

## Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, Neoliberalizm ve Çalışma Hayatı: Türkiye, OECD Ülkeleri ve Dünya Üzerine Bir İnceleme

*Sustainable Development Goals, Neoliberalism, and Working Life: An Examination on Türkiye, the OECD, and the World*

Serkan Coşkun<sup>1</sup> 

<sup>1</sup> Hacettepe Üniversitesi,  
Ankara, Türkiye  
srkancoskun@gmail.com

\*Sorumlu Yazar/Corresponding Author



Geliş Tarihi/Received: 06.12.2023  
Kabul Tarihi/Accepted: 17.04.2024  
Yayımlanma Tarihi/ Available Online:  
07.05.2024

**Öz:** Bu çalışma, 2015 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) ile neoliberal politikalar arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Odak noktası, "tam ve üretken istihdam ile insan onuruna uygun işlerin sağlanması" hedefidir. Araştırma, serbest piyasa güçlerinin ekonomik ve sosyal sorunları çözmedeki etkinliği inancının, bu hedefle olan uyumunu tartışmaya açmaktadır. İstihdamın iş güvencesi, sözleşmeler, ücretler, çalışma saatleri ve sendikal yapılarına dair makroekonomik analizler, neoliberal politikaların SKH'lerle çeliştiğini göstermektedir. Bu ekseninde, SKH'lerin mevcut politik yapıyla uyumlu olup olmadığı ve neoliberal politikaların sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşma üzerindeki etkisini tartışmaktadır. Veriler Dünya Bankası, ILO ve OECD'den alınmış, veri madenciliği yöntemleri kullanılarak Türkiye, OECD ülkeleri ve Dünya düzeyinde karşılaştırmalı analizler yapılmıştır. Bu bağlamda, çalışma sürdürülebilir kalkınma hedeflerine, özellikle iş yaşamına ilişkin boyutlarında, neoliberal politikaların etkilerini değerlendirerek özdeşünümselliğimizi geliştirmeye katkıda bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Sürdürülebilir kalkınma hedefleri, Neoliberalizm, İstihdam, Çalışma hayatı, Makroekonomik göstergeler

**Abstract:** This study investigates the relationship between the Sustainable Development Goals (SDGs) established by the United Nations in 2015 and neoliberal policies, focusing specifically on the goal of "ensuring full and productive employment and decent work for all." The research challenges the belief in the effectiveness of free market forces in solving economic and social issues in relation to this objective. Macro-economic analyses concerning job security, contracts, wages, working hours, and union structures reveal discrepancies between neoliberal policies and the SDGs. The study discusses whether the SDGs are compatible with the current political structure and how neoliberal policies affect the achievement of sustainable development goals. Data from the World Bank, the International Labour Organization (ILO), and the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) were utilized, and comparative analyses at the levels of Türkiye, OECD countries, and the world were conducted using data mining techniques. In this context, the study contributes to enhancing our self-reflection by evaluating the impacts of neoliberal policies on the work-life dimensions of the sustainable development goals.

**Keywords:** Sustainable development goals, Neoliberalism, Employment, Working life, Macroeconomic indicators

### Extended Abstract

In the contemporary era marked by rapid globalization and evolving economic paradigms, the Sustainable Development Goals (SDGs) established by the United Nations in 2015 stand as a beacon of hope and a roadmap towards a more equitable, sustainable, and prosperous world. Among the myriad objectives outlined within the SDGs, the goal of "ensuring full and productive employment and decent work for all" emerges as a critical pillar, given its profound implications on economic stability, social equity, and individual dignity.

This research delves into the intricate relationship between the aspirational SDGs and the prevailing neoliberal policies that have shaped global economic landscapes over the past few decades.

Neoliberalism, with its staunch advocacy for free-market capitalism, deregulation, and minimal state intervention, has been a dominant force, influencing policy-making and economic strategies across nations. However, this research posits a fundamental question: Do neoliberal policies align with, or contradict, the objectives set forth by the SDGs, particularly in the realm of employment and labor?

Utilizing a comprehensive analysis based on data sourced from reputable institutions such as the World Bank, the International Labour Organization (ILO), and the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), this study embarks on a comparative examination spanning Türkiye, OECD countries, and the global context. The methodology, grounded in non-reactive research strategies, employs data mining techniques to sift through and analyze existing statistical datasets, providing an empirical foundation for the ensuing discussion.

The findings reveal a complex and multifaceted narrative. On one hand, the global economy, as reflected through Gross Domestic Product (GDP) metrics, has witnessed substantial growth. This growth, in theory, should precipitate increased employment opportunities, higher wages, and improved working conditions, thereby aligning with the SDGs' vision. However, the reality, as unearthed through this research, presents a stark contrast.

Neoliberal policies, characterized by their emphasis on economic efficiency and market-led solutions, have often led to a commodification of labor, where employment is viewed through the lens of market dynamics rather than social welfare or human dignity. The macroeconomic analyses conducted within this study illustrate a disconnect between neoliberal policies and the SDGs. Key indicators such as job security, wage structures, working hours, and union representation depict a landscape where neoliberalism's market-centric approach often undermines the SDGs' holistic aspirations for sustainable and dignified employment.

Moreover, the study highlights significant disparities in the distribution of economic gains. While GDP and per capita production values have surged, the proportion of these gains accruing to the workforce has not kept pace, suggesting an erosion of labor's share in the burgeoning economic pie. This discrepancy raises critical questions about equity, fairness, and the very essence of sustainable development, which seeks to balance economic growth with social inclusion and environmental stewardship.

The research further explores the nuances of employment contracts, working conditions, and labor rights, unveiling a trend towards increasing precariousness in employment relationships. Temporary contracts, part-time work, and informal employment arrangements, often devoid of adequate social protections, have become more prevalent under the aegis of neoliberal reforms. Such trends not only compromise job security and worker well-being but also challenge the SDGs' commitment to decent work for all.

In light of these findings, the study advocates for a reevaluation of neoliberal policies in the context of sustainable development goals. It calls for a paradigm shift towards policies that prioritize human dignity, social equity, and environmental sustainability alongside economic efficiency. This entails a more active role for the state in regulating labor markets, protecting workers' rights, and ensuring that economic growth translates into tangible improvements in the quality of employment and working life.

In conclusion, while neoliberal policies have undeniably shaped the global economic order, their alignment with the Sustainable Development Goals, particularly concerning employment and decent work, remains tenuous. This research underscores the imperative for a more integrated and holistic approach to policy-making, one that harmonizes economic objectives with the broader goals of social justice, environmental sustainability, and human well-being, as envisioned by the SDGs.

## 1. Giriş

Günümüzde ortaya çıkan sorunlar portföyü hem yerel hem de küresel düzlemde kapsamlı ve grift çözümlerin üretilmesini gerektirmektedir. Bu çözüm önerilerinin en başında, Birleşmiş Milletler tarafından 2015 yılında kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) gelmektedir. SKH'ler yoksulluktan gıda güvenliğine, hakkaniyetli ve kapsayıcı eğitimden, cinsiyet eşitliğine, temiz su ve hijyen erişiminden ve çalışma hayatına kadar pek çok alanda insanlığın geleceği için önemli hedefleri içermektedir. Özellikle, insanlığın çevresel ve varoluşsal imkanlarını tüketerek büyümesi ve kendi geleceğine yönelik muğlaklığın her geçen gün daha fazla hissedilmesi, SKH'leri hem yerel hem de küresel ekseninde daha önemli hale getirmektedir (Sachs, 2019; Sarıbeyoğlu Sklar, 2015). Bu ekseninde SKH'ler, sosyal, ekonomik ve çevresel boyutları bir arada ele alan kuşatıcı bir toplumsal hedefler bütünü olarak hükümetler, ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşları, çeşitli alanlarda çalışan akademisyen ve girişimcilere kadar geniş bir kitle tarafından desteklenen amaçlar haline gelmiştir.

Tarihsel açıdan SKH'ler, 1972 yılında Stockholm'deki BM İnsan ve Çevre Konferansında ekonomik kalkınma ile çevresel sürdürülebilirliğin olası açmazlarına ilişkin kaygılara dayanmaktadır (Sachs, 2019: 439). Uluslararası gündemde yerini alması ise 1987 yılında Brundtland Komisyonu raporu ile olmuştur (Sarıbeyoğlu Sklar, 2015: 27; Oz Mehmet, 2008). 1992 tarihinde Rio Konferansı SKH'lerin temelini hazırlanmasında diğer bir dönüm noktası olmuştur. Konferansta Gündem 21'in yanı sıra Orman ilkeleri, İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi ve Biyo Çeşitlilik Sözleşmesi imzaya açılmıştır. Rio Konferansı'nda ortaya çıkan sonuçların takibi ve paydaşların hedeflere ulaşma çabalarının uyumlu hale getirilebilmesi açısından 2002 tarihinde Johannesburg'da "Dünya Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi" gerçekleştirilmiştir (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2023). 2012 tarihinde Rio+20 BM Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı düzenlenerek "İstedığımız Gelecek" isimli, kalkınmanın yol haritasının sınırları çizilmiş ve sonuç belgesi olarak kabul edilmiştir. "Ortak ama farklılaştırılmış sorumluluklar" ilkesiyle BM Genel Kurulu'ndaki 193 ülke, 2015 yılına kadar gerçekleştirilmesi planlanan on yedi başlıktaki hedefleri belirlemiştir (Sachs, 2019: 443; Sarıbeyoğlu Skalar, 2015: 60-61). 2015 yılında gerçekleştirilen toplantıda ise tanımlanan hedeflere yönelik küresel performanslar değerlendirilmiştir. Buna göre ekonomik, toplumsal ve çevresel sorunlara beklenen çözümleri getirme noktasında atılan adımlardaki eksiklikler vurgulanmıştır. Bu çerçevede Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2030 ekseninde 17 temel hedef ve 169 alt hedefte olacak şekilde yenilenerek uluslararası düzlemde kabul edilmiştir (Peşkiroğlu, 2016:7).

Bu çalışmada da SKH'lerden "*Sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomik kalkınmayı sağlamak, tam ve üretken istihdamı ve insan onuruna yakışır işleri yaygınlaştırma*" hedefi ele alınmaktadır. Buna göre insanlığın hak ettiği ve insana yakışır bir iş tasavvurunun gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Sachs, 2019: 445). Bu noktadan hareketle çalışmada, SKH hedeflerinden sürdürülebilir bir çalışma hayatının ve hedefleri çerçevesinde vaat edilen geleceğin imkânı tartışmaya açılmaktadır. İstihdam yapısının gelir, sözleşme, vb. boyutları üzerinden çalışma hayatına ilişkin SKH'ler neoliberal politikalar açısından sorunsallaştırılarak, aktüel politik yapıyla ilişkisi çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Neoliberalizm, 1970'lerden itibaren dünya ekonomisinin ve istihdamdaki dönüşümün anlaşılmasında büyük ölçüde standart olarak kabul edilmiştir (Harvey, 2005; Slobodian, 2018). Bu anlayış, devletin ekonomik yaşamda daha az rol oynadığı ve serbest piyasa güçlerinin ekonomik ve sosyal sorunları çözüme en etkili mekanizma olduğunun kabulüne dayanmaktadır (Hayek, [1944] 2001,1960; Von Mises, [1949] 1996; Friedman, [1962] 2002). Ancak, neoliberalizm çıktıları itibariyle eleştirileri de beraberinde getirmiştir (Chomsky, 1998; Piketty, 2014; Stiglitz, 2002). Neoliberal uygulamaların istihdam yapısı çerçevesinde gelir eşitsizliğini artırırken iş güvencesi ve sosyal hizmetlere erişim gibi konularda bir dizi olumsuz etkisinin olduğu belirtilmiştir (Piketty, 2014; Stiglitz, 2002). Literatür incelendiğinde neoliberal politikalar ekseninde çalışma hayatındaki dönüşümler sonucunda, çalışanların özlük haklarında ve istihdam yapısında güvencesizleşme, ücret düşüşleri, saatlik gelir kaybı

ve farklı kuralsızlaştırma uygulamalarıyla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir (Belek, 2010; Bentolila & Dolado, 1994; Çolak, 2016; Conley, 2006; Elson, 2010; Emmons Allison vd. 2018; Kalleberg, 2009a; Özsoy Özmen, 2016; Picketty, 2014; Quinlan & Bohle, 2009; Rifkin, 1995; Scicchitano vd. 2020; Yıldız, 2007).

Bu düzlemde bakıldığında sürdürülebilir kalkınma hedeflerinden çalışma hayatına ilişkin hedefler, insana yakışır bir iş, güvenceli istihdam, gelir durumunun adaletli düzenlenmesine, cinsiyetler arası farklılıkların giderilmesine, sosyal adaleti göz önünde bulunduran bir paylaşım tahsisine dayanmaktadır. Ancak, neoliberal uygulamaların sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle uyumluluğu da ciddi belirsizlikler içermesi SHK'lerin güncel sosyal uzamdaki işlevselliğini temellendirme noktasında soru işaretlerine yol açmaktadır. Özellikle, neoliberalizm ve SHK'ler yapısal açıdan günümüz aktüel sosyal uzamında çelişkilerle birlikte ve eş zamanlı var olduğu görülmektedir. Araştırma bu noktadan hareketle neoliberal politikaların sürdürülebilir bir çalışma hayatına yönelik hedeflere ne derece imkân tanıdığını sorunsallaştırırken, makro düzlemde bu iki aktüel politik tavır alış arasındaki etkileşimlere ilişkin bir özdüşünümselliği harekete geçirmeyi hedeflemekte ve bu yönüyle önem arz etmektedir.

