedir.

Devam eden süreçte internetin ortaya çıkışı ve yaygınlaşması ile birlikte tüketicinin işe koşulması eğilimi, ağ temelli erişim alanına doğru genişlemiştir. Facebook, Twitter, Wikipedia, Youtube gibi sosyal medya ağlarında kullanıcı türevli yaratılan içerikler, tüketirken üretme davranışlarının izlerini taşıyan uygulamalar olarak analiz edilmeye başlanmıştır. Böylece üretüketim ve ilgili kavramlara ilişkin araştırmalar, bu tür uygulamaların neligini belirlemeye yönelmiştir (Ritzer ve Rey, 2016, s. 160). Bu tür uygulamaların açıklanması, tüketim mekânlarında işe koşululan üretüketicileri belirlemekten “daha güçtür ve maddi olmayan üretüketim örneklerini” aramayı gerekli kılmaktadır. Üretüketimin bu biçimleri, kullanıcılar tarafından yaratılan ve Web 2.0 olarak adlandırılan çevrimiçi alanlarda açığa çıkmaktadır. Web 2.0, içeriğin tedarikçi tarafından sağlandığı Web 1.0’ın aksine kullanıcıların içerik yaratımına ve geliştirmesine dayalı olması, işbirliği süreçlerini içermesi nitelikleri ile tanımlanmaktadır. Bu anlamıyla Web 2.0, üretüketim sürecinin yaygınlaşması ve geliştirilmesine ciddi katkılar sağlamakta ve “üretim ve tüketimin içe doğru patlamasını” kolaylaştırmaktadır (Ritzer ve Jurgenson, 2010, s. 19). Bu çalışmanın konusunu teşkil eden ve örtülü olarak değerlendirilen çalışma biçimleri de bunlardır.

Web 2.0 temelinde tüketicilerin işe koşularak üretüketicie dönüştükleri uygulamalar (Ritzer ve Jurgenson, 2010, s. 19),

- “Kullanıcıların makaleleri oluşturduğu sürekli olarak düzenleyip güncelledikleri ve içeriklere yorum yaptıkları Wikipedia;

- Kullanıcıların profil oluşturdukları, görüntü, fotoğraf, ifade ve yorum ekledikleri ve başka kullanıcılarla topluluklar oluşturdukları Facebook, MySpace ve diğer sosyal ağ/bağlantı siteleri;
- Kullanıcıların karakterleri, toplulukları ve tüm sanal ortamı oluşturdukları Second Life benzeri oyunlar;
- Bloglar, mikrobloglar (Twitter üzerinde) ve onları tüketenlerin yorum yaptıkları blog dünyası;
- Tüketicilerin kendi piyasalarını (perakendeciler arasında) yarattıkları eBay ve craigslist gibi uygulamalar;
- Çoğunlukla amatör görüntü ve fotoğrafların yüklendiği ve indirildiği YouTube ve Flickr;
- İzleyicilerin internet aracılığıyla gönderdiği gönderileri kabul eden, hangi gönderilerin kabul edileceğini izleyicilerin belirlediği ve programı bunun üzerine inşa eden güncel TV programları;
- Ortak çalışma tabanlı, açık kaynaklı ücretsiz olan Linux ile Mozilla ve Firefox gibi kullanıcıları tarafından yaratılan ve sürdürülen diğer yazılım uygulamaları;
- Tüketicilerin ürün sipariş sürecindeki tüm işleri üstlendikleri ve görüş bildirdikleri ve kullanıcılarının alışveriş alışkanlıklarını ve ürünleri önermek için site dolaşımı sağlayan, Amazon.com ve
- Kullanıcıların buldukları bölgedeki çeşitli yerleri, faaliyetleri sıraladıkları, tartıştıkları ve inceledikleri çevrimiçi şehir rehberi olan Yelp!” olarak örneklendirilebilir.

Üretüketicinin ilk biçimlerinde daha çok duygulanımsal emek olarak istihdam edilen işgücünün yapacağı işe ortak edilen üretüketicilerin öne çıktığı ve şirket maliyetlerini düşürmek bakımından bir değer yarattıkları sürece işaret eden üretüketicim uygulamaları üzerinde durulmaktadır. Üretüketiciler bu faaliyetleri sırasında bir tüketici olarak girdikleri süreç içerisinde bir hizmet üreticisine dönüşmekte ve üretim ile tüketim arasındaki ayrımı ortadan kaldırmaktadır. Üretüketicinin bir diğer çalışma biçiminde ise üretüketiciler internet ortamındaki bilişsel uzamda kendileri için hazırlanmış olan web sitelerinde hem kendileri

hem de başkaları hakkında oluşturdukları içerik ile bir meta yaratmakta ve tüketirken üreten özneler haline gelmektedir. Her iki biçimde de yaptıkları işten herhangi bir ücret almamaları, yaptıkları işi gönüllü ve ortak çalışma olarak algılamaları, yaptıkları işten elde edilen artı değerın farkında olmamaları ve işgücü maliyetlerini azaltmak ya da “bilgi metası” biçiminde bir ürün yaratmaları dolayısıyla üretüketici emeği, *örtülü emek* olarak değerlendirilebilir. Yürüttükleri faaliyetler bir meta ortaya çıkardığı için bir tür üretimdir ve dolayısıyla üretüketiciler, aynı anda hem üreticidirler hem de faaliyetlerini algılayışları tüketime katılmak biçiminde gerçekleştiğinden dolayı aynı anda tüketicidirler. Bu bağlamda gerçekleşen tüm uygulamalar, üretim ile tüketim arasındaki ayrımı ortadan kaldırması ve üretim ile tüketim arasında bir akışkanlığa sebep olması yönüyle üretüketimdir. Üretüketim ise taşıdığı bu nitelikler itibariyle örtülü bir emek biçiminin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Örtülü Emek Olarak Maddi Olmayan Bilişsel Emek

Geleneksel anlamda üretim ve el işçiliği ile tanımlanan çalışmanın anlamı değişmiştir. Artık çalışma daha az maddi ve dolayısıyla maddi olmayan üretime dayanmaktadır. Üretim, klasik el işçiliğinden; “kodlar, yazılımlar ve bilgisayar programları üzerinden gerçekleştirilen ve daha akışkan bir üretimi içeren elektronik üretime” doğru kaymıştır (Ritzer ve Rey, 2016, s. 170). Böyle bir değişimin yaşandığına ilişkin analizler oldukça yaygın haldedir. Bu bağlamda Otonom Marksist teorisyenlerin çoğu üretüketim ya da üretüketici kavramını kullanmamış olsa da üretici ile tüketici arasındaki ayrımın ortadan kalktığına ilişkin daha bütüncül analizler yapmışlardır. Değişim düşüncesinin temelinde “üretimin fabrika duvarlarının dışına ve bir bütün olarak topluma taşınması ve sürecin “sosyal fabrika” ya da “duvarsız fabrika” (Negri, 1989) olarak adlandırılabilceği biçimindeki genel kabul yer almaktadır. Üretimin toplumsal alana yayılmasının kökeninde ise “artık büyük miktarda üretimin çok az ya da hiç maddi emek gerektirmediği” (Lazzarato, 1996) düşüncesi vardır. Günümüzde gittikçe artan biçimde maddi olmayan üretim uygulamaları görülmektedir. Otomobilin işçiler tarafından üretilmesi şeklindeki maddi üretim, şimdi otomobil endüstrisinde “ürün tasarımı ya da pazarlama ve imalatı geliştirme fikirlerinin” maddi olmayan üretiminden daha önemli değildir. Maddi olmayan üretimin önemli hale gelmesi eğilimi günümüzde pek çok endüstri alanında benzer şekilde görülmektedir. Artık “fikir üretimi” konusunda uzmanlaşan “yazılım, pazarlama ve reklamcılık gibi” pek çok endüstri ön plandadır. Fikri alanda

maddi olmayan üretimin ön plana çıkışıyla birlikte tüketiciler, “genel tecrübe ve bilgi birikimlerinden yararlanılmak istenen” üretüketiciler olarak algılanmaya başlanmıştır. Artık tüketiciler, bilgilerini kullanmakta, üretmekte ve var olan bilginin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Özellikle internet ortamındaki açık-kaynak sağlayıcılarının (Linux, Firefox gibi) üretim süreci bu durumu örneklemektedir (Ritzer vd., 2012, s. 382). Böylece çoğunlukla olmasa da üretim, geleneksel fabrika ya da işyerlerinde gerçekleşmesi gerekmeyen bir biçime dönüşmüştür. Artık üretim hem maddi hem de maddi olmayan biçimlerde ve aynı anda hem üreten hem de tüketenlerden oluşan daha büyük bir toplumda gerçekleşmektedir (Ritzer, 2015: 418). Belki de nihai anlamda “sosyal fabrikalar”, üretüketicilerin aynı anda hem fikir, bilgi ve veri ürettikleri hem de aynı anda fikir, bilgi ve verileri tükettikleri Web 2.0 siteleri ve sosyal paylaşım ağlarıdır. Marksist bakımdan ele alındığında bu tür platformlar, kapitalist sistemin ihtiyaç duyduğu/olmasını istediği, emek maliyetlerini azaltma veya üretüketicilerin ücretsiz bir şekilde emek güçlerinden yararlanma niteliğine sahiptir (Ritzer vd., 2012, s. 383). Bu bakımdan ise üretüketiciler Web 2.0 platformlarında bir artı değer üretmekte ve böylece örtülü emekçilere dönüşmektedir. Örtülü emek olarak değerlendirilmelerinin sebebi ise faaliyetleri sonucu oluşan değer farkında ol(a)mamaları ve gerçekleştirdikleri üretim karşılığında herhangi bir ücret al(a)mamalarıdır.

Üretüketim tartışmaları kapitalizmin yeni bir aşamaya girdiği şeklindeki kabule yaslanarak gerçekleşmektedir. Kapitalist sistemin günümüzde yaşanan aşamasında üretüketim olgusu, kapitalizmin gelişim süreçlerinin ayrılmaz bir fenomenine dönüşmüştür. Kapitalist sistemin yaşanan en son aşaması olarak analiz edilen süreç farklı biçimlerde adlandırılmaktadır. Bu adlandırmalardan biri de süreci, internet ortamında gelişen ağ yapılanması bağlamında ele alan ve ürün ve deneyimlerden fikir ve imajlara kadar hemen her şeyin olağanüstü derecede akışkan hale geldiği; toplumsal yapının Bilgi İletişim Teknolojilerinde (BİT) yaşanan değişim ve gelişimler temelinde belirlendiği ve bunlara bağlı olarak emek algısı da dahil olmak üzere her türlü kurum ve olguda bilinçsel farklılaşmanın ortaya çıktığı “bilişsel kapitalizm” dönemidir.

Bilişsel kapitalizm, yeni birikim rejiminin “maddi olmayan ya da dijital emek süreçleri” kullanımına dayalı olarak yeniden düzenlendiği ve “simgesel mal ve deneyimlerin üretimine” dayanan yeni üretim biçim ve araçlarının merkezi öneme sahip olduğu kapitalizm biçimidir. Bu kavram özellikle

“İnternet’in bir platform olarak kullanılmasının ve üretim tarzı ile emeğin doğasını” değiştiren Web 2.0 teknolojilerinin ortaya çıkardığı “sosyo-ekonomik değişikliklere” odaklanmaktadır. Bilişsel kapitalizm, BİT alanında yaşanan gelişmelere bağlı olarak daha bağımsız ve korunaklı hale gelen, “yeni bilgi ve iletişim teknolojilerini ucuz” ve kimi zaman ücretsiz kullanarak “dijital ürünler üreten dijital emek süreçlerini merkeze almaktadır” (Peters ve Bulut, 2014, s. 31). Fordist üretim rejiminden Post-fordist üretim rejimine doğru yaşanan büyük değişim, “emeğin bilişsel ve zihinsel boyutunun” yeniden önemli hale gelmesine bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca bilişsel emeğin bu yükselişi, sadece “yüksek bilgi ve enformasyon yoğunluklu sektörlerde” ortaya çıkmamıştır. Bilişsel emek, süreç içerisinde “maddi ya da gayri maddi her üretim faaliyetinde kendini göstermektedir”. Bilginin üretilmesi şeklinde gerçekleşen her biçimde “bilgi kullanımı yaygınlaşmış” ve “emeğin otonomlaşması” şeklinde bir eğilim belirlemiştir (Vercellone, 2015, s. 85-86). Artık çalışma, daha özerk zaman ve mekân dinamikleri içerisinde gerçekleşmektedir. Böylece, iletişimsel ve kognitif becerileri yüksek bir kategori olarak bilgiyi kullanan ve bilgiyi üreten bağımsız çalışanların üretme pratikleri geniş bir alana yayılmıştır.

Hardt ve Negri, dünya ekonomisinin, ekonominin başat sektörüne göre belirlenmiş üç paradigma biçiminde bölünebileceğini ileri sürmüşlerdir. Üretim biçiminin aldığı şekle göre belirledikleri ekonomik paradigmalardan ilki, “tarım ve hammadde teminine” dayanırken; ikincisi, “endüstri ve dayanıklı malların üretimine” dayanmaktadır. Günümüzde de devam eden üçüncü ekonomik paradigma ise, “hizmet sağlama ve enformasyonun manipülasyonu” bağlamında belirlemektedir. Kapitalist sistemde hâkim üretim biçimi, “önce birinci, sonra ikinci ve ardından üçüncü üretim tarzına geçmektedir”. Bu geçiş süreci ise ekonomik paradigma paralelinde gerçekleşen toplumsal ve kültürel paradigma değişimleri ile bağlantılıdır. Endüstrileşme ile eşleşen *modernleşmenin* ardından değişimin yönü, “endüstri hakimiyetinden hizmetler ve enformasyon hakimiyetine” doğru evrilmiş ve süreç, “*postmodernleşme* veya *enformatikleşme*” olarak adlandırılabilir bir aşamaya geçmiştir (Hardt ve Negri, 2008, s. 295-296). 1990’lı yılların sonundan itibaren “endüstriyel emek” baskın üretim biçimi olma niteliğini yitirmiş ve yerine “bilgi, enformasyon, iletişim, ilişkiler gibi maddi olmayan ürünler üreten emek” olan maddi olmayan emek geçmiştir (Hardt ve Negri, 2004, s. 122). Ekonominin hizmet sektörlerinin ön plana çıktığı enformatikleşme süreci ile birlikte üretici odaklı bir “iletişim modeli” ortaya çıkmış ve hizmetlerin çoğu, “sürekli enformasyon ve bilgi alışverişi

üzerine kurulmaya” başlanmıştır. İletişim temelli hizmet üretimi sonucunda “maddi ve kalıcı bir mal ortaya çıkmadığından”; Hardt ve Negri, bu üretimi gerçekleştiren emeği *maddi olmayan emek* olarak adlandırmıştır. Bu bağlamda *maddi olmayan emek*, “bir hizmet, bir kültürel ürün, bilgi ya da iletişim gibi maddi olmayan malları üreten emek” olarak tanımlanabilir. Maddi olmayan emek, bilgisayar kullanımının yaygınlaşmasına bağlı olarak ortaya çıkan “emek pratikleri ve ilişkilerinin” yeniden tanımlanmasıyla belirlenmiştir. Günümüzde çalışma alanında sahip olunması gereken en önemli vasıf, “bilgisayar teknolojisine aşinalık ve yatkınlıktır”. Hatta çalışma dışı zaman olarak örgütlenen alanda bile yaşayış, “bilgisayarın işleyiş modeline göre düzenlenmektedir”. Günümüzde insanlar, “bilgisayarlar gibi düşünmeye” başlamış ve bu düşünüş, “iletişim teknolojileri ve onların etkileşim modeli emek faaliyetlerinin” merkezi hale gelmesine sebep olmuştur (Hardt ve Negri, 2008, s. 305-306). Üretüketim bağlamında emek biçimlerinin yeniden ele alınmasını gerektiren temel nitelik de budur.

Lazzarato, çalışmanın yeni biçimlerine dair yapılan empirik çalışmalardan olarak, “bilgi ve kültürel içerik üreten emek biçiminde tanımlanan maddi olmayan emek” kavramının ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Maddi olmayan emek, iki farklı şekilde ele alınabilir. Buna göre ilk emek biçimi, “bilgisayar kontrolü ve siberetik becerileri ile endüstriyel ve üçüncül sektörlerdeki büyük şirketlerde doğrudan çalışan emek” biçimine işaret etmektedir. Diğer emek biçimi ise metanın “kültürel içeriğini” üreten faaliyetler bakımından, “kültürel ve sanatsal standartların, modalardan, zevklerin, tüketici normlarının birleştirilmesi ve tanımlanmasında etkili olan maddi olmayan emektir”. Lazzarato, maddi olmayan emeğin ikinci türü olarak belirlediği “kültürel içerik üretimi” gerçekleştiren çalışma biçiminin 1970’lerden itibaren yaygınlaştığını ileri sürmüş ve “kitlesele entelektüellik” olarak tanımlamıştır. “Bireysel ve entelektüel faaliyetlerin işlev ve rollerini” değiştiren bilgi iletişim teknolojilerindeki olağanüstü gelişmeler, beraberinde bu gelişmelerden haberdar ve bu tür iletişim beceri ve bilgilerine sahip “özellikler üretmiştir”. Bu özellikler daha çok maddi olmayan emek döngüsü içerisinde bilgisayarlaşmış ve çoklu ağ ortamlarında organize edilmiştir. Post-endüstriyel ekonominin nitelikleri, “görsel-işitsel üretim, reklamcılık, moda, yazılım üretimi, fotoğrafçılık ve kültürel faaliyetler gibi maddi olmayan üretimin klasik biçimlerinde görünür haldedir”. Ancak maddi olmayan emeğin bu türden faaliyetleri, “iş ve işgücünün klasik tanımlamalarının sorgulanmasını” gerektirmektedir. Çünkü bu faaliyetler,

“kültürel-bilgisel” içerik olarak görünen “entelektüel beceriler” şeklinde “hayal gücü, yaratıcılık, teknik ve el emeği” gibi yeteneklerin birleşmesi ile oluşan, yeni toplumsal işbirliği biçimlerinin yapılandırılmasına dayanan ve toplumsal ilişkilerin yönetilmesi konusundaki “girişimcilik becerileri” gibi çalışma kabiliyetlerinin farklı biçimlerini birleştirmektedir. Buna göre maddi olmayan emek kendisini, ağlar üzerinde akışlar halinde ve kolektif biçimlerde oluşturmaktadır. Böylece maddi olmayan emeğin “fabrikanın dört duvarı arasında” tanımlanmadığı açıkça söylenebilir. Çeşitli ürün ve deneyimlerin üretimi için küçük “üretken birimler” (genellikle bireysel düzeyde) düzenlenmekte ve düzenlenen bu üretim alanları sadece belli bir zaman dilimi (iş bitimine kadar) için bir üretim yeri niteliği taşımaktadır (Lazzarato, 1996, s. 132-136). Bu çalışmada örtülü emek olarak analiz edilmeye çalışılan emek biçimi, Lazzarato’nun kitlesel entelektüellik olarak değerlendirdiği emeğin niteliklerinin (kültürel içerik üretme, iletişim becerilerine sahip olma, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanabilme, maddi olmayan bir üretim sürecinin parçası olma ve bu süreçte üretim için fiziksel bir üretim mekânına ihtiyaç duymama gibi) bir kısmına sahiptir.

Bir internet sitesinden sanal alışveriş yaparken tüketici tarafından site duvarındaki başka linklere tıklanması ya da bu sitelerde üyelik esaslı kayıtlar oluşturulması, sosyal medya platformlarında çevrimiçi kullanıcıların kendileri için profiller oluşturması, ortak ve işbirliği temelli içerik üretme mantığı ile işleyen internet sitelerinde içerik sağlayıcıları olarak var olan yazılımların geliştirilmesine yönelik faaliyetlerde bulunulması gibi işe koşullar yine üretüketim olgusu kapsamında değerlendirilmektedir. Bu tür uygulamalar üretüketimin maddi olmayan emek uygulamalarını örneklemektedir. Maddi olmayan ürün ve deneyimlerin üretüketim süreci,

- dijital ortamda gerçekleşmesi;
- ortaya çıkan metanın dijital verilere dayalı olması;
- istihdam edilme bilinci ile değil işbirlikçi ve ortak yaratım algısı ile yapılıyor olması;
- maddi olmayan ürün ve deneyimleri üretenlerin, yaptıkları faaliyeti bir tür üretme olarak algılamaması;
- fiziki bir üretim yerine ihtiyaç duyulmaması;

- gerçekleştirilen işin birbirinden farklı yetenek ve yeterliliğe sahip bilişsel beceri sahipleri tarafından yapılıyor olması;
- ortaya çıkan maddi olmayan ürün ya da deneyimin tüketim sürecinde ortaya çıkması dolayısıyla bir meta olarak algılanmaması;
- süreç sonunda üretilen ürün ya da deneyimden kaynaklanan herhangi bir ücret kazanımının elde edilmemesi ve
- üretim sürecinin fabrika sistemindeki üretim rejiminden farklı olarak belirli bir zaman diliminde gerçekleşmek zorunda olmayışı gibi nitelikleri içermektedir.

Web 2.0 teknolojileri temelinde gerçekleşen maddi olmayan ürün ve deneyimlerin üretimi, iktisadi bakımdan çalışma olarak değerlendirilebilecek biçimde gerçekleşmektedir. Maddi olmayan ürün ve deneyimler, bir meta olmak için gerekli olan *belli bir kullanım değerine sahip olma* niteliğine sahiptir. Sahip oldukları bu kullanım değerleri ile bir alım satımın konusu olmalarını sağlayan mübadele değeri kazanan maddi olmayan ürün ve deneyim metaları aynı zamanda bir artı değer de yaratmaktadır. Yaratılan bu artı değer ise maddi olmayan ürün ve deneyimleri üretenlerin belli bir emek zamanda gerçekleştirdikleri faaliyetleri ile ortaya çıkmaktadır.

Duvarsız Fabrikada Çalışma: Dijital Üretüketim Emeği

Günümüzde tüketici, sadece metalaşmış ürün ve deneyimleri tüketen kişi değildir. Tüketici artık, tüketirken “yeni ürünlere ve gerekli koşullara uygun olma” bakımından üretken olmalı ve üretici gibi hareket etmelidir. Tüketim her şeyden önce “bir bilgi tüketimine” dönüşmüştür. Tüketim artık sadece ürün ya da deneyimin “farkına varma” biçimindeki bir talep oluşturma süreci değil, “iletişim kavramı ile tanımlanan anın gerçekleştiği, uygun ve gerçek bir toplumsal süreçtir” (Lazzarato, 1996, s. 138). Üretim ile tüketim arasındaki ayrım tüketicilerin üretim sürecine katılımları ile “bulanıklaşmış” ve tüketiciler yaşanan süreçte üretüketicilere dönüşmüştür. Web 2.0, ekonomik değer yaratımının merkezine yerleşmiştir. Kullanıcıların içerik yaratımına doğrudan katıldıkları platform olarak Web 2.0, bu platformu tüketmek üzere katılanların üretim alanı haline gelmiş ve “Dijital üretüketim” olarak adlandırılabilir olan çalışma biçimini ortaya çıkarmıştır (Charitsis, 2016, s. 37). “İşletme 2.0 perspektifi”, işin daha esnek biçimlerde gerçekleştirilmesi ile alakalıdır. Çalışma

yeri ve zamanı bakımından sağlanan esneklik, ilerleyen süreçte “kablolu ekipmanlar” aracılığıyla “mobil ve bağımsız iş” yapılabilmesini sağlamıştır. Bu bakımdan işletme 2.0, “neredeyse sanal organizasyon” kavramına yaklaşmaktadır. Artık Web 2.0 sayesinde çalışma, “zaman, mekân ve fiziksel koşulların kısıtları” olmadan işlemektedir (Van Dijk, 2018, s. 106).

Günümüzde Web 2.0 sosyal medya platformlarında, üretüketiciler tarafından sağlanan içeriklerin ortaklaştırılmasına dayanan bir üretim sürecinde “dijital emek” olarak adlandırılan bir çalışma biçimi ortaya çıkmıştır (Fuchs, 2014, s. 98). “Kültür işçileri” olarak da adlandırılan bu dijital emek sahipleri Facebook gibi sitelerin kârlarının tamamını oluşturan muazzam miktardaki veriyi üreten sosyal medya ağlarının “anahtar figürleridir” (Pybus, 2013, s. 137). Ticari sosyal medya platformlarında (Facebook, Twitter, YouTube ve Google gibi) kullanıcılar, sadece şirketler tarafından sağlanmış olan altyapının tüketicileri değildir. Bu platformlara üyelikle ya da internette gezinirken katılan kullanıcılar, kullanım değeri içeren profiller, içerikler, bağlantılar, toplumsal ilişkiler, ağlar ve topluluklar yaratan” üretüketicilerdir. Kullanım değeri içeren bir içerik üretimi gerçekleştirmeleri dolayısıyla bu kullanıcılar “yaratıcı, ağlaşmış, etkin dijital işçilerdir”. Ürettikleri içeriklerin tamamı “bilgi metası” (oluşturulan profiller, kullanıcı tercihlerini gösteren beğeniler ve platformda sunulan reklam görüntülerine erişme) olarak “reklamverenlere satılmaktadır”. Tüm bu nitelikleri ile kullanıcılar, “artı değer ve parasal kârlar yaratan ve sömürülen dijital işçilerdir”. Ancak sosyal medya ağlarında gerçekleşen dijital emek, ücretsiz çalışmaya dayanması, “sıklıkla boş zamanda gerçekleşmesi ve sendika temsiliyetine sahip olmaması” bağlamında işgücü farkındalığını göstermemesi sebebiyle “emek olarak algılanması zor” bir olguya işaret etmektedir (Fuchs, 2015, s. 405-406). İnternet ortamında Web 2.0 platformlarını kullananlar yeni bir emek biçimidir. Ancak bu çalışma biçimi, bu platformların kullanıcılarının ürettikleri içerikler bağlamında bir emek analizi ile anlaşılabilir. Böylece yapılacak analizin dayanağını, Google ve Facebook gibi şirketlerin kullanıcı odaklı içerik üretiminden kâr sağlamaları ve bu tür içerik üreticilerini sömürüyor olmaları oluşturmaktadır. Kapitalistin, yarattığı artı değer üzerinden üretim faaliyeti sırasında sömürdüğü ve üzerinden kâr sağladığı emek gibi üretüketici emegi de yarattığı artı değer üzerinden kapitalist tarafından sömürülmesi ve paraya dönüştürülebilir bir meta yaratması dolayısıyla emek olarak değerlendirilmelidir. Ancak üretüketici emegi, üretim alanında değil tüketim alanında gerçekleşmekte ve kapitalist sistemin emek olarak tanımladığı biçimin

dışında (beden ve zihin gücünü ücretsiz kiralama) belirlemektedir. Bu nitelikleri sebebiyle üretüketici emeği *örtülü emektir*.

Klasik anlamıyla bir emek olarak görünmeyen (örtülü) üretüketici emeğinin tam anlamıyla bir emek biçimi olduğunu ileri süren Fuchs, bu yeni emek biçiminin izini sürmektedir. Fuchs'un analizi, Marx'ın emek değer ve sınıf teorisine dayanmakta ve Google ile Facebook şirketlerinin bu yeni emek biçiminden nasıl kazanç sağladıklarını konu edinmektedir. Fuchs'a göre şirketlerin altyapı yatırımları sayesinde oluşturulan internet platformlarına katılan kullanıcılar, "arama yapma, e-posta gönderme, belge oluşturma, blog kurma, blog okuma, video ve resim yükleme, görsel içerikleri izleme", kendi profillerini oluşturma, başkalarının profillerini inceleme ve yüklenen içeriklere ilişkin beğeni ve tercihlerini ortaya koymak gibi çeşitli ücretsiz çalışma faaliyetleri yürütürler. Kullanıcıların katıldıkları bu faaliyetler ise özü itibarıyla bir üretime işaret etmektedir. Gerçekleşen bu üretme pratiği ile bir meta yaratılmış olur. Kullanıcıların ürettikleri ve kendileri ya da başka kullanıcılara ait içerikleri içeren bu meta, "üretüketici metası" olarak adlandırılabilir. Üretüketici metası, internet platformları kullanıcılarının bu kullanımları esnasında ortaya koydukları ilgileri, beğenileri, beklentileri ve tercihlerini içeren veri setidir. Gerçekleşen üretüketim sonunda şirketlerin kayıtlarında, kullanıcılarına ve onların ilgi, beğeni ve tercihlerine ilişkin çok geniş bir bilgi birikmektedir. Üretüketici metası olan bu veriler ise tüketici olarak insanların ilgi, beğeni ve tercihlerini bilmek zorunda olan reklamverenler için önemli bir fikri altyapı oluşturması bakımından önemlidir. Şirketlerin sahip oldukları üretüketici metasının müşterileri bu bakımdan reklamverenlerdir. Böylece üretüketici metası (M) olarak üretilen veriler, süreç içerisinde reklamverenlere satılmaktadır (P). Bu durumda Marx'ın üretim alanının kuruluşunu anlatırken kullandığı M-P döngüsü ortaya çıkmış olur. Bu döngü ise üretilen metadan kapitalistin kâr sağladığının en önemli kanıtıdır. Fuchs, analiz ettiği internet kullanıcılarının üretim sürecine katılımı, Marx'ın sınıf teorisi bağlamında değerlendirerek; "kârın, yatırım maliyetleri ile üretimden elde edilen artık değere olan oranı" kabulüne yaslanmakta ve internet kullanıcılarının üretken Web 2.0 geliştiricileri olarak kabul edilmesi durumunda bu kullanıcıların, "artı değeri üreten ve emeği sömürülen üretken emek" olarak sınıfsal bir birime dönüştüğünü ileri sürmektedir (Fuchs, 2012, s. 44-45; Fuchs, 2010). Platform sahibi şirketler, yaptıkları altyapı yatırımları neticesinde platformları kullanıcılara açık hale getirmekte ve ücretsiz olarak

kullanmalarına izin vermektedir. Kullanıcılar, bu şekilde kullanım hakkına sahip oldukları platformlarda içerik üretmekte, üretilen içerikler ise alınıp satılabilen ürün ve deneyimlere dönüşmektedir. Bu kullanıcıların, alınıp satılabilecek ürün ve deneyimler üretmek üzere şirketler tarafından istihdam edilen gerçek çalışanlardan temel farkları, gerçekleştirdikleri içerik üretiminin karşılığında herhangi bir maddi kazanç elde etmemeleridir (ücretsiz çalışma). Bu durumda kullanıcıların temel kazancı, platformları ücretsiz olarak kullanabilme hakkına sahip olmalarıdır. Ancak kullanıcılar, şirketlerin tam ya da yarı zamanlı istihdam ettikleri ücretli çalışanlar gibi meta üretmektedir. Meta, alınıp satılan ya da eşdeğer olan başka bir meta ile değiştirilebilen bir ürün ya da deneyim olduğuna göre platformların kullanıcıları olan üretüketicilerin faaliyetleri sonucu oluşturdukları içerikler ve veri seti de metadır. “Metalara insanlar için yararlı olduklarında alınıp satılabilirler” (Wayne, 2014, s. 13). Bu yönüyle ortaya çıkan nitelik, metanın kullanım değeridir. Metanın kullanım değeri ise değiş-tokuş sırasında üretilen ürün ya da deneyimin mübadele değerinin kaynaklarından birisidir. Bu bağlamda bir alım satımın konusu olması için özellikle fayda temelli olarak beliren kullanım değeri üretüketici metasında da görünür haldedir. Kullanıcıların bu platformlardaki faaliyetleri sonucu kullanıcıların beğeni, ilgi, tercih ve temel kabullerini gösteren veri seti bir kullanım değeri içermektedir. Reklamverenlere hizmet veren tanıtım ve halkla ilişkiler şirketleri başta olmak üzere ticari şirketler için oldukça faydalı olan bu veriler oluşur oluşmaz bilgi metası biçiminde satılabilecek ürünlere dönüşmektedir. Böylece Marx’ın M-P-M döngüsü ortaya çıkmış olur. Web 2.0 sosyal medya platformu sahibi şirketler, altyapı yatırımları ile sağladıkları olanaklarla bir meta (M) oluşturur. Bu metayı kendileri gibi kâr amacı güden şirketlere satarlar (P). Gerçekleşen bu süreç sonrasında elde ettikleri kârlarının bir kısmını daha fazla meta üretmek üzere (ücretsiz sundukları altyapının daha fazla kullanıcıya ulaşması yoluyla) yeni yatırımlar için aktarırlar. Böylece sürecin yeniden üretimi gerçekleştirilmiş olur (P-M+). Sürecin yeniden üretimini sağlayanlar ise üretüketici niteliğindeki kullanıcılarıdır.

Marx’a göre “meta, kullanım değeri ve değerdir” (Heinrich, 2016, s. 50). “Metalara değerini veren şey, insanın metanın içinde cisimleşmiş emek gücüdür” (Wayne, 2014, s. 24) ve emek gücünün değeri, meta üretimi ya da metanın yeniden üretimi için “gerekli emek-zaman” ile belirlenir. Bu bakımdan emek gücü bir değer olarak “belli bir toplumsal emek miktarını” temsil

etmektedir. Emek gücü, “yalnızca, yaşayan bireyin yeteneği olarak var olur” (Marx, 2016a, s. 172-173). Bir faaliyetin emek olarak değerlendirilmesinin niteliklerinden biri, meta üretiminin gerçekleşmesi için gerekli olan bir zaman diliminin bu faaliyete ayrılmasıdır. Bu bağlamda üretüketici metası yaratma ve kâr döngüsü oluşturma dışında üretüketici emeğinin oluşumuna ilişkin bir diğer niteliği, belli bir çalışma zamanında gerçekleşiyor olmasıdır. Facebook, Google ve benzeri ticari sosyal medya kullanıcılarının bu platformlarda “çevrimiçi bir şekilde buldukları tüm zaman, çalışma zamanını” oluşturmaktadır. Kullanıcılar, çevrimiçi buldukları anlarda hem “veri metaları” oluşturmakta hem de “kârın gerçekleşmesi için potansiyel bir zaman” oluşturmaktadır. Bu bakımdan kullanıcıların çevrimiçi kaldıkları zamanın tamamı, “üretken olunan zamanı”; çevrimiçi kaldıkları süre boyunca site ekranındaki “reklamları tıklayarak ya da reklamları görüntüleyerek kârın gerçekleşmesine katkıda buldukları zaman ise azami zamanı” belirlemektedir. Dolayısıyla kullanıcılar, bir üretim sürecine katılan işgücü gibi çevrimiçi oldukları süreler içerisinde iki yönlü olarak kârın maksimize edilmesini sağlamaktadır. Şirketler, tıklama başına ücret aldıkları reklamların daha fazla görüntülenmesi için kullanıcıların çevrimiçi olarak platformda kalmalarını sağlamaya, “yani üretken emek zamanının en geniş kısmını aynı zamanda kâr gerçekleştirme zamanı yapmaya çalışmaktadır (Fuchs, 2015, s. 177). Platform sahibi şirket, kullanıcılar çevrimiçi içerik ürettiğinde ya da kullanıcılar için hazırlanan sanal alanda gezindiğinde “bilgi metası” şeklinde adlandırılan metayı yeniden üretmeye devam etmiş olur. Bu yönüyle üretketici emek, kullanım değeri içeren ürün ve deneyimleri üreten işgücüdür ve bu işgücü, çevrimiçi olarak üretüketici metası üretimi için gerekli emek-zamanın sahibidir. Bunun dışında aynı kullanıcılar, platformlarda çevrimiçi gezinirken tıkladıkları ya da bakındıkları reklam ve benzeri tanıtım görsellerinin tüketicileri olarak soyut emek halini almaktadır. Böylece Web 2.0 platformlarını çevrimiçi olarak kullanan üretüketiciler hem somut hem de soyut emek nitelikleri taşıyan bir biçimde kullanım değeri içeren metaları üretmek için özgür sürelerde gerekli emek-zamanı harcayan işgücü haline gelmektedir.

Üretüketici emeğin oluştuğuna ilişkin bir diğer nitelik ise somut çalışma biçimlerinde olduğu gibi üretim araç ve nesnelere kullanıyor oluşudur. Fiziksel bir üretim yaparken emeğin çeşitli nesne, araç ve mamul maddeleri kullanması gibi üretüketici emeği de bilişsel düzeyde üretim nesne ve araçlarını kullanmaktadır. Üretüketici emeğin kullandığı en temel üretim aracı

“enformasyondur”. İnsanlar bilişsel düzeyde bir çalışma yaptıklarında “iletişim ve işbirliği düzeyinde” çalışma nesnesi olarak, “toplumun ve insanların deneyimlerine” ihtiyaç duymaktadır. “Fikirler, anlamlar ve birlikte yaratılmış enformasyon ürünleri toplumu karmaşık şekillerde yansıtan emek nesnelere” olduğundan dolayı “enformasyon yaratımını bir çalışma olarak yorumlamak felsefi idealizm değildir”. Çünkü bu tür bir çalışmada emek süreci, “bilgi, iletişim ve işbirliği” gibi üretim biçimlerinin kullanımına dayanmaktadır. Örneğin Facebook kullanıcıları, “yaşamları hakkında enformasyon” yayınlarken kendi öznel deneyimlerine dayanan bilgilerini “profil yaratıp güncelleyerek nesnelleştirmektedir”. Bu durumda nesnelleştirme biçiminde gerçekleşen emek, üretim aracı olarak internet platformu ve kişinin bilişsel becerilerini; üretim nesnesi olarak ise kullanıcılarının öznel deneyimlerini kullanmaktadır. Aynı kullanıcılar, başka kullanıcıların profillerini incelediklerinde; başka kullanıcılarla mesajlaştıklarında; diğer kullanıcıların durum ve görsellerine yorum yaptıklarında ya da bu platformda bir topluluk oluşturduklarında, üretim aracı olarak interneti ve bilişsel becerilerini; üretim nesnesi olarak ise deneyimlerini, çevrimiçi olabilmek durumlarını ve toplumsal ilişkilerini kullanmaktadırlar. Kullanıcıların bilgilerini nesnelleştirmeleriyle birlikte bilişsel bir çalışma olarak üretilen anlamlar, platformdaki kullanıcılar arasında “simgesel biçimde değiş-tokuş” edilmektedir (Fuchs, 2015, s. 362-363). Üretüketici emeğin bu niteliğinde üretilen şey anlamdır. Kullanıcılar, bu süreç içerisinde birer anlam üreticisine dönüşmektedir. Kullanıcılar, oluşturdukları profilleri; var olan başka profillerle ilgili görüş, beğeni ve tercihleri; ekledikleri görsel ya da işitsel verileri ve platform içerisinde başka kullanıcılar ile oluşturdukları topluluklar bağlamındaki toplumsal sistemleri ile kullanım değerine sahip olan bir ürün ortaya çıkarmaktadır. Kullanıcıların ürettikleri anlamlar olan bu ürünler ise yine platform içerisinde başka kişi ya da toplulukların yaratmış olduğu diğer anlamlar (ürünler) ile değiştirilmektedir. Değiş-tokuşa konu olan ürün ya da deneyimin üretilmesinin bir emek süreci olduğunun kabul edilmesi bağlamında gerçekleşen anlam üretiminin bir üretüketim emeği olduğu söylenebilir.

Tablo 1

Sosyal Medyada Dijital Çalışma Biçimleri

| <i>Çalışmanın nesnesi</i> | <i>Çalışmanın araçları</i> | <i>Ürün, kullanım değeri</i> |
|---------------------------|----------------------------|------------------------------|
|---------------------------|----------------------------|------------------------------|

| | | | |
|-----------------------------|---|--|--|
| Bilişsel dijital çalışma | İnsan deneyimleri | İnsan beyinleri, elleri, ağızları, kulakları, konuşma, İnternet, platformlar | Çevrimiçi enformasyon, profiller |
| İletişimsel dijital çalışma | İnsan deneyimleri, çevrimiçi enformasyon | İnsan beyinleri, elleri, ağızları, kulakları, konuşma, İnternet, platformlar | Toplumsal ilişkilerde oluşturulan yeni anlamlar |
| İşbirlikçi dijital çalışma | İnsan deneyimleri, çevrimiçi enformasyon, çevrimiçi toplumsal ilişkiler | İnsan beyinleri, elleri, ağızları, kulakları, konuşma, İnternet, platformlar | İnsan yapımı eserler, topluluklar, toplumsal sistemler |

Kaynak: (Fuchs, 2015, s. 365)

Sonuç

İçerisinde yaşadığımız bilişsel kapitalizm aşamasının temel belirleyeni, bu toplumsal aşamada yaşayanların bilişsel ve iletişimsel becerileri temelinde öznellik kazanmalarıdır. Bilişsel kapitalizm çağında üretim ve tüketim yeri biçimindeki geleneksel ayrımlar ortadan kalkmış, artık dijital ortamda her anın ve her yerin üretim ve tüketim uzamı haline geldiği bir süreç yaşanmaya başlamıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan olağanüstü gelişmeler, üretimin ve tüketimin klasik değerlendiriliş biçimlerini de değiştirmiştir. Geleneksel el işçiliğine dayalı ve fiziki mekânlarda gerçekleştirilen üretim faaliyetleri sürmekle birlikte; fikir, imaj ve simgesel ürün ve deneyimlerin üretilmesi biçimindeki maddi olmayan üretim daha etkin ve önemli hale gelmiştir. Bu bağlamda, bilişsel ve iletişimsel becerilere dayalı olarak gerçekleştirilen kültürel ürün, bilgi ve hizmetlerin üretilmesi ile uğraşan ve maddi olmayan emek olarak adlandırılan entelektüel bir işgücü ortaya çıkmıştır. Bu işgücü, duvarsız fabrika olarak adlandırılan sınırsız bir toplumsal uzamda tüketme edimi biçiminde gerçekleştirdikleri faaliyetleri sırasında bir tür üretme pratiği geliştirmektedir. Akışkan biçimde tüketirken üretebilme niteliği taşıyan bu öznellikler, üretim ile tüketimin melez ve akışkan süreçlerle birbirleri içerisinde gerçekleştiği kabulüne dayanan üretüketim olgusunun temel emek biçimi olarak değerlendirilmektedir.

Web 2.0 sosyal medya platformları başta olmak üzere internet uzamında kullanıcı odaklı içerik üretimi neticesinde ortaya çıkan *dijital meta* biçimindeki ürün ve deneyimleri üreten bu işgücü *örtülü emek* niteliği taşımaktadır. Çünkü, üretme amacıyla faaliyet yürütmemekte; gerçekleştirdiği üretim neticesinde herhangi bir maddi kazanç sağlamamakta; gerçekleşen tüketme pratikleri

esnasında oluşan artı değerın farkına varamamakta ve belli bir emek zamanda istihdam edilmemektedir. Ancak Web 2.0 sosyal medya platformlarının kullanıcıları, *zaman, mekân ve beden/özneliğin tüketimine* ilişkin gerçekleştirdikleri faaliyetleri neticesinde bir alım satımın konusu olma niteliği taşıyan veri ve anlamları üretmektedir. Bu veri ve anlamlar ise özellikle reklamverenler açısından önem taşıyan dijital metaldır. Tüketim edimi esnasında ortaya çıkan, kullanıcılara ilişkin veriler ile kullanıcıların ürettiği anlamları içeren ve reklamverenler tarafından bir kullanım değerine sahip olan dijital meta, bahsi geçen platformların sahibi olan kâr amacı güden şirketlerce satılmaktadır. Tüketici olarak katıldıkları süreç içerisinde ve katılımlarına bağlı olarak üretilen dijital metanın paraya dönüşmesi sonucunda platform sahibi şirketler ile bu platformların kullanıcıları arasında bir sömürü ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Böyle bir sömürü ilişkisinin varlığı ise örtülü emek olarak adlandırdığımız bu işgücünün emek-değer teorisi bağlamında ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Bilişsel kapitalizm çağında tüketirken, bilişsel ve iletişimsel becerileri sayesinde maddi olmayan bir üretim sürecine katılan ve bu süreçte kültürel ürün, bilgi, anlam ve kendilerine ilişkin veriler üreten sosyal medya kullanıcıları, tüketim ve üretimin melezlendiği ve akış halinde birbirinin içerisine geçtiği üretüketim sürecinin bir parçasına dönüşmektedir. Dijital üretüketici emeği olarak adlandırabileceğimiz bu işgücü, sahip olduğu örtülü niteliklerine rağmen zamanın yeni emek biçimlerinden birine dönüşmüştür. Facebook, Twitter ve Google+ gibi platformlarda kendilerine ve yaşam tarzlarına dair oluşturdukları profiller ile belli bir zaman diliminde ve çevrimiçi şekilde yürüttükleri faaliyetleri neticesinde kullanıcılar artı değer üreten bir emek niteliği taşımaktadır. Faaliyetleri sonucu ortaya çıkan ürün ve deneyimler, kullanım değerine sahip olan ve alım satımın konusu olabilen bir metaya dönüşmekte ve kullanıcılar, *bilişsel dijital çalışma* sürecinin bir parçası haline gelmektedir. Aynı platformlarda çeşitli durumlara ilişkin olarak yaptıkları yorumlar, başka profillere ilişkin beğeni ya da tercihleri ve içerik olarak ürettikleri toplumsal anlamlar ise kullanıcıları *iletişimsel dijital çalışmanın* bir aktörüne dönüştürmektedir. Benzer biçimde bilişsel ve iletişimsel becerilerini kullanarak platform düzeyinde ilgi, beğeni, tercih, içerik ve anlamı birleştiren topluluklar ve gruplar yaratabilmeleri dolayısıyla aynı kullanıcılar *işbirlikçi dijital çalışma* biçiminin işgücü haline gelmektedir. Yani Web 2.0 sosyal medya platformlarında kullanıcılar, oluşturdukları profiller ve ürettikleri içerikler aracılığıyla sağladıkları anlamlar

ve birbirleri ile kurdukları sanal topluluklar bağlamında kullanım değeri içeren metaların üreticileridir. Ürettikleri ürün ve deneyimler biçimindeki dijital meta, tüketirken üretmeyi/üretirken tüketmeyi içeren ve üretim ile tüketim arasındaki görece ayrımı ortadan kaldıran üretüketim sürecinin bir sonucudur. Böylece kullanıcıların ürettikleri metalar üretüketici metası, tüketim edimi esnasında gerçekleştirdikleri üretim faaliyeti ise üretüketici emeğidir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almamıştır.

Kaynakça/References

- Antonio, R. J. (2015). Is the prosumer capitalism on the rise? *The Sociological Quarterly*, 56(3), 472–483.
- Bryman, A. (2004). *The disneyization of society*. London: Sage Publications.
- Charitsis, V. (2016). Prosuming (the) Self. *ephemera theory & politics in organization*, 16(3), 37–59.
- Çetin, B. N. (2017). *Metalaştırma kapitalist sistemin tüketime ikna stratejisi*. Ankara: Akçağ Yayınları.
- Dijk, J. V. (2018). *Ağ toplumu*. (Ö. Sakin, Çev.) İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Fuchs, C. (2015). *Dijital emek ve Karl Marx*. (T.E. Kalaycı ve S. Oğuz, Çev.) Ankara: NotaBene Yayınları.
- Fuchs, C. (2014). Digital prosumption labour on social media in the context of the capitalist regime of time. *Time & Society*, 23(1), 97–123.
- Fuchs, C. (2012). Google capitalism. *tripleC*, 10(1), 42–48.
- Fuchs, C. (2011). Web 2.0, prosumption, and surveillance. *Surveillance & Society*, 8(3), 288–309.
- Hardt, M. ve A. Negri (2008). *İmparatorluk* (Altıncı Basım). (A.Yılmaz, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Hardt, M. ve Negri, A. (2004). *Çokluk*. (B.Yıldırım, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Heinrich, M. (2016). *Kapital'e giriş*. (K.R. Yılmaz, Çev.), İstanbul: Yordam Kitap.
- Lazzarato, M. (1996). Immaterial labor. (P. Colilli ve E. Emory, Çev.) P. Virno ve M. Hardt (Ed.), *Radical thought in Italy: a potential politics* (ss. 132-146). Minnesota: University of Minnesota Press.
- Marx, K. (2016a). *Kapital ekonomi politiğin eleştirisi I*. Cilt sermayenin üretim süreci (Dokuzuncu Baskı). (M. Selik ve N. Satlıgan, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.
- Marx, K. (2016b). *Kapital ekonomi politiğin eleştirisi II*. Cilt sermayenin dolaşım süreci, (Yay. Haz. F. Engels) (Dördüncü Baskı). (M. Selik, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.
- Negri, A. (1989). *The politics of subversion: A manifesto for the Twenty-First Century*. MA: Polity Press.
- Peters, M.A. ve Bulut, E. (2014). *Bilişsel kapitalizm, eğitim ve dijital emek*. (B. Yıldırım, Çev.) M.A. Peters ve E. Bulut (Ed.), *Bilişsel kapitalizm! eğitim ve dijital emek* (ss. 31-50). Ankara: NotaBene Yayınları.
- Pybus, J. (2013). Social networks and cultural workers. *Journal of Cultural Economy*, 6(2), 137–152.
- Rey, P. J. (2012). Alienation, Exploitation, and social media. *American Behavioral Scientist*, 56(4), 399–420.
- Ritzer, G. (2016). *Toplumun McDonaldlaştırılması çağdaş toplum yaşamının değişen karakteri üzerine bir inceleme* (Dördüncü Baskı). (A. E. Pilgir, Çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Ritzer, G., & Rey, P. J. (2016). From 'Solid' producers and consumers to 'Liquid'

- prosumers. M. Davis (Ed.), *Liquid Sociology: Metaphor in Zygmunt Bauman's Analysis of Modernity* (ss. 157-176). New York: Routledge Publishing.
- Ritzer, G. (2015). Prosumer capitalism. *The Sociological Quarterly*, 56(3), 413–445.
- Ritzer, G. (2014). Prosumption: Evolution, revolution, or eternal return of the same? *Journal of Consumer Culture*, 14(1), 3–24.
- Ritzer, G., Dean, P., & Jurgenson, N. (2012). The coming of age of the prosumer. *American Behavioral Scientist*, 56(4), 379–398.
- Ritzer, G. (2011). Büyüsü bozulmuş dünyayı büyülemek tüketim araçlarının devrimleştirilmesi (İkinci Baskı). (Ş. Süer Kaya, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Ritzer, G., & Jurgenson, N. (2010). Production, consumption, prosumption. *Journal of Consumer Culture*, 10(1), 13–36.
- Toffler, A. (2008). Üçüncü dalga bir fütürist ekonomi analizi klasığı. (S. Yeniçeri, Çev.), İstanbul: Koridor Yayıncılık.
- Vercellone, C. (2015). Endüstriyel kapitalizmden bilişsel kapitalizme geçişte değer yasası. (D. Kundakçı, Çev.) C. Vercellone (Ed.). *Bilişsel kapitalizm Post-Fordist dönemde bilgi ve finans* (ss. 77-95). İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Wayne, M. (2014). Yeni başlayanlar için kapital. (Ü. Şenesen, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.



Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (ETUC) Küreselleşme Bağlamında Değerlendirilmesi

Evaluation of the European Trade Union Confederation (ETUC) in the Context of Globalization

Ali İhsan Balcı¹ , Mehmet Güler² 

Öz

Küreselleşme süreci ülkelere ekonomik, siyasal ve sosyal alanlarda değişim ve dönüşüm yaşatmış ve yaşatmaktadır. Ülkelerin sosyal politikaları ve çalışma ilişkileri kurumları da küreselleşmenin yaşatmış olduğu bu dönüşümden fazlasıyla etkilenmektedir. Küreselleşme süreci ile birlikte ortaya çıkan yeni üretim ve yönetim teknikleri sebebiyle endüstri ilişkilerinin en önemli aktörlerinden biri olan sendikalar için olumsuz bir ortam oluşmuştur. Nitekim süreçte etkinliği artan çok uluslu şirketlerin artık yerel olarak örgütlenmektense uluslar üstü örgütlenmeye gittikleri görülmektedir.

Sendikaların en önemli gücü olan toplu ses mekanizması ve küresel boyutta örgütlenme istekleri sanayi devriminin yaşandığı yıllardan beri mevcuttur. Fakat günümüzde sendikaların bu isteklerini sadece küresel düzeyde bir üst örgüt çatısı altında örgütlenmekle sınırlı olarak gerçekleştirdiklerini söylemek mümkündür. Küresel üst sendikal örgütler sadece çalışma hayatındaki işçi ve işveren arasındaki sorunlarla ilgilenmenin yanı sıra toplumsal hayattaki diğer dezavantajlı grupların sorunlarına da odaklanmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı ETUC'un küreselleşme sürecindeki dönüşümünü incelemektir. Küreselleşme sürecinde ETUC'da çeşitli değişim ve dönüşümler geçirmiştir. ETUC'un amacı Avrupa düzeyindeki işçi hareketlerinin koordine olmasını sağlamak ve bu işçi hareketlerini tek bir çatı altında örgütlemektir. Bu amacını sürdürürken bölgesel bir güç olma etkinliğini de sürdürmektedir. Bu çalışmada ETUC'un küreselleşme sürecinde geçirmiş olduğu değişimler aktararak, günümüzde ETUC'un örgütlenme stratejisi irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler

Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Küreselleşme ve Sendika

1 Sorumlu Yazar: Ali İhsan Balcı (Arş. Gör.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: abalci@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0002-9695-732X

2 Mehmet Güler (Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: mehmetguler@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0002-2956-7604

Atf: Balcı, A. I. ve Guler, M. (2019). Avrupa işçi sendikaları konfederasyonunun (ETUC) küreselleşme bağlamında değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77: 383-420. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0088>

Abstract

The process of globalization has and has given countries change and transformation in economic, political and social fields. The social policies and labor relations institutions of the countries are also affected by this transformation of globalization. Due to the new production and management techniques that emerged with the globalization process, a negative environment emerged for the trade unions, one of the most important actors in industrial relations. As a matter of fact, it is seen that the multinational companies whose effectiveness is increasing in the process are now going to transnational organization rather than being organized locally.

The collective voice mechanism, which is the most important power of the unions, and the aspirations to organize on a global scale have existed since the years of the industrial revolution. However, it is possible to say that today, unions have fulfilled these demands only by being organized under the umbrella of a higher organization on a global level. Global top trade union organizations focus not only on the problems between workers and employers in working life, but also on the problems of other disadvantaged groups in social life.

The main purpose of this study is to examine the role of the ETUC in the European Union. During the globalization process, ETUC has undergone various changes and transformations. The aim of the ETUC is to ensure the coordination of workers' movements at European level and to organize these workers' movements under one roof. While maintaining this aim, it continues to be a regional power. In this study, the changes of the ETUC in the globalization process will be discussed and the organization strategy of ETUC will be tried to be determined.

Keywords

Evaluation of the European Union Confederation (ETUC), Globalization and Trade Union

Extended Summary

The process of globalization increases its impact on societies. While this situation is criticized by some academics that economies, culturally and politically, countries and institutions are moving away from their essence, it is considered by some academics as a valuable process that makes it necessary to become a global village which is an important integration required by today's conditions. Globalization is a process that increases the competition among countries in line with the capitalist tendency in the world, directs societies to consumption, offers great advantages for developed countries, but provides an unfair environment under competition conditions for developing and underdeveloped countries. In other words, the process of globalization is a concept used to express a dynamic process that presents all positive and negative aspects for countries.

The economic policies of the countries and institutions started to change in a more liberal direction due to the dominance of the liberal view that advocated the necessity of economic opening to the world, especially after the 1980s. This has undoubtedly affected individuals and institutions involved in labor relations in the country. For example, in the periods when globalization and openness were not so effective, in the periods when Keynesian economic policies were applied, unions in the countries were in a much stronger and collective unity in forming a single whole, a single voice; indirectly, the unions have a tendency to decline. Multinational companies are expressed as the locomotive force of the globalization process. From another perspective, this can be read as employers wanting to dominate labor markets on a global scale. Therefore, the struggle against the globally organized employers has brought a very challenging process for the local unions. Because, employers who are organized on a global scale have been able to intervene in working conditions even in the most remote parts of the world through multinational companies and in other words, they can easily reach the places where there are some better but cheaper labor conditions in the industrial revolution. Through multinational corporations, global production chains were established in the Far East, Africa and South America, where cheap labor was established, and they entered the non-union labor markets and quickly separated from the labor markets of developing countries in Europe and in particular with protective laws. Thus, the economies of these countries have experienced turbulence and have tried to attract foreign capital to their countries especially with the flexible regulations

they apply in their laws. The interventions of multinational corporations in various ways and in an unfair order in various countries have brought forward the idea of making arrangements that can be valid for the workers in terms of working conditions, occupational health and safety. However, in order to defend this view, it is essential that the unions organized at the local level unite and organize at the global and regional level. The idea of unification of labor organizations is actually based on the First International in the 1860s before the 1980s, which is considered the beginning of the globalization process. It was argued in the internationalities that the global working class should be united and a global labor union should be established. Therefore, it is important to establish a standard order against labor and to organize it on a global level. Thus, it has become even more important that globalization should be organized on a global scale in the trade unions against the global power given to the employer. The existence of a globally organized union will ensure that the labor side is strong in regional and global terms. While the whole world has undergone a significant transformation with the globalization process, a union initiative has been experienced in Europe as well. The face of this initiative as an institution is the ETUC (European Trade Union Confederation). The single market idea of employers in Europe has had a major impact on working conditions and social policies. At this point, the European ETUC has become an important social partner among these social policy-makers and contributed greatly to the European Social Dialogue. Therefore, the fact that it has an important place in the European social dialogue as an important actor has continued to work at a higher level than the local unions.

ITUC (International Trade Union Confederation) is the leading force of global trade unionism. ITUC and ETUC are very similar in terms of organization and intellectual thinking, and moreover, they can be expressed as reflections of each other in global and regional dimensions. Therefore, the fact that ETUC and ITUC have a very important place in terms of the idea of global unionism has played an important role in the formation of research questions in this study. As a matter of fact, it was started with the desire to examine the place and importance of ETUC in the European Union. The ETUC is no doubt a global organization large enough to respond to globalization. However, it is a very important organization in terms of the regional top representation. Recognizing the lack of studies on ETUC and ITUC in the Turkish literature is also important in terms of partially filling the gap in this area and guiding future studies.

Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (ETUC) Küreselleşme Bağlamında Değerlendirilmesi

Küreselleşme süreci ile birlikte uygulama alanı genişlemiş olan neo-liberal politikalar toplumsal alanda yoksulluk, gelir dağılımında adaletsizlik, sosyal dışlanma, işsizlik, göç, çevre, kayıt dışı istihdam ve kadın işçi sorunları gibi pek çok sorunu beraberinde getirmiştir.

Küreselleşmenin Endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerine etkisi ise; ulus devletin küçültülmesi, sendikaların ya tamamen sistemden çekilmesi ya da mücadeleci politikalar yerine paydaş politikalar izlemeye zorlanması şeklinde kendini göstermiştir. Bölgesel anlamda güçleri daralan sendikalar uluslararası sendikal örgütlerin öncülüğünde bu sorunları çözmeye uğraşırken bir yandan da eski güç ve etkinliklerini kazanmaya çalışmaktadır.

Sendikalar sosyal politika alanının şekillenmesinde oldukça önemli ve kritik bir role sahiptir. Fakat küreselleşmenin getirdiği ortam sendikaların sosyal politikalara olan etki alanını da daraltmaktadır. Başka bir ifadeyle küreselleşme süreci ile birlikte rekabet şartlarının artması, ulusal sınırların ortadan kalkması ve uluslararası şirketlerin de etkisi ile sosyal politikaların belirlenmesinde endüstri ilişkilerinin aktörlerinin karar alma mekanizmalarındaki güç dengesi değişmiştir. Süreç ulus devletlerin güçlerini azaltmış işçilerin daha zorlu şartlar altında rekabet etmesine, işçi örgütlerinin yapısal dönüşümler geçirmesine neden olmuştur. Buna bağlı olarak hem işçiler hem de işverenler yeni örgütlenme şekilleri arayışına girmişlerdir. İşverenlerin küresel çapta örgütlenmeleri ve insan kaynakları politikaları karşısında işçiler ve sendikalar daha zorlu şartlarla karşılaşmış ve daha fazla baskıya maruz kalmışlardır. Bu baskılarla mücadele edebilmek için de küresel düzeyde örgütlenme gereksinimi duymuşlardır. Zira küresel baskılara karşı küresel düzeyde örgütlenme, sendikalara, ses mekanizmalarını daha etkili kullanabilme imkanı sunmaktadır.

Sendikaların uluslararası düzeyde örgütlenme istekleri küreselleşmenin zorlayıcı etkilerinin ortaya çıkmasından daha erken tarihlerde görülmektedir. Nitekim ulusal sendikaların birleşip çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeler yapma çabası olarak bilinen ve enternasyonalizm olarak da adlandırılan kavram bunun bir örneğidir. Fakat enternasyonalizmden ayrılan bu durum, küresel sendikacılık, küreselleşmenin getirdiği (yoksulluk, adaletsizlik, ayrımcılık, işsizlik, dışlanma vb.) sorunları da içeren ve sendikaların örgütlenme tecrübelerinden de

yararlanarak sendikalara daha güçlü mücadele edebilme imkanı sunmaktadır. Küresel sendikacılık olarak da adlandırılabilir bu yapı için en önemli örgüt ise küresel bir güç olan “Uluslararası İşçi Sendikası Konfederasyonu (ITUC)” olarak göze çarpmaktadır.

Bu çalışmanın da temel amacı ITUC’un Avrupa uzantısı olarak da adlandırabileceğimiz bölgesel aktör olan “Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (ETUC)” Avrupa Birliği düzeyinde rolünü incelemektir. Bu çalışmada ETUC’un tercih edilme sebebi 39 Avrupa ülkesinde 89 sendikanın üyesi olduğu (DİSK, Türk-İş, Hak-İş ve KESK dahil) yaklaşık 45 milyon üyeyi temsil eden önemli bir örgüt olmasıdır. Avrupalı işçilerin sesi olmayı hedefleyen ETUC son dönemde sadece çalışma hayatı ile ilgili sorunları değil aynı zamanda küreselleşmenin ortaya çıkardığı diğer sorunlarla da ilgilenmektedir.