## 2. Neoliberalizm Ekseninde Sürdürülebilir Bir Çalışma Hayatının İmkânı Üzerine

Neoliberalizm, piyasa ekonomisine dayalı bir sistem olup devletin sermaye ve piyasa işleyişindeki rolünün azaltılmasını savunan ekonomik ve politik bir doktrindir (Harvey, 2005:2). Bu anlayışa göre, serbest piyasa ve sosyal ilişkilerin doğal yapısı, sosyal uzamın içinde demokratik bir şekilde işlemektedir. Bu nedenle sosyal uzamın doğal yapısına her türlü müdahale edilmesi işleyişi ve doğal dengeyi bozmaktadır. Otoritenin ya da kolektivitinin bu noktada üstlenebileceği yegâne sorumluluk dengenin ve işleyişin korunması açısından hakemliktir (Friedman, 2002: 24). Dolayısıyla, otoritenin sorumluluğu, hukukun sağlanması, düzenin korunması ve hakların tahsis edilmesi noktasında sadece teknik araçları sağlamakla sınırlıdır (Friedman, 2002: 31-34).

Bu bağlamda neoliberalizmin iktisadi yorumuna göre para arzı ve talebinin düzenlenmesi ya da piyasa dışı aktörlerin regülasyonları gibi müdahalenin (intervention) her türü, istihdam, üretim krizlerinin ve daralmaların temel nedeni olarak görülmektedir. Friedman (2002: 37-52) daha da ileri giderek Büyük Depresyon'un en temelde bu müdahaleci anlayışın bir sonucu olduğuna dikkat çekmektedir. Benzer şekilde Hayek, son 50 yıllık iktisadi krizleri aktif para kontrolü ve paranın kendi düzenini küresel düzlemde arz ve talep ekseninde düzenleyememesine bağlamaktadır (Hayek, 1960: 324-325).

Bu noktadan hareketle neoliberalizm, Keynesyen denklemin bir anti tezi ve onun eleştirisi olarak ortaya çıkmıştır. Birinci ve İkinci Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan yıkım, temel ihtiyaçlarını karşılayamayan insan yığınlarının oluşmasına ve iktisadi yapıların çöküşüne yol açmıştır. Bu durum, savaş sonrası dönemde sosyal sorumluluğun kurumsal düzlemde gerçekleştirildiği, bireylerin konumlarını ve kaynaklarını güçlendirme noktasında devletlerin doğrudan sorumluluk almasının zorunluluk olarak belirlediği bir dönemin başlangıcı olmuştur (Barr, 1998). Beveridge Raporundaki aile yardımları, sağlık-bakım servisleri ve tam istihdamın kurumsal sorumluluğun unsurları olarak tanımlanması bunun en temel göstergesidir (Barr, 1998: 32-33). Bu dönemde bütün bu düzenlemelerin arkasındaki temel anlayış ise Keynes'in basit denkleminde dayandırılmıştır.

Keynes, Paranın Genel Teorisi'nde toplumsal ilerleme fikrini ekonomik başarı ile doğrusal bir ilişki içerisinde konumlandırmaktadır (Keynes, 1964). Ona göre istihdam arttığında, toplam efektif talep artar. Efektif talep artışı tüketim talebini artırır ancak bu talep artışı hiçbir zaman toplam efektif gelir kadar değildir. Bu nedenle artan istihdamla eşlik eden efektif talep ile artan tüketim hiçbir zaman toplam çıktıyı tüketecek oranda değildir. Bu durum ise her zaman aradaki fazlalığı emmek üzere güncel yatırımı zorunlu kılmaktadır (Keynes, 1964: 28-29). Keynes, yıkımın ortaya çıkardığı bütün sürecin sorumluluğunu talebin girdiği krize bağlarken, bu talebin sorumluluğunu da bizzat kurumsal aktörlerin aksiyonlarıyla karşılıklı bir ilişki içerisinde konumlandırmıştır. Tam istihdam sağlandığı takdirde efektif

talep sağlanacak, dolayısıyla tüketim belirli oranda artacak üretim ve tüketim arasındaki fark ise yatırım ve genişleme sonucunda bir döngü içerisinde sürecektir. Bu durum ise kitlesel yatırımları, tüketici kitleyi, zorunlu süreklilik gösteren ve büyüyen yatırımları beraberinde sistemsel bir dayatma olarak gerektirmiştir. Çünkü bu iktisadi anlayış, verimlilik artışıyla paralel stabil bir talep ve tüketim kârlılığını göz önünde bulundurmakta ve daha fazla yatırımla tabanın refahının artırılmasına ihtiyaç duymaktadır (Zencirkıran & Baştürk, 2019:97).

Bu “müdahaleci” anlayış sistem sürdürülebilirliğinin önündeki engelleri kaldıracak biçimde yapılanmıştır. Öncelikle kurulan yeni sistem devlet, sermaye, işçi-işveren-sendika ağı içerisinde yapılanmıştır (Belek, 1997: 249). Piyasalar bu yolla korunmuş, uygulanan sosyal politikalar ile hem iş verenler hem de işçiler desteklenmiştir. Böylece sıkı denetimle hem tam istihdam hem de yüksek verimlilik garanti altına alınmıştır (Zencirkıran & Baştürk, 2019: 107). Uzun dönemli iş-ücret sözleşmeleri, verimlilik üzerinde yüksek düzeyli kontrol, genel verimlilik ile ürün fiyatlarına endekslenmiş ücretlerin kontrollü artırılması bu garantici tutumun yansımasıdır (Lipietz, 1997; Barbieri, 2009).

1970'lere gelindiğinde mevcut sistem 1960-1970 yılları arasındaki sosyal huzursuzluk ortamı, 1971'de dalgalı kur rejimi ve korumacı para politikalarının terk edilişi, 1973-1979 yılları arasındaki petrol ambargosu ve Batı ekonomilerinde enerji maliyetlerinin artışı, İran devrimi sonrası alternatif enerji sahalarının erişiminin sınırlanması nedeniyle dar boğaza girmiştir (Piore & Sabel, 1984: 166-167). Bu dönüşümler genel sistem anlayışının ardındaki formülasyonu ve refah uygulamalarına da ciddi bir darbe vurmuştur. Keynesçi uygulamaların dayandığı temel meşruiyet ilkesi toplumu gereksinimden ve riskten kurtarmak olmuştur (Rosanvallon, 2004: 31). Ancak bu beklenti sınırsız bir program ve uygulamaya dayanması nedeniyle belirsizleşen iç ve dış piyasa koşullar neticesinde imkânsızlaşmıştır.

Böylesi bir tarihsel çerçeve içerisinde 1980'li yıllarda Ronald Reagan ve Margaret Thatcher A.B.D. ve Birleşik Krallık'ta, Deng Xiaoping Çin'de serbest pazar ideolojisi çerçevesinde iktisadi yapıyı dönüştürecek adımları atmaya başlamıştır (Stiglitz, 2002: 13; Harvey, 2005: 1-4). Bu ideolojinin küresel düzlemde uygulayıcıları olarak Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu (IMF) öne çıkmıştır. Bu kuruluşlar yapısal reformlarla, sermaye akışının ülke içi sübvansiyon ve harcamalar ile belirli bir noktada tıkanmasının önünü açacak ve global bir pazar alanını hayata geçirecekti. Yabancı sermaye ülke içerisinde banka, iş, hizmet ve diğer farklı sektörler içerisine girerek rekabeti arttıracak ve ticaret özgürleşirken artan marjinal fayda büyümeye imkân sağlayacaktı (Stiglitz, 2002: 67-71). Böylelikle 1900 ile 1940 yıllar arasındaki talep sorununun çözümü için müdahaleci bir politik ve iktisadi tavır alış ortaya çıkarmıştır. Ancak, 1970'li yıllarda bu kez arzın krize girmesiyle, yani karlılık ve kazançların iç piyasa ile sübvansiyon edilememesi sonucu, küresel düzlemde bir arz ve talep alanı oluşturularak neoliberal yapının temelleri kurulmuştur.

Neoliberal ekonomik yapı, bu minvalde, ardılı müdahaleci ekonominin dayandığı mekanizasyon ve kolektif emek arasındaki organik bağı erozyona uğratmıştır. Küresel düzlemde bir arz-talep alanına evrilen iktisadi sistem, kitlesel üretim tesisleri, sıkı yapılanmış üretim süreçleri, ulusal üretim-tüketim zinciri ve bu kapsamdaki tam istihdam uygulamaları arasındaki ilişkiye dayanan denklemden köklü bir kopuşa neden olmuştur. Bu nedenle sistemin talep çerçevesinde kendini düzenleyebilme, rekabet edebilmesine yönelik ihtiyaç, kitlesel üretim ve kolektif emeğe ihtiyacı ortadan kaldırmıştır (Emre, 1995; Morris, 1988:301-302; Rifkin, 1995:96).

Braverman (2008:417) bu dönüşümü şöyle özetlemektedir: *“Adam Smith'in toplu işçiler örneğinde, artık tel düzelten bir işçi, uzunlamasına kesen başka biri, başlıkları biçimlendiren bir üçüncüsü, bunları toplu işçilere takan bir dördüncüsü, toplu işçileri sivriltiren bir beşincisi... ve işçileri kağıtların içine yerleştiren başka birisi tarafından yapılmamaktadır. Sürecin tamamı, büyük tel kümelerini her gün paketlenmiş ve satışa hazır biçimde milyonlarca toplu işçeye dönüştüren tek bir makinede yeniden birleştirilmiştir.”* Dolayısıyla, yeni dönem kolektif emeğin standart yapısını, yeni üretim teknolojileriyle

birlikte dönüştürmüştür. Özellikle, talep kökenli anlık değişimlere uyum sağlayabilme kapasitesi gerekliliğinin egemen olması “aracın tekerini araç giderken değiştirme” zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır (Doğan, 2005:95). Bu durum ise deregülasyon ve özelleştirme çerçevesinde, geçmişe göre emek piyasasının düzenlenebilirliğinin arttırılmasını dayatmış ve böylece emek piyasasında atipik uygulamaların gelişmesinin de önünü açmıştır (Atkinson & Meager, 1986).

Bu dönemin çalışma ilişkilerinde uygulanan temel ilke “esneklik” olmuştur. Sistemin makro yapısında, kısa dönemde ortaya çıkan çeşitlilik ve belirsizliklerle başa çıkmak için faydalı olduğu öne sürülen bu ilke, aynı zamanda emeğin organizasyon yapısını da temelden dönüştürmüştür (Atkinson & Meager, 1986: 68). Sennet (2012:45) esnekliği, ağacın rüzgâr karşısında formunun sınanması ve eski haline dönmesiyle ilişkilendirir. Ona göre, esneklik kavramı ideal olarak, insan davranışlarının ve kurumlarının değişen koşullara zarar görmeden uyum sağlama yeteneğine sahip olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu çerçevede, neoliberal yapı, aktif uyum sağlama yeteneğini ve düzenlenebilir olma kapasitesini esneklik olgusuna bağlamış, istihdam yapısının da bu noktada esnekleşmesi gerektiği zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır.

Çalışma ilişkileri ve istihdam yapısında, esneklik işlevsel ve sayısal olmak üzere iki boyutta temellendirilmektedir. Sayısal esneklik, emek girdilerinin sözleşme, gelir, çalışma saati gibi doğrudan iş veren çerçevesinde düzenlenebilir olmasıdır (Atkinson & Meager, 1986: 3-4,84). İşlevsel esneklik ise işverenin, çalışandan görev tanımını, vasıf gerekliliklerini, performans ve uyum sağlama yeteneğini düzenleyebilmesiyle ilgilidir (Atkinson & Meager, 186: 4,8). Üretim ve tüketim yapısı arz-talep çerçevesinde belirsizleşirken, kaçınılmaz olarak çalışanların da düzenlenebilir, kendilerini koşullar çerçevesinde ayarlayabilir olma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Verimlilik ve maliyet hesaplamalarında sürümden kazanma mantığı maliyetten tasarruf ile pazardan pay almaya dönüştüğün de istihdamın düzenlenme noktasındaki katı tam istihdam uygulamalarının getirdiği sınırlılıklar en temelde bu iki ilkenin devreye alınmasıyla kırılmıştır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde görülmektedir ki, kazançlar ve sözleşme yapıları ekseninde güvencesizlik artmıştır (Bentolila & Dolado, 1994; Bowden & Ballenger, 2018; Kalleberg, 2009a; Standing, 2011). Vasıflar arasındaki farklar artarken belirli bir grup emek yerel ve sınırlı birimi çerçevesinde değersizleştirilirken, beşerî sermayesi yüksek kesimlerde emeğin ve çalışma koşullarının bireysel düzlemde işveren ile çalışan arasındaki koşullar çerçevesindeki düzenlemeler ile sağlanmasının önü açılmıştır (Coşkun, 2022). Maliyetlerden tasarruf emeğin karşılığı olan değerden de küresel rekabet içerisinde kesintileri kaçınılmaz olarak beraberinde getirmiştir. Sonuçta, özlük haklardan ciddi kayıplar söz konusu olmuştur. Deregülasyon ve vasıf çerçevesinde emeği bireyselleştiren mekanizmalar özellikle çalışanları sendikal yapıdan uzaklaştırmış ve bağımsızlaştırmıştır. Bu durum ise çalışanları işverenler tarafından daha fazla atipik uygulamalara ve kayıplara maruz bırakmıştır (Bronfenbrenner, 2009; Freeman & Medoff, 1984: 59,77,135; Western & Rosenfeld, 2011: 513).