Küreselleşme sürecinde toplumlar ekonomik, sosyal ve siyasal değişimler yaşamıştır. Bu süreçten belki de en çok etkilenen sanayi toplumunun kendine has özelliklerine dayalı olarak varlığını sürdüren kurumlar olmuştur. ETUC da küreselleşme sürecinin ortaya çıkardığı yeni toplumsal modelin gereklerine uyumlu bir şekilde hem yapısal hem de benimsediği strateji olarak değişimler geçirmiştir. ETUC ilk olarak Avrupa çapındaki işçilerin ve işçi hareketlerinin sadece bir kısmı için şemsiye bir örgüt olmaktan Avrupa Birliği düzeyinde karar alma mekanizmalarını etkileyebilen güçlü bir aktör olma rolüne doğru bir eğilim göstermiştir. Bu da ETUC’un ilk başlarda klasik mücadeleye dayalı, örgütlenme esaslı bir sendikacılık felsefesinden, kurumlarla ilişkilerini sağlamlaştıracak, karar alma mekanizmalarında üyelerinin çıkarlarını tek başına koruyacak ve ilişkili olduğu kurumları etkileyebilmek adına paydaş bir felsefeye doğru yönelmiştir.

Ulusal sendikalar için yaşanan bu gelişmeler geleneksel eylem politikalarını zayıflatmış ve üst düzeyde temsil kapasitesi olan şemsiye örgütlere olan bağımlılıkları artmıştır. Hiç şüphesiz Avrupa için en önemli üst örgüt ETUC’dur. ETUC son yıllarda Avrupa Birliği ilişkileri hiyerarşisinde giderek önem kazanırken ETUC’un temsil etme, benimsediği stratejiler ve politika oluşturma süreçleri kısacası yapısı hakkında oldukça az akademik çalışmanın olması şaşırtıcıdır.

Bu çalışmada ETUC’un yaşadığı felsefi değişim incelenmek istenmektedir. Dolayısı ile çalışmanın ilk bölümünde küreselleşme ve küreselleşme sürecinin getirdiği olumsuzluklara karşı sendikaların tepkisi anlatılacaktır.

İkinci bölümde ise ETUC'un yapısı ve yaşamış olduğu stratejik değişim süreçleri incelenecektir.

Küreselleşme ve Sendikalar

Küreselleşmenin Karakteristik Özellikleri

Küresel krizin çıkar yolu olarak uluslararası sermayenin teşviki, altyapı hizmetleri, finansman ve ortaklık düzenlemelerinin sağlanması oldukça önemli görülmektedir. Başka bir ifade ile ulus devletler tek başlarına krizin üstesinden gelebilmek için gerekli araçlara sahip değildir (Barchiesi, 2001, s. 386).

Kısaca küreselleşmenin karakteristik özellikleri başlığı altında tartışılan ve vurgulanmak istenen, küreselleşme kapitalizmin zaman mekan arasındaki dönüşümü ile ülkeler arası mesafeleri önemsiz hale getirmesi sonucunda dönüşümün merkezinde yaşanan sosyal ve ekonomik durumlar işçiler ve sendikalar için önemli gelişmeler ortaya çıkarmaktadır. Ancak bu gelişmeler karşısında tedbir alınmadığı takdirde sonuçlarının daha büyük olumsuzluklar ortaya çıkarması muhtemeldir.

Küreselleşme Süreci ve Sendikal Hareketin Küreselleşme Karşısında Yenilik Arayışları

Küreselleşme süreci her geçen gün ulus devletlerin ekonomisini birbirine bağlı ve bağımlı bir hale getirmektedir. Üretimin işgücü maliyetlerinin daha düşük olduğu bir ülkeden veya bölgeden diğerine geçmesi artık daha kolay, hızlı ve sık gerçekleşmektedir. Buna bağlı olarak uluslararası kuruluşlar devletlerin uluslararası ekonomi politikaları oluşturmadaki rolünü ele geçirmekte ve daha etkili bir hale gelmektedir. Başka bir ifade ile küreselleşme süreci ulus devletlerinin gittikçe zayıflamasına ve geri planda kalmasına sebep olmaktadır. Kısaca ulusal sınırların ortadan kalkması ile birlikte sermayenin hareket kabiliyetinin artması işletmeleri bir ülkeye bağımlı olmaktan uzaklaştırmıştır (Castells, 2010, s. 476). Böylece rekabet, ulusal ve bölgesel düzeyden uluslararası ve küresel düzeye genişlemiştir. Aynı zamanda klasik çalışma ilişkileri değişime uğramış hizmet, finans ve teknoloji ağırlıklı sektörler sanayi sektörünün yerini almıştır. Her ne kadar üzerinde uzlaşmaya varılmış bir tanım yapılması mümkün olmasa da ekonomik, siyasi ve sosyal alanda pek çok etki bırakan ve özellikle endüstri ilişkilerini değişime/dönüşüme zorlayan süreç için küreselleşme tanımı kullanılmaktadır (Erdut, 2002, s. 1-18).

Değişim ve dönüşümün oldukça hızlı bir şekilde gerçekleştiği günümüz dünyasında ortaya çıkan “dünya kapitalizmi, post-modern dönem, global bilinç, network toplumu” gibi terimler küresel sistemin özelliklerini ifade etmek için kullanılmaktadır (Robinson, 2009, s. 5-6). Bu yeni sistem gelişmekte olan ülkelerde yeni iş bölümleri, kayıt dışılık, savunmasız ve örgütlenmemiş sektörlerde emek yoğun üretimin yapıldığı bir düzen içinde gelişmiş ülkelerin ekonomilerine büyük avantajlar sağlarken; üretimin yapıldığı gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerdeki çalışma şartları, sosyal sorunlar göz ardı edilmektedir (Barchiesi, 2001, s. 386). Bu süreçte kültürden, kamu yönetimine kadar çok sayıda parametre doğal olarak değişime uğramış dünya siyaseti ve aktörler küresel bir hale gelmiştir. Ülkelerin bu derece birbirine bağımlı hale gelmesi neticesinde herhangi bir ekonomik, politik, sosyolojik, kültürel, teknolojik bir değişim küreselleşme süreci ve sonuçları ile kolaylıkla ilişkilendirilebilecek bir hal almıştır (Robertson, 2000, s. 8-12).

Küreselleşme eskiden uygulanan keskin ve katı kuralların ortadan kaldırılmasını ön gören deregülasyon eğilimlerinin artmasına neden olmuştur (Hyman R. , 2001, s. 167-168). Deregülasyonlar yani kuralların ortadan kaldırılması veya tarafların doğrudan kuralları kendileri belirlemesi, normların yerine ekonomik değer kavramına atfedilen önemi artırarak, sermayenin öneminin artmasına karşısında devletin ve işgücünün dezavantajlı bir konuma getirmiş, endüstri ilişkilerindeki aktörlerin güç dengesinin değişmesine neden olmuştur. Süreç devletin sosyal ve ekonomik politikalarındaki düzenleyici rolünün azalmasına ve giderek küçülmesini gerekli kılan bir ortam yaratmış, bu alandaki sorumluluğu da çok uluslu hatta “ulus ötesi” şirketlere bırakmıştır (Gallin, 2000, s. 5). Sassen de bu görüşü destekleyici bir biçimde küreselleşmenin ulusal ve uluslararası aktörler arasında sınır ötesi ağların yoğunlaşmasını, bir ekonomide yaşanan krizin diğer ülkelerin ekonomilerine yansımaları örnek göstererek bu durumun küreselleşmenin en önemli özelliğinin olduğunu iddia etmektedir (Sassen, 2003, s. 1-2). Schulze’da Sassen ile aynı perspektiften bakarak küreselleşme için kamu mallarının küresel aktörlere tahsis edilmesine yol açan bir süreç olduğunu ifade eder. (Schulze & Ursprung, 1999, s. 323) Dolayısı ile aslında süreç devletin müzakere masasındaki pozisyonunun eskiye oranla oldukça zayıflattığı ve sürecin ortaya çıkardığı yeni aktörleri devletlerin karşısında daha büyük söz sahibi konuma getirdiği şeklinde yorumlanabilir. Küreselleşmenin kurumsal tarafını ise Dünya Bankası (WB), Dünya Ticaret Örgütü (WTO), Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi kurumlar oluşturmaktadır. Bu kurumlar küreselleşme

sürecinde uluslararası kuralları yeniden düzenleme, yapısal uyum politikaları ve ticaretin serbestleştirilmesine vurgu yaparak yeni düzenin ulus devletleri olma yolunda ilerlemektedirler (Barchiesi, 2001, s. 385-386). Bütün bunların yanında özelleştirmeler neticesinde devletin işveren rolü de daralmıştır. Devletler özelleştirme politikalarıyla kamu mallarını satarak güçlenmeyi planlarken, ekonomik kaldıraç olma özelliklerini kaybetmeye ve böylelikle ekonomi politikalarını etkileme yeteneklerinin zayıflamasına neden olmuştur (Gallin, 2000, s. 5-6).

Gallin'in belirttiği üzere Avrupa birliği ve küreselleşen dünya sisteminin temel kurumları olan uluslararası finans kurumları birbirileri ile uyumlu olarak “kemer sıkma önlemleri” ve kamu maliyesi üzerinde daha sıkı bir kontrol talep etmektedir. Yaşanan krizlerin etkisinden kurtulmak için özellikler Avrupa hükümetleri ilk olarak ücret ve maaşlarda kesintiye gitme ve bunları etkileyen katkı paylarını ve dolaylı vergileri artırmayı çözüm olarak gördü. Bunun altında yatan temel neden ise emeğin ücretinin en kolay değiştirilebilir üretim faktörü olmasından kaynaklanmaktadır. Dahası işverenlere yönelik bir yaptırımdan ziyade işletmelerin işleyişini sürdürme ve ekonomiyi teşvik etme amaçlı çalışma koşulları bile sertleştirilmiştir. Dolayısı ile küreselleşmeye kuşku ile yaklaşanların “the race to the bottom” (aşağıda rekabet) fikrini daha belirgin bir şekilde ortaya çıkarmaktadır (Gallin, 1994, s. 111)

Sendikal hareket gücünü üye sayısının çokluğundan ve toplu pazarlıktaki etkinliğinden almaktadır. Küreselleşme süreci sendikaların gücünün üzerinde bir baskı unsuru oluşturmakta ve sendikasız endüstri ilişkileri tartışmasını gündeme getirmektedir. Bu tartışmalar ve yaşanan güç kayıplarını telafi etmek için sendikalar bir takım yenilik arayışına girmiştir. Bu arayışlarının özünde gelecekte varlıklarını ve etkinliklerini sürdürebilmek adına küreselleşmeye bir karşı cevap verebilme, küreselleşmenin getirmiş olduğu kötü şartlardan toplumları bilinçlendirerek kurtarma içgüdüğü yer almaktadır. Özellikle 2000’li yıllardan itibaren sendikaların yeniden canlanabileceği üzerine pek çok tartışma yapıldığı görülmektedir. Bu tartışmalar sendikaların yeniden yapılanmaları için gerekli olan stratejileri, ittifakları, birleşmeleri, politikaları üzerinden yapılmaktadır (Bernaciak, Gumbrell- McCormick, & Hyman, 2014, s. 17) (Phelan, 2007, s. 16-22) (Selamoğlu, 2003, s. 66-69) (Tokol, 2013, s. 45-50) (Kılıç, 2014) (Ross & Martin, 1999) (Waddington & Hoffman, 2000). Sendikaların içinde bulunan küresel saldırıdan kurtulabilmeleri için kendilerini yeniden

tanımlamaları, diğer sivil toplum kuruluşları ile ittifak ve işbirliği yollarına gitmeleri, yeni ekonomik düzende yeniden örgütlenebilmeleri, küresel çapta mücadele etmeleri ve güçlü sendikal harekete olan ihtiyacın önemine işaret etmektedirler (Erdoğan, 2003) (Aguition, 2005).

Sendikal hareketin bu süreçte belki de gözden kaçırdığı en önemli noktalardan birine işaret eden Munck; sendikal hareketin gelecek adına umut verici potansiyel gücünden bahsetmektedir. Munck'a göre küresel bir sendikal hareket için gerekli olan altyapı ve teknolojiye sendikalar sahiptir. İşçi hareketlerinin ilk doğuşunda enternasyonalist bir bakışın etkisinin olması gibi, günümüzde de sendikalar, emek ve diğer toplumsal hareketlerin küreselleşme karşıtı ya da yanlısı olmaktan ziyade, küreselleşmeyi bir toplumsal dönüşüm olarak okumalarını tavsiye etmektedir. Bu tavsiyesini küreselleşme sürecinde ortaya çıkan gelişmelerin çalışma hayatını bitirdiği, sendikal örgütlenmeyi sona getirdiği, işçi sınıfını ortadan kaldırdığı yönündeki söylemlerin yerine, küreselleşmenin ortaya çıkardığı üretim dünyasının merkezinde emeğin yer aldığını emek hareketinin de küreselleşme sürecinin geleceğini şekillendirebileceği yeniden yapılanmaya soktuğunu göstermektedir (Munck, 2003)

Sendikaların Küreselleşmeye Karşı Mücadelesi

Küreselleşmeye bağlı olarak gelişen faktörler sendikaların en temel gücü olan üye sayılarını azaltmaktadır. Buna karşı sendikalar işyerlerinde örgütlenme kampanyalarını yerel ve uluslararası düzeye taşıma, stratejik araştırmaya önem vererek küreselleşmeye karşı cevap vermeye çalışmaktadır. Özellikle Anglo-Saxon ülkelerin sendikalarının bu cevap arayışı sendikal hareketin üye kazanma sorununu tamamen ortadan kaldırmasa da, işçilerin çalışma şartlarını ve ücretlerini geliştirmiştir (Kloosterboer, 2007, s. 11). Hiç şüphesiz sendikaların yeniden canlanma stratejileri (paydaşlık, örgütlenme, politik eylem, yeniden yapılanma, uluslararası dayanışma, toplumdaki güçsüz kalan kesimlerle ittifak) içinde bulunulan durum ve ortama göre farklı başarı düzeyleri elde edecektir dolayısı ile bu stratejilerden birisini ön plana çıkarmak oldukça zordur. Genel olarak bu stratejiler gençler, kadınlar, hizmet sektörü çalışanları gibi sendikalaşma oranlarının düşük olduğu gruplar için sendikacılığa bakış anlamında pozitif bir etki yaratabilir. Aynı zamanda sosyal diyaloga önem verilip hükümetlerle ikili ilişkilerin kurulması sendikalara sıcak bakmayan politikacıların da fikirlerinde değişikliğe sebep olabilir (Kloosterboer, 2007, s. 15-17)

Kloosterboer'e göre sendikalar sadece üyeleri için değil, bütün toplumun şekillenmesi için önemli bir yapıdır. Bu noktadan hareketle sendikalar, gelir dağılımında adalet, toplumun bütün kesimlerini kapsayan sosyal düzenlemeler, gerçek bir demokrasi ve istihdamın gelişmesinde önemli bir rol oynayan örgütler olarak topluma hizmet etmektedirler (Kloosterboer, 2007, s. 19-20)

Erdoğan uluslararası sendikacılık hareketinin, bölgesel ve küresel politikalarının küreselleşme sürecinin yaygınlaşmaya başladığı yıllardan itibaren şekillendiğini, sendikaların belirlemiş olduğu bu politikalarının küreselleşme sürecine bir de sosyal boyut eklediği üzerinde durmaktadır. (Erdoğan, 2003, s. 253)

ILO küreselleşme sürecinde sendikaların vermiş olduğu tepkileri gösteren bazı çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmaları da “sendikaların küreselleşmeye cevabı” başlıklı bir araştırmada literatüre kazandırmışlardır. Bu araştırmada uluslararası sosyal diyalogun, çerçeve anlaşmalarla sağlanması, sendikalar ile ilgili gündemin geliştirilmesi, ittifak ve network sağlanması kapsamında yönetim ve hesap verilebilirlik için çeşitli ülke, bölge ve küresel düzeyde bazı örnekler sunmaktadır. (Schmidt V. , 2007). ILO sendikaların küreselleşmeye cevabı başlıklı araştırmasının beşinci bölümünü oluşturan Tudway'in “işçilerin çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla şirket yönetiminin reform edilmesi” makalesini sendikaların küreselleşmeye olan cevaplarından biri olarak göstermektedir. Tudway çalışmasında; şirket sahibi ve yöneticisi olan işverenlerin işçilerin üzerinde ekonomik ve sosyal sorumluluk açısından bazı yaptırımları olduğunu ve bu yaptırımların çoğu zaman yıkıcı sonuçlar verebildiğini belirtmektedir. Bu yüzden sendikaların şirketlerin yönetim yapılarının şeffaflaştırılması ve katılımcı olmasına katkı sağlaması gerektiğini ifade etmektedir (Tudway, 2007). Aynı çalışmada Schmidt küresel yönetim çerçevesinin sendikaların emek lehine ittifaklar kurabileceği şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiğini belirtmektedir (Schmidt E. , 2007).

Hellman, uluslararası çalışma standartlarının ortaya konulup ülkelerde uygulanabilmesi için uluslararası çerçeve antlaşmalarının önemine vurgu yapmaktadır. Hellman'a göre bu antlaşmalar gelecek dönemlerde endüstri ilişkilerinin şekillenmesinde önemli bir yere sahiptir (Hellman, 2007). ILO'nun bu çalışmasında Türkiye'deki emek platformunu (Erdoğan, 2007, s. 153-174). Kolombiya'daki sendikaların ittifak oluşturma gayretlerini (Perez & Mc Donough, 2007), kadın işgücünün örgütlenmesini (Fonow & Franzway, 2007),

İngiltere’de ve Polonya’da sendikaların göçmen işçiler için uyguladıkları örgütlenme stratejilerini (Hardy & Clark, 2007), iletişim teknolojisinde çalışanların sendikacılık eğilimlerini (Comelo, 2007), çok uluslu şirketlerin Bulgaristan’daki faaliyetlerini (Daskalova & Tomew, 2007), aynı şekilde çok uluslu şirketlerin Brezilya’daki faaliyetlerini (Scherer, 2007), araştırılmış ve sendikaların küreselleşmeye karşı cevabı olarak somutlaştırmıştır.

Buraya kadar anlatılan kısımdan varılabilecek sonuç ise küreselleşmeye karşı cevap verilebilmesi için uluslararası ve bölgesel sendikal hareketi oluşturan kurumların bu konuya yaklaşımı önem taşımaktadır. Bu bağlamda ilk olarak ICFTU, WCL birleşerek küresel bir örgüt olan ITUC’u oluşturmuşlardır. Bu oluşumun hemen öncesinde ise yerel ve bölgesel sendikaların küreselleşmeye karşı daha etkin olarak mücadele etmesine ve daha güçlü politikalar geliştirmesine katkı sağlayacak olan sendikalar için küreselleşme rehberleri hazırlanmıştır. İki bölümden oluşan bu rehberin ilk bölümünde küreselleşmenin sendikalar üzerindeki etkilerini ve uluslararası sendikal hareketi tanımlamaktadır. Uluslararası sendikal hareketin ana hedefleri olarak ekonomik ve sosyal adalet için uluslararası bir çerçeve oluşturmanın yanı sıra sendikal hak ve çalışma standartlarını savunmak ve teşvik etmek, çok uluslu şirketlerin sendikaların geleneksel rolüne ilişkin zorlukları ve sendikaların ÇUŞ’larla nasıl birlikte çalışabileceğini anlatmaktadır. İkinci bölümünde ise tüm sendikal örgütler için küreselleşmenin ortaya çıkardığı zorlukları yerel, ulusal ve bölgesel düzeyde incelemiş ve yanıtlar aramıştır. Uygun uluslararası sendikal örgütlere katılmanın önemine vurgu yapmıştır (ICFTU, 2001). Bunun yanında ICFTU 1996 yılından bu yana genel kurullarında ve gerçekleştirdiği kongrelerde genel olarak küreselleşmeye karşı cevap temasını işlemiş ve küresel eylemlerin gerekliliğine, örgütlenmeye, sendikal hakların geliştirilip yeniden şekillendirilmesine ve küresel sosyal adalete vurgu yapmıştır. Bu doğrultuda uluslararası sendikal hareketin küreselleşmenin itici gücü olarak kabul edilen Dünya bankası, IMF, DTÖ gibi uluslararası kurumların küreselleşmeyi yaymak ve sendikaların etkinliğini azaltmak adına geliştirdiği politikalarla mücadele etmek amacıyla çeşitli politikalar geliştirmeye çalışmaktadır. IMF ve DB’nin ürettiği politikalara alternatif politikalar geliştirerek insana yakışır iş (decent work) ve istihdam politikalarını geliştirmeyi hedeflemiştir (ICFTU, 2018).

ICFTU ve WCL’nin birleşmesinden sonra oluşan güçlü bir küresel birlik olan ITUC da küreselleşmeye karşı mücadeleyi felsefe edinmiş zira kuruluş

gerekçesini de küreselleşme sorunlarını ortadan kaldırmak olarak belirlemiştir. Yine ITUC'a bağlı olan ve bir bölgesel örgüt olan ETUC'un da küreselleşmenin ortaya çıkardığı sorunlara karşı ciddi bir mücadelesi vardır. Londra'da 2008 yılında yapılan toplantıda ETUC sendikaların önündeki temel sorun alanlarının göçmen işçiler ve çalışma şartları, Küreselleşme ve Avrupa, ÇUŞ politikaları, kayıt dışı ekonomi, sosyal diyalog, eşitsizlikler, AB Temel Haklar Sözleşmesi, sendikal üyelik gibi sorunların olduğunu ifade etmiştir (ETUC, 2018).

Bu noktada küresel bir üst örgüt olan ITUC ve Bölgesel bir örgüt olan aynı zamanda çalışmanın temel öznesi olan ETUC'un küreselleşme karşısında vermiş olduğu tepkilerin bir örneği olarak 2008 küresel krizindeki tavırlarını incelemenin yerinde olacaktır.

Küresel Kriz'e Karşı ITUC'un Tepkisi

Küreselleşmenin dünya ekonomilerini birbirine bağlamasından dolayı etkisi oldukça büyük olan 2008 küresel krizi 2009 yılında itibaren sorunlarını iyice hissettirmiştir. Sendikalar krizin getirdiği bu sorunlara karşı yeni politikalar üretmek ve krize aynı zamanda küreselleşmeye karşı olan tepkilerini belli etmek için deklarasyonlar, toplantılar ve çeşitli eylemler düzenlemişlerdir. ITUC öncelikle diğer küresel sendikal organizasyonlarla da işbirliği yapmanın gerekliliğini vurgulamış ve bu organizasyonlarla birlikte uluslararası siyasi karar alma süreçlerinde etkin bir şekilde yer almak istemektedir. Bunun için ILO'nun içinde bir kuruluş olan "sendika dayanışma komitesi (TUAC)"ne üye sendikalar ile işbirliği yaparak gerçekleştirmeye çabalamaktadır. ITUC'a göre 2008 küresel krizi gibi büyük çaptaki krizler günümüz dünyasında önceden tahmin edilemeyecek ve sonuçları bakımından sosyal ve politik istikrarsızlığa neden olacaktır. Nitekim son dönemde sosyal uyum, yapısal uyum gibi programlar pek çok ülkede çalışma hayatında yaşanan adaletsizlikten, dolayı tehdit altındadır (Erdut, 2002). Zira 2008 krizinde hiçbir sorumluluğu bulunmayan kişiler evlerini, işlerini, emeklilik haklarını kaybetmemişler ve bir de üzerine küresel yarayı sarmak için mali destek sağlamaları gerektiği küreselleşmenin ekonomik kurumları içinde tartışılmaktadır. ITUC'a göre bu süreçte sendikalar sosyal diyalog mekanizmalarında çok daha etkin olmalı ve eğer mümkünse ekonomik kararların alındığı toplantılara da katılmayı kritik görmektedir (ETUC, 2018). Bu konuda ITUC G-20 zirvelerini önemli görmekte ve zirvelerden önce deklarasyonlar yayınlamaktadır. Bunun ilk örneğini 2009 Washington

Deklarasyonu olarak gösterilebilir. Zira deklarasyonda ITUC dört temel noktaya vurgu yapmıştır. Bunlardan ilki reel ekonomiye yönelik olarak iyi koordine edilmiş kapsayıcı bir iyileştirme planı, ikincisi küresel ekonomik ve mali piyasaların yeniden düzenlenmesi, üçüncüsü yeni bir yönetim sistemi oluşturularak uluslararası ekonomik sistemin düzenlenmesi ve sonuncusu dağıtıcı adalet krizi şeklinde önerilerini bu deklarasyonla sunmaktadır (ITUC, 2018). 2009 yılında yine G-20 zirvesinin hemen öncesinde Londra deklarasyonu yayınlanmıştır. Buna göre devletlerin istihdam yaratacak kamu yatırımlarına yönelmesi gerektiği, aktif istihdam politikalarına ağırlık verilmesinin önemi, sürdürülebilir bir büyüme politikasının gerekliliği, sosyal yardımlar vasıtasıyla bu küresel krizin etkilerini zaten zayıf olan kesimler üzerindeki yükü azaltmak, krizde batan bankaların kamulaştırılması, ücretlerin düşmesini engelleme ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin zayıflatılmasına ilişkin ILO, OECD, IMF, DTÖ, DB gibi uluslararası ekonomik kurumlara yönelik sendikal beklenti ve öneriler deklarasyonunun gündemini oluşturmuştur. Nitekim G-20'nin Londra zirvesinden sonra yaptığı açıklamada zirveden beklentilerine yönelik olarak başarılı sonuçların çıktığını, Washington zirvesine göre oldukça ciddi ilerleme kaydedildiğini ifade etmiştir (ITUC, 2008).

Küresel Kriz'e Karşı ETUC'un Tepkisi

ITUC'un küresel krize karşı tepkisi yukarıda da ifade edildiği gibi daha çok deklarasyon şeklinde gelişirken, ETUC duruma tepkisini genellikle eylemlerle yapmaktadır. ETUC küresel krizin ilk olarak patlak verdiği 2008 yılında Strazburg, 2009 yılında Londra, Madrid, Brüksel, Berlin ve Prag'ta Avrupa genelinde ses getiren eylemler yapmışlardır. Bu noktada ETUC'un bölgesel bir örgüt olmasına rağmen ITUC'a göre daha sert tepki verdiğini söylemek mümkündür. Örneğin Haziran 2010 tarihinde gerçekleşen ETUC İcra Kurulunda alınan Avrupa risk altında başlıklı kararına göre oldukça eylem ağırlıklı, farklı ve özgün birtakım hususlara yer vermektedir. Yeni bir vergi kaynağı önerisi olarak finansal işlemler vergisi oluşturulması, yeni bir model olarak kapitalizmden dönüş sürecinin başlatılması, 2008 yılında ve bunda sonra yaşanabilecek krizleri 1930'lu yıllardaki krizlere benzeterek kriz ve fazla üretim bağlantısının kurulması ve bu bağlantıdan kaynaklı olarak Avrupa'da aşırı sağın yükselmesi arasında bağlantı olduğu iddia edilmektedir. Bu tezlerini ise Avrupa'da ve Dünyada yaşanan sağ eğilimlerin yükselişi olarak göstermekte bunu da Fransa, Macaristan, Hollanda, Avustralya, Belçika gibi Amerika'da da aşırı sağın temsilcisi Donald

Trump'ın başkan seçilmesi örnek gösterilmektedir ETUC'un temel hedefi aşırılıkların önüne geçmek ve temsil ettiği kitle için en iyi faydayı sağlamaya çalışmaktır. Bunun yanında ETUC'un üyesi olan sendikaları da gerek yukarıda örnek olarak ifade edilen ekonomik kriz dönemlerinde gerekse küresel mücadelede etkili ve başarılı olabilmeleri için "militan" sendikacılık yapmaya yönelmektedir. Yukarıda kısaca isimleri zikredilen eylemleri Avrupa geneline yaymaya ve bir koordinasyon içinde organize etmeye çalışmaktadır (Çelikkaleli, 2012, s. 109-115).

ETUC küresel mücadelede bu kadar sert ve tam anlamıyla örgütlenme stratejisini benimsemişken neden paydaş bir role bürünmeye başladı? İşte çalışmanın özünü oluşturan bu sorunun yanıtı ilerleyen bölümlerde açıklığa kavuşturulmaya çalışılacaktır.

Avrupa Birliği Sürecinde Sendikal Gelişim

Geçmişten günümüze kadar bakıldığında sendikalar, işletme ve ulusal düzeyde işçi ve işverenlerin önemli kazanımlar elde etmelerini sağlamıştır (Freeman & Medoff, 1984). Sendika denildiğinde ilk olarak akla emeğin insani yönünü vurgulayan kurumlar gelse de sendikalar aynı zamanda iktidarın etkilemesi bakımından bir kontrol mekanizması ve demokratik değerler ile kültürel değerlerin korunmasına yönelik önemli örgütlerdir (D'Art & Turner, 2007). Nitekim Avrupa'da sendikalar refah devletinin gelişiminde, sosyal politika ve sosyal modelin şekillenmesindeki en önemli mekanizmalardan birisidir (Radcliff, 2005, s. 514-517) (Hyman R. , 2005, s. 12-15). Hiç şüphesiz sendikalar üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en önemli örgütlerdir ve özellikle dönüşüm söyleminin ortaya attığı işçi temsilciliğinin alternatif bir modeli olarak görülen İKY sendikaların ve sendikal temsilin yerini tutamaz (D'Art & Turner, 2003, s. 174-176) (Kılıç, 2014, s. 111-136). Sendikalar tüm dünyada olduğu gibi özellikle Avrupa'da II. Dünya Savaşı'ndan sonra muazzam bir gelişme ve buna bağlı olarak üyelik sayısında ciddi bir artış yaşamıştır. Bu gelişme pek çok Avrupa ülkesinde 1980'li yıllara kadar sürekli bir büyüme ile devam etmiştir (Ebbinghaus & Jelle Visser, 2000, s. 104). Fakat 1980'li yıllarla birlikte ekonomik, siyasi ve sosyal yapılarda yaşanan değişim etkisini sendikalar üzerinde de göstermiştir. 1980-2003 yılları arasında İsveç, Danimarka ve Finlandiya gibi Kuzey Avrupa ülkeleri hariç çoğu Avrupa ülkesinde sendikal yoğunlukta bir düşüş görülmüştür (Visser, 2006, s. 44). Günümüzde de

sendikaların yaşadığı bu üye kaybı sürmektedir. Sendika üyeliğindeki ve sendikal yoğunluk düzeylerindeki düşüş Avrupa’da ve dünyanın pek çok ülkesinde sendikalara karşı toplumsal olarak olumsuz bir tavrın oluşmasına yol açmıştır. Bu durumun arkasında yer alan sebep ise birçok ülkede neo-liberal politikaların ve düşüncelerin hakimiyetini artırmış olmasıdır. Zira neo-liberal politikalar düşük sosyal harcamalar ve vergilendirme, finansal ve işgücü piyasalarının serbestleştirilmesini ve devletin özelleştirmeler ile küçültülmesini ön gören piyasa mekanizmasının önceliğini savunmaktadır. Dolayısı ile sendikalar piyasa mekanizmasını zorlayıcı bir güç olarak görülmekte ve sendikaların işlevsiz kalması ya da bu stratejilere uyumlu politikalar izlemesi istenmektedir (Pollin, 2003) (Harvey, 2005) (Turner & D’Art, 2012, s. 35). Fakat tarihsel süreçte izlendiği üzere uygulanan iktidar politikalar her dönem emeğin ve dolayısı ile emeğin örgütlü bulunduğu sendikaların tepkileri karşısında zorlanmıştır (Ferner & Hyman, 1992). Bu noktada konumuzun odağına geri dönecek olursak sendikaların özellikle Avrupa sosyal diyalogu içerisindeki yeri ve önemi, her ne kadar neo-liberal politikalar etkili olsa da, sendikalar sosyal diyalog içerisindeki müzakerelerde yapılan teklifleri kabul etmeyerek veya teklifleri üyelerinin çıkarları doğrultusunda şekillendirerek Avrupa sosyal standartlarının oluşumunda katkıda bulunmaktadır. Dolayısı ile sendikalar her ne kadar sistem içerisinde istenmese de sosyal diyalog mekanizmasındaki yeri bakımından mevzuatı etkileme fırsatına yasal olarak sahiptir.

Avrupa Birliği Sosyal Diyalogu Çerçevesinde Sendikaların Rolü

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), bir kamu katılımı olan Avrupa İşletmeler ve Genel Ekonomik Çıkar İşletmeleri (CEEP), Avrupa özel sektör işverenlerinin temsil kuruluşu olan BUSINESSEUROPE (eski adı ile UNICE), Avrupa Sanatkârlar, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (UEAPME) ile birlikte Avrupa Birliği yapısındaki en önemli sosyal taraflardan birisidir.

Bu başlık altında ilk olarak, Avrupa Birliği Sosyal Diyalogu çerçevesinde karar alma ve mevzuat oluşturma bakımından sosyal ortakların ve sendikaların rolü tartışılacak sonrasında işçileri temsil eden sosyal taraf olarak ETUC’un rolü incelenecektir.

Avrupa Birliğinin kendine has yapısından ötürü sendikalar ile olan ilişkileri, devletlerin ve sendikaların arasındaki ilişkiden yapısal olarak daha farklıdır. Avrupa Birliği genel olarak “sosyal boyut”u ile Avrupa’nın daha geniş bir

bütünleşme sürecini ve Avrupa sosyal modelinin temel prensiplerini uluslararası düzeye çıkarmayı hedeflemektedir. Başka bir ifade ile Avrupa Birliği, Avrupa'nın entegrasyon sürecini sosyal boyut ile tamamlamayı ve sürdürmeyi amaçlamaktadır (Waddington, 2005, s. 518-519). Bu bakımdan sendikalar da Avrupa Birliği sosyal modeli içinde ve Avrupa Birliğinin sosyal politikalarının belirlenmesinde önemli bir role sahiptir (Hyman R. , 2005, s. 11)

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı üzere Avrupa Birliğinde sendikaların rolünü daha anlaşılır olabilmesi için bu başlık altında Avrupa Birliği Sosyal Diyaloguna kısaca değinilecek ve arkasından Avrupa Birliği'nin sendikalar ile olan ilişkisi açıklanmaya çalışılacaktır.

Avrupa sosyal diyalogu Avrupa Birliği düzeyinde gün geçtikçe önem kazanan ve Avrupa'nın genel özelliklerini taşıyan geniş boyutlu bir kavramı ifade etmektedir. Kavram temel de işçi, işveren ve bunların hükümetlerle arasında oluşan kurumsal ilişkileri ifade ediyor olsa da bu ilişkiler sosyal ortaklık, üçlü ilişkiler, politikaların birbirleri ile uyumlu hale getirilmesi, uzlaşmacı demokrasi ve sosyal korporatizm gibi pek çok kavramla ilişkilidir (Koray & Çelik, 2007, s. 7-9). Başka bir ifade ile Avrupa birliği düzeyinde müzakere, danışma ve karar verme aşamalarını içeren, sosyal tarafların kendi aralarında ve hükümetle yaptıkları fikir alışverişi neticesinde çıkarların karşılıklı görüşülmesi ve uzlaşma hedefinde olan bir mekanizmadır. Avrupa Birliği sosyal diyalog mekanizması üye ülkelerin kendi ekonomik ve sosyal politikalarından kaynaklanan farkların barışçıl çözüm yolu ile birbirlerine uyumlu hale getirilmeye çalışılmasıdır (Parlak, 2002).

Avrupa sosyal tarafları arasındaki diyalog sektörel ve sektörler arası düzeyde ortaya çıkmaktadır. Sektörler arası diyalogların katılımcıları da ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME ve CEEP'tir. 1960'lı yıllarda ekonomik ve sosyal sorunlara ilişkin sosyal taraflar arasındaki görüş alışverişleri daimi komiteler vasıtasıyla yapılmaktaydı (Bu durum Avrupa sosyal diyalogunun bu yıllarda da mevcut olduğunu göstermektedir). Fakat Jacques Delors'un 1985'te Avrupa Komisyonu başkanı olması ile birlikte iki taraflı sosyal diyaloga daha fazla önemin verildiği ve Avrupa sosyal diyalogunun yeni bir boyut kazandığı görülmektedir (ETUC, 2018). 1985'ten günümüze kadar sosyal diyalog mekanizması sosyal taraflara giderek daha geniş yetkiler tanıyan üç aşamadan geçmiştir. 1985-1991 arasındaki ilk dönemde iki taraflı faaliyetler, herhangi bir bağlayıcı güç olmaksızın, kararların, beyanların ve ortak görüşlerin

benimsendiği dönemdir. 1992-1999 arasındaki ikinci aşama, Maastricht Antlaşmasının imzalanması ile başlayan süreçtir bu süreçte sosyal diyalogun resmi ve kurumsal bir nitelik kazanması sağlanmıştır. Üçüncü aşama ise Aralık 2001'de Avrupa sosyal ortaklarının Laeken Avrupa Konseyine ortak bir katkı sunmaları ile başlamıştır. Bu aşama artık sosyal diyalog için daha fazla bağımsızlık ve özerklik ile karakterize edilmiştir (Lapeyre, 2015).

Son olarak 2012 de onaylanan Avrupa Birliğinin İşleyişine İlişkin Antlaşma (TFEU, The Treaty On The Functioning Of The European Union) ile Avrupa sosyal ortaklarının Avrupa Birliği politikasının oluşturulmasında katılımını teşvik etme politikası vurgulanmış ve Komisyon tarafından sosyal taraflara danışılmasını içeren prosedürler belirlenmiştir. Nitekim Antlaşmanın 154. Maddesi, Komisyonun sosyal politikaya ilişkin tekliflerini sunmadan önce yönetim ve işçilere danışmak zorunda olduğunu ifade etmektedir. Bu ifadeden de anlaşılabilceği üzere, sosyal taraflara Avrupa Birliği düzeyinde karar alma süreçlerine etki edebilme ve yönlendirme fırsatı sunulmaktadır (ETUC, 2018). Sosyal diyalog mekanizması Avrupa Komisyonuna göre iki taraflı bir mekanizmadır. Başka bir deyişle görüşme masasına işverenler ve işçiler yer almaktadır. Kamu makamları ise endüstri ilişkilerinden kaynaklanan rolleri gereği masanın iki tarafına da yer alabilmektedir. Kamu kurumları bu görüşmelere dahil olduğunda mekanizma üçlü diyalog ya da üç taraflı sosyal diyalog olarak isimlendirilir (Commission, 2018). Aslında ikili diyalogdan anlaşılması gereken sözleşmeler ve Avrupa sosyal ortakları tarafından imzalanmış ancak herhangi bir direktifte yer almayan otonom anlaşmalar da dahil olmak üzere yönetim ve işçi tarafının sorunları ikili olarak görüşmeyi talep ettikleri bir seçenektir. İmzalayan taraflar için sözleşmeler ulusal endüstri ilişkileri sistemlerine uyumlu seviyelerde uygulamaları konusunda taraflara bir sözleşme yükümlülüğü yaratır ve dolayısıyla komisyonun yasama girişimi askıya alınır (Comission, 2018). Böylelikle işçilerin ve işverenlerin aktif katılımları çıkarları ile ilgili daha olumlu sonuçlar üretmesi, mevzuatı ve karar alma süreçlerini kendi çıkarları doğrultusunda etkileyebilmeleri açısından oldukça önemlidir. Müzakereler başarılı olduğu takdirde anlaşma sosyal ortakların ulusal endüstri ilişkileri uygulamalarına uygun olarak uygulanmaya başlayabilir. Bu durum gönüllü yol olarak da ifade edilmektedir. Müzakereler sonucundaki anlaşma tüm çalışanları kapsamaması için uzlaşma kararını teklif etmek üzere Komisyona sunulur. Bu toplu görüşme esnasında Avrupa Parlamentosunun resmi olarak bir katılımının olmaması sosyal tarafların mevzuatı dikte ettiği yönünde bazı

milletvekillerinin eleştirilerini almaktadır. Müzakerelerin başarısız olması durumunda ise Komisyon geleneksel yasama yolunu izleyen bir öneride bulunabilir. Sürecin bu şekilde işlemesi ve başarılı sonuçlar elde edilmesi sosyal diyalog mekanizmasından beklentilerin çok üzerinde bir fayda elde edildiği görülmektedir. İşçi ve işverenler arasında süregelen bu merkezi toplu görüşmeler ve anlaşmalar merkezi hukuk kurallarının bir sonucudur. Fakat küreselleşme ve rekabet ortamında liberal hükümetler buna karşı çıkmakta özellikle endüstri sektöründeki anlaşmaları terk etmekte ve daha çok tek işverenli görüşmeleri tercih etme eğiliminde olduğu görülmektedir (Barnard, 2002, s. 81-82).

Avrupa Birliği Seviyesinde Çalışma Hayatının Birincil Temsilcisi Olarak ETUC

Avrupa Birliği düzeyinde sendikaların çıkarlarını temsil eden en önemli ve en büyük kuruluş olan ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) 1973 yılında kurulmuştur. Halihazırda 39 ülkedeki 89 ulusal sendika konfederasyonu ve 10 Avrupa sendika federasyonunun birleşmesinden oluşmaktadır. ETUC geniş bir organizasyon yapısına sahip ve demokratik ilkelere karar alma sürecinde oldukça önem veren bir örgüttür (ETUC, 2018).

ETUC'un temel amacı, istikrarlı bir Avrupa oluşturulması için Avrupa Sosyal Modeli'nin desteklenmesi, çalışanların ve çalışanların ailelerinin insani, sivil, sosyal, istihdam haklarının ve yüksek yaşam kalitesi içinde birlikte barış içinde yaşamasını sağlamaya çalışmaktır (ETUC, 2018). ETUC sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanabilmesi için, sosyal koruma, tam istihdam, fırsat eşitliği, kaliteli iş ve sosyal içerme gibi sürekli gelişen iş ve yaşam koşullarıyla birleştirmenin mümkün olduğunu varsaymaktadır (Itschert & Bir, 2012, s. 32-34).

Avrupa Birliği sosyal diyalogunda yer alan diğer aktörlerinkine benzer şekilde ETUC'un üç temel işlevi olduğundan söz edilebilir. Bunlardan ilki yürütülen lobi çalışmaları kapsamında üyelerine bilgi hizmetleri sunmak ve bunun koordinasyonunu sağlamak, ikincisi ortak karar alma süreçlerinde Avrupa Birliği kurumları önünde üyelerinin çıkarlarını güçlü bir şekilde temsil etmek, sonuncusu ise işveren örgütleri ile çalışma hayatına yönelik müzakerelere aktif olarak katılmak ve kendi çıkarları doğrultusunda uzlaşmaya varmaya çalışmaktır (Welz, 2008, s. 137-144). Aynı zamanda ETUC, Avrupa Komisyonu ile sık ve doğrudan temaslar kurarak, Avrupa Sosyal ve Ekonomik Komitesinin bir parçası olması yönüyle, Avrupa Parlamentosu milletvekilleri ile kurmuş olduğu yakın

temas ve iş birlikleri ile düzenli temsil yoluyla Avrupa Birliği'nin istihdamı, sosyal konuları, makro ekonomi politikalarını ve kural koyma sistemlerini etkilemeye çalışmaktadır. Bu noktada ETUC Avrupalı işveren ve işveren örgütleri ile birlikte Avrupa endüstri ilişkilerini şekillendirme sürecinde bir ortak statüsündedir. Dolayısı ile ETUC'u Avrupa Birliği düzeyinde en önemli emek temsilcisi olarak göstermek mümkündür.

ETUC Yapısı ve İç Bölümleri

ETUC, bahsedildiği üzere bölgesel olarak farklı ideolojileri benimsemiş, farklı stratejileri olan birbirleri ile çok fazla ortak özelliği olmayan sendikalardan oluşan büyük bir üst örgütlenmedir. ETUC'un üyeleri arasında hem ulusal sendika konfederasyonları (Türk-İş, DİSK, Hak-İş) yer alırken hem de Avrupa sendika federasyonları yer almaktadır. Ayrıca Avrupa İş Konseyleri (EWC), Avrupa Meslekli ve İdari Personel Konseyi (EUROCADRES) ve Avrupa Emekli ve Yaşlılar Federasyonu (EFREP/FERPA) da ETUC'un üyeleri arasındadır. ETUC'un kurulduğu günden bu yana kadın komitesi ve gençlik grubu bulunmaktadır. Üyelerinden de anlaşılacağı gibi ETUC Avrupalı işçilerin tek ve güçlü sesi olabilmek için karışık ve kapsayıcı bir yapıya sahiptir (ETUC, 2018).

ETUC'un örgütsel yapısı ve karar verme süreci demokratik niteliktedir. En önemli organı, konfederasyonun politikalarına karar veren **Kongre**'dir. Kongre dört yılda bir toplanır ve toplantılara ulusal konfederasyonlardan ve Avrupa sendika federasyonlarından delegeler katılır. Tüm organların üyelerini seçer.

İcra Komitesi, ETUC üyelerinin üyelikleri ile orantılı olarak gönderdikleri temsilcilerinden oluşur. Yılda 4 kez buluşur ortak durumları kabul edebilir ve taleplerini destekleyecek eylemlere geçmek için karar verebilir. Kararlar, oyların üçte ikisinin yeterli çoğunluğu ile alınır. Ayrıca İcra Komitesi, Avrupa işveren örgütleriyle müzakere eden delegasyonların görev ve yetkilerine karar verme yetkisine de sahiptir. **Sekretarya**, ETUC'un günlük faaliyetlerini yönetir. Sendikanın gerçekleştireceği Avrupa genelindeki sendikal eylem planlarını hazırlar ve önerir. Aynı zamanda ETUC'un iç işlerinden sorumlu olan organdır.

Daimi Komiteler, faaliyet grupları ve bölgeler arası sendikalar, istihdam ilişkileri, sosyal politikalar, ekonominin demokratikleştirilmesi, çevre, sanayi politikaları, ve eğitim gibi konular da dahil olmak üzere çeşitli ETUC politikaları ile ilgilenmektedir. **ETUC Kadın Komitesi**, toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine

odaklanması ve kadınların çalışma hayatındaki sorunları için, **ETUC Gençlik Komitesi** genç işçilerin karşılaştığı özel sorunları dikkate almak için oluşturulmuştur. **FERPA** (Avrupa Emekli ve Yaşlılar Federasyonu) sosyal güvenlik, özellikle emeklilik ve sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesine, sosyal dışlanmaya ve yoksulluğa karşı mücadeleye odaklanmaktadır.

Avrupa Sendikalar Enstitüsü (ETUI), uzmanlıklarını işçilerin çıkarlarının hizmetine Avrupa düzeyinde sunan bağımsız araştırma ve eğitim merkezidir.

ETUC diğer konfederasyonlara benzer şekilde, çok fazla üye ve üyelerin arasındaki çeşitli çıkar farklılıkları iç bölünmelere ve muhalefetlere yol açar. Hiç şüphesiz ETUC içindeki en hareketli tartışmalar ideolojiler ve politik programlarla ilgilidir. ETUC içindeki sendikaların üye sayısı ve büyüklükleri de birbirlerinden farklıdır. Örneğin Alman DGB veya İngiliz TUC 6 milyon işçiyi temsil ederken San Marino CDLS yaklaşık bin kişiyi temsil etmektedir zira bu durum temsilci sayıları ile dengelenmeye çalışılmıştır. ETUC içindeki üyelerin ülkelerindeki sendikalaşma oranlarının birbirinden farklı olması, ülkedeki endüstri ilişkilerinin düzeyi, coğrafi konumu, diğer sendikalar ile olan iş birlikleri gibi çeşitli özelliklerinden dolayı bazı bölünmeler yaşanabilmektedir (Abbott, 1997, s. 467). ETUC'un karar alma mekanizması bahsedilen iç bölünmeler, federasyon, konfederasyonlardan oluşan iki sütunlu örgütsel yapı, organizasyon şemasından ötürü karmaşık bir hal almakta. Bu yüzden kararlar genellikle en küçük ortak paydaya göre alınmaktadır. Dolayısı ile alınan bu kararlar için oldukça genel ve üye sendikaları çokça tatmin eden kararlar olmadığı söylenebilir (Kirches, 2007, s. 11).

ETUC içinde yaşanan görüş farklılıkları ve çatışmalar tarihsel olarak da değişebilmektedir. İlk dönemlerde ideolojik olarak farklılaşmalar ortaya çıkarken, günümüze yaklaşıldığında sendikaların yeniden canlanma stratejileri bakımından mücadeleciler mi yoksa paydaş mı olacakları bakımından farklılıklar görülebilmektedir. Örneğin ETUC'un ilk kurulduğu yıllarda Avrupa'da hem uluslararası hem de yerel düzeyde sendikalar kendi aralarında ideolojik olarak "Hristiyan demokratik, sosyal demokrat ve komünist profili olan sendikalar mevcuttu ve bu da işçilerin çıkar temsilinde farklılıkların ortaya çıkmasına neden oluyordu. Dolayısı ile ETUC'un içinde de farklı düşünceler olmasında etkiliydi (Rowe, 2011, s. 33). ETUC ilk yıllarında yerel sendikalar ve federasyonları için diğer sendikalarla koordinasyon ve yabancı sendikalarla işbirliği oluşturmada destek sağlamaya yönelik hizmet etmiştir. Böyle bir sınırlı

fonksiyonuna rağmen ETUC bu yıllarda birçok zorlukla karşılaşmıştır. Sorunlar iç bölünmeleri ve üyeler arasındaki farklılıklar, üye örgütlerin kaynaklarını kullanamaması, üyelere aşırı bağımlılık ve ETUC merkezine üyelerin yetki vermek istememesi ile ilgili olmuştur. Bu zorlukların yanında, ETUC'un kurulması ve faaliyetlerinin geliştirilmesi, üye sendikaların Avrupalılaşması sürecine, Avrupa'yı bütünleştirmeye ve Avrupa sosyal politikalarını birlikte şekillendirmeye yönelik fırsatları bir araya getirmeye katkıda bulunmuştur (Greenwood, 2011, s. 110).

Stratejik Değişim: Örgütlenme Stratejisinden Paydaşlık Stratejisine

Schmitter ve Streek iş organizasyonlarının yapısını inceledikleri çalışmalarında organizasyonların üyeliğe ilişkin iki tür felsefenin olduğunu tespit etmişlerdir. Bunlardan ilki örgütlenme stratejisi ile benzer özellikler gösteren üyelik mantığıdır. Üyelik mantığının amacı, üyelerin ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanması amacını içeren örgütlenme mantığı, ikincisi ise üyelerin sayısal çokluğuna ve gücüne istinaden siyasal kurumları ve süreçleri etkilemeyi amaçladıkları paydaşlık stratejisine benzer özellikler gösteren etki mantığıdır. Sadece iş organizasyonları ile değil tüm örgüt yapıları işleyişleri için düşünülebilecek bu iki mantık arasında üstü kapalı da olsa bir çatışma yer almaktadır (Schmitter & Wolfgang, 1999, s. 20). Schmitter ve Streek'e göre tüm ilgi gruplarının işleyişinde içsel olan bu mantıklar arasında bir çatışma vardır, ancak sendika ve sendikalardan oluşan üst kuruluş olan konfederasyon yapılarında bu çatışma daha belirgindir. "Üyelik mantığı", örgütü, üyelere özgü ve üyelerin özel beklentilerini yansıtacak bir yapı oluşturmaya zorlar. Etki mantığında ise siyasi etki daha ön planda olduğu için daha geniş ve kapsayıcı örgüt yapısı oluşturulmasını gerekli kılar. Etki mantığı sendikalar için oldukça ince bir çizgide yer almaktadır. Zira eğer bir sendika toplu pazarlık sürecinde karşı tarafa gereğinden çok taviz verirse üyelerini kaybetme ihtimali ile karşı karşıya kalabilir. Diğer taraftan üyeleri tarafından karar alıcı mekanizmalara kendini kabul ettiremeyeceğini ya da hükümetler veya işverenler tarafından sendikaların üyelerini disipline edemeyeceği anlaşılırsa sendikalara güven kaybı artar ve hali hazırda müzakere edilmiş düzenlemelere duyulan inancın azalması riski ile karşı karşıya kalır (Schmitter & Wolfgang, 1999).

Kısaca bahsedilen süreç diğer örgütlerde olduğu gibi ETUC içinde kritik bir öneme sahiptir. Nitekim ETUC'un ilk kurulduğu dönemlerde üyelerin çıkarlarına

yönelik hizmet sunduğu ve küreselleşmenin etkisinin iyice kendini gösterdiği dönemde üyelik mantığından uzaklaşarak etki mantığına yöneldiğini söylemek mümkündür. Nitekim küresel karşı mücadele için ETUC'un aldığı bu risk kabul edilebilir görünmektedir. Bu başlığı izleyen iki başlık altında ETUC'da yaşanan felsefe değişimini ETUC'un tarihsel süreçteki politikaları izlenerek değerlendirilecektir.

Örgütlenme Stratejisinin Hakim Olduğu Dönemin Değerlendirilmesi: Paydaşlık Stratejisi Gelişimi

ETUC'un kurulduğu yıllarda daha öncede ifade edildiği gibi sendikal hareket bir bütünlük göstermemektedir. Zira Avrupa'da birbiri ile rekabet halinde olan Hristiyanlığın toplumsal ilkeleri temelli Dünya İşçi Konfederasyonu (WCL), komünist ideoloji temelli Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU) ve sosyalist düşünce temelli Uluslararası Serbest Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) olmak üzere üç uluslararası konfederasyonun mevcuttur (Kirches, 2007, s. 3). Sendikaların ideolojik olarak bölünmesi, Soğuk Savaş sırasında Doğu ve Batı arasındaki ideolojik farklılıktan kaynaklanmaktaydı. Ancak gerek soğuk savaşın son dönemi gerek küreselleşmenin etkisinin artması hem uluslararası sendikalar hem de ulusal sendikalar tarafından, işverenlerin iş örgütlerini birleştirmesi (UNICE ve UEAPME'nin kurulması) ve Avrupa Topluluklarının oluşturulmasına aktif katılımları karşısında, sendikaların ortak Avrupa'yı örgütlemek için işbirliği başlatması gerektiği fark edildi (Ciampani & Tilly, 2017, s. 13-17). ETUC için başlangıçta ciddi bir fikir ayrılığı yaşadı çünkü ulusal sendikaların temsilcileri yeni oluşan konfederasyonun işleyişi, politik ve coğrafi kapsamı üzerinde anlaşmaya varamamışlardı. En önemli tartışmalar ise siyasi program üzerinden yapılmaktaydı. Nitekim Alman DGB hareketlerini kısıtlayıcı eylemlerin asgari düzeyde olmasını talep ediyor, İngiliz TUC ise geniş yetkinliklere ve karar verme rolüne sahip bir örgüt kurulması projesini savunuyordu (Kirches, 2007, s. 5). DGB'nin desteklediği asgari düzeydeki yaklaşım Brüksel'de sınırlı ve etkin lobi faaliyetleri yürütmenin yanı sıra sadece batı ülkelerinden üyelerin dahil olması görüşünü savunuyordu. Oysa güçlü bir açık örgüt kurma isteğini savunan yaklaşım ETUC'un geniş yetkilere sahip olması gerektiğini varsayıyordu. Sonunda, coğrafi ve politik açıklığı teşvik eden geniş yetkinliklere sahip olan yaklaşım benimsenmiştir. Dolayısı ile, ETUC'un başlangıç aşamasında üyelik mantığı ile örtüşen, üst düzey özellikleri bulunan, geniş yelpazede ilgi alanlarını temsil eden ve batılı

ülkeler dışında diğer ülkelerden de üyeliğe sahip yeni bir konfederasyon türü olarak kurulmuştur (Kirches, 2007, s. 4).

80’li yıllarda ETUC kurumsallaşma süreci yaşamıştır. Ancak iç rekabet ve çatışmalardan kaynaklanan zorluklar bu dönemde de devam etmektedir. Çok çeşitli üyeler ve çıkarları, iç mücadeleleri ve ortak konumu belirleyememeye yol açmıştır. Avrupa sendikal hareketinin pek çok analisti başlangıçtan itibaren ETUC’un olağanüstü büyük organizasyonel ve politik kaynaklara sahip olmasına rağmen, Avrupa politikalarını şekillendirme sürecinde etkisinin kaynaklarına orantısız derecede küçük olduğunu vurgulamaktadır (Bernaciak, Gumbrell-McCormick, & Hyman, 2014) (Welz, 2008) (Greenwood, 2011). ETUC bir sosyal partner statüsüne sahip, Brüksel’de temsilci şubelerini kurmuş, işverenlerle müzakerelere katılmış olsa da, işveren örgütlerinin nüfuzuna ve gücüne karşı koyamamıştır. Dahası bu durumda ETUC’a üye sendikalar bile ETUC’u sadece bilgi alışverişi ve yerel örgütlerin eylemlerinin koordinasyonu için bir forum olarak görmekteydi (Welz, 2008, s. 140-142).

90’lı yılların başlarında, tek tip bir Avrupa pazarının oluşturulması, Ekonomik ve Parasal Birlik programının ilan edilmesiyle birlikte, ETUC’un faaliyetlerinde de önemli değişiklikler meydana gelmiştir.

İnsanların, malların, sermayenin ve hizmetlerin serbest dolaşımının, iç idari teknik ve mali sınırların kaldırılması kısaca Avrupa Birliği’nin oluşması, Avrupa’daki sendikalar için yeni sorunlar ortaya çıkardı. Böylece sendikalar AB düzeyinde etkin çıkar temsilciliği yürütme gereğinin önemini algılamaya başladı. Üye Devletler, yetkilerini AB kurumlarına ekonomik ve sosyal politikalar kapsamında aktarmışlardır, bu nedenle eğer yerel sendikal federasyonlar bu politikaların şekillenmesinde yer almak istiyorsa, bu kurumların tecrübelerini hedeflemek ve kendilerini o yönde geliştirmek zorunda bırakılmıştır. Dolayısı ile ETUC’un ana AB kurumlarıyla ilişkileri genişletmesini ve güçlendirmesi üyeleri tarafından bekleniyordu. Çıkar temsilinin harekete geçirilmesi için önemli bir faktör de ETUC’un Avrupa emek kesiminin birincil temsilcisi olarak korunması ve güçlendirilmesi amacını taşıyan Avrupa Komisyonu tarafından da kabul edilen Avrupa-sendikacılığın teşvik edilmesi stratejisidir (Turner L. , 1996, s. 329-332) Komisyonun bu stratejisinin altında yatan neden işveren tarafının sosyal diyalogdaki orantısız gücünün dengelenmeye çalışmasıdır. Başka bir ifade ile sosyal tarafların Avrupa Sosyal Diyalogundaki pozisyonlarını dengeleme amacıdır (Kirches, 2007, s. 6).

Paydaşlık Stratejisine Doğru Yönelim; ETUC'un gelişiminde bir sonraki aşama Ekonomik ve Parasal Birliğin kurulması, Avrupa sosyal politikasının geliştirilmesi, Maastricht Antlaşması'na Sosyal Protokolün eklenmesi, Orta ve Doğu Avrupa'daki Avrupa Sosyal Diyalogu ve siyasi sistem dönüşümünün kurulmasıyla başladı. Bu yeni gelişmeler beraberinde yeni zorluklar getirdi. ETUC yetkilerini, etkinliğini, esnekliğini ve gücünü artırma amaçlı reformları uygulamaya zorlandı. Siyasi program ve karar alma süreçlerinde değişiklikler yapıldı, ETUC'un liderliği güçlendirildi, Brüksel'deki sekreteryaya personeline ek yetki verildi ve Orta ve Doğu Avrupa sendikalarının üyeliğe katılması sağlandı. 1995'te ETUC'un pazarlık kapasitesini daha etkili hale getirmek için yeni yetkilendirme prosedürünü tanıtmak amacıyla Anayasa değişikliğine gidilmiştir. Bu reform, Keller ve Sörries tarafından, ulusal sendikal politikaların Avrupalılaşması yönünde önemli bir itici güç olarak görülmektedir (Keller & Sörries, 1999, s. 117).

Bu yeni gelişmeler ETUC'un durumunu, temsil kabiliyetini ve bir dereceye kadar da profilini değiştirdi. Ancak üye federasyonların çoğunluğu hala ETUC'u gerçekten ulus-üstü yapılara dönüştürmeye karşı çıkmaktaydı (Kirches, 2007, s. 6).

Bu değişiklikler, zamanın Avrupa Komisyonu başkanı Jacques Delors'un, Avrupa Sosyal Diyalogu'nu şekillendirmedeki kararlılığının yanı sıra, ETUC'un nispeten zayıf bir sendikal örgütlenmeden güçlü ve kararlı bir sosyal ortak haline dönüşmesine neden olmuştur (Greenwood, 2011, s. 107). Bu durum Avrupa düzeyinde endüstri ilişkilerinin kurumsallaşma sürecinin önemli bir aşaması olarak görülebilir. ETUC'un Avrupa Sosyal Diyalogunda çok geniş işlevleri olmasa da sosyal taraflar içinde gücünün üzerinde hareket etmekte ve adeta Avrupa'da siyasi bir lider rolünü oynamaya çalışmaktadır. Siyasi lider olarak yükselen rolün bir örneği, sosyal meselelere ayrılan genişletilmiş bir kısım da dahil olmak üzere, Avrupa anayasasının yürürlüğe girmesi için kampanyaların yanı sıra, tekdüze pazardaki hizmetlerin sunulması özgürlüğü ile ilgili direktifin yürürlüğe konulmasına yönelik kampanyadır (Mittag, 2017, s. 32-33).

AB politikalarını şekillendirmede rolünün kurumsallaşmasını hızlandırmaya çalışmak ETUC'un Avrupa Komisyonu ve Avrupa Parlamentosu ile işbirliğinin artmasına neden olmakta. Artık faaliyetlerinde AB kurumları ile olan ilişkilerini daha çok kuvvetlendirerek siyasi etki fonksiyonuna doğru yönelmektedir.

Bununla birlikte, bu yönelim ETUC’a bazı avantajların yanında dezavantaj da getireceği açıktır. Avrupa istihdam ve sosyal işler ile çatışmasız ilişkilere dair konfederasyonun stratejik kararı Avrupa Komisyonu kararlarına karşı aşırı uzlaşmacı bir yaklaşım göstermekte ve AB kurumlarına bağımlılığa yol açmaktadır (Kirches, 2007).