Gelişen bu yeni iktisadi kalkınma anlayışı, başta Amerika olmak üzere, Almanya, Japonya gibi büyük sanayilerin yanı sıra bütün ülkelere sirayet ederek neoliberal uygulamaları devreye almasıyla sonuçlanmıştır (Lipietz, 1997). Bunun sonucunda biline gelen refah uygulamalarının altı kazanırken çalışma hayatı ve istihdam yapısı temelden dönüşmüştür. Arz ve talebin küresel düzlemde düzenlenir hale gelişi rekabeti farklı bir biçime kavuşturarak iç piyasa tüketiminin yanı sıra temel kazanç alanının küresel pazarlara indirgenmesi özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde çalışma koşullarında ciddi bir deregülasyona yol açarken; gelir eşitsizliği, belirli grup mesleki ve statü gruplarının ezici önem kazanışı ve diğerlerinin değersizleştirilmesi, siyasi ve ekonomik istikrarsızlık, sosyal çatışmalar gibi pek çok soruna neden olmuştur (Stiglitz 2002; Rodrik 2018). Bunların sonucunda ise küresel güçlü firmaların sermaye giriş çıkışlarındaki rekabeti, yerel firmaların çoğunda düzenli işleri ve çalışma yapılarını prekaryalaşmış çalışma formlarına dönüştürmüştür (Stiglitz, 2002: 68; Standing, 2011: 4).

Dolayısıyla, makro iktisadi yapıdaki değişiklikler zorunlu olarak mikro düzeydeki ilişkileri de etkilemektedir. Özellikle Dean (2016: 77-79, 88-90) ve Scheve ve Slaughter (2004: 672-673), bu değişimlerin ağırlıklı olarak mikro düzlemdeki olumsuz yansımalarının göz önünde bulundurulması gerektiğine dikkat çekmektedir.

Bütün bu tartışmalar ışığında görülmektedir ki neoliberal politikaların sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle ilişkisi her zamankinden daha fazla önem taşımaktadır. Kamu kurumlarının özelleştirilmesi ve refah devleti uygulamalarının altının kazınması bürokrasiyi belirli yüklerden kurtarsa da sermaye, emek ve devlet arasındaki tarihi toplumsal sözleşmenin bozulması, insanların meşru hükümetleriyle aralarındaki bağı da zedelerken bu süreç içerisinde sürdürülebilir bir çalışma hayatının mümkünlüğü daha sorunlu bir hâl almaktadır (Castells, 2006: 533).

İnsana yakışır bir iş, bireylerin geleceğe ilişkin emin ve güçlü adımlar atabilme kapasitesini arttırmaya ilişkin bir olgudur. Bu olgunun günümüz gerçekliğindeki mümkünlüğü tabakalaşmış bir emek yapısı içerisinde bir vasıf grubu için kısmi olarak başarıları içerisinde barındırsa da genel düzlemde kuşatıcı bir çalışma hayatının imkânı sorunlar içermektedir. Geleceğin toplumları sürdürülebilir bir çalışma yaşamı için kuşatıcı bir istihdam ve istihdam koşullarını yaratma zorluğuyla karşı karşıyadır. Rifkin (1995)'ın da işaret ettiği gibi işsizlik olgusu, gelecek yüzyılımızın en baskılayıcı sosyal problemidir. Yapısal işsizliğin ve yapısal istihdam sorunlarının verimlilik ve çalışan performansından bağımsızlaştırılarak düşünülmesi gerekmektedir. Rosanvallon (2004: 32)'un dikkat çektiği boyutuyla temel sorunumuz, geleceğin temsilcilerinin neler olması gerektiği hakkında bir uzlaşmaya ilişkindir. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin hayata geçirebilme olasılığı bu uzlaşmanın imkânıyla ilgili bir meseledir.

### 3. Yöntem

Bu araştırma, nicel araştırma metotlarından tepkisiz (Non-reactive, unobtrusive research) araştırma stratejisi çerçevesinde tasarlanmıştır. Tepkisiz araştırmalar içerik analizi, var olan istatistiklere/dokümanlara dayalı ve ikincil araştırma olarak alt stratejilere ayrılmaktadır (Babbie, 2007: 319; Neuman, 2014: 369). Babbie (2012: 338, 362, 369) bu stratejilere ek olarak, tarihsel karşılaştırmalı araştırma, sosyal bağlam araştırması ve sosyal gösterge araştırması olarak farklı stratejileri de eklemektedir. Araştırma, bu stratejiler içerisinde halihazırdaki istatistiklere dayandırılarak kurgulanmıştır. Bu vasfıyla ikincil analizden ayrılmaktadır.

İkincil araştırmalar, kişilerin hali hazırda kendilerinin birincil elden toplamadığı, ücret karşılığında paylaşılan ve genel itibarıyla anket veri setlerine dayanmaktadır (Neuman, 2014: 49, 384). Var olan istatistikler ise hükümet veya diğer organizasyonların kamusal erişime açık olarak paylaştığı veri setlerine dayanmaktadır (Neuman, 2014: 49). Ortak güçlü yanları ise araştırmacıya maliyet ve zaman açısından avantaj sağlarken, yüksek kalitede kapsamlı verilere ve boylamsal analiz imkânı tanımaktadır (Bryman, 2012: 312-313).

Bu noktadan hareketle neoliberal politikaların çalışma yaşamında meydana getirdiği değişimlerin sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle yapısal uyumu OECD, Dünya Bankası ve Uluslararası İş Örgütü'nün paylaştığı veriler çerçevesinde ilişkiyi bir düzlemde incelenmektedir.

#### 3.1. Veri kapsamı, metrik organizasyonu ve analiz metodolojisi

Amaçlanan değerlendirmeler için veri setleri Dünya Bankası, OECD, ILO gibi uluslararası kuruluşların veri bankalarından çekilmiştir. Bu kapsamda ilgili kuruluşların veri bankalarından; çalışan başına çıktı oranı (ILO, 2023a), GSYMH içerisinde çalışanların gelir payının yüzdesi (ILO, 2023b), 25 yaş ve üzeri işsizlik oranı (ILO, 2023c), istihdam içerisinde geçici ve sürekli sözleşme oranı (ILO, 2023d), cinsiyetler arası gelir uçurumu oranı (ILO, 2023e), cinsiyet ve mesleklere göre saatlik ortalama kazanç (ILO, 2023f), kayıtlı işsiz oranı (OECD, 2023a), çalışanların yıllık ortalama çalışma süresi (OECD 2023b), gönülsüz

yarı zamanlı çalışan oranı (OECD, 2023c), toplu pazarlık kapsam oranı (OECD, 2023d), sendikal yoğunluk oranı (OECD, 2023e), gayri safi yurt içi milli hasıla oranı (World Bank, 2023a) ve istihdam edilen kişi başı çalışan açısından GSYMH oranı (World Bank, 2023b) bilgileri çekilmiştir. Veriler içerisinde eksik kategoriler olmaması nedeniyle içerik açısından eksik verileri tamamlamaya ilişkin bir işlem yapılmamıştır. Veri metrikleri açısından karşılaştırma düzlemleri açısından farklılıklar olması nedeniyle karşılaştırmalara Türkiye, Türkiye-OECD ve Türkiye-Dünya ekseninde yer verilmiştir.

Çekilen verilere ait metriklerin nasıl düzenleneceği ve organize edileceği CRISP-DM protokolü çerçevesinde gerçekleştirilmiştir (Provost & Fawcett, 2013: 27). CRISP-DM (Cross Industry Standard Process for Data Mining) protokolü basit anlamıyla veri madenciliği projelerinde başından sonuna kadar takip edilen adımlara ilişkin ayrıntılı bir kılavuздur (Provost & Fawcett, 2013: 27-33). Bu çerçevede ilk olarak kuramsal çerçeve ve metnin iddia ettiği sorunsalın literatür taraması ekseninde problemin ne olacağı belirlenmiştir. Daha sonra çekilen veri setleri betimsel istatistiksel analiz metotları ve ilk görselleştirmeler ile veriye yönelik anlayış geliştirilmiştir. Analiz metriklerinin nihai ilişki ve görünümüne karar verildikten sonra tematik olarak ayrıştırılmıştır. Bu ekseninde dört temel sorunsal düzlemi betimsel olarak belirlenmiş ve sunulmuştur. Bunlardan birincisi, makro boyutta değişen GSYİH yapıları, çalışanların ürettikleri değer ve gelir yapısıdır. İkincisi, çalışma hayatı içerisinde işsizlik oranları, çalışma süreleri ve sözleşme yapılarının dönüşümüdür. Üçüncüsü gelir yapısının cinsiyetler düzlemindeki dönüşümü ve gelir eşitsizliğine ilişkindir. Dördüncüsü kurumsal düzlemde sendikal yapı ve toplu sözleşme kapsamıdır.

Bu noktadan hareketle 4 temel araştırma sorusu oluşturulmuştur:

1. Üretilen değer artışı ve çalışanların gelirlerindeki artış yapısı arasındaki ilişki nasıl bir eğilim göstermektedir?
2. İşsizlik oranları ve sözleşme yapısındaki değişim nasıldır?
3. Cinsiyetler arası gelir uçurumu nasıl bir görünüm sergilemektedir?
4. Sendikal yoğunluk ve toplu sözleşme kapsamında değişim var mıdır?

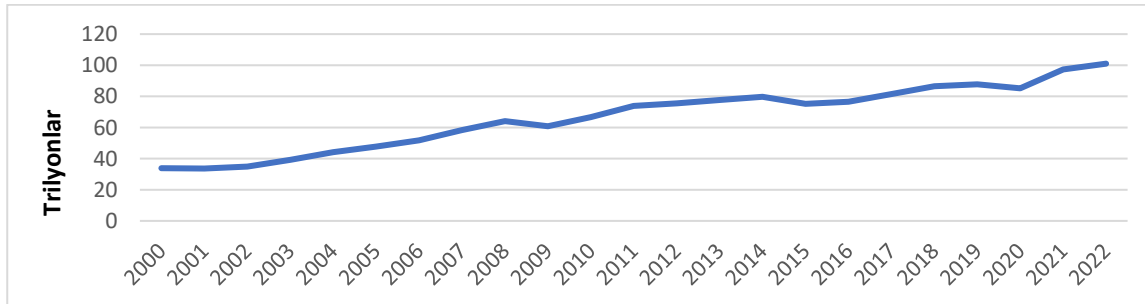
#### 4. Bulgular

Araştırmanın bulguları 4 tema ekseninde sırasıyla sunulmuştur. Buna göre Tema 1: Değer Artışı ve Gelir, Tema 2: İşsizlik, Çalışma ve Sözleşme Yapısı, Tema 3: Gelir Eşitsizliği ve Cinsiyet, Tema 4: Kolektif Yapı: Sendikalar ve Toplu Sözleşme'dir.

##### 4.1. Değer artışı ve gelir

###### Şekil 1

2000-2022 Yılları Arasında GSYİH Değişimi-Dünya

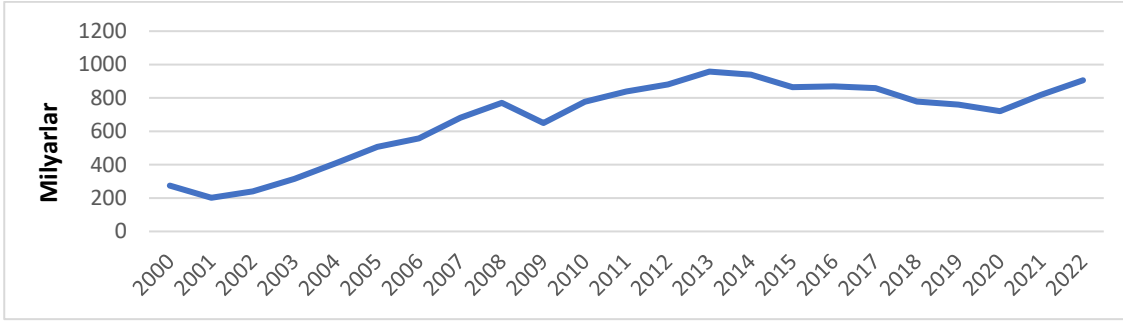


**Kaynak:** World Bank (2023a)



**Şekil 2:**

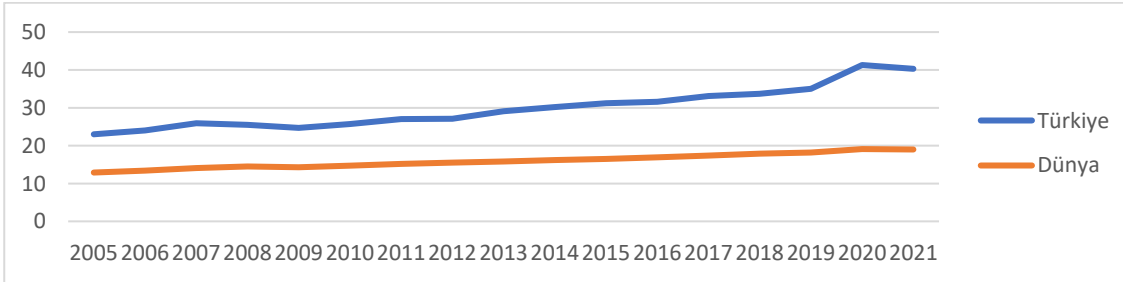
2000-2022 Yılları Arasında GSYİH Değişimi-Türkiye

**Kaynak:** World Bank (2023a)

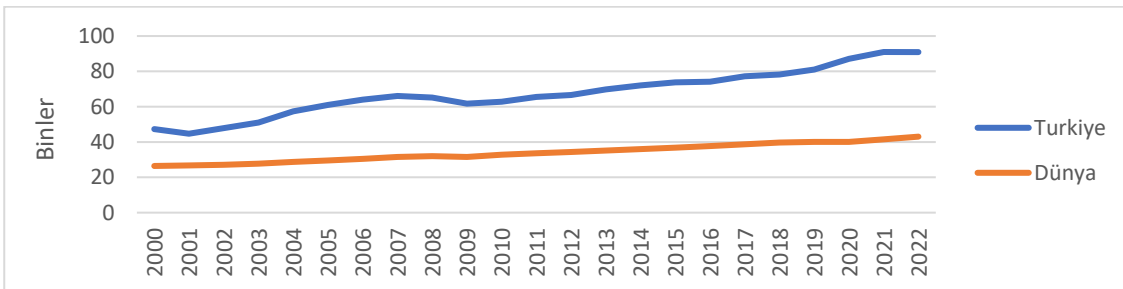
2000-2022 yılları arasında dünya genelinde Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) yaklaşık 40 trilyon dolardan 100 trilyon dolara çıkmıştır (Şekil 1). Aynı dönemde, Türkiye'de GSYİH 200 milyar dolardan, 2022 itibariyle 900 milyar dolara ulaşmıştır (Şekil 2). Bu artış, küresel ekonominin sürekli büyüme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda, GSYİH'lerdeki artış hem dünya hem de Türkiye açısından üretilen değer yıl içerisinde ciddi bir oranda arttığını göstermektedir (Şekil 1, 2). GSYİH'lerdeki bu artış, aynı zamanda yatırım hacmi, istihdam, gelir ve kazançlar açısından da aynı paralelde artışları beraberinde getirmesi beklenmektedir.

**Şekil 3**

2005-2021 Yılları Arasında Çalışan Başına Saatlik Çıktı

**Kaynak:** ILO (2023a)**Şekil 4**

2000-2022 Yılları Arasında Çalışan Kişi Başına GSYİH Oranı (\$)

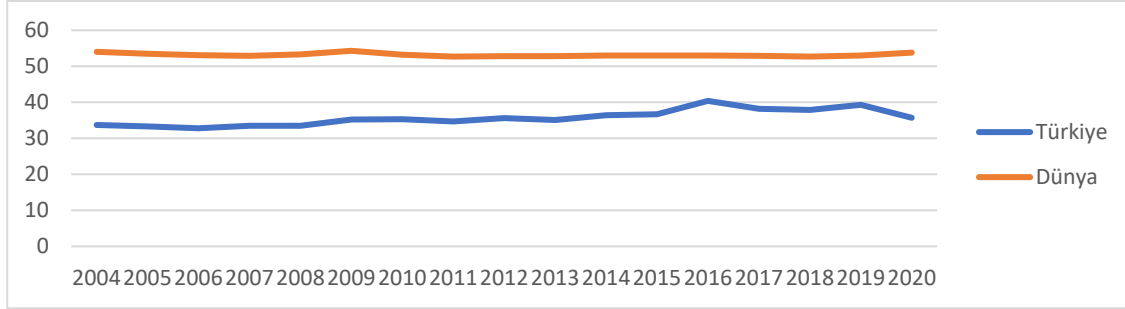
**Kaynak:** World Bank (2023b)

Çalışan başına düşen GSYİH ve saat başına üretim değeri, GSYİH'nin içinde çalışanların verimlilikteki rolüne ve değer artışında çalışan payına ilişkin değişim hakkında anlayışımızı geliştirmektedir. Özellikle, 2017 yılında alım gücüne göre dolar bazında yapılan değerlendirmede, Türkiye'deki çalışan başına düşen GSYİH 47.000\$'dan 90.000 \$'a yükselmiştir (Şekil 3). Aynı metrik, dünya genelinde 2000-2022 yılları arasında 26.000\$'dan 43.000\$'a çıkmıştır (Şekil 3). Eğer çalışılan saat başına üretime bakarsak; 2000-2021 yılları arasında Türkiye'de 23 birim (\$)/saatten 40,3 birim (\$)/saate, globalde ise 12,9 birim (\$)/saatten 19 birim (\$)/saate çıkmıştır (Şekil 4). Bu rakamlar, GSYİH'deki artışın, çalışanların artan

verimliliğiyle doğru orantılı olduğunu ve Türkiye'de ve dünya genelinde her bir istihdam bulunan bireyin daha fazla ekonomik değer ürettiğini göstermektedir.

### Şekil 5

2004-2020 Yılları Arasında Çalışanların Gelirinin GSYİH İçerisindeki Payı

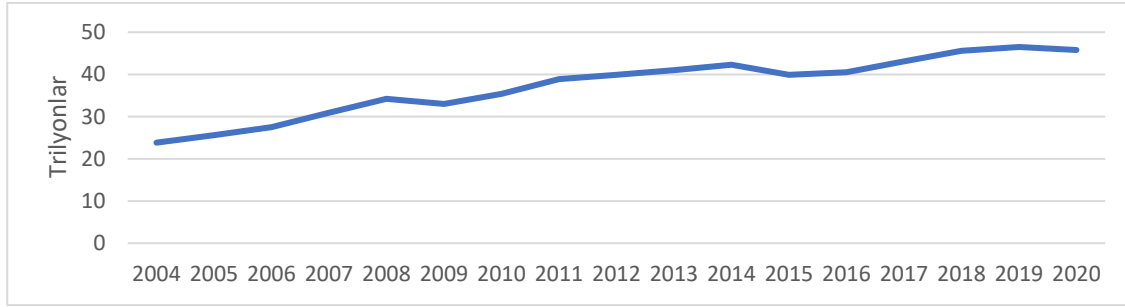


**Kaynak:** ILO (2023b)

GSYİH'nin çalışan üretkenliği ve ekonomik değer katkısındaki artış çerçevesinde çalışanların ne kadar pay aldığına bakıldığında ise 2004-2020 yılları arasında çalışanların gelirinin GSYİH içerisinde Türkiye için %33,7'den %35,7'ye yükselirken, dünya genelinde %54'ten %53,8'e düşmüştür (Şekil 5). Buna göre, Türkiye'de çalışanların GSYİH'den aldığı payda yaklaşık %2'lik bir artış olmuştur. Ancak genel itibariyle değerlendirildiğinde Türkiye dünya ortalamasının yaklaşık %20 gerisindedir. Bu durumu daha doğru değerlendirebilmek için, metriğin hesaplanmasında gelişmiş ülkelerin etkisinin ayrıca ele alınması gerekmektedir.

### Şekil 6

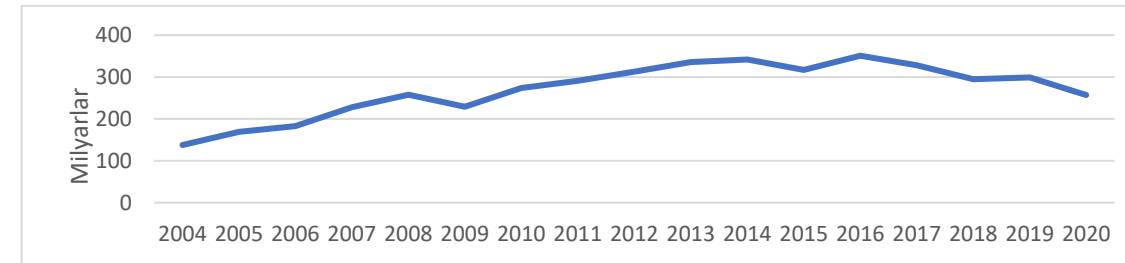
2004-2020 Yılları Arasında Çalışanların Gelir Oranının GSYİH İçerisindeki Payı- Dünya



**Kaynak:** World Bank (2023a); ILO (2023b)

### Şekil 7

2004-2020 Yılları Arasında Çalışanların Gelir Oranının GSYİH İçerisindeki Payı- Türkiye



**Kaynak:** World Bank (2023a); ILO (2023b)

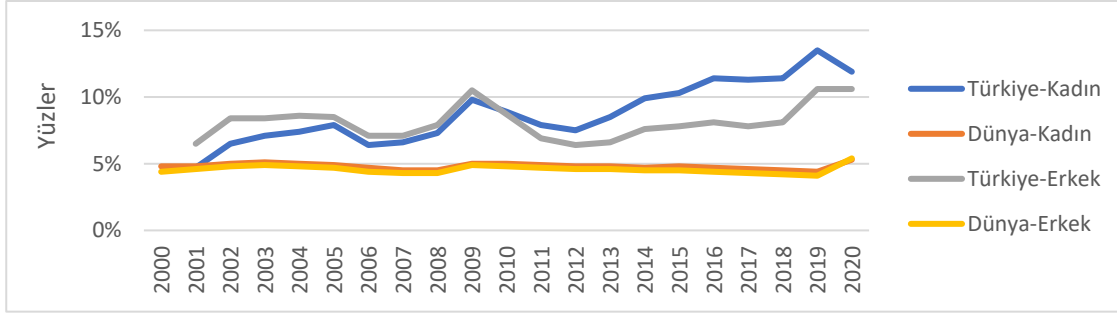
Dünya genelinde çalışanların GSYİH'den aldığı pay, yaklaşık 20 trilyon \$'dan 45 trilyon \$'a yükselmiştir. Türkiye için ise bu değer yaklaşık 130 milyar \$'dan 250 milyar \$'a çıkmıştır (Şekil 7). Hem global hem de yerel ölçekte bu artış, çalışanların ekonomik değerden elde ettikleri payın yaklaşık iki katına çıktığını göstermektedir. Ancak, son 5 yılda Türkiye'nin işgücü gelir payında yaklaşık 100 milyar \$'lık bir azalma yaşandığı görülmektedir (Şekil 7). Bu, GSYİH'deki artışa karşın işgücü gelirinin azalmasına neden olan

dinamikleri anlamının önemli olduğunu göstermektedir. Özellikle verimlilikteki önemli artış ve çalışanların ürettiği değerdeki yükselme göz önüne alındığında, Türkiye'nin küresel ortalamaya kıyasla çalışanlara daha az pay verdiği sorunsalını istihdam yapısının güçlendirilmesi ve gelir adaleti, paylaşımı noktasında kritik bir öneme sahiptir.