Hyman’a göre ETUC’un başlangıçtaki felsefesinden daha sonra yöneldiği siyasi felsefe arasında net bir yer seçememiş olması ve AB yönetimi ile olan açık ve uzlaşmacı stratejisi Avrupa Komisyonu tarafından çıkarları doğrultusunda kullanılmaktadır (Hyman R. , 2005, s. 26-29). Bu sebepten dolayı ETUC bazı üye sendikaları ile sorunlar yaşamaktadır dolayısı ile bu sendikalar maddi destek sağlamaktan çekinmekte ve ETUC’u AB kurumları ile daha yakın ilişkilere sokmaya zorlamaktadır. Resmi olarak ETUC gelirlerinin ana kaynağı üyelik ücretleri olsa da, faaliyetlerinin maliyeti Avrupa Komisyonu sübvansiyonlarından karşılanmaktadır (Martin & Ross, 2001, s. 53-76). Fakat bu yakın işbirliği ve Avrupa Sosyal Diyaloğuna katılım, Avrupa’daki iş dünyasının en önemli temsilcisi olarak konumunu sağlamlaştırmış ve AB politikalarında kilit rol oynama etkinliğini arttırmıştır. Ancak bu durum, üyelere eleştiri almasının önüne geçememiştir (Welz, 2008, s. 143) (Hyman R. , 2005, s. 21)

ETUC, AB yönetiminin planlarına asla açıkça karşı koymadı. Bunun bir örneği, AB’de ekonomik kalkınmayı hızlandıran neo-liberal bir program olan “Avrupa 2020” AB programına karşı konfederasyonun neredeyse hevesli bir duruş sergilemektedir. Program, Avrupa ekonomisinin rekabetçiliğini radikal bir şekilde artıran çözümlerin yanı sıra kamu harcamalarını sınırlandırma planları içermesine rağmen, ETUC onları Avrupa sosyal modeli için tehlikeli olarak görmemiştir (Hyman R. , 2005, s. 23). **ETUC’un Paydaşlık Stratejisi;** Avrupa Birliği’ndeki en büyük genişleme dönemi olan 2004-2007 arası dönem¹ ETUC için oldukça önemlidir. Bu genişleme dönemi sadece Avrupa Birliğine üye ülkelerin ve kurumların sayısında artış sağlamakla kalmadı, aynı zamanda ETUC için de yeni bir rol oluşturdu. ETUC, üyeliğini ikiye katladığı ve temsil edilen işçi sayısının da buna bağlı olarak ikiye katlandığı için temsil gücü de artmıştır (Mitchell, 2014, s. 407-409).

ETUC’un temel kuruluş felsefesinde Avrupa’daki tüm işçilerin birincil temsilcisi olma arzusu yer almaktaydı ve Avrupa Birliğinde yaşanan bu büyük

1 Detaylı bilgi için: T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, “Bir Bakışta AB”, (çevirimiçi), https://www.ab.gov.tr/avrupa-birliğinin-genislemesi_109.html, Erişim Tarihi: 15.05.2018.

genişleme ETUC'un istediği ortamı oluşturmakta ve ilgi odağını yeni dahil olan ülkelere ve aday ülkelerdeki sendikaları bünyesine dahil etmek ve Avrupa'da işçi temsilciliği tekeli yaratmaya çalıştı. Çünkü gelecekteki üyelerin de bir an önce temsil edilmesi ETUC'a daha fazla işbirliği ortamı sağlayacak ve bunun için ön hazırlık aşamasını kolaylaştıracaktır. ETUC'un bu stratejisinin arka planında eski komünist yapıların yeniden canlanmasını engelleyen yeni sendika örgütlerini güçlendirmek ve bu örgütlerin istikrara kavuşturulmasını sağlamak yer almaktadır. Bu amaçla onlarla işbirliği başlattı ve sosyal diyalog, ortak ihaleler ve genel sosyal politikaya katılım konusunda eğitimler düzenledi. Aslında, bu gruplarla ilk temaslar 1989'da başlamış ve sonraki yıllarda yoğun bir şekilde genişletmiştir. ETUC'un Doğu Avrupa'ya doğru genişlemesi bazı olumsuz sonuçlara yol açmakta, özellikle konfederasyonun rolünü ve karakterini değiştirmektedir. Üye sayısındaki artışa bağlı olarak, içsel bölünmelerin ve örgütsel yapıdaki parçalanmanın artmasına yol açmaktadır (Taylor & Mathers, 2004, s. 269-272). ETUC stratejisi, örgütlenme stratejisinden paydaşlık stratejisine doğru bir evrim geçirmektedir. Bu durum, AB'deki karar ve mevzuat süreçlerini etkileme fırsatlarını artıracak, fakat aynı zamanda ETUC'un egemen yapısını sınırlandırması, kaynaklara erişimini zorlaştırması ve en önemlisi AB kurumlarına bağımlı hale gelmesine neden olacaktır. (Frege & Kelly, 2003) Fakat ETUC'un son yıllarda gerçekleştirdiği eylemlerle de AB kurumlarını baskı altına almak ve sosyal sorunları ön plana çıkarıp bu yönde eylemlere girişmesini teşvik etmek istiyor. Bu noktada ETUC'un salt paydaş stratejisini izlemediği hala ilk yıllarında olduğu gibi örgütlenme stratejisine de belli noktalarda önem verdiğini göstermektedir (Taylor & Mathers, 2004) (Gajewska, 2008). Ancak Hyman'a göre ETUC bu eylemleri gerçekleştirmesine rağmen daha radikal protesto eylemlerine karşı bir çekinceli yaklaşmaktadır (Hyman R. , 2013, s. 174). Ki bu durum AB ile olan paydaş ilişkisinin zarar görmemesi için çabası olarak ifade edilebilir.

ETUC son dönemde küreselleşmenin ortaya çıkardığı sorunlu alanlara da yönelmiştir. Bu da yeni bir kimlik arayışı içinde olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu doğrultuda temsil edilen ilgi alanlarının genişletilmesi, iklim ve enerji politikası, küresel ısınma, eko-verimlilik ve yenilenebilir enerji gibi sivil ve ekolojik konuların da ETUC'un örgütlenme programına dahil edilmesiyle yeni kimlik arayışı daha belirgin bir hal almıştır. ETUC bu süreçte STK'lar ile işbirliği ve sivil diyalogun teşvik edilmesi amacıyla geniş koalisyonlar oluşturmaya da gayret göstermektedir. Bu amacını da "küresel sorumluluğu

üstlen demokrasiyi geliştir” şeklinde sloganlaştırmıştır. Dolayısı ile ETUC’un bölgesel bir güç olmaktan ziyade küresel sorunlu alanlara da yönelerek küresel bir güç olma hedefi içerisinde olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ekolojik ve demokratik sorunların dahil edilmesi, ETUC’un klasik işçi ve işveren arasındaki çıkar çatışmasının ötesine geçmesine yardımcı olmaktadır. Bu durum yalnızca işçi dünyasının değil, tüm sorunlu kesimlerin çıkarlarının ve geniş koalisyonların yaratılmasının rolünü savunmayı mümkün kılmıştır. (Lambert, 2002, s. 189-192) Dolayısı ile ETUC’un şimdikiye kadar olan bölgesel rolünün dışına çıkmaya başladığı söylenebilir. ETUC’un üstelendiği bu yeni rol ve bölgesel bir güç olmaktan küresel bir güç olmaya yönelmesi için şu üç hususa dikkat etmesi gerekir.

Birincisi Queux’in görüşüne göre, küreselleşme karşıtı hareket gerçekten de emek hareketlerinin yeniden canlandırılması için potansiyel bir kaynak ve itici güç sunsa bile bu bir seçenek değildir, ancak sendikalar ve sosyal taraflar için dikkatle düşünülmüş bir stratejiye gereksinim vardır. (Queux, 2005, s. 580-583). Fakat ETUC’un bu amacını gerçekleştirebilmesi için Avrupa Birliğindeki diğer aktörlerin de desteğini alması gerekmektedir. Zira küreselleşme süreci ile birlikte tüm dünyada ve Avrupa’daki sendikalaşma oranlarının düşüş göstermesi ETUC’un da baskı gücünü zayıflatmaktadır. (Baccaro, 2008, s. 2)

İkincisi, ETUC’un tutarlı bir model oluşturma emellerini gerçekleştirebilmesi için üyeleri arasındaki çeşitliliği ve ideolojik farklılığı dikkate alması gerekmektedir. Üyeleri arasında farklı gelenekleri, farklı endüstri ilişki türlerini ve sosyal diyalog türleri olan ülkeler bulunmaktadır. Bunların uyumlaştırılması konusundaki eğilimlerin eksikliğini ve hatta aralarındaki boşluğu gidermesi gerekmektedir. Zira üye sendikaların yapısı, yönetime katılma stratejileri, sosyal diyaloga katılma biçimler, işveren örgütleri ve hükümetler ile olan ilişkileri dikkate alındığında ETUC’un üye örgütlerin daha yakın işbirliğini önemli ölçüde başarabilmesi ve tutarlı bir Avrupa temsilcisi modelini küresel çapta geliştirmesini beklemek zordur. (Abbott, 1997, s. 467-468)

Üçüncüsü, Hymann’a göre ETUC görünenin aksine; ekonomik krizden beri (2008’den beri) AB karar verme sürecinde aslında çok etkisi olmadığı görülmektedir. AB kurumları ve ulusal hükümetler, kamu borçlarını en önemli öncelik olarak azaltmak için kemer sıkma önlemleri konusunda ısrar ettikleri için, işsizlik artış göstermiştir. Buna bağlı olarak ETUC tarafından ise işsizliği azaltıcı makroekonomik politikaların uygulanması ya da bu yönde bir eylem

planı gerçekleştirilememiştir (Hyman R. , 2013, s. 173). 2012 yılında, ETUC ve ulusal sendikaların kemer sıkma politikalarına karşı yaptıkları protesto gösterilerine rağmen, Avrupa Konseyi (17 Avro ve altı Avro olmayan üye ülke) rekabetçi ücret baskılarını artıran mali kemer sıkma politikalarının güçlendirilmesine yol açan Euro Plus Paketi'ni onayladı. (Imig & Tarrow, 2001)

ETUC, sosyal yardımlarda, kamu hizmetlerinde ve maaşlarda aşırı kesintileri reddeden Avrupa Yeni Anlaşması için kampanya başlatmıştır. ETUC, ücretlerin ekonominin motoru olduğunu ve artan gelir eşitsizliğini reddettiğini savunuyor. ETUC, ekonomik şokları çözmek ve dayanışmayı desteklemek için güçlü sosyal güvenlik ağlarını desteklemektedir. Konfederasyon, kamu maliyesi açıklarını düzeltmek için uzun vadeli bir yaklaşımı savunmakta ve vergi işlerinin önemli ölçüde değişmesini ve koordinasyonunu gerektirmektedir (ETUC, 2015).

ETUC'un Yaşadığı Değişimin Uluslararası Sosyal Politikanın Değerleri Bağlamında Değerlendirilmesi

Uluslararası sosyal politika ulusal düzeyde eşitlik, güvence (sosyal adalet) ve sosyal barışın sağlanmasında uluslararası ilke ve kurallar çerçevesindeki bir arayışı ifade etmektedir. Piyasa ekonomisi bireysel çıkarların önemi, artan rekabet, etkinlik verimlilik temeline dayanmaktadır. Piyasa ekonomisinin temel dayanakları 1980 sonrasında neoliberal politikaların etkisi ile birlikte devletin koruyucu rolünün azaltılması ve işgücü piyasalarını kuralsızlaştırılması yaklaşımlarının etkisi ile güçlenmiştir (Ulusoy, 2011, s. 246-247).

“Ekonomizm”, siyasal tercihlerle insanı, ekonomik düzene ve işletmelerin rekabet gereklerine sıkı sıkıya bağlayan bir değerler sistemini ifade etmektedir. Uluslararası sosyal politikanın değerleri de bu yaklaşım çerçevesinde değerlendirilmelidir. Yeni liberal politikalar insanı sadece üretici ve tüketici olarak konumlandırmakta ve ekonomik büyümeyi tek amaç olarak kabul etmektedir (Erdut, 2002).

Sosyal Adalet

ILO'nun kuruluş amaçlarından biri olan sosyal adalet, küreselleşme sürecinin işçi ve işveren arasındaki eşitsizliğin ve güvencesizliğin önlenmesi için önemli bir değerdir. Bazı ülkelerde olumlu gelişmeler olsa da pek çok ülkede küreselleşmeye bağlı olarak sosyal hak ve özgürlüklerde uluslararası rekabet bahanesiyle gerilemeler yaşanmakta ve bu durum da sosyal adaletin değer

haline gelmesine neden olan şartların ağırlaştığını göstermektedir. Üstelik bu değer, günümüzde biçim değiştiren sosyal sorunların çözümü ve istikrar, barış ile güveni koruyabilmek için oldukça gereklidir. Sosyal adalet, sadece zayıf durumdakilere eşitlik ve güvence sağlamamakta, bununla birlikte insanlığın genel refahına da katkı yapabilmektedir (Erdut, 2002). Nitekim ETUC Avrupa'daki çalışanların ve çalışanların ailelerinin insani, sivil, sosyal, istihdam haklarının ve yüksek yaşam kalitesi içinde birlikte barış içinde yaşamasını bir amaç olarak üstlenmiştir (ETUC, 2015). Bu bağlamda ETUC Avrupa sosyal diyalogu içinde sosyal adalet vurgusunu ön plana çıkararak temsil ettiği kişiler için daha iyi istihdam koşulları ve yaşam şartı oluşturmayı hedeflemektedir.

Sosyal Barış

Küreselleşme ile birlikte iki kutuplu dünya düzeninin sona ermesiyle dünyaya ilişkin yeni bir bakış açısı ortaya çıkmıştır. Fakat devletin gerilemesiyle birlikte sınıf mücadelesi kendisini gerçekleştirecek ve yakın tarihte sınıf mücadelesi sona ermeyecektir. Çünkü, bir süre sonra devlet, “ekonomizm” kurallarına bağlı bir küresel sivil toplum için kendi ekonomik ve sosyal ayrıcalıklarını geri alacaktır. Üstelik bizzat devlet, bugünkü şiddeti unutturabilecek refah umudunun tek güvencesi konumundadır. Göreceli olarak yüksek gelir grubundaki insanların diğer insanlardan üstünlüğünü savunan yeni liberal görüş, benzer gerekçeler benzer sonuçları doğuracağından, geçmişte olduğu gibi yine hayal kırıklığına uğrayacaktır (Erdut, 2002).

Bu ideoloji ile birlikte derinleşen küreselleşme, ekonomik büyüme ve sosyal barışı tehdit eden eşitsizlikleri ortaya çıkarmaktadır. Daha öncede bahsedildiği üzere ETUC kurulduğu günden itibaren bölgesel seviyede sosyal barışı korumaya yönelik girişimlerde bulunduğu görülmektedir. Nitekim bunun en önemli örneğini süreç içerisinde yaşadığı değişim göstermektedir. ETUC Avrupa Birliği içindeki en önemli sosyal taraf olarak çalışma hayatındaki barışı sağlamaya yönelik hareket etmektedir.

ETUC, ITUC ve bölgesel diğer sosyal taraflarla dayanışma ve işbirliği içinde sosyal barışın korunması ve geliştirilmesine ilişkin yapıcı diyaloglar içindedir. Bunun en yakın örneğin 3-5 Mayıs 2017 tarihinde ITUC ve ETUC müşterek heyetinin Türkiye'ye gerçekleştirdiği ziyaretinde “Avrupa, Türkiye ve uluslararası toplum Türkiye'nin her yerinde barış, demokrasi, ekonomik kalkınma, eşitlik ve adil işi yaymak için çabalarını artırmalıdır” diyerek Türkiye'nin geçirmiş

olduğu darbe girişiminin ardından oluşan olumsuz ortamın yerini yeniden sosyal barışa bırakması gerektiğini vurgulamıştır (ITUC C. I., 2017).

Eşitlik

Çalışanların çalışma ve yaşam koşullarının gelişmiş bir düzeyde denkleşmesi, ILO Anayasası'nın başlangıç bölümünde yer alan “eşit işe eşit ücret” ilkesi ile ortaya konulmuştur. Küreselleşme süreci bu eşitlik anlayışını değiştirmiş ve bireylerin çeşitliliğine vurgu yapmıştır. Buna bağlı olarak çalışma hayatında aynı veya benzer işi yapanlar arasında çeşitli ücret farklarının oluştuğu görülmektedir (Erdut, 2002). Zira ETUC Avrupa genelinde işçilerin ILO anayasasındaki benzer şekilde eşit işe eşit ücret ilkesi doğrultusunda hareket etmekte ve Avrupa Birliğinin kurumlarını bu yönde etkileme çabası içindedir. Aynı zamanda ETUC eşit işe eşit ücret, sosyal adalet ve güvenceli çalışma ekseninde Avrupa’da çeşitli eylemler gerçekleştirmektedir.

Koruma

Herkese iş ve gelir güvencesi sağlamak anlamını taşıyan koruma, bireylerin toplumla bütünleşmesinin yollarından birisidir. Bu yönüyle, koruma, insanın gereksinimleri ile işletmenin gereksinimleri arasında uygun bir bağ kurulmasını gerektirir.

İşçi ve işveren arasındaki asimetrik güç dengesi, bağımlı çalışma ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Bu dengesizliğin giderilmesi ve çalışma yaşamında bireylerin korunması gerekmektedir. Günümüzde korumanın formu değişmiş ve istisnai tehlikelere karşı bireysel bir güvence olmaktan çıkmıştır. Artık belirsizliklerin önceden tahmin edilememesi ekseninde, her zaman ve her yerde ortaya çıkabilecek hale gelen bir rastlantıya karşı yeniden dizayn edilmesi gerekmektedir. Bu yüzden iş ve gelir güvencesinin tanımı içerisinde belirsizlik yönetiminin de yer alması zaruri hale gelmektedir.

Küreselleşme nedeniyle işletmelerin sürekli yeniden yapılanma ihtiyacı, Kuzey Amerika ve Avrupa’da olduğu gibi orta gelir düzeyine sahip birçok ülkede çok sayıda çalışana etkilemekte, iş ve gelir güvencesini dikkate almayan düzenlemelerle karşılaşmaktadır. Bu durum işgücü piyasası ve ekonominin genelinde uzun vadede istikrarsızlığa neden olabilecektir. Gerçekten de son zamanlarda, çalışanları, iş ve gelir güvencesinden yoksun bırakan esneklik gibi uygulamaların işletmeleri de olumsuz etkilediğine ilişkin araştırmalara

rastlanmaktadır. İşletme yöneticileri, çalışan sayısının azaltılmasının güven duygusunu zedelemesinin yanında verimliliği de düşürdüğünü ifade etmektedirler. Bu yüzden, yeniden yapılanma süreci içinde hem insana özgü hem de işletme performansını dikkate alan, insani ve sosyal yönüne yeterince özen gösteren stratejiler geliştirilmesi, işletmelerin de kendi çıkarlarıyla uyumlu olacaktır (Erdut, 2002).

Bu bağlamda ETUC herhangi bir işgücü piyasası reformunun merkezi hedefini;

- İstikrarlı istihdam ilişkilerini teşvik etmek,
- Güvencesiz, düşük kaliteli, düşük ücretli işlerde ve geçici ve güvensiz işgücüne olan eğilimi durdurmak,
- Hayat boyu öğrenme, mesleki eğitim, niteliklerin geliştirilmesi gibi işçilerin güvencelerini artırabilecek önlemleri almak,
- İşletmelerde cinsiyet eşitliğini sağlamak,
- Sosyal diyalog ve toplu pazarlık sistemlerini güçlendirmek,
- İş dostu makroekonomik politikalarla yakın koordinasyon kurulması gerektiğini belirtmektedir. ETUC'a göre işçilerin istihdam güvencesi sorgulanmamalıdır (ETUC, 2007).

Sonuç

ETUC Avrupa düzeyindeki ulusal işçi hareketlerini koordine etme ve Avrupa'daki işçiler için tek bir ses oluşturma amacı taşımaktadır. Bu amacı gerçekleştirirken bölgesel bir güç olarak etkinliğini sürdürmektedir. ETUC'un Avrupa'da güçlü olmasının en temel nedeni ise konfederasyonun birleştirici özelliği ve Avrupa Birliği kurumlarını etkileme kapasitesinden kaynaklanmaktadır. ETUC, içinde bulunulan dönemin şartları gereğince değişikliklere ayak uydurma çabası içindedir. Küreselleşme süreci ulus devletlerin etkinliklerini ve bölgesel güçleri zayıflatmıştır. Bu bakımdan dünya genelinde bir değişim sürecinden bahsedilmektedir. Nitekim ETUC da bu değişim sürecinden payını almıştır. Zira ETUC'un kurulduğu ilk yıllarda sendikal örgütlenme bir bütünlük göstermektedir. Dolayısı ile bu dönemde bölgesel bir güç olabilmek adına konfederasyon içinde örgütlenme stratejisinin hakim olduğu görülmektedir.

Küreselleşmenin etkinliğinin artması Avrupa'nın ekonomik, siyasi ve sosyal yapısının değişime uğraması ile yeni kurumlarla etkileşim kurmak salt örgütlenme stratejisi ile mümkün görülmemektedir. Zira örgütlenme stratejisinin temelinde mücadeleci yaklaşım hakimdir. ETUC bu süreçte üyelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmek adına örgütlenme stratejisinden paydaşlık stratejisine doğru bir yönelim göstermiştir.

ETUC Avrupa'da politik liderlik rolünü hedeflemektedir. Fakat örgütlenme stratejisini tamamen terk etmemesi ya da paydaş stratejisiyi tamamen benimsememiş olması ETUC'un ulaşmak istediği hedeflere ulaşmasında bazı güçlüklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu sebeple ETUC üyesi olan sendikalar, üye sayıları itibariyle çok büyük bir potansiyele sahip olmasına rağmen Avrupa Sosyal Diyaloğu içinde hükümet ve işveren temsilcileri kadar etkin değildir.

Küreselleşme sürecinin sendikalar için getirdiği olumsuz ortamdan kısa vadede kurtulabilmek ve Avrupa sosyal diyaloğunda etkin olabilmek için benimsenen paydaşlık stratejisi ETUC'u Avrupa kurumlarına ve bu kurumların sağladığı kaynaklara daha fazla bağımlı hale getirmektedir. Bundan dolayı son dönemlerde içinde bulunduğu uygunsuz ortamdan kurtulabilmek adına yeni birtakım girişimlerde bulunmaktadır. Bu girişimlerin en başında ise toplumun diğer güçsüz kalan kesimleri ile ittifak kurarak küresel bir sendikal harekete dönüşme çabası gelmektedir. ETUC'un hali hazırda Avrupa Birliği ve kurumları ile olan ilişkilerinde yürüttüğü paydaş strateji ile toplumsal seferberliği ön plana çıkardığı örgütlenme stratejisi birbiri ile uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır. ETUC ilk günden beri mümkün olan en fazla üyeyi temsil etme ve siyasi bir güç olma amacını sürdürmektedir. Bu bakımdan sadece işçiler değil aynı zamanda sivil toplum örgütleri ve toplumun güçsüz kalan kesimlerini de harekete geçirmelidir. Kısaca son dönemde klasik endüstri ilişkilerinin öngördüğü çatışmacı stratejiyi biraz daha geri planda bırakarak çeşitli şekillerde aktif uzlaşmacı bir imaj çizmektedir. Bunun temel nedeni ise hiç şüphesiz küreselleşmenin getirmiş olduğu ortamda kendisine sağlam bir yer edinebilmektir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almamışlardır.

Kaynakça/References

- Abbott, K. (1997). The European Trade Union Confederation: Its organization and objectives in transition. *Journal of Common Market Studies*, 35(3), 465–481.
- Aguition, C. (2005). Bu dünya bizim. Başka Bir Küreselleşmenin Aktörleri. İstanbul: İthaki Yayınları.
- Baccaro, L. (2008). Labour, globalization and Inequality: Are trade unions still redistributive? International Institute for Labour Studies, Discussion Paper.
- Barchiesi, F. (2001). Transnational capital, urban globalisation and cross-border solidarity. *Antipode*, 33(1), 384–406.
- Barnard, C. (2002). The Social Partners and the Governance Agenda. *European Law Journal*, 8(1), 80-101.
- Bernaciak, M., Gumbrell- McCormick, R., & Hyman, R. (2014). European Trade Unionism: From crisis tu renewal? Brussel: ETUI.
- Bernaciak, M., Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2014). European Trade Unionism: From Crisis to Renewal? Brussels: ETUI.
- Castells, M. (2010). The Rise of the Network Society. Malden: Wiley-Blackwell.
- Ciampani, A., & Tilly, P. (2017). The ETUC, National Unions and European Society: A Multilevel History. A. Ciampani, & P. Tilly içinde, National Trade Unions and The ETUC: A History of Unity and Diversity (s. 13-16). Brussel: ETUI.
- Comelo, A. F. (2007). Paving the Path Toward the Unionization of High-tech Sweatshops. V. Schmidt içinde, Trade Union Responses to Globalization (s. 51-62). Geneva: ILO.
- Comission, E. (2018, 25 04). Consultations of the Social Partners. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=522&langId=en>, adresinden alındı.
- Commission, E. (2018, 04 25). Employment, Social Affairs & Inclusion. (çevrimiçi), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>, Erişim Tarihi: 25.04.2018. adresinden alındı.
- Çelikkaleli, B. (2012). Avrupa Birliği'nde Ekonomik Çıkarların Temsili ve Meşruiyet İlişkisi: Sosyal Taraflar Açısından Bir Değerlendirme. İzmir: D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Daskalova, N., & Tomew, L. (2007). Multinational Companies in Bulgaria: Impact on Labour Social Development. V. Schmidt içinde, Trade Unions Responses to Globalization (s. 73-83). Geneva: ILO.
- D'Art, D., & Turner, T. (2003). Independent collective representation: providing effectiveness, fairness, and democracy in the employment relationship. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 15(4), 169–181.
- D'Art, D., & Turner, T. (2007). Trade unions and political participation in the european union: Still providing a democratic dividend? *British Journal of industrial Relations*, 45(1), 103–136.
- Ebbinghaus, B., & Jelle Visser. (2000). The societies of Europe, Trade Unions in Western Europe since 1945. London: Palgrave Macmillan.

- Erdoğdu, S. (2003). Küresel sendikacılık. *Küreselleşme Koşullarında Kapitalizm ve Sendikal Hareket*, 253-288.
- Erdoğdu, S. (2007). The Labour Platform: An alliance of trade unions in Turkey”, ILO Publications. V. Schmidt içinde, *Trade Union Responses to Globalization* (s. 153-164). Geneva: ILO Publications.
- Erdut, Z. (2002). Uluslararası sosyal politika ve Türkiye: Küreselleşme Bağlamında. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- ETUC. (2015). ETUC Action Programme 2015-2019. Paris: ETUC.
- ETUC. (2018, 05 18). ETUC, (çevrimiçi), <https://www.ituc-csi.org/ituc-the-global-economic-and> adresinden alındı
- ETUC. (2018, 04 25). Aims and Priorities. <https://www.etuc.org/aims-and-priorities> adresinden alındı
- ETUC. (2018, 04 26). European Trade Union Federations. <https://www.etuc.org/en/page/european-trade-union-federations-10-list-members> adresinden alındı
- ETUC. (2018, 04 25). Organization and People. <https://www.etuc.org/aims-and-priorities> adresinden alındı
- ETUC. (2018, 15 04). The European Social Dialogue. European Social Dialogue: <https://www.etuc.org/european-social-dialogue> adresinden alındı
- ETUC. (2018, 05 17). The London Declaration: A Call for Fairness and Tough Action . <https://www.etuc.org/en/statutorydocument/london-declaration-call-fairness-and-tough-action> adresinden alındı
- ETUC. (2018, 04 25). The Treaty On The Functioning Of The European Union., (çevrimiçi), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT>, adresinden alındı
- Ferner, A., & Hyman, R. (1992). *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford: Blackwell Pub.
- Fonow, M. M., & Franzway, S. (2007). *Transnational Union Networks, Feminism and Labour Advocacy*. V. Schmidt içinde, *Trade Union Responses to Globalization*. Geneva: ILO.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What do Unions do?* New York: Basic Books.
- Frege, C., & Kelly, J. (2003). Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7–24.
- Gajewska, K. (2008). The emergence of a European labour protest movement? *European Journal of Industrial Relations*, 14(1), 104–121.
- Gallin, D. (1994). Inside the new world order: Drawing the battle lines. *New Politics*, 107-132.
- Gallin, D. (2000). *Trade Unions and NGOs: A Necessary Partnership for Social Development*. Geneva: United Nations Resarch Institute for Social Development.
- Greenwood, J. (2011). *Interest Representation in the European Union*. London: Palgrave Macmillian.

- Hardy, J., & Clark, N. (2007). European Union Enlargement, Workers and Migration: Implications for Trade Unions in the United Kingdom and Poland. V. Schmidt içinde, Trade Union Responses to Globalization (s. 125-138). Geneva: ILO.
- Harvey, D. (2005). A brief history of neoliberalism. Oxford: Oxford University Press.
- Hellman, M. (2007). Social Partnership at the Global Level: Building and Wood Workers' International Experiences with International Framework Agreements. V. Schmidt içinde, Trade Union Responses (s. 23-34). Geneva: ILO.
- Hyman, R. (2001). European Integration and Industrial Relations: A Case of Variable Geometry? P. Waterman, & J. Wills içinde, Place, Space and the New Labour Internationalisms (s. 164-180). Oxford: Blackwell Publishers.
- Hyman, R. (2005). Trade Unions and the European social model. *Economic and Industrial Democracy*, 25(1), 9-40.
- Hyman, R. (2013). European Trade Unions and the Long March Through the Institutions. P. Fairbrother, C. Levesque, & M. Hennebert içinde, Transnational Trade Unionism: Building Union Power (s. 161-183). New York: Routledge.
- ICFTU. (2001). A Trade Union Guide to Globalisation. Brussels: ICFTU Pub.
- ICFTU. (2018). International Institute of Social History (ICFTU/ITUC Archives 1949-2009). Amsterdam: ICFTU Pub.
- Imig, D., & Tarrow, S. (2001). Contentious Europeans: Protest and Politics in an Emerging Polity. London: Rowman Littlefield Publishers.
- Itschert, P., & Bir, J. (2012). Corporate Social Responsibility- Union Thinking on the EU Strategy 2011-2014, Final Report ETUC. Brussels: ETUC.
- ITUC. (2008). The Global Gender Pay Gap. Brussels: ITUC.
- ITUC. (2018, 05 18). <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/gap-1.pdf> adresinden alındı
- Kılıç, S. (2014). Endüstri İlişkileri Teorisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi. *Çalışma ve Toplum*, 3(42), 111-136.
- Keller, B., & Sörries, B. (1999). The new European social dialogue: Old wine in new bottles? *Journal of European Social Policy*, 11-125.
- Kirches, C. (2007). The European Trade Union Confederation Development and Role of a Bound Giant. Towards Transnational Trade Union Representation? National Trade Unions and European Integration (s. 1-16). Bochum: Institute for Social Movements.
- Kloosterboer, D. (2007). Innovative Trade Union Strategies. Utrecht: FNV Marketing & Communicate.
- Koray, M., & Çelik, A. (2007). Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog. AB'ye Uyum Serisi. içinde Ankara: Belediye İş Sendikası.
- Lambert, R. (2002). Labour Movement Renewal in the Era of Globalization: Union Responses in the South. J. Harrod, & R. O'Brien içinde, Global Unions? (s. 185-204). London: Routledge.