#### 4.2. İşsizlik, çalışma ve sözleşme yapısı

##### Şekil 8

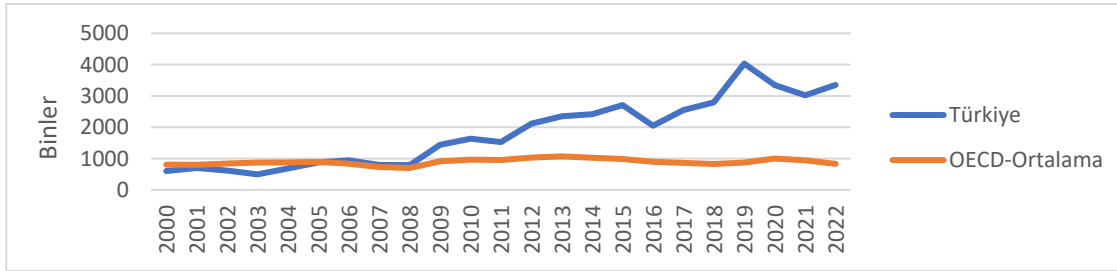
2000-2020 Yılları Arasında 25 Yaş ve Üzeri İşsizlik Oranı



Kaynak: ILO (2023c)

##### Şekil 9

2000-2022 Yılları Arasında Kayıtlı İşsiz Sayısı



Kaynak: OECD (2023a)

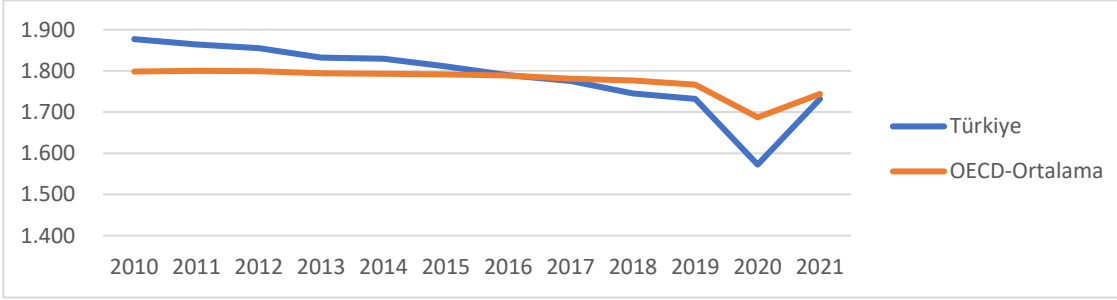
İşsizlik, ülke içerisinde değer üretmesi beklenen bir grubun kullanılmadan kalması veya bir atıllık durumudur. Özellikle 25 yaş ve üzeri bireylerin işsizlik oranı, bu durumu değerlendirmede en kritik göstergedir. Bu yaş grubundaki işsizlik oranı, farklı eğitim seviyelerini tamamlamış ve iş arayan bireyleri kapsamaktadır. 2000-2020 yılları içerisinde Türkiye'nin 25 yaş ve üzeri işsiz oranlarında ciddi bir artış söz konusudur (Şekil 8). 2000 yılında yaklaşık kadınlarda %4 erkeklerde ise %6 olan bu oran 2020 yılı itibariyle kadınlarda %12'ye erkeklerde %10'a çıkmıştır (Şekil 8). Aynı oran dünya ortalamasında ise yaklaşık olarak kadın ve erkek kategorisi için %4 ve %6 bandındadır (Şekil 8). Bu yaş grubundaki bireyler tipik olarak eğitimlerini tamamlamış, kariyerlerine başlamış bireylerden oluşmaktadır. Dolayısıyla, 25 yaş üzeri işsizlik artışı, iş imkanları çerçevesinde bir sınırlılığa ilişkin bilgi sağlamakla birlikte beşerî sermaye ve uzun vadeli toplumsal etkileri açısından ciddi olumsuz sonuçları olmaktadır. Beşerî sermaye, bireylerin eğitim, beceri ve deneyimlerinin toplamını ifade eder ve bir ülkenin ekonomik büyümesi ve sosyal refahı için kritik öneme sahiptir. İşsizliğin yüksek olması, beşerî sermayenin etkili kullanılmamasına ve zamanla erozyona uğramasına neden olur. Bu durum ise beceri ve bilgi seviyelerinin çıktıkları noktasındaki değer azalışı sonucunda beşerî sermaye kalitesinin ve yenilik geliştirme kapasitesinin azalmasına yol açmaktadır (Becker & Doner, 2020). Farklı bir örnek ise, işsiz bireylerin sosyal izolasyon yaşamaları ve toplumdan kopmaları sonucu, bu grup bireylerde sosyal uyum sorunlarına ve huzursuzluklara neden olmasıdır (Fehr vd. 2020).

Kayıtlı işsizlik oranlarına gelindiğinde, Türkiye'nin işsizlik oranları 2000'den 2022'ye kadar genel bir artış trendi göstermektedir (Şekil 9). Özellikle 2009 yılında bir sıçrama görülmekte, bu da 2008 küresel finans krizinin etkilerini yansıtmaktadır. 2001'de yaşanan ekonomik krizin ardından Türkiye'de işsizlik

oranı artmış, 2002'de ise bir azalma gözlemlenmiştir. 2016'dan 2017'ye geçişte yine bir düşüş söz konusu olmuştur. OECD ülkelerinin ortalama işsizlik oranı, genel olarak daha stabil bir görünüm sergilemektedir. OECD ortalamasında da 2008 finans krizinin etkisiyle 2009'da bir artış gözlemlenmektedir; ancak bu artış Türkiye'deki kadar keskin değildir. 2007'den sonraki yıllarda OECD işsizlik oranlarında genel bir düşüş trendi söz konusudur. Türkiye'nin işsizlik oranları, özellikle 2000'lerin başından itibaren OECD ortalamasının üzerinde seyretmektedir. Ancak, 2008 krizinden sonra Türkiye'nin işsizlik oranı çok daha hızlı bir artış gösterirken OECD ülkeleri daha dengeli bir görünüm söz konusudur (Şekil 9).

### Şekil 10

2010-2021 Yılları Arasında Ortalama Yıllık Çalışma Süresi

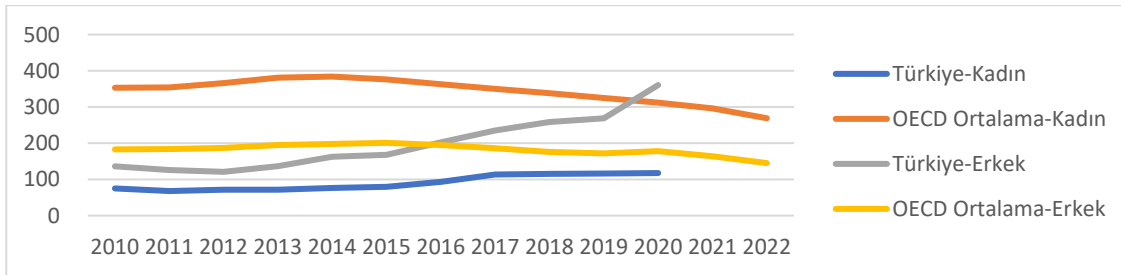


**Kaynak:** OECD (2023b)

2010 yılında Türkiye'deki bir çalışanın yıllık ortalama çalışma süresi 1.877 saatken, OECD ortalaması yaklaşık 1.800 saattir. 2017'de Türkiye, OECD ortalamasının altına inmiştir. Covid-19 pandemisi sırasında OECD ortalamasında 100 saatlik, Türkiye'de ise 150 saatlik bir düşüş yaşamıştır. Bu, pandemi nedeniyle iş yerlerinin kapanmasının çalışma sürelerini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. 2020 ve 2021 yılları arasında, OECD ortalaması çalışma saatlerini 45 saat artırırken, Türkiye'de bu artış 132 saate çıkmıştır (Şekil 10). Dolayısıyla, Türkiye kriz sonrası çalışma saati normalleşmesinde hızlı bir adaptasyon göstermiştir.

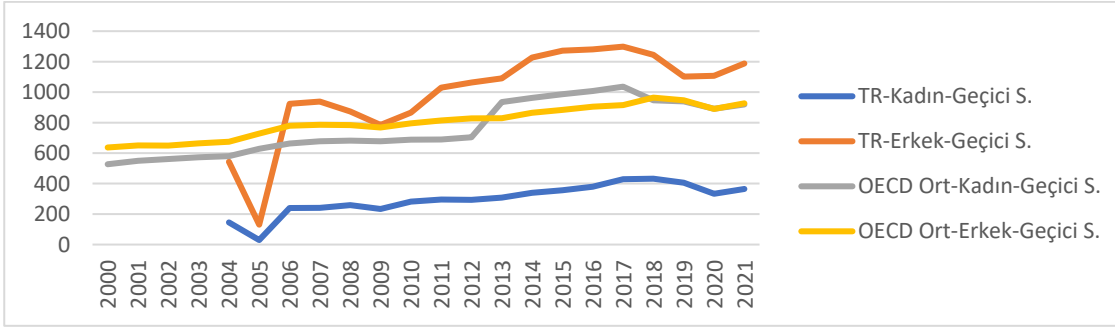
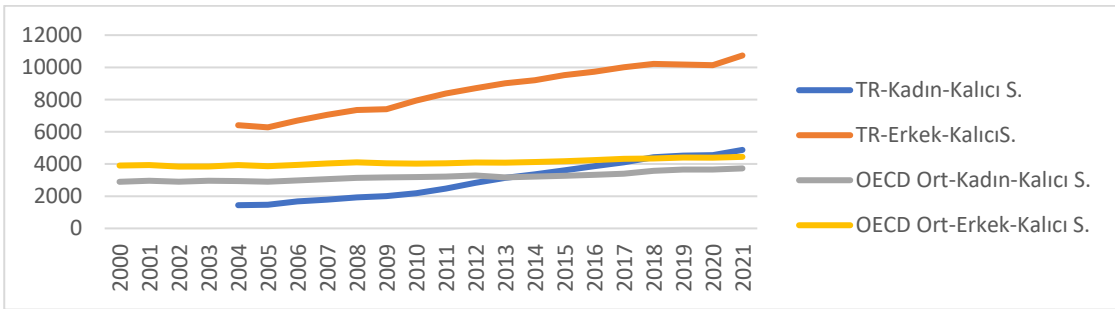
### Şekil 11

2010-2022 Yılları Arasında Gönülsüz Yarı Zamanlı Çalışanlar: Türkiye-OECD (Binler)



**Kaynak:** OECD (2023c)

2010-2022 yılları arasında incelendiğinde, OECD ortalamasında 2014'ten itibaren gönülsüz yarı zamanlı çalışanlar (GYÇ) oranında sürekli bir azalış görülmüştür (Şekil 11). Ancak, cinsiyetlere göre ayrıldığında, kadınların GYÇ oranının erkeklere kıyasla ortalama 120 puan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu, kadınların tam zamanlı iş bulma konusunda erkeklere göre daha dezavantajlı olduklarını göstermektedir. Türkiye'ye baktığımızda, 2012 yılından sonra erkeklerde GYÇ oranında ciddi bir artış gözlemlenmiştir. 2016 yılından sonra bu oran, OECD ortalamasının yaklaşık 1,5 katına ulaşmıştır. Kadınlar için durum, OECD ortalamasından daha düşüktür; bu olumlu bir durum gibi görünse de 2010-2020 yılları arasında kadınlardaki GYÇ oranında yaklaşık %35'lik bir artış yaşanmıştır. Bu artış, kadınların erkeklere göre GYÇ'de daha avantajlı olduklarını göstermez ancak erkeklerin yıllar içinde tam zamanlı iş bulma konusunda yaşadıkları olumsuz değişimi ortaya koymaktadır.

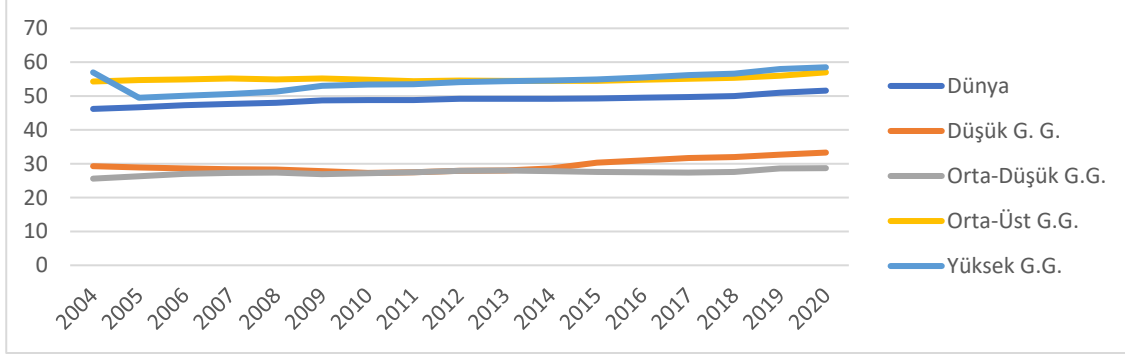
**Şekil 12***2000-2021 Yılları Arasında Geçici Sözleşmeler: Türkiye-OECD (Binler)***Kaynak:** OECD (2023d)**Şekil 13***2000-2021 Yılları Arasında Sürekli/Kalıcı Sözleşmeler: Türkiye-OECD (Binler)***Kaynak:** OECD (2023d)

Geçici ve sürekli sözleşmeler bir istihdam yapısının genel profilini tanımlamada anahtar göstergelerdir. Örneğin, yüksek oranda geçici sözleşmeye sahip bir yapı, çalışanların düşük iş güvencesini ve belirsiz çalışma koşullarını yaşadığını göstermektedir. Sürekli sözleşme oranı ise istihdamın istikrarını ve güvencesini işaret etmektedir. 2000-2021 yılları arasında OECD'de geçici iş sözleşmelerinde erkekler için %46, kadınlar için %74 artış yaşanmıştır. Türkiye'de 2004-2021 yılları arasında bu artış erkeklerde %119, kadınlarda ise %152 olarak gerçekleşmiştir. 2021'de OECD ortalamalarına göre kadınlarda 919 bin, erkeklerde 927 bin geçici iş sözleşmesi bulunurken, Türkiye'de bu sayı kadınlarda 365 bin, erkeklerde 1.2 milyon civarındadır (Şekil 12). Türkiye'nin kadın kategorisi, OECD'nin iki cinsiyet kategorisine kıyasla daha düşüktür. Kalıcı sözleşmelerde 2000-2021 yılları arasında OECD ortalamaları erkekler için %14, kadınlar için %29 artış göstermiştir. Türkiye'de bu oranlar erkekler için %68, kadınlar için %238'dir. 2021 itibarıyla OECD erkek kategorisi 4.4 milyon, kadın kategorisi ise 3.7 milyon sürekli iş sözleşmesine sahipken, Türkiye'de bu sayı erkeklerde 10 milyon, kadınlarda 4.8 milyondur (Şekil 13).

### 4.3. Gelir eşitsizliği ve cinsiyet

#### Şekil 14

2004-2020 Yılları Arasında Cinsiyetlere Göre Gelir Uçurumu: Dünya-Gelir Grubu Ülkeleri



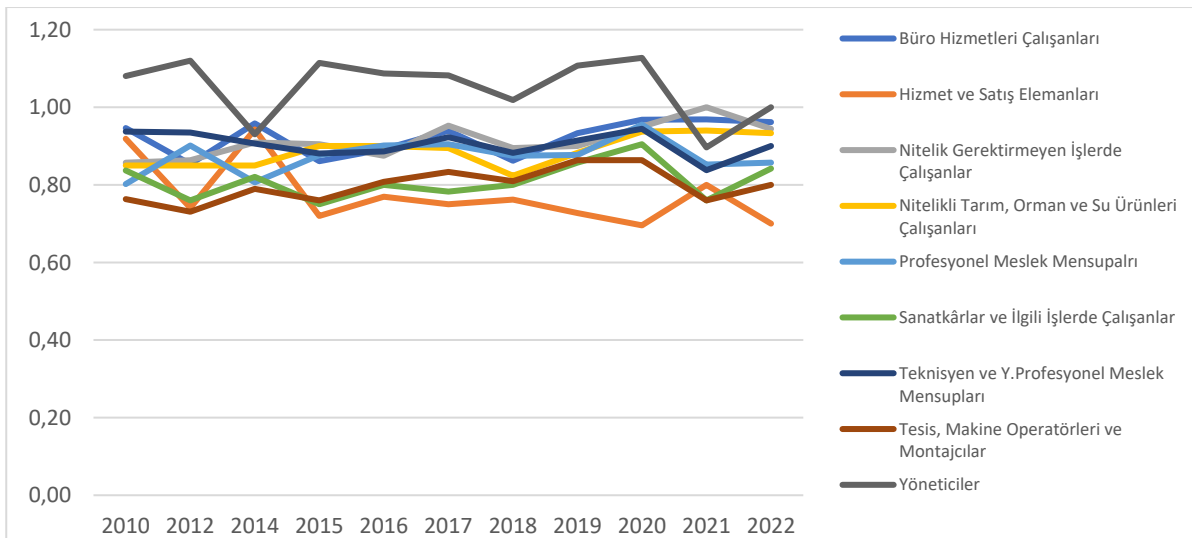
**Kaynak:** ILO (2023e)

Cinsiyetler arası gelir uçurumu (Gender Income Gap), genellikle kadınların ve erkeklerin aynı iş yaptıklarında kazandıkları miktarı karşılaştırmak için kullanılan bir orandır. Bu oran, 0 ile 1 arasında değişir. Oranın 1 olması, kadın ve erkeklerin aynı iş için eşit miktarda kazanç elde ettiklerini belirtirken, 0 veya 0'a yakın olması, gelir uçurumunun kadınlar aleyhine olduğunu gösterir. Uluslararası veri setlerinin eksikliklerinden dolayı, direkt ülke bazında ya da belirli bir bölge üzerinden Dünya ile Türkiye'nin karşılaştırılması mümkün değildir. Ancak, ILO'nun gelir gruplarına göre tasnifi temel alınarak farklı gelir gruplarındaki ülkelerle bir karşılaştırma yapılmıştır. Türkiye bu tasnife göre orta-üst gelir grubundadır (ILO, 2023g).

2004 ile 2020 yılları arasındaki verilere odaklanan Şekil 14, dünya genelinde ve dört farklı gelir grubunda kadınların erkeklerin kazancına oranını göstermektedir. Dünya ortalaması 2004'te %46,2 iken, 2020'de %51,6'ya yükselmiştir. Bu artış, kadınların erkeklere göre daha fazla kazandığını belirtse de gelir eşitliği konusunda hala ciddi eksiklikler olduğunu göstermektedir. Düşük ve orta-alt gelir grubundaki ülkelerde, 2004'teki %29,3 ve %25,6 olan oranlar, 2020'de sırasıyla %33,3 ve %28,7'ye yükselmiştir. Orta-üst ve yüksek gelirli ülkelerde ise, 2004'teki %54,3 ve %57'lik oranlar, 2020'de sırasıyla %54 ve %57'ye çıkmıştır (Şekil 14).

#### Şekil 15

2010-2022 Yılları Arasında Meslek Grupları Arasında Gelir Uçurumu: Türkiye

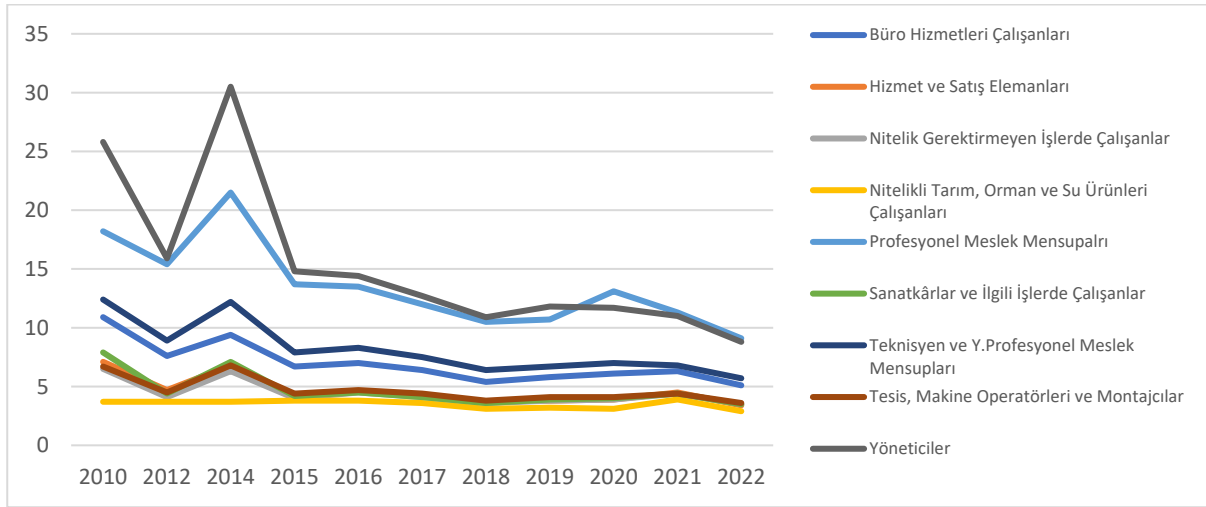


**Kaynak:** ILO (2023f)

Meslek grupları açısından incelendiğinde Büro Hizmetleri Çalışanlarında gelir uçurumu zaman içerisinde daralma yaşamıştır. 2010'da 0,95 ile başlayıp, 2022'de 0,96'ya ulaşmıştır. Genelde 0,85-0,97 arasında değişkenlik gösterse de son yıllarda bu oranın 1'e yaklaşması eşitliğin arttığını göstermektedir. Hizmet ve Satış Elemanları kategorisi için gelir uçurumu zamanla genişlemiştir. Bu kategori 2010'da 0,92 iken, 2022'de 0,70'e düşmüştür. Bu, kadınların bu sektörde erkeklerden daha az kazandığı anlamına gelmektedir. Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar, 2010'da 0,86 olan oran, 2022'de 0,94'e yükselmiştir. Özellikle 2019'da 1'e ulaşan bu oran, kadın ve erkek arasındaki gelir eşitliğini ifade etmektedir. Nitelikli Tarım, Orman ve Su Ürünleri Çalışanların oranı genellikle 0,85-0,94 arasında dalgalanmış ve zamanla artmıştır. Bu, kadınların bu sektörde yavaşça erkeklerle benzer miktarda kazandığı anlamına gelmektedir. Profesyonel Meslek Mensupları için oranlar 0,80 ile 0,96 arasında dalgalan göstermektedir. Son yıllarda, kadınların bu alanda kazancı erkeklerinkine yaklaşmıştır. Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar için oranlar genellikle 0,76 ile 0,90 arasında değişmektedir. Son yıllarda bir artış gözlemlense de erkekler hala daha fazla kazanmaktadır. Teknisyen ve Y.Profesyonel Meslek Mensuplarında genel değerler 0,88-0,94 arasındadır. Bu meslek grubunda kadınların bu alanda kazancı erkeklerinkine oldukça yakındır. Tesis, Makine Operatörleri ve Montajcılarda 0,76 ile 0,86 arasında dalgalanan bir oran söz konusudur. Kadınlar bu sektörde erkeklere göre genellikle daha az kazanmaktadır. Yöneticilerde ise değişim yıllar içerisinde farklı bir yapı göstermektedir. 2010'da kadınların erkeklere göre daha fazla kazandığını gösteren 1,08'lik bir oran söz konusu iken 2022'de bu oran 1'e eşitlenmiştir (Şekil 15).

### Şekil 16

2010-2022 Yılları Arasında Meslek Grupları Ekseninde Saatlik Kazançlar (\$)



**Kaynak:** ILO (2023f)

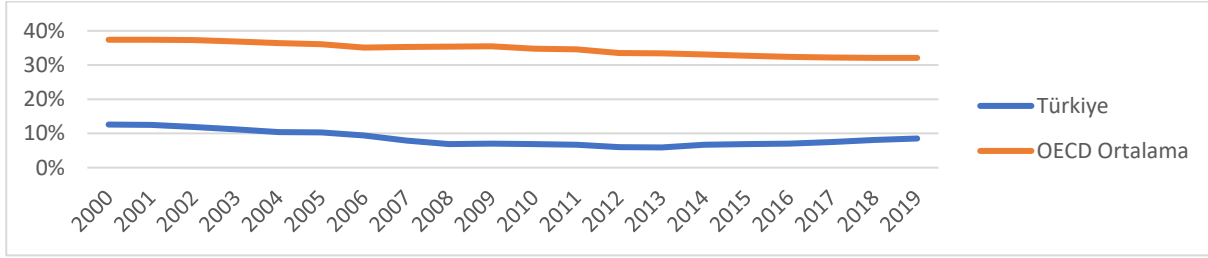
Şekil 16'ya göre Türkiye'deki farklı meslek gruplarının saatlik kazançları sunulmuştur. Büro Hizmetleri Çalışanları açısından 2010'da saatlik 10,9 \$ olan kazanç, 2022'de 5,1 \$'a düşmüştür. Bu, belirtilen süre zarfında yaklaşık %53'lük bir azalma anlamına gelmektedir. Hizmet ve Satış Elemanlarının 2010'da saatlik 7,1 \$ olan kazançları, 2022'de 3,4 \$'a gerilemiştir. Bu çerçevede yaklaşık %52'lik bir düşüş yaşanmıştır. Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar 2010'da saatlik 6,5 \$ olan kazanç elde ederken, 2022'de 3,5 \$'a düşmüştür. Yaklaşık %46'lık bir azalma söz konusudur. Nitelikli Tarım, Orman ve Su Ürünleri Çalışanları kategorisinde, 2010'da saatlik 3,7 \$ olan kazanç, 2022'de 2,9 \$'a gerilemiştir. Bu kapsamda %22'lik bir azalma görülmektedir. Profesyonel Meslek Mensuplarında 2010'da saatlik 18,2 \$ olan kazanç, 2022'de 9,1 \$'a düşmüştür. Bu, yaklaşık %50'lik bir azalmayı ifade etmektedir. Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlarda 2010'da saatlik 7,9 \$ olan kazanç, 2022'de 3,5 \$'a gerilemiştir. Bu gerileme %56'lık bir azalmayı göstermektedir. Teknisyen ve Y. Profesyonel Meslek Mensupları 2010'da saatlik 12,4 \$ kazanç elde ederken, bu değer 2022'de 5,7 \$'a düşmüştür. Bu, yaklaşık %54'lük bir kayıp

anlamına gelmektedir. Tesis, Makine Operatörleri ve Montajcılar meslek grubunda saatlik 6,7 \$ olan 2010 kazanç durumu, 2022'de 3,6 \$'a düşmüştür. Buna göre yaklaşık %46'lık bir azalma söz konusudur. Meslek grupları içerisindeki kayıp en ciddi yöneticilerde söz konusudur. Bu grupta 2010'da saatlik 25,8 \$ olan kazançlar 2022'de 8,8 \$'a düşmüştür. Bu, yaklaşık %66'lık bir azalmayı gösterirken, tüm gruplar içerisinde en belirgin düşüşü temsil etmektedir (Şekil 16).