- Lapeyre, J. (2015). European social dialogue: 30 years of experience and progress but what does the future hold? *Policy Paper of Notre Europe (Jack Delors Institu)*, 124, 1–20.
- Martin, A., & Ross, G. (2001). Trade Union Organizing at the European Level: The Dilemma of Borrowed Resources. D. Imig, & S. Tarrow içinde, *Contentious Europeans: Protest and Politics in an Emerging Polity* (s. 53-76). Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Mitchell, K. (2014). The European Trade Union Confederation at 40: Integration and diversity in the European labor movement. *Labor History*, 55(4), 403–426.
- Mittag, J. (2017). Flexible Adaptation Between Political, Social and Economic Interests: The Multi-faceted Europeanisation of German Trade Unions. A. Ciampani, & P. Tilly içinde, *National Trade Unions and the ETUC: A History of Unity and Diversity* (s. 19-45). Brussels: ETUI.
- Munck, R. (2003). Emegın yeni dünyası, küresel mücadele, küresel dayanışma. (M. Tekçe, Çev.), İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Parlak, Z. (2002). Avrupa Birliği'nde sosyal diyalog. M. Aykaç, & Z. Parlak içinde, *Tüm Yönleriyle Türkiye-AB İlişkileri*. İstanbul: Elif Kitabevi.
- Perez, M., & Mc Donough, G. (2007). More Than Bananas: Social Responsibility Networks and Labour Relations in the Banana Industry in the Uraba Region of Colombia. V. Schmidt içinde, *Trade Union responses to Globalization* (s. 139-152). Geneva: ILO.
- Phelan, C. (2007). Worldwide Trends and Prospects for Trade Union Revitalisation. C. P. vd., & C. Phelan (Dü.) içinde, *Trade Union Revitalisation: Trends and Prospects in 34 Countries* (s. 1-11). Bern: Peter Lang.
- Pollin, R. (2003). *Countours of Descent: US economic Fractures and the Landscape of Global Austerity*. New York: Verso Pub.
- Queux, S. L. (2005). New protest movements and the revival of labour politics - a critical examination. *European Review of Labour and Research*, 569–588.
- Radcliff, B. (2005). Class organization and subjective well-being: A cross-national analysis. *Social Forces*, 84(1), 513–530.
- Robertson, R. (2000). *Globalization social theory and global culture*. London: SAGE Publications.
- Robinson, W. (2009). Saskia sassen and the sociology of globalization: A critical appraisal. *Sociological Analysis*, 3(1), 5–29.
- Ross, G., & Martin, A. (1999). Through a Glass Darkly. A. M. vd. içinde, *The Brave New World of European Labor* (s. 368-397). New York: Berghahn.
- Rowe, C. (2011). *Regional representations in the EU: Between Diplomacy and Interest Mediation*. London: Palgrave Macmillan.
- Sassen, S. (2003). Globalization or denationalization. *Review of International Political Economy*, 10(1), 1–22.

- Scherer, C. (2007). Freedom of Association and Collective Bargaining: The Practise of Multinational Companies in Brasil. V. Schmidt içinde, Trade Union Responses to Globalization (s. 85-96). Geneva: ILO.
- Schmidt, E. (2007). Sustainability and a Unions: International Trade Union Action to Implement Sustainability Norms at Corporota Level. V. Schmidt içinde, Trade Union Responses to Globalization (s. 11-22). Geneva: ILO.
- Schmidt, V. (2007). Trade Unions Responses to Globalization: A Review By The Global Union Research Network. (V. Schmidt, Dü.) Geneva: ILO.
- Schmitter, P., & Wolfgang, S. (1999). The Organization of Business Interests: Stduying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies. MPİfG Discussion Paper.
- Schulze, G., & Ursprung, H. (1999). Globalisation of the economy and the Nation State. *The World Economy*, 22(3), 295–352.
- Selamoğlu, A. (2003). İşçi sendikacılığında yeniden yapılanma ve örgütlenme modeli. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 63–98.
- Taylor, G., & Mathers, A. (2004). The European Trade Union Confederation at the Crossroads of Change? Traversing the Variable Geometry of European Trade Unionism. *European Journal of Industrial Relations*, 267-285.
- Tokol, A. (2013). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler. Bursa: DORA Yayıncılık.
- Tudway, R. (2007). Corporate Governance Reforms as a Means of Protecting and Promoting Worker Interests: Shaping the Corporation of Tomorrow. V. Schmidt içinde, Trade Union Responses to Globalization (s. 63-71). Geneva: ILO.
- Turner, L. (1996). The Europeanization of labour- structure before action. *European Journal of Industrial Relations*, 325–345.
- Turner, T., & D'Art, D. (2012). Public perceptions of trade unions in countries of the european union: A causal analysis. *Labor Studies Journal*, 37(1), 33–55.
- Ulusoy, Ü. H. (2011). Sosyal Hakların Korunması'nda Birleşmiş Milletler'in Rolü. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu III (s. 245-269). İstanbul: Petro-İş Yayını.
- Visser, J. (2006). Union membership statistics in twenty-four countries. *Monthly Labor Review*, 129(1), 38–49.
- Waddington, J. (2005). Trade Unions and the defence of the Eupoen social model. *Industrial Relations Journal*, 36(6), 518–540.
- Waddington, J., & Hoffman, R. (2000). Trade Unions In Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions. J. Waddington, & H. Reiner içinde, Trade Unions in Europe: Reform, Organisation and Restructuring (s. 27-79). Brussels: ETUI.
- Welz, C. (2008). The European Social Dialogue Under Articles 138 and 139 of the EC Treaty (Actors, Processes, Outcomes). Nijmegen: Kluwer Law International Pub.



Mülkiyetin Tarihsel Gelişimi Üzerine Bir Deneme

An Experiment on the Historical Development of Property

Elvin Dinler¹ , Zeynep Çalışkan² 

Öz

Mülkiyet, insanlık tarihi boyunca gerek bireylerin gerekse de toplumların ilgi odağı olmuş, tarihsel süreçte ise birçok dönüşüme uğramıştır. Bu dönüşüm dünya tarihinde yaşanan ekonomik, siyasi ve dini sistemlerden etkilenecek günümüzdeki halini almıştır. Bu nedenle mülkiyet kavramının yaşadığı dönüşümünü inceleyebilmek için insanlık tarihinde yaşanan önemli olaylara, ekonomik, siyasi ve dini sistemlere de bakma gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, çalışmada Mısır Takviminden günümüze mülkiyet kavramı söz konusu perspektifte ortaya konmuş, yapılan literatür araştırması sonucunda elde edilen bulgularla kronolojik bir deneme çalışması gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Mülkiyet kavramı, Özel mülkiyet, Ortak mülkiyet

Abstract

Property has been the center of attention of both individuals and societies throughout world history and has undergone many transformations in the historical process. This transformation has been affected by economic, political and religious systems in world history. Therefore, in order to examine the transformation of the concept of property, it is necessary to contextualise the important events in the history of the world in terms of economic, political and religious systems. In this context, the concept of property has been put forward in the said perspective from the Egyptian calendar to the present and a chronological study has been, carried out with findings obtained from the literature research.

Keywords

The concept of property, Private property, Joint property

1 Sorumlu Yazar: Elvin Dinler (Öğr. Gör. Dr.), Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Edirne, Türkiye. E-posta: elvindinler@gmail.com ORCID: 0000-0002-3490-0547

2 Zeynep Çalışkan (Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: z.chaliskan@gmail.com ORCID: 0000-0003-2450-7028

Atf: Dinler, E. ve Caliskan, Z. (2019). Mülkiyetin tarihsel gelişimi üzerine bir deneme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77: 421-452. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0019>

Extended abstract

Property has been one of the priority areas discussed throughout the world's history. Today, while property continues to be discussed in a wide range from land to information, it is acknowledged to be one of the main causes of inequality while at the same time promoting the necessity of the axis of neo-liberal policies. In this context, the concept of property has been evaluated in a wider perspective. Thus, this study aims to guide the need to examine the concept from a wider perspective in subsequent research. The scope of the study is to evaluate the transformations that have taken place in the history of the world from the Egyptian Calendar to the present, and together with important events, to explain the concept of property in the light of economic, political and religious systems. In this study, literature was searched as a method and a chronological study was carried out.

The transformations that property have gone through in the historical process have been as follows; In the Copper Age, when events were precisely dated, property was concentrated on agricultural land and religious systems, while property on land was observed. With the invention of the plow, productivity and the possibility of using animals in agriculture increased, and in the Bronze Age property extended to land, animals and slaves. Due to drought in the world, it is seen that the aristocracy of land which holds fertile soil, has emerged. With the emergence of monotheistic religions, debates on joint and private property began, and with the development of trade, property of movable and immovable properties was discussed. The Iron Age is a period in which Chinese philosophy experienced its golden age. In this period, while land property remained the priority, it was seen that with the establishment of Rome, which adopted religious systems as a form of administration, the areas used by families for religious ceremonies were subject to property. Thus, the transfer of property to the family took place, and with the development of the Silk Road, the trade volume expanded and led to the spread of private property. In the Middle Ages, agricultural property became a political organization and feudalism was born as a political organization. Thus, class distinctions were sharpened, and a class society of kings, knights, vassals and peasants emerged, with kings believing that all lands were given to them by the gods. Scientific developments related to seafaring in the late Middle Ages led to the discovery of new places, the economy developed and an economic system that was different from feudalism emerged. With the use of policies in trade, capital became mobile. In the Middle

Ages, the power of the church was undeniable because it owned most of the property. In the Early Modern Period however, Luther initiated a protest that allowed the properties of the church to be transferred to kings. The kingdom sold some of these properties and some of them were reserved as kingdom property. In this period, Protestant Calvinists stated that the people who succeeded in prosperity were chosen by God, and the moral equivalent of property was built and the inevitable rise of private property provided the economic accumulation necessary for the Industrial Revolution in the modern age. Adam Smith, one of the important names of the modern era, advocated private property through labor property, and a great gap has emerged in the Liberal State between the working class and the employer. During this period the French Revolution also abolished the property restriction of feudalism. On the one hand, the physiocrats advocated private property and the views of Marxism on joint property came into prominence. Unemployment with the recent economic crisis has increased the gap between workers and employers.

Poverty and hunger began to increase after the time when the government had no interference with both the property and the economy. However, with the rise of Keynesian policies, welfare state practices have begun and class segregation has decreased somewhat. With the developments in science and technology in the modern age, globalization has entered our lives and borders have disappeared. As a result of the two world wars that took place during this period, colonialism ended and with the emergence of the internet, property became joint property in joint stock companies. In the 21st century, the discovery and spreading rate of social media inevitably spread to every sphere of life. Property subject to ownership has been evaluated in intellectual, mental and informational fields and its spread through social media has decreased to seconds. Nowadays, the property we are talking about is not only related to movable and immovable property, but to information and even sentences.

As can be seen in the study, important events in world history of property have been affected by economic, political and religious systems and by the ideas of the important philosophers of the ages, as well as transformed these systems. In this context, both property and economic, religious, and political systems need to be evaluated together in a broad perspective. Property has been seen as one of the main causes of inequality throughout the world history and as discussed today. However, there is no consensus on whether property will

be shared or private, and property we speak of in the 21st century is now that of intellectual knowledge. The concept of property has undergone many changes to the present day in terms of scope, and its transformation will continue (as is seen from this study). In this context, it is essential to evaluate the studies to be carried out from joint property to private property, from land ownership to information ownership in a broad perspective.

Mülkiyetin Tarihsel Gelişimi Üzerine Bir Deneme

Giriş: Mülkiyet Meselesi

Türkçe’de kullanılan mülkiyet kelimesi, köken itibari ile Arapça bir kelimedir ve mülk sözcüğünden türemiştir. Mülke sahip olan kişilere ise malik ya da melik denmektedir ve hükümdar, egemen ve sahip gibi anlamlar içermektedir. İçerisinde barındırdığı sahiplik anlamından dolayı kişiye özgü bir yanının da olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Hacak, 2005: 100).

İnsanlar, evrende varlıklarını sürdürebilmek adına üretime katılmak zorundadır. İnsanın varlığı ve varlığını sürdürebilmesi aşamasında gerek duyduğu bu üretim ilişkisi mülkiyet kavramının da doğmasına sebebiyet vermiştir. İlk zamanlarda, ortak mülkiyet olarak var olan bu kavram, zamanla kişilerin kendi özel tasarrufu olarak özel mülkiyet haline dönüşmüştür. Mülkiyetin kime ait olacağı önemli bir tartışma konusu olmuş ve devirlerinin düşünürleri tarafından da çözüm aranmıştır.

Tek tanrılı dinlerin ortaya çıkması ile birlikte mülkiyetin özel ya da ortaklaşa olması konusunda tartışmalar olmuş, mülkiyetin Allah’a ait olduğu ancak insanların onun mallarına emanetçi olarak getirildiği görüşünden yola çıkılarak, özel mülkiyetin dinler tarafından yasaklanmadığı görüşü ortaya konmuştur (Güriz, 1969: 52-54). Roma hukukuna bakıldığında ise, malike verilen mutlak haklar görülmektedir. Feodal dönemde ise mülkiyet hakkı, toprak mülkiyetine dönüşmüş ve bölünmez bir hak olma özelliğinden sapmıştır. Komünistler, mülkiyetin devlete ait olması gerektiğini savunup, özel mülkiyete karşı çıkarırken (Etgü, 2008: 123 – 124) kapitalistler, özel mülkiyetin önemi üzerine vurgu yaparlar. 21. y.y.’da ise en değerli girdi haline gelen bilgi, fikir ve icat olmuştur. Mülkiyet de bu dönüşümle birlikte, bu yüzyılda biçim değiştirmiş sosyal medyanın da yaygınlaşmasıyla birlikte aktarılan bir düşüncenin, bir cümlenin mülkiyet haline dönüşümü ortaya çıkmıştır. Hangi dönemde olursa olsun, mülkiyet üzerine bir anlaşmaya varıldığını söylemek imkansızdır. Mülkiyet anlayışı, zaman içerisinde değişimlere uğramış olduğundan, mülkiyet düşüncesinin evrimine insanlık tarihiyle birlikte bakmak, konunun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Çalışmaya başlangıç itibariyle olayların kesin olarak tarihlendirildiği ilk yıl olan Mısır Takvimiyle başlanmış olup, günümüze kadar gelinmiştir. Bu bağlamda, mülkiyet anlayışında yaşanan dönüşümlerle birlikte, dünya tarihinde yaşanan

önemli olayların ve dönemlerin ekonomik, siyasi ve dini sistemlerin gelişimi itibariyle kronolojik bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma bağlamında ortaya konan tablolar insanlık tarihinde dönüşüme yol açan önemli olayların yazarlar tarafından derlenmesiyle oluşturulmuştur. Tablolar oluşturulurken mülkiyetin değişimine doğrudan ya da dolaylı olarak etki eden olayların kronolojik bir perspektifte ortaya konması amaçlanmıştır. Bu açıdan çalışmada kullanılan tablolar sonraki çalışmalarda genişletilebilme özelliği de barındırmaktadır.

Mülkiyet: Mısır Takviminden Bakır Çağı'na

| Hakim Ülke /Devlet / İmparatorluk | Çağlar | Yüzyıllar | Önemli Olaylar | Ekonomik Sistem | Siyasi Sistem | Dini Sistem |
|------------------------------------|------------------------------------|-------------|---|---|--|---------------------------------|
| Sümerler ve Mısır şehir devletleri | Bakır Çağı (M.Ö. 51. – 31. yüzyıl) | M.Ö. 43. yy | Olayların kesin olarak tarihlendiği ilk yıl (Mısır Takvimi) | Tarıma dayalı ve tapınak merkezli ekonomik sistem | Sümer ve Mısırdaki şehir devletleri ve tanrılar adına toprakları koruyan krallar | İdoller ve küçük kutsal alanlar |
| | | M.Ö. 31. yy | Sabanın icadı ile tarımda hayvan gücünden yararlanıldı | | | |

Mısır takviminin kullanılmaya başlanması ile olayların kesin olarak tarihlendirilmeye başlandığı bu dönem, tarıma dayalı ve tapınak tarafından yönetilen bir ekonomik sisteme sahiptir. M.Ö. 31. yüzyılda sabanın icat edilmesi ile birlikte topraklardan daha fazla verim alınabilmeye başlanmış ve tarım oldukça gelişmiştir. Sabanın icadına kadar odun ile toprağa vurularak yapılan üretim, artık çok daha derine işleyebilen sabanlar sayesinde artmış ve tarımda hayvan gücünden yararlanma imkânı doğmuştur.

Bu dönemde ön planda Sümer ve Mısır şehir devletleri vardır. Bu devletlerde tanrı önemli bir yere sahiptir. Dolayısı ile tanrının yeryüzündeki yansıması olarak kabul gören krallar, bu şehir devletlerinde tanrı adına toprakları ve mülkiyeti koruyan kişiler olarak görülmüşlerdir. Bu dönemde küçük idoller yapılarak tanrılara tapınılmıştır. Bu dönemde büyük tapınaklar söz konusu olmadığından, küçük kutsal alanlarda ibadetler yapılmıştır (Leick, 2003: 6; ed. Kuiper, 2010: 40-65; Ponting, 2011: 66).

Erken Bronz Çağı ve Mülkiyet

| Hakim Ülke / Devlet / İmparatorluk | Çağlar | Yüzyıllar | Önemli Olaylar | Ekonomik Sistem | Siyasi Sistem | Dini Sistem |
|--|--|-------------|--|--|--|--|
| Sümerler ve M.Ö. 27. yüzyıl itibarı ile Eski Mısır | Erken Bronz Çağı (M.Ö. 30. - 23. Yüzyıl) | M.Ö. 30. Yy | Sümer’de erken yazı bulundu | Tarıma dayalı tapınak merkezli bir ekonomik sistem söz konusudur | Sümer’de tanrı adına toprakları koruyan krallar, Mısır’da firavunlar | İdollere tapınma dönemidir. Ayrıca Mısır’da güneş tanrısı önemli tanrı olarak görülmektedir. Mısır’da firavunlar tanrı olarak görülmeğe başladığından onların büyüklüğünü gösteren piramitler önemli yer tutar |
| | | M.Ö. 26. Yy | Mısır’da büyük piramit inşa edildi | | | |
| | | M.Ö. 24. Yy | Dünyanın en eski kayıtlı sosyal reformları Lagaş kralı tarafından yapıldı (Vergi indirimi, kanunların yayınlanması, halkın haklarının korunması vb.) | | | |
| | | M.Ö. 23. yy | İlk imparator Büyük Sargon | | | |

Sümerlerin ve Eski Mısır devletinin hakim olduğu bir dönem olan erken bronz çağında Sümerler yazıyı bulmuştur. Bu dönemde devletlerde tanrı büyük önem taşımaktadır. Toprakların ve halkın koruyucusu olan tanrılar için büyük ibadethaneler yapılmaya başlanmıştır. Yazının bulunmasını da üretim fazlası olan tahılların tapınaklara bağışlanması ya da emanet olarak bırakılması tetiklemiştir çünkü bu dönemde artan şehir nüfusları nedeni ile tapınaklardaki görevliler, kimin ne kadar ürün getirdiğini hatırlayamaz olmuş, oluşan hırsızlık vb. durumlar da yine bu dönemde yazılı bir kayıt olmadığı için anlaşılammıştır. Bu nedenle bu ürünleri kayıt etme gereği doğmuş ve yazı ortaya çıkmıştır

(King, 2008: 23). Bu dönemde Lagaş kralı olan Urukagina tarihteki ilk sosyal reformları gerçekleştirmiştir. Bu reformların getirilmesinin en önemli sebebi olarak o dönemde Sümerlerin küçük topluluklardan uzaklaşarak, şehir devletleri haline gelmeleri ve zamanla da büyük bir nüfusa sahip olmaları ile birlikte gelişmiş birer devlet haline dönüşmeleri gösterilebilir (Şeker ve Şeker, 2019: 92). Bu dönemde ayrıca Akad kralı Büyük Sargon dünyanın ilk imparatoru olmuştur. O güne kadar tapınak şehir yönetimi varken kendisi de eski bir memur olan Sargon ile birlikte memur mekanizması ile idare edilen bir devlet sistemi kurulmuştur (Podany, 2018: 71).

Orta Bronz Çağı ve Mülkiyet

| Hakim Ülke / Devlet / İmparatorluk | Çağlar | Yüzyıllar | Önemli Olaylar | Ekonomik Sistem | Siyasi Sistem | Dini Sistem |
|---|---|-------------|--|--|--|--|
| Eski Babil İmparatorluğu ve Orta Mısır Krallığı | Orta Bronz Çağı (M.Ö. 22. - 17. Yüzyıl) | M.Ö. 22. yy | Dünya çapında kuraklık (4200 yıl olayı) | Toprak aristokrasisi doğdu | Önemli yerleşim yeri Mezopotamya'dır ve genellikle krallıklarla yönetilen devletler ön plandadır. Babil ve Hitit imparatorlukları gelişmiştir. Mısırdaki firavunluk mevcuttur. M.Ö. 20. yüzyıla kadar Sümer Rönesans'ı olarak adlandırılan ve sanatın, hukukun ve bilimin önem kazandığı dönem hakimdir. | Büyük tapınaklar söz konusudur |
| | | M.Ö. 21. yy | Mezopotamya'da Sümer Rönesans'ı | Özellikle tarım ekonomisi ön plandadır. Ancak Babil imparatorluğunun gelişmişliği nedeni ile çıkarılan Hammurabi kanunlarının yaklaşık 100 maddesi mülkiyet ve ticaret ile ilgilidir. Burada borç, faiz ve teminat gibi unsurlar denetlenir. Babil ekonomisi madeni para ve takas ekonomisine dayalıdır. | | Ur'un büyük Zigurat'ı |
| | | M.Ö. 20. yy | At arabası icadı | | | Çok tanrılı dinler ve tapınaklarda tapınmaya dayalı bir dini sistem söz konusudur. |
| | | M.Ö. 19. yy | Fenike alfabesi oluşturuldu Hititler ortaya çıktı | | | |
| | | M.Ö. 18. yy | Hammurabi kanunları yürürlüğe girdi | | | |
| | | M.Ö. 17. yy | Gılgamış Destanı tamamlandı | | | Hz. İbrahim Hz. Yakup (İsrailoğulları) |

Bu dönemde dünya çapında çok büyük bir kuraklık söz konusu olmuştur. Bu kuraklık neticesinde elde kalan verimli topraklar toprak aristokrasisinin doğmasına neden olmuştur. Dönemde tarım ekonomisi ön plandadır. Bununla

birlikte ticaret de söz konusudur. Fenike alfabesini bulan Fenikeliler deniz ticareti açısından önemli bir medeniyettir. Babil, dönemin en gelişmiş imparatorluğudur. Ticari ve günlük ilişkileri yürütebilmek adına Hammurabi kanunları olarak bilinen kanunlar yürürlüğe girmiştir. Hammurabi kanunları içerisinde 100'e yakın mülkiyet ve ticaret ile ilgili madde söz konusudur. Dönemin bir diğer önemli devleti olan Hititlerde de mülkiyet ve tapu söz konusudur. Hititler ayrıca maden açısından oldukça zengindir ve dış ülkelere bakır satmaktadır. Toprak, hayvan ve köle mülk konusudur. Hem Hititlerde hem de Babil'de köleler alınır, satılır ve kiralanırdı. Hititlerde kölelerin de mülk sahibi olma hakkı vardır. Aynı zamanda bir köle, bir özgür kadın ile evlenme hakkına da sahiptir. Bu açıdan bakıldığında Hititlerdeki köle anlayışı tam anlamıyla köle değil hizmetçi tanımına uymaktadır (Collins, 2007: 119-123; Leick, 2003: 57-63). Aynı dönemde Hz. İbrahim ve bir adı da İsrail olduğu için İsrailoğullarının babası kabul edilen Hz. Yakup ile birlikte milli bir inanç anlayışı söz konusu olmuştur. Tek tanrılı inanç bu dönemde başlamıştır.(Friedman ve Langbert, 2000: 91-92). Yine bu dönemde at arabasının icat edilmesi ve savaşlarda kullanılmaya başlanması, büyük savaşların ve imparatorlukların yıkılması ve yenilerinin kurulması açısından önemli bir adım olmuştur. Bu dönemde tarihin bilinen ilk yazılı destanı olan Gılgamış destanı tamamlanmıştır. Bu destanın üç büyük din üzerinde de etkisinin bulunduğu bilinmektedir.

Geç Bronz Çağı ve Mülkiyet

| Hakim Ülke / Devlet / İmparatorluk | Çağlar | Yüzyıllar | Önemli Olaylar | Ekonomik Sistem | Siyasi Sistem | Dini Sistem |
|--|---------------------------------------|-------------|---|---|--|---|
| Hitit İmparatorluğu ve Yeni Mısır Krallığı | Geç Bronz Çağı (M.Ö. 16 - 13. Yüzyıl) | M.Ö. 16. yy | 14. yüzyılda Alfabetik yazı Suriye ve Filistin'de yaygınlaştı | Ekonomi tarım ve ticarete dayalıdır. | Krallıklar ve Mısır'da da firavunların yönetimindeki devlet ön plandadır. Devrin en gelişmiş iki imparatorluğu Hitit ve Mısır'dır. | Hinduizm başladı |
| | | MÖ. 14. yy | İlk demir araçlar Hititler tarafından geliştirildi | Mısırın en büyük ekonomik gelir kaynaklarından birisi sattığı papirüs kağıtlarıdır. Hitit imparatorluğu da yaptığı değerli maden ticareti ve sahip olduğu verimli toprakları ile ülkesini geçindirmektedir. | Hititleri tanrılaştırılmış krallar yönetirken, Mısırlıları tanrılaştırılan firavunlar yönetmektedir. | Hz. Musa - 14. Yüzyıl ile birlikte Musevilik başlar ve İsrail, Babil ve Mısır gibi bölgelerde egemen olmuştur. Aynı dönemde Hititlerde idollere tapılmaktayken, Mısırdaki güneş tanrısı ve tanrılaştırılmış firavunlar ön plandadır |
| | | M.Ö. 13. yy | Hititler ve Mısırlılar arasında Kadeş savaşı oldu ve tarihin ilk antlaşması imzalandı | | | |
| | | | Truva savaşı | | | |

Bu dönemde Hititler demir araçları geliştirmiştir. Böylece sağlam olan araçlar yapmışlar ve önemli savaş aletleri de üreterek dönemin en önemli devletlerinden biri haline dönüşmüşlerdir. Bu dönemde bir diğer önemli devlet Mısır'dır. Mısır'da papirüs ticareti önemliyken, Hititlerde çok çeşitli ticaretlerin yapılması söz konusudur. 14. Yüzyıl ile birlikte Hz. Musa'nın önderliğinde Musevilik inancı ön plana çıkmıştır. Bu dönemde Hititler çok tanrılı devlet olarak bilinmekte ve idollere tapmaktayken, Mısırdaki güneş tanrısı en önemli tanrı olarak bilinmektedir (Briant, 2002: 123; Brier, 1999: 86-90) Aynı dönemde Hindistan'da tam olarak kurucusu bilinmeyen Hinduizm inancı ortaya çıkmıştır. Hinduizm kendi içerisinde kast sistemine sahip olan ve kutsal kitapları olan bir din olarak bugün de dünyada en çok mensubu olan dinlerin arasında yer almaktadır. Bu dönemde ayrıca tarihin ilk yazılı antlaşması Mısırlılar ve Hititler arasında yapılmıştır. Bu antlaşma ile son bulan savaşın sebebi de Mısır'ın Hititlerin sahip oldukları ticaret yollarını ele geçirmek istemeleriydi. Bu dönemde Hititlerde önemli ticaret merkezleri söz konusudur. Ayrıca bu dönemde 10 yıl süren ve bugün de tarihin en önemli savaşlarından biri olarak kabul edilen ve aynı zamanda mitolojik bir hikayeye de sahip olan Truvalılar ve Akalar arasında yapılmış olan Truva savaşı da yapılmıştır. Bu dönemde ortak mülkiyet ve ticaretin gelişmiş olması nedeni ile taşınır mallar üzerinde özel mülkiyet söz konusudur (Warrier, 2007).

Erken Bronz Çağı ve Mülkiyet

| Hakim Ülke / Devlet / İmparatorluk | Çağlar | Yüzyıllar | Önemli Olaylar | Ekonomik Sistem | Siyasi Sistem | Dini Sistem | Düşünürler |
|--|---|-------------|---|--|--|--|---|
| M.Ö. 12. Yüzyılda Asur İmparatorluğu, sonrasında Neo Asur, Neo Babil İmparatorluğu ve M.Ö. 6. yüzyıl itibari ile Pers Akamenid İmparatorluğu | Erken Demir Çağı (M.Ö. 12. - 7. Yüzyıl) | M.Ö. 12. yy | Yunan karanlık çağı başladı | Kölelik sisteminin olduğu, önemsiz işlerin kölelere yapıldığı ve soylular için çalışmanın aşağılık bir iş olarak görüldüğü tarım ve ticarete dayalı bir ekonomik sistem söz konusudur. | Krallık | Roma ve Yunan'da çok tanrılı inanç varken, İsrail ve çevresinde Musevilik, Hindistan bölgesinde Hinduizm ve 6. yüzyıldan sonra da Budizm hakim din olarak görülmüştür. 7. Yüzyıl itibari ile İran'da Zerdüştlük, 6. Yüzyıl itibari ile Çin'de de Konfüç-yüşülük ön plandadır | Homeros |
| | | M.Ö. 11. yy | Fenike alfabesi geliştirildi | | | | |
| | | M.Ö. 10. yy | İsrail krallığı kuruldu | | Yahudi kralları Davut ve Süleyman oldu | | |
| | | M.Ö. 9. yy | İlyada ve Odyssey Homeros tarafından yazıldı | | | | Bu dönemde özellikle Anadolu'da krallıklar çok önemli bir yere sahiptir. Büyük devletler kurulmuş ve bunları krallar ve imparatorlar yönetmiştir. |
| | | M.Ö. 8. yy | Roma krallığı kuruldu İlk olimpiyat oyunları yapıldı | | Pythagoras | | |
| | | M.Ö. 7. yy | Çin felsefesinin altın çağı başladı | | | | |
| | | M.Ö. 6. yy | Lidyalılar sikke parayı buldu | | Lao Tzu, Sun Tzu, Buddha, Konfüçyüs | | |

Bu dönemde Ege'de büyük bir volkanik patlama yaşanmış ve Yunan halkı açlık ve sefaletle karşı karşıya kalmıştır. Bunun üzerine Giritliler, Mikenlerce yağmalanmış ancak Dorlar da Mikenleri yıkmıştır. Bu büyük yıkım neticesinde Yunan toplumları çok uzun bir süre toparlanamamıştır.

Aynı dönemde deniz ticaretinin önemli bir topluluğu olan Fenikelilerin alfabesi geliştirilmiş ve Yahudi kralları Davut ve Süleyman'ın eşliğinde İsrail krallığı kurulmuştur. (Finkelstein, 2013: 1-24). Aynı dönemde Romulus tarafından Roma krallığı kurulmuş ve yine aynı yüzyılda ilk olimpiyat oyunları yapılmıştır. Bu oyunlar, Eleusis Gizemleri ile birlikte antik Roma'nın en önemli dini törenleri arasında yer almıştır. Daha sonra Doğu'da özellikle Konfüçyüs ile birlikte Çin felsefesi altın çağını yaşamıştır. Bu dönemde mülkiyet hakkı,

toprak mülkiyetine dayalıydı. Roma’da dinler önemli bir yere sahip olması ve her ailenin kutsal bir alanı olduğundan dolayı dini seremonilerden kaynaklanan bir mülkiyet hakkının olduğunu söylemek de yanlış olmayacaktır. Bu dönemde ticaretin gelişmiş olması sebebi ile taşınır mallarda da bir mülkiyet söz konusudur. Ayrıca köleler de mülkiyet konusudur. Devletler genellikle krallar ve imparatorlar tarafından yönetilmiştir. İran’da Zerdüştlük, Çin’de Konfüçyüsçülük, Hindistan’da kast sistemine dayalı olan Hinduizm ve bu kasta karşı çıkan Budizm ile birlikte tek tanrılı bir din olan üç semavi din arasında yerini alan Musevilik ön plandadır. Bu dönemde ticaretin, dini yapılanmanın, bilimsel gelişmelerin ve ekonominin bir arada geliştiği görülmektedir (Roosevelt, 2012: 899; Kuiper, 2011: 21; Scott, 2018: 28).