#### 4.4. Kolektif yapı, sendikalar ve toplu sözleşme kapsamı

##### Şekil 17

2000-2019 Yılları Arasında Toplu Sözleşme Kapsamı: Türkiye-OECD

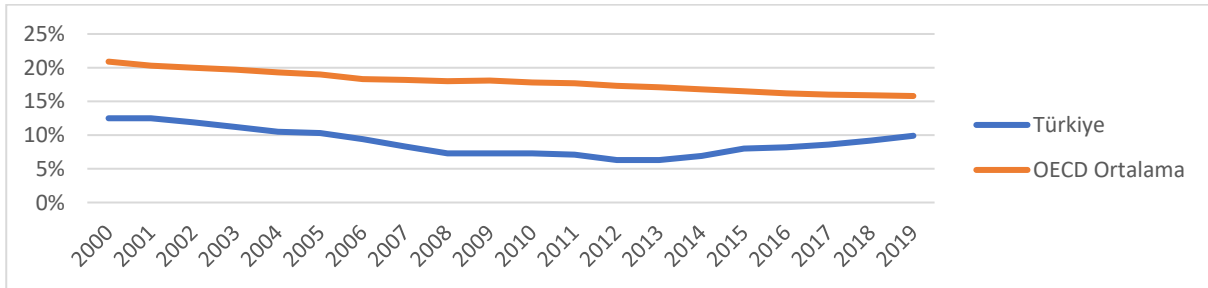


**Kaynak:** OECD (2023d)

Kollektif pazarlık kapsamı, çalışanların işverenlerle veya onların temsilcileriyle çalışma koşullarını müzakere etme oranını belirtir. Bu, çalışanların ücret, çalışma saati ve diğer çalışma koşullarının ne kadarının toplu sözleşmeler aracılığıyla belirlendiğini gösterir. OECD'nin tanımına göre bu oran, bir toplu sözleşme altında çalışan sayısının, toplu sözleşme hakkından yoksun olan çalışan sayısı ile bölünmesiyle elde edilir (OECD, 2023d). 2000 yılında OECD ülkelerinde bu oran %37,4 iken, 2019'da %32,1'e düşmüştür. Bu eğilim, sendika gücündeki bir azalmaya ya da işçi haklarının nasıl müzakere edildiğine dair değişikliklere işaret edebilir. Öte yandan, Türkiye'de 2000 yılında %12,6 olan bu oran, 2008'de %6,9'a düşmüş ve 2019'da %8,5'e yükselmiştir (Şekil 17).

##### Şekil 18

2010-2019 Yılları Arası Sendikal Yoğunluk: Türkiye-OECD



**Kaynak:** OECD (2023e)

Sendika yoğunluğu, sendika üyelerinin toplam çalışanlara oranıdır. Bu oran, çalışan haklarının nasıl korunduğuna dair bilgi sağlamaktadır. Yüksek sendika yoğunluğu, çalışanların maaş ve çalışma koşullarına daha fazla etki edebildiğini gösterir. Ancak, çok yüksek sendika yoğunluğu, işgücü maliyetlerinin artabileceği ve ekonomik büyümenin engellenebileceği anlamına da gelebilir. OECD verileri, 2000'de %20,9 olan sendika yoğunluğunun 2019'da %15,8'e düştüğünü göstermektedir. Türkiye'de ise, bu oran 2000'de %12,5 iken 2008'de %7,3'e düşmüş, 2019'da ise %9,9'a yükselmiştir (Şekil 18).



## 5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin çalışma hayatına ilişkin ortaya koyduğu amaçların neoliberal politikalar eksenindeki ilişkisini ele almaktadır. Bu bağlamda çalışma hayatına ilişkin hedeflerin neoliberal politikalar etkileşimi çerçevesinde nasıl anlamlandırılabilceğine odaklanmaktadır. Bu doğrultuda Dünya Bankası, ILO ve OECD kuruluşların veri setlerine dayanarak, üretilen değer, verimlilik, gelir, sözleşme yapısı, kolektif haklar ve örgütlenme gibi parametreler üzerinden ulusal ve uluslararası karşılaştırmalar ile mevcut dönüşüm anlamlandırılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın tematik bulgularına göre şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır: (1) Türkiye ve dünya genelinde yıllar içinde üretilen değer ve verimlilikte paralel bir artış görülmesine rağmen, bu artıştan çalışanların aldığı pay hem dünya hem de Türkiye ölçeğinde sınırlı kalmıştır. (2) İşsizlik, yıllar içerisinde Dünya ve OECD ortalamalarında belirli bir dalgalı görünüm sergilerken stabil kalmıştır ancak Türkiye’de yukarı yönlü ciddi bir kırılma yaşanmıştır. Sözleşme yapıları Türkiye’de her iki cinsiyet kategorisi için hem süreli hem de kalıcı sözleşmeler açısından OECD ortalamalarının üzerinde bir büyüme sergilemiş ve OECD ortalamasını geçmiştir. Ancak, yıllar içerisinde istihdamdaki sözleşmeler açısından kadın ve erkek arasındaki olumlu değişime rağmen ortalama farkı korumuştur. (3) Türkiye yıllar içerisinde dünya ortalamalarına göre cinsiyetler arası gelir uçurumu açısından önemli mesafeler kat etmiştir. ISCO-08 tasnifine göre meslek grupları arasındaki cinsiyet uçurumu yıllar içerisinde dalgalı bir görünüm sergilese de 0.80 ile 1 değeri arasındadır. Meslek grupları açısından saatlik kazançlar değerlendirildiğinde ise yıllar içerisinde nominal değer çerçevesinde gelirler dolar bazında ciddi bir düşüş göstermiştir. Özellikle, meslek grupları arasında vasıf farkı göz etmeksizin saatlik kazançlar açısından önemli bir daralma söz konusudur. (4) Yıllar içerisinde hem Türkiye hem de OECD ortalamalarına göre sendikal yoğunluk ve toplu sözleşme kapsamı bir düşüş eğilimi göstermektedir.

Veriler ışığında görülmektedir ki hem ulusal hem de uluslararası düzlemde üretilen değer yıllar içerisinde ciddi oranlarda artmıştır. Üretilen değerdeki artışı üretim kapasitesindeki gelişme, pazarların daha fazla büyümesi ve ticaret hacminin küresel düzlemde genişlemesinden kaynaklanmasının yanı sıra bu süreçte çalışanların verimliliğinin artışının da anlamlı katkısı söz konusudur. Özellikle Türkiye’nin 2005- 2021 yılları arasında dünyaya kıyasla yaklaşık 1,5 katlık ciddi bir verimlilik artışı göstermesi bu noktada olumlu bir göstergedir. Üretilen değer paylaşımı açısından değerlendirildiğinde ise dünyada 2000-2022 yılları arasında toplam artış yaklaşık 2,5 kat Türkiye’de ise ortalama 4,5 katlık bir değişim söz konusudur. Ancak, çalışan payı açısından artan bu değerden alınan pay ise hem küresel düzlemde hem de ulusal düzlemde aynı oranda değildir. Örneğin, GSYİH oranı çerçevesinde çalışanların aldıkları pay 2004-2020 yılları arasında dünyada yaklaşık 2 kat artarken Türkiye’de bu oran yaklaşık olarak 1,5 katlık artmıştır. Dolayısıyla, gelir adaleti ve refah artışı noktasında üretilen değer adil paylaşımının önündeki engellerin özellikle ele alınması gerekmektedir (Dean 2016; Piketty 2014).

Verimlilik ve üretilen değer artışını takip eden işsizlik oranına bakıldığında tablo daha kritik bir hal almaktadır. Dünya ve OECD düzleminde kısmi artışlara rağmen stabil görünüm sergilerken Türkiye’de bu durum ciddi bir kırılmayla yukarı yönlü hareket sergilemektedir. Bu çerçevede üretilen istihdam ve değer artışlarının bazı çelişkilerle ülke ve birey potansiyelinden ciddi kayıplara neden olduğunu göz önünde bulundurma gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Örneğin, verimlilik ve üretilen değer artışına rağmen işsizliğin artışı geleneksel ilişkide, yani daha fazla ürün ve hizmetin üretilmesi noktasında daha fazla iş gücüne duyulacak ihtiyacın altının kazındığını göstermektedir. Dolayısıyla, GSYİH büyümesi doğrudan işsizliğin azalmasına neden olmaz ve talep-arz küresel pazarlar ya da alternatif kanallar aracılığıyla sürdürülebilir hale gelmesi büyümeyi sağlayabilir ancak bu ciddi refah kayıplarına yol açabilmektedir. Bu durum aynı zamanda ülke potansiyeli açısından da sorun teşkil edebilmektedir. Okun Yasası (Okun’s Law), ekonominin tam kapasiteyle çalışıp çalışmadığına ilişkin bir değerlendirme kriteridir. Buna göre eğer ekonomi tam kapasiteyle çalışıyorsa, işsizlik minimum seviyededir ve GSYİH potansiyel değerine yakındır. Ancak, bu durumun tersinde işsizlik oranının artması beklenir. Bu

bağlamda genel formülasyonda işsizlik oranındaki %1'lik bir artış, GSYİH'nın potansiyel %2'si kadar altında kalacağını öne sürmektedir (Okun, 1962). Bu değerlendirmeyi teyit eden Sebulime ve Joseph (2019), Uganda örneği üzerinden GSYİH büyümesi ve işsizlik oranı arasındaki ilişkinin olası olumsuz çıktılarının çeşitli düzlemlerdeki etkisini ortaya koymaktadır.

Sözleşme yapıları açısından 2002-2021 yılları arasında OECD ortalamasında ve Türkiye'de hem geçici hem de sürekli sözleşmeler artmıştır. Ancak, kalıcı sözleşmeler en çok Türkiye'de artış göstermiş, OECD ortalamasında ise nispeten dengeli bir artış söz konusudur. Süreli sözleşmelerde ise OECD'deki artış oranları Türkiye'den daha az olmasına rağmen toplam sözleşme açısından daha yüksektir. Yine kalıcı ve geçici sözleşmelerde kadın kategorisinin Türkiye'de en yüksek artış oranına sahip olması nihai noktada olumludur fakat kadın ve erkek arasındaki sözleşme farklı hâlâ yüksek düzeydedir. Bu nedenle kadınların istihdama katılımının artırılması, toplam verimlilik ve gelir adaleti, cinsiyetler arası eşitsizliklerin azaltılması için de önemlidir (Duflo, 2012). Diğer bir boyut ise geçici sözleşmelerdeki artışın hem OECD hem de Türkiye açısından ivme kazanmasıdır. Bu durum istihdama katılım noktasında olumlu görünümüne rağmen, bu sözleşme yapıları içeriği bakımından özlük hakları açısından farklı sorunlara sahiptir. Geçicilik saatlik ve yıllık kazançları olumsuz etkilemektedir (Emmons Allison vd., 2018). Bu tür sözleşme yapılarının kadınlarda gözlenen ciddi artışı, cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak güvencesiz sözleşme yapılarının pekişmesine katkıda bulunabilmektedir. (Duruoğlu, 2007; Rugulies vd., 2008). Her ne kadar bu durum cinsiyetler açısından çelişkili görünüm gösterse de her iki cinsiyet kategorisi için de istihdamın niteliğinin güvenceli ve eşit düzlemde kapsayıcı olması gerekmektedir (Charles & James, 2003).

İstihdamda atipik uygulamalar ve çalışan özlük haklarının düzenlenmesi noktasında kolektif, örgütlü emek önemli bir araçtır. Çalışmada sendikal yoğunluğun ve toplu sözleşme kapsamının hem OECD hem de Türkiye çerçevesinde bir düşüş eğilimi içerisinde olduğu görülmüştür (IMF, 2017). Güvencesizliğin artışına eşlik eden süreçte sendikal yoğunluğun ve kapsamın azalması, bireylerin bir güvencesizliği daha derin deneyimlemelerine neden olmakta, aynı zamanda onları, bireyselleştirilen ücret pazarlığı çerçevesinde güvencesizleşme sonucunda dezavantajlı konumlandırmaktadır (Bentolila & Dolado, 1994: 71; European Commission, 2002: 34). Özellikle bu noktada bireyselleşen emeğin, vasıflar arasında da ayrı bir tabakalaşma ve gelir eşitsizliği noktasında etkili olması (Kuroki, 2012), bu kolektif yapıların istihdamdaki önemini daha fazla arttırmaktadır. Bu bakımdan kolektif emeğin örgütlenmesindeki zayıflama sonucunda, çalışanlar gelir ve sözleşme yapılarının dezavantajlarını daha yoğun yaşayabildiği gibi, bu durum çalışan açısından olası kazanımları da engelleyebilmektedir (Bronfenbrenner, 2009; Freeman & Medoff, 1984; Western & Rosenfeld, 2011).

Sonuç olarak, mali disiplinden finansal liberalizasyona, deregülasyon ve özelleştirme çerçevesinde devletin rolünü daraltmaya yönelik neoliberalizmin aktüel politikadaki etkisi kaçınılmaz olarak çalışma hayatına sirayet etmektedir (Kalleberg & Hewison 2013). Dolayısıyla, insana yakışır bir işin temel koşullarını yapısal ve pratik bağlamda dönüştürmekte ve yeni görünüm altında yapılandırmaktadır. Bu çerçevede görülmüştür ki mevcut değişim çalışma hayatını yıllar içerisinde dönüştürürken çalışanların özlük hakları noktasında da ciddi gerilemelere neden olmaktadır. Cinsiyetler arasındaki gelir farklılıkları üst ve orta-üst gelir grubu ülkelerinde nispi oranlarda kapanma eğilimindeyken bu durum alt gelir gruplarında ciddi oranda sabit kalmaktadır. Güvence ve insana yakışır bir iş noktasında adaletli gelir dağılımı ve eşit bir gelir paylaşımı, büyüyen ekonomilere rağmen, istenilen düzeyde değildir. Özellikle teknoloji, küreselleşme ve verimlilik üçlüsünün arasındaki ilişkinin çalışanların sayısını arttırmaksızın büyümesi, hiyerarşik parçalanmayı ve dolayısıyla hiyerarşik eşitsizlik görünümünü çoğaltmaktadır (Autor, 2003; Acemoglu & Autor, 2011). Bir grup çalışan için istihdam refah ve özlük hakkı açısından gelişirken bir grup çalışan açısından kuralsızlaşma uygulamalarının her geçen yıl daha fazla hissedildiği ve maruz kaldığı görünüm alabilmektedir (Harvey, 1997; Kalleberg, 2009b). Bu bakımdan sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin çalışma hayatına ilişkin hedeflerinin güncel

politik yapıyla ilişkisi, olumsuz ve olumlu yanlarıyla zıtlıklar barındıran bir süreç olarak varlığını korumaktadır.

## Kaynakça

- Acemoğlu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks, and technologies: Implications for employment and earnings. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4, pp. 1043–1171). Elsevier.
- Atkinson, J., & Meager, N. (1986). *Changing working patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*. Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office.
- Autor, D. H. (2003). Outsourcing at will: The contribution of unjust dismissal doctrine to the growth of employment outsourcing. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 1–42.
- Babbie, E. (2007). *The practice of social research*. Istanbul Bilgi University Library.
- Barbieri, P. (2009). Flexible employment and inequality in Europe. *European Sociological Review*, 25(6), 621–628.
- Barr, N. (1998). *Economics of the welfare state*. Stanford University Press.
- Becker, G., & Dorner, Z. (2020). Human Capital. *Property, Institutions, and Social Stratification in Africa*. <https://doi.org/10.1787/bd51f603-en>.
- Belek, İ. (1997). "Postkapitalist" paradigmlar: Postkapitalizm, endüstri ötesi toplum, postfordizm, esnek uzmanlaşma, ikinci endüstriyel bölünme, enformasyon toplumu, disorganize kapitalizm. Sorun Yayınları.
- Belek, İ. (2010). *Esnek üretim derin sömürü*. Yazılama Yayınevi.
- Bentolila, S., & Dolado, J. J. (1994). Labour flexibility and wages: Lessons from Spain. *Economic Policy*, 9(18), 53–99.
- Beveridge, W. (1942). *The Beveridge report in brief: [A summary of] Social insurance and allied services: Report by Sir William Beveridge*. HM Stationery Office.
- Bowden, B., & Ballenger. (2018). *Work, wealth, and postmodernism*. Palgrave Macmillan.
- Braverman, H. (2008). *Emek ve tekelci sermaye: Yirminci yüzyılda çalışmanın değersizleştirilmesi*. (Çev. Çidamlı, Ç.). Kalkedon Yayınları.
- Bronfenbrenner, K. (2009). No holds barred: The intensification of employer opposition to organizing. *Journal of Labor and Society*, 21(4), 533–560. <https://doi.org/10.1111/wusa.12366>
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. Oxford University Press.
- Castells, M. (2006). *Enformasyon çağı: Ekonomi, toplum ve kültür, Cilt 2: Kimliğin gücü*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Chomsky, N. (1998). *Profit over people: Neoliberalism and global order*. Seven Stories Press.
- Conley, H. (2006). Modernisation or casualisation? Numerical flexibility in public services. *Capital & Class*, 30(2), 31–57.
- Coşkun, S. (2022). *Numerical Flexibility Practices in Working Relations and Their Effects on Intergenerational Solidarity Processes*. İstanbul University Journal of Sociology, 42(2), 285-307.
- Çolak, E. (2016). Akademide güvencesiz çalışma: Araştırma görevlilerinin deneyimleri. *ViraVerita E-Dergi*, 2, 23–44.
- Doğan, M. S. (2005). 21. yüzyılda esnek çalışma biçimleri ve toplumların iş hayatına uygulanması. *İstanbul Journal of Sociological Studies*, (31), 93-98.

- Duflo, E. (2012). Women empowerment and economic development. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051–1079.
- Duruoğlu, T. (2007). Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa Organize Sanayi bölgesinde bir araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 24, 61–76.
- Elson, D. (2010). Gender and the global economic crisis in developing countries: A framework for analysis. *Gender & Development*, 18(2), 201–212.
- Emmons Allison, J., Herrera, J. S., Struna, J., & Reese, E. (2018). The matrix of exploitation and temporary employment: Earnings inequality among Inland Southern California's blue-collar warehouse workers. *Journal of Labor and Society*, 21(4), 533–560. <https://doi.org/10.1111/wusa.12366>
- Emre, A. (1995). *Tam zamanında üretim sisteminin ülkemizdeki uygulamaları ve sorunları*. Millî Prodüktivite Merkezi.
- EPCEC, & European Commission. Directorate-General for Economic. (2002). *Annual report on structural reforms* (No. 167). Directorate-General for Economic and Financial Affairs.
- Fehr, D., Rau, H., Trautmann, S., & Xu, Y. (2020). Inequality, fairness and social capital. *European Economic Review*, 129, 103566. <https://doi.org/10.1016/J.EUROECOREV.2020.103566>.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What do unions do?* Basic Books.
- Friedman, M. (2002). *Capitalism and freedom*. University of Chicago Press.
- Harvey, D. (1997). *Postmodernliğin durumu*. (Çev. Savran, S.). Metis Yayınları.
- Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford University Press.
- Hayek, F. A. (1960). *The constitution of liberty*. University of Chicago Press.
- Hayek, F. A. (2001). *The road to serfdom*. Routledge Classics.
- International Labour Organization [ILO]. (2023a). Output per worker (GDP constant 2017 international \$ at PPP). Alındığı tarih 21 Ağustos 2023, [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer22/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer22/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A)
- International Labour Organization [ILO]. (2023b). Labour income share as a percent of GDP (%)-Annual. Alındığı tarih 21 Ağustos 2023, [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer22/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer22/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A)
- International Labour Organization [ILO]. (2023c). Unemployment Rate (%): Youth, Adults:+25. Alındığı tarih 21 Ağustos 2023, [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer22/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer22/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A)
- International Labour Organization [ILO]. (2023d). Employees by sex, age and temporary or permanent contract (thousands)-Annual. Alındığı tarih 21 Ağustos 2023, [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer22/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer22/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A)
- International Labour Organization [ILO]. (2023e). Gender income gap, ratio of women's to men's labour income-Annual. Alındığı tarih 21 Ağustos 2023, [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer22/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer22/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A)

International Labour Organization [ILO]. (2023f). Average hourly earnings of employees by sex and occupation-Annual. Alındığı tarih 21 Ağustos 2023, [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer22/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer22/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A)

International Labour Organization [ILO]. (2023g). Classification: Country groupings. Alındığı tarih 24 Ağustos 2023, <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-country-groupings>

International Monetary Fund [IMF]. (2017). Seeking sustainable growth: Short-term recovery, long-term challenges.

Kalleberg, A. L. (2009a). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22.

Kalleberg, A. L. (2009b). Rethinking the sociology of work, workers, and the workplace. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 19(3), 29–48.

Kalleberg, A. L., & Hewison, K. (2013). Precarious work and the challenge for Asia. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 271–288.

Keynes, J. M. (1964). *The general theory of employment, interest, and money*. Harcourt Brace Jovanovich.

Kuroki, M. (2012). The deregulation of temporary employment and workers' perceptions of job insecurity. *ILR Review*, 65(3), 560–577.

Lipietz, A. (1997). The post-Fordist world: Labour relations, international hierarchy and global ecology. *Review of International Political Economy*, 4(1), 1–41.

Morris, J. L. (1988). New technologies, flexible work practices, and regional sociospatial differentiation: some observations from the United Kingdom. *Environment and Planning D: Society and Space*, 6(3), 301-319.

Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*.

Okun, A. M. (1962). Potential GNP: Its measurement and significance. *In Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the American Statistical Association* (pp. 89–104).

Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2023a). Registered Unemployed and Job Vacancies. Alındığı tarih 21 Ağustos 2023, [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LAB\\_REG\\_VAC](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LAB_REG_VAC)

Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2023b). Average annual hours actually worked per worker. Alındığı tarih 21 Ağustos 2023, [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LAB\\_REG\\_VAC](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LAB_REG_VAC)

Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2023c). Involuntary part-time workers. Alındığı tarih 21 Ağustos 2023, [https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=INVPT\\_D](https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=INVPT_D)

Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2023d). Collective bargaining coverage. Alındığı tarih 21 Ağustos 2023, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>

Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2023e). Trade Union Dataset. Alındığı tarih 21 Ağustos 2023, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

Ozmehmet, E. (2008). Dünyada ve Türkiye'de sürdürülebilir kalkınma yaklaşımları. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 3(12), 1853–1876.

- Özsoy Özmen, A. (2016). Türkiye'de kamu çalışma ilişkilerinde güvencesizlik: Uyum ve direniş (Doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi).
- Peşkircioğlu, N. (2016). 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri: Küresel Verimlilik Hareketine Doğru. *Anahtar Dergisi*, 28(355), 4–9.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty-first century*. Belknap Press.
- Piore, M. J., & Sabel, C. F. (1984). *The second industrial divide: Possibilities for prosperity*. Basic Books.
- Provost, F., & Fawcett, T. (2013). *Data science for business: What you need to know about data mining and data-analytic thinking*. O'Reilly Media, Inc.
- Quinlan, M., & Bohle, P. (2009). Overstretched and unreciprocated commitment: Reviewing research on the occupational health and safety effects of downsizing and job insecurity. *International Journal of Health Services*, 39(1), 1–44.
- Rifkin, J. (1995). *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. GP Putnam's Sons.
- Rodrik, D. (2018). Populism and the economics of globalization. *Journal of International Business Policy*, 1(1–2), 12–33.
- Rosanvallon, P. (2004). *Refah devletinin krizi*. Dost Kitabevi.
- Rugulies, R., Aust, B., Burr, H., & Bültmann, U. (2008). Job insecurity, changes on the labour market and decline in self-rated health in a representative sample of the Danish workforce. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 62(3), 245–250.
- Sachs, J. D. (2019). *Sürdürülebilir kalkınma çağı*. (Çev. Gönülşen, B). Yeditepe Üniversitesi Yayınevi.
- Sarıbeyoğlu Skalar, M. (2015). *Uluslararası hukuk ve sürdürülebilir kalkınma*. Beta Yayınevi.
- Scheve, K., & Slaughter, M. J. (2006). Economic insecurity and the globalization of production. In *Globalization and Self-Determination* (pp. 113–136). Routledge.
- Scicchitano, S., Biagetti, M., & Chirumbolo, A. (2020). More insecure and less paid? The effect of perceived job insecurity on wage distribution. *Applied Economics*, 52(18), 1998–2013. doi:10.1080/00036846.2020.1734526
- Sennett, R. (2012). *Karakter aşınması: Yeni kapitalizmde işin kişilik üzerindeki etkileri*. (Çev. Yıldırım, B.). Ayrıntı Yayınevi.
- Slobodian, Q. (2018). *Globalists: The end of empire and the birth of neoliberalism*. Harvard University Press.
- Ssebulime, K., & Joseph, M. (2019). Estimating the cost of unemployment to Uganda's growth and growth trajectory 1980–2016: 'An auto-regressive distributed lag modelling approach'. *International Journal of Econometrics and Financial Management*, 7(1), 27–36.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Stiglitz, J. E. (2002). *Globalization and its discontents*. W. W. Norton & Company.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı. (2023). Çevre, İklim Değişikliği ve Suya Dair Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri. Alındığı tarih 20 Haziran 2023, <https://www.mfa.gov.tr/surdurulebilir-kalkinma.tr.mfa>
- Von Mises, L. (1996). *Human action: A treatise on economics*. Fox & Wilkes.
- Western, B., & Rosenfeld, J. (2011). Unions, norms, and the rise in US wage inequality. *American Sociological Review*, 76(4), 513–537.

World Bank. (2023a). GDP (current US\$): World. Alındığı tarih 19 Ağustos 2023, <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD>

World Bank. (2023b). GDP per person employed (constant 2017 PPP\$). Alındığı tarih 19 Ağustos 2023, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.GDP.PCAP.EM.KD>

Yıldız, N. (2007). Esnek üretim biçimleri ve esnek çalışma yöntemlerinin endüstri ilişkilerine etkisi (Doktora tezi, Marmara Üniversitesi).

Zencirkıran, M., & Baştürk, Ş. (2019). *Çalışma ve endüstri sosyolojisi*. Dora Yayınları.

### **Makale Bilgi Formu**

**Yazar(lar)ın Notları:** Herhangi bir not bulunmamaktadır.

**Yazar(lar)ın Katkıları:** Makale tek yazarlıdır. Yazar makalenin son halini okuyup onaylamıştır.

**Çıkar Çatışması Bildirimi:** Yazar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

**Telif Beyanı:** Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

**Destek/Destekleyen Kuruluşlar:** Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kâr amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.

**Etik Onay ve Katılımcı Rızası:** Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunmaktadır.

**İntihal Beyanı:** Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.