Klasik Antik Çağ ve Mülkiyet

| Hakim Ülke / Devlet / İmparatorluk | Çağlar | Yüzyıllar | Önemli Olaylar | Ekonomik Sistem | Siyasi Sistem | Dini Sistem | Düşünürler |
|---|---|------------|----------------------------------|--|---|--|---------------------|
| Persler, Sasaniler, Roma İmparatorluğu ve İskender’in İmparatorluğu | Klasik Antik Çağ (Orta Demir Çağı) (M.Ö. 5. - M.S. 3. Yüzyıl) | M.Ö. 5. yy | Yunan - Pers Savaşları | Tarım ekonomisinin yanında ticaret de oldukça gelişmiştir. Özellikle İpek Yolu’nda ticaretin başlaması ile birlikte büyük ticaret merkezleri kurulmuştur. Ekonomi tarım ve ticarete dayalıdır. | Kral ve imparatorların yönetiminin olduğu daha profesyonel siyasi sistemler söz konusudur. Mısır’da toprakların çok geniş olmasından dolayı rahat idare edilebilmesi açısından Satraplık adı verilen bir eyalet sistemi söz konusudur. Satraplar soylu ailelerden seçilmektedir. Hükümdarlar sınırsız yetkiye sahiptir. | Özellikle Helenistik dönemin hakim olduğu bu dönemde önemli Roma ve Yunan tanrılarına tapınılmaktadır. Hindistan’da Hinduizm ile Budizm, İran’da Zerdüştlük ve İsrail’de Musevilik önemlidir | Hippokrates |
| | | M.Ö. 4. yy | Büyük İskender Kartaca savaşları | | | | Platon, Aristoteles |
| | | M.Ö.3. yy | İpek yolunda ticaret başladı | | | | Arkimedes |
| | | M.Ö. 1. yy | | | | | |
| | | | | | | | |

Bu dönemde ön planda olan devletler Persler, Roma İmparatorluğu ve İskender'in kurduğu imparatorluktur. Ayrıca çok önemli düşünürler yetişmiştir. Sosyalizmin ilk savunucusu olarak da adlandırılabilir olan Platon, sınıf ayrımının olmadığı bir toplumun mutlu olacağını savunmuştur (Ersoy, 2008: 60-61). Ancak çalışan kesimin mülk sahibi olması gerektiğini ifade ederken, diğer taraftan yöneticilerin mülkünün olmaması gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca kölelerin mülk konusu olduğunu ifade etmektedir.

Yine bu dönem yetişmiş olan bir başka ünlü düşünür olan Aristo hocası Platon'dan farklı düşünür ve özel mülkiyeti savunur (Erdem, 2012:14). Kişilerin özel mülkiyete sahip olması durumunda çok çalışacaklarını savunur ve kölelerin doğuştan mülkiyet konusu olduğunu düşünür. Ortak mülkiyetin olduğu bir toplumda ise insanların birbirleri ile kavga edeceklerini savunur. Bu dönemin hakim devleti olan Roma'da ise aile mülkiyeti ve özel mülkiyet söz konusudur (Güriz, 1969: 19-25). Yönetilen sınıf olan Plebler'in ayaklanarak yönetici sınıf olan Patricilere karşı baskı yapması sonucunda bugünkü modern hukukun temeli sayılan "Oniki Levha Kanunu" çıkarılmıştır. Bu kanun ile birlikte miras ve vasiyet hakkı tanınmış, kişisel mülkiyet önem kazanmış ve aile reisine malını devretme hakkı verilmiştir. Bu dönemde ayrıca dini olarak da önemli bir gelişme yaşanmış ve Hristiyanlık dini ortaya çıkmıştır. Tüm semavi dinlerde çalışmak zorunludur ve mülkiyet, buna sahip olmayanlar ile paylaşılmalıdır. Bu dönemde İpek Yolu'nun gelişmesinden dolayı artan ticaret de özel mülkiyetin yayılmasının en önemli sebeplerinden biridir.

Geç Antik Çağ ve Mülkiyet

| Hakim Ülke / Devlet / İmparatorluk | Çağlar | Yüzyıllar | Önemli Olaylar | Ekonomik Sistem | Siyasi Sistem | Dini Sistem | Düşünceler |
|---|---------------------------------|-----------|--|---|---|---|----------------|
| Batı Roma, Doğu Roma ve Sasani İmparatorluğu (Persler) ve Hun İmparatorluğu | Geç Antik Çağ (4. ve 5. Yüzyıl) | 4. Yüzyıl | Theodosius tarafından Roma Doğu ve Batı olarak ikiye ayrıldı | Kara ve deniz ticareti tarımdan daha etkin olan Roma imparatorluğunda barbar istilaları nedeni ile bir çöküş dönemi söz konusudur. Bu dönemde savaşların çok olması savaşlara harcanan parayı artırmış bu durum da ekonomiyi oldukça etkilemiştir. İmparatorluk, alınan vergiler yetersiz kalınca para ayarımı düşürmüştür. Bu dönemdeki yüksek enflasyon ve para ayarının düşürülmesi imparatorluğun çöküşünü hızlandırmıştır. | Bu dönemde yapılan savaşlar nedeni ile siyasi sistemlerde sıkıntılar çıkmış ancak imparatorluklar yine de ön planda kalmıştır | Constantine Hristiyanlığı resmi din olarak kabul etti | Aziz Augustine |
| | | 5. Yüzyıl | Batı Roma yağmalar sonucunda yıkıldı | | | | |

Bu dönemde, dünyanın çeşitli bölgelerinde Pagan inançlar, Budizm, Hinduizm, Musevilik vb. birçok dini inanış biçimi söz konusudur. Ancak Hristiyanlık açısından önemli bir dönemdir. Özellikle İznik Konsili ile birlikte İsa'nın tanrı ile aynı öze sahip olduğu kararlaştırılmıştır. Bu kararın alınma sebeplerinin başında pagan inançların zayıflayarak imparatorlukta dini bir birlik sağlanamaması nedeni ile imparatorluğun zayıflamaya başlaması gelmektedir. Constantine Hristiyanlığı resmi din ilan ederek, dini bir birliktelik kurmayı amaçlamıştır. Hristiyan inancında mülkiyet kavramını sistematik bir biçimde ele alan ilk kişi olan St. Augustine'dir. St. Augustine'e göre mülkiyet tanrınınındır ancak özel mülkiyet insan hukukuna dayanmaktadır. Çünkü insanlar kendi özel mülkiyetleri

olduğu sürece çalışmaya istekli olurlar. Aynı zamanda sahipliğin düzeni sağlayacağını ve özel mülkiyetin barışı teşvik ettiğini ifade etmektedir (Dougherty, 2003: 482-487; Güriz,1969: 19-28).

Erken Orta Çağ ve Mülkiyet

| Hakim Ülke / Devlet / İmparatorluk | Çağlar | Yüzyıllar | Önemli Olaylar | Ekonomik Sistem | Siyasi Sistem | Dini Sistem | Düşünürler |
|------------------------------------|---|----------------|--|---|---|---|---|
| Abbassiler ve Doğu Roma | Erken Orta Çağ (6. ve 10. Yüzyıl) | 6. Yüzyıl | Justinian Vebası | İstilalar nedeni ile ticaret geriledi, şehirlerde savaştı bir sınıf, aristokratlar ve lortlar ile köylü sınıfı oluştu. Doğal bir ekonomi ortaya çıktı. Kilise ekonomisi bu dönemde ortaya çıkmaya başladı | İstilalara karşı savunma sistemi olarak feodalizm gelişti | Hz. Muhammed ile birlikte son semavi din olarak kabul edilen Müslümanlık inancı başlar. Bu dönemde Musevilik, Pagan inancı, Hristiyanlık ve çeşitli Doğu inançları ön plandadır | Musa El Harizmi, Câbir Bin Hayyan Geber, İshak El Kindî |
| | | 6. - 7. Yüzyıl | Hz. Muhammed | | | | |
| | | | Kutsal Roma - Cermen İmparatorluğunun Şarlıman tarafından kuruluşu | | | | |
| | | 8. Yüzyıl | İkona kırıcılık | | | | |
| | | | Müslümanlar İspanya'yı fethetti | | | | |
| 9. Yüzyıl | İkona kırıcılığın kaldırılması | | | | | | |
| 10. Yüzyıl | Kutsal Roma'nın ilk imparatoru Büyük Otto | | | | | | |

Bu dönemin en önemli devletleri arasında, Emevi hanedanından sonra gelerek İslam devletini yöneten Abbasi hanedanı bulunmaktadır. Abbassilerin başkentleri önceleri Şam olmuşken, daha sonra Bağdat olmuştur. Aynı dönemde, Alman halkının kutsal imparatorluğu olarak da bilinen Kutsal Roma Cermen imparatorluğu da kurulmuştur. Ayrıca 6. yüzyıl'da çok büyük bir veba salgını

kendisini göstermiş ve dünya nüfusunun çok büyük bir kısmının ölümüne yol açmıştır. 8. yüzyıl'da İspanya halkını ezen krala karşı halk oldukça çaresiz kalmış ve bir kurtarıcı bekler olmuştur. Bu sırada İslamiyet'i Avrupa'ya yaymak isteyen Emevilerden Tarık Bin Ziyad, askerlerini alarak İspanya'yı işgal etmiş ve oraya Endülüs adını vermiştir (Ziya Paşa:2012). Aynı dönemde Cermenlerin Roma'yı istilaları ve Vikinglerin de İngiliz adalarını ve Normandiya'yı işgali söz konusu olmuştur. Bu dönem büyük bir karışıklığın olduğu dönemdir. Cermenlerin, Müslümanların ve Vikinglerin istilalarına karşı Avrupa'da kendi kendini savunma sistemi olarak feodalizm gelişmiştir. Ordulara duyulan ihtiyaç, ağır silahlarla donanmış askerleri gerektirmiş, bu askerlerin eğitimi zor olduğu için bu sınıf üstün bir sınıf haline dönüşmüş ve askeri bir aristokrasi söz konusu olmuştur. Bu askerlere kiliselerden elde edilen toprakların mülk olarak bağışlanması dahi kararlaştırılmıştır. Zamanla, devletin hakim olduğu toprakların her tarafında askerlerin koruduğu yerler ortaya çıkmış, bu alanların etrafına çukurlar açılarak, toprak yığını oluşturulmuş ve gözetleme kuleleri konmuştur. Bununla birlikte erzak deposu ve dış duvar yıkılırsa sığınmak amacı ile son savunma yeri de oluşturulunca, Ortaçağ şatoları ortaya çıkmıştır. Savunma sistemi olarak oluşan bu sistem, siyasi bir örgütlenmeyi de doğurmuş ve Feodalizm olarak adlandırılan siyasi organizasyon ön plana çıkmıştır. Böylece bu sistemde, tepede tüm toprakların Tanrı tarafından kendisine bağışlandığını iddia eden ve bunları parçalara ayırıp vassalalara emanet eden bir kral ortaya çıkmıştır. Böylece en tepede bir kral ve altında lortlar, senyörler, şövalyeler, vassallar ve köylülerin yer aldığı bir piramit söz konusu olmuştur. Vassal, aldığı toprağın büyüklüğü oranında lordun ihtiyacı olması durumunda istediği şövalyeleri temin etmeyi vaat etmektedir. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere feodal düzende mülkiyet, toprak mülkiyeti olarak görülmektedir. Feodal beyler toprak mülkiyetine sahiptir. Bununla birlikte serf üzerinde de kısmi mülkiyeti söz konusudur. Ancak bu dönemde ilkel dönemden farklı olarak serfin de kısmi mülkiyeti söz konusudur. Aynı dönemde kasabalarda da bir lonca sistemi söz konusudur ve mülkiyet, emeğe dayanmaktadır. Şarلمان Irak'ta dünyanın ilk fabrikasını kurmuştur. Ortaçağ'ın bir özelliği olarak ekonomik, siyasi ve dini alanda kiliseler önemli bir kuruluş olmaya başlamışlardır. Sasani Kralı I. Hüsrev Anuşirvan (Nuşirevan) Hindistan'a elçiler göndererek Hintli bilim adamlarını ülkelerine davet etmiştir. Hint bilim adamlarının birden dokuza kadar olan sayıların işaretleri ile hesap usullerini İranlılara öğretmesini sağlamıştır. Arabistan yarımadası ve Ortadoğu'da yaşanan gelişmeler 7. y.y.'da

Arapları Müslümanlıkla buluşturmuştur. Müslüman Araplar matematik, kimya, astronomi, coğrafya, felsefe gibi bilim dallarında elde ettikleri bilgileri kullanmaya başlamışlardır. Bu dönemde Müslümanlarla birlikte olan Yahudi bilim adamları ve uzmanlarının da yardımıyla bu belgeler Arapça'ya çevrilmiş, 8. y.y.'da Arapların yanı sıra Türk ve İran kökenli dahi insanlar yetiştirilerek Bağdat adeta bilimin merkezi haline gelmiştir (McNeill; 2002: 365-370; Ülgen; 2010: 3-10).

İleri Orta Çağ ve Mülkiyet

| Hakim Ülke / Devlet / İmparatorluk | Çağlar | Yüzyıllar | Önemli Olaylar | Ekonomik Sistem | Siyasi Sistem | Dini Sistem | Düşüncüler | | |
|------------------------------------|------------------------------------|------------|---|--|---|---|----------------------------|--|---|
| Moğol ve Kutsal Roma İmparatorluğu | İleri Orta Çağ (11. ve 13. Yüzyıl) | 11. Yüzyıl | Kilise, Ortodoks ve Katolik Kilisesi olarak ikiye bölündü | Kır ile şehir arasında ticaret gelişmiştir böylece piyasa ekonomisi ve para ilişkileri yaygınlaşmıştır. Kiliseler önemli bir ekonomiye sahiptir. | Feodal sistemin yavaş yavaş şekil değiştirdiği bir siyasi sistem söz konusudur. | Müslümanlığın fetihler sonucunda yayılması ve Hristiyanlığın Ortodoks ve Katolik kilisesi olarak bölünmesi söz konusudur. | Biruni, İbn-i Sina, Gazali | | |
| | | 12. Yüzyıl | Malazgirt Savaşı ile birlikte Türkler'in Hristiyan dünyasına karşı başarılı olarak Anadolu'ya girmesi | | | | İlk Haçlı seferi | İkinci Haçlı Seferi /Tapınak Şövalyeleri | Hayyam, İbn-i Rusd |
| | | 13. Yüzyıl | Cengiz Han tarafından Moğol İmparatorluğu kuruldu | | | | | | St. Thomas Aquinas, Mevlana, Hacı Bektaş-ı Veli |

Ortaçağ'ın en önemli Hristiyan düşünürü St. Thomas Aquinas'tır. O'na göre mülkiyeti herkes kullanabilmelidir. İnsanlar, ortak mülkiyetten hareket ile özel

mülkiyete kavuşmuştur ve özel mülkiyet bir anlaşma ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Ancak mutlak malik Allah'tır. Özel mülkiyet olmalıdır çünkü özel mülkiyet ile birlikte insanlar daha çok çalışır ve böylece üretimde artış söz konusu olur. Üretilen tüm bu ürünler ortaklaşa tüketilirse eşitsizlik de ortadan kalkmış olacaktır (Kılıç ve Demirçelik, 2011:185-186). Bu dönemde kolonileşme ve ticaret tekrar artmaya başlamış ve kasabalar çoğalmaya başlamıştır, ayrıca Papa ile Konstantinopolis patrikleri birbirlerini aforoz etmişler ve böylece Katolik ve Ortodoks bölünmesi yaşanmıştır (Marriot,2015: 65-66). Aynı dönemde birinci haçlı seferleri yapılmış ve kutsal Kudüs şehri, Selahaddin Eyyubi'nin Kudüs'ü tekrar işgaline kadar Hristiyanların eline geçmiştir. Aynı dönemde Asya'da Cengiz Han ön plana çıkmıştır. Haçlı seferleri sonucunda Akdeniz yeniden ticarete açılmıştır ve ticari ilişkiler gelişmiştir. Tarımda da hızlı bir artış olmuştur. Nüfus artmış ve ticaret ve uzmanlaşma ortaya çıkmış, bu da pazar ekonomisini oluşturmuştur. Bu dönemde şehirleşme de hızlanmıştır. Tüccarların bu dönemde şehirlere yerleşmesi ile birlikte merkez haline dönüşmüşlerdir. Sınai faaliyetler de malikanelerden merkezlere kaymış ve feodal olmayan bir yönetim şekli ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu dönemde ağır saban ve at koşum sistemi geliştirilmiştir. Su ve rüzgar değirmenleri yaygınlaşmıştır. Çıkrık ve gözlük de bu dönemde bulunmuştur. Ticaret sicili de yine bu sıralarda kurulmuştur. İtalyan tüccarlar çift kayıtlı muhasebe sistemi kullanmış ve bu da önemli bir ticari kayıt sistemi haline gelmiştir. Ortaçağ'ın önemli bir sonucu olarak kiliseler bu dönemde hem ekonomik, hem siyasi hem de dini anlamda önemli bir otorite haline gelmişlerdir. İkinci Haçlı Seferleri sırasında şövalye Hugues du Payens önderliğinde 9 şövalye, Papa II. Innocentius tarafından da onaylanan Tapınak Şövalyeleri olarak adlandırılan askeri bir tarikat haline gelerek Vatikan'a bağlanmıştır. Haçlı seferlerinin sonuna kadar Müslümanlarla savaştan Haçlıları serbest bırakan Selahaddin Eyyübi sadece Tapınakçılar'ı öldürmüştür. Hristiyan hacıların can güvenliğinden sorumlu olan Tapınakçılar daha sonra mal güvenliğini de sağlamıştır ve böylece İngiltere'nin batısından Hindistan'a kadar mal ve evrak karşılığı akreditifler açan bir banka zinciri haline gelmişlerdir. 1080'de Hasan Sabbah'ın kurduğu Haşhaşiler tarikatı 1256'da Moğol hükümdarı tarafından ortadan kaldırılıncaya kadar hüküm sürmüştür.(Faulkner,2012: 121; Barber, 2006).

Geç Orta Çağ ve Mülkiyet

| Hakim Ülke / Devlet / İmparatorluk | Çağlar | Yüzyıllar | Önemli Olaylar | Ekonomik Sistem | Siyasi Sistem | Dini Sistem | Düşünürler |
|---|----------------------------------|------------|---|---|---|---|--------------|
| Osmanlı İmparatorluğu Kutsal Roma Cermen İmparatorluğu | Geç Orta Çağ (14. ve 15. Yüzyıl) | 14. Yüzyıl | Yüzyıl savaşıları | Gelişen uluslararası ticaret nedeni ile ekonomi de gelişmiştir ve gelişmiş ticarete dayalı feodalizmden uzaklaşan bir ekonomik sistem söz konusu olmuştur. Bu dönemin en önemli ekonomik gücü olarak kilise görülmektedir | Yeni yerlerin keşfedilmesi ile birlikte sömürgeleştirme başlamış ve gelişen ticaret nedeni ile feodal olmayan bir yönetim sistemi ortaya çıkmıştır. Kilise en önemli güçtür | Bu dönemde dünyada ön plana çıkan dinler Hristiyanlık ve Müslümanlıktır | İbn-i Haldun |
| | | | Kara Ölüm (Avrupa nüfusunun yaklaşık %50'si öldü) | | | | |
| | | 15. Yüzyıl | Gutenberg tarafından modern matbaa makinesi icat edildi | | | | |
| | | | İspanyol engizisyonu | | | | |
| | | | Colomb Atlantik'i geçti | | | | Da Vinci |

Bu dönemde ilk saatler ve toplar ortaya çıkmış ve kanalları kapama sistemleri geliştirilmiştir. Gemicilik alanında da teknolojik gelişmeler olmuştur ve yelkenler ve sabit dümenler küreklerin yerini almıştır. Pusulanın Avrupa'da kullanımı yaygınlaşarak yeni yerlerin keşfi kolaylaşmıştır. Manyetik pusula ve haritacılığın gelişmesi ile bilinçli seyahatler yapılmaya başlanmıştır (Köktürk, 2004). Poliçeler ticarete kullanılmaya başlanarak sermaye likit ve uluslararası alanda mobil bir hale dönüşmüştür (Ponting, 2011: 335;). Bu dönemde şehirlerde artan imalat faaliyetleri sonucunda sanayi ölçeği büyüyerek üretim hacmi veba dönemine kadar genişleme kaydetmiştir.

Bu dönemde ünlü İslam düşünürü İbn-i Haldun ön plana çıkmıştır. İbn-i Haldun, emek - mülkiyet ilişkisi konusuna değinmiştir ve çalışanların emek vererek elde ettikleri ürünlerin mülkiyetlerine de sahip olmaları gerektiğini savunmuştur. Devletin bu alandaki görevi ise ahlaki sınırlar içinde mülkiyeti

tesis edebilmektir. O'na göre mülkiyet hakkı bir kez elde edilince korunması gereken bir niteliğe bürünmektedir ve bu mülk yalnızca çalışarak ve emek verilerek elde edilmelidir (Dalkılıç, 1998; Chapra, 2006).

Gutenberg'in modern matbaa makinesini icat etmesi ile birlikte bilimde bir ilerleme dönemine geçilmiştir. Bu dönemde ortaya çıkan İspanyol engizisyon mahkemelerinde Yahudi ve Müslümanlara karşı ciddi bir kıyım yapılarak, bu toplulukların da Hristiyanlaştırılması amaçlanmıştır. Bu dönemde yaklaşık 200.000 Yahudi İspanya'dan kaçmış ve birçoğu bu dönemin önemli gücü olan Osmanlı'ya sığınmıştır. Ortaçağ'da kiliseler siyasi, dini ve ekonomik açıdan toplumun en önemli kuruluşları haline gelmişlerdir. Bu dönemde keşiflerle birlikte İspanya'ya hazine yağmaya başlamıştır. Fakat bunun sonucunda fiyatlarda genel bir yükseliş baş göstermiştir. Belli bir ticaret hacminde fiyatların paranın arz oranına göre değişeceğini savunan tarihsel teorem de buradan gelmektedir. Böylelikle fiyat artışı ilk İspanya'da ortaya çıkmış ve gümüş ve altın yoluyla da Avrupa'ya sıçramıştır. (Arnold, 1995).

Yeni Çağ ve Mülkiyet

| Hakim Ülke / Devlet / İmparatorluk | Çağlar | Yüzyıllar | Önemli Olaylar | Ekonomik Sistem | Siyasi Sistem | Dini Sistem | Düşünürler |
|--|------------------------------|------------|---|---|--|---|---|
| Osmanlı İmparatorluğu, İngiliz İmparatorluğu, Kutsal Roma - Cermen İmparatorluğu | Yeni Çağ (15. ve 18. Yüzyıl) | 15. Yüzyıl | Fatih'in İstanbul'u Fethi | Okyanus ötesi ticaret gelişmiş ve ekonomi ticarete dayanmıştır, sömürgecilik ve köleci sistem söz konusu olmuştur, kiliselerin ekonomik etkisi azalmıştır | Feodalite yıkılmış ve merkezi krallıklar güçlenmiştir, kiliselerin etkisi azalmıştır | Hristiyanlık, Müslümanlık ve Musevilik ön plana çıkmıştır | Mimar Sinan |
| | | 16. Yüzyıl | Rönesans | | | | Martin Luther, Kopernik, Calvin, Galileo |
| | | | Protestan Reformu | | | | Rene Descartes, William Shakespeare, Galileo, John Locke, Evliya Çelebi |
| | | | Magellan ve ekibi dünyanın etrafını gemi ile dolaştı | | | | |
| | | | Kopernik gezegenlerin güneş etrafında döndüklerini buldu ve bilimsel devrim yaşandı | | | | |
| | | 17. Yüzyıl | Barok dönemi başladı | | | | |
| Taj Mahal inşa edildi | | | | | | | |

Bu dönemde Hristiyanlık dini için çok önemli bir gelişme yaşanmıştır. 1517 yılında Alman papaz Martin Luther bir protesto başlatmış ve kiliselerin elindeki mülklerin krallığın eline geçmesini sağlamıştır. Bu mülklerin bir kısmı krallık tarafından satılmış, bir kısmı ise krallık mülkü olarak kabul edilmiştir. Protestanlığın kurucusu ve reform hareketinin başlatanı olarak kabul edilen Luther, özel mülkiyeti savunarak ortak mülkiyete karşı gelmektedir. Kendisi, İncil’de ortak mülkiyet ile ilgili bir beyan olmadığını savunur. Hırsızlığın yasaklanmasını da özel mülkiyetin meşru olduğunun ispatı olarak ifade eder. Bu dönemin önemli bir düşünürü olarak da John Calvin görülmektedir. Calvin, ilk kapitalist olarak kabul edilmektedir. O’na göre mülkiyet Tanrı’ya aittir ancak insanlara bağışlanmıştır. Malik, tanrıya ve topluma karşı sorumludur. Mülkiyet hakkı çalışma borcunu doğurmaktadır. Kişi, sahip olduğu bu malları işlemezs tanrıya karşı gelmiş olur ve günahkar sayılır. Calvin, özel mülkiyetin sosyal ve ekonomik adalet için yararlı olduğunu savunmaktadır. Protestan Kalvinistler zenginleşmeyi başaran insanları “Tanrı tarafından seçilmiş” kişiler olarak görüp, diğer insanları da seçilmiş insanlara hizmet edenler olarak kabul ederek, “tasarrufu”, “zenginleşmeyi” ve “teknik sermaye birikimini” teşvik eden ahlaki temeli oluşturmuştur. Dönemin bir diğer önemli düşünürü olan John Locke’a göre mülkiyet hakkının temelini emek oluşturmaktadır. Herkesin kendine ait mülkü söz konusudur. Kişinin uzuvları dahi yaradılışının mülkiyetidir. Kişilerin emek verip, ürettikleri şeyler onların eseri sayılmalıdır. Kendisi emeğin mülkiyetine inanmaktadır ve o’na göre mülkiyet hakkı, kutsal bir haktır (Güriz, 1969: 82; Kılıç ve Demirçelik, 2011: 188-189).

16. y.y.’dan 18. y.y.’a kadar borsa, dönemin önemli gelişmelerinden biridir. Borsa alışverişlerinin kökeninin senet kırıncılığından geldiği bilinmekle birlikte, özellikle senet kırma işlerinde etkin olarak Yahudilerin bulunduğu belirtilmektedir. Bu dönemde bilimde yaşanan her gelişme, düşünce, sanat ve inanç alanında da yeniliklere neden olmuştur. Her açıdan yenilenme dönemi söz konusudur. Kopernik ve Galileo, güneşin sabit olduğunu ve gezegenlerin onun etrafında döndüğünü savunmuş, Türk - İslam mimarisi önem kazanmış ve Hindistan’da Taj Mahal yapılmıştır. Aynı dönemde, edebi alanda da Descartes ve Shakespeare gibi önemli isimler ortaya çıkmıştır. Matbaanın Avrupa’da kullanılması ile birlikte okuma ve yazma oranı artmış, hümanizm, Rönesans ve Reform hareketleri doğmuştur. Kilise, bu dönemde itibarını kaybetmiştir ve uluslararası denizlere açılma söz konusu olduğu için sömürgecilik başlamıştır.

Afrika'dan getirilen yerliler Amerika'ya yerleştirilmiştir ve böylece tekrar köle ticareti başlamıştır (Topal, 2007: 23). Avrupa giderek zenginleşmiştir. Sanat, edebiyat ve bilim alanında ciddi gelişmeler yaşanmıştır. Rönesans ile birlikte bilim ve sanat alanlarındaki İslam Dünyası'nın öncülüğünü Avrupa almıştır. Eğitim, kiliselerden alınmış ve laik eğitime geçilmiştir. Papanın etkisi azalmıştır.

Yakın Çağ'dan günümüze Mülkiyet

| Hakim Ülke / Devlet / İmparatorluk | Çağlar | Yüzyıllar | Önemli Olaylar | Ekonomik Sistem | Siyasi Sistem | Dini Sistem | Düşünürler |
|--|----------------------------------|------------|---|--|--|--|---|
| İlk dönem Osmanlı, daha sonra ise Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, Sovyetler, Rusya ve Avrupa Birliği | Yakın Çağ (18. Yüzyıl - Günümüz) | 18. Yüzyıl | Aydınlanma çağı başladı | 16. ve 17. Yüzyıllarda yaşamaya başlayan teknolojik gelişmeler, 18. yüzyılda doruğa ulaşmış ve sanayi devrimi ile birlikte kapitalizm doğmuştur, daha sonra fizyokrasi denen sistem ve sonrasında ise kapitalizme karşı bir sistem olan Marksizm 18. ve 19. yüzyılın baskın ekonomik sistemleridir | Bazı ülkelerde demokrasi, bazı ülkelerde monarşi ve bazı ülkelerde de sosyalizm hakim olmuştur | Dönemin baskın dini sistemleri Hristiyanlık ve Müslümanlık | Rousseau, William Henry Beveridge, Otto von Bismark |
| | | | Amerikan Devrimi | | | | |
| | | | Buhar makinesi ve Sanayi Devrimi, Paratoner, Büküm Makineleri, Demirin Eritilmesi, İlk Telgraf Hattı, Çiçek Aşısı | | | | |
| | | 19. Yüzyıl | Fransız Devrimi | | | | |
| | | | Romantik hareket | | | | |

16. ve 17. Yüzyıllarda başlayan teknolojik gelişmeler neticesinde yaşanan değişim, 18. ve 19. yüzyıllarda geri dönülemez bir yola girmiştir ve tüm dünyayı yakından etkileyen büyük gelişmelere yol açmıştır. Bu dönemde İngiltere'den Amerika'ya giden on üç koloni bağımsızlığını ilan etmiş ve Amerika Birleşik Devletlerini kurmuştur.

Aynı dönemde James Watt buhar makinesini bulmuş ve sanayi devrimi böylece başlamıştır. Sanayi devriminin İngiltere'de başlamasının en büyük sebepleri arasında, o dönemdeki nüfusunun yoğunluğu, sömürgeleri, limanları ve deniz ticareti sayılabilmektedir. 1802 yılında "Factory Act" çıkarılmıştır. Sanayi devrimini Fransız devrimi izlemiştir ve her alanda aydınlanma çağı olmuştur (Hobsbawm, 2003).

1789 Fransız Devrimini izleyen yıllarda başta Fransa olmak üzere İngiliz-Yahudi medeniyetinin taşıyıcıları Farmasonlar bütün Avrupa'ya yayılmaya başlamışlardır. Bu dönemde önemli icatlar da söz konusu olmuştur. Ekonominin bu kadar geliştiği bu dönemde bilim ve edebiyatta da gelişmeler görülmektedir. Dönemin ünlü düşünürlerinden Adam Smith, klasik iktisadın en önemli isimleri arasında yer almaktadır. Adam Smith'e göre emek mülkiyeti, diğer tüm mülkiyetlerin temelini oluşturmaktadır. O'na göre emeğe dayanmayan mülkiyet, adaletsiz bir mülkiyettir. Özel mülkiyetin faydasını savunmaktadır (Adam Smith, 1997: 107). Ayrıca bu dönemde görülen Fransız Devrimi de feodal düzendeki mülkiyet anlayışının değişmesine neden olmuştur. Mülkiyetin tekelliği ve mutlaklığı söz konusu olmuş ve özel mülkiyet feodalizmin yarattığı sınırlama ve yükümlülüklerden kurtulmuştur. Mülkiyetin tüm haklarından malik'in yararlanması söz konusu olmuştur. Fizyokrasiye gelindiğinde de ekonomide sınırsız serbestinin savunulduğu görülmektedir. Fizyokratlar da özel mülkiyetten yanadırlar. Toprak mülkiyetinin refah için çok önemli olduğu savunulmaktadır ve bunun da özel mülkiyete dayanması gerektiği görüşündedirler. Devrin bir diğer önemli ismi olan Rousseau ise mülkiyete farklı açıdan bakmıştır. Ona göre özel mülkiyet, insanların isteklerinin artması sonucunda oluşmaktadır. Kendisi, özel mülkiyeti medeni toplumun temeli olduğundan ötürü kutsal saymıştır ve mülkiyetin rızaya dayalı olması gerektiğini belirtmiştir (Güriz, 1969). Bu dönemde özellikle Sovyet Rusya'da geçerli olan bir sistem olarak Marksizm görülmektedir. Marksizm'e göre özel mülkiyet kesinlikle olmamalı ve toprak mülkiyeti de kaldırılmalıdır. Mülkiyetin birikmesinin önüne geçilmeli ve mülkiyetin devri önlenmelidir. Kişilerin, üretim araçları üzerindeki mülkiyeti

son bulmalıdır. Özel mülkiyetin malik ve malik olmayan iki ayrı sınıf yaratacağını düşündüğü için Karl Marks, özel mülkiyete karşı çıkmaktadır (Marks ve Engels, 1998: 37-38;).

| Düşünürler | Dini Sistem | Siyasi Sistem | Ekonomik Sistem | Önemli Olaylar | Yüzyıllar | Çağlar | Hakim Ülke / Devlet / İmparatorluk |
|---|---|------------------------|-------------------------|--|------------|----------------------------------|--|
| Albert Einstein, Atatürk, Presper Eckert, John W. Mauchly, Mahatma Gandhi, Bill Gates | İslam, Hıristiyanlık, Musevîlik ve Asya'da Asya dinleri | Sosyalizm ve Demokrasi | Kapitalizm ve Sosyalizm | İlk araba İlk uçak İspanyol Gribi Birinci dünya savaşı Büyük bunalım İkinci dünya savaşı İlk nükleer bomba Birleşmiş Milletler kuruldu Soğuk savaş yapıldı Ay'a ayak basıldı Vietnam savaşı oldu Sovyetler Birliği Dağıldı/ Berlin duvarı yıkıldı Çağdaş bilgisayar üretildi/ Microsoft Kuruldu/ İnternet yayıldı Körfez savaşı oldu | 20. Yüzyıl | Yakın Çağ (18. Yüzyıl - Günümüz) | İlk dönem Osmanlı, daha sonra ise Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, Sovyetler, Rusya ve Avrupa Birliği |

20. ve 21. yüzyıl incelendiğinde özellikle ekonomi ve bilimde yaşanan gelişmelerin, dünyayı da değiştirdiği görülmektedir. 1929 yılında Büyük Buhran özellikle sanayileşmiş ülkeleri esiri altına almış, işsizler ve evsizler ordusu yaratmıştır. Daha sonra Keynesyen politikalar uygulanarak refah devleti

kavramı önem kazanmıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda yaşanan büyük ekonomik ve bilimsel gelişmelerin neticesinde küreselleşme yaşanmış, bilim ve teknoloji çok büyük gelişme göstermiş ve dünyada ülkeler arasındaki sınır kalkmıştır. Tank, ilk kez I. Dünya Savaşı'nda kullanılmıştır. Gerek petrol yatakları, gerekse de sömürgelerin ele geçirilmesi amacıyla bu dönemde iki büyük dünya savaşı yaşanmıştır. Bu savaşların gizli bir amacı da yeni üretilen silahların denenmesini sağlamaktır. II. Dünya savaşı, nükleer silahların kullanıldığı ve Yahudi soykırımının yapıldığı kanlı bir savaştır. Bu savaşta 50 milyon civarında insan yaşamını kaybetmiştir. Bunun sonucunda sosyal dayanışmayı sağlayabilmek amacı ile Birleşmiş Milletler kurulmuştur. Savaş sonunda Amerika ve Sovyetler Birliği adında iki süper güç ortaya çıkmıştır. Bu iki süper güç daha sonra 46 yıl süren soğuk savaşa girmiştir. Bu savaşlar neticesinde sömürgecilik sona ermeye başlamıştır. Savaş sonunda sosyalist Doğu ile kapitalist Batı'yı ayıran Berlin duvarı yapılmış ve bundan uzun yıllar sonra Doğu Almanya vatandaşlarına geçiş imkanı tanınmış ve binlerce Doğu Alman vatandaşı Polonya, Çekoslovakya, Macaristan ve Yugoslavya gibi ülkelerin başkentlerine akın ederek buralarda bulunan Amerikan, İngiliz ve Fransız büyükelçiliklerine sığınmıştır. Sonuçta artık utanç duvarının anlamı kalmamış ve 1990 yılında resmen yıkılmıştır. Bu dönemde ayrıca Gandhi, ülkesini İngiliz işgalinden kurtarmak için pasif direniş göstermiştir ve Hindistan'ın siyasi ve ruhani lideri olarak görülmüştür. Bu dönemde silah sanayinin gelişmesi birçok savaşın yapılmasına neden olmuştur. Uzaya olan ilgi artmış ve aya ayak basılmıştır. Bununla birlikte, küreselleşme başlamış ve ülkeler arasındaki sınır sanal olarak kalkmıştır. İnternet hayatın içine girmiş, arabalar ve uçaklar yapılmıştır. Böylece ulaşım kolaylaşmış, dünya adeta küçülmüştür. Bu dönemde mülkiyet anlayışı, anonim şirketlerde yoğunlaşan ortak mülkiyet olarak görülmektedir. Ortak mülkiyet içerisinde tasarrufları yöneten yöneticiler ile bu tasarruflardan yararlanan hissedarlar bulunmaktadır. Dolayısıyla yararlanan ve kullanan birbirinden ayrılmıştır. Mülkiyet, yalnızca taşınır ve taşınmaz mallarda değil, aynı zamanda entelektüel mülkiyet olarak da görülmektedir. Fikir, yetenek, bilgi, patent vb. bu haklar kapsamına girmektedir ve bilgi çağında diğer mülkiyet türlerinden daha ön plandadır. Ford Model T'nin seri üretimine de bu dönemde başlanmıştır. Ekim Devrimi ile Rusya'da sosyalistler yönetime el koymuştur. Çar ve Romanov Hanedanı kurşuna dizilerek öldürülmüş ve 300 yıllık Romanov hanedanı sona ermiştir. Türk Kurtuluş Savaşı başlamış ve TBMM açılmıştır (McNeill, 2002: 763-789; Faulkner, 2012: 266).

| | |
|---|---|
| Düşünürler | Milton Friedman, Yoshihiro Francis Fukuyama, Noam Chomsky, Michel Foucault, Pierre Bourdieu |
| Dini Sistem | İslam, Hıristiyanlık, Musevilik ve Asya'da Asya dinleri |
| Siyasi Sistem | Demokrasi/Sosyalizm |
| Ekonomik Sistem | Kapitalizm / Sosyalizm |
| Önemli Olaylar | 11 Eylül Saldırısı Arap Baharı Büyük Tsunami Irak Savaşı Higgs Bozonu Geniş Bant İnternet Sosyal Medya Kara deliğin varlığı ispatlandı |
| Yüzyıllar | 21. Yüzyıl |
| Çağlar | Yakın Çağ (18. Yüzyıl - Günümüz) |
| Hakim Ülke / Devlet / İmparatorluk | İlk dönem Osmanlı, daha sonra ise Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, Sovyetler, Rusya ve Avrupa Birliği |

21. y.y.'da El Kaide tarafından 11 Eylül 2001 tarihinde Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşayan sivil ve askerleri hedef alan bir dizi terör saldırısı gerçekleşmiştir. Bu saldırılarda, 2.974 kişinin hayatını kaybettiği açıklanmıştır. Dönemin başkanı George W. Bush, 11 Eylül saldırılarını neden göstererek önce Afganistan, ardından da Irak'ı işgal etmiştir. 14 Mart 2013'te CERN bilim insanları dünyanın nasıl meydana geldiğini tanımlayan parçacık olan Higgs Bozonu'nun varlığından emin olduklarını açıklayarak dünya tarihinin en önemli keşfini gerçekleştirmişlerdir. 21. y.y.'ın bir diğer önemli gelişmesi ise Mark Zuckerberg tarafından Harvard Üniversite'sine ait bir sosyal paylaşım sitesinin oluşturularak kısa sürede yayılmasıdır. Ardından Jack Dorsey tarafından geliştirilen Twitter kurularak sosyal medya hızla topluma entegre olmuştur. 20. y.y.'da mülkiyetin şekil değiştirerek fikir, yetenek, bilgi ve patent gibi entelektüel hal alması, 21. y.y.'da sosyal medyanın yaygınlaşması ile birlikte mülkiyetin, sahipleri tarafından topluma ulaşmasını kolaylaştırmıştır. Bireyler sahip oldukları düşünceleri kolaylıkla ve özgürce paylaşma alanı bulmuşlardır. Özellikle geniş bant internet sisteminin yaygınlaştırılması ile paylaşımlar çok hızlı bir biçimde sağlanabilmektedir. Üretimde en değerli girdi bilgi, fikir ve icat olmuştur, bu bağlamda mülkiyetin giderek daha da bireysel hale geldiği ve sosyal medya ile aktarılan bir düşüncenin, bir cümlenin mülkiyet haline dönüştüğü açıkça görülmektedir. 2010 yılında ise İslam dünyasında Arap Baharı olarak bilinen

süreç ile birlikte, protestolar halinde Arap halklarının demokrasi, özgürlük ve insan hakları talepleri ile ortaya çıkan siyasi ve silahlı hareketler başlamıştır. Halklar, özgürlük mücadelesi adı altında birçok Arap diktatörünü resmen devirmiştir. 10 Nisan 2019'da ABD Ulusal Bilim Vakfı kara deliğin fotoğrafının çekilerek varlığının ispatlandığını ve elde edilen sonuçların Einstein'ın Genel Görelilik kuramıyla uyumlu olduğunu açıkladı.

Sonuç ve Değerlendirme

Mülkiyet, tarihin her döneminde toplumsal yapıyı şekillendiren ve toplumsal yapının şekillenmesine neden olan önemli bir tartışma alanıdır. Bakır Çağı'ndan günümüze kadar birçok dönüşüme uğrayan mülkiyet kavramı, günümüze gelene kadar kapsamı genişlemiş ve önemli tartışma alanlarından biri olma özelliğini korumuştur.

Mülkiyet tarihsel süreç içerisinde değerlendirildiğinde yaşanan önemli olaylardan, ekonomik, siyasi ve dini sistemlerde yaşanan dönüşümlerden etkilenerek kapsamı genişlemiştir. Öyle ki Bakır Çağı'nda mülkiyet, toprak üzerinde yoğunlaşırken günümüzde taşınır ve taşınmaz mallar üzerinde yoğunlaşmakta, fikir, bilgi ve hatta sosyal medyanın yaygınlaşmasıyla birlikte cümleler üzerinde de mülkiyet söz konusu olmaktadır. Diğer yandan mülkiyet insanlık tarihi boyunca eşitsizliğin temel nedenlerinden biri olarak da görülmektedir. Sınıf ayrımlarına neden olan mülkiyet konusu itibariyle aile ile aktarıldığında ya da toplumda tek elde toplanmasıyla birlikte eşitsizlik makasının giderek açılmasına neden olmaktadır. Ancak günümüz neo-liberal politikalar ekseninde mülkiyetin tamamen ortadan kaldırılması mümkün gözükmemektedir. Çalışma, günümüz koşullarında mülkiyet kavramının yarattığı dönüşümleri dönemlerinde yaşanan sistemlerle birlikte geniş bir perspektifte değerlendirerek, temel noktaları tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda mısır takviminden günümüze kadar yapılan incelemelerde mülkiyetin geçirdiği evreler;

Olayların kesin olarak tarihlendirildiği Bakır Çağı'nda ekonomik sistemin tarıma dayalı olması nedeniyle toprak, mülkiyetin temel unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde bilimsel gelişmeler ve önemli icatlarla birlikte ekonomi gelişmiş, ticaret ön plana çıkmış ve mülkiyetin kapsamı da genişlemiştir. Bakır Çağı'nda toprak mülkiyetinin, Bronz Çağı'nda toprak, hayvan ve köle mülkiyetine doğru genişlediği görülmektedir. Diğer yandan da yaşanan kuraklık nedeniyle ellerinde verimli tarımsal araziler barındıran toprak

aristokrasisi doğmuştur. Tek tanrılı dinlerin doğmasıyla birlikte başlayan özel mülkiyet ve ortak mülkiyet kavramları tartışılmaya başlamış, ticaretin gelişmesiyle birlikte taşınır mallar üzerinde özel mülkiyet söz konusu olmuştur. Yine bu dönemde mülkiyet kanunlarca düzenlenmiştir. Demir çağında Çin felsefesinin altın çağıyla birlikte mülkiyetin toprağa dayalı olduğunu ifade etmek mümkündür. Diğer yandan Roma'nın dini sistemler üzerine yoğunlaşan bir yönetimi bulunması nedeniyle ailelerin kendilerine ait kutsal alanları olması mülkiyetin ailelere yayılmasına neden olmuştur. Yine bu dönemde ortak mülkiyet ve özel mülkiyet tartışmaları ön plandadır. Bu dönemde yetişen düşünürlerden Platon ortak mülkiyeti savunurken Aristo özel mülkiyetin daha çok çalışmayı da beraberinde getireceğini ifade etmektedir. Demir çağında İpek Yoluyla birlikte artan ticaret hacmi ise özel mülkiyetin yayılmasına neden olmuştur. Orta Çağ'da tarıma dayalı mülkiyet siyasi bir sisteme evrilmiştir. Feodalizmin siyasi bir organizasyon olmasıyla sınıflar, tüm toprakların kendine bağışlandığına inanan bir kral altında ise lordlar, senyörler, şövalyeler, vassalar ve köylülerin olduğu bir sınıf yapısına dönüşmüştür. Geç Orta Çağ'da bilimsel alanda yaşanan gelişmelerle birlikte sabit dümenlerin ve pusulanın Avrupa'da kullanımın yaygınlaşmasıyla haritacılık gelişmiş ve yeni yerler keşfedilmiştir. Bununla birlikte ekonomi gelişmiş ve feodalizmden gittikçe uzaklaşan bir ekonomik sistem söz konusu olmuştur. Poliçelerin ticarete kullanılması, sermayenin mobil olmasına neden olmuştur. Orta Çağ'da mülklerin çoğunun kilisenin elinde olduğu görülmekle birlikte, Yeni Çağ'da Luther, başlattığı protestoyla mülklerin kralların eline geçmesini sağlamıştır. Krallık mülklerin bir kısmını satmış bir kısmını da krallık mülkü olarak kabul edilmiştir. Luther özel mülkiyet savunucusu olmuştur. Bu dönemde Calvin de özel mülkiyeti desteklemiştir. Protestan Kalvinistlerin zenginleşmeyi başaran insanların tanrı tarafından seçildiğini ifade ederken mülkiyete sahip olmanın dini temellerini de atmış, özel mülkiyetin ahlaki karşılığını da inşa etmiştir. Bu gelişmeyle birlikte artık özel mülkiyetin önlenemez yükselişi sanayi devrimiyle birlikte en üst noktaya ulaşmıştır.

Yakın Çağ'da bütün dünyada değişimi tetikleyen Buhar gücünün icadı ve daha sonra da bu yeni keşfin tekstil makinelerinde kullanılmasıyla birlikte Sanayi Devrimi ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimiyle birlikte önce Avrupa'da başlayan dönüşüm yavaş yavaş bütün toplumsal, ekonomik ve siyasi sistemlerin değişimine neden olmuştur. Dönemin önemli isimlerinden olan Adam Smith, emeğin mülkiyeti kurduğu düşüncesinden özel mülkiyetin gerekliliği üzerinde

durmuştur. Liberal devletle birlikte sınıfsal ayrımlar işçi işveren üzerinde yoğunlaşırken, yaşanan kentleşme gibi toplumsal dönüşümler işsizlik, yoksulluk, açlık ve emek sömürüsü gibi toplumsal sonuçları ortaya çıkarmış, gelir dağılımında adaletsizliği artırmıştır. Böylece mülkiyetin tekelliği ve mutlaklığı söz konusu olmuştur. Fransız Devrimi ile aydınlanma çağına girilmiş ve feodalizm mülkiyet anlayışında var olan sınırlamalar da ortadan kalmıştır. Bir yandan fizyokratların da özel mülkiyeti savunduğu dönemde diğer yanda marksizmin ortak mülkiyete ilişkin görüşleri de ön plana çıkmıştır. Özel mülkiyeti reddeden Marks'ın görüşleri Sovyet Rusya'da hakim olsa da özel mülkiyetin dünyada yayıldığı ifade edilebilir. Yakın Çağ'da yaşanan ekonomik buhran sanayileşmiş ülkeleri kısıkcı altına almıştır. Keynesyen politikaların sahneye çıktığı bu dönemde refah devleti uygulamaları ön plana çıkmıştır. Bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmelerle birlikte küreselleşme ortaya çıkmış ve sınırlar ortadan kalmıştır. Bu dönemde yaşanan iki dünya savaşı sonucunda ise sömürgecilik sona ermiştir. İnternetin keşfiyle de mülkiyet anonim şirketlerde ortak mülkiyet halini almıştır. Ortak mülkiyet içerisinde tasarrufları yöneten yöneticiler ile bu tasarruflardan yararlanan hissedarlar ortaya çıkmış, Dolayısıyla yararlanan ve kullanan birbirinden ayrılmıştır. Bu dönemde bilginin önemi artmış ve mülkiyet de bu bağlamda fikir, yetenek, bilgide yoğunlaşmıştır. 21. y.y.'da sosyal medyanın ortaya çıkması ve muazzam bir biçimde yayılmasıyla birlikte; mülkiyete konu olan bilgi ve fikir gibi alanların yayılımının hızı saniyelere inmiş ve bireylerin paylaşımları onların mülkiyetlerine dair olmuştur. Paylaşılan bilgi hızı ve niteliği fark etmeksizin mülkiyete dair hale gelmiştir.

Çalışmada da görüldüğü üzere mülkiyet yaşanan gelişmelerle birlikte sürekli değişime uğramıştır. Önceleri bu değişimler dini sistemler, siyasi sistemler, ekonomik sistemlerle birlikte ortaya çıkarken günümüzde teknolojik gelişmelerin ön plana çıktığı görülmektedir. İçinde bulunduğumuz Çağ'da mülkiyet, özel mülkiyet ve ortak mülkiyete dair hale gelmişken özel mülkiyetin önlenemeyen yükselişi, sınıfsal ayrımı pekiştirmekte ve refah devleti uygulamalarıyla bu ayrımdan kaynaklanan dezavantajlar en aza indirgenmeye çalışılmaktadır. Ancak neo liberal politikalar ekseninde sınırlı kalan refah devleti uygulamalarıyla sınıfsal ayrım artarak devam etmektedir. Mülkiyet yaşadığı dönüşümlerle birlikte şekil değiştirse de sınıfsal farklılıkların temel nedenlerinden biri olma özelliğini taşımaktadır ve yaşanan dönüşümlerin devam edeceği de aşikardır. Bu bağlamda konu ile ilgili değerlendirmeler tarihsel perspektifte kendi çağına uygun olarak gerçekleştirilmeli, yaşanan değişimlerin birbirlerini tetiklediği

göz ardı edilmemelidir. Bu bağlamda mevcut çalışma, yapılacak mülkiyet çalışmalarına geniş bir perspektifte değerlendirme imkanı sağlamayı amaçlamaktadır.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almamışlardır.

Kaynakça/References

- Arnold, D. (1995). Coğrafi keşifler tarihi. Çev Osman Bahadır. İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Barber, M. (2006). Yeni şövalyelik tapınak tarikatının tarihi. İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- Briant, P. (2002). From Cyrus to Alexander a history of the Persian Empire. Indiana: Histoire de l'Empire perse by Librairie Artheme Fayard.
- Brier, B. (1999). The history of Ancient Egypt course guidebook. US: The Great Courses.
- Chapra, M. U. (2006). İbn-i Haldûn'un gelişme teorisi günümüz İslâm dünyasının düşük performansına izahta yardımcı olur mu? *İslam Araştırmaları Dergisi*, 16, 205–243.
- Collins, J. C. (2007). The Hittites and their world. Atlanta: Society of Biblical Literature.
- Dalkılıç, İ. (1998). İbn-i Haldun'un mülkiyet anlayışı. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 25, 71–91.
- Dougherty, R. J. (2003). Catholicism and the Economy: Augustine and Aquinas on Property Ownership. *Journal of Markets & Morality*, 6(2), 479–495.
- Erdem, B. (2012). İktisadi düşünceler tarihi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2617.
- Ersoy, A. (2008). İktisadi teoriler ve düşünceler tarihi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Etgü, M. A. (2008). Marksist mülkiyet yaklaşımı. *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12, 113–133.
- Faulkner, N. (2012). Marksist dünya tarihi neandertallerden neoliberallere. İstanbul: Yordam Kitap.
- Finkelstein, I. (2003). the forgotten kingdom the archaeology and history of northern ısrail. Atlanta: The Society of Biblical Literature.
- Friedman, H. H., & Langbert, M. (2000). Abraham as a transformational leader. *E-Journal of Leadership Studies*, 7, 88–95.
- Güriz, A. (1969). Teorik açıdan mülkiyet sorunu. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Hacak, H. (2005). İslâm hukuk düşüncesinde özel mülkiyet anlayışı. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 29, 99–120.
- Hobsbawn, E. J. (2003). Sanayi ve imparatorluk. (A. Ersoy, çev), Ankara: Dost Kitapevi.
- Kılıç, R. ve Demirçelik, M. (2011). Mülkiyet kavramının tarihsel gelişim sürecinde ortaçağ ve reform hareketi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 181–190.
- King, F. (2008). A Comprehensive Chronicle of World History –136,000 To +1399 The Rise Of Civilizations And Cultures, A Comprehensive Chronicle of World History. I of IV, 1-264.
- Kopier, K. (2010). Mesopotamia the world's earliest civilisation. New York: Britannica Educational Publishing.

- Köktürk, E. (2004). Haritacılığın 5000 yıllık yürüyüşü tarihsel süreç gelişme dinamikleri I. bölüm: Babiller'den antik çağa. *Jeodezi, Jeoinformasyon ve Arazi Yönetimi Dergisi*, 90, 32–35.
- Kuiper, K. (2011). *Ancient Rome from Romulus and Remus to the visigoth invasion*. New York: Britannica Educational Publishing.
- Leick, G. (2003). *Historical dictionary of Mesopotamia*. UK: The Scarecrow Press, Inc.
- Marx, K., & Friedrich, E. (1998). *Komünist parti manifestosu*. Ankara: Sol Yayınları.
- Marriot, E. (2015). *Bir nefeste dünya tarihi*. (Yılgür E., Çev.). İstanbul: Maya Kitap.
- Podany, A. H., (2018). *Ancient Mesopotamia life in the Gradle of civilization course guidebook*. US: The Great Courses.
- Ponting, C. (2011). *Yeni bir bakış açısıyla dünya tarihi*. İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- Roosevelt, C. H. (2012). *Iron Age Western Anatolia: The Lydian Empire and Dynastic Lycia*, (D. Potts, çev). A Companion to the Archaeology of the Ancient Near East. Blackwell Companions to the Ancient World. MA: Blackwell Publishing.
- Scott, J. C. (2018). The Phoenicians and the Formation of the Western World. *Comparative Civilizations Review*, 78, 24–40.
- Şeker, S. ve Şeker F. (2019). Token'lardan çivi yazılı kil tabletlere: Yazının icadında muhasebenin izleri. *Accounting and Financial History Research Journal*. 16, 86–110.
- Smith, A. (1997). *Ulusların zenginliği*. (Yunus A, Bakırcı M., Çev.), İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Topal, A. (2007). *Latin Amerikayı anlamak*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Ülgen, P. (2010). Ortaçağ Avrupasında Feodal Sisteme Genel Bir Bakış. *Mukaddime*, 1, 1–17.
- Warrier, M. (2007). *Faith Guides for Higher Education A Guide to Hinduism*. UK: Subject Centre for Philosophical and Religious Studies.

YAZARLARA NOTLAR

Makale Yazım Kuralları

1. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ve İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi tarafından yılda iki kez yayımlanan hakemli ve bilimsel bir dergidir.
2. Makale çağrı tarihleri Haziran sayısı için Eylül; Aralık sayısı için ise Ocak ayıdır. Makale son kabul tarihleri ise Haziran sayısı için Mart; Aralık sayısı için ise Ağustos ayıdır.
3. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde, Türkçe ve İngilizce olmak üzere iki dilde makale ile kitap ve karar incelemeleri yayımlanmaktadır.
4. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'ne gönderilen yazılar, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmamış olmalıdır veya eş zamanlı olarak başka bir yayın organında değerlendirme sürecinde bulunmamalıdır.
5. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde yayımlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluklar yazarlarına aittir.
6. Gönderilen eserlerin telif hakkı Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'ne aittir. Yazarlar, makalelerini gönderdikleri zaman bu durumu kabul etmiş sayılırlar. Dergide yayımlanan yazılardan kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz.
7. Gönderilen eserler öncelikle konunun dergiye uyumu, yazıların objektiflik kriterine ve yayın etiği ilkelerine uygunluğu, yazar rehberinde yer alan şekil şartlarını sağlaması ve intihal içermemesi bakımından Yayın Kurulunca ön incelemeye tabi tutulmakta ve uygun bulunanlar hakemlere gönderilmektedir.
8. Dergiye gönderilen makaleler, "kör hakem sistemi" çerçevesinde iki hakeme iletilmekte; gerekli görülmesi durumunda ise üçüncü bir hakeme yönlendirilmektedir. Yayına kabul açısından çoğunluk kararı aranmaktadır.
9. Dergiye makale gönderimi Dergipark üzerinden veya sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr adresine yapılmaktadır.
10. Makale yazım kuralları anahatlarıyla aşağıda belirtilmiştir, daha detaylı bilgiye Dergi web sitesinden ulaşılabilir.

Hacim Şartı

- Makaleler kaynakça ile birlikte 10.000 kelimeyi aşmamalıdır.
- Makale özet ve metinleri, Microsoft Word formatında hazırlanmalıdır.
- Makaleler, sayfa kenarları üst, alt, sağ ve sol boşluk 2,5 cm bırakılarak 1,5 satır aralıklı, iki yana dayalı ve 12 punto Times New Roman yazı karakteri kullanılarak yazılmalıdır.
- Gönderilen tablo, şekil, resim, grafik vb.nin sayfa boyutları dışına taşmaması ve daha kolay kullanılmaları amacıyla 10 x 17cm'lik alanı aşmaması gerekir. Bundan dolayı tablo, şekil, resim, grafik vb. unsurlarda daha küçük punto ve tek aralık kullanılmalıdır.

Kapak Sayfası

- Kapak sayfası, yazar(lar)ın tam adları, çalıştıkları kurumlar ve iletişim bilgileri (yazışma adresi, telefon ve e-posta) ile makale başlığını (Türkçe ve İngilizce) içerecek şekilde *ayrı bir sayfa olarak* düzenlenmelidir.

Özetler

- Makalenin 150-200 kelime arası Türkçe ve İngilizce kısa özeti ile **700-750 kelime arası genişletilmiş İngilizce özetleri (*extended abstract*)** olmalıdır. Özetler, Times New Roman 10 punto ile yazılmalıdır. Özette, araştırmanın kapsamı ve amacı belirtilmeli, kullanılan yöntem tanımlanmalı ve ulaşılan sonuçlar kısaca verilmelidir.
- Özetlerin altında, italik karakterlerle 3-5 kelime arası Türkçe ve İngilizce anahtar kelimelere yer verilmelidir.

Başlıklandırma

- Başlıklandırmada iki yöntemden biri tercih edilebilir:
- Birinci Tarz (tercih edilmesi beklenen): Tüm başlıklar kalın olacak şekilde numaralandırma sistemi (1. , 1.1. , 2. , 2.1.) biçiminde kullanılabilir.
- İkinci Tarz: Numaralandırmadan, sadece başlık olarak verilebilir. Ana başlıklar kalın, alt başlıklar italik olacak şekilde düzenlenmelidir.

Kaynak Gösterme

- Kaynak gösterme formatı metin içi atıf yöntemine dayalı APA 6. ölçütlerine uygun olmalıdır.

Örnekler:

Tek yazarlı için; (Kessler, 1940, s. 36)

İki yazarlı için; (Tuna ve Yalçıntaş, 2011, s. 153)

İkiden fazla ise; (Özdemir vd., 2010, s. 25)

- Metin içinde birden fazla yapılan atıflar önce basıma göre kronolojik olarak yapılmalıdır.

Örnek:

(Zaim, 1990, s. 25; Kutal, 2010, s. 120; Dereli, 2011, s. 49)

- İnternet kaynakları için, çevrimiçi anında kaynağın sayfadan indirildiği tarih esas alınmalıdır.

Örnek:

(Parlak, 12 Aralık 2015) veya sayfası belli ise (Parlak, 12 Aralık 2015, s. 25)

Kaynakça Yöntemi

• Tek Yazarlı Kitap için Örnek;

- Zaim, S. (1992). *Çalışma Ekonomisi* (9. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.

• Çok Yazarlı Kitap için Örnek;

- Tuna, O., Yalçıntaş, N. (2011). *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

• Editörlü Kitap için Örnek;

- Tokol, A., Alper, Y. (Ed.) (2012). *Sosyal Politika* (2. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.

• Editörlü Kitapta Bölüm için Örnek;

Murat, S. (2003). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı. Aykaç, M., Parlak, Z. (Ed.), *Tüm Yönleriyle Türkiye-AB İlişkileri* (ss. 45-91). İstanbul: Elif Kitabevi.

• **Dergide yayınlanan makaleler için örnekler;**

Akgeyik, T. (2006). Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 51, 47-99.

Yıldırım, K., Şahin, L. (2015). Osmanlı'dan Günümüze Mesleki Eğitimin Gelişimi. *Çalışma ve Toplum*, 44, 77-112.

• **Çeviriler için örnekler;**

Neumark, F. (2006). *Boğaziçi'ne Sığınanlar (Türkiye'ye İltica Eden Alman İlim Siyaset ve Sanat Adamları; 1933-1953)*. (Ş. A. Bahadır, Çev.) İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

• **İnternet kaynakları için örnekler;**

Lindquist, G. S. (01 Ocak 2011), *Unemployment Insurance, Social Assistance and Activation Policy in Sweden*, Erişim Tarihi: 22 Ocak 2011, http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/DE%2007/Sweden_DE_07.pdf.

• **Tezler için örnek;**

Özgür, A. (2008). *Pension Reform: The Turkish Case in The European Context* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). ODTÜ SBE, Ankara.

• **Önemli Açıklama**

Bu kurallara uygun olmayan makaleler yazarlarına *iade edilerek düzeltilmesi rica edilir*.

Yazıların gönderileceği adres: sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr