

# İNSAN&İNSAN

BİLİM KÜLTÜR SANAT VE DÜŞÜNCE DERGİSİ  
JOURNAL OF SCIENCE CULTURE ART AND THOUGHT

YIL/YEAR: 8 SAYI/ISSUE: 30 GÜZ/FALL 2021 ISSN: 2148-7537

## NASIL BİR GELECEK?

TOPLUM 5.0'DA ÇALIŞMA, DİJİTALLEŞME VE SOSYAL KORUMA

## HOW WILL THE FUTURE BE?

WORK, DIGITALIZATION AND SOCIAL PROTECTION IN SOCIETY 5.0

### MAKALELER / ARTICLES

---

ABDULKADİR ŞENKAL

Sosyal Korumada Küresel Boyutlar: Sorunlar ve Temel Tartışmalar

Global Dimensions in Social Protection: Problems and Main Discussions

SİNAN KÜRKÇÜ

Gelecek Olan Halk ya da Toplum 5.0: Hakikati Araştırma ve Masal Yaratma İlişkisi Bağlamında Toplum Koruma Fikri

People to Come or Society 5.0: The Idea of Protecting Society in the Context of the Relationship between Searching for Truth and Fabulation

DANIJELA BAGARIĆ / VALENTINA FRANCA

What will the Future Bring? Work, Digitalization and Social Protection under Society 5.0

Gelecek Ne Getirecek? Toplum 5.0 Kapsamında Çalışma, Dijitalleşme ve Sosyal Koruma

MAGDOLNA VALLASEK

How Will the Future Be? The Transformation of Romanian Labour Legislation in a Global Context

Nasil Bir Gelecek? Küresel Bağlamda Romanya İş Hukukunun Dönüşümü

GÁBOR MÉLYPATAKÍ / ZSÓFIA RÍCZU / DÁVID MÁTÉ /

PANGGİH KUSUMA NİNGRUM

The Role of the Artificial Intelligence in the Labour Law Relations in European and Asian Aspect

Avrupa ve Asya Açısından İş Hukuku İlişkilerinde Yapay Zekânın Rolü

PASQUALE PELUSO

The Effects of the Covid-19 Pandemic on Organized Crime Activities in the Society 5.0

Covid-19 Pandemisinin Toplum 5.0'da Organize Suç Faaliyetlerine Etkisi

ABDULAH EROL

Dijitalleşme Çağında İşyerinin Değişimi: Sebepleri ve Sonuçları

Change of the Workplace in the Age of Digitalization: Causes and Consequences

UMUT YERTÜM

Covid-19 Gölgesinde Çalışmanın Geleceği Tartışmaları ve Avrupa Birliği'nde

Kamusal Sosyal Harcamalar

Future of Work Discussion under the Shadow of Covid-19 and European Union's Social Protection Expenditures

---



# İNSAN&İNSAN

## BİLİM KÜLTÜR SANAT VE DÜŞÜNCE DERGİSİ

### JOURNAL OF SCIENCE CULTURE ART AND THOUGHT

#### Hakkında

İNSAN&İNSAN Bilim Kültür Sanat ve Düşünce Dergisi üç ayda bir elektronik olarak yayımlanan erişime açık, çift- taraflı kör hakemli uluslararası bir dergidir. Bahar, Yaz, Güz ve Kış sayıları Nisan, Temmuz, Ekim ve Ocak aylarında yayımlanır.

İNSAN&İNSAN Bilim Kültür Sanat ve Düşünce Dergisi Sosyal Bilimler ve İnsani Bilimler alanlarında özgün makalelere yer veren çok-disiplinli tematik bir dergidir. Dergiye gönderilen bir makalenin değerlendirme sürecine alınması için, sayı konusuyla doğrudan ilgili olması, bilimsel ölçütleri ve kalite standartlarını, Etik İlkeler ve Yayın Politikası ile Yayın Koşullarını sağlaması gerekir. Makalelerin hakem sürecine alınması uluslararası yaygın kurulunun ön değerlendirmesine bağlıdır.

#### Dizin ve veritabanları

İNSAN&İNSAN Dergisi TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı (SBVT) TR DİZİN, Index Copernicus, EBSCO Host, DOAJ, ERIH PLUS (European Reference Index for the Humanities and Social Sciences), BASE (Bielefeld Academic Search Engine), OAJI, Google Scholar Index ve Türk Eğitim İndeksi tarafından taranmaktadır. Dergimizde yayımlanan makaleler Dergipark Akademik altyapısında dijital olarak arşivlenmektedir.

#### About

İNSAN&İNSAN Journal of Science, Culture, Art and Thought is an open access double blinded peer reviewed international journal which is published quarterly. The spring, summer, fall and winter issues are published in April, July, October and January respectively.

İNSAN&İNSAN Journal of Science, Culture, Art and Thought is a multidisciplinary journal that includes original articles in the fields of Social Sciences and Arts and Humanities. In order for an article to be included in the evaluation process, it must be directly related to the theme of the issue, and meet the scientific criteria and quality standards of the journal, Ethical Principles and Publication Rules. The receipt of the articles into the double-blinded referee process depends on the preliminary evaluation of the international editorial board. The papers sent to the journal are reviewed by two anonymous referees minimum after the preliminary evaluation of the editorial board.

#### Indexes and databases

İNSAN&İNSAN is indexed by TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı (SBVT) (Social Sciences and Humanities Database) TR DİZİN, Index Copernicus, EBSCO Host, DOAJ, ERIH PLUS (European Reference Index for the Humanities and Social Sciences), BASE (Bielefeld Academic Search Engine), OAJI, Google Scholar Index and Türk Eğitim İndeksi (Turkish Education Index). The articles published in the Journal are archived digitally in the Dergipark Akademik infrastructure.

---

İNSAN&İNSAN, Yıl/Year: 8 Sayı/Issue: 30 Güz/Fall 2021

ISSN : 2148-7537

Elektronik Yayın Adresi : [www.insanveinsan.org](http://www.insanveinsan.org)

İletişim / Contact: [editor@insanveinsan.org](mailto:editor@insanveinsan.org)

#### Sahibi ve Yayıncı / Owner and Publisher:

Okur Yazar Derneği / Literacy Association

Adres / Address: Adnan Menderes Bulvarı Emlak Konutları C1 Blok No: 82/4 Karagömrük

34091 Fatih, İstanbul, Turkey

Website: <https://www.okuryazar.org.tr>

İletişim / Contact: [info@okuryazar.org.tr](mailto:info@okuryazar.org.tr)

---

## Editör Kurulu / Editorial Board

Assoc. Prof. Ebubekir Ayan (ph.D.)  
Kocaeli University, FEAS, Department of Business Administration, Umuttepe Yerleşkesi, 41380, İzmit, Kocaeli, **Turkey**.  
Bio: <https://avesis.kocaeli.edu.tr/bekir.ayan>  
E-mail: [bekir.ayan@kocaeli.edu.tr](mailto:bekir.ayan@kocaeli.edu.tr)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8782-2159>

Prof. H. Emre Bağce (ph.D.)  
Marmara University, Faculty of Communication, Department of Journalism, Göztepe Yerleşkesi 34722 Kadıköy, İstanbul, **Turkey**.  
Bio: <https://avesis.marmara.edu.tr/emre.bagce>  
E-mail: [emre.bagce@marmara.edu.tr](mailto:emre.bagce@marmara.edu.tr)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6532-7336>

Assoc. Prof. Valentina Franca (ph.D.)  
University of Ljubljana, Faculty of Public Administration, **Slovenia**.  
E-mail: [valentina.franca@fu.uni-lj.si](mailto:valentina.franca@fu.uni-lj.si)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9220-2077>

Assoc. Prof. Harun Kırılmaz (ph.D.)  
Sakarya University, Faculty of Business, Department of Health Administration, Esentepe Campus 54187 Serdivan, Sakarya, **Turkey**.  
Bio: <https://hkirilmaz.sakarya.edu.tr>  
E-mail: [hkirilmaz@sakarya.edu.tr](mailto:hkirilmaz@sakarya.edu.tr)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6055-6826>

## Genel Yayın Yönetmeni / Editor in Chief

Prof. H. Emre Bağce (ph.D.)  
Marmara University, Faculty of Communication, Department of Journalism, Göztepe Yerleşkesi 34722 Kadıköy, İstanbul, Turkey.  
<https://avesis.marmara.edu.tr/emre.bagce>  
E-mail: [emre.bagce@marmara.edu.tr](mailto:emre.bagce@marmara.edu.tr)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6532-7336>

## Editörler / Editors

Res. Asst. Dr. Ali Mınarlı (ph.D.)  
Marmara University, Faculty of Communication, Department of Journalism, Göztepe Yerleşkesi 34722 Kadıköy, İstanbul, Turkey.  
Bio: <https://avesis.marmara.edu.tr/ali.minarli>  
E-mail: [ali.minarli@marmara.edu.tr](mailto:ali.minarli@marmara.edu.tr)

Lect. Alparslan Erimli  
Giresun University, Faculty of Education, Gaziler Mahallesi, Prof. Ahmet Taner Kışlalı Cad, 28200 Giresun, Turkey.  
E-mail: [alparslan.irimli@giresun.edu.tr](mailto:alparslan.irimli@giresun.edu.tr)

Res. Asst. Burçak Kadioğlu  
Marmara University, Institute of Social Sciences, Göztepe Yerleşkesi 34722 Kadıköy, İstanbul, Turkey.  
Bio: <https://avesis.marmara.edu.tr/burcak.kadioglu>  
E-mail: [burcak.kadioglu@marmara.edu.tr](mailto:burcak.kadioglu@marmara.edu.tr)

Asst. Prof., Gábor Mélypataki (ph.D.)  
University of Miskolc, Faculty of Law, Department of Agricultural and Labor Law, H-3515 Miskolc-Egyetemváros, **Hungary**.  
Bio: [https://jogikar.uni-miskolc.hu/melypataki\\_gabor](https://jogikar.uni-miskolc.hu/melypataki_gabor)  
E-mail: [melypataki.gabor@gmail.com](mailto:melypataki.gabor@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0359-6538>

Assoc. Prof. Doğa Başar Sarıipek (ph.D.)  
Kocaeli University, FEAS, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Umuttepe Yerleşkesi, 41380, İzmit, Kocaeli, **Turkey**.  
Bio: <https://avesis.kocaeli.edu.tr/sariipek>  
E-mail: [sariipek@kocaeli.edu.tr](mailto:sariipek@kocaeli.edu.tr)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3525-5199>

Assoc. Prof. Brigita Stanikūnienė (ph.D.)  
Kaunas University of Technology, Panevežys Faculty of Technologies and Business, Technologies and Entrepreneurship Competences Centre, 37164 Panevežys, **Lithuania**.  
E-mail: [brigita.stanikuniene@ktu.lt](mailto:brigita.stanikuniene@ktu.lt)

Assoc. Prof. Magdolna Vallasek (ph.D.)  
Sapientia Hungarian University of Transylvania, Department of Law, Cluj-Napoca, **Romania**.  
<http://ccsn.uni-nke.hu/members/dr-magdolna-marta-vallasek>  
E-mail: [mvallasek@kv.sapientia.ro](mailto:mvallasek@kv.sapientia.ro)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6055-6826>

## Sayı Editörü / Editor of Current Issue

Assoc. Prof. Doğa Başar Sarıipek (ph.D.)  
Kocaeli University, FEAS, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Umuttepe Yerleşkesi, 41380, İzmit, Kocaeli, Turkey.  
Bio: <https://avesis.kocaeli.edu.tr/sariipek>  
E-mail: [sariipek@kocaeli.edu.tr](mailto:sariipek@kocaeli.edu.tr)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3525-5199>

Buşra Erimli  
Ph.D. Candidate, University of Tehran, Faculty of Law and Political Science, Enghelab Ave, 16th Azar St, Tehran, Iran.  
E-mail: [busraerimli88@ut.ac.ir](mailto:busraerimli88@ut.ac.ir)

Zafercan Bekir Çapar  
Ph.D. Candidate, Marmara University, Institute of Social Sciences, Göztepe Yerleşkesi 34722 Kadıköy, İstanbul, Turkey.  
E-mail: [cokgzafer@gmail.com](mailto:cokgzafer@gmail.com)

## Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Banu Akdenizli  
*Northwestern University*

Prof. Artun Avcı  
*Marmara University*

Prof. İsmail Aytaç  
*Fırat University*

Prof. Bünyamin Bacak  
*Çanakkale Onsekiz Mart University*

Prof. Kaya Bayraktar  
*Yalova University*

Prof. Filiz Aydoğan Boschele  
*Marmara University*

Prof. Güven Büyükbaykal  
*İstanbul University*

Prof. Yüksel Dede  
*Gazi University*

Prof. Nesrin Kula Demir  
*Afyon Kocatepe University*

Prof. Adem Doğan  
*Cumhuriyet University*

Prof. Barış Doster  
*Marmara University*

Prof. Can Erbil  
*Boston College*

Prof. Ebru Gülbuğ Erol  
*Alanya Hamdullah Emin Paşa University*

Prof. Kazım Özkan Ertürk  
*Düzce University*

Prof. Ayhan Gençler  
*Trakya University*

Prof. Ayşen Akkor Gül  
*İstanbul University*

Prof. Burcu Kümbül Güler  
*Dokuz Eylül University*

Prof. Uğur Gündüz  
*İstanbul University*

Prof. Muhsin Halis  
*Kocaeli University*

Prof. Esra Hatipoğlu  
*Nişantaşı University*

Prof. Gülcan Işık  
*Gazi University*

Prof. Metin Işık  
*Sakarya University*

Prof. Özer Kanburoğlu  
*İstanbul Aydın University*

Prof. Tolga Kara  
*Marmara University*

Prof. Kutay Karaca  
*İstanbul Aydın University*

Prof. Hikmet Kırık  
*İstanbul University*

Prof. Selçuk Koç  
*Kocaeli University*

Prof. Emine Koyuncu  
*Marmara University*

Prof. Mahmut Masca  
*Afyon Kocatepe University*

Prof. Sadık Öncül  
*Cumhuriyet University*

Prof. Birsen Örs  
*İstanbul University*

Prof. Mehmet Özçağlayan  
*Marmara University*

Prof. Barış Özdal  
*Uludağ University*

Prof. Abdullah Özkan  
*İstanbul University*

Prof. Seçkin Özmen  
*İstanbul University*

Prof. İrfan Paçacı  
*Marmara University*

Prof. Burcu Pelvanoğlu  
*Mimar Sinan Güzel Sanatlar University*

Prof. Fikri Salman  
*İzmir Katip Çelebi University*

Prof. Şükrü Sim  
*İstanbul University*

Prof. Kemalettin Şahin  
*Ondokuz Mayıs University*

Prof. Abdulkadir Şenkal  
*Kocaeli University*

Prof. Rıdvan Şentürk  
*İstanbul Ticaret University*

Prof. Ahmet Şimşek  
*İstanbul University*

Prof. İbrahim Şirin  
*Kocaeli University*

Prof. Soyalp Tamçelik  
*Gazi University*

Prof. Hacı Yunus Taş  
*Yalova University*

## Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Abdullah Taşkesen  
*Düzce University*

Prof. Mehmet Sezai Türk  
*Ankara Hacı Bayram Veli University*

Prof. Turgay Uzun  
*Muğla Sıtkı Koçman University*

Prof. İnci Yakut  
*Kocaeli University*

Prof. Haldun Yalçınkaya  
*TOBB University of Economics and Technology*

Prof. Bahattin Yaman  
*Süleyman Demirel University*

Prof. Ali Murat Yel  
*Marmara University*

Prof. Mustafa Yılmaz  
*Kocaeli University*

Prof. Ergün Yolcu  
*İstanbul University*

Prof. Sayım Yorgun  
*İstanbul University*

Assoc. Prof. Salih Akkanat  
*Gümüşhane University*

Assoc. Prof. Emre Ateş  
*İstanbul University*

Assoc. Prof. Anıl Ertok Atmaca  
*Karabük University*

Assoc. Prof. Meryem Ayan  
*Pamukkale University*

Assoc. Prof. Göksel Aymaz  
*Marmara University*

Assoc. Prof. Edip Asaf Bekaroğlu  
*İstanbul University*

Assoc. Prof. Ülkü Ayşe Oğuzhan Börekci  
*Gazi University*

Assoc. Prof. Esra Cizmeci  
*Yalova University*

Assoc. Prof. Fatih Demir  
*Celal Bayar University*

Assoc. Prof. Volkan Ekin  
*İstanbul Ayvansaray University*

Assoc. Prof. Devrim Ertürk  
*Dokuz Eylül University*

Assoc. Prof. Şakir Eşitti  
*Ardahan University*

Assoc. Prof. Özlem Gök  
*Gaziosmanpaşa University*

Assoc. Prof. Nilsen Gökçen  
*Dokuz Eylül University*

Assoc. Prof. Filiz Erdemir Göze  
*Gazi University*

Assoc. Prof. Ayşe Bilge Gürsoy  
*Marmara University*

Assoc. Prof. Oğuz Işık  
*Hacettepe University*

Assoc. Prof. Berna Karagözoğlu  
*Ağrı İbrahim Çeçen University*

Assoc. Prof. İhsan Karlı  
*Kocaeli University*

Assoc. Prof. Nazım Kartal  
*Sinop University*

Assoc. Prof. Yasin Keleş  
*Ondokuz Mayıs University*

Assoc. Prof. Bedrettin Kesgin  
*Yalova University*

Assoc. Prof. Mustafa Kocaoğlu  
*Ahi Evran University*

Assoc. Prof. Ayşe Koncavar  
*Marmara University*

Assoc. Prof. Oya Korkmaz  
*Mersin University*

Assoc. Prof. Pınar Seden Meral  
*Beykoz University*

Assoc. Prof. Haldun Narmanlıoğlu  
*Marmara University*

Assoc. Prof. Alparslan Nas  
*Marmara University*

Assoc. Prof. Mehmet Hilmi Özkaya  
*Uşak University*

Assoc. Prof. Armağan Öztürk  
*Artvin Çoruh University*

Assoc. Prof. Veli Polat  
*İstanbul University*

Assoc. Prof. Erkan Saka  
*İstanbul Bilgi University*

Assoc. Prof. Mert Sunar  
*İstanbul Medeniyet University*

Assoc. Prof. Cengiz Sunay  
*Kocaeli University*

Assoc. Prof. Köksal Şahin  
*Sakarya University*

Assoc. Prof. Yasin Şehitoğlu  
*Yıldız Technical University*

## Danışma Kurulu / Advisory Board

Assoc. Prof. Coşkun Taştan  
*Police Academy*

Assoc. Prof. Yıldırım Torun  
*Yalova University*

Assoc. Prof. Sefa Usta  
*Karamanoğlu Mehmetbey University*

Assoc. Prof. Bora Yenihan  
*Kırklareli University*

Assoc. Prof. Sinem Yıldırım alp  
*Sakarya University*

Assoc. Prof. Nilgün Çelebi Yıldız  
*Marmara University*

Assoc. Prof. Aslı Yurdigül  
*Erzurum Atatürk University*

Asst. Prof. Şevket Kamil Akar  
*İstanbul University*

Asst. Prof. Ferda Alper Ay  
*Cumhuriyet University*

Asst. Prof. Yusuf Budak  
*Kocaeli University*

Asst. Prof. Abdurrahman Çalık  
*Yüzüncü Yıl University*

Asst. Prof. Adem Çelik  
*Kafkas University*

Asst. Prof. Oktay Çetin  
*Piri Reis University*

Asst. Prof. Elif Demoğlu  
*Marmara University*

Asst. Prof. Hakkı Cenk Erkin  
*Kocaeli University*

Asst. Prof. Zühal Fidan  
*Aksaray University*

Asst. Prof. Şenel Gerçek  
*Kocaeli University*

Asst. Prof. Yusuf Ziya Gökçek  
*Marmara University*

Asst. Prof. Ahmet Güven  
*Bandırma Onyedli Eylül University*

Asst. Prof. Bülent Kabaş  
*Sakarya University*

Asst. Prof. Zeynep Kaban Kadioğlu  
*Marmara University*

Asst. Prof. Abdullah Köktürk  
*Piri Reis University*

Asst. Prof. İsmet Bihter Karagöz  
*Gelişim University*

Asst. Prof. Atahan Birol Kartal  
*Beykent University*

Asst. Prof. Yalçın Lüleci  
*Marmara University*

Asst. Prof. Mustafa Otrar  
*Marmara University*

Asst. Prof. Seçil Özay  
*Marmara University*

Asst. Prof. Ali Özcan  
*Gümüşhane University*

Asst. Prof. Fatma Yurttaş Özcan  
*Sakarya University*

Asst. Prof. Lale Özdemir  
*Marmara University*

Asst. Prof. Arzu Özsoy Özmen  
*Kocaeli University*

Asst. Prof. Feryade Tokan Şenol  
*Yeditepe University*

Asst. Prof. Hasan Uzun  
*Fırat University*

Res. Asst. Dr. Aysel Ay  
*Marmara University*

Dr. Ahmet Tetik

**Sayı Editörü / Editor of this issue**

Assoc. Prof. Doğa Başar Sariipek (ph.D.)

Kocaeli University, FEAS, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Umuttepe Yerleşkesi, 41380, İzmit, Kocaeli, Turkey.

Bio: <https://avesis.kocaeli.edu.tr/sariipek>

E-mail: [sariipek@kocaeli.edu.tr](mailto:sariipek@kocaeli.edu.tr)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3525-5199>

**Bu Sayının Hakemleri / Referees of this issue**

Prof. Dr. Anita Trnavčević

*University of Primorska*

Assoc. Prof. Meryem Aybas

*Zonguldak Bülent Ecevit University*

Assoc. Prof. Oğuz Başol

*Kırklareli University*

Assoc. Prof. Şerif Canbay

*Düzce University*

Assoc. Prof. Gökçe Cerev

*Fırat University*

Assoc. Prof. Serdar Orhan

*Sakarya University*

Assoc. Prof. Cihan Selek Öz

*Sakarya University*

Assoc. Prof. Ramazan Tiyek

*Kırklareli University*

Assoc. Prof. Bora Yenihan

*Kocaeli University*

Assoc. Prof. H. Sinem Yıldırım alp

*Sakarya University*

Asst. Prof. Beril Baykal

*Kocaeli University*

Asst. Prof. Tatjana Kozjek

*University of Ljubljana*

Asst. Prof. Ali Kemal Nurdoğan

*Süleyman Demirel University*

Asst. Prof. Arzu Özsoy Özmen

*Kocaeli University*

Asst. Prof. Sevda Köse

*Kocaeli University*

Asst. Prof. Ömer Şükrü Yusuf ođlu

*Fırat University*





# İÇİNDEKİLER CONTENTS

SAYI EDITÖRÜ'NÜN ÖNSÖZÜ  
ISSUE EDITOR'S PREFACE

11

MAKALELER  
ARTICLES

ABDULKADİR ŞENKAL

*Sosyal Korumada Küresel Boyutlar: Sorunlar ve Temel Tartışmalar*  
*Global Dimensions in Social Protection: Problems and Main Discussions*

13

SİNAN KÜRKÇÜ

*Gelecek Olan Halk ya da Toplum 5.0: Hakikati Araştırma ve  
Masal Yaratma İlişkisi Bağlamında Toplum Koruma Fikri*  
*People to Come or Society 5.0: The Idea of Protecting Society in the Context  
of the Relationship between Searching for Truth and Fabulation*

29

DANIJELA BAGARIĆ / VALENTINA FRANCA

*What will the Future Bring? Work, Digitalization and  
Social Protection under Society 5.0*

*Gelecek Ne Getirecek? Toplum 5.0 Kapsamında  
Çalışma, Dijitalleşme ve Sosyal Koruma*

45

MAGDOLNA VALLASEK

*How Will the Future Be? The Transformation of Romanian Labour  
Legislation in a Global Context*

*Nasıl Bir Gelecek? Küresel Bağlamda Romanya İş Hukukunun Dönüşümü*

57

GÁBOR MÉLYPATAKI / ZSÓFIA RÍCZU / DÁVID MÁTÉ /  
PANGGİH KUSUMA NİNGRUM

*The Role of the Artificial Intelligence in the Labour Law Relations in  
European and Asian Aspect*

*Avrupa ve Asya Açısından İş Hukuku İlişkilerinde Yapay Zekânın Rolü*

69

# İÇİNDEKİLER CONTENTS

## MAKALELER ARTICLES

---

PASQUALE PELUSO

*The Effects of the Covid-19 Pandemic on Organized Crime  
Activities in the Society 5.0*

*Covid-19 Pandemisinin Toplum 5.0'da Organize Suç Faaliyetlerine Etkisi*

---

85

ABDULAH EROL

*Dijitalleşme Çağında İşyerinin Değişimi: Sebepleri ve Sonuçları*

*Change of the Workplace in the Age of Digitalization:  
Causes and Consequences*

---

97

UMUT YERTÜM

*Covid-19 Gölgesinde Çalışmanın Geleceği Tartışmaları ve  
Avrupa Birliği'nde Kamusal Sosyal Harcamalar*

*Future of Work Discussion under the Shadow of Covid-19 and  
European Union's Social Protection Expenditures*

---

115

YAZIM KURALLARI / PUBLICATION RULES / 133



## Editörden

Çalışma olgusu başlangıçtan bu yana sürekli değişmekte ve yeni biçimler almaktadır. Zaman içinde bireyin kurallarını ve sınırlarını kendisinin belirlediği bir alan olmaktan çıkarak, sisteme ait ve bireyin gitgide daha edilgen hale geldiği bir alana dönüşmüştür. Bu dönüşümün son halkalarından biri de dijitalleşmedir. Çalışmanın hemen her toplumda bireylerin sosyal koruma düzeylerini belirleyen en önemli unsur olmasından hareketle, çalışmanın doğasında meydana gelen dijital dönüşümler, yani işlerin gittikçe daha fazla robotlar ve makineler tarafından yapılması geleneksel emek yoğun çalışma dönemlerinden kalma sosyal koruma sistemlerini de tehdit etmiş, dönüşüm baskısını arttırmıştır. Bu da kaçınılmaz olarak yeni bir toplum yapısına doğru gidişin en önemli tetikleyici unsuru olmuştur.

Çalışma olgusunda meydana gelen dijital dönüşümlerin toplum üzerindeki etkilerini inceleyen bu sayı, konuya ilişkin sekiz farklı bakış açısını bir arada sunmaktadır. Çalışma ve toplum olgularının son derece dinamik olan doğalarına uygun biçimde bu sayıda konuyu ekonomik, sosyal, hukuksal ve kültürel açılardan ele alan çalışmalara özellikle yer verilmiştir.

Bu kapsamda, sayının ilk makalesinde Şenkal, konuya teorik bir açıdan yaklaşıyor ve küreselleşme ile olan ilişkiyi eleştirel bir bakışla değerlendiriyor.

Bir diğer teorik incelemede, bu kez Kürkçü nasıl bir geleceğe doğru gitmekte olduğumuzu tartışmakta ve toplumların muhtemel olumsuz etkiler karşısında nasıl korunabileceğine ilişkin çıkarımlarda bulunmaktadır.

Çalışma, dijitalleşme ve toplum üçgenine cinsiyet bakış açısını katan Franca ve Bagaric, kadınların gerek çalışma hayatında gerek gündelik yaşamda karşılaştıkları sorunların altını çiziyor.

Konunun hukuki boyutunu ise yerli ve yabancı bakış açılarıyla 3 makale değerlendiriyor. Vallasek, Romanya iş hukukundan örnekler vererek hem küreselleşmenin etkilerini tartışıyor hem de gelecekteki çalışma düzeni ve toplumsal yapı etkileşiminin nasıl şekilleneceğini inceliyor. Melypataki, Riczu, Mate ve Ningrum yapay zekânın iş hukukundaki yerini hem Avrupa'dan hem de Asya'dan örnekler vererek değerlendiriyor. Konuya ilişkin Avrupa temelli bir diğer hukuki değerlendirme de Peluso'dan gelmektedir. Peluso hem son dönem Covid-19 etkilerini analizine dâhil ediyor hem de konuyu İtalya özelinde inceliyor. Erol ise yine hukuki çözümlerle desteklediği makalesinde, çalışmadaki dönüşümlere ayak uydurmaya çalışan yeni işyeri türlerini tartışmaktadır.

Son olarak Yertüm, meseleye güncel bir boyut katarak Covid-19, çalışma ve sosyal harcama ilişkisini Avrupa'dan seçtiği ülke örnekleriyle inceliyor.

Çalışma ve sosyal koruma ilişkisini teorik, küresel, hukuki ve sosyal boyutlarıyla detaylı biçimde ortaya koyan bu sayının okurlarımıza faydalı olacağına inanıyor ve iyi okumalar diliyoruz.


Doç. Dr. Doğa Başar Sarıipek  
Sayı Editörü



## Sosyal Korumada Küresel Boyutlar: Sorunlar ve Temel Tartışmalar

Global Dimensions in Social Protection: Problems and Main Discussions

ABDULKADİR ŞENKAL\*

\* Prof. Dr, Kocaeli University, FEAS, Labor Economics and Industrial Relations, Umuttepe Campus, 41001, İzmit-Kocaeli, Turkey, E-mail: [asenkal@kocaeli.edu.tr](mailto:asenkal@kocaeli.edu.tr)  
 <https://orcid.org/000-0001-5888-7474>

**Öz:** Küreselleşme, diğer faktörlerin yanı sıra hızlı teknoloji transferleri, hızlı yatırım temposu ve küresel bilgi erişimi ile tetiklenen daha yüksek büyüme, istihdam seviyeleri, yaşam standartları ve sosyal koruma için potansiyel olarak geliştirilmiş mali açıdan kayda değer bir pozitif potansiyele sahiptir. Bununla birlikte, faydaları ülkeler içinde ve arasında eşit olmayan bir şekilde dağılmıştır. Bu durum hem gelişmiş ve hem de gelişmekte olan ülkeler açısından ciddi sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla sosyal koruma, küreselleşme sürecinde ciddi açıklara neden olan bir kavramdır. Yirminci yüzyılın başlarında Batı ülkeleri tarafından yeni sosyal koruma programları benimsenmeye başlandıkça toplumsal refaha olan ihtiyacın kapsam ve önemi daha fazla tartışılır hale gelmiştir. Bu tartışmalar, II. Dünya Savaşı'ndan sonraki yıllarda yoğunlaşmış ve hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde yaygınlaşarak fonlama, hedefler, yönetim ve kapsamı etkileyen konular şeklinde ortaya çıkmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Sosyal koruma, Küresel sosyal koruma, Sosyal politika, Yoksulluk, Küresel sosyal politika

**Abstract:** Globalization has significant financial positive potential for higher growth, employment levels, living standards and social protection, triggered by rapid technology transfers, rapid investment pace and global information access, among other factors. However, its benefits are unevenly distributed within and between countries. This situation creates serious problems for both developed and developing countries. Therefore, social protection is a concept that causes serious deficits in the globalization process. At the beginning of the twentieth century, as new social protection programs began to be adopted by Western countries, the scope and importance of the need for social welfare became more debatable. These discussions intensified in the years after World War II and became widespread in both developed and developing countries, emerging in the form of issues affecting funding, targets, management and scope.

**Keywords:** Social protection, Global social protection, Social policy, Poverty, Global social policy

Gönderim 28 Temmuz 2021  
Düzeltilmiş Gönderim 13 Eylül 2021  
Kabul 13 Eylül 2021

Received 28 July 2021  
Received in revised form 13 September 2021  
Accepted 13 September 2021

## Giriş

Sosyal koruma, ekonomik, sosyal, kültürel ve politik ilişkilerin giderek küreselleşmesi ile birlikte ortaya çıkan ve mevcut küreselleşme sürecinde ciddi açıklara neden olan bir kavramdır. Yirminci yüzyılın başlarında batı ülkeleri tarafından yeni sosyal koruma programları benimsenmeye başlandıkça toplumsal refaha olan ihtiyacın kapsam ve önemi daha fazla tartışılır hale gelmiştir. Bu tartışmalar, II. Dünya Savaşı'ndan sonraki yıllarda yoğunlaşmış ve hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde yaygınlaşarak fonlama, hedefler, yönetim ve kapsamı etkileyen konular şeklinde ortaya çıkmıştır.

Sosyal koruma önlemleri, insanları hastalık, malullük veya yaşlılık yoluyla yoksulluğa ve ekonomik kayıplara veya gelir eksikliğine karşı korumak için bir güvenlik ağı sağlamayı amaçlamaktadır. Dünya nüfusunun yalnızca dörtte birinin sosyal korumaya erişimi olduğundan bunun yaygınlaştırılması için uluslararası tartışmalar yoğunluk kazanmıştır. Tartışmalarda, ister yoksul gruplara yönelik olsun ya da olmasın, sosyal korumayı küresel düzeyde en iyi nasıl tasarlandığına, kimin yararlanacağı ve finanse edeceği üzerine yoğunlaşmaktadır.

Bu makale sosyal koruma konusunda son yıllarda büyüyen literatürü gözden geçirmektedir. Yeni olmayan bu kavram son yıllarda önemli ölçüde gelişmiştir. Kavrama çok sayıda perspektiften yaklaşılmakta ve daha geniş literatürle, özellikle kamu politikası, yoksul yanlısı büyüme, haklar, insani yardım stratejilerinin etkinliği incelenmektedir.

## Sosyal Koruma: Teorik ve Kavramsal Çerçeve

Sosyal koruma, 1990'lardan sonra gelişmekte olan ülkelerde yoksullukla mücadele için kullanılan bir politika çerçevesi olarak ortaya çıkmıştır. 1980'li yıllardan sonra Latin Amerika'da artan yoksulluk ve kırılganlık, Asya'da 1997 yılında yaşanan finansal krizler ve geçiş ekonomilerindeki hızlı ekonomik dönüşüm, yoksulluğun ve kırılganlığın azaltılması için güçlü ve istikrarlı kurumlar kurulması gerektiğini göstermiştir.<sup>1</sup> Bu çerçevede son yirmi yılda başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere bütün dünyada sosyal koruma uygulamaları hızlı bir ilerleme kaydetmiş ve milyonlarca insana fayda sağlamıştır.<sup>2</sup> Özellikle sosyal korumanın, gelişmekte olan ülkelerdeki yoksulluk ve savunmasızlıklara etkili bir tepki yarattığı, ekonomik ve sosyal kalkınma stratejilerinin önemli bir bileşeni olduğu konusunda artan bir görüş birliği vardır.<sup>3</sup> Bir dizi faktör, sosyal korumanın önemini arttırdığını göstermektedir. Uluslararası kalkınma örgütleri, özellikle Birleşmiş Milletler'e bağlı ajanslar, sosyal koruma stratejilerini ve politikalarını benimsemiş ve uyarlamıştır.<sup>4</sup> Ancak birçok gelişmekte olan ülkede sosyal korumanın yaygınlaştırılması ve yeniden tanımlanması, karmaşık konuları ortaya çıkarmaktadır. Sosyal koruma temel olarak, "bir ülkede toplumsal açıdan kabul edilmeyen kırılganlık, risk ve yoksulluk düzeylerine yanıt olarak alınan kamu eylemlerini" tanımlayan bir politika çerçevesi olarak anlaşılmıştır.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Abdulkadir Şenkal, *Yoksulluğun Politik Ekonomisi*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2021, s.283.

<sup>2</sup> Sarah K. Lowder, Raffaele Bertini ve André Croppenstedt, "Poverty, Social Protection and Agriculture: Levels and Trends in Data", *Global Food Security*, 15 (2017), s.96.

<sup>3</sup> Armando Barrientos ve David Hulme, "Social Protection for the Poor and Poorest in Developing Countries: Reflections on a Quiet Revolution Commentary", *Oxford Development Studies*, 37/4 (2009), s.423.

<sup>4</sup> Armando Barrientos, "Social Protection and Poverty", *International Journal of Social Welfare*, (Special Issue: Social policy and poverty), 20/3 (2011), s.242.

<sup>5</sup> Tim Conway, Arjan de Haan ve Andy Norton, "Social Protection: New Directions of Donor Agencies",

Sosyal güvenlik ve sosyal koruma sınırlarının kalkınma bağlamında tanımları ve yorumları, akademisyenler ve uluslararası kuruluşlar arasında çeşitlilik göstermektedir. Literatürde sosyal koruma, sosyal güvenlikten çok daha geniş ve daha kapsayıcı olarak yorumlanmaktadır. Çünkü sosyal güvenlik özel tedbirler hatta yasal olmayan tedbirler içermektedir. Ancak yine de sosyal yardım ve sosyal sigorta gibi geleneksel sosyal güvenlik önlemlerini kapsamaktadır.<sup>6</sup> ILO sosyal korumayı, toplum içerisinde insanların beklenmedik durumlar (Hastalık, Analık, İş Kazası, İşsizlik, Malullük, Yaşlılık ve Anne-Babanın ölümü) nedeniyle gelirlerinde meydana gelen azalma veya gelir kaybından kaynaklanan ekonomik ve sosyal sıkıntılara karşı bireyleri koruyan, sağlık hizmetleri ve yardım temin eden bir dizi kamu önlemi olarak tanımlar. Ancak gelişim açısından önemine rağmen eğitimin bu tanıma dâhil edilmediği dikkat çekicidir.

Sosyal koruma, geleneksel olarak, hastalık, işsizlik veya ekonomik kriz gibi beklenmedik durumlarla karşılaşıldığında insanları veya hanehalklarını gelir yetersizliğinden veya yoksulluktan korumak için kullanılan bir politika aracıdır. Bu açıdan sosyal koruma, 20. yüzyılın en önemli sosyal başarılarından biri olarak kabul edilebilir. Çoğu sosyal koruma sistemi, II. Dünya Savaşı'ndan sonra gelişmiş ekonomilerde oluşturulmuş ve yaygınlaştırılmıştır. Birçoğu, istihdam ilişkisinin ve özellikle açık uçlu sözleşmenin bir parçası olarak mali katkılarla desteklenmek üzere inşa edilmiştir. Bu nedenle, (mali) temelleri ve iş durumları genellikle farklı işgücü piyasalarına ve sosyal yapıya dayanmaktadır. Sosyal koruma sistemleri düzgün bir yaşam sürdürebilmek için vatandaşları kırılganlıktan koruyarak refahını ve güvenliğini geliştirmesini sağlar. Bir yandan, sosyal koruma, vatandaşların sosyal ve ekonomik güvenceye sahip olmasını sağlayarak insanların hayatta kalmaları için temel ihtiyaçlarını karşılarken öte yandan bireylerin ve toplumların yaşam kalitesinin artırılmasında daha geniş kapsamlı bir rol oynayabilir. Bu sayede insanların potansiyelini geliştirmek ve açığa çıkarmak, istikrarı artırmak, sosyal adaleti sağlamak ve ekonomik dinamizmi teşvik etmek için ortam sağlamaktadır.

Genel olarak, sosyal korumanın üç geniş bileşeni-transferler, sigorta ve sosyal hizmetler-toplumda dezavantajlı, ötekileştirilmiş veya savunmasız kişilerin statüsünü güçlendirmek ve geliştirmek için sıklıkla haklar ve mevzuat dâhil olmak üzere dördüncü bir sütunla desteklenir.<sup>7</sup> Yine de, prensipte sosyal korumanın önemi konusunda fikir birliği olmasına rağmen, kavramsal sınırları ve pratik tanımlar farklı yorumlara açıktır. Gerçekte, sosyal korumanın mantığı, kapsamı, hedefleri ve bileşimi üzerine çok çeşitli yaklaşımlar vardır. Bu tür bir çeşitlilik, hem kavramsal olarak kapsamlı hem de teknik olarak ilgili olan ortak tanımların geliştirilmesini zorlaştırmaktadır.<sup>8</sup>

Sosyal koruma, hastalık, iş kaybı veya ekonomik krizin etkisi gibi beklenmedik durumlarla karşılaşıldığında insanları veya hanehalklarını gelir yetersizliğinden veya yoksulluktan korumak için geleneksel olarak kullanılan bir politika aracıdır. Genellikle, sosyal koruma, belli bir toplumdaki insanlar arasındaki yoksulluk, risk ve

Research Report, London: Department for International Development (ODI), 2000, s.34.

<sup>6</sup> A. Bonilla-Garcia ve J. V. Gruat, *Social Protection: A Life Cycle Continuum Investment for Social Justice, Poverty Reduction and Sustainable Development*, Geneva: ILO, 2003, s.73.

<sup>7</sup> Ugo Gentilini, Steven Were Omamo, "Social Protection 2.0: Exploring Issues, Evidence and Debates in a Globalizing World", *Food Policy*, 36/3 (2011), s.332.

<sup>8</sup> Srawoath Paitoonpong, Shigeyuki Abe ve Nipon Puopongsakorn, The Meaning of 'Social Safety Nets', *Journal of Asian Economics*, 19/5-6 (2008), s.468.

savunmasızlığı hafifletmek için tasarlanmış kamu ve gönüllü tedbirler ve programlar sistemi olarak anlaşılabilir. Bu tanım, yoksulluğun, sosyal risklerin ve güvenlik açıklarının çeşitlilik gösterdiğini, bu nedenle bazı entegre önlemler gerektirdiğini belirtmektedir.<sup>9</sup>

Ülkeler arasında giderek artan eşitsizliklerle birlikte, sosyal eşitsizliklere karşı güçlü bir devlet politikası olarak sosyal adalet ve insan haklarına dayanan sosyal koruma politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır.<sup>10</sup> Gelişmiş ülkelerde, sosyal koruma, sosyal sigorta, sosyal yardım ve istihdam korunması gibi bir dizi entegre kurum ve programdan oluşur. 1990'ların başlarından beri ve ekonomik krizler, yapısal uyum ve küreselleşmenin gelişimi ile birlikte sosyal koruma, gelişmekte olan ülkelerde git-tikçe farklı bir politika gündemi olarak tanımlanmıştır. Bu süreçte ortaya çıkan paradigmanın birkaç ayırt edici özelliği vardır. Gelişmekte olan ülkelerde, sosyal koruma yoksullar üzerine yoğun bir şekilde odaklanmaktadır. Gelişmiş ekonomilerdeki sosyal korumayla karşılaştırıldığında, gelişmekte olan ülkelerde sosyal koruma, çok taraflı ve ikili uluslararası kuruluşlar ve uluslararası sivil toplum kuruluşlarını (STK) kapsamaktadır.<sup>11</sup>

Sosyal koruma, hükümetlerin yoksulluğa verdiği en doğrudan tepkilerden biridir. Bu programlar, uygun şekilde tasarlandığında ve hedeflendiğinde, yoksul hanelerin gelir ve tüketim eksikliklerinin kapatılmasına yardımcı olur.<sup>12</sup> Ülkeler, evrensel sosyal koruma kapsamını finanse etmek için birçok seçeneği kullanmıştır. Bu seçeneklerden bazıları;

- Kamu harcamalarının yeniden tahsis edilmesi,
- Doğal kaynakların vergilendirilmesinden elde edilen gelir dâhil olmak üzere vergi gelirlerinin artırılması,
- Borç indrimi veya borç hizmeti kullanmak,
- Sosyal güvenlik kapsamının ve katkılarının genişletilmesidir.

Sosyal koruma da çeşitli şekillerde olabilir. Birinci dereceden bir ayırım olarak, kamuya açık veya özel olarak sağlanabilir. Kamu önlemleri yurt içinde (vergi gelirleri, bütçenin yeniden tahsisi ve ticari/piyasa kredisi yoluyla) veya dışarıdan (bağışçılar tarafından) finanse edilebilir; özel mekanizmalar gayri resmi olarak (yasa veya sözleşmeye dayalı anlaşmalarla desteklenmez, örneğin topluluk paylaşım düzenlemeleri) veya resmi olarak piyasa işlemleri (örneğin sigorta ürünleri) yoluyla sağlanabilir.<sup>13</sup>

### Sosyal Korumaya Yönelik İlginin Kaynakları

1990'lara kadar sosyal koruma, temel olarak kavramın ya varlıklı ulusların sosyal güvenliğiyle ya da formel sektördeki işçiler için katkı sağlayan sosyal sigorta programlarıyla ilişkilendirilmesinden dolayı, kalkınmanın ana akım anlayışlarına göre marjinaldi. Bu alanda faaliyet gösteren en önemli kuruluş olan ILO, sosyal kapsamı

<sup>9</sup> Fred Moonga ve Sulina Green, "Risks and Vulnerabilities of Children in Zambia: Mooting Responsive Social Protection Interventions", *Social Work*, 52/3 (2016), s.4. Doğa Başar Sariipek, "Yoksullukla Mücadelede Şartlı Nakit Transferleri; İnsan Hakları Açısından Bir Değerlendirme", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9/20 (2017), s.98.

<sup>10</sup> Julie L. Drolet (der.), *Social Development and Social Work Perspectives on Social Protection*, London: Routledge, 2016, s.46.

<sup>11</sup> Barrientos ve Hulme, "Social Protection for the Poor and Poorest in Developing Countries", s.423.

<sup>12</sup> Lowder, Bertini ve Croppenstedt, "Poverty, Social Protection and Agriculture", s.97.

<sup>13</sup> Gentilini ve Omamo, "Social Protection 2.0", s.332.



işçileri kapsayacak şekilde genişletme çabalarını sürdürmüş, ancak kayıt dışı sektördeki nüfusları dâhil etmemiştir. Bu arka plana karşı, herkes için temel sosyal koruma tabanlarının garanti altına alınması fikrine dayalı olarak çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Aslında, 2012’de ILO, evrensel sosyal korumaya ulaşmak için bir tür yol gösterici çerçeve ortaya koyan 202 sayılı kararı onaylamıştır. İnsanın sosyal güvenlik hakkını yeniden teyit eden tavsiye kararı, yaşam döngüsü boyunca, kapsamlı bir sosyal güvenlik sisteminin temel bir unsuru olarak, temel gelir güvencesi ve ihtiyaç duyan herkes için temel sağlık güvencelerinden oluşan sosyal koruma tabanlarının bir öncelik olarak oluşturulması çağrısında bulunuyor.<sup>14</sup>

Yardımlar, ekonomik risklere karşı koruma sağlamayı, ailelere çocuk yetiştirme maliyetlerinde yardımcı olmayı, insanların emeklilik için tasarruf etmelerini sağlamayı ve yaşlılıkta destek sağlamayı amaçlamaktadır. Temel hedefler, yoksulluğu azaltmak için geliri yeniden dağıtmak ve insanların yaşamları boyunca yaşam standartlarını korumalarına yardımcı olmaktır. Katkısız sosyal güvenliğin ücretli olmayan nüfusu kapsayacak şekilde genişletilmesi fikri hem aşırı derecede pahalı hem de “*yoksulluk kültürünü*” pekiştirmesi muhtemel görülüyordu. Bu uygulama, 1980’lerin ekonomik liberalleşmesi sırasında daha da ileri götürülmüştür. Dünya Bankası, işçilere yönelik sosyal koruma programlarını ekonomik olarak zararlı ve sosyal olarak adaletsiz olduğu gerekçesiyle reddetmiştir. Yalnızca sosyal açıdan savunmasız nüfusların en yoksulları için ayrılmış güvenlik ağlarını kabul edilebilir olarak görülmüştür.<sup>15</sup>

Genel olarak, sosyal koruma politikaları ilk olarak gelişmekte olan ülkelerde II.Dünya Savaşı’ndan sonra uygulamaya konmuştur. 1952 yılında kabul edilen 102 sayılı ILO Sözleşmesi’ne göre, sosyal koruma, çalışanları sosyal risklerden korumayı amaçlayan sosyal güvenlik politikalarını kapsar. Sözleşme, sosyal güvenliğe dâhil edilmesi gereken dokuz alanı tanımlamaktadır. Bunlar: iş kazası ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık, ölüm, aile ve işsizliktir. Ayrıca sağlanacak asgari fayda düzeyini belirler.<sup>16</sup> II. Dünya Savaşı sırasında ILO, daha geniş bir sosyal koruma vizyonu ile etkileşime girmişti, ancak savaştan sonra, resmi istihdamdaki az sayıdaki işçi için sosyal sigorta ile ilgili tek bir düşünceye geri dönmüştür. Ancak baskılar sonucunda gelişmiş ülkeler, gelişmekte olan ülkelere kalkınma planlarına destek vermek zorunda kaldılar. 1970’lerde, temel olarak istihdam yaratma, sağlık, eğitim, barınma, suya erişim ve sağlık hizmetlerine yönelik hedeflenmiş yatırımlar ve daha sonra küçük ölçekli tarımsal üretimin desteklenmesi “*temel ihtiyaçların*” ele alınmasını destekleme stratejisi olarak geliştirilmiştir.<sup>17</sup>

ILO, sosyal güvenliği geliştirmekte olan ülkelere yaymak için küresel bir kampanya, olan Sosyal Koruma Tabanı Girişimi başlatma girişiminde bulunmuştur. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), kalkınma politikasında sosyal korumanın hayati rolünün altını çizmiştir. İngiltere’de, Uluslararası Kalkınma Departmanı (DfID) sosyal korumayı politikalarının merkezine yerleştirmiştir. Dünya Bankası,

<sup>14</sup> ILO, *Universal Social Protection for Human Dignity, Social Justice and Sustainable Development*. Geneva: ILO, 2019.

<sup>15</sup> Hickey Sam ve Seekings Jeremy, *The Global Politics of Social Protection*, WIDER Working Paper 115, 2017, s.5.

<sup>16</sup> François-Xavier Merrien, “Social Protection as Development Policy: A New International Agenda for Action”, *International Development Policy*, 5/1 (2013), s.92.

<sup>17</sup> ILO, *Basic Needs in Danger: A Basic Needs Oriented Development Strategy for Tanzania*. Addis Ababa, .1982.

DfID ve Birleşmiş Milletler tarafından veya işbirliği içinde sosyal koruma ve kalkınma temasına odaklanan birkaç büyük uluslararası konferans başlatılmıştır. Küresel Güney’de geliştirilen başarılı sosyal koruma programları- Brezilya ve Güney Afrika sosyal emeklilik planları ve Meksika ve Brezilya’da kurulan şartlı nakit transferleri (ŞNT) gibi- küresel düzeyde programlar olarak benimsenmiştir.<sup>18</sup>

Sosyal güvenlik, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nde yer alan bir insan hakkıdır. Devletler, tüm vatandaşlar için asgari düzeyde refah ve sosyal destek sağlamakla yükümlüdür. Sosyal Koruma Katlarının uygulamasına ilişkin ILO-Tavsiye 202 (2012), asgari düzeyde sosyal korumayı bir sosyal güvenlik hakkı olarak tanımlamaktadır. Hükümetler, ulusal sosyal koruma sistemlerini tasarlama ve düzenleme konusunda özgürdür. Ancak 1990’ların sonlarında, ekonomik uyum programlarının performansından duyulan hayal kırıklığı, 1997 Asya ekonomik krizi ve küresel yoksulluğun olumsuz etkilerine dair artan farkındalığın yönlendirdiği baskın paradigma değişmiştir. Böylece sosyal koruma, Milenyum Kalkınma Hedefleri’nin tercih edilen bir aracı haline gelirken, Dünya Bankası sosyal korumayı uluslararası yoksulluğu azaltma stratejilerinin önemli bir bileşeni olarak teşvik etmiştir.<sup>19</sup>

2000’li yılların başından itibaren sosyal koruma programları birçok ülkede gelişmiştir. Uluslararası fikirler ve aktörler reform sürecinde aslında önemli ve aktif rol oynamışlardır; ancak bu katkı politika dönüşümünden çok politika çevirisi veya direk politikanın verilmesi şeklinde olmuştur. Dünya Bankası’nın 21.yüzyılın başında nakit transferini kısmi olarak kullanması reformların aktivite edilmesine katkı sağlamakla birlikte, Afrika ülkelerini ‘*şartlı nakit transferi*’ yöntemini uygulama konusunda ikna edememişlerdir. Diğer uluslararası kuruluşlar arasında İngiliz Uluslararası Kalkınma Departmanı (DfID),<sup>20</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Uluslararası Çocukların Acil Fonu (UNICEF) ve Help Age International (İngiliz temelli hükümet dışı kuruluş ağı) bulunmaktadır.

### Sosyal Koruma Anlayışında Reform: Yeni Sosyal Politika Yaklaşımı

Uluslararası kalkınma pratiği, sosyal koruma politikası söyleminin yükselişini takiben 1990’lardan sonra yeni bir sosyal politika anlayışı kazanmıştır. Artık uluslararası yardım kuruluşları tarafından bir “yük” olarak görülmemektedir. Diğer bir deyişle sosyal koruma, gelişmekte olan ülkelerde giderek artan bir şekilde sosyal politika için bir gündem tanımlamaktadır.<sup>21</sup> Sosyal koruma bir insan hakkıdır ve yüksek sosyal ve ekonomik getirisi olan bir yatırımdır. Ancak dünya nüfusunun yarısından fazlasının herhangi bir sosyal korumaya erişimi yoktur. Çocuklar, engelliler, kayıt dışı ekonomide çalışan kadınlar ve erkekler ve göçmenler gibi savunmasız grupların kapsamı özellikle düşüktür.<sup>22</sup> Çünkü sosyal politika, yalnızca refah yardımlarının ve sosyal koruma programlarının yeniden dağıtım, sosyal eşitlik ve kapsayıcılık için önemli olmasının sağlanmasıyla ilgili değildir; aynı zamanda hak

<sup>18</sup> Merrien, “Social Protection as Development Policy”, s.92.

<sup>19</sup> World Bank, *Social Protection Sector Strategy: From Safety Net to Springboard*, Washington, DC: The World Bank, 2001.

<sup>20</sup> DfID’nin sosyal güvenlik konularındaki ilgisi, 2000’lerin ortalarına doğru yavaşça artmıştır. Sosyal güvenliğe artan ilgi ve uluslararası gelişim dâhilinde bilgilendirilmiştir. Ama aynı zamanda Afrika’daki ortak ülkeler tarafından gerçekleştirilen politik tartışmalar da DfID’nin bilgilendirilmesine yardımcı olmuştur.

<sup>21</sup> Hanlon, J. Barrientos ve David. A. Hulme. *Just Give Money to the Poor: The Development Revolution from the Global South*. Sterling, Vancouver, USA: Kumarian Press, 2010, s.63

<sup>22</sup> ILO, “World Social Protection Report (2017-2019)”. 2019 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_604882.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf).

talebinde bulunmaya dâhil olan siyasi seferberlik ve bunun sonucunda sosyal organizasyon ve uyumu etkileyen yetkilendirme mekanizmalarıyla da ilgilidir.<sup>23</sup> Sosyal koruma reformları, kapsamlı kurumsal değişim süreçlerini içerir. Dinamikler, sosyal koruma direkleri boyunca sadece ülkeler arasında değil, ülkeler içinde de farklılık göstermektedir. Entegre ulusal sosyal koruma sistemlerini geliştirmek için, tek tek araçların izole görünümünden uzaklaşarak, farklı alt politika alanlarındaki reform dinamiklerinin karşılaştırmalı bir anlayışına doğru hareket etmek önemlidir.

Gelişmekte olan ülkelerdeki sosyal koruma, artık ekonomik krizleri iyileştirmenin kısa vadeli bir yolu olarak değil, aşırı derecede savunmasız gruplar için nakit transfer programlarını birleştiren küresel bir politika olarak, sosyal bir yatırım perspektifini sosyal transferle birleştiren yeni programlar olarak algılanmaktadır.<sup>24</sup> Sosyal koruma basit bir teknik mesele değildir, ancak giderek daha mantıklı politikaların oluşturulmasını mümkün kılmak için sosyal öğrenmenin aşamalı olarak uygulanmasını gerektirir.<sup>25</sup> Sosyal koruma, bazı ülkelerde ve kurumlarda hala tartışma konusudur. Genel olarak, söylem, sosyal güvensizlik konularının değerlendirildiği ve politika tepkilerinin tasarlandığı, nispeten tutarlı bir değerler kümesini ve istikrarlı bir analitik çerçeveyi yansıtmaktadır.<sup>26</sup>

Sosyal politikanın, gelişmekte olan ülkeler için maliyetli bir uygulama olduğu veya düşük gelirli bağlarla uyumsuz olduğu düşünüldüğünden, yakın zamana kadar kalkınma söyleminde pek gündemde değildi. Yoksulluğun azaltılması açısından neoliberal politikaların olumsuz sonuçları ve eşitsizlik, 1990'lerden beri kalkınma stratejisinin ana bileşeni olarak sosyal politikanın geri dönüşünü kolaylaştırmıştır. Bu sürecin sonucu olarak kamu sektörünün daralması, serbest piyasa, neoliberal devlet ve hedefleme yaklaşımı, geri dönen sosyal politikanın temel özellikleriydi ve yoksulluğun azaltılması üzerinde olumsuz bir etkisi olmuştur.<sup>27</sup>

Evrensel sosyal korumaya ulaşmak, devletin programları ve kurumları oluşturma, finanse etme, yönetme ve düzenleme konusunda temel sorumlulukları üstlenmesini gerektirir<sup>28</sup>. Ancak gerçek, yoksul ülkelerdeki en yoksul hanelerin akraba, cemaat ve dini kurumlar gibi devlet dışı kaynaklara güvendiğini ve nadiren doğrudan devlet desteğinden yararlandığını göstermektedir.<sup>29</sup> Sosyal korumanın, sosyal güvenlik ve sosyal hizmet adına sosyal politikanın evrimini gözden geçirmesinden, yalnızca koruyucu bir önlem olmadığını, aynı zamanda üretime, yeniden dağıtım, korumaya ve korumaya müdahale eden bir dizi kamu politikası olduğunu kabul edilebilir. Özellikle yeniden üretim ve ekonomik büyümeyi kolaylaştırmanın yanı sıra yoksulluk ve eşitsizlikle mücadelede kritik bir rol oynamıştır. Sonuç olarak

<sup>23</sup> Nanna Kildal ve Stein Kuhnle (2006), *Normative Foundations of the Welfare State: The Nordic Experience*, London: Routledge, 2006, s.31.

<sup>24</sup> Merrien, "Social Protection as Development Policy", s.93.

<sup>25</sup> Armando Barrientos ve David Hulme, *Social Protection for the Poor and the Poorest: Concept, Policies and Politics*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2008, s.74.

<sup>26</sup> François-Xavier Merrien ve Angèle Flora Mendy, "International Organizations", *The Human Economy*, der., Keith Hart, Jean-Louis Laville ve Antonio David Cattani. Cambridge: Polity Press, 2010, s.42.

<sup>27</sup> Yi Ilcheong, "Social Protection, Social Security and Social Service in a Development Context: Transformative Social Policy Approach", *Journal of International Development Cooperation*, 4 (2010), s.58.

<sup>28</sup> UNRISD, *Combating Poverty and Inequality: Structural Change, Social Policy and Politics*, Geneva, Switzerland, 2010.

<sup>29</sup> Andy Norton, Tim Conway ve Mick Foster, "Social Protection Concepts and Approaches: Implications for Policy and Practice in International Development", Working Paper no. 143, Centre for Aid and Public Expenditure. London: Overseas Development Institute 2001, s.7.

yoksulluğu ve eşitsizliği azaltabilecek sosyal dönüşüm için geniş bir politika çerçevesi içinde anlaşılması, özel olarak yoksulluğu hedefleyen bir politika çerçevesi (sosyal koruma) yerine tasarlanmış ve uygulanmıştır.

Sosyal koruma ve sosyal güvenlik ile ilgili politikalardan biri, yeniden dağıtımın yanı sıra yoksullukla mücadele stratejisinin temel bileşeni olduğu ve evrensel kapsama ulaşmanın ancak devletin üretime müdahalesi ile gerçekleştirilebileceğidir. Yoksulluğu ve eşitsizliği azaltmak için sosyal politikaya kapsamlı ve bütünsel yaklaşımın önemini yeniden teyit etmektedir. Evrensellik ilkesine dayanan dönüştürücü sosyal politika yaklaşımı üretim, yeniden dağıtım, koruma ve yeniden üretim gibi toplumun tüm temel işlevlerine, gelişmekte olan ülkelerde mevcut hâkim sosyal politika, özelleştirme ve hedefleme yaklaşımının sorunlarını ele alabilecek tek yaklaşım olacaktır.<sup>30</sup>

Sosyal koruma yardımlarının evrenselleştirilmesine yönelik kısmi ilerlemeler, yukarıda bahsedilen tarihsel engellerle ve ters yönde ilerleyen yeni eğilimlerle birleşiyor. Bu anlamda, mevcut üç zorluktan bahsetmeye değer. İlk olarak, temel sosyal altyapıyı inşa etmek ve hatta hizmet sunumu için kamu-özel sektör ortaklıklarının teşviki dâhil olmak üzere eğitim ve sağlık alanlarında sosyal korumayı özelleştirme eğilimidir.

İkincisi, maliye politikalarında sosyal korumaya yönelik fonlamayı baltalayan kemer sıkma paradigmasıdır. Küresel Güney'deki pek çok ülke bazı kaçınılmaz durum kombinasyonu ile karşı karşıyadır: özellikle büyük şirketler ve ulusötesi şirketler çeşitli vergi kaçırma ve vergi istismarı mekanizmaları kullandıkları için çok az fon toplayan ve gerileyen vergi yapıları mevcuttur. Sonuç olarak, mali açıklar, kemer sıkma önlemleri ve borçlanma ile karşılanmakta, bu önlemler sosyal risklerden kaynaklanan talepleri karşılamak için özelleştirme ve/veya özel sektörden fon toplama yoluna gidilmesi önemli bir sorundur. Üçüncüsü, vergiye dayalı sosyal koruma sistemlerinin temeli olan olağan resmi ücretli "*kayıtlı*" işten giderek uzaklaşan "*çalışmanın geleceği*" istihdam biçimlerinin getirdiği zorluklardır. Tersine, üretimin artan âdemi merkezileşmesi, uzaktan çalışma ile birlikte yeni teknolojiler aracılığıyla sağlanan istihdam biçimleri, çalışma ilişkilerini bozmaya ve işçileri giderek daha fazla sosyal koruma eksikliği durumlarına yöneltmeye başlamaktadır.<sup>31</sup>

### Sosyal Korumanın Yeniden Gündeme Gelişi: Yerelden Küresele Yeni Eğilimler

Sosyal koruma yeni bir kavram değildir. Esasen, toplumların zengin bireylerden vergi toplayarak zor zamanlarında ihtiyacı olanları nasıl desteklediklerini açıklar. Yüzyıllar boyunca sosyal koruma, ekonomiler piyasa odaklı ve birbiriyle bağlantılı hale geldikçe, ülkelerin sosyal sözleşmelerinin temel ilkelerinden biri olmuştur. Daha yakın zamanlarda, bu kavrama makroekonomik istikrar sağlayıcıdan insani müdahalelere yani risk yönetiminden sosyal adaleti teşvik etmeye kadar geniş bir perspektif yelpazesinden yaklaşmıştır. Ortaya çıkan genel çerçeve, diğerlerinin yanı sıra kamu politikaları, kalkınma stratejileri ve yardım etkinliği etrafında daha geniş geleneksel tartışmaları keserek yardım, sigorta ve sosyal dönüşümü kapsayan

<sup>30</sup> Ilcheong, "Social Protection, Social Security and Social Service in a Development Context", s.58.

<sup>31</sup> Rodríguez Enríquez Corina, "Current Challenges and Debates on Social Protection in the Global South", Development Alternatives with Women for a New Era (DAWN) sitesi, March 19, 2020, <https://dawnnet.org/2020/03/social-protection-in-the-global-south/>.

çoklu hedeflere işaret etmektedir.<sup>32</sup> Aynı zamanda, sosyal koruma konusundaki tartışmalar da giderek küresel bir önem kazanmaktadır. OECD ülkeleri refah reformunda önemli zorluklarla karşı karşıyayken, yükselen ekonomiler küresel sosyal koruma gündemini şekillendirmede büyüyen bir rol oynamaktadır. Kapsamlı sistemlerin kurulması halen devam etmekte olsa da Brezilya, Çin, Meksika ve Güney Afrika gibi ülkeler proaktif politika modellerini denemekte, genişletmekte ve onlara meydan okumaktadır. Dolayısıyla sosyal korumada yeni inovasyon kutupları olarak ortaya çıkmaktadırlar.<sup>33</sup> Ayrıca, düşük gelirli ülkelerde de sosyal korumanın önemi hızla artmaktadır. Özellikle, Afrika ve Asya'daki pek çok bağlamda sosyal koruma, yardım ve kalkınma yaklaşımlarını uzlaştırmak, hak temelli girişimleri savunmak ve pilot programlardan entegre sistemlere geçmeye yardımcı olmak için uzun süredir devam eden tartışmaları yeniden canlandırmaktadır.

Sosyal korumanın yükselişinin ardındaki başlıca küresel itici güçler, krizlerin, yoksulluk ve kısa vadeli güvenlik ağlarının etkisizliği ile birlikte küreselleşmiş bir dünyanın, sosyal korumaya sahip olmaması ile ilişkili büyük maliyetleri ifade ettiğini bu yüzden Binyıl Kalkınma Hedefleri'ni getiren yoksulluğun azaltılması konusundaki uluslararası ilgiydi. Bu, bölgesel ve alt-bölgesel düzeylerde sosyal korumanın uzatılmasında stilize yollarla ilgili bir tartışma ile tamamlanmıştır. Tartışma, önceden varolan kurumlardan, ekonomik kalkınma ve sosyal ve ekonomik dönüşüm özelliklerinden etkilenen sosyal koruma yanıtlarının çeşitliliğini ortaya koymuştur. Özellikle düşük gelirli ülkelerde gelecekte sosyal korumanın gidişatı büyük ölçüde üç faktör tarafından belirlenecektir. Birincisi, ulus devlet kurumları tarafından yönetilen ve ulusal sosyal koruma stratejilerini destekleyen geniş ortaklıkların güçlendirilmesidir. İkincisi, orta ve uzun vadede finansman kısıtlamalarını azaltmak için yenilikçi yollar bulmakta başarı sağlanmasıdır. Bu, gelişmekte olan ülkelerde gelir seferberliğini güçlendirmeyi kapsamaktadır. Üçüncüsü, sosyal koruma talebini güçlendirmektir.<sup>34</sup>

Son olarak araştırmacıların ve politikacıların odaklanması gereken iki önemli bilgi sorgulanmaktadır. Birincisi, başarılı sosyal koruma programlarının düşük gelirli ülkelerde ulusal seviyeye yükseltilmesinin yollarını bulmak zaten bir öncelik ve bunun devam etmesi gereklidir. İkincisi, kırılgan ülkelerdeki sosyal koruma programları ve zorlu ortamlar hakkında montaj deneyleri ve pilot programlar yoluyla bilgi üretmek ihmal edilmiştir. Sosyal koruma, kırılgan ülkelerde yaşayan insanların umutsuz, acil ihtiyaçlarını karşılama, aynı zamanda barış inşası çabalarını destekleme ve milislerin hareketsiz kılınmasını destekleme yeteneğine sahip olabilir.

### Yerelden Küresele Dönüşüm

Evrensel sosyal koruma, herkes için sosyal güvenlik hakkını gerçekleştirmek, sosyal adaleti ilerletmek, kapsayıcı büyümeyi teşvik etmek ve küresel olarak kabul edilmiş Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne ulaşma yolunda ilerlemeyi hızlandırmak için gereklidir.<sup>35</sup> Birçok hükümet, yıllar boyunca sosyal korumayla ilgili uluslararası

<sup>32</sup> Gentilini ve Omamo, "Social Protection 2.0", s.332.

<sup>33</sup> Devereux, Stephen. "Building Social Protection System in Southern Africa". Background Paper to the European Report on Development, Center for Protection, Institute of Development Studies, Brighton, 2010, s.8.

<sup>34</sup> Sakiko Fukuda-Parr, "Millennium Development Goal 8: Indicators for International Human Rights Obligations?" *Human Rights Quarterly*, 28 (2006), s.972.

<sup>35</sup> ILO, "World Social Protection Report (2017-2019)", 2017, <https://16dayscampaign.org/resource/ilo-world-social-protection-report-2017-2019/>.

antlaşma ve sözleşmeler imzalamış olsa da, son zamanlarda sadece sosyal koruma ile ilgili tartışmalar küresel düzeyde gerçekleşmiştir. Daha önce, alanda çalışan akademisyenler ve politikacılar büyük ölçüde iç meselelere odaklanmış ve karşılaştırılmalı çalışmalar bile belirli ülkelerin sosyal koruma sistemlerini belgelemekle sınırlıydı. Bugün, sosyal koruma giderek küresel eğilimlerle ve ILO Sözleşmeleri, İnsan Hakları Evrensel Beyanname ve Binyıl Kalkınma Hedefleri doğrultusunda uluslararası olarak üzerinde anlaşmaya varılan hedefleri yerine getirmekle ilgilenmektedir. Bu, ulusal hükümetlerin taahhütlerini aşan daha geniş bir küresel odağı yansıtmaktadır. İnsanlık ilk defa sahip olduklarını ve refahı artıracak hedeflere ulaşmak için bir taahhütte bulunmuştur. Çiçek hastalığının başarılı bir şekilde ortadan kaldırılması gibi daha önceki uluslararası çabalar, yoksulluk, açlık, anne ölümleri, okur-yazarlık ve insan durumunu karakterize eden diğer hastalıklarla mücadele için iddialı bir görev üzerinde küresel işbirliğinin yolunu açmıştır.<sup>36</sup> Bu dönüşümdeki kilit nokta, bireye ve insanların (çalışma) yaşamları boyunca deneyimledikleri değişen ihtiyaçlara daha iyi uyarlanmış sosyal korumanın geliştirilmesidir.

Sosyal koruma, Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne resmi olarak dâhil edilmemiş, ancak ILO ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşlar, herkesin kapsam alanını genişletmek için benzer bir çabayı göstermişlerdir. Birçok hükümet, tüm kampanyalar için sosyal güvenliğe imza atmış ve evrensel sosyal güvenlik katının oluşturulmasını desteklediği için, sosyal korumanın genişletilmesi için bir ivme oluşmaktadır.

### **Dönüşümü Boyutları: Evrensel veya Hedefe Yönelik Koruma**

1990'lerden sonra sosyal koruma alanında önemli bir entelektüel ortam ortaya çıkmıştır. Bu entelektüel girişimler esas olarak Sahra-altı Afrika, Latin Amerika ve Güney Doğu Asya'da çalışan uluslararası kalkınma akademisyenleri tarafından yönetilen, sosyal koruma teorisinin 'birinci nesli' olarak adlandırılır. Bu literatür, aşağıdakiler de dahil olmak üzere çok çeşitli anlamlar ve politika atıfları biriktirmiştir: (1) yoksullara ve aşırı yoksullara odaklanarak sosyal risklere karşı koruma; insan haklarının veya geçim kaynaklarının teşviki; Polanyian ölçeğinde kapsamlı sosyal dönüşüm; (2) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Sosyal Koruma Tabanı Çerçevesi tarafından savunulduğu gibi, sosyal güvenliğin genişletilmesine kadar geniş bir yelpazeye yayılan ve Dünya Bankası tarafından savunulduğu gibi, hem ulusal sosyal politika hem de insani ortamlarda hedeflenen nakit transfer programlarının teşvikine dayanan kamu müdahalelerinin tamamıdır.<sup>37</sup>

Sosyal korumanın maliyetleri üzerine yapılan analizlerde, sosyal korumanın düşük gelirli ülkelerde bile karşılanabilir olduğu sonucuna varmaktadır. Yine de, sürdürülebilirlikle ilgili bazı sorunlar vardır. Örneğin, tüketim ve doğal kaynakların vergilendirilmesi yoluyla kamu harcamalarını sosyal korumaya kaydırmak ve politik meşruiyetini sürdürmek, şirketler için büyük kayıplar anlamına geliyorsa zordur. Öte yandan, gelir ve vergilendirme yoluyla yeniden dağıtım yaklaşımı, işçilerin çalışma teşviklerini azaltabilir ve piyasa dışı gelirler üzerindeki vergiler, tasarruf teşviklerini azaltabilir.

<sup>36</sup> James Midgley, "Social Protection and Social Policy: Key Issues and Debates", *Journal of Policy Practice*, 11/1-2 (2012): s.10.

<sup>37</sup> Sam Hickey, "The Politics of Social Protection: What do We Get from a 'Social Contract' Approach?", *Canadian Journal of Development*, 32/4 (2011), s.429.

Küresel olarak, sosyal koruma, hükümet harcamalarının büyük bir bölümünü (% 36) temsil etmektedir. Ancak, sosyal koruma harcamalarının yalnızca küçük bir kısmı (% 10) düşük ve orta gelirli ülkelere atfedilmektedir. Sosyal koruma harcamaları, GSYİH kullanılarak ölçüldüğünde, son on yıllarda önemli ölçüde artmıştır. 2009 yılından bu yana, Sahra-altı Afrika'da harcamalarda hızlı büyüme meydana gelmiş ve bu bölgenin yoğunluğu Doğu Asya ve Pasifik'in üzerine çıkmıştır.<sup>38</sup> Bu farklılıklar, tasarımlarından, onlara liderlik eden devletlerin kapasitesinden ve faaliyet gösterdikleri bağlamdan (ekonomik dinamikler, işgücü piyasalarının özellikleri ve cinsiyet rejimleri dâhil sosyal yapılar dâhil) kaynaklanmaktadır. ILO, 2015 yılına kadar dünya nüfusunun ancak % 45,2'sinin sosyal koruma yardımına erişimi olduğunu belirtmektedir. Ancak bu oran Avrupa ve Orta Asya'da % 84.1'e yükselirken, Sahra-altı Afrika'da % 12.9'a düşmektedir.<sup>39</sup>

*Tablo 1. Sosyal Korumaya Yönelik Toplam Genel Devlet Harcamaları, 2018 (GSYİH'nin Yüzdesi)*

	Sosyal koruma	Hastalık ve engellilik	Yaşlılık	Hayatta kalanlar	Aile ve çocuklar	İşsizlik	Ev	Sosyal dışlanma (b.y.s.)	R&D Sosyal koruma	Sosyal koruma (b.y.s.)
AB-27	19.2	2.7	10.4	1.5	1.7	1.3	0.3	0.8	0.0	0.3
AB-28	18.6	2.7	10.1	1.3	1.7	1.2	0.4	0.9	0.0	0.3
Avrupa bölgesi	19.6	2.7	10.7	1.7	1.6	1.4	0.4	0.8	0.0	0.3
Belçika	19.3	3.3	9.2	1.6	2.2	1.5	0.2	1.1.	0.0	0.1
Bulgaristan	12.0	0.3	8.9	-	2.3	0.1	0.1	0.1	-	0.4
Çekya	12.0	2.2.	7.4	0.5	1.1.	0.1	0.2	0.4	0.0	0.2
Danimarka	21.9	4.4							0.0	
Almanya	19.4	3.2	9.5	1.9	1.7	1.5	0.4	0.6	0.0	0.7
Estonya	13.0	2.1	6.7	0.1	2.7	1.2	0.0	0.2	0.0	0.1
İrlanda	9.0	1.8	3.2	0.6	1.3	0.9	0.9	0.3	0.0	0.0
Yunanistan	19.0	1.5	13.2	2.0	0.8	0.5	0.0	0.9	0.0	0.0
İspanya	16.9	2.4	9.4	2.2	0.8	1.6	0.0	0.3	0.0	0.1
Fransa	23.9	2.9	13.3	1.5	2.2	1.9	0.9	1.1	0.0	0.2
Hırvatistan	14.7	2.3	8.0	1.3	1.9	0.5	0.0	0.1	0.0	0.6
İtalya	20.8	1.8	13.3	2.6	1.0	1.1	0.0	0.9	0.0	0.1
Kıbrıs	12.5	0.5	6.1	1.4	2.8	0.5	0.0	1.1	0.0	0.1
Letonya	11.6	2.2	6.8	0.2	1.3	0.5	0.1	0.4	0.0	0.3
Litvanya	12.1	3.0	6.2	0.3	1.5	0.6	0.1	0.3	0.0	0.2
Lüksemburg	18.0	3.0	9.5	0.0	3.6	1.0	0.1	0.7	0.0	0.1
Macaristan	13.3	2.8	6.7	0.9	1.7	0.3	0.1	0.8	0.0	0.2
Malta	10.9	0.9	6.7	1.3	0.9	0.2	0.1	0.8	0.0	0.2
Hollanda	15.5	4.1	6.4	0.1	1.4	1.4	0.5	1.6	0.0	0.0
Avusturya	20.1	1.8	12.4	1.3	2.1	1.2	0.1	1.0	0.0	0.2
Polonya	16.2	2.2	9.2	1.6	2.6	0.2	0.0	0.2	0.0	0.1
Portekiz	17.1	1.4	11.5	1.7	1.0	0.7	0.2	0.3	0.0	0.4

<sup>38</sup> Lowder, Bertini ve Croppenstedt, "Poverty, Social Protection and Agriculture", s.96.

<sup>39</sup> ILO, "World Social Protection Report 2017-19: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals". Geneva: ILO, 2017, s.iv.

Romanya	11.6	1.1	8.6	0.1	1.2	0.1	0.0	0.1	0.0	0.5
Slovenya	16.7	2.1	9.9	1.3	1.8	0.4	0.0	0.8	0.0	0.2
Slovakya	14.3	3.1	7.7	0.8	1.0	0.2	0.0	0.2	0.0	1.3
Finlandiya	24.1	3.1	13.6	0.7	3.0	1.9	9.6	1.0	0.0	0.3
İsveç	19.5	3.7	10.5	0.2	2.5	1.2	0.3	1.1	0.0	0.0
İngiltere	14.9	2.4	8.3	0.1	1.3	0.1	1.0	1.6	0.0	0.3
İzlanda	9.9	3.2	3.1	0.0	2.1	0.5	0.4	0.3	0.0	0.3
Norveç	19.1	6.6	7.1	0.2	3.2	0.4	0.1	0.9	0.0	0.4
İsviçre	13.3	2.9	6.7	0.3	0.5	1.1	0.0	1.6	0.0	0.3

Kaynak: Eurostat.

2018 yılında AB-27’de, sosyal koruma harcamaları GSYİH’nın % 19,2’si, toplam harcamaların % 41,2’si ve 2,591 milyar Avro olarak gerçekleşmiştir. Bu bölümdeki en önemli grup olan ‘yaşlılık’ (AB-27’de 2018’de GSYİH’nın % 10,4’ü ve Euro bölgesinde GSYİH’nın % 10,7’si) temelde emeklilik ödemeleriyle ilgilidir. Aynı durum, 2018 yılında AB-27 düzeyinde GSYİH’nın % 1,5’i ve euro bölgesi düzeyinde GSYİH’nın % 1,7’si düzeyinde olan toplam harcaman, ‘hayatta kalanlar’ için de geçerlidir.

Sosyal korumanın amacı evrensel bir sosyal koruma sağlamak mı yoksa en savunmasız kişilere ulaşmak mı? Ayrıca politika düzeyindeki kilit soru: masrafları kim ödeyecektir? Birleşmiş Milletler BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği için bir bilgilendirme notunda, Birleşmiş Milletlerin Gıda Hakkı Özel Raportörü Olivier de Schutter ve Birleşmiş Milletlerin Aşırı Yoksulluk ve İnsan Hakları Özel Raportörü Magdalena Sepúlveda, kalkınma modelinin “büyük oranda desteklediğini” savunmaktadır.<sup>40</sup> Bir sosyal koruma planının uygulanması aslında özellikle yoksul ülkeler için büyük bir yatırımdır. Pek çok insanın sosyal korumadan çıkarılmasının nedeni yalnızca ‘yoksul kişilerin çalışmaya teşvik edilmesi’ gerekçesi ile değil, öncelikle finansal kaynakların etkinsiz bir şekilde tahsis edildiği basit gerçeğin bir sonucudur.

Bununla birlikte, az sayıdaki kişi, devletin sosyal koruma politikaları için düzenleyici çerçevenin oluşturulmasında ve programlarını finanse etmekte önemli bir role sahip olduğuna inanmaktadır. UNRISD raporu, evrensel sosyal koruma sağlanması, finansman sağlama, yönetme ve programları ve kurumları düzenlemede kilit sorumlulukları üstlenecek devlet gerektirdiğini ifade etmektedir.<sup>41</sup> Ancak gerçeklik yoksul ülkelerdeki yoksul hane halklarının akraba, toplum ve dini kurumlar gibi devlet dışı kaynaklara dayandığını ve doğrudan devlet desteğinden nadiren fayda sağladığını göstermektedir.<sup>42</sup>

### Temel Tartışma Noktaları

Başarılarına ve insani gelişmeye katkılarına rağmen, sosyal koruma her zaman yoğun eleştirilere maruz kalmıştır. Sosyal koruma politikaları, başlangıcından bu yana, genel ekonomik performans üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu için ekonomik gerekçelerle eleştirilmiştir. Eleştirmenler, sosyal koruma harcamaları-

<sup>40</sup> Olivier de Schutter ve Magdalena Sepúlveda, *Underwriting the Poor: A Global Fund for Social Protection*, Briefing Note Number 7, 2012, s.1.

<sup>41</sup> UNRISD, *Combating Poverty and Inequality*.

<sup>42</sup> Norton, Conway ve Foster, “*Social Protection Concepts and Approaches: Implications for Policy and Practice in International Development*”, s.11.



nın çok pahalı olduklarını ve kamu fonlarını tüketen ve diğer öncelikli alanlara yatırım yapma fırsatlarını azaltan yük olduğunu iddia etmektedirler.

Bu arka plana karşı, herkes için temel sosyal koruma tabanlarının garanti altına alınması fikrine dayalı olarak birkaç teklif geliştirilmiştir. Aslında, 2012 yılında ILO, evrensel sosyal korumaya ulaşmak için bir tür rehber çerçeve oluşturan 202 sayılı Kararı (Sosyal Koruma Katları Tavsiyesi) onaylamıştır. Sosyal güvenlik için insan haklarını yeniden teyit eden tavsiye, temel gelir güvencesi ve yaşam döngüsü boyunca ihtiyacı olan herkes için temel sağlık hizmeti garantilerinden oluşan sosyal koruma tabanlarının bir önceliği olarak kurulmasını kapsamlı bir temel unsur olarak gerektirir.<sup>43</sup> Bu asgari sosyal koruma tabanını garanti altına alma mantığında, özellikle parasal geliri garanti altına almak açısından, dünya çapında iki unsur yayılmaktadır. Bunlardan biri Şartlı Nakit Transferleri (ŞNT) programlarıdır. Bu programlar, esas olarak gelir yoksulluğu sorunuyla yüzleşmek için araçlar olarak tasarlanarak kısa vadede gelir eksikliği, uzun vadede yoksulluğun nesiller arası yeniden üretimine son vermek ve kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesini teşvik etme amacını taşımaktadır. İkincisi, bu programların çocukları ve ergenleri hedef almasına rağmen pratikte faydalar anneler tarafından alınmaktadır.

### Politika Tartışmaları

Resmi sosyal koruma, büyük ölçüde kamu politikasıyla ilgilidir. Bazı azgelişmiş ülkelerde, kamu önlemleri önemli ölçüde dışarıdan finanse edildiğinden, karar vericilerin kamu eyleminin rolünü ve bunun içinde uluslararası yardımın rolünü tanımlamaları gerekir. Diğer bir deyişle, gelişmekte olan ülkelerin sık sık 'çifte bağımlılık' yani kamu tarafından finanse edilen müdahaleler ve yardım bağımlılığı ile ilgili endişelerle yüzleşmeleri gerekir.<sup>44</sup>

Sosyal koruma paketlerinin maliyetleri üzerine yapılan analizler, genel kaniya rağmen sosyal korumanın düşük gelirli ülkelerde bile karşılanabilir olduğu sonucuna varmaktadır. Yine de, sürdürülebilirlikle ilgili bazı kalıcı sorunlar var.

### Kurumsal Faktörler

Sosyal koruma sistemlerinin unsurları, genellikle farklı sorumluluk ve hesap verebilirlik hatlarına sahip çok sayıda bakanlık arasında yayılarak yönetimde karmaşaya yol açar. Bu, çabaların tekrarlanmasına, kapsamda boşluklara ve zayıf kurumsal koordinasyona neden olabilir. Diğer durumlarda, programlar sınırlı bütçeye veya etkiye sahip tek bir bakanlık altında gruplandırılır. Faaliyetler arasında ise haritalama, değerlendirme, rasyonelleştirme, yeniden hedefleme, maliyetlendirme programları ve süreçlerin genel düzene sokulması ve koordinasyonu yer alır.<sup>45</sup> Aslında tam da bu noktada, bir yandan öngörülebilirliğin artırılması ile diğer yandan kurumsal esneklik ihtiyacı arasında olası bir gerilim ortaya çıkmaktadır. Örneğin, öngörülebilirlik öncelikle uzun süreli programların kurumsallaştırılması yoluyla elde edilirse, bunların olası bir kriz sona erdiğinde azaltılması muhtemelen karmaşık olacaktır. Kısa vadede teknik ve politik olarak uygun olsalar da, bu programlar, küresel dalgalanmalara uygun olmayan olası istenmeyen uzun vadeli esnekliklere neden olabilir.

<sup>43</sup> ILO, *Universal Social Protection for Human Dignity, Social Justice and Sustainable Development*.

<sup>44</sup> Gentilini ve Omamo, "Social Protection 2.0", s.333.

<sup>45</sup> World Bank, "Social Protection in Pakistan: Managing Household Risks and Vulnerability". South Asia Region Report No. 35472-PK. Washington, DC., 2007.

## Yeni Bir Sosyal Koruma Anlayışına Doğru

Sosyal koruma kavramı, 1990'ların sonlarından bu yana birçok ülkede değişen yeni bir araştırma ve politika inisiyatifi düzeni ortaya çıkarmıştır: (1) gelişmekte olan ülkelerin refah rejimlerinin çalışmaları; (2) 2015 sonrası Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri gündeminde sosyal korumanın resmi olarak benimsenmesi; (3) Dünya Bankası ve DFID gibi büyük bağışçılar arasında evrensel kamu hizmeti fikrinin daha fazla kabul edilebilirliği.<sup>46</sup>

Bu çerçevede orta ve uzun vadede sosyal yardımların nasıl finanse edilebileceği merak konusudur. Filgueira ve arkadaşlarına göre evrensel bir sosyal koruma tabanı oluşturmak aslında o kadar da zor değildir. Çünkü 18 yaşın altındaki tüm çocukların, kayıt dışı çalışanların ve 65 yaşın üstündeki herkesin, temel ihtiyaçları karşılamak için aşırı yoksulluk düzeyinde yıllık bir gelir sağlamak, yalnızca bölgesel GSYİH'nın % 5.4'üne denk gelmektedir.<sup>47</sup> Bazı yoksul ülkeler için, özellikle Orta Amerika'da, çok taraflı yardım hayati önem taşımaktadır. Daha gelişmiş ülkeler için, böyle bir taban sağlamanın önündeki engeller mali veya teknik olmaktan çok politiktir. Sürdürülemez borçlanmayı masadan kaldırırsak zorluk, hükümet harcamalarını daha adil ve verimli yollarla yeniden yönlendirme ve çoğu elitin dünyadaki emsallerine kıyasla çok daha az vergi ödediği bir bölgede vergi yükünü artırma şeklinde geliyor. Belki de bu kriz, bu politika önerilerini Latin Amerika ülkelerinin siyasi gündemlerinde daha önce hiç olmadığı kadar ön plana çıkarmak için bir fırsat sunmaktadır.<sup>48</sup>

ILO ve Dünya Bankası'nın ortak hedefi, evrensel sosyal koruma sağlayabilecek ülkelerin sayısını artırmak, ülkeleri evrensel ve sürdürülebilir sosyal koruma sistemleri tasarlamak ve uygulamak için desteklemektir. Hedef, ILO'nun istek uyandıran unsurlarını ve Dünya Bankası'nın ortak vizyonunu kabul etmekte ve bu vizyona ulaşmanın yollarının sosyal korumanın ilerici veya anında gerçekleştirilmesinin yanı sıra elde edilen ilerlemede hiçbir gerilemenin olmamasını sağlamak yoluyla olduğunu kabul etmektedir. Hedef, ülkelerin yaşam döngüsü boyunca evrensel koruma sağlayan kapsamlı sistemler geliştirmesi ve sosyal koruma sistemlerinin karşılanabilir, verimli, etkili ve eşitlikçi olduğuna dair yeterli kanıt olması durumunda, daha fazla ülkenin bu sistemleri ulusal kalkınma stratejilerinin bir parçası olarak benimseyeceğini kabul etmektedir.

Ülkeler, evrensel sosyal koruma kapsamına ulaşmak için geniş seçeneklere sahiptir. Genel olarak evrensellik, katkı sağlayan programları birleştirerek elde edilir. Örneğin, Çin Halk Cumhuriyeti, kırsal alanlarda sosyal sigortayı emekli maaşlarıyla tamamlayarak neredeyse evrensel emekli maaşları elde etmiştir. Bolivya gibi diğer ülkeler, tüm yaşlılara vergiyle finanse edilen evrensel faydalar sağlamaktadır. Bazı ülkeler kademeli ve aşamalı gerçekleştirmeyi seçerken, diğerleri acil evrensel kapsamı tercih etmektedir. Açıktır ki, cesur uzun vadeli sosyal koruma taahhütleri düşük kapasiteli bağlamlarda kurumsallaştırıldığında konu daha da tartışılmalı hale

<sup>46</sup> Rana Jawad, A New Era for Social Protection Analysis in LMICs? A Critical Social Policy Perspective from the Middle East and North Africa Region (MENA), *World Development*, 123 (2019), s.12

<sup>47</sup> Fernando Filgueira, Luis Miguel Galindo, Cecilia Giambruno, ve Merike Blofield, *América Latina ante la crisis del COVID19: vulnerabilidad socio-económica y respuesta social*, ECLAC-Social Policy Series Series, Santiago: CEPAL/ECLAC, 2020, s.7.

<sup>48</sup> GIGA Focus Lateinamerika, 7/10 (2020), Social Policy Responses to the COVID-19 Crisis and the Road Ahead özel sayısı. <https://www.giga-hamburg.de/en/publications/21606516-social-policy-responses-covid-19-crisis-road-ahead/>.

gelmektedir. Gelecekteki kurumsal yenilikler, esneklik ve öngörülebilirliğin nasıl birleştirileceğini önceden daha iyi keşfetmelidir.<sup>49</sup>

## Sonuç

2000'lerden beri, sosyal koruma, uluslararası kalkınma politikası çevrelerinde meşruiyet kazanmış ve gittikçe gelişen bir çizgide gelişimini sürdürmektedir. ILO'nun ücretli işgücü dışındaki nüfusu koruma girişimi Dünya Bankası'nın bir zamanlar münhasıran neoliberal görünümünden geri adımını ve sözde 'üçüncü yolu desteklemek için DfID ve UNDP gibi kalkınma örgütlerinin müdahalelerini yansıtıyor. Burada sosyal koruma hem temel bir hak hem de sosyal bir yatırım olarak kabul edilir. Bununla birlikte, bu değişiklikler pozisyonların bariz bir şekilde hizalandığına işaret ederken, gerçek bir uluslararası fikir birliği hala belirsizliğini korumaktadır. Kamu ve özel sektörün görece önemi, evrenselliğe karşı hedeflemenin etkinliği ve yardıma koşullu ve koşulsuz erişimin esası gibi konularda güçlü farklılıklar sürmektedir.

Küresel sosyal koruma seviyesi tüm zamanların en yüksek seviyesindedir ve kapsam artmaya devam etmektedir. Küresel nüfusun çoğu ya hükümetleri bunu sağlamadığı için ya da kapsamın genellikle bulunmadığı kayıt dışı sektörde çalıştığı için uygun bir şekilde sosyal koruma kapsamında değildir. Sosyal koruma programlarının geliştirilmesi ve genişletilmesi maliyetli bir meseledir. Bu nedenle, onları amaca uygun hale getirmek, finansal ve toplumsal sürdürülebilirlikleri için çok önemlidir.

Sonuç olarak, kapsamlı sosyal koruma sistemleri farklı ülkelerde çok çeşitli ve karmaşık olma eğilimindedir. Sigortaların, programların, yasaların ve düzenlemelelerin, idari prosedürlerin ve bürokratik kararların artan çeşitliliği ve karmaşıklığı, genellikle bir tarafta sosyal yönetim ile sosyal hizmet talep eden vatandaşlar ve diğer tarafta yardım talep eden kişiler arasında bağlantı olarak sosyal hizmetleri gerektirir. Bu yüzden hükümetler ve uluslararası kuruluşlar, bu politikaları teşvik etmeli ve sosyal yardımları, yoksulluğu azaltmanın ve sosyal dönüşümün etkili bir aracı olarak takdir etmelerini sağlamak için mevcut programların desteklemelidir.

## Kaynakça

- Alderman, Harold. "Safety Nets Can Help Address The Risks to Nutrition from Increasing Climate Variability". *Journal of Nutrition*. 140/1 (2010): 148-152.
- Barrientos, Armando ve David Hulme. "Social Protection for the Poor and Poorest in Developing Countries: Reflections on a Quiet Revolution Commentary". *Oxford Development Studies*. 37/4 (2009): 439-456.
- Barrientos, Armando. "Social Protection and Poverty". *International Journal of Social Welfare*. (Special Issue: Social Policy and Poverty). 20/3 (2011): 240-249.
- Barrientos, Armando ve David Hulme. *Social Protection for the Poor and the Poorest: Concept, Policies and Politics*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2008.
- Bonilla-Garcia, A. ve J. V. Gruat. *Social Protection: A Life Cycle Continuum Investment for Social Justice, Poverty Reduction and Sustainable Development*. Geneva: ILO, 2003.

<sup>49</sup> Harold Alderman, "Safety Nets Can Help Address the Risks to Nutrition from Increasing Climate Variability", *Journal of Nutrition*, 140/1 (2010), s.149.

- Conway, Tim, Arjan de Haan ve Andy Norton. "Social Protection: New Directions of Donor Agencies". Research Report. London: Overseas Development Institute (ODI), 2000.
- Corina, Rodríguez Enríquez. "Current Challenges and Debates on Social Protection in the Global South". Development Alternatives with Women for a New Era (DAWN) sitesi. March 19, 2020. <https://dawnnet.org/2020/03/social-protection-in-the-global-south/>.
- Devereux, Stephen. "Building Social Protection System in Southern Africa". Background Paper to the European Report on Development, Center for Protection, Institute of Development Studies, Brighton, 2010.
- Drolet, Julie L. (der.). *Social Development and Social Work Perspectives on Social Protection*. London: Routledge, 2016.
- Filgueira, Fernando, Luis Miguel Galindo, Cecilia Giambruno ve Merike Blofield. *América Latina ante la Crisis del COVID19: Vulnerabilidad Socio-económica y Respuesta Social*. ECLAC-Social Policy Series Series, Santiago: CEPAL/ECLAC, 2020.
- Fukuda-Parr, Sakiko. "Millennium Development Goal 8: Indicators for International Human Rights Obligations?" *Human Rights Quarterly*. 28 (2006): 966–997.
- Gentilini, Ugo, Steven Were Omamo. "Social Protection 2.0: Exploring Issues, Evidence and Debates in a Globalizing World". *Food Policy*. 36/3 (2011): 329-340.
- Hanlon, J. Barrientos and David A. Hulme. *Just Give Money To The Poor: The Development Revolution from the Global South*. Sterling. Vancouver, USA: Kumarian Press, 2010.
- Hickey, Sam. "The Politics of Social Protection: What Do We Get From A 'Social Contract' Approach?" *Canadian Journal of Development*. 32/4 (2011): 426-438.




## Gelecek Olan Halk ya da Toplum 5.0: Hakikati Araştırma ve Masal Yaratma İlişkisi Bağlamında Toplumunu Koruma Fikri

People to Come or Society 5.0: The Idea of Protecting Society in the Context of  
the Relationship between Searching for Truth and Fabulation

SİNAN KÜRKCÜ\*

\* Dr. Lect., Bahçeşehir University, Faculty of Medicine, Sahrayı Cedid Mahallesi, Batman Sokak, No: 66-68,  
Yenisahra-Kadıköy, İstanbul, Turkey, E-mail: [sinankurkcu@hotmail.com](mailto:sinankurkcu@hotmail.com)

 <https://orcid.org/0000-0003-3635-6327>

**Öz:** Makalede, Toplum 5.0 olarak adlandırılan sürece bağlı olarak sosyal korumanın, esasen geniş bir perspektifle toplumu koruma fikrinin nasıl biçimlenebileceği incelenmektedir. Buna uygun olarak, gelecek olan halk kavramsallaştırmasıyla, düşüncenin ve bilginin değişen koşullarına işaret edilmektedir. Gelecek olan halk ile toplumu koruma fikri arasındaki ilişkinin, değişmekte olan düşünce ve bilgi koşulları açısından bir görünümü sunulmuştur. Gelecek olan halkın Toplum 5.0 gelişmeleriyle sosyal koruma bağlamında nasıl biçimlenebileceği, ne türden bir toplumsal perspektif üretebileceği sorunsallaştırılmaktadır. Düşünce üretiminin bilgi koşullarıyla ilişkisi, diğer deyişle güncel olarak bilimsel araştırmayı ve teknolojik gelişmeyi öncelikli bir toplumsal ufuk olarak belirleme meselesi, sosyal korumanın yeni bilimsel ve toplumsal koşullarla kavranabilmesi yönünde değerlendirilmiştir. Bu halde, hakikati araştırma ve toplumsal masal yaratma kavramlarının birbirine yakınsamasıyla ifade edilen bir bakış açısını, toplumu koruma fikri bağlamında anlayabilmek amaçlanmaktadır. Sonuç olarak dijital temelli toplumsallığa yönelişin sosyal korumayla ilişkisine, dönüştürücü bir toplumsal tasarımın içinde taşıyabileceği koruma fikri ve pratiklerinin ortak iyiler yönünde geliştirilmesi açısından işaret edilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Gelecek olan halk, Toplum 5.0, Hakikati araştırmak, Masal yaratmak, Sosyal koruma

**Abstract:** In this article, it is examined how social protection, essentially the idea of protecting society with a wider perspective, can be shaped depending on the process called Society 5.0. Accordingly, the changing conditions of thought and knowledge are pointed out with the conceptualization of people to come. A view of the relationship between people to come and the idea of protecting society is presented in terms of the changing conditions of thought and knowledge. It is problematized how people to come can be shaped in the context of social protection with the developments of Society 5.0 and what kind of social perspective it can produce. The relationship of thought production with the conditions of knowledge, in other words, the issue of determining scientific research and technological development as a priority social horizon today has been evaluated in terms of understanding social protection with new scientific and social conditions. In this case, it is aimed to understand a point of view expressed by the convergence of the concepts of searching for truth and fabulation, in the context of the idea of protecting the society. As a result, the relationship of digital-based sociality with social protection is pointed out in terms of the development of the idea and

Gönderim 30 Temmuz 2021  
Düzeltilmiş Gönderim 16 Eylül 2021  
Kabul 17 Eylül 2021

Received 30 July 2021  
Received in revised form 16 September 2021  
Accepted 17 September 2021

*practices of protection that a transformative social design can carry in the direction of common goods.*

**Keywords:** *People to come, Society 5.0, Searching for truth, Fabulation, Social protection*

## Giriş

Kendisi de bir akış dinamiği halinde üremekte olan yaşamın peşi sıra, hakikatin (gerçeğin) aranması vasıtasıyla bizzat üretiminde, hakikati araştırmanın bilimsel biçimleri ve muhtelif toplumsal biçimleri; gözlem ile deneyim, akıl ile güdü gibi farklı yönlerle sürekli olarak karşılaşır ve zihin dünyamızda kurulurlar. Araştırma biçimlerinin birinden diğerine geçerek, bunları durmaksızın birbirine geçirerek, karşılaşmalar yaşanmakta, deneyimlenmektedir. Bu bakımdan deneyimle (ya da deneyle) bilgi güncelleşirken, bu yolla düşünceyi de canlandırması ve yenilemesi, düşüncenin bir sınırlı alan içinde değil, *dışarının* etkisiyle ortaya çıkışı bakımından bir semptom gösterir. Bu bakış açısıyla, yapısalcılık sonrası düşünce tarihinin ana uğraklarından biri olan *dışarı düşüncesi (la pensée du dehors)*<sup>1</sup> temelinde, gelişmekte olan bir fenomeni irdelemek, ilişkiselliğe ve etkileşimlere duyarlı bir kavrama zemini sunabilecektir. Burada *dışarı (dehors)*, herhangi bir *çokluğun (multiplicité)* dışını değil, bu çokluğu oluşturan muhtelif kuvvet ilişkilerinin bir diğer kuvvet ilişkileri bloğuyla temas halinde oluşunu, birlikte değişmekte oluşlarını belirtir. Sürekli olarak *dışarıda* kurulmakta ve dağılmakta olan çoklukların kavranışı ve değerlendirilişi üzerinden *değişimi* anlayabilmenin bir yaklaşımıdır. Bu sayede, yaşamın enformasyon işleyerek çeşitli türlerden unsurlar oluşturmasında, doğanın kendi üretimi ile söz konusu dönemin bilimsel ve toplumsal üretimlerinin bir arada sağlamakta oldukları düşünce ve bilgi ağlarının işleyiş tarzları, etkileşimleri ve imkânları geniş bir açıdan gözetilebilir. O nedenle Toplum 5.0 gibi kapsamlı bir gelecek perspektifinin içerebileceği düşünce ve bilgi ağlarını bir ölçüde anlayabilmek ve bunu belirli bir meseleyle (toplumu koruma fikri) birlikte sorunsallaştırabilmek, esasen hem bu gelecek perspektifinin kendisine hem de bunu incelemek üzere seçilen ve çalışmaya hitap eden bazı kavramlarıyla açıklanacak olan düşünsel zemine uygun olacaktır.

Yakın geçmişimizi ve bir dereceye kadar günümüzü tanımlamakta kullanılan *bilgi toplumundan* bir sonraki evre olarak dolaşıma girmekte olan bir düzlem olan Toplum 5.0 kavramı, Japonya tarafından dünya gündemine getirilmiştir. Toplum 5.0'ın ileri sürülmesine imkan veren, kavramın farklı boyutlarıyla değerlendirildiği çalışmalarla, insanlık tarihi temel olarak beş farklı döneme ayrılmıştır. Buna göre Toplum 1.0 (Avcı-Toplayıcı Toplum) doğa içinde avcı-toplayıcı insan topluluklarını, Toplum 2.0 (Tarım Toplumu) tarıma başlayan, kurumlaşmanın ilk örneklerini oluşturan toplumları, Toplum 3.0 (Sanayi Toplumu) sanayileşmeyi ve ilgili üretim biçimlerini sergileyenleri, Toplum 4.0 (Bilgi Toplumu) bilgi ağları sayesinde değişim ve gelişim sağlayabilen toplumları ifade etmektedir. İnsanlık tarihinde beşinci evreyi oluşturacak olan Toplum 5.0 ise kısaca, değişen teknolojinin insanlığa fayda için yönlendirileceği, insan merkezli *akıllı toplumun* bu yolla tesis edileceği, koşullara işaret etmektedir.<sup>2</sup> Tarihsel süreçte gerçekleşen tarımsal ve en-

<sup>1</sup> Michel Foucault, "Dışarı Düşüncesi", *Sonsuza Giden Dil, Seçme Yazılar* 6, der., Işık Ergüden ve Tuncay Birkan, çev., Işık Ergüden, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2014, s.192.

<sup>2</sup> "Realizing Society 5.0", The Government of Japan, erişim 12 Mart, 2021, <https://www.japan.go.jp/abenomics/>

düstriyel devrimler, bilimsel ve teknolojik ilerlemelerle bir arada sosyal yapıda değişimler ve dönüşümler üretmiştir. Bu bakımdan geçmişin tüm deneyimlerinin ışığında artık Toplum 5.0'in insanı ve toplumu temel alan, sosyal sorunların çözümüne bilimsel ve teknolojik gelişmelerle odaklanan, bu sayede akıllı bir toplumsallığa ulaşabilmenin amaçlandığı devrimsel bir dönüşüm sağlanması düşünülmektedir.

Esasen 21. yüzyılla birlikte yaygınlaşan yapay zekâ, robotik, büyük veri, nesnelerin interneti gibi teknolojilerin gelişimi endüstriyel (ve finansal) yapıların dönüşüm sürecinde etkin bir rol sergilemektedir. Söz konusu dönüşüm Almanya menşeli *Endüstri 4.0* kavramı ile ifade edilebilirken, diğer taraftan bunun bir akıllı toplum zemininde yürütülüp genişletilmesi fikri ise Japonya'da Toplum 5.0 kavramının doğuşunu sağlamıştır. Toplum 5.0, öngörülebilir gelişmelerin sosyal yaşama yönelik etkilerini de dikkate alan kapsamlı bir bakışla, gelecek olan bir toplumsallığın düşünülmeye gereğine işaret eder. Diğer bir deyişle, insan yaşamını merkezine almak suretiyle Endüstri 4.0'dan farklı bir kavramsallaştırma<sup>3</sup> Bir gelecek perspektifi olarak Toplum 5.0, Endüstri 4.0'ın getirmekte olduğu yeniliklerin ancak toplumsal değişimi ön plana almak suretiyle entegre edilerek sorunlara çözümler üretilebileceği, teknolojinin toplumsal faydaya kanalize edilerek insan odaklı bir akıllı toplumsallık fikri sunulabileceği iddiasındadır.

Diğer yandan bu türden yeni bir toplumsallığın, yaşam içinde yer bulmakta olan muhtelif pratikleri ne yönde etkileyebileceği güçlü tartışma konuları ortaya çıkarmaktadır. Bunlardan biri de çalışmada ele alınan sosyal koruma olgusunun ve daha ötesinde toplumu koruma fikrinin, değişim ve hatta dönüşümün mevcut olduğu koşullarda nasıl biçimlenebileceği üzerinedir. Bu husus özellikle köklü bir dönüşüm ile koruma fikri ve pratiklerinin birlikte nasıl var olabileceğine dair bir düşünme sahası oluşturmasıyla dikkate değerdir.

O nedenle özgül olarak *dışarı düşüncesi* üzerine temellenen fikrîsel bir zeminde, Toplum 5.0 bağlamında *gelecek olan halk* ya da *henüz olmayan halk*<sup>4</sup> olarak isimlendirilen bir kavramsallaştırma değerlendirilecektir. Bu vasıtasıyla düşüncenin ve bilginin değişen koşullarına işaret etmek, böylece gelecek olan halkın sosyal koruma açısından ortaya çıkabilecek olan değişimini, *düşünce ve bilgi koşulları* bakımından kavramak mümkün olabilecektir. Bu sayede esas olarak, gelecek olan halkın Toplum 5.0 bağlamında sosyal koruma fikri ve pratikleri açısından ne tür bir toplumsal perspektif üretebileceği sorunsallaştırılmış olacaktır. Düşüncenin üretimi ile bunun bilgi koşullarıyla ilişkisi, yani çalışma özelinde bilimsel araştırmayı ve teknolojik gelişmeyi bir toplumsal ufuk haline getirme meselesi (*toplumsal masal yaratmak* kavramı kullanılacaktır), sosyal korumanın yeni bilimsel ve toplumsal koşullarla kavranabilmesinin ana unsurları olarak yer bulacaktır.

Bilimsel araştırmayı ve teknolojik gelişmeyi ön plana alan dijital temelli bir toplumsallığın oluşumunu irdelemek, yukarıda belirtilen kavramsal ve tematik hususların anlaşılabilmesiyle koşut halde yürütülecektir. Böylece dijital temelli bir toplumsallığa doğru yönelişin sosyal korumayla olan etkileşimini, dönüştürücü bir toplumsal tasarımın kendisiyle birlikte taşıyabileceği *koruma fikri* bakımından

[\\_userdata/abenomics/pdf/society\\_5.0.pdf](#).

<sup>3</sup> "Realizing Society 5.0".

<sup>4</sup> Gilles Deleuze, "Edebiyat ve Yaşam", *Kritik ve Klinik*, çev., İnci Uysal, İstanbul: Norgunk Yayıncılık, 2013, s.13-14.

kavrayabilmek mümkün olacaktır. Burada, düşüncenin üretimi ve bunun bilgi koşullarıyla ilişkisinin oluşturduğu ağların güncel bir örneği olan *sorunsalın*, işleyişlerinin ve imkânlarının gözetilme gereği bulunur. Zira ancak bu sayede; bilimsel, teknolojik ve toplumsal unsurlara temas edebilecek olan bu çerçeveden hareketle, hakikati araştırmak ve toplumsal masal yaratmak kavramlarının birbirine yakınsamasıyla ifade edilecek bir bakış açısını, toplumu koruma fikri bağlamında anlayabilmek amaçlanabilecektir.

### Gelecek Olan Halk ve Toplum 5.0

Gelecek olan halk yaklaşımını, akıl (rasyonel akla atıfla) ve güdü (organizmayı yönlendiren sosyal güdülere atıfla) gibi karşıt olduğu kabul gören yönleri bulunan iki kavram üzerinden – bilimsel olan gözlemler ve deneyimsel olan görüşler gibi bir başka ikiliye de ilişkin – sunabilmek mümkündür. Bu sayede aklın ve güdünün bir araya gelip birlikte hareket etmek suretiyle oluşturmakta olduğu sorunsallar çalışılabilir. Bergson'un belirttiği üzere bu iki kavram ve pratikleri, birbirlerine olan ihtiyacı da gösteren bir şekilde yaşamda yer tutar. Esasen yaşam içinde saf bir akıl veya güdü bulunmaz, diğer bir deyişle etrafını aklın kuşatmadığı bir güdü olmadığı gibi, güdünün izlerini taşımayan akıl da yoktur. Bu bakımdan akla götüren çizgi, zeka belirtileri gösteren varlıklarda bir tür güdüye, yani akıl vasıtasıyla aklın çalışmasını güdümlenebilen kurgusal temsilleri de icat eden ve masal yaratma (*fabulation*) olarak ifade edilebilir bir özelliğe de yer vermektedir.<sup>5</sup>

Doğanın bir parçası olan toplum içinde insan belirli aralıklar içinde, bir olaydan diğerine veya bir kavramdan diğerine gönderiliyor gibidir. Fakat Bergson'a göre toplum ile akıl ilişkisi üzerinden kavranabilir olan bu aralıklara (*farklılaşmalara*) bir şey gelip koşulları değiştirdiği ölçüde durum dönüşebilir. İşte bu aralıklarda hareket eden *yaratıcı heyecan* (Bergson felsefesinde *élan vital*; Deleuze'un materyalist felsefesindeki yorumuyla, günümüz bilimsel araştırmalarında sunulan haliyle yaşamın *beliren özellikleri – emergent properties –* olarak kavranacaktır), hem akla dayalı olabilen bireysel bencillikten hem de bir nevi güdüsel olabilen toplumsal baskı ve bağlı olarak masal yaratmaktan, *doğa* bakımından farklıdır.<sup>6</sup>

Yaşamı potansiyel olan güçleriyle birlikte düşündüğümüzde, yaşamın *beliren özelliklerinin*\* mevcut tüm tasarımların ötesinde yeni fikir ve olaylardaki etkinliği tespit edilebilir. Deleuze'e göre bu yaratıcı güç, Bergson düşüncesinde, insanı yaratım sürecine uyarlayabilmek için onu kendi planından özgürleştirmeyi ifade eder. Toplumun parçaları söz konusu yaratıcı heyecana açılmak suretiyle yaşam hareketini anlama çabası içinde onun yaratımına katılmaktadır. Bu ise belirli ölçüde akıl ile güdünün bir araya gelmesiyle farklı bir bilişsellik, *sezginin (intuition)* oluşumudur. Fakat yine de Bergson için masal yaratmak, önerilen toplumsallığın sürekli tahkim edilmesine işaret edişiyle, olumsuz bir süreç olarak görülür: Kapalı toplumsallıkların oluşturucusu olan bir işlev gösterir. Buna karşın; sanat, felsefe ve bilimde, bir taraftan akıl vasıtasıyla aklın çalışmasını güdümlenebilen kapalı toplumsallıklar yaratılabilirken, diğer taraftan yaşamın beliren özellikleri sayesinde akıl ve güdü arasında ortaya çıkarak yaşam hareketine katılan bilim, felsefe ve sanat da söz konusu olabilir – her iki yön Toplum 5.0 kapsamında düşünülecektir. Düşüncenin bu üç temel formunda, her iki yönün de farklı oranlarda bulunabileceğini ifade

<sup>5</sup> Henri Bergson, *Ahlakın ve Dinin İki Kaynağı*, çev., M. Mukadder Yakupoğlu, Ankara: Doğu Batı Yayınları, 2013, s.106-107.

<sup>6</sup> Bergson, *Ahlakın ve Dinin*, s.121-125.



eden Deleuze, bu bağlamda masal yaratma işlevinde olumlayıcı bir potansiyel de görür. Geleceği veya henüz olmayanı ele aldığımızda, ütopya gibi bir kavram – ideallere gönderme yapan aşkını bir modelleme – yerine *masal yaratma* kavramını, yani aktüel olanı işlerken onunla birlikte hareket etmekte olan potansiyel olanı değerlendirmeye işaret eder.<sup>7</sup>

Bu kavram çalışma açısından, akla ilişkin olarak bilim ile güdüye ilişkin olarak deneyimin etkileşimi kapsamında yeni kavramların, fikirlerin, kurumların oluşumu üzerinden düşünülebilir haldedir. Esas olarak örneğin bir kavramın yaratılması bir gelecek formuna çağrı yapar; yeni toplumsal düzenlemelere ve *henüz olmayan halklara* (*peuple qui manque*) ya da *gelecek olan halklara* (*peuple à venir*) seslenir. Sanatta, felsefede, bilimde eksikliği görülen bir düzenlemenin veya bir halkın oluşa girmesi (*devenir: becoming*) için seslenen, henüz minör olan halktır. Deleuze'ün belirttiği üzere sanatçı – bilim insanı ya da düşünür de diyebiliriz – bir halkı şüphesiz ki yaratamaz, fakat onu güçleriyle, çağırabilir; yani sanat, felsefe ve bilimin fikirleri ve ürünleri yeni bir toplumsallığın gelişini hazırlayabilir, içlerinde taşıyabilirler. O nedenle bir halkı icat etmek, tanımlandığı şekliyle *masal yaratmanın* bir işlevi olmaktadır. Bu ise yazarın, düşünürün, bilim insanının içinde yer bulabildiği, gelecek olan halka dairdir.<sup>8</sup>

Bu bağlamda gelecek olan halk kavramının çalışma bakımından, mevcut insan formu ve ürettiği sosyallikler ile yeni Toplum 5.0 düzenlemesinin getirmekte olduğu kuvvetlerin bileşkeleriyle, birlikte sorunsallaştırılabilmesi mümkündür. İnsanın temas edebileceği ve dönüşebileceği farklı kuvvet alanları bulunur ve bunlar da dönüşümleri kendi sorunsallarıyla (çalışma konusunda olduğu gibi) birlikte getirmektedir. Organik ile inorganik yaşamın, insan ile teknolojinin esas olarak aklın yaratmakta düşünce (örneğin bilim) ve güdülerini içerebilen deneyimin (örneğin muhtelif yönleriyle toplumsal yaşam) etkileşimlerinden doğuracağı güçler; pratik ve söylemleriyle sanat, felsefe ve bilimin yeni yaşam potansiyellerinde açılımlar sergilemektedir.

O nedenle gelecek olan halk perspektifinden bakıldığında; yeni bir toplumsallık, aktüel bir durumun içinden ortaya çıkışı bağlamında, düşünce ve bilginin mevcut koşullarını ve bunların değişimlerini ele almak anlamına gelmelidir. Burada gelecek olan halk; sanat, felsefe ve bilimle, henüz bilinmeyenden, kavranamamış olandan, araştırılmakta olan hakikatten (gerçekten) artık *dışarı* çıkıyormuş gibidir.<sup>9</sup> O anlamda hakikati araştırmanın gelecek olana açılma niteliği; yaşamın yeni kuvvetlerinin, öznellik tarzlarının ve araştırma biçimlerinin etkileşimini ifade eder. Bu

<sup>7</sup> Gilles Deleuze, "Denetim ve Oluş", *Müzakereler*, çev., İnci Uysal, Norgunk Yayıncılık, 2013, s.184.

\*Biyolojik sistemlerden örnek vermek gerekirse; bir hücrenin çalışmasının kritik yönlerinin çoğu, birlikte hareket eden moleküler parçaların ortak davranışından kaynaklanır. Genellikle "beliren özellikler" olarak adlandırılan bu kolektif özellikler, biyolojik *sistemlerin* kritik nitelikleridir, zira tek tek parçaları anlamak sistem davranışını anlamak veya tahmin etmek için yetersizdir. Beliren özellikler sistemin parçalarının etkileşiminden ileri gelir. Örneğin insan beyninde depolanan bellek, tek nöronun ya da birçok nöronun bir özelliği olarak anlaşılabilir. Birlikte hareket eden nöronların belirlemekte olan ortak özelliğidir. Yaşam; sistem ve parçalarının etkileşimi, ilişkileri ve ortak özellikleri üzerinden tanımlanır. (Encyclopaedia Britannica, "Systems Biology" maddesi, erişim 25 Mart, 2021, <https://www.britannica.com/science/systems-biology>.) Karmaşıklık ve beliren özellikler, evrim, ağlar ve enformasyon gibi hususlar içeren bir konudur. Makalenin felsefi temeli açısından yaşamın sürekli olarak kendini üretmekte olduğu *farklılaşma* (*differentiation*) hareketine karşılık gelir.

<sup>8</sup> Deleuze, "Edebiyat ve Yaşam", s.13-14.

<sup>9</sup> Gilles Deleuze ve Felix Guattari, *Felsefe Nedir?*, çev., Turan Ilgaz, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 2000, s.194.

sayede ortaya çıkabilecek fikir ve kurumlarsa; hem düşünce hem de deneyimin etkin olduğu, hem bilimin ve teknolojinin imkanlarının hem de günümüzün buna dair yeni sorunlarının (gerçek-sonrası/*post-truth*, dijital suçlar, blokzinciri ekonomisinin denetimi vb.), yani Toplum 5.0 düzlemine ilişkin olanların ve bunun düzenlemelerinin, imkanları ve sorunlarıyla – bir arada *sorunsallarıyla* denilebilir – düşünce ve bilgi koşullarını sunmaktadır.

Bu bakımdan hakikatin araştırılması ile toplumsallığın biçimlenmesi, düşüncenin üretimi ve bilginin koşullarının ilişkisi bağlamında sürekli etkileşim içindedir. Hakikatin araştırılması, esasen toplumsal pratiklerin de dahliyle meydana gelen bazı biçimlerde görünür olmaktadır. Foucault'ya göre söz konusu biçimlerin (ortaçağda *soruşturmanın* [*enquête: inquiry*] ortaya çıkışı, modernitede *incelemenin* [*examen: examination*] yükselişi gibi) oluşumları ve etkileriyle muhtelif düşünce ve bilgi alanlarındaki işleyişleri önem arz eder. Buna göre toplumsal pratikler; kavram ve tekniklere etki etmenin haricinde, yeni öznellik biçimleri de doğuran *bilgi (savoir)* alanları sunar. Söz konusu pratikler toplumun; öznellik türleri, bilme usulleri ve sonuç olarak insan ile *hakikat (vérité)* arasındaki ilişkilerin ifade edildiği biçimleri meydana getirirler.<sup>10</sup>

Bu kapsam içinde hakikati araştırmanın hem bilimsel hem de toplumsal biçimlerinden hareketle ulaşılabilecek yeni toplumsal ufuklara, çalışmadaki ifadeyle *toplumsal masal yaratma* tarzlarına işaret edebilir. Örneğin Toplum 5.0 düzleminin ve bunun düzenlemelerinin oluşması, ilgili fikirlerin ve fenomenlerin yaygınlığıyla, gelecek olan bilimselliğe ve toplumsallığa vurgu yapmasıyla, bu bakış içinde irdelenebilir haldedir. O nedenle bu aşamada Toplum 5.0 düzlemini bazı temel hususlarıyla belirlemenin ardından, sorunsallaştırmanın içine dâhil etmek uygun olacaktır.

Toplum 5.0 kavramı, Japonya'nın 5. Bilim ve Teknoloji Temel Planı'nda 2015 yılı itibarıyla yer bulmuştur. İlgili Plan'da Toplum 5.0 kısaca, siber alan ile fiziksel alanın birbirine entegre olacağı, geleceğin toplumu olarak *süper akıllı toplum* ifadesiyle tanımlanır. Süper akıllı toplum, teknoloji vasıtasıyla ürün ve hizmetlerin insanlara ihtiyaç olan miktarda sağlandığı, insanların muhtelif toplumsal farklılıklarına önem verilmek suretiyle yüksek kalitede ürün ve hizmet alabildiği, çözüm ve insan odaklı bir toplum şeklinde sunulmuştur.<sup>11</sup>

Toplum 5.0 kavramı, Almanya'nın Hannover şehrinde 2017 yılında teknoloji fuarı CeBIT'de Japonya Başbakanı Shinzo Abe'nin konuşmasında yaptığı atıfla günümüzdeki yaygınlığına kavuşur. Abe, insanlığın mevcut sorunlarına çözümler bulabilmek üzere insanlık tarihinin beşinci evresinin başlangıcında olduğumuza işaret etmiştir. Nesnelerin birbirine entegre olacağı ve teknolojilerin birleşeceği Toplum 5.0 çağı, insanlığın faydası yönünde bir gelecek ufku olarak vurgulanır.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Michel Foucault, "Hakikat ve Hukuksal Biçimler", *Büyük Kapatılma, Seçme Yazılar 3*, der., Işık Ergüden ve Tuncay Birkan, çev., Işık Ergüden, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2011, s.164-168.

<sup>11</sup> "Report on the 5th Science and Technology Basic Plan", Council for Science, Technology and Innovation, Cabinet Office, Government of Japan., erişim 12 Mart, 2021, [https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/5basicplan\\_en.pdf](https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/5basicplan_en.pdf).

<sup>12</sup> "CeBIT Welcome Night", Speeches and Statements by the Prime Minister Shinzo Abe, erişim 12 Mart, 2021, [https://japan.kantei.go.jp/97\\_abe/statement/201703/1221682\\_11573.html](https://japan.kantei.go.jp/97_abe/statement/201703/1221682_11573.html).

Söz konusu açıklamaların temel bulduğu Japonya Bilim, Teknoloji ve İnovasyon Kurulu ise esas olarak çağımızın bilgi toplumunda enformasyonun muhtelif sistemler arasındaki entegrasyonunun yetersiz olduğunu belirlemektedir. O nedenle Toplum 5.0 ile birlikte *nesnelere* siber alan sayesinde *sistemlere* bağlanacaktır. Bu kapsamda Toplum 5.0, siber alandaki büyük verinin yapay zekayla geliştirilerek elde edilenlerin kazanımların fiziksel alanda toplumun kullanımına açılacağı bir ufka vurgu yapar. Toplum 5.0’da nesnelere, insanlar ve sistemlerin siber alanda birbirine bağlanmak suretiyle fiziksel alana kullanımlar sunabilmesi amaçlanacaktır.<sup>13</sup> Toplum 5.0’in getirebileceği değişimlerin, teknoloji üzerinden sosyal sorunlara karşı insan merkezli çözümler üretmek yoluyla zemin oluşturacağı planlanmaktadır ki çalışmada ele alınmakta olan sosyal koruma fikrine de bu yönüyle temas etmektedir.

### Toplum 5.0 ve Sosyal Koruma

Toplum 5.0 Japonya devleti tarafından, Toplum 5.0’a Ulaşma Reformu kapsamında ana gereklilikleriyle sunulmuştur. Buna göre toplumsal yaşama Endüstri 4.0’ı entegre ederek sorunları çözebilme amacıyla beş temel konu; hareketlilik devriminin gerçekleştirilmesi, yeni nesil tedarik zinciri oluşturulması, sağlıklı yaşam süresinin uzatılması, finansal teknoloji ile uygun altyapının geliştirilmesi olarak tespit edilmiştir.<sup>14</sup> Tüm bu hususların gerçekleştirilmesinin toplumsal bir dönüşümü gerektirmekte olduğu açıktır.

Dönüşümün sağlanabilmesi amacıyla üstesinden gelinmesi gereken engeller ise Japon Ekonomik Organizasyonlar Federasyonu tarafından tanımlanmıştır. Bunlar; teknolojik engeller, sosyopolitik engeller, nitelikli insan kaynağı meselesi, hukuk sistemine ilişkin engeller ve toplumsal direnç olarak gösterilir. Teknolojik engeller bakımından yapay zeka, robotik, nanoteknoloji, biyoteknoloji gibi alanların teşviki ve inovasyonla ilgili çerçevenin geliştirilmesi öne sürülmektedir. Sosyopolitik engellerin aşılabilmesi için sanayi, akademi ve devlet katılımıyla stratejilerin hayata geçirilmesi ve ilgili platformlarla kuruluşların oluşturulması önerilmektedir. Nitelikli insan kaynağı açısından halkın katılımına yönelik eğitim reformu kapsamında yaratıcılık, bilgi teknolojileri okuryazarlığı, veri bilimi gibi alanların teşviki öne çıkmaktadır. Hukuk sistemi için ise veri kullanımı üzerine kurallar geliştirilmesi, teknolojik düzene uygun düzenlemelerin ve reformların gerçekleştirilmesi önerilmektedir.<sup>15</sup>

Engel olarak görülen alanlar ve çözüm önerileri, engellerden biri olarak belirtilen toplumsal direnç açısından her birine temas etmesi nedeniyle gözetilebilirler. Toplumsal direnç temelde, yeni sosyal akışkanlıklar ile bunların sunmakta olduğu ufuklar üzerinden (engelleri, çözümleri, karşı tezleriyle) okunabilir; ufkun ve direncin, araştırma-geliştirmenin ve deneyimlemenin çizgilerinin kesiştiği, çatıştığı veya örtüştüğü akışkanlıkların bizzat içindeyken durumla ilgili değerlendirmeler ve geliştirmeler yapılabilir. Bu *durum* ise çalışmanın, hakikati araştırmak ve toplumsal masal yaratmak olarak tanımlanmakta olan hususlarının etkileşim halinde

<sup>13</sup> “Report on the 5th Science and Technology Basic Plan”.

<sup>14</sup> “Realizing Society 5.0”.

<sup>15</sup> “Toward Realization of the New Economy and Society: Reform of the Economy and Society by the deepening of Society 5.0”, Keidanren Japan Business Federation, erişim 12 Mart, 2021, [https://www.keidanren.or.jp/en/policy/2016/029\\_outline.pdf](https://www.keidanren.or.jp/en/policy/2016/029_outline.pdf).

olduğu bir çerçevesi içinde sorunsallaştırılabilir haldedir. Yeni ufukların ve toplumsal dirençlerin bu çerçeve içinde konumlar ve pratikler buluşunda olduğu gibi, özgül olarak toplumu koruma fikrinin ve pratiklerinin de Toplum 5.0'ın önermekte olduğu toplumsallıkla biçimlenebilir oluşu ve bunun olası koşulları ise kavranmaya çalışılan meseledir. Söz konusu kavrayışı geliştirebilmek amacıyla bu aşamada sosyal koruma üzerine temel bazı hususları belirtmek uygun olacaktır.

Sosyal korumayı öncelikle bilimsel, teknolojik, üretimsel ve diğer gelişmelerin kaydedilmekte olduğu ve iktisadi bir büyüme (niteliksel bakımdansa kalkınma) sağlanmaya çalışan bir toplumsal yaşam içinde konumlandırarak bir giriş yapılabilir. İktisadi büyüme esas olarak sermaye, emek, doğal kaynaklar, girişim gibi üretim faktörleri sayesinde mal ve hizmet üretiminde oluşan artıştır. Bu kapsam içinde bilimsel-teknolojik gelişme, fiziki sermaye ve beşeri sermaye birikimi iktisadi büyümeye kaynak oluşturmaktadır. Büyümenin sağlanabilmesi için kaynakların birlikte çalışmasına ihtiyaç duyulur.<sup>16</sup> Bunların düzenli çalışabilmesi ve toplumsal yaşamla örtüşebilmesi için ise geniş çapta bir dizi sosyal politikaya gereksinim bulunmaktadır ki sosyal korumayı da söz konusu kapsam içinde konumlandırmak mümkündür.

Buna göre sosyal politikayı değerlendirmek, esasen sosyal politika kurumlarını ve aralarındaki işbölümünün niteliğini değerlendirmektir. Devlet, aile, piyasa, sivil toplum örgütleri olan bu kurumlar arasındaki ilişki, ilgili toplumun sosyal koruma rejimini ortaya çıkarmaktadır. O sayede sosyal politika; adalet, barış, hakça üretim ve bölüşüm, gelir dağılımı dengesi gibi sosyoekonomik meselelere önem vermek suretiyle sağlıklı bir kalkınmanın gerçekleştirilebildiği bir toplumsal ufka da işaret etmektedir. Zira sosyal politika tüm bireylerin toplumda bulunan sosyal ve ekonomik imkanlardan dengeli ve eşit paylar alabilmesi yolunda bir düzenlemeler bütünüdür.<sup>17</sup>

Sosyal korumanın mikro ve makro düzeyde büyüme ve kalkınmayı etkileyebildiği muhtelif kanalları bulunur. O nedenle sosyal koruma, sosyoekonomik hedeflere yardımcı olabilecek bir sosyal politika müdahalesi olarak da görülür. Üretkenliği ve işgücüne katılımı artırmak için iktisadi büyümeye olumlu etkilerinin bulunduğu bazı araştırmalar tarafından tespit edilmektedir.<sup>18</sup> Sağlanan büyümeye rağmen ekonomik problemler içinde olanları kapsayacak sosyal koruma sistemleri önem kazanmaktadır. Bu görüşe göre iktisadi büyüme, kalkınmanın temelinde olup refahı arttırmak için esas unsur olarak görülür. Bu bağlamda sosyal koruma, uzun dönem içinde iktisadi büyüme üzerinde güçlü bir değişken olarak onu olumlu yönde etkilemekte ve kapsayıcı bir büyüme için etkin bir sosyal politika aracı olabilmektedir. Sosyal korumanın iktisadi büyümeye etkisini sağlamak üzere en doğru planlama ve uygulama özelliklerini belirlemenin sosyal politika kararlarının ana parçasını oluşturduğuna dair bir bakış açısı mevcuttur.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Selman Yılmaz, *Makro Ekonomik Teoride Yatırım, Büyüme ve Enflasyon*, İstanbul: Beşir Kitabevi, 2004.

<sup>17</sup> Doğa Başar Sarıipek, "'Hak Temelli' Sosyal Politikadan 'Hayırseverlik Temelli' Sosyal Politikaya Geçişte Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü", *İnsan ve İnsan Dergisi*, 11 (2017), s.81-82.

<sup>18</sup> Albert Berry, "Growth, Employment, Poverty and Social Protection: A Conceptual Framework", *Social Protection, Growth and Employment: Evidence from India, Kenya, Malawi, Mexico and Tajikistan*, der., United Nations Development Programme, New York: UNDP, 2013, s.26-27.

<sup>19</sup> Hakan Kum ve Özlem Öktem, "Düşük Gelirli Ülkelerde Sosyal Koruma ve Ekonomik Büyüme İlişkisi", *Ekonomi, Politika & Finans Araştırmaları Dergisi*, 3/3 (2018), s.342.

Bununla birlikte daha geniş çapta sosyal politika; ekonomik, kültürel, sosyal, siyasal gibi çeşitli değişkenlerle gelişmekte ve biçimlenmektedir. O nedenle de karşılık olarak; sağlık, eğitim, barınma, beslenme gibi ihtiyaçlar için sosyal refahın planlama ve uygulama boyutları üzerine etkin olabilmektedir. Kısacası, toplumda üretilen refahı tüm vatandaşlara yayabilmek amacıyla kullanılan politika ve sosyal hizmetler, sosyal politika çerçevesinde görülmektedir.<sup>20</sup>

Tüm sözü edilen yönler hem devlet hem de devlet dışı kurumlar tarafından oluşturulan düzenlemeler olarak sosyal yaşamı şekillendirir. Bu hususta toplumsal fayda, iktidar ve direnç kuvvetleri gibi birçok yaşamsal çizginin bazen çatışmakta bazen birbirine eklenmekte ve hatta iç içe geçmekte oluşu söz konusudur. Öyleyse bunların yaşamın çoğul akış dinamiğini ya da özgürleşme yollarını tıkayabilen boyutlarına eleştirel bakmak ve bunları değiştirebilme imkanları önem kazanmalıdır. Bu mesele aynı zamanda mevcut bilgi ve düşünce koşullarına da değinmekte, hakikati araştırmak ile yeni toplumsal ufuklar aramak – masal yaratmak kavramında olduğu gibi – arasındaki ilişkinin ne denli yaşamı biçimlendirmekte olduğunu kavramak ve bunu sorunsallaştırmak – örneğin bilimin, felsefenin, sanatın yapabileceği gibi – anlamına gelmektedir. Sosyal koruma fikrinin ve pratiklerin de Toplum 5.0 süreciyle birlikte konumlanabileceği yeni ufuklar ve bunun dirençleri gibi bir bağlamı, toplumsal masal yaratma ile hakikati araştırmanın etkileşiminin oluşturmakta olduğu bir çerçeve içinde görürken, mevcut düşünce ve bilginin koşullarının değişimine vurgu yapılmalıdır. Değişimin iktidar ve direnç kuvvetleri arasında biçimlenişinde ve kuvvetlerin de yer değiştirebilmesinde toplumu koruma fikrini ve pratiklerini izleyebilmek, yaşamın içindeki *kuvvet ilişkilerinin (gücün)* analizine ihtiyaç duyar. Bu bakımdan toplumu *biyo-iktidara* oranla güçlendirmek olarak da ifade edilebilecek olan bir bakış açısını, çalışmanın boyutu ölçüsünde değerlendirmek isabetli olacaktır.

Michel Foucault araştırmalarına dayanarak 19. yüzyılın başlarından itibaren Avrupa’da iki tür iktidar teknolojisinin – bunların sosyopolitik yayılmalarından “çevre” de payını çokça almıştır – yer bulduğunu belirlemiştir. Bunlar, bir taraftan beden üzerinde yoğunlaşan, bireyselleştirici olan, yararlı ve uysal kılınması gereken kuvvetlerin kaynağı olarak bedeni manipüle eden disiplinler bir teknoloji ile diğer taraftan nüfusa özgü kitle etmenlerini bir araya getiren, buna bağlı olaylar dizisini denetlemeye çalışan bedene değil yaşama odaklanan bir teknolojidir. Disipliner olan daha ziyade 18. yüzyılın başında, bölgesel düzeyde okul, hastane, kışla, atölye gibi kurumların çerçevesinde dolaşıma girmiştir. 18. yüzyılın sonlarında ise insan kitlelerinin biyolojik ve biyo-sosyolojik süreçleriyle nüfus fenomenleri üzerine daha karmaşık organizasyonları gerektiren ikincil bir girişim ortaya çıkmıştır.<sup>21</sup>

Öyleyse ilki beden-organizma-disiplin-kurumlar ve diğeri nüfus-biyolojik süreçler-düzenleştirici mekanizmalar olmak üzere iki dizi söz konusudur: Kurumların organik disiplini bir yanda ve devletsel bir bütün olarak biyo-düzenlemeler diğer yanda işler hale gelmiştir. Bu kapsamda Foucault’nun belirttiği üzere örneğin 19. yüzyılda yükselen düzenlemeler olarak tıbbi kurumlar, yardım sandıkları, sigortalar gibi bir dizi devlet-altı kurumlar, aynı zamanda devlet düzeyinin altında da yer

<sup>20</sup> Sariipek, “Hak Temelli”, s.83-84.

<sup>21</sup> Michel Foucault, *Toplumun Savunmak Gerekir*, çev., Şehsuvar Aktaş, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 2002, s.254-255.

bulurlar: Hastalık ve yaşlılık sigortası sistemleri, yaşam süresinin arttırılmasını sağlayan sağlık kuralları, sivil örgütlenmelerin cinsellik üzerinde yönlendirmeleri, çocuklara gösterilen bakımlar, öğrenim oranı vb. Esasen çoğu zaman bedene yönelen disiplinci mekanizmalar ile nüfusa yönelen düzenleştirci mekanizmalar birbirine eklenmektedir.<sup>22</sup>

Kısacası 19. yüzyılda iktidar, disiplin teknolojileri ile düzenleme teknolojilerinin çifte işleyişi vasıtasıyla organik olandan biyolojik olana, bedenden nüfusa doğru tüm yüzeyi kaplamaya başlar. Bu, beden ve nüfus kutuplarıyla birlikte yaşamın sorumluluğunu üstlenen *biyo-iktidardır*.<sup>23</sup> 20. yüzyıla da uzanmış ve onu güdümlenmiş olan iki tür *iktidar teknolojisinin* etkilerini, sosyal politika kurumlarının biçimlenmesinde bazıları yukarıda sayılmış olan düzenlemelerle görmek mümkün olduğu gibi, toplumların özgün sosyal koruma rejimlerinin ortaya çıkışında da *yönetimsellik (governmentality)* boyutuyla tespit edilebilirler.<sup>24</sup> Bu ise esas olarak çalışmanın işaret etmekte olduğu mevcut düşünce ve bilgi koşullarını değiştirebilen hakikat araştırması ile yeni toplumsal masallar yaratılması arasındaki ilişkinin bizzat içinde konumlanır. Bedenler ve nüfusların ya da kurumlar ve mekanizmaların disiplinler ve aynı zamanda denetleyici işleyişlerinin oluşturulmasıyla hem sosyal korumanın hem de toplumsal yönlendirmenin muhtelif düzenlemeleri şekillenmektedir. Bu aşamada meseleye dair tarihsel bir perspektife kısaca değinmek konu açısından daha fazla aydınlatıcı olacaktır.

### **Hakikati Araştırmak, Masal Yaratmak, Toplumu Korumak**

Tarihsel olarak sırasıyla hükümlerlik dönemlerinin feodal üretimi, disiplin toplumlarının Marx'ın emeğin biçimsel boyunduruğu olarak isimlendirdiği çağ ve düzenleştirci toplumlarına emeğin gerçek boyunduruğu olması şeklinde bir dönemleştirme; sermaye ve toplum ilişkileri üzerine olan süreçlerin temel çizgilerini ortaya çıkarır. Bir başka deyişle; bireysel emekten, önce toplumsal emeğe ve bunun ardından toplumsal sermayeye geçiş yer bulur. Hardt'a göre bu geçişte gittikçe baskınlaşan karakter, sivil toplumun disiplinleştiren kurumlarının geri planda kalışlarıyla, sosyoekonomik koşullarının zayıflamasıdır. Zira artık hız, akışkanlık ve esneklik yeni dönemsal paradigmayı tanımlamaktadır. Piyasaların bir toplumsal denetim aracı haline gelişiyle, hem küresel sistem hem de yaşam tarzları bakımından bu yeni durum 20. yüzyılın ilerleyen dönemlerinin de ana dinamiği olmuştur.<sup>25</sup> Önce Fordist üretim biçimini geri plana taşıyarak sosyoekonomik unsurlarını dönüştürme uğratan ve esnek üretim şekillerini sağlamış olan üçüncü sanayi devriminin getirdiği teknolojik gelişmeleri öne süren üretim paradigması ve ötesinde bu çalışmaya da temas etmekte olan zamanımızın dördüncü sanayi devrimi ve bunun zeki üretim sistemlerini ve teknolojilerini ortaya çıkaran üretim paradigması şekillenmiştir.

Bu çerçeve aynı zamanda, tüm bu dönüşümlerin üzerinde biçimlenmekte olduğu dönemlerin bilgi koşullarıyla olan ilişkisine temas eder. 1970'li yıllardan itibaren bilginin değişiminin değerlendirildiği postmodern durumda, bilgi toplumu kavramı ifade edilmiştir. Kapalı mekânlarda sunulan eğitimin disiplin toplumlarının

<sup>22</sup> Foucault, *Toplumu Savunmak*, s.256-257.

<sup>23</sup> Foucault, *Toplumu Savunmak*, s.259.

<sup>24</sup> Ceyhan Gürkan, "Foucault, Public Finance, and Neoliberal Governmentality: A Critical Sociological Analysis", *Yönetim ve Ekonomi*, 25/3 (2018), s.681.

<sup>25</sup> Michael Hardt, "Sivil Toplumun Çözülüşü", *Gilles Deleuze'de Toplum ve Denetim*, der., ve çev., Barış Başaran, İstanbul: Bağlam Yayınları, 2005, s.102-106.

bir özelliği olduğu, artık 20. yüzyılın sona yaklaştığı dönemde bilgiye ulaşmanın açık kanallardan olması fikri gündeme gelmiştir. Lyotard'ın belirttiği üzere *verinin* ilke olarak açık olması anlamında, tam bir *enformasyon oyununda* yöneltildiği biçimiyle, *postmodern bilginin* dünyası söz konusu olmuştur.<sup>26</sup> 21. yüzyıla birlikte ise zeki makinalar çağı kitleler için yeni bir toplumsallık oluşturmaktadır; bilgiyi işleyen zeki sistemlerin harekete geçmesiyle yeni bir dönem belirir. Buna göre toplumsal ağların ve bilgisayar ağlarının taşımakta olduğu enformasyonun işlenişi – bu ikisinin eklenmesiyle tanımlanan Toplum 5.0'da olduğu gibi – geçmiş bilgi tarzından farklılaşırken, aynı zamanda politika, hukuk, demokrasi gibi kavramların da toplumsal alanda farklı bir konum kazanmaya başlamasının kanalları oluşmaktadır. O bakımdan genç kuşaklarla birlikte halk kavramı da değişim içinde – gelecek olan halk kavramını *değişimle* birlikte okumaya imkân verir bir biçimde – bulunmaktadır. Bilginin değişen kullanımları, üretim biçimleriyle etkileşimi ve metalaşmanın yeni değer ölçüleriyle birlikte yaşamın akış dinamiğinin bu güncel pratikleriyle toplumsal alan da farklılaşmakta, yeni imkânlar ve sorunlar gündeme gelmektedir.

Çalışma açısından Toplum 5.0 düzlemiyle gözetilmekte olan bu yeni toplumsallık, muhtelif düzenlemeleri biçimlendirebilecek bir güç olarak belirmektedir. Bu halde hem ekonomi-politiğe hem de üretilen bilginin ekonomisine ilişkin olarak bilimsel ve toplumsal üretimler, belirli koşullar altında yaşamın akış dinamiğinin düzenlenişleridir. Esasen yaşamın akış dinamiği ile bilimsel ve toplumsal üretim arasındaki ilişki tarihsel olarak değişmektedir. Üretkenliğin değişimiyle birlikte toplumsallığın yeni düzlemleri ortaya çıkar.

Bu kapsam içinde örnek vermek gerekirse biyopolitika okumasında Lemke'nin Avrupa Komisyonunun planına atıfla sözünü ettiği *bilgi tabanlı biyoekonomi* (*knowledge based bio-economy*), biyobilimsel ürün ve hizmetlerin arttırılmasını vurgular. İlgili vizyonun temelinde bilimsel ve toplumsal üretimlerin entegrasyonu yoluyla piyasaların yeniden düzenlenmesi ve yaratılması bulunur. Benzer şekilde Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) *The Bio-economy to 2030: Designing a Policy Agenda* raporu da biyoekonomiye dönüşümü ortaya koymuştur. Burada biyoekonomi; ürünler, hizmetler ve süreçlerin potansiyel değerinin *büyüme ve kalkınma yaratmak* için kullanıldığı *yeni bir toplumsallığın* ekonomik işlemlerinin tamamı olarak tanımlanır.<sup>27</sup>

Bu türden yeni bir toplumsallığın temellenmekte olduğu bir bağlam olarak yoğun veri akışına dayalı inovasyonun, ülkelerin karşılaştığı ekonomik ve sosyal zorluklarla birlikte geldiği ifade edilmektedir. Örneğin Japonya'nın veriye dayalı inovasyonun faydasını arttırmak için sosyo-ekonomik riskler olan emek, sermaye ve bölgesel kalkınma üzerine riskleri azaltması gereğine işaret edilir. O nedenle geleceğe yönelik olarak bilim, teknoloji ve inovasyon faaliyetlerinin bir ekosistem halinde görülme perspektifi önem kazanmaktadır ki bu husus üzerine tarihsel bir dönüşümü de kavramak mümkün olabilecektir. Toplum için değer yaratarak sistem esnekliğini sağlayabilmek, söz konusu üç temel riski azaltmak ve Toplum 5.0'da üretkenliği ve kalkınmayı canlandırmak için gerekli görülür.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> Jean-François Lyotard, *Postmodern Durum: Bilgi Üzerine Bir Rapor*, çev., Ahmet Çiğdem, Ankara: Vadi Yayınları, 1997, s.113.

<sup>27</sup> Thomas Lemke, *Biyopolitika*, çev., Utku Özmakas, İstanbul: İletişim Yayınları, 2013, s.146-147.

<sup>28</sup> Kayano Fukuda, "Science, Technology and Innovation Ecosystem Transformation Toward Society 5.0", *International Journal of Production Economics*, 220 (2020).

Bu bakımdan Toplum 5.0 içinde sürdürülebilir inovasyon ön plana gelmektedir. Sürdürülebilir inovasyon; çevresel, finansal ve sosyal boyutlar üzerine olan sürdürülebilirliğin, fikir üretiminden Ar-Ge'ye ve sonuçların arzına kadar kuruluşların sistemlerine entegre edildiği bir süreç olarak anlaşılabilir. Bu durum ürünler, hizmetler ve teknolojilerin yanı sıra yeni iş ve organizasyon modelleri için de geçerlidir. Burada sosyal boyut; fırsat eşitliği, servet dağılımında adalet, kapsayıcı büyüme ve sosyal maliyetler gibi konular üzerine odaklanmaktadır.<sup>29</sup>

Japonya örneğiyle, aşılması gereken bu tür toplumsal zorluklar vurgulanabilir. Azalan bir doğum oranı artan yaşlı nüfusla birleştiğinde, azalan iş gücü ve artan sosyal güvenlik maliyetleri söz konusu olmaktadır. Japonya'da 77 milyon kişiyi aşan iş gücünün 2050 yılına dek 53 milyon kişi olma suretiyle %70 oranında küçülmesi beklenmektedir. Ayrıca yaşlanma nedeniyle sosyal güvenlik maliyeti de artacaktır. Örneğin 2015 yılında 120 trilyon Yen olan maliyetin, 2025 yılında 150 trilyon Yen'e yükselmesi öngörülmektedir. Japonya'daki sosyal sermayeye bakıldığında, temel altyapının çoğunluğunun 1950'lerden 1970'lere kadar yüksek ekonomik büyümeyle oluştuğu tespit edilmektedir. Buna göre ortalama 50 sene içinde yollar, köprüler ve su tesisatları gibi altyapılar bozulmaktadır ve bunun için toplam 190 trilyon Yen bir bütçenin 2011 yılından 2060 yılına dek ihtiyaç olacağı hesaplanmıştır. Esasen Japonya'nın karşı karşıya olduğu bu toplumsal zorluklar, diğer birçok ülke için de geçerlidir. Hem ekonomik kalkınmayı hem de sorunlara çözüm getirmeyi talep eden bir dünya için kapsamlı bir sisteme ulaşmak önem arz eder. O nedenle zorluklara toplumsal bir kapsayıcılıkla yanıt vererek refahı gerçekleştirme yolunda toplumsal bir dönüşümün gereğine işaret edilmektedir.<sup>30</sup>

Esasen Toplum 5.0, Japonya'nın toplumsal zorluklara verdiği bir yanıttır. Bu türden yanıtların gerekliliğini öne süren *Accenture Research* tarafından Asya-Pasifik bölgesinde yürütülen bir iş araştırmasına göre robotik, blokzinciri, büyük veri, otonom sürüş, 3D baskı gibi dijital teknolojilerin doğru kombinasyonunun kurumsal maliyetleri çalışan başına %27'ye dek azaltabileceği ve ilgili sektörlerde piyasa değerini ortalama %28 oranında arttırabileceği sunulmuştur. Araştırma raporu, dijitalleşmeye uygun bir iş gücünün önemini belirtmek suretiyle, dijitalleşme ile kurumsal üretkenlik arasındaki ilişkiyi vurgulamaktadır.<sup>31</sup>

Dolayısıyla bilimsel ve toplumlar üretimdeki ve bunlara bağlı teknolojilerdeki dönemsel farklılıkların ekonomi-politikte ve üretilen bilginin ekonomisinde yer bulmasının yanı sıra, Lazzarato'nun kapitalizmde ekonomik ve teknolojik akışların aynı zamanda yeni bir toplumsallığın üretimiyle olan ilişkisi fikrine işaret edilmiştir. Bu bakımdan neoliberal kapitalizm tarafından muhtelif sosyalliklerin ve onlara dair teorilerin kapılıp kullanılmasında olduğu gibi, *bilgi toplumu teorileri* de yaratım ve yenilik süreçlerini anlamakta başarısız olup hem bilgi hem de kültür üretimi oluşturan ekonomilerin çoğulluğunu kapsamakta yetersiz kalabilmişlerdir. Genel anlamda üretimi yalnızca bilgi, dil ve kültürün üretimi olarak kavramak ise aynı çember içinde kapalı kalmak olmuş, olumsal bir toplumsallığı üretmemiştir.<sup>32</sup>

<sup>29</sup> Sandro Serpa ve Carlos Miguel Ferreira, "Society 5.0 and Sustainability Digital Innovations: A Social Process", *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 23/1 (2019), s.7.

<sup>30</sup> Mayumi Fukuyama, "Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society", *Japan Spotlight*, 37/4 (2018), s.47.

<sup>31</sup> Dave Abood vd., "Combine and Conquer: Unlocking the Power of Digital", *Accenture Research*, (2018), s.3.

<sup>32</sup> Maurizio Lazzarato, *Signs and Machines: Capitalism and The Production of Subjectivity*, çev., Joshua David Jordan, Los Angeles: Semiotext(e), 2014, s.18-19.



İşte bu noktada gelecek olan halk yaklaşımıyla Toplum 5.0'ın sorunsallarından biri olan toplumu koruma fikrine işaret ederken, eleştirel bir bakış açısıyla da olumsal pratiklerin oluşma koşullarına değinmek mümkün olabilir.

Foucault'dan esinlenen biyopolitika ve yönetimsellik fikirlerinin sosyal politika çalışmalarına artan dahline rağmen uygulamalı araştırmacılar için bazı zorluklarının da söz konusu edilmesi üzerinden bu hususa bir giriş yapılabilir. Temel olarak Foucault sonrası yönetimsellik çalışmalarına yöneltilen devletin rolünü küçümsediği, direnişi yetersiz bir şekilde teorize ettiği gibi yargılarla birlikte, bu yaklaşımın eleştirel bir potansiyele sahip olduğu ve kullanımının araştırmacılara sosyal politika alanında yeni mücadele fikirleri için olanaklar sunduğu ifade edilmektedir: McKee'nin belirttiği üzere devletin amaçlarının istenen sonuçları gerçekleştirmede her zaman başarılı olacağını varsayma tuzağından kaçınma, zamana ve mekana daha duyarlı bir etnografik analiz kanalı, dünyanın karmaşık gerçeklerine karşı çok sesli uygulamalar, ilgili toplulukların deneyimleri ve bakış açıları, değişen iktidar tarzları arasındaki gerilimleri ve çatışmaları irdelemek gibi imkanlar vurgulanabilir. Bunu yaparken çağdaş toplumlardaki iktidarın çok yönlü ve değişken doğasını aydınlatabilecek yeni araştırma gündemleri söz konusu olabilmektedir.<sup>33</sup>

Bu bakımdan örneğin sosyal hizmet çalışmalarının gelecek için ne tür kanallar açabileceği önem kazanır. Garrett'a göre bunların toplumsal hareketlerle köprüler kurarak sağlayabileceği kazanımlar, sosyal adalet açısından da bir potansiyel olarak yönlendirilebilir. Böylece sosyal hizmet için eleştirel uygulama biçimleri geliştirilmek suretiyle uygulayıcıların hizmet alanlarla etkileşim kurma şekilleri değiştirilebilir. O sayede sorunları ve uygulamaları farklı açılardan görebilmek için yeni bir tür düşünce ve bilgi zemini sağlanabilir: Stratejik olarak sınıf, cinsiyet ve diğer kişisel sosyalliklerle ilgili daha geniş çaplı sorularla bağlantılar kurulabilir<sup>34</sup> ki bunlar biyopolitik bir çerçeve içinde yeni bir toplumsal düzlem olarak Toplum 5.0 ve düzenlemelerinden biri olarak da toplumu koruma fikri ve pratikleri açısından geliştirilebilir.

Geniş çapta, hakikati araştırma biçimleriyle birlikte kavranabilir olan, Toplum 5.0 düzleminin ve bunun düzenlemelerinin doğuşuyla hareket kazanan, fikirler ve kurumlar gelişmektedir. Toplum 5.0 düzlemine doğru, bu durumun sosyal koruma gibi düzenlemelerinin oluşturmakta olduğu düşünce ve bilgi koşulları ile araştırma biçimleri söz konusu olacaktır. Toplum 5.0 da diğer düzlemler gibi bir düşünce ve bilgi ağları bütünü olarak şekillenirken, bir tarafta hakikatin muhtelif alanlardaki araştırmaları, biçimleri, birbirine geçişkenlikleri ile diğer tarafta bunların masal yaratma biçimleri üzerinden yeni toplumsallaşma kanalları söz konusudur.

Bu bağlam içinde fark yaratabilen, yeni düzenlemeleri oluşturan, güncellenen fikirlerin ve kurumların günümüzün kapitalist akış dinamiğiyle olan ilişkilerinde, mücadelelerinde, analizlerinde gelişmekte olan yeni sosyallikler söz konusu olabilecektir. O halde gelecek olan halkların ve bunların toplumsal ufuklarının sosyal koruma fikriyle örtüşebileceği ya da çatışabileceği sorunsallar doğacaktır. Bu hususta Hardt ve Negri'nin belirttiği *ortak iyilerin (common good)* nasıl oluşturulabileceği

<sup>33</sup> Kim McKee, "Post-Foucauldian Governmentality: What does It Offer Critical Social Policy Analysis?", *Critical Social Policy*, 29/3 (2009), s.480.

<sup>34</sup> Paul Michael Garrett, *Dissenting Social Work: Critical Theory, Resistance and Pandemic*, Oxfordshire: Routledge, 2021, s.226-227.

gibi bir temel mesele gündemde olabilmelidir. Doğal kaynakların kullanımı, eğitim, iktisat gibi toplumsal üretimlerin (günümüzde artık bilimsel üretimle ve bundan hareketle teknolojiyle eklenmiş hale geldiklerini de düşünerek) ortak varoluşun kurumlarına nasıl dönüştürülebileceği önem kazanır. Mesele, kurumların ve ortak iyilerin toplumsal katılım yoluyla ortaklaşa yönetilebilmesidir. Ortak iyilerin örgütlenmesi ve yönetilmesi, örneğin Rousseau'nun genel iradeyi her şeyin üzerinde bir bütün ve "herkesin iradesi"ni aşan bir şey olarak görmesinde olduğu gibi aşkinci bir modele değil, toplumsala içkin olmaya işaret etmektedir. Zira ortak iyi herkes tarafından kurulması, yönetilmesi ve dağıtılması gereken bir süreçtir. *Ortak oluş (becoming common)*, sosyalliklerin sürekli bir etkinliği olarak emperyal bir genel irade ufkuyla değil, herkesin iradesini birlikte dokuyan bir süreç halinde toplumsallığın yaratımıdır.<sup>35</sup>

Bu bakış açısına uygun olarak değerlendirilebilir olan gelecek olan halk kavramı, düşüncenin ve bilginin değişen koşullarında bir toplumsal masal yaratmaya söz konusu içkin süreci dikkate alarak gönderme yapmaktadır. Aktüel olanla birlikte hareket etmekte olan potansiyel imkânlar (ortak iyilerin kolektif olarak üretilmesi bakımından her an dönüşebilme ve güncelleşebilme gücü), toplumsal etkileşimlerin yönü üzerinde etkin olarak kullanılabilir<sup>36</sup> ki bunlardan biri olan sosyal koruma bu türden bir bakışla ve ortak iyilerin yorumlanması ve değerlendirilmesi açısından geliştirilebilir.

Düşüncenin formlarından biri olan bilimden hareketle esas olarak teknoloji, bir taraftan akıl vasıtasıyla aklın çalışmasını güdümlenebilen kapalı sosyallikler oluşturabilecekken, diğer taraftan yaşamın beliren özellikleri halinde aklın ve güdünün birliğiyle yaşam hareketine katılan bilim ve teknoloji ise ortak iyilerin oluşturulup kullanımıyla söz konusu olabilecektir. Her iki yönü de Toplum 5.0 sürecinde deneyimlemek olası görünmektedir. Bu çerçevede sosyal korumayı bir tür aktif mücadele ve müdahale pratikleri halinde kullanmak gerekecektir. Bu hususta biyo-iktidarın mikro ve makro düzeyde kuvvetlerinin de etkin olacağı aşikar bir süreç içinde geliştirilebilecek olan *ortak iyi pratikleri* düşünme ve eyleme gereği tespit edilebilir.

## Sonuç

Güncel olarak araştırma biçimlerinin, bilimsel ya da toplumsal olarak oluşumları ile masal yaratma üzerinden yayılma kanalları, günümüz hakikatının de aktüel sorunları olarak doğuşunu ifade etmektedir. Güncel iktidar ilişkileri ve bilgi koşullarını yenilemek için bu kez de Toplum 5.0 düzleminde masal yaratma denemeleri, yeni düşünme türlerinin ve hakikati araştırma biçimlerinin birbirleriyle etkileşimlerini gösterebilecektir. Böylelikle bu düzlemin, hakikati araştırmanın yeni biçimleri ile birlikte bunların bilimsel ve toplumsal işleyişlerini öne sürebilmesi mümkündür. Zeki sistemlerin bilim ve üretim süreçlerini yürütebildiği, farklı bilişsel düzeyleriyle sosyallikleri harekete geçirebildiği, kendi hareket planlarını veya yazılımlarının taslaklarını özgün sorunlar halinde ortaya çıkarabildiği bir yeni toplumsal düzlemin koşulları söz konusu olabilecektir.

<sup>35</sup> Michael Hardt ve Antonio Negri, *Duyuru*, çev., Abdullah Yılmaz, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2012, s.76.

<sup>36</sup> Ronald Bogue, "Fabulation, Narration and the People to Come", *Deleuze and Philosophy*, der., Constantin V. Boundas, Edinburgh: Edinburgh University Press, 2006, s.221.

Düşüncenin ve bilginin bu gibi değişen koşullarının yer buluşuyla, dönüştürücü bir toplumsal tasarımın içinde taşıyabileceği koruma fikrinin değerlendirildiği bu çalışmada; dönüşüm ile korumanın, iktidar kuvvetlerinin sunabileceği yeni ufuklar ile buna karşın direnç kuvvetlerinin, ayrıca bir diğer düzeyde araştırma-geliştirme ile deneyimlemenin çizgilerinin esas olarak hem örtüşebileceği hem de çatışabileceği vurgusu yapılmaktadır. Toplumsal bir dönüşümün içinde taşıyabileceği koruma fikri ve pratikleri ile diğer taraftan koruma fikri ve pratiklerinin toplumsal bir dönüşümü yönlendirebilme gücü; araştırmanın, analizin, deneyimin biçimlendiği muhtelif fenomenlerde görünür olmakta, diğer bir deyişle sürekli olarak aktüelleşen fikirleri ve kurumları sergilerken, bazılarını potansiyelleştirmekte, sonraki evrelerin koşullarını oluşturmaktadır. Bunun pratik olarak anlamı, koşulların içinde saklamakta olduğu imkânların bizzat değişimi mümkün kıldığı, esas olanın kuvvet ilişkilerinin analizi ve bunları yönlendirme gücünün kullanımı olduğudur.

O nedenle bir pratikler dizisi olarak sosyal koruma da sözü edilen dijital temelli bir toplumsallığın oluşumunda yeni araştırma ve uygulama sahaları bulabilecektir. Dolayısıyla yeni oluşumlar ile mevcut koşulların birbirinden ayrılamaması, etkileşim halinde yeniyi ortaya çıkarması gibi, dönüşüm ve koruma da karşıtlık ilişkisiyle değil, çoğul bir akış dinamiğinin kısımları halinde okunduğunda, toplumu koruma pratiklerinin de bir tür toplumu dönüştürme pratikleri olarak yer bulmakta olduğu görülebilir. Bunların yönü ise yine ancak yaşamın akış dinamiğini çoğullaştıracak biçimde gerçekleştirildiğinde, olumsal pratikler olarak ortak iyilerin üretimine uygun olacak, aksi durumlarda yeni araçsallaştırma mekanizmalarının, sosyal borcun ve krizin parçalarına eklemleneceklerdir.

### Kaynakça

- Abood, Dave, Aidan Quilligan, Raghav Narsalay ve Vincent Cabanel. "Combine and Conquer: Unlocking the Power of Digital". *Accenture Research*. (2018): 1-20.
- Bergson, Henri. *Ahlakın ve Dinin İki Kaynağı*. Çev., M. Mukadder Yakupoğlu. Ankara: Doğu Batı Yayınları, 2013.
- Berry, Albert. "Growth, Employment, Poverty and Social Protection: A Conceptual Framework". *Social Protection, Growth and Employment: Evidence from India, Kenya, Malawi, Mexico and Tajikistan*. Der., United Nations Development Programme. New York: UNDP, 2013: 1-39.
- Bogue, Ronald. "Fabulation, Narration and the People to Come". *Deleuze and Philosophy*. Der., Constantin V. Boundas. Edinburgh: Edinburgh University Press, 2006: 202-223.
- Council for Science, Technology and Innovation, Cabinet Office, Government of Japan. "Report on the 5th Science and Technology Basic Plan". Erişim 12 Mart, 2021. [https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/5basicplan\\_en.pdf](https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/5basicplan_en.pdf).
- Deleuze, Gilles ve Felix Guattari. *Felsefe Nedir?*. Çev., Turan Ilgaz. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 2000.
- Deleuze, Gilles. *Edebiyat ve Yaşam*, Kritik ve Klinik. Çev., İnci Uysal. İstanbul: Norgunk Yayıncılık, 2013.
- Deleuze, Gilles. *Denetim ve Oluş*, Müzakereler. Çev., İnci Uysal. İstanbul: Norgunk Yayıncılık, 2013.
- Encyclopaedia Britannica. "Systems Biology" maddesi. Erişim 25 Mart, 2021, <https://www.britannica.com/science/systems-biology>.

- Foucault, Michel. *Toplumunu Savunmak Gerekir*. Çev., Şehsuvar Aktaş. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 2002.
- Foucault, Michel. “*Hakikat ve Hukuksal Biçimler*”, Büyük Kapatılma, Seçme Yazılar 3. Der., Işık Ergüden ve Tuncay Birkan. Çev., Işık Ergüden. İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2011.
- Foucault, Michel. “*Dışarı Düşüncesi*”, Sonsuza Giden Dil, Seçme Yazılar 6. Der., Işık Ergüden ve Tuncay Birkan. Çev., Işık Ergüden. İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2014.
- Fukuda, Kayano. “Science, Technology and Innovation Ecosystem Transformation Toward Society 5.0”. *International Journal of Production Economics*. 220 (2020).
- Fukuyama, Mayumi. “Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society”. *Japan Spotlight*. 37/4 (2018): 47-50.
- Garrett, Paul Michael. *Dissenting Social Work: Critical Theory, Resistance and Pandemic*. Oxfordshire: Routledge, 2021.
- Gürkan, Ceyhan. “Foucault, Public Finance, and Neoliberal Governmentality: A Critical Sociological Analysis”. *Yönetim ve Ekonomi*. 25/3 (2018): 677–694.
- Hardt, Michael. “Sivil Toplumun Çözülüşü”. *Gilles Deleuze'de Toplum ve Denetim*. Der. ve çev., Barış Başaran. İstanbul: Bağlam Yayınları, 2005.
- Hardt, Michael ve Antonio Negri. *Duyuru*. Çev., Abdullah Yılmaz, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2012.
- Keidanren Japan Business Federation. “Toward Realization of the New Economy and Society: Reform of the Economy and Society by the Deepening of Society 5.0”. Erişim 12 Mart, 2021, [https://www.keidanren.or.jp/en/policy/2016/029\\_outline.pdf](https://www.keidanren.or.jp/en/policy/2016/029_outline.pdf).
- Kum, Hakan ve Özlem Öktem. “Düşük Gelirli Ülkelerde Sosyal Koruma ve Ekonomik Büyüme İlişkisi”. *Ekonomi, Politika & Finans Araştırmaları Dergisi*. 3/3 (2018): 335-344.
- Lazzarato, Maurizio. *Signs and Machines: Capitalism and The Production of Subjectivity*. Çev., Joshua David Jordan. Los Angeles: Semiotext(e), 2014.
- Lemke, Thomas. *Biyopolitika*. Çev., Utku Özmakas. İstanbul: İletişim Yayınları, 2013.
- Lyotard, Jean-François. *Postmodern Durum: Bilgi Üzerine Bir Rapor*. Çev., Ahmet Çığdem. Ankara: Vadi Yayınları, 1997.
- McKee, Kim. “Post-Foucauldian Governmentality: What does It Offer Critical Social Policy Analysis?”. *Critical Social Policy*. 29/3 (2009): 465-486.
- Sarıpek, Doğa Başar. ““Hak Temelli” Sosyal Politikadan “Hayırseverlik Temelli” Sosyal Politikaya Geçişte Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü “. *İnsan ve İnsan Dergisi*. 11 (2017): 81-99.
- Serpa, Sandro ve Carlos Miguel Ferreira. “Society 5.0 and Sustainability Digital Innovations: A Social Process”. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. 23/1 (2019): 1–14.
- Speeches and Statements by the Prime Minister Shinzo Abe. “CeBIT Welcome Night”. Erişim 12 Mart, 2021. [https://japan.kantei.go.jp/97\\_abe/statement/201703/1221682\\_11573.html](https://japan.kantei.go.jp/97_abe/statement/201703/1221682_11573.html).
- The Government of Japan. “Realizing Society 5.0”. Erişim 12 Mart, 2021. [https://www.japan.go.jp/abenomics/\\_userdata/abenomics/pdf/society\\_5.0.pdf](https://www.japan.go.jp/abenomics/_userdata/abenomics/pdf/society_5.0.pdf).
- Yılmaz, Selman. *Makro Ekonomik Teoride Yatırım, Büyüme ve Enflasyon*. İstanbul: Beşir Kitabevi, 2004.




## What will the Future Bring? Work, Digitalization and Social Protection under Society 5.0

Gelecek Ne Getirecek? Toplum 5.0 Kapsamında Çalışma, Dijitalleşme ve Sosyal Koruma


DANIJELA BAGARIĆ\*

VALENTINA FRANCA\*\*

\* Ph.D. Candidate, University of Ljubljana, Faculty of Administration, Gosarjeva ul. 5, 1000 Ljubljana, Slovenia, E-mail: danijela.bagaric@fuds.si

 <https://orcid.org/0000-0003-2737-0442>

\*\* Dr. Senior Lecturer, University of Ljubljana, Faculty of Administration, Gosarjeva ul. 5, 1000 Ljubljana, Slovenia, E-Mail: valentina.franca@fu.uni-lj.si

 <https://orcid.org/0000-0001-6532-7336>

**Abstract:** *Digitalization, the process of converting information into a digital format, further develops people's behaviour, skills and knowledge, especially that of digital natives, to use digital applications and technology. Society 5.0 may be too vague to function strategically, but it does place us at the centre of the ongoing technological revolution, and better facilitates proactivity. Globally, men generally participate in labour markets more than women, but this gender gap in participation rates has been sharply declining in recent decades. Turkey's significant structural and social change of late is expected to make it easier for women to enter the labour market, but their participation in the labour market is still low.*

**Keywords:** *Digitalization, Society 5.0, Labour market, Women, Turkey*

**Öz:** *Bilgiyi dijital bir formata dönüştürme süreci olan dijitalleşme, insanların, özellikle dijital yerlilerin davranışlarını, becerilerini ve bilgilerini dijital uygulamaları ve teknolojiyi kullanmak için daha da geliştirir. Toplum 5.0, stratejik olarak işlemek için çok belirsiz olabilir, ancak bizi devam eden teknolojik devrimin merkezine yerleştirmekte ve proaktifliği daha başarılı biçimde gerçekleştirmektedir. Küresel olarak, erkekler genellikle işgücü piyasalarına kadınlardan daha fazla katılır, ancak katılım oranlarındaki bu cinsiyet farkı son yıllarda keskin bir şekilde azalmaktadır. Türkiye'nin son dönemdeki önemli yapısal ve sosyal değişiminin kadınların işgücü piyasasına girişini kolaylaştırması beklenmekle birlikte, işgücü piyasasına katılımları hala son derece düşük düzeydedir.*

**Anahtar kelimeler:** *Dijitalleşme, Toplum 5.0, İşgücü piyasası, Kadınlar, Türkiye*

### Introduction

Human capital is a key driver of sustainable economic and social development, so long-term investment in it is necessary. However, women, half of all human capital, are underutilized and undervalued, and sustainable economic growth, be it national or global, requires their better integration into labour markets to optimally utilize their skills and knowledge, which will reduce poverty, gender and income

Gönderim 31 Temmuz 2021  
Düzeltilmiş Gönderim 20 Ağustos 2021  
Kabul 26 Ağustos 2021

Received 31 July 2021  
Received in revised form 20 August 2021  
Accepted 26 August 2021

inequality, increase economic growth and per capita income, and facilitate better governance, business performance, innovation, social welfare, and sustainable development.<sup>1</sup>

The pandemic has revealed cracks in all sectors of society and internet connection is becoming increasingly essential, so Society 5.0 strives to better incorporate technology into our daily lives to mitigate the adverse effect of these fault lines, and this incorporation is particularly accelerated in terms of digital natives. This change needs to be understood at the workplace, in education and generationaly, as digital and computer skill are increasingly needed by employers. China leads the world with the largest number of STEM graduates. The largest companies use artificial intelligence, and Chinese companies are foremost, followed by those in the US and Europe. Organizations must strongly commit to the technological training of their staff: the European Union attests that 45% of all employment will be digital in nature in 2021 and the European Center for the Development of Vocational Education and Training projects that 90% of all employment will require digital skills by 2025, with the cross-cutting skills most required being creativity (47.2%) and solving complex problems (43.8%); furthermore, 50% of current employment activity globally could be automated by 2055.<sup>2</sup>

Accordingly, labour markets require talent that is diverse in terms of gender and age, and awareness of this must be raised. The role of women in science is highlighted, but social stereotyping means that many still believe women do not have the requisite skills to pursue these professions; there are also few female role models because most women soon lose interest in such professions and stigmatization leads to them underestimating their abilities at an early age. Gender and technological bias must be eliminated, and Society 5.0 better facilitates our understanding of the symbiosis of humans and technology to do so.<sup>3</sup>

Gender equality is integral to Turkey's legislative and institutional frameworks, but weak legal enforcement and low quality support services mean there are still gender gaps in terms of employment, decision-making, education and health. Turkey's government has taken positive steps to improve gender equality, as outlined in its action plans for education and employment, yet these plans have yet to be fully implemented, or systematically monitored: the legislative and institutional mechanisms necessary for achieving work-family balance as a fundamental component of national policy to promote women's employment are still lacking. Turkish gender equality legislation has changed for the better, but it faces many obstacles. Women's rights are key to Turkey's accession to the European Union and its government has legislated to eliminate discrimination against women and ensure equal opportunities. Gender equality is a fundamental right enshrined in the Charter of Fundamental Rights of the European Union, and women's economic empowerment must include their equal participation in decision-making.

---

<sup>1</sup> Karaalp-Orhan, Hacer Simay. "What are the Trends in Women's Labour Force Participation in Turkey?", *European Journal of Sustainable Development*, 6/3 (2017), p.304.

<sup>2</sup> "Sociedad 5.0: La Profesión Del Futuro", *Management Magazine*, May 14, 2021, <https://www.magazine-management.gm-bolivia.com/sociedad-5-0-la-profesion-del-futuro/>.

<sup>3</sup> Carlo Alviggi, Sandro C. Esteves, Raoul Orvieto et al., "COVID-19 and Assisted Reproductive Technology Services: Repercussions for Patients and Proposal for Individualized Clinical Management", *Reproductive Biology and Endocrinology*, 18 (2020), <https://rbej.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12958-020-00605-z>.

## Methodology

We adopted a mixed-method approach, combining systematic review techniques and more traditional strategies, to review the literature. We explored how new forms of work and digitalization affect social welfare generally and in Turkey specifically, and the impact of digitalization on the future of work, especially in relation to the lowest paid, with an emphasis on gender equality, that is, the widespread, rapid change triggered by advanced technology and rapid digitalization on welfare, current forms of work, social relations, and society's general organizational forms?

Our analysis is based on several scientific teaching methods and includes secondary sources, such as foreign literature, scientific and professional articles, statistics, and international and Turkish legal sources. Our theoretical starting points were defined by our methodology: we summarized the findings of other authors using the compilation method and compared facts, phenomena, processes and techniques for individual content sets using the comparison method.

## Labour Market Trends Globally and in Turkey

The European Union has developed a complex, hybrid governance system, combining traditional hard law, soft policy instruments, and a wide range of actors and financial mechanisms to promote gender equality.<sup>4</sup> By the mid-1990s, EU directives had been adopted on equality in relation to pay, working conditions, part-time work, self-employment, social security, pensions, the burden of proof in cases of discrimination, the protection of pregnant workers, access to goods and services, and parental leave. Soft policy instruments have been used since the 1970s, including Council and Commission recommendations, resolutions and action programs, to extend EU competence when coordinated action is desired, and these address issues such as the provision of childcare, the balanced participation of men and women in the EU and decision-making processes, broadening the EU's focus on the labour market. Soft instruments have therefore been the priority in terms of gender equality, where it has been difficult for Member States to reach consensus.<sup>5</sup>

Patterns in the structure of employment, working conditions and social security systems are adapting and concomitantly shaping the forces driving change. Demographic change, ICT innovation and diffusion, and the global expansion of the market economy in combination have engendered major change in the workplace and labour market.<sup>6</sup> The disappearance of trade barriers, investment, cheaper transport and rapid technological progress since the mid-1980s have made it increasingly feasible to separate production processes and locate them in different countries to take advantage of lower costs, raw material availability and favourable policies. Global production systems have evolved and established linkage between the product and labour markets of the developed and developing countries, and these systems can be classified according to whether they are customer, manufacturer, or, increasingly since the mid-1990s, Internet-oriented. Decent work encom-

<sup>4</sup> Ayşe İdil Aybars, Paul Copeland and Dimitris Tsarouhas, "Europeanization without Substance? EU-Turkey Relations and Gender Equality in Employment", *Comparative European Politics*, 17/5 (2019), p.783.

<sup>5</sup> Aybars, Copeland and Tsarouhas, "Europeanization Without Substance?", p.786.

<sup>6</sup> International Labour Organization, "Cambios en el Mundo de Trabajo", Conferencia Internacional Del Trabajo 95.a Reunión, 2006, p.22, <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>.

passes opportunity, income, rights, participation, recognition, family stability, personal development, gender justice and equality.

In Turkey, most young women, the majority of whom are poorly educated, enter the labour market but soon leave due marriage, low wages, household responsibilities and a lack of childcare support; additionally, Turkish women generally leave the labour market by the age of 45. As of April 2017, more women than men are unemployed and their employment rate is significantly lower than that for men. According to Turkstat data from 2017, 29% of women and 65.7% of men in the age group 15 to 64 are employed, and young women in Turkey face the highest risk of unemployment. Population age composition is an important demographic factor influencing labour market participation rates: the increase in the share of the population aged 15 to 64 has led to an increase in labour market participation. In general, labour market participation rates for men are higher than that for women for all age groups. EU labour market participation rates for women are higher than that for OECD countries for all age groups. Compared to the EU and OECD, labour market participation in Turkey is very low for all age groups. EU and OECD labour market participation rates for women are highest in the 40 to 44 age group, while labour market participation rates for women in Turkey are highest in the 25 to 29 age group.<sup>7</sup>

According to statistics on labour market inclusion published by Turkstat in 2017, the main reasons why women leave paid employment are domestic work (55.3%), disability, illness and age (13.4%) and education (11.6%). Data are valid for 2016.<sup>8</sup>

The inclusion of women in Turkey's labour market has decreased significantly in recent years, doing so especially in 2004 (24.8%) because of the structural transformation caused by the contraction of its agricultural sector, migration, and urbanization. Rural women work unpaid in family businesses and provide childcare while doing farm work. In the case of household relocation from rural to urban areas, women cannot participate in the labour market because they are full-time housewives who only occasionally participate in the informal economy, and this significantly affects employment rates.

Many women had moved from the informal agricultural economy to the formal economy by 2012, though rates for the former were still very high, and legislation to increase the employment of women and their protection at work, and better social security incentives for those employing women over the age of 18 played a major role in this move. Despite progress, labour market integration has failed to promote gender equality and female empowerment. Legal status change significantly impacts on the participation of women in the labour market and single women make up a larger share of the labour market than married women. Turkey's main labour market challenges are its low level of female participation in the labour market, high level of informal employment, inadequate mechanisms for directing social benefit recipients to employment and weak education-employment relationship, and these are major obstacles to economic growth. Turkish women with children face many socio-cultural barriers in terms of formal employment and this determines their limited, post-marriage labour market participation: most women

<sup>7</sup> Turkish Statistical Institute, "Labour Force Statistics", 2021, <http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33778>.

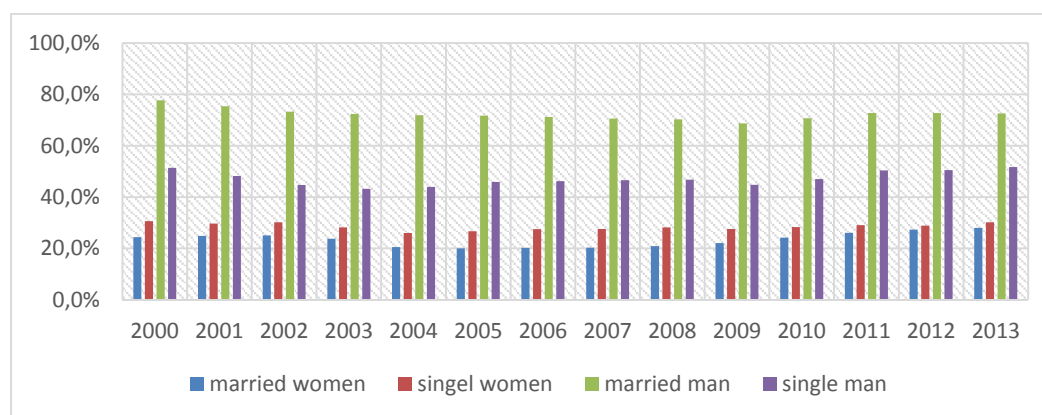
<sup>8</sup> "Labour Force Statistics".



leave the formal labour market when they marry, or have children. Gender inequality is strong in Turkey in both the private and public spheres. Turkey's formal employment rate for women is only half the EU average and a large proportion of its women leave school early. Many young Turkish women are actively involved domestically and in the informal economy, representing 30% of female employment in Turkey.<sup>9</sup>

Women are virtually absent from politics and public life, and urbanization and modernization will take some time to compensate for this imbalance due to the recent revival of traditional gender norms. The family remains the foundation of Turkish society, providing social and financial support, and employment, but rapid change and growing prosperity have affected the quality of society and social cohesion. Confidence has improved in urban areas and decreased in rural areas, suggesting that urbanization negatively affects traditional social relationships. Confidence in the government, however, decreased in Turkey between 2012 and 2017. Increasing economic prosperity seems to have weakened social cohesion, at least in the short run. One of the most important challenges facing Turkey is its low level of women participating in the labour market and politics. While legislation and action plans are being implemented, this is not enough.<sup>10</sup>

*Graph 1. Employment in Terms of Marital Status in Turkey*



Source: Compiled from Turkstat by authors.

Graph 1, which presents the employment rates of married and single men and women, evidences the obvious differences between married women and men on the one hand, and single women and men on the other. Single men represented 47.2% of total employment on average between 2000 and 2013, while single women consistently represented approximately 28.5% year on year for the same period. The employment rate for women has improved since 2004 but not significantly.

### **Global Epidemics and Catastrophes Affect Health, Poverty and Social Welfare Solidarity**

The COVID-19 epidemic directly affects stress and anxiety: the resulting lifestyle change, including social isolation and loneliness, distance learning and homework,

<sup>9</sup> Eurofound, *Trends in Quality of Life - Turkey: 2003–2012 (European Quality of Life Survey (EQLS))*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014, p.2. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1440en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1440en.pdf).

<sup>10</sup> *Trends in Quality of Life Turkey: 2003–2012*, p.2.

reduced healthy lifestyle opportunity, employment and income insecurity, and additional burden on health care systems negatively affect physical and psychological health, particularly that of those already experiencing mental health problems. Staying at home and social isolation during health pandemics have a lasting effect on the mental health of children and adolescents, particularly in relation to fear of infection and prolonged isolation, boredom and frustration, lack of personal space, loss of contact with peers and other adults, and reduction in material well-being. For children in some families, pre-existing stressors may increase, including poverty, poor housing conditions, social isolation and limited access to quality health care. In the elderly, however, considerable distress, which is even greater for those living alone or in long-term care, is caused by fear of infection, change in daily routine, restriction on their independence, and loneliness.<sup>11</sup> Equality between men and women is one of the sustainable development goals threatened by the pandemic. Everything indicates that the health, social and economic crisis generated by COVID-19 will increase the gender gap. Although coronavirus infection does not understand age, older people are at greater risk of infection leading to serious illness. In fact, the death rate from COVID-19 for those over 80 is five times higher than in the rest of the population. Overall, the COVID-19 pandemic has mostly affected women. Let's look at some examples. It is estimated that 67% of medical staff are female. Certainly, countries with poorer health care systems face even greater problems during a pandemic, especially when it comes to access to maternal health services.

On March 20, 2021, Turkey withdrew from the Istanbul Convention, which primarily aims to protect women from violence. The Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence was signed by the current president of Turkey in Istanbul in 2011, where it was adopted. The document, which requires countries to introduce a legal framework to protect women from violence, has been signed by 45 countries and the European Union. The decision to withdraw from the Istanbul Convention further jeopardizes gender equality, especially at a time when violence against women around the world is on the rise. During the COVID-19 pandemic, however, the violence only increased. The Istanbul Convention is the latest and more detailed instrument on women's rights, which, together with the United Nations Declaration on the Elimination of Violence against Women, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and the Beijing Platform for Action, is a plan to eliminate violence against women and girls.<sup>12</sup>

The work scenario after the health pandemic implies a series of changes such as the recovery of economic activity, uncertainties in the face of an uncertain future, the need to ensure effective protection against the coronavirus, the reorganization of workspaces and guidelines, that undoubtedly have an effect on the psychological well-being of workers and their job performance. COVID-19 pandemic further

---

<sup>11</sup> Urška Sodja, "Vplivi Covid-19 Na Nekatere Vidike Kakovosti Življenja in Družbene Blaginje", *Kratke Analize*, UMAR. 2020. [https://www.umar.gov.si/publikacije/kratke-analize/publikacija/news/vplivi-covid-19-na-nekatere-vidike-kakovosti-zivljenja-in-druzbene-blaginje/?tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=f042328151b2e46bd626b94ac212a215](https://www.umar.gov.si/publikacije/kratke-analize/publikacija/news/vplivi-covid-19-na-nekatere-vidike-kakovosti-zivljenja-in-druzbene-blaginje/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=f042328151b2e46bd626b94ac212a215).

<sup>12</sup> "Turkey: Withdrawal From Istanbul Convention is a Pushback against Women's Rights, Say Human Rights Experts", United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (OHCHR), March 23, 2021, <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=26936&LangID=E>.

complicated that situation.<sup>13</sup> Progress in terms of gender equality in the workplace has been reversed, and obstacles to accessing reproductive health have multiplied. The crisis has certainly hit women first, most of whom work in the unregistered sector in Turkey. These are the first to lose jobs and income. Precisely because they are employed in the informal sector, during the crisis COVID-19 they were deprived of all the benefits that made it possible to protect employees during a pandemic.

### **The Repercussions and Effects of New Work Forms**

Digitalization affects companies of all sizes. On the one hand, companies need to digitize internal processes; on the other, they need to develop new services and digital business models by identifying new customer need in relation to their acceptance of digital services and applications; companies must digitally innovate to be successful in the digital age, a typical paradigm being establishing cultures of innovation to best develop digital processes, services and business models. Companies must also develop digital innovation strategies to manage digitalization and train employees to meet the challenges of the digital age and proactively participate in digital change. Digitalization has forced companies to align their marketing and sales activities with digital development. Digitalization's impact on the working poor needs to be addressed.

We cannot exactly predict what the future of work will bring, but change is taking place and it requires management. We do know, however, that digitalization is transforming existing jobs and requires new skills to perform new tasks, meaning the current workforce must be redirected or replaced. Digitalization creates new jobs and makes others redundant; it radically reshapes the nature of work and redefines the boundaries of production, distribution, and consumption.

Digitalization is one of the most dynamic phenomena of our age, and in it opportunity and risk are closely intertwined. Future development is likely to be complex, with start-ups and small businesses appearing alongside the traditional, and flexibility is essential, but we are not fully aware of how it will affect employment. As a result, there is growing concern about declining employment rates and EU labour market inefficiency; constructive government and social partner cooperation and increased awareness are crucial. Pursuant to the diverse socio-economic structures and different levels of economic development in the EU, it may be necessary to carry out specific analyses and use specific approaches to manage the impact of digitalization on labour markets and employment. Collective bargaining must be supported at all levels, especially in industries and companies affected by digitisation, to prevent an increase in income inequality. Digitalized work produces large amounts of personal data on where, what, when and with whom employees work, and its seamless flow of information creates opportunities for efficiency; however, it also enables intrusive employee control, which threatens established standards of privacy at work.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> "Cómo Asegurar el Bienestar en la Vuelta al Trabajo Tras la Pandemia por COVID-19", Infocop Online, June 3, 2021, [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=16886](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=16886).

<sup>14</sup> "Opinion of the European Economic and Social Committee on the Impact of Digitalisation on the Service Sector and Employment in the Context of Industrial Change", European Economic and Social Committee, Brussel, 2016, <https://webapi2016.eesc.europa.eu/v1/documents/eesc-2015-00765-00-03-ac-tra-sl.docx/content>.

## Social Protection and Society 5.0.

The brutal challenge to our systems and models of social and industrial organization that the Coronavirus crisis poses will open windows of opportunity for Industry and Society 5.0. This is not a fiction, but a model already anticipated by the Japanese government, which is why Japan was prepared for this crisis and has managed it so well. The Society and Industry 5.0 model is based on the massive accumulation of data in real time from all sectors, excellence culture and lean manufacturing.

Japan has developed a strong Society 5.0 concept to take full advantage of the ongoing technological transformation to benefit all of its citizens and solve the concomitant problems. In recent years, Japan has been developing a concept to solve its own problems of aging, infertility and competitiveness, and harness technological innovation to build a better country and world, that is, a Society 5.0 in which no one is left behind. Japan's Society 5.0 places the individual at the centre of the technological transformation that took place during the 4th Industrial Revolution, which socially goes further than Germany's Industry 4.0 and China 2025. The Japanese government and the Keidanren Association supported initiatives, such as the next artificial intelligence strategy and the Connected Industry initiative, to better enable this and the Ministry of the Economy, Trade and Industry promoted them, and in doing so, Japan hopes to contribute to the world and promote compliance with sustainable development goals for 2030.<sup>15</sup>

*Infograph 1. From Society 1.0 to 5.0*



Source: Society 5.0. Cabinet Office<sup>16</sup>

Turkey's government and private sector made significant technological advances in 2019, including a flying car, a domestically-produced electric vehicle and a laser gun, representing important steps in the development of its technology, defence and aviation sectors. The Turkish government continues to support the private

<sup>15</sup> Andrés Ortega, "Sociedad 5.0: El Concepto Japonés Para Una Sociedad Superinteligente", Real Instituto Elcano, 2019, [http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano\\_es/contenido?WCM\\_GLOBAL\\_CONTEXT=/elcano/elcano\\_es/zonas\\_es/ari10-2019-ortega-sociedad-5-0-concepto-japones-sociedad-superinteligente](http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari10-2019-ortega-sociedad-5-0-concepto-japones-sociedad-superinteligente).

<sup>16</sup> "Society 5.0", Cabinet Office, 2021, [https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5\\_0/index.html](https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5_0/index.html).

sector and education. In September 2019, 1.7 million people attended Turkey's largest aviation and technology event, Teknofest, at Istanbul's Ataturk Airport. The largest industrial fair in the Eurasian region, WIN EURASIA, was also held in March in Istanbul, bringing together more than 1,300 companies from various sectors. 127 scientists from 21 are engaged in academic research in Turkey as part of the government's scholarship program, which began in December 2018. Technology laboratories for children and young students were also set up in many cities across the country at the end of 2018. Turkey sent its third national Antarctic scientific expedition to the island of Podkve, one of the most remote places in the world, to set up a Turkish scientific research camp at the beginning of 2019; a three-member team from the Anadolu Agency also joined the expedition.<sup>17</sup>

Technological innovation better enables flexible forms of employment; classic flexible forms of employment particularly include temporary contract and part-time work; newer flexible forms include employment through employment agencies, remote work and worker rotation. In addition to the aforementioned flexible forms of employment based on national and European legislation, there are several completely new forms which depend on employer-employee agreement, but thus far they have no legal basis<sup>18</sup>. The labour market is constantly changing, new jobs and professions emerge and others cease to exist, and the causes of this change are different, including the economic cycle, public administration savings, competitiveness strengthening by means of efficient organization, technological progress and economic structure change, making it difficult to predict how jobs will develop in relation to digitisation.

## Discussion

With constant change and digitalization, the nature of work will certainly change; 24/7 accessibility will make the boundaries between business and private life disappear, and work will be more intense; and this will negatively affect health, work-related stress and working condition dissatisfaction. Employment policy must urgently respond to digitalisation's demands. It would be best if employment policy in relation to digitalization was active, that is, the effects of unemployment must be addressed and unemployment prevented, especially for those with low levels of education. Therefore, the main objective should be to form a more detailed view of education to create systems/arrangements to best enable the acquisition of the requisite skills and knowledge; and to this end, the state, employers and trade unions as a matter of importance must work closely together at the local and national level. Social systems/arrangements in Europe were able to maintain an enviable level of social security and well-being until a few years ago, but this is not the case today. The growth of non-standard forms of employment engendered by digitalization means that an increasing proportion of the labour force neither contributes to, nor takes advantage of established social security systems, such as unemployment, health and pension insurance.

<sup>17</sup> Gökhan Ergöçün, "Turquía Encabezó Los Principales Desarrollos En Alta Tecnología Durante El 2019", Anatolian Agency, December 30, 2019, <https://www.aa.com.tr/es/mundo/turqu%C3%ADa-encabez%C3%B3-los-principales-desarrollos-en-alta-tecnolog%C3%ADa-durante-el-2019/1687230>.

<sup>18</sup> Eurofound, *Trends in Quality of Life - Turkey: 2003–2012*.

Turkey's legislative and institutional framework provides for gender equality, but there are still gender gaps in such areas as employment, decision-making, education and health because legal enforcement is weak and support services are of low quality. The government has taken some positive steps to improve gender equality, as outlined in its action plans for education and employment, but these action plans have not been fully implemented, or systematically monitored. The legislative and institutional mechanisms needed to balance family and professional life as a fundamental component of all national policies to promote the employment of women are still lacking, even though gender equality laws have changed in Turkey over the years. Despite all of this effort, gender equality faces many challenges in Turkey.

## References

- Alviggi, Carlo, Sandro C. Esteves, Raoul Orvieto et al. "COVID-19 and Assisted Reproductive Technology Services: Repercussions for Patients and Proposal for Individualized Clinical Management". *Reproductive Biology and Endocrinology*. 18 (2020). <https://rbej.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12958-020-00605-z>.
- Aybars, Ayşe İdil, Paul Copeland and Dimitris Tsarouhas. "Europeanization without Substance? EU-Turkey Relations and Gender Equality in Employment". *Comparative European Politics*. 17/5 (2019): 778-796.
- Cabinet Office. "Society 5.0". 2021. [https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5\\_0/index.html](https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5_0/index.html).
- Ergöçün, Gökhan. "Turquía Encabezó Los Principales Desarrollos En Alta Tecnología Durante El 2019". Anatolian Agency. December 30, 2019. <https://www.aa.com.tr/es/mundo/turqu%C3%ADa-encabez%C3%B3-los-principales-desarrollos-en-alta-tecnolog%C3%ADa-durante-el-2019/1687230>.
- Eurofound. *Trends in Quality of Life - Turkey: 2003–2012 (European Quality of Life Survey (EQLS))*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1440en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1440en.pdf).
- European Economic and Social Committee. "Opinion of the European Economic and Social Committee on the Impact of Digitalisation on the Service Sector and Employment in the Context of Industrial Change". Brussel, 2016. <https://webapi2016.eesc.europa.eu/v1/documents/eesc-2015-00765-00-03-ac-tra-sl.docx/content>.
- Infocop Online. "Cómo Asegurar el Bienestar en la Vuelta al Trabajo Tras la Pandemia por COVID-19". June 3, 2021. [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=16886](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=16886).
- International Labour Organization. "Cambios en el Mundo de Trabajo". Conferencia Internacional Del Trabajo 95.a Reunión. 2006. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>.
- Karaalp-Orhan, Hacer Simay. "What are the Trends in Women's Labour Force Participation in Turkey?". *European Journal of Sustainable Development*. 6/3 (2017): 303-312.
- Management Magazine. "Sociedad 5.0: La Profesión Del Futuro". May 14, 2021. <https://www.magazinmanagement.gm-bolivia.com/sociedad-5-0-la-profesion-del-futuro/>.

- Ortega, Andrés. "Sociedad 5.0: El Concepto Japonés Para Una Sociedad Superinteligente". Real Instituto Elcano. 2019. [http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano\\_es/contenido?WCM\\_GLOBAL\\_CONTEXT=/elcano/elcano\\_es/zonas\\_es/ari10-2019-ortega-sociedad-5-0-concepto-japones-sociedad-superinteligente](http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari10-2019-ortega-sociedad-5-0-concepto-japones-sociedad-superinteligente).
- Sodja, Urška, "Vplivi Covid-19 Na Nekatero Vidike Kakovosti Življenja in Družbene Blaginje", *Kratke Analize*, UMAR. 2020. [https://www.umar.gov.si/publikacije/kratke-analize/publikacija/news/vplivi-covid-19-na-nekatere-vidike-kakovosti-zivljenja-in-druzbene-blaginje/?tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=f042328151b2e46bd626b94ac212a215](https://www.umar.gov.si/publikacije/kratke-analize/publikacija/news/vplivi-covid-19-na-nekatere-vidike-kakovosti-zivljenja-in-druzbene-blaginje/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=f042328151b2e46bd626b94ac212a215).
- Turkish Statistical Institute. "Labour Force Statistics". 2021. <http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33778>.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (OHCHR). "Turkey: Withdrawal From Istanbul Convention is a Pushback against Women's Rights, Say Human Rights Experts", March 23, 2021. <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=26936&LangID=E>.








## How Will the Future Be? The Transformation of Romanian Labour Legislation in a Global Context

Nasıl Bir Gelecek? Küresel Bağlamda Romanya İş Hukukunun Dönüşümü

MAGDOLNA VALLASEK\*

\* Dr. Senior Lecturer, Sapientia Hungarian University of Transylvania, Department of Law, Cluj-Napoca, Romania, E-mail: [mvallasek@kv.sapientia.ro](mailto:mvallasek@kv.sapientia.ro)  
 <https://orcid.org/0000-0003-4745-2218>

**Abstract:** *Over the past two decades, it has become increasingly common to hear the verdict that labour law is in crisis, finding it increasingly difficult to fulfil its main task of protecting workers. This is happening first and foremost because since classical labour law rules were established, society as a whole has undergone a profound change, with the labour market shifting towards production and the economy, globalisation, digitalisation and flexible work. Following the 4.0 industrial revolution, the aim is to achieve a 5.0 society, and this is the direction artificial intelligence, digitalisation and robotisation point to as well. In our short study, we ask to what extent labour law is ready for this, and what are the main problems and obstacles that may arise. We do this by taking the example of Romania's legal development, and starting from the premise that the labour law measures introduced in the wake of the current pandemic are a valuable experience, as they have acted as a catalyst to bring to the fore dilemmas that labour law has been struggling with for some time. We can therefore experiment with the effects of some of the measures introduced in the context of the pandemic on the labour market and the situation of workers, and it would be wise to learn from these experiences.*

**Keywords:** *Labour law, Flexicurity, Digitalization, Work-life balance, Romania*

**Öz:** *Son yirmi yılda, iş kanununun krizde olduğu ve bu nedenle işçileri koruma ana görevini yerine getirmesinin giderek zorlaştığı iddiası yaygın hale gelmiştir. Bu her şeyden önce klasik iş hukuku kuralları oluşturulduğundan beri, işgücü piyasasının üretime ve ekonomiye, küreselleşmeye, dijitalleşmeye ve esnek çalışmaya doğru kaymasıyla birlikte toplumun bir bütün olarak derin bir değişim geçirmesinden kaynaklanmaktadır. 4.0 sanayi devriminin ardından amaç 5.0 toplumuna ulaşmaktır ve yapay zeka, dijitalleşme ve robotlaşmanın da gösterdiği yön budur. Kısa çalışmamızda iş kanununun buna ne kadar hazır olduğunu, ortaya çıkabilecek başlıca sorun ve engellerin neler olduğunu sorguluyoruz. Bunu, Romanya'nın yasal gelişimini örnek alarak ve mevcut pandemi sonrasında uygulamaya konulan iş kanunu önlemlerinin değerli bir deneyim olduğu varsayımından yola çıkarak yapıyoruz. Nitekim hukuk, bir süredir bu sorunlarla yoğun biçimde uğraşmaktadır. Bu nedenle, pandemi bağlamında getirilen bazı önlemlerin işgücü piyasası ve işçilerin durumu üzerindeki etkilerini incelemek ve bu deneyimlerden ders almak akıllıca olacaktır.*

**Anahtar kelimeler:** *İş hukuku, Esnek güvence, Dijitalleşme, İş yaşam dengesi, Romanya*

Gönderim 25 Temmuz 2021  
Düzeltilmiş Gönderim 17 Ağustos 2021  
Kabul 26 Ağustos 2021

Received 25 July 2021  
Received in revised form 17 August 2021  
Accepted 26 August 2021

## Introduction

The pace of change in our world seems to have accelerated in recent decades, and this is not anything new. Change is the new constant, it is the measure of our individual and collective existence, by which we try to be present in the present, plan our tomorrows, dream our futures. We seek security amidst the forces of change and stability that so often oppose each other. While a few years ago we were talking about the 4th industrial revolution (Industry 4.0), today we are talking about the realisation of the 5.0 society, a society that creates a new paradigm of cooperation and interaction between machines and humans. At first sight, the task seems contradictory: to create a human-faced society in a world of machines. “Society 5.0 is a people-centric society that resolves both economic and social issues while ensuring that people live comfortable and fulfilling lives.”<sup>1</sup> But how? The answers are not yet clear, and in our diverse and polarised world, where the hi-tech smart city and extreme poverty, the digital natives and the functional or completely illiterate co-exist, it is unlikely that answers will be easy to come by.

The role of the instruments of law is to regulate the background to change, but we must also recognise that rapid developments often result in regulation lagging behind social realities. This is why it would be of paramount importance for legislators to develop a regulatory framework for the functioning of society based on medium and long-term strategies, and also facilitate a rapid reaction time whenever a new situation requires immediate intervention. The need for this is much more salient in some areas of the law, because while we have legal norms based on stable or slowly changing social norms, in other cases the primary task of the law is to respond to and create norms for real, changing social situations. It is our conviction that this is particularly true in the case of labour law, social law and social security, where the weakening of workers’ rights and the loss of security can be the result of the fact that everyday realities and legal norms start to exist in parallel realities.

## The World of Work in a Changing World

The labour market is the pulse of society. What characterises a state’s labour market is closely linked to its social, economic and political situation. Labour law can never be examined on its own, separate from the realities of society, but only as it integral part. We have seen this all over the world in particular during the recent pandemic. Prominent labour law scholars have long argued that labour law is in a crisis, it is subject to a transformation that must lead to a regulation that is more reflective of current social, economic and production realities, in order for labour law to continue to fulfil its essential role. Looking at the evolution of labour legislation, not only in Romania or in the countries of the European Union, but also globally, we can see that labour law is plagued by many contradictions. On the one hand, it has become inevitable that labour law, which has traditionally been dominated by national regulation, should increasingly focus on the international system of regulations, as the international or global labour market is playing an increasing role alongside national labour markets, in line with the production and economic situation.<sup>2</sup> On the other hand, the fact that labour law is in crisis because

<sup>1</sup> Atshusi Deguchi et al., “Solving Social Issues through Industry – Academia Collaboration”, *Society 5.0. A People-centric Super-smart Society*, Hitachi-UTokyo Laboratory: Springer Open, 2020, p.86.

<sup>2</sup> Bob Hepple, *Labour Laws and Global Trade*, Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005.

the system of labour relations has changed or is changing all over the world and classical labour law can no longer keep up with it, and therefore an urgent review is needed, is becoming more and more strongly stated.<sup>3</sup> However, the transformation of labour law must not lose sight of its primary objective, which is to protect the employee, who is always at a disadvantage in relation to the economic and therefore bargaining power and bargaining position of the employer.<sup>4</sup> This is a particularly neuralgic issue in cases of forms of employment and work which are already pushing the boundaries of labour law, or which currently do not even fit under the protective umbrella of labour law, i.e., the so-called atypical forms of employment.

The urgent and topical dilemmas of the world of work are addressed from a variety of perspectives, not only by lawyers with a keen interest in the subject, but also by renowned philosophers, economists and other experts. According to Byung-Chul Han, a South Korean-born philosopher living in Germany, for example, a new world seems to be emerging in which society (or, let us add, the part of society that needs it) is under the absolute power of the necessity to work, and the only but essential difference since the Industrial Revolution is that the man of the modern society does not subject its life to the external but to the internal compulsion to work, to the compulsion to perform.<sup>5</sup> David Graeber in his book *Bullshit Jobs. A Theory*<sup>6</sup>, or David Freyne in *The Refusal of Work*<sup>7</sup>, argue that we live in a work-based society today, where countless hours are wasted on work that is often completely unnecessary and of no benefit to society. We do all this in a context that, as the result of technological and communicative developments, keeps us almost constantly on the alert, inextricably confusing our private lives with our working lives, the external need to acquire the material resources necessary for subsistence with some deep, internal need to feel “useful”.

Labour legislation seems to reflect these trends, with employment flexibility gaining prominence, often referred to as the key to work-life balance, but often at the expense of workers’ social security, and with its many other drawbacks increasingly visible beneath the surface of a beautiful future. They already exist in the present, and the future will unquestionably bring with it forms of work that maximise this flexibility, while taking advantage of the opportunities that under-regulation can bring to the detriment of those who do the work. Meanwhile, and we must not forget this, the starting point remains that the employment relationship is the cornerstone of society and of modern labour law.<sup>8</sup>

---

<sup>3</sup> Simon Deakin, “The Comparative Evolution of the Employment Relationship”, *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*, eds., Guy Davidov and Brian Langille, Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p.101.

<sup>4</sup> Paul Davies and Mark Freedland, *Labour and the Law*, Oxford University Press, 1983.

<sup>5</sup> Byung-Chul Han, *The Burnout Society*, Budapest: Typotex, 2019, p.26-27.

<sup>6</sup> David Graeber, *Bullshit Jobs: A Theory*, London: Penguin Books, 2018.

<sup>7</sup> David Freyne, *The Refusal of Work*, London: Zed Books, 2015.

<sup>8</sup> Simon Deakin, *The Many Futures of The Contract of Employment*, University of Cambridge: ESRC Centre for Business Research, 2000, p.10.

## The Transformation of Labour Law and the Romanian Case in a Global Context

### The Premises of Change: Flexicurity and Digitalisation

The development of labour law in Romania is also strongly influenced by global trends and, as a member state of the European Union, by Community labour law. Numerous measures have also been taken recently to counter the negative effects of the pandemic on the labour market, and although it is still too early to analyse the results of some of these measures, it can be concluded that the trend is indeed towards the previously identified need for flexibility. As a kind of preliminary conclusion, we can already say that the pandemic has not really brought new problems to the surface, but it has revealed and made inescapable the depths and nuances of factors already known at this stage of labour law development, which it is essential to address. In short, they have been the catalyst for change, for certain processes that have been going on for a long time. The most obvious of these are the increase in teleworking and working from home, the rise of digitalisation in labour law, and the parallel increase in the flexibility and, in many cases, simplification of labour law. Although we do not intend to deal with this subject in our study, it is also necessary to note that, in parallel with the changes in individual labour law, in Romania and in many other European countries, we are witnessing the marginalisation of collective labour law, the effectiveness of negotiations between the social partners is decreasing and the scope of workers' collective bargaining instruments is weakening.

While in the last year *home office* was the most talked about term of employment, in the years before *flexicurity* was the prominent term in the labour law of European countries, and indeed the much talked about home office in the context of the pandemic is also best interpreted in the context of flexicurity. The definition of flexicurity is relatively simple. As the European Union understands it, “flexicurity is an integrated strategy for enhancing, at the same time, flexibility and security in the labour market. It attempts to reconcile employers’ need for a flexible workforce with workers’ need for security – confidence that they will not face long periods of unemployment.”<sup>9</sup> The basic principles of flexicurity are based on four pillars that are considered necessary to achieve a sufficiently flexible but safe work. These are the following: effective labour market policies, flexible and reliable contractual arrangements, comprehensive lifelong learning strategies and modern and adequate social protection systems. Member states of the European Union, including Romania, whose accession in 2007 roughly coincides with the development of flexicurity, have committed themselves to bringing their labour law provisions in line with this set of rules. The idea is potent and seems to be effective. But the path to implementation is not straightforward and simple. Today, a decade and a half later, it is still not clear exactly where the golden ratio between flexibility and security lies. It should be added that there is plenty of criticism of the flexicurity model.

Already when the rules of flexicurity were being drafted, Keune and Jepsen pointed out that the main pitfall of this sound idea could be that it does not pay enough attention to protecting workers’ rights. “The Commission presents flexicurity as a new way of dealing with the globalized economy, as a new and balanced approach

<sup>9</sup> European Commission, “Flexicurity”, last accessed June 18, 2021, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en&>.

to create the flexibility needed by enterprises while at the same time providing security to workers. However, disentangling the Commission's position shows that its concept of flexicurity is not balanced and hardly new. It is not balanced because, instead of creating a win-win situation, it favours flexibility over security and employers' interests over workers' interests. It is not new since all major elements of the Commission's flexicurity vision have been part of its labour market discourse and of the EES (European Employment Strategy, a. n.) for quite some years already. The Commission's flexicurity position also confirms its emphasis on economic instead of social goals and its reconceptualisation of security from protection against risk to the capacity to adapt to change, and of solidarity from redistributive solidarity to competitive solidarity. What is new, however, is that flexicurity seems to be gradually replacing the broader EES and represents a narrowing down of European employment policy."<sup>10</sup>

Janssen lists similar concerns when analysing OECD data and concludes that in the case of Denmark, cited as a model state for flexicurity, the positive factors are actually due to a good collective bargaining system and strong passive and active labour market policies.<sup>11</sup>

Jorgensen and Madsen, in their analysis of flexicurity, put the dilemma of many very succinctly. "Such an impressive list of promises calls for scepticism. It is therefore not surprising that some political actors and representatives from the social partners - especially from the trade unions - have expressed serious doubt about the validity of the concept. Is flexicurity in reality a Trojan horse designed to abolish traditional job protection and thus remove some of the victories won by European workers and their organisations over during the 20th century?"<sup>12</sup>

Flexicurity as a panacea is certainly not a realistic idea, but it is also true that we do not have a better strategy at the moment. Regulation that reflects the realities of the labour market, production and technology is also important because it allows as many workers as possible to be brought under the umbrella of labour law. We think the key is how we put the principles of flexicurity into practice, how we give it substance, and how we do that can vary from country to country, taking into account a myriad of objective factors. The ways of achieving flexibility, which is also a criterion of security, must therefore be interpreted flexibly.

One of the catalysts for more flexible working relationships and the growing demand for this is digitalisation and robotisation, bringing new technological advances into the battle for production and economic growth. However, this is a much older phenomenon than the emergence of the 5.0 society, and one that has been seen in the analysis of the 4.0 industrial revolution as a phenomenon that should be familiar to us since the first steam engines were used. The related fears about the labour market, employment and unemployment are the same, but their extent and nature have changed. As Guy Ryder, ILO Director-General put it, "[F]ears about the impact of technology on the labor market are nothing new. In

<sup>10</sup> Maarten Keune and Maria Jepsen, *Not Balanced and Hardly New: The European Commission's Quest for Flexicurity*, Brussels: ETUI-REHS, 2007, p.16-17.

<sup>11</sup> Ronald Janssen, "Flexicurity: The Model That Never Was", *Social Europe Journal*, December 6, 2013, last accessed 18 June, 2021, <http://gesd.free.fr/flexijan.pdf>.

<sup>12</sup> Henning Jorgensen and Per Kongshoj Madsen, "Flexicurity and Beyond - Reflections on the Nature and Future of a Political Celebrity", *Flexicurity and Beyond: New Agenda for the European Social Model*, eds., Henning Jorgensen and Per Kongshoj Madsen. Copenhagen: DJF, 2007, p.8.

the early nineteenth century, a group of English textile workers known as the Luddites worried that new technologies like power looms and spinning frames would cost them their jobs. They protested by smashing the machines. Today, anxiety that new technologies could destroy millions of jobs is as high as ever.”<sup>13</sup> But it is now clear that smashing machines in protest will not turn back the wheel of history and progress. But there are lessons to be learned from the past and it should be seen as a model for solving problems.<sup>14</sup>

The impact of digitalisation on the labour market obviously cannot be ignored, but let us add that digitalisation is only part of the picture, there are countless other factors that influence the functioning of the labour market. “This is why the relationship between computerisation and jobs is and will remain complex and resistant to reductionist analysis. Trends which look likely to be amplified by the digital economy include the emergence of a wide variety of flexible and non-standard forms of work, since digital technologies – and particularly the combination of big data modelling with human or object geolocation – will continue to facilitate and speed up the introduction of flexible working arrangements. Finally, digitisation will not give rise to any changes in respect of the central role played by work in the construction of individual and collective identity or the social recognition associated with work, but it will sweep away some of its fundamental tenets, in particular the bonds of social contact which are forged and the landmarks in space and time which provide it with a unique position in social life.”<sup>15</sup>

### The Responses of Romanian Labour Law to the Challenges of Digitalisation and the Need for Flexibility

Romania has been a Member State of the European Union since 2007 and its current legislation is largely determined by the obligation to apply Community law. Romanian labour law cannot exclude itself from international and European trends, and therefore the last decade and a half has been strongly influenced by the discourse and legislative process on the transformation of labour law and its flexibilisation. Meanwhile, Romania has (had) to overcome a situation in which it was the EU country with the highest poverty risk for workers, proving the fact that the existence of a job is no guarantee that a person will not fall below the poverty line.<sup>16</sup>

Romanian labour law is based on the Labour Code (Law 53 of 2003) adopted in 2003, which has since undergone numerous amendments and additions, which is obviously unfortunate for a piece of legislation of such importance; these were however essential in a rapidly changing field such as labour law if we do not want to have a parallel reality between regulation and social reality. In the case of the interventions in the normative text of the Labour Code, the buzzword has always been the much-vaunted flexicurity, and all the changes that have taken place basically point in this direction. Nevertheless, in our assessment, the domestic legislation can be considered as a good practice for the time being, because although the

<sup>13</sup> Guy Ryder, “Labor in the Age of Robots”, *Social Europe*, February 27, 2015, <https://socialeurope.eu/labor-in-the-age-of-robots>.

<sup>14</sup> Nouriel Roubini, “Will Technology Destroy Jobs?”, *Social Europe Journal*, *Social Europe*, January 14, 2015, <https://socialeurope.eu/technology-2>.

<sup>15</sup> Gérard Valenduc and Patricia Vendramin, “Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New”, Working Paper 2016.03, Brussels: ETUI, 2016, p.45.

<sup>16</sup> *Social Europe, Many Ways, One Objective: Annual Report of the Social Protection Committee on the Social Situation in the European Union*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014, p.36.

most recent interventions justified by the pandemic crisis management are not always well thought out, the overall text of the law tries to strike a balance between the security of workers and the needs of employers seeking a more flexible direction.

The Romanian labour law has been moving towards more flexible regulation for almost a decade, since Law No 40 amending the Labour Code entered into force in 2011, with the aim of making the Romanian labour law more flexible, in line with the needs of the labour market and the international trends, as explained in detail in the explanatory memorandum. The Romanian legislation does not define the parameters of flexibility, nor what is considered as typical or atypical employment, but an analysis of the legislation leads us to the conclusion that, as a general rule, only employment relationships based on a full-time employment contract of indefinite duration can be considered as “typical” employment relationships. Any other form of employment is therefore considered “atypical”. Of these atypical forms of employment, however, only part-time and fixed-term employment, temporary agency work and working from home are regulated in the Labour Code. This is complemented by the provisions on teleworking, regulated in a separate law, Act 81 of 2018, or even day-rate labour, which is on the fringes of labour law and which is regulated by Act 52 of 2011. Atypical employment is obviously much more widespread in practice, but new and innovative forms of employment are currently outside the scope of national, and in many cases international, labour law. We can talk here about labour performed as *crowdwork* or *crowdsourcing*, *app-based work*, and all the novel forms of work that are relatively new in practice and specific to the *gig economy*. In the absence of agreed definitions and clear methodological tools, its dimensions are difficult to quantify even on a global scale, and official labour market statistics are scarce;<sup>17</sup> at the same time, in Romania, people working in this way are completely outside the protective umbrella of labour law. The share of atypical forms of work in total employment is still rather low. In the 2020 Romania Country Report, the two most commonly used atypical forms of employment also have relatively low take-up rates. Between 2014 and 2019, the proportion of fixed-term contracts was just 1.1-1.5%, while the proportion of part-time contracts ranged between 8.8-6.3%, with a clear downward trend<sup>18</sup>. The proportion of working from home was only 0.4% in 2018, the year the telework law came into force, according to EUROSTAT data, and this has reached 0.8% after the first year of the law’s application and presumably already due to its impact.<sup>19</sup> With these values, Romania was among the last among the EU Member States.

Among the crisis management measures for pandemic COVID-19 worldwide, the transfer of workers to telework was a priority, wherever possible. In Romania, similar measures were already introduced in March 2020, first only in the form of a recommendation by the Ministry of Labour, and then at the normative level with the entry into force of Decree No 195 of 2020. At the time of writing, the special legal regime is still in force, the state of emergency has been extended for another

<sup>17</sup> Agnieszka Piasna, “Counting Gigs: How can We Measure the Scale of Online Platform Work”, European Trade Union Institute, Working Paper, 2020.06, Brussels, 2020, p.17.

<sup>18</sup> European Commission, *Country Report Romania 2020*, Bruxelles, 26.2.2020, SWD (2020) 522 final, last accessed 15 February, 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0522&from=EN>.

<sup>19</sup> Eurostat, “Working from Home in EU”, 20 June, 2018, last accessed 15 February, 2021, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>.

month, and there are likely to be further extensions. With reference to this extraordinary situation, there have recently been several rapid interventions in labour law, which, although justifiable, were not sufficiently well thought out and were not brought into line with the norms and spirit of the Labour Code as a whole. It is beyond the scope of this study to analyse these, but as an example, we will mention the new possibility of concluding employment contracts electronically, introduced by Emergency Government Ordinance No 36 of 2021, which also meets the requirements of digitalisation. While the amendment has indeed introduced a simpler option that complies with the rules of social distancing, the obligation for the employer to provide a copy of the written contract to the employee before the start of employment remains unchanged, and there is no clarification on whether this is possible in electronic form, for example by email. Perhaps we are not wrong to see the above example as proof that, although it is undoubtedly possible in emergency circumstances, it is not advisable to amend a complex organic law such as the Labour Code by means of an emergency government ordinance.

### **Shades and Shadows on the Margins of Trends in the Development of Labour Law**

The measures introduced in the wake of the pandemic have accelerated the development of labour law, shifting it towards more flexible forms of work and greater use and exploitation of digitalisation. In this sense, this period can also be seen as a kind of testing ground, as the forced circumstances have brought to the fore many of the problems that experts have been warning about for some time. We can see the shades and shadows more clearly than ever before, and that is good, because it allows us to make corrections if there is proper determination to do so. The potential pitfalls of flexible work are not new, and we have seen in the past that warnings have been formulated about flexicurity since it was first developed. In this respect, the issue of work-life balance, the situation of women workers, the differences between different groups of workers, in short, the management of inequalities in different areas, deserves particular attention. The rise of digitalisation is reinforcing these very inequalities. As Henning Meyer put it, “[T]he key problem for policy making is that these technology driven developments are certain to further increase existing inequalities and to create new ones at a time when, (...), we have already returned to historically high levels.”<sup>20</sup>

Inequalities between groups of workers are sharply marked for female and male labourers. “When discussing the pros and cons of the digital revolution, we also have to take into account that flexible working impacts on women’s and men’s lives differently. With flexible working time, men often invest more time in work. Women, by contrast, use their time flexibility more for activities and duties outside work.”<sup>21</sup> Consequently, women are significantly more exposed to the risk of the overlap between work and personal time, which is one of the most talked about downsides of flexible working in general. One of the reasons for this is the inadequate regulation of work time scheduling and record-keeping, which is a major

<sup>20</sup> Henning Meyer, “The Work and Inequality Challenge of the Digital Revolution: How Should Governments Respond?”, *Social Europe*, August 13, 2015, <https://socialeurope.eu/the-work-and-inequality-challenge-of-the-digital-revolution-how-should-governments-respond>.

<sup>21</sup> Yvonne Lott, “The Need for a Gender Perspective on Digitalization”, *Social Europe*, August 5, 2015, <https://socialeurope.eu/need-gender-perspective-digitalization>.



difficulty in the case of teleworking and working with digital devices. “The organisation of work is also changing: some people work in their free time because they are asked to, some because they feel expected to do so and some because they just want to, while some can work pretty much anywhere, anytime using information and communications technology (ICT). More ICT mobile workers (26%) report poor work–life balance than other workers (18%).”<sup>22</sup> In a context where working anytime and anywhere has become possible, the benefits of flexibility have come at a price. “Once more, the outcomes appear to be ambiguous: although T/ICTM workers can use working remotely to improve their work–life balance, they are also at greater risk of working in their free time (their non-paid work time) and reported ‘blurring’ between paid work and other personal commitments, such as family responsibilities.”<sup>23</sup> Leovaridis and Nicolăescu, analysing the situation in the countries of the European Union and highlighting the characteristics of Romania, also conclude that although flexible work should theoretically be more beneficial for some workers, it is precisely for those with young children, especially women, that it creates inequalities and imbalances between work time - rest and private life.<sup>24</sup>

These inequalities have become even more visible in the light of the experiences gained in the context of the pandemic. It is clear, for example, that the use of digitalisation and the shift to teleworking is not feasible for those groups of workers who are already the most exposed to labour market changes, who are most at risk of unemployment or who are in the most difficult jobs (precarious work) due to their lack of education.<sup>25</sup> A similar lesson learnt is that there is a generational difference in workers’ perceptions of the impact of digitalisation on their work. Examples from two neighbouring EU Member States, Romania and Hungary, show that young workers in the 20-29 age group prefer more flexible forms of work, teleworking and believe that work-life balance can be found in such circumstances as well. However, the picture is nuanced by the fact that the respondents had a tertiary education and some had no real experience of teleworking.<sup>26</sup>

## Conclusions

So where is labour law heading and where can it go on the threshold of society 5.0? The question is not without relevance, even if, in our view, what we call society 5.0, although it may be a model, is still a long way off. Confronting labour law with the realities of our everyday lives, on the other hand, is essential and needs to start now. These challenges revolve around digitalisation, the spread of atypical work and deep inequalities between groups of workers, and are waiting for solutions. However, the starting point, whatever it may be, must remain the same as the essential

<sup>22</sup> Agnes Parent-Thirion, “Working Hours are Decreasing, So Does Work-Life Balance Still Matters?”, *Foundation Focus*, (Special Issue: *Work-Life Balance: Creating Solutions for Everyone*), 19 (2016), p.3.

<sup>23</sup> Eurofound-International Labour Office, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Geneva, 2017, p.29-30.

<sup>24</sup> Cristina Leovaridis and Andreea Nicolăescu, “Raportul viață profesională – viață privată, preocupare de actualitate a UE în domeniul pieței muncii”, *Revista Română de Sociologie*, 22 (2011), p.108-122.

<sup>25</sup> Andy Hodder, “New Technology, Work and Employment in the Era of COVID-19: Reflecting on Legacies of Research”, *New Technology, Work and Employment*, 35/3 (2020), p.262-275. Radhicka Kapoor, “The Unequal Effects of the Covid-19 Crisis on the Labour Market”, *The India Forum*, August 7, 2020, last accessed 15 May, 2021, <https://www.theindiaforum.in/article/unequal-effects-covid-19-crisis-labour-market>.

<sup>26</sup> Musinszky Zoltán et al., “Workaholism and a New Generation – Labour Market Survey among Hungarian and Romanian Youth”, *Amfiteatru Economic*, 22/14 (2020).

feature of labour law: the protection of the weaker party in the employment relationship, and that weaker party is, of course, the employee. “Labour law, being itself a reaction to a social problem, has been an instrument for the protection of a weak subject in the market, thus fulfilling a distributive function. Its main regulatory technique has been the substitution of contractual freedom by state or collective regulation, which defines the content of employment contracts. Through regulation it has tried to modify the market’s rules, correcting its operation by including the social objectives and concerns which had been historically absent.”<sup>27</sup> Flexicurity, which the countries of the European Union are trying to follow, is not a panacea for everything, as we have seen, and there are many doubts about how it works. “The market regulation perspective is represented in the concept of “flexicurity”. In this guise, the role of employment law is to contribute to the fair and efficient functioning of labour markets. As such, the principle of equal treatment can be freely shaped to reflect the desired flexicurity combination.”<sup>28</sup>

As long as we believe, and we must believe, that it is its task to protect the employees in an unequal employment relationship, there is no other way for labour law to go than to find solutions that can provide this protection, flexibly or, shall we say, taking into account social realities.

## References

- Bell, Mark. “Between Flexicurity and Fundamental Social Rights: The EU Directives on Atypical Work”. *European Law Review*. 37/1 (2012): 31-48.
- Bravo-Ferrer, Miguel Rodriguez-Pinero and Miguel Rodriguez-Pinero Royo. “The Role of Labour Law and Industrial Relations in Job Creation Policies”. *Job Creation and Labour Law: From Protection towards Pro-Action*. Ed. Marco Biagi. Dordrecht/London/Boston: Kluwer Law International, 2000.
- Davies, Paul and Mark Freedland. *Labour and the Law*. Oxford University Press, 1983.
- Deakin, Simon. “The Comparative Evolution of the Employment Relationship”. *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*. Eds., Guy Davidov and Brian Langille. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006.
- Deakin, Simon. *The Many Futures of The Contract of Employment*. University of Cambridge: ESRC Centre for Business Research, 2000.
- Deguchi, Atshusi, Yasunori Akashi, Eiji Hato, Junichiro Ohkata, Taku Nakano and Shin’ichi Warisawa. “Solving Social Issues through Industry-Academia Collaboration”. *Society 5.0. A People-centric Super-smart Society*, Hitachi-UTokyo Laboratory: Springer Open, 2020.
- Eurofound-International Labour Office. *Working Anytime, Anywhere: The Effects on The World of Work*. Geneva, 2017.
- European Commission. “Flexicurity”. Last accessed June 18, 2021. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en&>.

<sup>27</sup> Miguel Rodriguez-Pinero Bravo-Ferrer and Miguel Rodriguez-Pinero Royo, “The Role of Labour Law and Industrial Relations in Job Creation Policies”, *Job Creation and Labour Law: From Protection towards Pro-Action*, Ed. Marco Biagi, Dordrecht/London/Boston: Kluwer Law International, 2000, p.11.

<sup>28</sup> Mark Bell, “Between Flexicurity and Fundamental Social Rights: the EU Directives on Atypical Work”, *European Law Review*, 37/1 (2012), p.31-48.

- European Commission. *Country Report Romania 2020*. Bruxelles, 26.2.2020, SWD (2020) 522 final. Last accessed 15 February, 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0522&from=EN>.
- Eurostat. "Working from Home in EU". June 20, 2018. Last accessed February 15, 2021. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>.
- Freyne, David. *The Refusal of Work*. London: Zed Books, 2015.
- Graeber, David. *Bullshit Jobs: A Theory*. London: Penguin Books, 2018.
- Han, Byung-Chul. *The Burnout Society*. Budapest: Typotex, 2019.
- Hepple, Bob. *Labour Laws and Global Trade*, Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005.
- Hodder, Andy. "New Technology, Work and Employment in the era of COVID-19: Reflecting on Legacies of Research". *New Technology, Work and Employment*. 35/3 (2020): 262-275.
- Janssen, Ronald. "Flexicurity: The Model That Never Was". *Social Europe*. December 6, 2013. Last accessed 18 June, 2021. <http://gesd.free.fr/flexijan.pdf>.
- Jorgensen, Henning and Per Kongshoj Madsen. "Flexicurity and Beyond - Reflections on the Nature and Future of a Political Celebrity". *Flexicurity and Beyond: New Agenda for the European Social Model*. Eds., Henning Jorgensen and Per Kongshoj Madsen, Copenhagen: DJF, 2007.
- Kapoor, Radhicka. "The Unequal Effects of the Covid-19 Crisis on the Labour Market". *The India Forum*. August 7, 2020. <https://www.theindiaforum.in/article/unequal-effects-covid-19-crisis-labour-market>.
- Keune, Maarten and Maria Jepsen. *Not Balanced and Hardly New: The European Commission's Quest for Flexicurity*. Brussels: ETUI-REHS, 2007.
- Leovaridis, Cristina and Andreea Nicolăescu. "Raportul Viață Profesională – Viață Privată, Preocupare De Actualitate A UE În Domeniul Pieței Muncii". *Revista Română de Sociologie*. 22 (2011).
- Lott, Yvonne. "The Need for a Gender Perspective on Digitalization". *Social Europe*. August 5, 2015. <https://socialeurope.eu/need-gender-perspective-digitalization>.
- Meyer, Henning. "The Work and Inequality Challenge of the Digital Revolution: How Should Governments Respond?". *Social Europe Journal*. August 13, 2015. <https://socialeurope.eu/the-work-and-inequality-challenge-of-the-digital-revolution-how-should-governments-respond>.
- Musinszky, Zoltán, Magdolna Vallasek, Gábor Mélypataki, Erika Horváthné Csolák and Katalin Lipták. "Workaholism and a New Generation-Labour Market Survey among Hungarian and Romanian Youth". *Amfiteatru Economic*. 22/14 (2020): 1227-1242.
- Parent-Thirion, Agnes. "Working Hours Are Decreasing, So Does Work-Life Balance Still Matters?". *Foundation Focus*. (Special Issue: Work-Life Balance: Creating Solutions for Everyone), 19 (2016): 3-4,
- Piasna, Agnieszka. "Counting Gigs: How Can We Measure The Scale Of Online Platform Work". European Trade Union Institute, Working Paper 2020.06. Brussels, 2020.
- Roubini, Nouriel. "Will Technology Destroy Jobs?". *Social Europe*. January 14, 2015. <https://socialeurope.eu/technology-2>.

- Ryder, Guy. “Labour in the Age of Robots”. *Social Europe*. February 27, 2015. <https://socialeurope.eu/labor-in-the-age-of-robots>.
- Social Europe. *Many Ways, One Objective: Annual Report of the Social Protection Committee on the Social Situation in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.
- Valenduc, Gérard and Patricia Vendramin. “Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New”. Working Paper 2016.03. Brussels: ETUI, 2016.





## The Role of the Artificial Intelligence in the Labour Law Relations in European and Asian Aspect


Avrupa ve Asya Açısından İş Hukuku İlişkilerinde Yapay Zekânın Rolü


GÁBOR MÉLYPATAKI\*  
DÁVID MÁTÉ\*\*\*

ZSÓFIA RICZU\*\*  
PANGGIH KUSUMA NINGRUM\*\*\*\*

\* Assist. Prof., University of Miskolc, Faculty of Law, Department of Agricultural and Labor Law, H-3515 Miskolc-Egyetemváro, Hungary, E-mail: [melypataki.gabor@gmail.com](mailto:melypataki.gabor@gmail.com)  
 <https://orcid.org/0000-0002-0359-6538>

\*\* Ph.D. Candidate, University of Miskolc, Faculty of Law, Department of Agricultural and Labour Law, HR asst, National Institute of Oncology, Budapest, Hungary, E-mail: [zsofia.riczu@gmail.com](mailto:zsofia.riczu@gmail.com)  
 <https://orcid.org/0000-0002-4024-5833>

\*\*\* Ph.D. Candidate, University of Miskolc, Faculty of Law, Department of Agricultural and Labor Law, H-3515 Miskolc-Egyetemváro, Hungary, E-mail: [mate.david@uni-miskolc.hu](mailto:mate.david@uni-miskolc.hu)  
 <https://orcid.org/0000-0001-7995-6707>

\*\*\*\* Researcher at Analytica ID, Indonesia  
 <https://orcid.org/0000-0002-8630-6603>

**Abstract:** *Artificial intelligence and automation are some of the most defining elements of the XXI century, whose significant imprint is manifested in society and social relations. Digital development is transforming the world of work - this thesis is the starting point of many kinds of research. This principle is also the basic premise of the present study, as it transforms working and employment conditions to develop and spread digital technologies, resulting in an untraceable process. As the maker of individual decisions, artificial intelligence can create a new context in labour law. The study aims to examine the labour law entity of artificial intelligence, outlining the Asian and European distribution of reactions to the introduction of automatic decision-making and the impact of MI on industrial relations. The outstanding importance of the topic is also shown by the fact that numerous studies deal with examining legal personality outside labour law.*

**Keywords:** *Artificial intelligence, Automation, Employment, Industrial relations, Labour law*

**Öz:** *Yapay zekâ ve otomasyon, toplumda ve sosyal ilişkilerde önemli yansımaları bulunan, XXI yüzyılın en belirleyici unsurları arasındadır. Dijital gelişme iş dünyasını dönüştürmektedir- bu iddia birçok araştırma türünün başlangıç noktasıdır. Bu iddia, çalışma ve istihdam koşullarını dijital teknolojileri geliştirmek ve yaymak için dönüştürdüğü ve izlenemez bir sürece yol açtığı için bu çalışmanın da temel önermesidir. Bireysel kararların alıcısı olarak yapay zekâ, iş hukukunda yeni bir bağlam yaratabilir. Çalışma, otomatik karar vermenin getirilmesine tepkilerin Asya ve Avrupa dağılımını ve MI'nin endüstriyel ilişkiler üzerindeki etkisini ana hatlarıyla belirterek, yapay zekânın iş hukuku varlığını incelemeyi amaçlamaktadır. Tüzel kişiliğin iş hukuku dışında incelenmesine yönelik çok sayıda çalışmanın olması da konunun olağanüstü önemini göstermektedir.*

**Anahtar kelimeler:** *Yapay zekâ, Otomasyon, İstihdam, Endüstri ilişkileri, İş hukuku*

Gönderim 31 Temmuz 2021  
Düzeltilmiş Gönderim 21 Ağustos 2021  
Kabul 10 Eylül 2021

Received 31 July 2021  
Received in revised form 21 August 2021  
Accepted 10 September 2021

## Introduction

Today's industrial revolution, "Industry 4.0" is characterized by algorithms, Artificial Intelligence (AI), decentralized production networks and mass production, the presence of globalization, the experience society.<sup>1</sup> In parallel and later, we can talk about the development of society 5.0 and industry 5.0.<sup>2</sup> Society 5.0 is based on a basic idea in which the emphasis is on the joint action of machines and people. In the new social order based on the Japanese idea, the idea of merging cyberspace and real physical space refers to a cycle in which data flows seamlessly from physical space (real world) to cyberspace, and then back in the form of meaningful information from cyberspace to the real world, that is, to physical space.<sup>3</sup> Contrary to earlier basic social ideas, this is not based on natural goods but on innovation.<sup>4</sup> Although the drive for digitization is ongoing, there are differences between continents and countries in terms of both use and reception, further nuanced by the attitudes of individual economic sectors and companies. For now, the announcement of Industry 5.0 is futile, as each country is at a different level of development, and there are places where achieving Industry 4.0 is also a problem. As György Bógel put it: "The spread of innovation shows the usual pattern, i.e., behind the pioneers, there are many cautious progressors and laggards; moreover, anti-digitization sounds are sometimes heard at conferences, likewise, at other professional events".<sup>5</sup> The central topic of our study is the role of AI in industrial relations, in the framework of which we examine its place in European and Asian culture, human attitudes toward MI, and the emotional connection established, certain levels of trust, and rejection. Among the preliminary considerations, it is vital to include the economic and societal aspects that might be projected as a result of the spread of AI. The role of AI in industrial relations raises economic and ethical-moral issues concerning the trustworthiness of the employment relationship, based on which legitimate issues of social risk could (perhaps shortly) challenge the legislation. The labour law issues raised by industry 4.0 need to be addressed now, which will also meet the needs of a 5.0 society to some degree. That is why we need to look at how AI behaves in each labour law role and its relation. The issue of trust and responsibility comes to the fore. AI has the potential to have a huge impact on society, hence it is critical to establish trust in it. As a result, the European AI sector must be founded on European principles and fundamental rights, such as human dignity and privacy protection.<sup>6</sup> Moreover, trust is an issue that is also important in the relationship between employer and employee. Pope Francis himself emphasized the need for so-called algorithm ethics.<sup>7</sup>

<sup>1</sup> Török Emőke, *Munka és Társadalom - A Munka Jelentésváltozásai Bér munkán Innen és Túl*, Budapest: L'Harmattan Publisher, 2014. p.111.

<sup>2</sup> "Industry 5.0 will Bring about a New Paradigm of Cooperation between Humans and Machines", European Economic and Social Committee, December 06, 2018, accessed: July 10, 2021, <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/eesc-info/012019/articles/66151>.

<sup>3</sup> Atsushi Deguchi et al., "What is Society 5.0?", *Society 5.0*, ed., Hitachi-UTokyo Laboratory, Singapore: Springer, 2020, p.1-23, [https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-981-15-2989-4\\_1.pdf](https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-981-15-2989-4_1.pdf).

<sup>4</sup> "Society 5.0", Cabinet Office of Japan Government, accessed July 10, 2021, [https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5\\_0/index.html](https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5_0/index.html).

<sup>5</sup> György Bógel, "Mesterséges Intelligencia a Humánpolitikai Munkában", *Opus et Educatio*, 5/3 (2018), p.352.

<sup>6</sup> "White Paper: On Artificial Intelligence - A European Approach to Excellence and Trust", European Commission, Brussels, 19.2.2020, accessed July 10, 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0065&from=EN>.

<sup>7</sup> "Pope's November Prayer Intention: That Progress in Robotics and AI 'Be Human'", Vatican News, November 5, 2020, accessed July 10, 2021, <https://www.vaticannews.va/en/pope/news/2020-11/pope-francis-november-prayer-intention-robotics-ai-human.html>.

The existence of AI, algorithms, and decision-making robots has long been a fiction that has created countless literary works, and their film adaptations, from Isaac Asimov's *I, the Robot*, through the Terminator to Arthur C. Clarke's *Space Duel* series. Before examining the role of AI, it is necessary to briefly provide a framework for our research. The most crucial topic in this circle may be the exploration of the legal background. Therefore, in our study, in addition to the role of AI in labour law, we pay special attention to the examination of the legal personality of AI's employers and employees.

We also consider the latter issue to be important because, with digitalization development, it is becoming more and more common for workers to be based on AI utilization or for a significant part of the work to be done by AI. This phenomenon raises one of the fundamental questions of the dissertation: is there a problem in recognizing the legal personality of AI?

The perpetual dilemma of legal regulation emerges in connection with the subject, namely that legislation reacts more slowly to everyday events than economic operators find more and more solutions to problems that arise. Regarding the new opportunities offered by AI, the central issue of our study is the role of AI in labour law, which is related to the question of the indispensability of the human element in the system of labour relations. As a prelude to this, we also examine the attitudes of individual people. A joint study by Oracle and Future Workplace has shown that, in some cultures, they have more confidence in AI than in their boss.<sup>8</sup> Of course, the study cannot undertake to examine the differences between countries, but it can undertake to parallel Asian and European attitudes.

### **The Way of Digital Changing in the Framework of Labour Law**

Barely a few years have passed since the names Industry 4.0 and Society 4.0, and we can already find ourselves confronted with the concepts of Industry 5.0 and Society 5.0. The first conceptual circle aims to perpetuate quality and production processes and data collection by triggering repetitive and stressful work by less-skilled workers. Industry 5.0 is the work of highly skilled workers and robots to create unique products, services, and experiences. Industry 5.0 is essentially a blend of robot capabilities and human expertise. Society 5.0 and the super-smart society, which covers a people-centered society in which cyberspace and physical space are intertwined. AI, Internet of Things (IoT), Big Data, robotics are linked.

When we talk about AI, we usually associate the distant future. The reality, however, is that AI, or at least its basis, is already present in our daily lives. The reality, however, is that AI, or at least its basis, is already present in our daily lives. Big data databases provide the foundation for AI. Additionally, the expansion of technology and digital technologies has enabled the creation of massive databases from which valuable data can be extracted. This type of invention is impossible to achieve on a human scale; it requires the assistance of machines and technology.<sup>9</sup> Fast analyses of massive databases form the basis of systems that put the data into the system

---

<sup>8</sup> "From Fear to Enthusiasm: Artificial Intelligence is Winning More Hearts and Minds in the Workplace", Oracle & Future Workplace AI@Work Study 2019, Oracle, 2019, <https://www.oracle.com/a/ocom/docs/applications/hcm/ai-at-work-ebook.pdf>.

<sup>9</sup> Nagy Valéria and Hajdu Vanda, "A Mesterséges Intelligencia Lehetsége Hatás(i) a 'Munka Világára'", *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok*, 16/1–2 (2021), p.82.

based on the frequency of individual events and data and thus enable autonomous decisions.

AI and its foreshadowing surround us. It is in social media algorithms, car security systems, industrial robots on the production line, and every smart gadget that, in many situations, is already interacting with one another. In the turmoil of digital change, we did not even realize that AI had become a part of our lives. All of these changes, of course, manifested themselves in the workplace. It is stated as a general principle that AI should be used to benefit prosperity, with legislative safeguards in place to protect workers from the risks of AI.

One of the most common uses of AI in employment is in labour selection and recruitment. Perhaps the best-known case is Amazon's HR robot. The company experimentally involved AI in Human Resource Management. The most interesting result of the experiment was that the system made unjustified differences between men and women. In our opinion, the main reason for this is that the algorithm organizes the information along one central aspect. Of course, it is possible to give several aspects. At the same time, we cannot expect decisions from one person, as one relies not only on specific statistics and the conclusions drawn from them when making a decision but also on other emotional other practical aspects. Perhaps the greatest danger of AI lies in the fact that the vast databases from which AI extracts the information on which it makes autonomous decisions do not cover reality. Just think of how different decisions are made by an AI which "socialized" on the HR data of a Chinese company than one that is "grow up" on a European database. Indeed, it is possible to change these problems, but the example shows that the databases from which the system works are of enormous importance. Furthermore, we do not always influence this due to the size of the database; people cannot select the wrong, inappropriate elements so that it does not distort the statistics based on which the AI can make a decision. The greatest danger and uncertainty stems from the fact that the AI can process the data extracted from the database; however, it can soon lead the system astray. AI is thus involved in our lives as an outside observer, but this point of view gives rise to many erroneous conclusions if it is only possible to experience certain parts.

The European Commission's White Paper outlines the importance and risks of AI and reaches the following conclusions: The use of AI apps for recruiting processes and scenarios affecting employees' rights would always be considered "high-risk," and the rules specified below would apply at all times. Also, AI applications for remote biometric identification and other intrusive surveillance technologies would always be designated "high-risk," and the requirements listed below would apply at all instances.<sup>10</sup>

In employment, we do not only find the use of AI in the field of recruitment. An increasingly common way for workers to control their wearable devices. These devices are essentially portable computers that can be placed on our bodies and receive various information from our bodies and our immediate environment. This information can be used for various purposes, such as medical, medical, or inspection purposes. The latter goal appears when the employer analyzes the employer's performance through wearable smart devices based on the location coordinates

---

<sup>10</sup> "White Paper: On Artificial Intelligence - A European Approach to Excellence and Trust".



obtained by the device or just through the employee's heart rate data. AI can therefore lead to increased employer control.<sup>11</sup> However, it is essential to note that much data is recorded and, where appropriate, transmitted, which is considered health data, thus falling within the scope of sensitive, particularly protected data. Knowing these data, the employer becomes even more dominant, while the employee becomes more vulnerable in the field of employment. Continuing the line, one could mention various electronic performance monitoring solutions, such as tone monitoring or software utilization that records activity on a computer. These methods are suitable for accumulating data from which productivity can be further optimized through AI. Through this, it is possible to hire the "perfect" person for the given position, and it is possible to optimize lead times and thus increase productivity. This process is essentially known as the "People-Analytics" collective name. However, analyzing a large amount of data that supports employer decisions involves several risks. Increasingly, humane and ethical employment can be lost, creating almost laboratory conditions for working. This issue carries additional risks for fundamental rights and discrimination.

Automated decision-making processes could also be mentioned as a forerunner of AI. This question leads directly to the fact that AI can even be our boss, so it exercises labour manager or, where appropriate, employer rights. Ildikó Rácz points out that the methods used in the case of platform works, which give employees "more" room for maneuver and choice, actually designate the work paths that are limited and constrained by the platform.<sup>12</sup> It also raises a serious ethical issue as it allows workers to be exploited by being influenced or manipulated by the platform or AI resulting in freedom of choice is becoming just an illusion.

We can see that digitization and AI have quietly but more rapidly emerged in employment, which raises the need for labour law regulation. From the point of view of the legal framework, there are many issues and areas for regulation related to AI in employment. One of the most important of these is whether AI can be an employer, i.e., what kind of legal category we can treat. Who takes legal responsibility for the decisions made by AI, and to what extent? In this context, we intend to address the legal personality of AI in the remainder of this study.

### The Impact of AI on the Labour Market and Labour Relations in Asia: Responses and Effects

Some individuals may feel sceptical of modern technology such as AI because of growing concerns about its potential to replace human occupations<sup>13</sup>, as well as the increase of competition among employees due to perceived threats of this new technology<sup>14</sup>. In fact, the subject of whether technological advancement, machines, and innovation may pose a danger to human occupations is not new; it has been debated for decades. In 1981, Aristotle emphasized this issue in his book. He stated

<sup>11</sup> Mihalis Kritikos, "Work in the Era of AI: Time for a Digital Social Contract", European Parliamentary Research Service, accessed July 26, 2021, <https://epthinktank.eu/2021/02/10/work-in-the-era-of-ai-time-for-a-digital-social-contract/>.

<sup>12</sup> Ildikó Rácz, "A Digitalizáció Hatása a Munkajog Egyes Alapintézményeire", PhD Értekezés, Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020, p.156.

<sup>13</sup> Bart Larivière et al., "Service Encounter 2.0: An Investigation into the Roles of Technology, Employees and Customers", *Journal of Business Research*, 79 (2017), p.242.

<sup>14</sup> Wyatt Schrock et al., "Better Together: Trait Competitiveness and Competitive Psychological Climate as Antecedents of Salesperson Organizational Commitment and Sales Performance", *Marketing Letters*, 27/2 (2014), p.357.

that machines and inventions might eventually replace workers, providing an alternative and more effective way of performing job tasks.<sup>15</sup>

However, if we delve deeper into how AI works, the changes that occur as a result of AI integration are unlike those that occurred during previous industrial revolutions. More specifically, it demonstrates that AI encompasses cognitive, relational, and structural intricacies, as opposed to earlier technological advancements that only concentrated on automating or replacing routine manual labor.<sup>16</sup> Align with that argument, several prior studies claim that AI is unlikely to replace human tasks<sup>17 18</sup>. These findings are also consistent with a report from the Asia Development Bank (ADB) (2018), which found that the adaptation of AI does not entirely replace the humans' jobs but rather reshapes the labour force.<sup>19</sup> In a more detailed explanation, task automation may restructure some types of jobs that are typically mundane low-level jobs, similar jobs with routine and repetitive tasks<sup>19</sup>, and jobs that place humans in harmful or dangerous situations<sup>20</sup>. This job restructuring, in many cases, has resulted in freeing up workers to focus on more complex work. For instance, the ATM deployment in the bank industry has transformed the role of bank tellers into customer relationship management.<sup>19</sup>

In addition to that, the emergence of robotics, AI, and the Internet of Things creates new companies and industries, as well as being a major driver for job creation through numerous channels. For example, in India, Malaysia, and the Philippines, 43%-57% of new job titles created in the last ten years are in Information and Communication Technology (ICT). Other new jobs are also expected to emerge in the Asia region, including health care, education, finance, insurance, real estate, and other business services<sup>19</sup>. This finding is consistent with The Future of Job Report 2021, which predicts that by 2025, up to 85 million jobs may be displaced by a shift in the division of labour between humans and machines, while 97 million new roles such as AI, machine learning engineer, process automation specialists, and big data analyst will emerge as they are more adapted and better suited to the new division of labour between humans, machines, and algorithms<sup>21</sup>.

Moreover, AI is likely to appear to give more benefits for the economic growth, labour market, and society. In Japan, the rapid decline in the labour force due to the aging population, low birth rate, and the limited influx of immigrants, create a major blocker for its economic condition, which undoubtedly gives a powerful incentive for automation technology and AI. According to government reports, even small and medium-sized businesses embrace this new technology to compensate

<sup>15</sup> Aristotle, *The Politics*, London: Penguin Classics, 1981, p.135.

<sup>16</sup> Andreas Kaplan and Michael Haenlein, "Rulers of the World, Unite! The Challenges and Opportunities of Artificial Intelligence," *Business Horizons*, 63/1 (2019), p.45.

<sup>17</sup> Joe McKendrick, "Artificial Intelligence Will Replace Tasks, Not Jobs", *Forbes* (Online News), accessed: August 14, 2018, <https://www.forbes.com/sites/joemckendrick/2018/08/14/artificial-intelligence-will-replace-tasks-not-jobs/?sh=5c5671dea7fa>.

<sup>18</sup> Priya Mohanty, "Council Post: Do You Fear Artificial Intelligence Will Take Your Job?", *Forbes* (Online News), accessed: July 6, 2018, <https://www.forbes.com/sites/theyec/2018/07/06/do-you-fear-artificial-intelligence-will-take-your-job/?sh=7e88044811aa>.

<sup>19</sup> *Asian Development Outlook 2018: How Technology Affects Jobs*, Manila: Asian Development Bank, 2018, accessed July 17, 2021, [http://www.esocialsciences.org/Download/repecDownload.aspx?fname=A2018412164731\\_57.pdf&fcategory=Articles&AIId=12717&fref=repec](http://www.esocialsciences.org/Download/repecDownload.aspx?fname=A2018412164731_57.pdf&fcategory=Articles&AIId=12717&fref=repec).

<sup>20</sup> Keng Siau and Weiyu Wang, "Building Trust in Artificial Intelligence, Machine Learning, and Robotics Supply Chain Management View Project", *Cutter Business Technology Journal*, 31/2 (2018), p.50.

<sup>21</sup> "World Economic Forum: The Future of Jobs Report 2020", Geneva: WEF, 2020, accessed July 20, 2021, <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.

for human resources shortages and remain competitive<sup>22</sup>. For instance, Family Mart, a Japanese retail convenience store chain, is speeding up the implementation of self-checkout registers. At the same time, other examples abound in hotels and restaurants industries that have been maximizing the utilization of robot chefs.

Besides, the adaptation of AI and robots in Japan has aided in improving the quality of life. For example, Ory Laboratory Inc, a Japanese robotics company, is developing semi-automated avatar robots to combat social isolation and establish an inclusive labour market by providing jobs for persons with disabilities. In practice, these Demirobots are operated remotely via the internet, serving as avatars for people who cannot engage in physical jobs owing to physical limitations, disabilities, childcare, or other reasons.<sup>23</sup>

### The Basis of the Relationship: Is AI a Person?

Legal personality as a concept has developed in private law. Closely related to the issue of legal personality is the issue of legal capacity. The participants in the legal relationship are the legal entities who have rights and obligations - thus, we also touched on the definition of legal capacity. Legal capacity and legal personality itself is an abstract concept, not the embodiment of entitlement; however, it is a general condition for participation in a legal relationship. A legal entity can be a natural person (depending on the social system), a legal entity (a group of people whose legal capacity is recognized by law, its legal capacity is tied to a purpose), or the state also appears as a legal entity.<sup>24</sup> The latter should not be confused with the legal personality of state organizations (this is a group of legal entities).

The basic thesis of any legal system is that man has legal capacity, obligations, and rights. Regarding the concept of legal capacity, civil law states that all human beings have legal capacity, which arises from human birth and lasts until their death.<sup>25</sup> However, in addition to legal capacity, we also need to define legal personality. Legal personality cannot be granted or taken away, given that it derives from dignity.<sup>26</sup> The elaboration of a dogmatic system and a unified theoretical framework of the legal entity of fundamental rights is of a gap-filling nature. The legal personality is not only of a civil law nature - but it also has a complex legal personality; its legal personality is diverse.

In the case of the examination of legal personality, it is an entire thesis that all people have unconditional and full legal personality, and the legal personality of organizations / legal entities is generally recognized. Nowadays, however, new applicants (such as AI, nature) have also emerged to recognize legal personality.

<sup>22</sup> Todd Schneider, Gee Hee Hong and Anh Van Le, "Land of the Rising Robots", *Finance & Development*, 55/2 (2018), p.28-31.

<sup>23</sup> Kazuaki Takeuchi, Yoichi Yamazaki and Kentaro Yoshifuji, "Avatar Work: Telerwork for Disabled People Unable to Go Outside by Using Avatar Robots 'OriHime-D' and Its Verification", *Companion of the 2020 ACM/IEEE International Conference on Human-Robot Interaction*, March 23, 2020, <https://doi.org/10.1145/3371382.3380737>.

<sup>24</sup> Hungarian Civil Law. 3:405. § [Legal personality of the state].

<sup>25</sup> Hungarian Civil Law. 2:2. § (1)-(2), 2:4. § 8.

<sup>26</sup> János Frivaldszky, "Jogalanyiság és a Jog Mint Egyetemes Elismerő Viszony", *Iustum Aequum Salutare*, 5/2 (2009), p.34-40.

In connection with the topic, the primary question is: is the AI an independent legal entity? Even without an answer, additional questions arise: can they be entitled to rights; can they be burdened with obligations? Can AI make a valid legal statement or appear as a contracting party to a legal relationship? In order to answer the questions, it is essential to examine the theoretical theses of legal personality and AI. The answer is complicated by the fact that the development of a uniform definition of AI itself is complex. The most uniform wording that offers an acceptable definition for all scientific fields is that of the European Commission:

“Artificial intelligence systems are software (and possibly also hardware) systems designed by humans<sup>3</sup> that, given a complex goal, act in the physical or digital dimension by perceiving their environment through data acquisition, interpreting the collected structured or unstructured data, reasoning on the knowledge, or processing the information, derived from this data and deciding the best action(s) to take to achieve the given goal. AI systems can either use symbolic rules or learn a numeric model, and they can also adapt their behaviour by analysing how the environment is affected by their previous actions. As a scientific discipline, AI includes several approaches and techniques, such as machine learning (of which deep learning and reinforcement learning are specific examples), machine reasoning (which includes planning, scheduling, knowledge representation and reasoning, search, and optimization), and robotics (which includes control, perception, sensors and actuators, as well as the integration of all other techniques into cyber-physical systems)”<sup>27</sup>.

Already in the 1990s, the literature dealt with algorithms treated as legal entities (beyond the fact that the vision of the film Terminator revealed a rather interesting worldview before our eyes). Leon Wein put it this way in the introductory part of his work: “The law, which plays a dominant role in providing a framework within which human beings interact, also has responsibility for keeping technology within the bounds of human governance and control. What follows is an exploration of the role of our legal system as arbiter; the law is the instrument with which we seek to tame this "monster" and keep technology under control.”<sup>28</sup> In 2007, a research group examined ways of expressing contracts and contractual will in the development of AI.<sup>29</sup>

A common term in information technology is a software agent, which is apostrophized as an "agent" in the context of AI, a software-based computer system characterized by autonomy, communication ability, adaptability, mobility, and, in addition, personality.<sup>30</sup> Thus, we call agents "artificial" creatures, which are programmable and therefore excellent for use in a simulation environment that processes

<sup>27</sup> The European Commission’s High-Level Expert Group on Artificial Intelligence, “A Definition of AI: Main Capabilities and Scientific Disciplines”, Brussel: European Commission, December 18, 2018, <https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-12/ai-definition.pdf>.

<sup>28</sup> Leon Wein, “The Responsibility of Intelligent Artifacts: Toward an Automation Jurisprudence”, *Harvard University Journal of Law and Technology*, 6/1 (1992), p.122.

<sup>29</sup> Francisco Andrade et al., “Contracting Agents: Legal Personality and Representation”, *Artificial Intelligence and Law*, 15/4 (2007), p.360.

<sup>30</sup> O. Etzioni and D.S. Weld, “Intelligent Agents on the Internet: Fact, Fiction, and Forecast”, *IEEE Expert*, 10/4 (1995), p.47.

the information received and provides feedback about it, and uses its previous results and feedback during the other modeling process.<sup>31</sup> Peter M. Asaro examined the legal aspect of AI, starting from the fact that we must first examine whether the legal provisions in force cover the problems induced by Machine Intelligence (MI). Based on its position, the rules of product liability apply to the robot (as a product), while the rules of user responsibility apply to the agents based on contractual relations.<sup>32</sup>

Based on the above examples, we can state that AI (agent) is practically an autonomous entity that examines its independent legal entity; we must start from the definition of a civil legal entity. The legal regulation of AI and robots is based on the definition of their legal status, for which the report of the Committee on Legal Affairs made a novel proposal: its focus was on ensuring the electronic identity of AI and robots, their personality can be legally assessed, based on which the rules of liability can be enforced. Although the absurdity of the suggestion is indisputable, in terms of legal capacity would not be the first step to broaden the scope of subjects: an excellent example of this is the recognition of the rights of slaves and women throughout history, and the study of the legal personality of animals is now the subject of research. We can also draw a parallel with the legal status of slaves; in his view, we are talking about a limited case of legal capacity in the same way, as we will ever be concerning humanoid robots.

However, the broadening range of legal entities raises civil law issues, while dogmatics pose new challenges and legislation must be preceded by wide-ranging analyses. The question of the legal personality of AI is an increased dilemma in the field of jurisprudence. In what form could a legal entity be established for a robot or software? Can the analogy of the legal personality of legal persons be applied in this respect, or is it less relevant because of the underlying human action? Solum's thesis is that legal capacity is not an exclusively human characteristic. However, the legal capacity of AI and legal entities are from different sources. Although legal persons are fictitious, their legal capacity derives from practical consideration; for AI, the lack of human character, consciousness, intention, and emotion calls into question AI's ability to reproduce, that is, the extent to which it can display human intellect, which alone does not provide a basis for or against legal capacity.<sup>33</sup>

Based on the previous ones, human knowledge and thinking, consciousness would create the right to exist for the legal personality of AI, a new kind of intelligence would require an entirely new regulatory principle. Réka Pusztahelyi also strengthens this line, in her opinion: "The artificial emotions could create a false impression of human connection or interaction or could generate a false sense of bonding. It is especially very dangerous when the emotional AI may affect vulnerable and susceptible persons to have an unethical or harmful influence upon their minds and the freedom of their decision-making process and choices".<sup>34</sup> All in a way that no human consciousness appears behind it.

---

<sup>31</sup> Stuart Russell and Peter Norvig, *Artificial Intelligence: A Modern Approach*, New Jersey: Pearson, 2010.

<sup>32</sup> Peter M. Asaro, "Robots and Responsibility from a Legal Perspective", *Proceedings of the IEEE*, 4/14 (2007), p.22.

<sup>33</sup> Lawrence B. Solum, "Legal Personhood for Artificial Intelligences", *North Carolina Law Review* 70/4 (1992), p.1250.

<sup>34</sup> Réka Pusztahelyi, "Emotional AI and Its Challenges in the Viewpoint of Online," *Curentul Juridic*, 32/2 (2020), p.20.

## Employer or Employee?

It has evolved unevenly since the advent of AI. There were high hopes and a bleak future vision, some were very disappointing, and the projected success and popularity fell short. A few years ago, it was once again enjoying a tremendous boom, driven by the collection, sorting, and storage of a hitherto unprecedented amount of data in human history, as well as the exponential growth of computer computing power and the capabilities of algorithms.

In examining the issues of legal personality of AI, we need to pay special attention to define the role of AI, whether it can act as employees or employers. However, in actual practice, defining the role of AI in the employment relationship is very tricky.

Regardless of the physical forms, whether it is displayed as a robot or software, AI can be seen as an employee legal personality at first glance since it is designed to automate human tasks that may directly or indirectly replace people from doing some particular jobs. However, the situation is much more nuanced than this. We believe that these efforts are not primarily aimed to omit the human factor but instead focus on increasing work speed and even protecting employees from high-risk and dangerous jobs.

An excellent example is the automation of industrial battery or drug manufacturing jobs to safeguard workers from harm and injuries at the workplace. Toxic dust or vapors containing chemicals, radiation, or harmful substances can be produced during the manufacturing of such products, which would be extremely dangerous if inhaled by human workers. In this situation, the utilization of robots can surely increase worker safety and protect them from hazardous environments.

In another light, AI can be viewed as a tool or apparatus that helps both employees and employers do their jobs better. This type of AI application can only be used to complete specific tasks or components of a larger work that do not directly affect human job replacement. It is because AI frequently has limitations and is unable to perform and complete tasks on its own. In current practice, AI technology will almost always require human intervention to operate, control, or navigate it according to its individual needs and functions.

Let us take SmokeBot as an example. SmokeBot is a humanoid robot that is designed by an Örebro researcher, Achim Lilienthal.<sup>35</sup> This robot is created to perform dangerous tasks in an emergency, such as a house fire or gas leak indoors. While remotely controlled by rescue workers, Smokebot can assist the fire service departments and rescue units in monitoring the progression of fires and navigating the team by plotting maps of its surroundings using its gas sensors, radar, a laser scanner, and a thermal camera. As a result, the fire service crew will have an easier time dealing with the incident or summoning more help if necessary.

A study conducted by Wasng et al. (2016) also demonstrates how human-AI collaboration can yield a favorable result. The study's primary purpose was to use AI to identify metastatic breast cancer from radiological images. The study uncovered that when AI and human pathologists performed the task alone, AI resulted a 7.5%

---

<sup>35</sup> Han Fan et al., "Towards Gas Discrimination and Mapping in Emergency Response Scenarios Using a Mobile Robot with an Electronic Nose, *Sensors*, 19/3, 685 (2019), p.15.

error rate and personnel had a 3.5% error rate.<sup>36</sup> Meanwhile, the error rate was reduced to 0.5% when the tasks were completed using a combination of human pathologists and AI technologies. These samples, as mentioned earlier, show how the collaboration between AI and humans in the organization had led to positive outcomes.

The emergence of AI integration on the employer side is more elusive, raising ethical-moral issues due to the trustworthiness of the employment relationship. It is increasingly used in the workplace to monitor employee activities, measure performance and evaluate it. In addition to the above, it appears as algorithmic management that forms the basis of managerial decisions, not only in terms of economic competition but also in underpins decisions that affect employees. – From HR recruitment (which is somewhat further away from the field of labour law but still plays an important role) to possible redundancies. What is interesting about our research on this issue is the transformation of the power of the employer.

The recruitment process has not escaped technological development, nor has the labour market. AI already appears in the recruitment process. This application was reinforced by the lockdown caused by the coronavirus epidemic, which significantly contributed to the relocation of selection processes and recruitment conversations to digital space. Already in the selection itself, AI became the key player: the data uploaded by the users, the completed tests contain valuable and less valuable information that forms a complete data set, from which the algorithm itself works. From the deservedly famous LinkedIn portal to resumes uploaded to a more straightforward online database, social networking sites all provide valuable data, and AI uses this complex data package to make decisions.

Another critical area of research is the trust issue, given that the employment relationship itself presupposes a relationship of trust. Research on this was conducted by Oracle and Future Workplace, which came as a surprising result: 64% of people trust the robot or AI more than their supervisor. According to their respondents, managers are better than robots in areas such as understanding their feelings (45%), coaching (33%), developing a work culture (29%), and evaluating team performance (26%). However, robots are better than human bosses in tasks like providing unbiased information (36%), maintaining work schedules (34%), solving problems (29%), and managing budgets (26%).<sup>8</sup>

As AI reshapes the relationship between people and work and between employees and their bosses, it questions the trust-based nature of the traditional employment relationship. Additionally, according to a White Paper from independent research group Pierre Audoin Consultants (PAC), current work methods, productivity tools, and physical locations will become entirely obsolete during the next eight years. At the same time, the White Paper also warns today's companies that they need to embrace a culture of innovation and teamwork, both within and outside the organization, and that outdated technology and work practices degrade productivity and employee motivation.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Dayong Wang et al., "Deep Learning for Identifying Metastatic Breast Cancer", ArXiv abs/1606.05718, June 18, 2016, accessed July 14, 2021, <https://arxiv.org/abs/1606.05718>.

<sup>37</sup> "Workplace 2025: Take a Glimpse into the Future Workplace", White Paper, Fujitsu, accessed: August 31, 2017, <https://digitalworkplace.global.fujitsu.com/white-paper-workplace-2025-take-glimpse-future-workplace/>.

## The Challenges and Conclusions

Future prosperity will undoubtedly be aided by emerging technologies such as AI integration, robotics, and the internet of things. However, there are complex ethical, legal, and security problems to be answered, and the eventual impact on employment remains to be seen, including the widespread talent gap caused by the mismatch skills that furthermore is expected to result in poor wage growth and worsen income inequality in developed and developing economies alike. Therefore, every country must improve and strengthen its digital infrastructure, develop a larger talent pool with advanced digital skills, provide intensive up-skilling and retraining programs for the potentially displaced workers and ensure that a thoughtful regulatory framework is in place to tackle the challenges, as well as, to give humans the best chance against the machines.

As we have seen, people's attitudes regarding machines, new technologies, and AI differ depending on where they live. Asia has a higher level of trust in AI than Europe. It can be due to Asian culture defined by an ethos that encourages people to be open to new experiences. It is also simpler to imbue machines with emotions or show them as girls who can be fostered emotionally. This acceptance is more natural in Asian countries than in Europe. European culture and religion focus first and foremost on human relationships and are much more reluctant to acknowledge the emancipation of things, objects, or even AI. All this makes it not surprising that the idea of society 5.0 also originated in Asia, and Japan in particular.

Our study has focused on labour market actors; employees and employers. The central theme of our research also reflects the different perceptions that characterize the two continents. While in Asia, the use of these is entirely open on both sides, in Europe, it is surrounded by reservations. That is not to argue that Europe is not using technology, but there are many other issues to consider. In European culture, the need for legal deregulation is always quick to arise. We can formulate in the language of the law, in this case, labour law, what to do when using AI for employee tasks.

The main question has shifted to the examination of collaborative forms. The main question is not whether or not there will be redundancies because of the use of AI. Nor is the main issue when AI integration will create more jobs than it eliminates, but how the direct application of these jobs will be achieved and how the relationship of trust between the employee and the employer is transformed. According to the findings in this study, the transformation is more straightforward in Asia since people accept AI more willingly than they do in Europe. Asimov's basic robotic principles are far more strictly adhered to in European culture.<sup>38</sup>

European society and law are much more individualistic than Asian cultures. A significant proportion of Asian ethnic groups rely on collectivism, with China at the forefront. It seems unlikely that a universally consistent viewpoint will develop in the foreseeable future. Not just the world, but the European Union's member countries are frequently divided on this topic. However, what is obvious is that, notwithstanding the variances, cultural embeddedness within a specific cultural domain remains the same.

---

<sup>38</sup> Isaac Asimov, "Runaround", *Astounding Science Fiction: Street & Smith*, 29/1 (1942).



Our conclusion from the above is that the scope is the same in both European and Asian cultural circles, but the approach is different. Accordingly, the chances of implementing Society 5.0 are higher in Asia than in Europe. In Europe, many countries have not even adopted Society 4.0 and Industry 4.0. This is also true for the poorer regions of Asia.

In terms of labour relations, there are complex questions for European and Asian policymakers to answer. But different answers to the same questions are already inevitable.

## References

- Andrade, Francisco, Paulo Novais, José Machado and José Neves. “Contracting Agents: Legal Personality and Representation”. *Artificial Intelligence and Law*. 15/4 (2007): 357–373.
- Aristotle. *The Politics*. London: Penguin Classics, 1981.
- Asaro, Peter M. “Robots and Responsibility from a Legal Perspective”. *Proceedings of the IEEE*. 4 /14 (2007): 20-24.
- Asian Development Outlook 2018: How Technology Affects Jobs*. Manila: Asian Development Bank, 2018. Accessed July 17, 2021, [http://www.esocialsciences.org/Download/repecDownload.aspx?fname=A2018412164731\\_57.pdf&fcategory=Articles&AId=12717&fref=repec](http://www.esocialsciences.org/Download/repecDownload.aspx?fname=A2018412164731_57.pdf&fcategory=Articles&AId=12717&fref=repec).
- Asimov, Isaac. “Runaround”. *Astounding Science Fiction: Street & Smith*. 29/1 (1942).
- Bögel, György. “Mesterséges Intelligencia a Humánpolitikai Munkában”. *Opus et Educatio*, 5/3 (2018): 352-361.
- Cabinet Office of Japan Government. “Society 5.0”. Accessed July 10, 2021. [https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5\\_0/index.html](https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5_0/index.html).
- Deguchi, Atsushi, Chiaki Hirai, Hideyuki Matsuoka, Taku Nakano, Kohei Oshima, Mitsuharu Tai, and Shigeyuki Tani. “What Is Society 5.0?”. *Society 5.0*. Ed., Hitachi-UTokyo Laboratory. Singapore: Springer Open, 2020: 1-23. [https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-981-15-2989-4\\_1.pdf](https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-981-15-2989-4_1.pdf).
- Emőke, Török. *Munka és Társadalom - A Munka Jelentésváltozásai Bér munkán Innen és Túl*. Budapest: L'Harmattan Publisher, 2014.
- Etzioni, O. and D.S. Weld. “Intelligent Agents on the Internet: Fact, Fiction, and Forecast”. *IEEE Expert*. 10/4 (1995): 44–49.
- European Commission. “White Paper: On Artificial Intelligence - A European Approach to Excellence and Trust”. Brussels, 19.2.2020. Accessed July 10, 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0065&from=EN>.
- European Economic and Social Committee. “Industry 5.0 will bring about a New Paradigm of Cooperation between Humans and Machines”. December 06, 2018. Accessed: July 10, 2021. <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/eesc-info/012019/articles/66151>.
- Fan, Han, Victor Hernandez Bennetts, Erik Schaffernicht, and Achim Lilienthal. “Towards Gas Discrimination and Mapping in Emergency Response Scenarios Using a Mobile Robot with an Electronic Nose”. *Sensors*. 19/3 685 (2019): 1-28.

- Frivaldszky, János. “Jogalanyság és a Jog Mint Egyetemes Elismerő Viszony”. *Iustum Aequum Salutare*. 5/2 (2009): 11-54.
- Fujitsu. “Workplace 2025: Take a Glimpse into the Future Workplace”. White Paper. Accessed: August 31, 2017. <https://digitalworkplace.global.fujitsu.com/white-paper-workplace-2025-take-glimpse-future-workplace/>.
- Kaplan, Andreas, and Michael Haenlein. “Rulers of the World, Unite! The Challenges and Opportunities of Artificial Intelligence”. *Business Horizons*. 63/1 (2019): 37-50.
- Kritikos, Mihalis. “Work in the era of AI: Time for a Digital Social Contract”. European Parliamentary Research Service. Accessed July 26, 2021. <https://epthinktank.eu/2021/02/10/work-in-the-era-of-ai-time-for-a-digital-social-contract/>.
- Larivière, Bart, David Bowen, Tor W. Andreassen, Werner Kunz, Nancy J. Sirianni, Chris Voss, Nancy V. Wunderlich, and Arne De Keyser. “Service Encounter 2.0: An Investigation into the Roles of Technology, Employees and Customers”. *Journal of Business Research*. 79 (2017): 238-246.
- McKendrick, Joe. “Artificial Intelligence Will Replace Tasks, Not Jobs”. Forbes (Online News). Accessed: August 14, 2018. <https://www.forbes.com/sites/joemckendrick/2018/08/14/artificial-intelligence-will-replace-tasks-not-jobs/?sh=5c5671dea7fa>.
- Mohanty, Priya. “Council Post: Do You Fear Artificial Intelligence Will Take Your Job?”. Forbes (Online News). Accessed: July 6, 2018. <https://www.forbes.com/sites/theyec/2018/07/06/do-you-fear-artificial-intelligence-will-take-your-job/?sh=7e88044811aa>.
- Nagy, Valéria, and Hajdu Vanda. “A Mesterséges Intelligencia Lehetséges Hatása(i) a ‘Munka Világára’”. *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok*. 16/1-2 (2021): 79–90.
- Oracle. “From Fear to Enthusiasm Artificial Intelligence is Winning More Hearts and Minds in the Workplace”. Oracle & Future Workplace AI@Work Study 2019. <https://www.oracle.com/a/ocom/docs/applications/hcm/ai-at-work-ebook.pdf>.
- Pusztahelyi, Réka. “Emotional AI and Its Challenges in the Viewpoint of Online”. *Curentul Juridic*. 32/2 (2020): 13-31.
- Rácz, Ildikó. “A Digitalizáció Hatása a Munkajog Egyes Alapintézményeire”, PhD Értekezés. Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020.
- Russell, Stuart and Peter Norvig. *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. New Jersey: Pearson, 2010.
- Schneider, Todd, Gee Hee Hong and Anh Van Le. “Land of the Rising Robots”. *Finance & Development*. 55/2 (2018): 28-31.
- Schrock, Wyatt A., Douglas E. Hughes, Frank Q. Fu, Keith A. Richards, and Eli Jones. “Better Together: Trait Competitiveness and Competitive Psychological Climate as Antecedents of Salesperson Organizational Commitment and Sales Performance”. *Marketing Letters*. 27/2 (2014): 351–360.
- Siau, Keng, and Weiyu Wang, “Review of Building Trust in Artificial Intelligence, Machine Learning, and Robotics”, *Cutter Business Technology Journal*, 31/2 (2018): 47-53.

- Solum, Lawrence B. “Legal Personhood for Artificial Intelligences”. *North Carolina Law Review*. 70/4 (1992): 1231-1287.
- Takeuchi, Kazuaki, Yoichi Yamazaki and Kentaro Yoshifuji. “Avatar Work: Telework for Disabled People Unable to Go Outside by Using Avatar Robots ‘OriHime-D’ and Its Verification”. *Companion of the 2020 ACM/IEEE International Conference on Human-Robot Interaction*. March 23, 2020. <https://doi.org/10.1145/3371382.3380737>.
- The European Commission’s High-Level Expert Group on Artificial Intelligence. “A Definition of AI: Main Capabilities and Scientific Disciplines”. Brussel: European Commission. December 18, 2018. <https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-12/ai-definition.pdf>.
- Vatican News. “Pope’s November Prayer Intention: That Progress in Robotics and AI ‘Be Human’”. November 5, 2020. Accessed July 10, 2021. <https://www.vaticannews.va/en/pope/news/2020-11/pope-francis-november-prayer-intention-robotics-ai-human.html>.
- Wang, Dayong, Aditya Khosla, Rishab Gargeya, Humayun Irshad, and Andrew H. Beck. “Deep Learning for Identifying Metastatic Breast Cancer”. ArXiv abs/1606.05718. June 18, 2016. Accessed July 14, 2021. <https://arxiv.org/abs/1606.05718>.
- Wein, Leon. “The Responsibility of Intelligent Artifacts: Toward an Automation Jurisprudence”. *Harvard University Journal of Law and Technology*. 6/1 (1992): 103-154.
- “World Economic Forum: The Future of Jobs Report 2020”, Geneva: WEF, 2020, accessed July 20, 2021, <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.





## The Effects of the Covid-19 Pandemic on Organized Crime Activities in the Society 5.0

Covid-19 Pandemisinin Toplum 5.0'da Organize Suç Faaliyetlerine Etkisi

PASQUALE PELUSO\*

\* Assoc. Prof., Università degli Studi "Guglielmo Marconi" di Roma, Via Plinio, 44 00193 Rome, Italy,  
E-mail: [p.peluso@unimarconi.it](mailto:p.peluso@unimarconi.it)  
 <https://orcid.org/0000-0002-9004-1812>

**Abstract:** *The paper aims to analyze the effects that the Covid-19 pandemic has had on the illegal activities carried out by organized crime. Organized criminal groups have shown that they are able to quickly identify the sectors that can ensure greater earnings by exploiting the economic and health crisis due to the spread of Covid-19. The paper highlights how Society 5.0, through its inspiring principles, can offer valid tools for combating illegal activities carried out by organized crime.*

**Keywords:** *Organized crime, Society 5.0, Covid-19 pandemic, Illegal economy, Organized crime and pandemic*

**Öz:** *Makale, Covid-19 pandemisinin organize suçların gerçekleştirdiği yasadışı faaliyetler üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Organize suç grupları, Covid-19'un yayılması nedeniyle yaşanan ekonomik ve sağlık krizini istismar ederek daha fazla kazanç sağlayabilecek sektörleri hızlı bir şekilde tespit edebildiklerini göstermiştir. Belge, ilham verici ilkeleri aracılığıyla Society 5.0'ın organize suçlar tarafından gerçekleştirilen yasadışı faaliyetlerle mücadele için nasıl geçerli araçlar sunabileceğini vurgulamaktadır.*

**Anahtar kelimeler:** *Örgütlü suç, Toplum 5.0, Covid-19 pandemisi, Yasadışı ekonomi, Örgütlü suç ve pandemi*

### Introduction

The pandemic due to the spread of Covid-19 has profoundly affected everyone's habits and lifestyles. The lockdown also had profound repercussions from an economic point of view, causing a global crisis with a recession phase in every Country. The situation of economic stagnation has caused a collapse in the demand for goods and services. To this must be added the growth in the unemployment rate. In this context, the possibility of counting on a certain liquidity for companies has become vital.

The different forms of lockdown that have occurred in all States have led to a shift towards the digital world and the online market for social and economic activities. To try to reverse the negative trend and restart the economy, the European Union has allowed each State to provide economic incentives for the various professional

Gönderim 31 Temmuz 2021  
Düzeltilmiş Gönderim 12 Eylül 2021  
Kabul 13 Eylül 2021

Received 31 July 2021  
Received in revised form 12 September 2021  
Accepted 13 September 2021

categories and citizens in the form of bonuses and compensations. These bonuses have constituted a particularly important flow of liquidity which has obviously attracted the attention of organized crime groups.

### State of Emergency and Criminal Business

It should be noted that the emergency, especially in Italy since the 1980s,<sup>1</sup> has represented the best ally for those business that must be done quickly and in the shadows. History has shown that corruption and emergencies go hand in hand and are necessary for each other to exist. Between emergencies and corruption, bad management is created that takes on the appearance of a vicious circle that leads to an irreparable crisis.<sup>2</sup> The changes have also influenced organized crime groups which know how to exploit economic crises and historical moments in which great changes occur.<sup>3</sup> Organized crime has taken advantage of the crisis caused by the pandemic both to move their money faster and to try to take advantage of the fewer controls of the authorities to launder money.<sup>4</sup>

It is necessary to emphasize the need for a law enforcement action evaluated and implemented at a supranational level, at least at a European, if not global level. In fact, to believe that organized crime groups constitute a delimited or delimitable phenomenon in certain geographical areas in which it can rely on a solid organization is not only limited but also misleading. Furthermore, such an idea has a decisive influence on the effectiveness of the law enforcement tools implemented by the various national laws.<sup>5</sup> A shared knowledge of the criminal phenomenon, of the modus operandi of the factions, of the networks they can rely on, can facilitate the implementation of law enforcement activities at European level. Otherwise, however, a great advantage is granted to organized crime “in terms of expansion to other economies”.<sup>6</sup>

Criminal groups have tried to exploit the situation of consumption crisis and lack of liquidity to put money of illicit origin on the marketplace, creating a flow of money laundering and usury that has also been defined as “financial doping”.<sup>7</sup>

### Covid Economy and Infiltration of Criminal Organizations in the Legal Economy

In the literature, the economy generated by the pandemic is called the “Covid Economy”. In the period of maximum spread of the virus, with the stagnation of the economy, large sums of money were distributed to cope with the economic crisis that the health emergency had caused. However, the rapid and urgent disbursement of economic aid that could be a stimulus for the recovery of the economy combined with the risk of possible external influence on political responses,

<sup>1</sup> Francesco Barbagallo, *Il Potere Della Camorra*, Torino: Einaudi, 1999.

<sup>2</sup> Transparency International, *Corruption Perceptions Index 2020*, Belin: Transparency International Ed., 2021.

<sup>3</sup> Wesley G. Jennings and Nicholas M. Perez, “The Immediate Impact of COVID19 on Law Enforcement in the USA”, *American Journal of Criminal Justice*, 45 (2020): 690–701.

<sup>4</sup> Vincenzo Maiello and Luca Della Ragione L., eds., *Riciclaggio E Gestione Dei Flussi Di Denaro Sporco*, Napoli: Giuffré, 2018.

<sup>5</sup> Salvatore Lupo, *La Mafia: Centosessant'anni Di Storia*, Roma: Donzelli, 2018.

<sup>6</sup> Riccardo Tonelli, “L'emergenza del Covid-19 e il Condizionamento Dell'economia Legale da Parte Della Criminalità Organizzata”, *Diritto Virale*, 1/7 (2021), p.22.

<sup>7</sup> Organismo Permanente di Monitoraggio e Analisi sul Rischio di Infiltrazione Nell'economia da Parte Della Criminalità Organizzata di Tipo Mafioso, *Report 1/2020*, Roma: Ministero dell'Interno, 2020, p.2.

constitute fertile land for corruption.<sup>8</sup> The investigations have shown that in Italy the criminal organized groups during the lockdown have continued to act secretly without attracting attention, with a decrease in “first level criminal activities”<sup>9</sup> (drug trafficking, extortion, receiving stolen goods, robberies), but an increase in the North and Center of money laundering cases and, in the South, cases of political-mafia electoral exchange and corruption.

First of all, the Covid Economy has produced usury and corruption. In a historical moment in which access to credit is difficult, usury guarantees liquid and cash money that allows families to continue to have expenses, for companies to be able to bear the costs despite lost earnings. Usury allows the economy to continue running but pollutes it irreparably. Corruption can undermine the response that Governments must give to people to fight the pandemic and deprive people of health care. It should be borne in mind that in normal times corruption in the health sector is particularly present and causes losses of over 500 billion dollars a year.<sup>10</sup>

In Italy in the first quarter of 2020, while crimes such as robberies, thefts and extortion recorded a significant decrease, usury was the only crime that recorded an increase of about 10% compared to the same period of the previous year.<sup>11</sup> Regarding to corruption, Italy, while improving its score, continues to occupy low positions, placing itself, according to Transparency International, at 52 place in the ranking, remaining subjected to high pressures due to the COVID-19<sup>12</sup> pandemic. COVID-19 was not just a health and economic crisis, it represented the corruption crisis that States have failed to manage.<sup>13</sup>

The possible risk of mafia infiltration following the COVID-19 epidemic has been highlighted in three different areas: the acquisition of companies that need to re-capitalize to address the losses accumulated during the coronavirus pandemic; the bankruptcy of companies that have failed to honor the loans taken out at usurious rates in order to obtain liquidity; the ever-increasing attempt to obtain financing for economic recovery.<sup>14</sup>

The European institutions are well aware of the risk of the European financial system as it is more easily possible in some States, than in others, to hide dirty money. Measures to support the economy tend to take away space from organized crime. But the risk is that with the money of criminal organizations not only the economy is fed but also the welfare system is kept alive.<sup>15</sup> The organized crime, in fact, uses a supranational branched structure that best fits the needs of capitalism enabling the understanding of the market sectors that have a greater chance of gain. The most marked propensity of organized crime is to promptly understand any change

<sup>8</sup> Europol, *Beyond The Pandemic How COVID-19 Will Shape the Serious and Organised Crime Landscape in the EU*, European Union Agency for Law Enforcement Cooperation, 2020.

<sup>9</sup> Ministero dell'Interno, *Relazione Del Ministro Dell'interno Al Parlamento Sull'attività Svoluta E Sui Risultati Conseguiti Dalla Direzione Investigativa Antimafia*, 1 Semestre 2020 Semestre (Gennaio- Giugno 2020), Roma, 2021, p.318.

<sup>10</sup> Rachel Cooper, Sarah Steingrüber and Tom Wright, *The Ignored Pandemic. How Corruption In Healthcare Service Delivery Threatens Universal Health Coverag*, Berlin: Transparency International Ed., 2019.

<sup>11</sup> Organismo Permanente Di Monitoraggio E Analisi Sul Rischio Di Infiltrazione Nell'economia Da Parte Della Criminalità Organizzata Di Tipo Mafioso, *Report 2/2020*, Roma: Ministero dell'Interno, 2020.

<sup>12</sup> Transparency International, *Corruption*, 2021.

<sup>13</sup> Transparency International, *Corruption*, 2021, p.8.

<sup>14</sup> Michele Fabrizi and Antonio Parbonetti, “Aziende Criminali, Business E Covid-19: I Rischi Nascosti Della Pandemia”, *Economia E Società Regionale*, 38/2 (2020), p.66.

<sup>15</sup> Eurispes, *Rischio Infiltrazioni Delle Mafie*, 12/2020, Roma, 2020.

in the economic order, to evaluate the new economic and financial trends of the market to get the maximum benefit.<sup>16</sup> Furthermore, the liquidity available for these criminal organizations allows them to act quickly and without bureaucratic constraints.

For these reasons, criminal organizations are able to infiltrate and alter entire economic sectors such as the agro-food chain, the sector for the supply of medicines and medical supplies, the logistics sector, the waste disposal chain, and now the sector of cleaning and sanitation companies.<sup>17</sup>

In these sectors the activities have never been interrupted and this has allowed the criminal organizations to consolidate their sphere of influence in order to try to strengthen the mafia welfare that leads to social consensus criminal associations.<sup>18</sup>

The forms of financing guaranteed by the State for companies in difficulty, have also attracted the attention of organized criminal groups. Particularly long times for the disbursement of the sums can entail the risk of an alteration of the procedures with consequent diversion of resources with respect to the legitimate purposes.<sup>19</sup>

Social support for citizens in difficulty constitutes an important area in which criminal organizations organize and manage forms of protest against the lack of intervention by the State. Families in difficulty, illegal workers, who face lack of income, represent an important pool for criminal gangs that can offer their support with assistance sustenance activities aimed at recruiting low-cost laborers. In addition, all the major organized criminal groups in Italy have favored the use of telematic tools, that are not easily intercepted, to maintain the necessary relationships for carrying out criminal activities, to conclude transactions or make agreements.

The risk of usury by criminal organizations hangs both on precarious workers or illegal workers and on entrepreneurs. The former may be asked to vote at the appropriate time for certain candidates linked to the criminal organization or who may be asked to carry loads of drugs or sell or keep weapons. The money offered to entrepreneurs to pay the debts or salaries of employees is the instrument of pressure aimed at expropriating the business.

Finally, large public funds aimed at reviving the economy through the financing of public works is another area in which criminal organized groups are particularly interested in trying to acquire availability through corrupt practices to win public contracts. In some Italian regions there are known infiltrations of organized crime in some sectors that benefit from state and EU public funding and following the coronavirus emergency the presence of such associations could also consolidate. Monopoly control of some economic activities brings attention back to the world connected to the health sector. If we consider that in some territories the Public

---

<sup>16</sup> Ministero dell'Interno, *Relazione Del Ministro Dell'interno Al Parlamento Sull'attività Svolta E Sui Risultati Conseguiti Dalla Direzione Investigativa Antimafia*.

<sup>17</sup> Nicola Gratteri and Antonio Nicaso, *Ossigeno Illegale. Come Le Mafie Approfitteranno Dell'emergenza Covid-19 Per Radicarsi Nel Territorio Italiano*, Milano: Mondadori, 2020.

<sup>18</sup> Pasquale Peluso, "Usura, Pandemia e Composizione Della Crisi da Sovraindebitamento", *Rivista Italiana di Conflittologia*, 40/2020, pp. 63-82.

<sup>19</sup> Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia, *Prevenzione di Fenomeni di Criminalità Finanziaria Connessi Con L'emergenza da COVID-19*, Comunicazione del 16.04.2020.



Administration is under great pressure regarding the award of public contracts which during the epidemic take place in the form of direct assignment, justified by circumstances of necessity and urgency, evading the necessary assignment checks.

Furthermore, organized crime has tried to illegally access the measures to support the economy (compensations) launched by the Italian government using methods similar to those used by classic economic-financial crime such as the falsification of tax documents, the instrumental use of some companies, the involvement of that gray area<sup>20</sup> that makes expert professionals available to criminal organizations to infiltrate.

The health emergency has therefore created countless opportunities for illicit profits that go beyond usury, resulting in various cases of corruption, scams, cheats and web crimes.<sup>21</sup>

A particularly interesting data for Italy is the 7% increase in reports for suspicious transactions and an increase of about 10% in the companies affected by anti-mafia interdicting measures compared to the same period of the previous year.<sup>22</sup> This highlights not only that criminal organizations have never stopped but have also further infiltrated some sectors. With reference to a series of data relating to company changes, transfers of shares, changes of a legal nature or ownership of the share capital, in the period from March 2020 to February 2021 compared to the same period of the previous year, there was an increase the number of banned companies (+ 9.7%) and in particular the number of banned companies that had registered a corporate change (+ 47%).<sup>23</sup>

The instrument of corporate change, therefore, still constitutes the main mechanism used by organized criminal groups to penetrate the legal productive economic fabric and pollute it. The construction sector is the sector most represented by the companies receiving anti-mafia bans. The regions in which there was a greater number of corporate changes are Calabria, Sicily and Campania.

Additional sectors particularly exposed to the coronavirus crisis are those of catering and hotel hospitality.

Furthermore, in these sectors, the highest risk of money laundering had already been reported since these activities are characterized by frequent use of cash, high levels of irregular labor and poor transparency of the corporate structure. These elements, combined with the other risk factors represented by the number of organized criminal associations, the number of predicate crimes and the amount of cash, raise the money laundering risk both at sectoral and territorial level.<sup>24</sup>

Organized crime has exploited the increase, during the emergency phase, of the demand for health devices such as individual protection devices, electro-medical devices, sanitizing products, placing counterfeit products on the market or products that do not meet the required standards. Worldwide, shortages of medicines

<sup>20</sup> Rocco Sciarrone, *Le Mafie Nell'economia Legale*, Bologna: Il Mulino, 2019.

<sup>21</sup> Organismo Permanente Di Monitoraggio E Analisi Sul Rischio Di Infiltrazione Nell'economia Da Parte Della Criminalità Organizzata Di Tipo Mafioso, *Report 5/2021*, Ministero dell'Interno, Roma, 2021.

<sup>22</sup> Organismo, *Report 1/20*, 2020.

<sup>23</sup> Organismo, *Report 5/21*, 2021.

<sup>24</sup> Ernesto Ugo Savona and Michele Riccardi M., eds., *Assessing the Risk of Money Laundering in Europe. Final Report of Project IARM*, Milano: Transcrime-Università Cattolica del Sacro Cuore, 2017.

and medical supplies have been reported due to the coronavirus. This puts a strain on procurement processes and increases the risk that suppliers, abusing the State's need to supply, raise prices knowing that governments have no choice but to pay. Among the illegal practices put in place there are also speculative maneuvers on health care facilities which have led to a disproportionate increase in the purchase price with huge profits for the companies engaged in the sale. In some cases there has been a disproportionate storage of supplies such as masks, gloves, hand sanitizer which, on the one hand, caused a shortage of supplies, on the other, led to an increase in prices not only for ordinary consumers.<sup>25</sup>

Often the health facilities or electromedical devices were lacking, if not completely lacking, of the required documentation and certifications, highlighting the counterfeiting of these products.<sup>26</sup> In some cases there have been proposals for the subscription and sale of shares of companies that carried out their activity in the field of medical research or in the production of particular health devices.<sup>27</sup>

Organized crime groups, in an unscrupulous way, have used crowdfunding platforms for the collection of online funds in favor of non-profit organizations and associations to collect money paid to organizations that do not exist or which can be traced back to members of these factions, exploiting their particular status of the subjects who were asked to make an offer online.

Lastly, the progressive shift of economic and social activities towards the digital world has led to an increase in online activities. This has been a particular attraction for criminal associations that have carried out further online crimes in addition to traditional forms of cybercrime, exploiting the increase in network users. In fact, phishing episodes and attacks on personal computers have increased in Italy by exploiting malware by sending documentation relating to Covid-19 or to accredited health organizations to company e-mail addresses.<sup>28</sup>

No one was immune to these attacks: from students connected from home to follow school lessons, to workers who carried out their business from home through personal computers, to health organizations that carried out assistance activities for those who had contracted the virus, to institutions governmental.

### **The Effects of the Infiltration of Criminal Groups in the Legal Economy and Possible Law Enforcement Activities**

The concern of citizens about the possible contagion from corona virus, the offer of sanitation activities with innovative products and at bargain prices, the offer of treatment programs that can only be activated online, the proposal of innovative forms of prevention through patented products by international companies offered at bargain prices have certainly influenced the success of cyber attacks.

All online activities have been exploited by criminal associations who have also speculated on the greater presence of minors on the network due in part to the

<sup>25</sup> Jeffrey Dastin, *Amazon Bars One Million Products For False Coronavirus Claims*, Reuters, 27.02.2020.

<sup>26</sup> United Nations Office on Drugs and Crime, *COVID-19-related Trafficking of Medical Products as a Threat to Public Health*, UNODC Research and Trend Analysis Branch, Vienna, 2020.

<sup>27</sup> Vincenzo Vallefuoco, *Crimini E Pandemia: 6 Reati Da Cui Guardarsi Ai Tempi Del Coronavirus*, Il sole 24 ore, 23.06.2020.

<sup>28</sup> Europol, *How Criminals Exploit The Covid-19 Crisis*, March 2020, European Union Agency for Law Enforcement Cooperation, 2020.

need to follow the educational activities at a distance and in part to the sociality that has only moved online.<sup>29</sup>

After “the medical infection of the virus” will follow the “Mafia financial infection” which, in order to be averted, requires procedures “adapted” to the current scenario. Indeed, their “intelligent simplification” becomes indispensable.<sup>30</sup>

Also for this reason it is clear that first of all it is necessary to block the infiltration and conditioning activities by organized crime from the outset. However, tools of a purely repressive nature do not appear useful on their own. In fact, complex solutions are needed to effectively combat a particularly extensive and complex phenomenon. Although the repressive apparatus plays a role of primary importance, it should be noted that the repression of economic/financial crimes requires high specialization on the part of law enforcement bodies and forms of international collaboration. Furthermore, the repression takes place at a later stage than the one in which the crime has already occurred. The pervasiveness of organized criminal activity leaves the reference economic and social fabric empty and compromises its development possibilities.<sup>31</sup>

It appears essential, especially during the economic emergency caused by the pandemic, to combine the repressive action with those actions constantly implemented by the Public Administration and which consist of preventive measures of an administrative nature suitable for preventing the infiltration of organized crime into the legal economy. Only in this way is it possible to identify those virtuous economic operators who are outside the so-called gray area. At the same time, it is possible to identify those subjects who, although not part of criminal associations, are nevertheless attracted to the criminal world and would be ready to enter into business with organized crime.

Implementing these preventive measures is not simple and above all requires a great deal of energy in terms of controls. The work that must be done to evaluate and screen documents is often unsustainable due to the scarcity of human resources and technical tools. Therefore, these controls, especially when aimed at issuing certifications, can affect the prevention activity if the quality of the same is not optimal.<sup>32</sup> Ineffective controls, then, could have the opposite effect and that is to favor the permanence in the legal markets of companies that fall within the gray area through the granting of certifications and the consequent benefits.<sup>33</sup>

The Covid-19 emergency has entailed and will entail a series of further checks for participation in the benefits provided for by public intervention measures and for participation in tenders. This amount of work is difficult to reconcile with the need for speed and quality of controls. One of the proposals supported by various institutional actors, in addition to the conventional control ones, is to develop a culture

<sup>29</sup> Europol, *How Covid-19-Related Crime Infected Europe During 2020*, European Union Agency for Law Enforcement Cooperation, 2020.

<sup>30</sup> Ministero dell'Interno, *Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia*.

<sup>31</sup> Vittorio Mete, “Le Mafie Nell'autotrasporto. Il Caso di Reggio Emilia”, *Mafie, Legalità, Lavoro: Numero Monografico Di Quaderni di Città Sicure*, 42/24 (2018): 11-37.

<sup>32</sup> Nando Dalla Chiesa and Federica Cabras, *Rosso Mafia: La 'Ndrangheta A Reggio Emilia*, Milano: Bompiani, 2019.

<sup>33</sup> Gianni Belloni and Antonio Vesco, *Come Pesci Nell'acqua: Mafie, Impresa e Politica in Veneto*, Roma: Donzelli, 2018.

of participation and legality in which civil society plays an important role by identifying virtuous operators and making them enjoy a positive reputational effect. This effect should offer less permeability to the conditioning of organized crime. Prevention activities are decidedly important considering that the Anti-Mafia Investigation Department has already highlighted in its report for the first half of 2020 that the economic paralysis caused by the pandemic has assumed macro dimensions that offer prospects of enrichment and expansion to the criminal gangs comparable only to the rhythms growth that occurred in the post-war periods.

### **The Possible Support of Society 5.0 in the Fight against Organized Crime**

Never before in this context has it become useful to refer to the concept of *Society 5.0* introduced to relaunch industrial innovation and today used in a vision dictated by considerations linked to the prospects of growth and stability of the system with sustainable development and an economy tailored to the needs of the ‘man. The news and what has been said so far have highlighted how the explosion of an epidemic has brought to its knees, in the space of a few weeks, some key principles on which modern democracies are based: free movement of people, goods, capital, technological efficiency in monitoring some variables, opportunities to support and protect the weakest social groups.<sup>34</sup> Technology is and must continue to be a tool at the service of society that can be used to support what was previously highlighted. It is true that the massive use of digital technologies can conflict with civil liberties, with privacy, with the freedom of movement and movement of individuals, being able to become instruments of control and surveillance, but it is also true that innovation technology, and in particular artificial intelligence, can be used to support society in those awkward or burdensome tasks. In a world that is constantly changing and characterized by fast and impactful technological development, *Society 5.0* intends to place man at the center of choices in various fields, from social to economic and cultural ones. And with this in mind, the vision of a more inclusive society, digitization at the service of mankind and not the other way around, should be exploited to raise social sustainability. Innovation understood as the improvement of human conditions allows, especially for societies where evolution and change is rapid, to intercept the opportunities for change to prevent the aforementioned phenomena,<sup>35</sup> but it is also true that technological innovation, and in particular artificial intelligence, can be used to support society in those awkward or burdensome tasks. In a world that is constantly changing and characterized by fast and impactful technological development, *Society 5.0* intends to place man at the center of choices in various fields, from social to economic and cultural ones. And with this in mind, the vision of a more inclusive society, digitization at the service of mankind and not the other way around, should be exploited to raise social sustainability. Innovation understood as the improvement of human conditions allows, especially for societies where evolution and change is rapid, to intercept the opportunities for change to prevent the aforementioned phenomena.<sup>36</sup>

Through artificial intelligence that analyzes indefinite amounts of data through algorithms, that predictive analysis can be carried out that is able to detect, through mathematical models, the most important trends and suggest the measures to be

<sup>34</sup> Fabio Bocci, “Un Modo Umano Di Organizzarci. Le Logiche Dei Confini Nel Tempo Della Medicalizzazione: Scenari E Possibili Vie Di Uscita”, *Cooperazione Educativa*. 68/3 (2019): 26-32.

<sup>35</sup> David Lyon, *The Culture of Surveillance: Watching As a Way of Life*, Polity Press, Cambridge, 2018.

<sup>36</sup> Hitachi-UTokyo Laboratory, *Society 5.0. A People-centric Super-smart Society*, Springer, Singapore, 2020.

taken. Big Data analysis and the use of artificial intelligence algorithms make it possible to anticipate a crime before it is committed. Indeed, another important goal of Society 5.0 is to avoid that information is concentrated as in the past. In this sense, it will be fundamental for the Public Administration to define a strategy to implement the concept of *Society 5.0*. In addition, the Public Administration, in addition to being precise and virtuous in the construction of tenders and technical specifications to avoid unpleasant episodes and have to strengthen, the strategies to combat organized crime and avoid problems of its infiltration into the legal economy.

## Conclusions

Technology can allow faster traceability of financial flows deriving from loans to businesses to ensure the correct destination of the resources disbursed and their lawful use. The work carried out by men remains important, in particular, the activity carried out by the Financial Intelligence Unit which in Italy monitors operations in Italy, reporting suspicious ones to the Guardia di Finanza and the Anti-Mafia Investigation Department is relevant. The police forces are therefore entrusted with monitoring the signals that may indicate a change in the strategies of the mafia factions.

The preventive anti-mafia control carried out centrally by the Central Interforces Group at the Criminal Police, by the Central Public Procurement Observatory at the Anti-Mafia Investigation Department remains essential to prevent the infiltration of criminal associations into the legal economy of the public procurement system.

It is clear that it is not possible to assess the effects of the health emergency on crime in the short term. The effects in the short term are those related to crimes such as usury, corruption and computer crimes, converging in phishing campaigns, ransomware, malware and online scams. In the long term, to avoid further consequences deriving not only from criminal activity but also from the economic crisis in the case of new and further lockdowns or other restrictive measures on an emergency basis, it is necessary to ride technological innovation and take the best of Society 5.0 to make it possible to analyze and explain complex phenomena in the simplest form. This could be an effective weapon in the fight against organized crime.

## References

- Barbagallo, Francesco. *Il Potere Della Camorra*. Torino: Einaudi, 1999.
- Belloni, Gianni and Antonio Vesco. *Come Pesci Nell'acqua: Mafie, Impresa e Politica in Veneto*. Roma: Donzelli, 2018.
- Bocci, Fabio. "Un Modo Umano Di Organizzarci. Le Logiche Dei Confini Nel Tempo Della Medicalizzazione: Scenari E Possibili Vie Di Uscita". *Cooperazione Educativa*. 68/3 (2019): 26-32.
- Cooper, Rachel, Sarah Steingrüber and Tom Wright. *The Ignored Pandemic. How Corruption in Healthcare Service Delivery Threatens Universal Health Coverage*. Berlin: Transparency International Ed., 2019.
- Dalla Chiesa, Nando and Federica Cabras. *Rosso Mafia: La 'ndrangheta a Reggio Emilia*. Milano: Bompiani, 2019.

- Dastin, Jeffrey. *Amazon Bars One Million Products for False Coronavirus Claims*. Reuters, 27.02.2020.
- Eurispes. *Rischio infiltrazioni delle mafie*. 12/2020 Roma, 2020.
- Europol. *Beyond the Pandemic How COVID-19 Will Shape the Serious and Organised Crime Landscape in the EU*. European Union Agency for Law Enforcement Cooperation, 2020.
- Europol. *How Covid-19-Related Crime Infected Europe During 2020*. European Union Agency for Law Enforcement Cooperation, 2020.
- Europol. *How Criminals Exploit The Covid-19 Crisis, March 2020*, European Union Agency for Law Enforcement Cooperation, 2020.
- Fabrizi, Michele and Antonio Parbonetti. “Aziende criminali, business e Covid-19: I Rischi Nascosti Della Pandemia”. *Economia E Società Regionale*, 38/2 (2020): 66-71.
- Gratteri, Nicola and Antonio Nicaso. *Ossigeno Illegale: Come Le Mafie Approfitteranno Dell'emergenza Covid-19 Per Radicarsi Nel Territorio Italiano*. Milano: Mondadori, 2020.
- Hitachi-UTokyo Laboratory. *Society 5.0. A People-centric Super-smart Society*. Singapore: Springer, 2020.
- Jennings, Wesley G. and Nicholas M. Perez. “The Immediate Impact of COVID19 on Law Enforcement in the USA”. *American Journal of Criminal Justice*. 45 (2020): 690–701.
- Lupo, Salvatore. *La Mafia: Centosessant'anni di storia*. Roma: Donzelli, 2018.
- Lyon, David. *The Culture of Surveillance: Watching As a Way of Life*. Cambridge: Polity Press, 2018.
- Maiello, Vincenzo and Luca Della Ragion. Eds., *Riciclaggio E Gestione Dei Flussi Di Denaro Sporco*. Napoli: Giuffré, 2018.
- Mete, Vittorio. “Le Mafie Nell'autotrasporto. Il Caso Di Reggio Emilia”. *Mafie, Legalità, Lavoro: Numero Monografico Di Quaderni Di Città Sicure*. 42/24 (2018): 11-37.
- Ministero dell'Interno. *Relazione Del Ministro Dell'interno Al Parlamento Sull'attività Svoluta E Sui Risultati Conseguiti Dalla Direzione Investigativa Antimafia*, 1 Semestre 2020. (Gennaio-Giugno 2020), Roma, 2021.
- Organismo Permanente Di Monitoraggio E Analisi Sul Rischio Di Infiltrazione Nell'economia Da Parte Della Criminalità Organizzata Di Tipo Mafioso. *Report 5/2021*. Ministero dell'Interno, Roma, 2021.
- Organismo Permanente Di Monitoraggio E Analisi Sul Rischio Di Infiltrazione Nell'economia Da Parte Della Criminalità Organizzata Di Tipo Mafioso. *Report 1/2020*. Ministero dell'Interno, Roma, 2020.
- Organismo Permanente Di Monitoraggio E Analisi Sul Rischio Di Infiltrazione Nell'economia Da Parte Della Criminalità Organizzata Di Tipo Mafioso. *Report 2/2020*. Ministero dell'Interno, Roma, 2020.
- Peluso, Pasquale. “Usura, Pandemia e Composizione Della Crisi da Sovraindebitamento”. *Rivista Italiana di Conflittologia*, 40 (2020): 63-82.
- Savona, Ernesto Ugo and Michele Riccardi. Eds. *Assessing the risk of money laundering in Europe. Final Report of Project IARM*. Milano: Transcrime-Università Cattolica del Sacro Cuore, 2017.
- Sciarrone, Rocco. *Le Mafie Nell'economia Legale*. Bologna: Il Mulino, 2019.

- Tonelli, Riccardo. “L'emergenza Del Covid-19 E Il Condizionamento Dell'economia Legale Da Parte Della Criminalità Organizzata”, *Diritto Virale*, 1/7 (2021): 21-27.
- Transparency International. *Corruption Perceptions Index 2020*. Berlin: Transparency International Ed., 2021.
- Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia. *Prevenzione di Fenomeni di Criminalità Finanziaria Connessi Con L'emergenza da COVID-19*, Comunicazione del 16.04.2020.
- United Nations Office on Drugs and Crime. *COVID-19-related Trafficking of Medical Products as a Threat to Public Health*. Vienna: UNODC Research and Trend Analysis Branch, 2020.
- Vallefuoco, Vincenzo. *Crimini E Pandemia: 6 Reati Da Cui Guardarsi Ai Tempi Del Coronavirus*, *Il sole 24 ore*, 23.06.2020.








## Dijitalleşme Çağında İşyerinin Değişimi: Sebepleri ve Sonuçları

### The Changing Workplace in the Age of Digitalisation

ABDULAH EROL\*

\* Dr., İstanbul University, Faculty of Economics, Department of Labour Economics and Industrial Relations, Beyazıt/İstanbul, Turkey, E-mail: [abdullah.erol@istanbul.edu.tr](mailto:abdullah.erol@istanbul.edu.tr)  
 <https://orcid.org/0000-0003-1018-1602>

**Öz:** Dijitalleşmenin iş hukuku alanındaki en önemli etkilerinden birisi, işin belirli bir fiziksel mekânda görülmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmış olmasıdır. Bu makalede, dijitalleşmenin etkisiyle ortaya çıkan değişimin neden olduğu birtakım güncel hukuki problemler ele alınmakta ve bunların çözümüne yönelik önerilerde bulunmaktadır. Artık pek çok iş sanal platformlar veya internet üzerinden oluşturulan ortamlar sayesinde herhangi bir yerde yapılabilmektedir. Sanal işyerinde çalışmanın olumlu yönleri bulunsa da özellikle iş hukuku alanında içinden çıkılması zor sorunların doğmasına sebep olmaktadır. Telekomünikasyon alanındaki teknolojik gelişmelerin sonucunda doğan kitle çalışması ve kitle kaynak kullanımı gibi yeni çalışma şekilleri, işyerini sanallaştırmış ve iş yasalarında klasik işyeri kavramı üzerine tesis edilen pek çok düzenlemenin uygulanamaz hale gelmesine sebep olmuştur. Bağımlılık unsurundaki aşınmanın doğurduğu bu durumun çağın ihtiyaçları da dikkate alınarak geliştirilecek yeni yorum yöntemleri ve oluşturulacak yeni kavramlarla aşılması mümkün ve gereklidir. Temel amacı işçi ve işveren arasında hakkaniyetli bir ortam oluşturmak olan iş hukukunun bu gelişmeyi göz ardı etmesi ve işyeri kavramındaki değişimin çalışanların haklarını ortadan kaldıracak şekilde kullanılmasına kayıtsız kalması mümkün değildir.

**Anahtar kelimeler:** Dijitalleşme, İşyeri, Kitle çalışması, Kitle kaynak kullanımı, Esnek ekonomi

**Abstract:** One of the most important effects of digitalisation in the field of labor law is that it eliminates the obligation to do the job in a specific physical space. Many jobs can now be done anywhere, thanks to virtual platforms or environments created over the internet. Although there are positive aspects of working in the virtual workplace, it causes problems that are difficult to overcome, especially in the field of labor law. New ways of working such as crowdwork and crowdsourcing, which emerged as a result of technological developments in the field of telecommunications, virtualized the workplace and caused many regulations established on the classical workplace concept in labor laws to become inapplicable. It is not possible for labor law, whose main purpose is to create an equitable environment between the employee and the employer, to ignore this development and to remain indifferent to the use of the change in the concept of the workplace in a way that will abolish the rights of the employees.

**Keywords:** Digitalisation, Workplace, Crowdfunding, Crowdsourcing, Gig economy

Gönderim 6 Temmuz 2021  
Düzeltilmiş Gönderim 18 Eylül 2021  
Kabul 20 Eylül 2021

Received 6 July 2021  
Received in revised form 18 September 2021  
Accepted 20 September 2021

## Giriş

Çalışma hayatının her kademesine önemli etkilerde bulunan dijitalleşme, rekabeti kutsayan ve kâr etmeyi temel amaç olarak gören neo-liberal anlayışın elinde kullanışlı bir araç haline gelmiştir. Öncelikli amacın kâr etmek olduğu ve sosyal ilişkilerin zayıfladığı bir çalışma ortamında, başarının yalnızca elde edilen kâr üzerinden değerlendirilmesi, doğal olarak işçi ve işyeri için yapılan harcamaların da maliyet unsuru olarak görülmesi sonucunu doğurmaktadır. Bunun neticesinde de maliyetleri azaltmak adına işverenler tarafından her geçen gün yeni “çözümler” üretilmektedir. Ancak söz konusu çözümler, işletmenin varlığını pekiştiren ve ayakta kalmasını sağlayan diğer unsurları yeteri kadar dikkate almadığından, yeni sorunların doğmasına yol açmaktadır.

Tarihsel süreçte işverenlerin kâr amacıyla, öncelikle işyerini daha verimli kullanmayı sağlayacak ve maliyetleri miktar olarak değilse de, oransal açıdan düşürecek yöntemleri kullandıkları görülmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesi, bu amaçla kullanılan yöntemlerin öncülerindedir. En eski esnek istihdam biçimlerinden birisi olan kısmi süreli iş sözleşmesinde, işyerinin mevcut kapasitesini geliştirmeksizin ve işyerine herhangi ek bir harcama yapılmaksızın daha fazla sayıda işçi istihdam ederek daha fazla kâr elde edilmeye çalışılmıştır. Bu yöntem, işgücü arzının talepten fazla ve işçilik maliyetlerinin düşük olduğu bir ortamda epeyce etkili olmuştur. Ancak işgücü arz ve talebinin dengelenmesiyle birlikte işçilik maliyetlerinin artması, işyerinde verimliliğin sağlanmasının yanında başka yöntemlerin bulunmasını gerektirmiştir. Zira işyeri ne kadar verimli kullanılırsa kullanılsın, elbette ki bu verimin de bir sınırı bulunmaktadır. Bu sınırın ötesine geçebilmek amacıyla, işyerinin ifade ettiği anlamın ve işçi/bağımlı çalışan kavramının içeriğinin değiştirilmesi hedeflenmiştir.

Telekomünikasyon alanındaki teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme, iş hukukunun temel kavramlarının değiştirilmesi ve işverenler açısından maliyet olarak görülen unsurların ortadan kaldırılabilmesine önemli katkılar sağlamıştır. Çalışanlar açısından güvencesiz çalışmayı ve daha düşük bir yaşam standardına sahip olmayı ifade eden bu değişim, hem hukuki boşlukların doğmasına hem de sosyal dengesizliklerin yaşanmasına sebep olmaktadır. Bu çalışmada, Türkiye’de çoğunlukla sosyal politikanın konusu olarak görülen söz konusu değişimin, esasında iş hukuku boyutunun da büyük önem arz ettiği ve bu manada iş hukukunun da konusu olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bağımlılık unsurunda ve iş hukukunun temel kavramlarında yaşanan değişime ilişkin Avrupa’da ve Amerika’da yüz yılı aşkın bir geçmişte bulunan yoğun tartışmalar, Türkiye’de aynı ölçüde gündeme gelmemektedir. Oysaki özellikle 1980’lerden itibaren çalışma hayatında değişimin çok hızlı bir şekilde yaşandığı Türkiye’de, iş sözleşmesinin bağımlılık unsurundaki ve iş hukukunun temel kavramlarındaki aşınmaya hukuki ve sosyal çözümlerin oluşturulması, toplumsal düzenin korunması bakımından büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda makale kapsamında, teknolojik gelişmeler neticesinde ortaya çıkan yeni çalışma şekilleri, bu çalışma şekillerinin bağımlılık unsuruna, işyeri kavramına ve işyeri kavramını temel alan hukuki düzenlemelere etkileri ele alınmaktadır.

## İşyeri Kavramında Yaşanan Değişim ve Bu Değişimin Sebepleri

Fabrika tarzı üretimi öngören Fordist-Taylorist üretim modelinde, işçinin belirli bir işyerinde sözleşme konusu işi belirli çalışma sürelerinde, tek bir işverenin emir

ve talimatları doğrultusunda yapması öngörülmektedir. Tipik iş olarak tanımlanan bu çalışma şekli, fabrika tarzı üretimden uzaklaşılmasıyla birlikte dönüşüme uğramış, sabit bir işyerinde çalışan işçilerin sayısı esnekleşme ve uzaklaştırma stratejileri kapsamında giderek azalmıştır<sup>1</sup>. İşyeri dışından kaynaklanan etkilere daha açık hale gelen işçilerin korunması zorlaşmış, buna karşın işverenlerin işçilere karşı (ekonomik üstünlük, bilgiye erişme ve kullanabilme vb.) avantajları daha da pekişmiştir. Bu dönüşüm, iş hukukunun değişmesini zorunlu hale getirmiş, yeni çalışma biçimleri ile oluşturulan çalışma ortamında işçi ve işveren arasındaki dengenin sağlanması bakımından yeni yasal düzenlemelerin yapılmasını gerektirmiştir.

İşverenin kurduğu iş organizasyonu içinde bulunan işyeri dışında çalışmayı öngören pazarlamacılık, birden fazla işyerinde çalışmaya fırsat veren kısmi süreli iş sözleşmesi, farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışma zorunluluğu doğuran ödünç iş ilişkisi gibi esnek çalışma biçimleri, işyeri kavramının da yeniden tanımlanması zorunluluğunu doğurmuştur. Zira işçi ve işveren tarafından işyerinin, sözleşme konusu işi yapmak için kurulan işyerinden farklı bir yer olarak kararlaştırılabildiği çalışma modelleri, işyeri üzerinde temellenen pek çok yasal düzenlemenin uygulanmasında sorunlar oluşturmuştur. Ortaya çıkan yeni çalışma şekilleri, öncelikli olarak işçilerin sorunlarını çözmeye değil de, işletmelerin verimlilik seviyelerini ve kâr oranlarını arttırmaya odaklandığından, işçiler bakımından yeni ve hayâtî sorunlar doğurmuştur. Örneğin, sabit bir işyeri anlayışı üzerine temellenen çalışma ilişkilerinde ve iş sözleşmelerinde, işyeri dışında yapılan çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin nasıl alınacağı ve işverenlerin sorumluluğunun nasıl düzenleneceği önemli sorun alanları arasında yer almaktadır<sup>2</sup>.

İşyeri kavramında değişiklik yapılması ihtiyacı doğuran bir diğer gelişme de, işçinin işyerinden uzaklaştırılmasını ve işyeri dışında çalıştırılmasını öngören uzaklaştırma stratejilerinin doğması ve yaygınlaşması olmuştur. İletişim ve haberleşme alanındaki teknolojik gelişmelerin bir neticesi olarak gündeme gelen uzaklaştırma stratejileri, işyerini mümkün olduğunca küçülterek işyerinden kaynaklı maliyetleri azaltmayı hedeflemektedir<sup>3</sup>. Bu sebeple, işçilerin belirli bir işyerinde değil de teknolojinin getirdiği imkânlar kullanılarak neredeyse her yerde çalıştırılması artık çalışma hayatında yerleşmiş bir uygulama halini almıştır. Hem eskiden beri uygulanan esnek çalışma hem de teknolojik gelişmelerin doğurduğu uzaktan çalışma biçimleri, tipik iş ve işyeri kavramlarının işçilerin korunma ihtiyaçları göz önünde tutularak yeniden tanımlanmasını zorunlu kılmıştır. Bu ihtiyacı gören Türk kanun koyucusu, diğer ülkelerdekine paralel bir şekilde işyerini tek ve belirli bir yer olmaktan çıkarıp, işin yapıldığı ve iş organizasyonu kapsamında yer alan her yer olarak kabul etmiştir (İş K. m. 2/II, III). Ancak bu kabul de kendi içerisinde sorunlar barındırmaktadır. Örneğin, mülkiyet hakkına veya üzerinde tasarrufta bulunma yetkisine sahip olmadığı bir yerde işçisi iş kazasına uğrayan işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri almamaktan kaynaklanan sorumluluğu, söz konusu kabulün doğurduğu önemli bir sorundur. Zira bu durumda işvereni iş kazasından sorumlu tutmak hakkaniyete aykırı olacak, fakat tutmamak da işçinin hak kaybına

<sup>1</sup> Heather Hamblin, "Employees' Perspectives On One Dimension Of Labour Flexibility: Working At A Distance", *Work, Employment & Society*, 9/3 (1995), s.477-478.

<sup>2</sup> Richard Heeks, "Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc", *Development Informatics Working Paper Series*, Centre for Development Informatics Global Development Institute, Working Paper No. 71, 2017, s.71.

<sup>3</sup> Hamblin, "Employees' Perspectives", s.478.

uğramasına yol açacaktır. Bunun gibi pek çok sorunu çözmede yetersiz kalan mevcut işyeri tanımının, günün ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yeniden yapılması gerekmektedir.

## İşyerinin Geleceği: Sanallaşma

### Sanal İşyeri

Belirli bir işyeri olmaksızın veya belirli bir işyeri bulunmakla birlikte, işverenin kurduğu ve asıl işin yapıldığı işyerinden farklı bir yerde, internet temelli uygulamalar sayesinde yapılan çalışmalar genel olarak uzaktan çalışma, bu çalışmanın yapılmasını sağlayan platformlar “sanal işyeri” olarak adlandırılmaktadır<sup>4</sup>. Sanal işyerleri, işverenlere işçilerini görmeden onlara emir- talimat verebilme imkânı sağlamakta, işlerini daha az maliyetle ve daha verimli bir şekilde sürdürebilmelerini mümkün kılmaktadır<sup>5</sup>. Zira sanal işyerleri, işin yapılması için fiziksel mekânlara duyulan ihtiyacı ve bu mekânlar için yapılması gereken harcamaları ortadan kaldırmakta; buna karşın işçilerin her an çalışabilir hale getirilmesi ve gerektiğinde yeni işçilerin kolayca bulunabilmesi gibi pek çok etken sayesinde verimlilik seviyesini artırmaktadır.

Sanal işyeri, işin yapılması ve işin yürütülmesi bakımından önemli değişiklikler ortaya çıkarmıştır. Özellikle, araç-gereç ihtiyacı bulunmayan, yalnızca bilgisayarın kullanıldığı büro işlerinde sanallaşma oldukça yoğun bir şekilde tercih edilmekte ve her geçen gün daha da yaygınlaşmaktadır<sup>6</sup>. Büro işlerinde, esasında fiziksel bir mekânın varlığı, işin yapılması bakımından zorunlu değildir. Dijitalleşme öncesinde işverenler, yönetimi kolaylaştırma ve verimliliği artırma bakımından daha kolay kontrol edebilecekleri bir işyerinin varlığına ihtiyaç duymuşlardır; ancak dijitalleşme sayesinde işçileri kontrol etme imkânı çok daha fazla geliştiğinden, fiziksel bir mekâna duyulan ihtiyaç da ortadan kalkmıştır.

İşyerinin sanallaşması, esnekleşme ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olmakla birlikte, aynı zamanda bunların sebebi olarak da nitelendirilebilecektir. İşverenlerin maliyetleri azaltmak amacıyla sürekli yeni üretim modelleri ve istihdam biçimleri bulma çabaları yeni esnek çalışma modellerinin üretilmesine ve teknolojinin de bunlara imkân sağlayacak şekilde gelişmesine ortam hazırlamaktadır. Sanal işyeri ve sanallaşma kavramları etrafında şekillenen gig economy, kitle kaynak kullanımı (crowdsourcing) ve kitle çalışması (crowdworking) kavramları, sanallaşmanın hem sebep hem de sonuç olmasına en iyi örneklerdir. Zira bu kavramlar, bir yandan çalışanların işyerinden uzakta, web tabanlı uygulamalar kullanarak çalışmalarını sağlamakta, diğer yandan bu istihdam biçimini sağlamlaştırmak ve devamını sağlamak için yeni teknolojilerin geliştirilmesine önyak olmaktadır.

Sanal işyerleri, işçiler ve işverenler açısından pek çok avantajlar barındırmaktadır. Nitekim kitle kaynak kullanımı, kitle çalışması gibi yeni çalışma modelleri anlatılırken de bu avantajlardan sıklıkla bahsedilmektedir. Ancak, yaşanan süreç, Türkiye örneği dikkate alındığında, esnek çalışmanın hızlı bir şekilde yaygınlaştığı 1980 sonrasındaki dönemle büyük benzerlikler taşımaktadır. Nitekim o dönemde

<sup>4</sup> Wayne F. Cascio, “Managing a Virtual Workplace”, *Academy of Management Executive*, 14/3 (2000), s.81.

<sup>5</sup> Cascio, “Managing a Virtual Workplace”, s.82.

<sup>6</sup> Christophe Degryse, *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*, Brüksel: European Trade Union Institute, 2016, s.53.

de esnek çalışmanın yaygınlaşmasını sağlamak amacıyla, sağladığı avantajlar üzerinde sıklıkla durulmuş, fakat dezavantajlarından aynı ölçüde bahsedilmemiştir. İlerleyen zamanlarda, esnek çalışma türlerinin işçilerin çalışma koşullarında ve sendikal haklarını kullanmada yaşadıkları sorunların daha da derinleşmesine yol açtığı görülmüştür. Esnek çalışmanın daha ileri bir sürümü olarak nitelendirilebilecek sanallaşma ve teknolojik imkânlarla desteklenen uzaklaştırma stratejileri bakımından da büyük ölçüde benzer bir süreç işlemektedir.

## Sanal İşyeri Üzerinde Temellenen Yeni Kavramlar

### *Kitle Çalışması (Crowdworking)*

Rekabet ortamının küçük işletmeler lehine düzelmesini ve iş hayatında daha demokratik bir ortamın oluşmasını sağlayacağı iddiasıyla adeta kutsanan ve bu sayede de hızlı bir şekilde yayılan kitle çalışması, teknolojinin çalışma hayatına kattığı yeni bir kavramdır<sup>7</sup>. Gerçekten de, isteyen herkesin bilgiye erişimini ve kişilerin birbirleriyle iletişim kurmasını oldukça kolaylaştırması bakımından temel demokratik hakların kitle çalışmasında mevcut olduğu ifade edilebilecektir. Ancak kâğıt üzerinde mevcut olan bu özgürlüklerin, uygulamada hiç de anlatıldığı şekilde hayat geçmediği görülmektedir.

Kitle çalışması, sanal bir platform üzerinden sanal ortamda yapılması gereken işleri<sup>8</sup> arz ve talep eden “bağımsız çalışanların” buluşturulduğu, çoğunlukla eser sözleşmesi temelinde oluşturulan bir çalışma biçimidir<sup>9</sup>. Her ne kadar kitle çalışmasında iş sahibi ve çalışan arasındaki hukuki ilişkinin temelini eser sözleşmesi oluştursa da; kitle çalışmasının yalnızca eser sözleşmesinin değil, farklı sözleşmelerin de (iş sözleşmesi, vekâlet sözleşmesi, satım sözleşmesi gibi) özelliklerini taşıması, onun yeni ve kendine özgü bir sözleşme türü olarak nitelendirilmesinin önünü açmaktadır<sup>10</sup>. Kitle çalışması olarak adlandırılan tüm çalışma biçimlerinin “sui generis” sözleşmeler başlığı altında toplanması, bir nevi kolaycılık olacaktır<sup>11</sup>. Bu tür sözleşmelerin mevcut sözleşme türlerinin herhangi birisine dahil edilememesinin temel sebepleri araştırılmalıdır. Kitle çalışmasını öngören sözleşmelerde, çalışanların esasında iş sahibine veya platforma bir işçi kadar, hatta bazı hallerde daha fazla bağımlı olabildiği dikkate alınmalıdır. Sözleşmenin sui generis bir sözleşme olarak tanımlanması sebebiyle iş yasalarının sağlayacağı korumalardan faydalanamayacağı göz önünde bulundurulmalı, hak ve çıkarların mümkün olduğunca çalışan ile iş sahibi veya platform arasında dengeli bir şekilde paylaşılması gözetilmelidir.

<sup>7</sup> Debra Howcroft, Birgitta Bergvall-Kåreborn, “A Typology of Crowdwork Platforms”, *Work, Employment and Society*, 33/1 (2019), s.22.

<sup>8</sup> Kitle çalışmasını platform aracılığıyla çalışmadan ayıran en temel nokta, kitle çalışmasının konusunu oluşturan işlerin sanal ortamda gerçekleştirilmesidir. Oysaki platform aracılığıyla çalışmada, gerçek hayatta yapılması gereken işler (su kaçağı tamiri, elektrik tesisatı döşenmesi vb.) konu edilmektedir. Bkz. Antonio Aloisi, “Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of on-Demand/Gig Economy Platforms”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37/3 (2016), s.661.

<sup>9</sup> Oliver Serfling, *Crowdworking Monitor Nr. 1*, Bundesministerium Für Arbeit und Soziales, 2018, s.6. Christine Gerber, Martin Krzywdzinski, “Brave New Digital Work? New Forms of Performance Control in Crowdwork”, *Work and Labor in the Digital Age*, der. Steven P. Vallas, Anne Kovalainen, Bingley: Emerald, 2019, s.122.

<sup>10</sup> Serfling, *Crowdworking Monitor Nr. 1*, s.30.

<sup>11</sup> Jeremias Prassl, Martin Risak. “Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers-Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork.” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37/3 (2016), s.621.

Kitle çalışmasında, işin mümkün olduğunca küçük parçalara bölünerek kısa zamanda ve düşük maliyetle yapılması/yaptırılması hedeflenmektedir. Örneğin; tercüme edilmek istenen bir kitabın bölümleri, hatta sayfaları kitle çalışması kapsamında platform aracılığıyla pek çok kişiye paylaştırılıp kişilerin üzerindeki iş yükünün azaltılması sağlanarak hem iş kısa sürede yaptırılabilen hem de yapılan işten dolayı kişilerin ortaya çıkabilecek hata, eksik ve yanlışlarının işin bütünü üzerindeki etkisi azaltılabilmektedir. Bu bakımdan kitle çalışmasını Taylorizmin yeni bir biçimi olarak değerlendiren görüşler giderek daha da yaygınlaşmaktadır<sup>12</sup>. Gerçekten de kitle çalışması sayesinde işin çok küçük parçalara bölünebilir hale gelmesi, fordist-taylorist üretim sisteminin sanal ortamda yeniden canlanmasını sağlamıştır. Ancak sanal fordist-taylorist sistem, aksayan yönleri törpülenen klasik halinden oldukça uzaktır. Zira klasik halinde işçiler üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler (yabancılaşma, motivasyon kaybı vb.) sanal versiyonunda aynen devam etmektedir. Üstelik bu sorunlara maruz kalan “bağımsız” çalışanların, bunları çözmek için tesis edilen iş yasalarından, hukuki statüleri itibarıyla faydalanmaları da mümkün olamamaktadır.

#### *Kitle Kaynak Kullanımı (Crowdsourcing)*

Kitle çalışması gibi, kitle kaynak kullanımı da teknolojik gelişmelerin neticesinde ortaya çıkan yeni bir kavramdır. Her iki kavramın da temelinde yatan mantık aynı olmakla birlikte, farklılaştıkları nokta, kitle kaynak kullanımında yapılan iş karşılığında ücret ödenmesinin zorunlu olmadığı durumların da gündeme gelebilmesidir<sup>13</sup>. Kitle kaynak kullanımında temel esaslardan biri, “gönüllülük” tür. İnsanlar, iş sahibine veya platforma katkıda bulunmak amacıyla, emeklerini herhangi bir bedel beklemeden sunmaktadırlar. İş sahibinin veya platformun sunduğu hizmetin hedefi yardım veya gönüllülük faaliyeti olabildiği gibi, kâr elde etmek de olabilir. Zaten kitle kaynak kullanımı bakımından sorun oluşturan ve iş hukuku açısından incelenmesini gerektiren husus da bu noktada ortaya çıkmaktadır.

Kitle kaynak kullanımı uygulamalarına her geçen gün daha sık rastlanmaktadır. İnsanlar, takdir edilme ve küçük de olsa bir şeyleri başarma amacıyla herhangi bir ücret talep etmeksizin örneğin çektikleri fotoğrafları haber kanallarına gönderebilmekte, bir internet sitesine katkıda bulunabilmekte ya da platformlar aracılığıyla ilan edilen işlere gönüllü olarak katkı sunabilmektedirler. Cep telefonlarıyla çekilen görüntüler, yalnızca görüntüyü çeken kişinin adının haberde zikredilmesi karşılığında haber kanallarınca rahatlıkla kullanılabilir.

Kitle kaynak kullanımının, kitle çalışmasındakine benzer bir şekilde, çalışma hayatında demokrasinin tesis edilmesi, bilimsel ve teknolojik gelişmeye katkı sunulması, verimliliğin artırılması, insanların ortaklaşa iş yapabilme kabiliyetlerinin geliştirilmesi ve toplumda yardımlaşma duygularının gelişmesini sağlaması gibi amaçlara hizmet ettiği ve bu sebeple de desteklenmesinin gerektiği ifade edilmektedir<sup>14</sup>. Kitle kaynak kullanımı uygulamalarına yalnızca gönüllülük esaslı çalışma-

<sup>12</sup> Aniket Kittur vd., “The Future of Crowd Work”, *Proceedings of the 2013 Conference on Computer Supported Cooperative Work (CSCW '13)*, New York: Association for Computing Machinery, 2013, s.24.

<sup>13</sup> Julian Schulte, Katharina D. Schlicher, Günter W. Maier, “Working Everywhere and Every Time? - Chances and Risks in Crowdsourcing and Crowdsourcing Work Design”, *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 51 (2020), s.62.

<sup>14</sup> Wei Li, Wei-Tek Tsai, Wenjun Wu, “Crowdsourcing for Large-Scale Software Development”, *Crowdsourcing: Cloud-Based Software Development*, der. Wei Li, Michael N. Huhns, Wei-Tek Tsai, Wenjun Wu, Springer,

larda başvurulması halinde, ifade edilen amaçların bu çalışma biçiminin temel hedefleri olduğu rahatlıkla kabul edilebilirdi; fakat gittikçe yaygınlaşan bir biçimde kâr amacı güden şirketlerce de kullanılır hale gelmesi<sup>15</sup>, bu konuda şüphe oluşmasına yol açmaktadır. Kişilerin gönüllü olarak sundukları hizmetler, aldıkları reklamlarla bu hizmetler sayesinde kâr elde eden platformlarca kullanılmakta, fakat bu kârın elde edilmesi için hizmeti sunan kişiler ya kârdan herhangi bir pay alamamakta ya da çok düşük bir pay alabilmektedirler. Öyle ki, normalde sunduğu fotoğrafçılık hizmeti için cömert bir indirim yapmasına rağmen altıyüz dolardan daha düşük bir rakam belirlemesi mümkün olmayan bir kişinin artık çeşitli platformlarda sunulan “gönüllü” fotoğrafçılık hizmetleri sebebiyle, fotoğraf başına bir dolardan daha fazla gelir elde edebilmesi imkânsız hale gelmiştir<sup>16</sup>.

Sonuç olarak, kitle kaynak kullanımını uygulamalarının, her ne kadar temelinde yüce ideallerin bulunduğu iddia edilse de kullanılma biçimi göz önünde bulundurulduğunda pek de bu ideallere hizmet etmediği ortadadır. Bu sebeple, anlatılan ve gösterilmek istenenin arkasına bakabilmek ve çalışma hayatına ilişkin ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olan sorunların çözümüne yönelik tedbirlerin alınması gerekmektedir.

### *Esnek Ekonomi (Gig Economy)*

Sanal işyeri modeli üzerinde şekillenen kitle çalışması ve platform temelli çalışma kavramlarının temelini oluşturduğu “gig economy” kavramı, kelime manası itibarıyla birebir çevrildiğinde “iş ekonomisi” ifadesiyle tercüme edilmektedir. Kavramın oluşturulma amacı dikkate alındığında ise “esnek ekonomi” tercümesinin daha uygun olduğu görülmektedir.

Esnek ekonomi kavramı, çalışma hayatında yasaların düzenlemiş olduğu tüm sınırlamalardan kaçınma amacıyla<sup>17</sup>, sözleşme serbestisi ilkesini ve liberal ekonomi anlayışını esas alarak yeni bir çalışma düzeni oluşturmaktadır. Bu bakımdan, çalışanların herhangi bir koruma mekanizmasına sahip olmadıkları Sanayi Devrimi'nin ilk zamanlarında ortaya çıkan çalışma ortamıyla önemli benzerlikler taşımaktadır. Esnek ekonomideki temel motivasyon, mümkün olan en yüksek geliri herhangi bir sosyal yükümlülüğe (yıllık ücretli izin, kıdem tazminatı, iş güvencesi vb.) tabi olmadan elde etmek, bu sayede de kârı maksimize etmektir. Esnek ekonomi kavramını esnekleşme veya esnek işten ayıran en önemli husus, esnek ekonomide artık iş hukuku kapsamına giren bir işçi-işveren ilişkisinden bahsedilemiyor olmasıdır. Esnekleşme veya esnek iş, iş yasalarının sınırları çerçevesinde kalarak maliyetlerin mümkün olduğunca düşük gerçekleşebileceği çalışma ilişkilerinin oluşturulmasını hedeflemektedir. Dolayısıyla, işçi-işveren ilişkisinin varlığı ortadan kalkmamakta ve işçiler iş yasalarıyla sağlanan korumalardan faydalanabilmektedir. Oysaki esnek ekonomide artık işçi - işveren ilişkisinden ve dolayısıyla da İş Kanunu kapsamına giren bir ilişkiden bahsedilememektedir. Zira esnek ekonomide, işçi kavramı ve kanunlarda tanımlandığı şekliyle işçiler bulunmamaktadır.

2015, s.3.

<sup>15</sup> Enrique Estellés-Arolas, Raúl Navarro-Giner and Fernando González-Ladrón-de-Guevara, “Crowdsourcing Fundamentals: Definition and Typology”, *Advances in Crowdsourcing*, der. Fernando J. Garrigos-Simon, Ignacio Gil-Pechuán, Sofia Estelles-Miguel, Springer, 2015, s.33-48.

<sup>16</sup> Jeff Howe, “The Rise of Crowdsourcing”, *Wired Magazine*, 14.06, 2006, s.1.

<sup>17</sup> Valerio De Stefano, “The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37/3 (2016), s.473.

Esnek ekonomide, kitle çalışması ve platform çalışması gibi teknolojik gelişmeler sayesinde ortaya çıkan yeni çalışma şekilleriyle işçiler değil, “bağımsız” çalışanlar istihdam edilmektedir. “Bağımsız” çalışanlar, her ne kadar bir işçiye kıyasla ekonomik ve hiyerarşik bakımdan iş sahibine daha bağımlı olsalar da, iş sahibi ile aralarında kurulan hukuki ilişkinin temelini çoğunlukla eser sözleşmesinin oluşturması, onların bağımsız veya kendi hesabına çalışan olarak nitelendirilmelerine sebep olmaktadır<sup>18</sup>. Buna ilaveten, iş sahibinin herhangi bir işyeri tahsis etme ve istihdam ettiği kişileri bir işyerinde çalıştırma zorunluluğunun da teknolojik gelişmeler sayesinde ortadan kalkması, istihdam edilen kişilerin bağımlılık düzeylerinin tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. “Bağımsız” çalışanlar istihdam ederek hem işçi çalıştırmaktan hem de işyeri açmak ve idame ettirmekten kaynaklanan sorumluluklardan ve maliyetlerden kaçınma ortamı oluşturan esnek ekonomik düzende çalışanların sosyal korumaya duydukları ihtiyaç, bir endişe kaynağı olarak görülmemektedir.

Esnek ekonomi kavramının, kitle çalışması, kitle kaynak kullanımı ve platform çalışması kavramlarını toparlayıcı nitelikte olması ve bu kavramların tüm özelliklerini içerisinde barındırması, onun söz konusu kavramların kendi içlerindeki sınırlamalara da tabi olmaması sonucunu doğurmaktadır. Dolayısıyla esnek ekonomi, hem sanal ortamda yapılan işleri hem de sanal platformlar aracılığıyla alınan, fiziksel olarak yapılan işleri de içermektedir<sup>19</sup>. Bu bakımdan esnek ekonomi, sanal dünyada oluşturulan, fakat gerçek dünyaya da etkileri olan bir kavram olarak nitelendirilebilecektir.

## Sanal İşyerlerinin Tercih Edilme Sebepleri

### İşçiler Açısından

#### *Rahat Bir Çalışma Ortamı Sağlaması*

İşyerinin sanallaşması, işin fiziksel olarak nerede yapıldığını da önemsiz hale getirmiştir. Özellikle büro işleri bakımından, işin yapılması için oluşturulan sanal ortama giriş yapıldığı veya erişilebildiği sürece işçinin fiziksel olarak nerede bulunduğu işin yapılmasında herhangi bir sorun oluşturmamaktadır. Zira artık işyerine uzaklık ve bu uzaklıktan dolayı işyerine gelememe, geç gelme vb. sorunların ortaya çıkması imkânsız hale gelmiştir.

İşin fiziksel olarak nerede yapıldığının önemli olmaması, işin yapılacağı yeri belirleme konusunda işçilere daha geniş bir takdir hakkı sunmaktadır. İşçiler, artık işyerine fiziken gitme zorunluluğu olmaksızın, işin yapılması için kullanılan sanal platforma erişebildikleri her yerde, örneğin; evinde, bir kafede, restoranda veya kendine uygun bulduğu herhangi bir yerde işini yapabilecektir. Dijitalleşme sayesinde, işçinin kendisini daha rahat hissedeceği, daha verimli olabileceğini düşündüğü bir ortamda çalışması artık mümkün hale gelmiştir. Ancak işçinin bu noktadaki takdir hakkının sınırsız olmadığını da belirtmek gerekir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği<sup>20</sup> m. 5/2’de ifade edildiği üzere, yazılı olarak yapılan uzaktan çalışma sözleşmesinde işin nerede yapılacağının taraflarca belirlenmesi gerekmektedir. Dola-

<sup>18</sup> Gerber/ Krzywdzinski, “Brave New Digital Work”, s.122.

<sup>19</sup> Schulte vd., “Working Everywhere and Every Time”, s.60. De Stefano, “The Rise of the Just-in-Time Workforce”, s.476-477.

<sup>20</sup> RG Tarih: 10 Mart 2021, Sayı: 31419.



yısıyla, işçinin çalışacağı yeri belirleme yetkisi bütünüyle kendisine ait değildir. Bununla birlikte, kanunda aksi yönde bir hüküm bulunmadığından, tarafların sözleşmede işin birden fazla yerde yapılabileceğini belirlemeleri mümkündür. İşçi yararına yorum ilkesi gereğince, işçinin talep etmesi halinde birden fazla yerde çalışabilmesi işçinin de lehine olacağından, kanun hükmünün tek bir yerde çalışılmasını öngörmediği şeklinde yorum yapılması yerinde olacaktır.

### *Mesai Saatlerinin İstenildiği Gibi Ayarlanabilmesi*

Klasik bir işyerinde çalışma, belirli saatlerde gerçekleştirilir. Çalışmanın tam süreli, kısmi süreli, postalar halinde veya çağrı üzerine vb. şekillerde yapılması söz konusu olsa da, çalışma saatlerinin mutlaka belirlenmesi gerekmektedir. Bu saatler dışında çalışma yaptırılması halinde ise fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücretinin ödenmesi gerekecektir. Çalışma saatleri dışında işçinin çalıştırılmasının işveren bakımından doğuracağı tek maliyet, fazla çalışma ücreti değildir. İşçinin işyerinde geçirdiği her dakika, işveren için işyerinden doğan maliyetlerin de artması anlamına gelmektedir. Bu sebeple işveren, tüm işçilerini çalışma saatleri içerisinde çalıştırmak ve çalışma saatleri dışında da işyerini maliyet oluşturmayacak veya asgari ölçüde maliyet oluşturacak şekilde yönetmeye/işletmeye çalışmaktadır. Ancak sanal işyerleri bakımından bu tür bir kısıttan söz etmek mümkün değildir.

Sanal işyerleri -belirli saatlerde yapılması gereken işler haricinde- işçilerin günün herhangi bir saatinde çalışabilmelerine imkân sağlamaktadır<sup>21</sup>. Zira ortada fiziksel bir işyeri bulunmadığından işçilerin çalışma saatlerinin farklılaşması, işyerinden temelli ek bir maliyet de doğurmamaktadır. İşçiler çalışma saatlerini diledikleri gibi ayarlayabilmekte, örneğin gece vakti de çalışabilmektedirler. Ancak tabii ki işçilerin çalışma saatlerini belirleme bakımından da birtakım sınırlamalar mevcuttur. İşçi, sözleşmede belirlenen (günlük veya haftalık) çalışma süresinin altında çalışma hakkına sahip değildir. İşçi yalnızca, belirlenen çalışma süresini dilediği gibi bölümlendirme ve gün içerisinde dilediği vakitlerde kullanma hakkına sahip olabilmektedir. Ancak bu hakkın da her sanal işyeri esaslı çalışmada var olduğundan bahsedilemeyecektir. Şayet iş sözleşmesinde, günün belirli saatlerinde çalışılacağı öngörülmüşse veya bu bir çalışma şartı olarak belirlenmişse, iş sanal ortamda yapılsa dahi işçinin bu saatlere uyması gerekmektedir.

### *İşyerindeki Eşitsizliklerin Giderilmesi*

Bir işyerinde veya çalışma ortamında, çalışan kişilerin tek tip olmaları, aynı bilgi kültür seviyesine, aynı değer yargılarına, aynı beceri seviyesine sahip olmaları, aynı millete mensup olmaları ya da aynı cinsiyetten olmaları mümkün değildir. Böylesi bir ortam, ancak herhangi bir kimliği veya bağımsız düşünme yeteneği olmayan robotların kullanıldığı bir işyerinde söz konusu olabilecektir. Bu sebeple, kişilerin insan olmaktan kaynaklanan bazı farklılıkları olabilmektedir. Ancak mevcut çalışma hayatı ve ekonomik düzen kâr maksimizasyonu esasına dayandığından, sosyal koruma, eşitsizliklerin giderilmesi gibi kaygılar geri plana itilebilmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılımlarının düşük seviyede gerçekleşmesi, engelliliğin ve “yabancı” olmanın iş bulmada yaşattığı zorluklar bu bakımdan çalışma hayatında sıklıkla görülen sorunlar arasında yer almaktadır.

<sup>21</sup> Serfling, *Crowdworking Monitor Nr. 1*, s.28.

Fiziksel bir işyerindeki sınırlılıkların olmadığı, örneğin kadınların hem aile yaşantılarını neredeyse hiçbir değişikliğe uğramadan sürdürebildikleri hem de kariyerlerinde ilerleme imkânı bulabildikleri, engelli vatandaşların engellerinden dolayı herhangi bir sorun yaşamadan işlerini yapabildikleri sanal işyerlerinde, çalışma hayatında mevcut olan eşitliğe aykırı bazı uygulamaların ortadan kaldırılması mümkün hale gelmektedir<sup>22</sup>. Ancak tabii ki teoride mümkün olan bir durumun uygulamada her zaman teoriye uygun bir şekilde gerçekleşmesi söz konusu olmamaktadır. Nitekim sanal işyeri uygulamalarının ve organizasyonlarının, kadınlar ve erkekler arasında hâlihâzırda var olan eşitsizlikleri göz ardı ederek oluşturulması neticesinde, cinsiyet eşitsizliğinin giderek daha da arttığı görülmektedir<sup>23</sup>.

## İşverenler Açısından

### *İşçi İstihdam Etmekten ve İşyerinden Kaynaklanan Maliyetlerin Düşmesi*

Dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerin insan gücüne olan ihtiyacı giderek ortadan kaldırması neticesinde, artan işgücü arzını karşılayacak iş imkânları azalmaktadır. Zira insanların yerine yapay zekâ sahibi robotlar üretim süreçlerine dâhil edilmektedir. Bu durum da teknolojik işsizliğin muhatabı olmaktan bir şekilde kurtulmuş işçileri daha da düşük ücretlerle çalışmaya zorlamakta ve işverenlerin zaten var olan avantajlı pozisyonlarını daha da avantajlı hale getirmektedir. Ancak düşük ücret, dijitalleşmenin etkisiyle çoğu zaman insana yaraşır bir yaşam sürdürmeyi dahi temin edemeyecek seviyede gerçekleşmektedir. 1 dolara fotoğraf satın alınan bir ortamda profesyonel fotoğrafçılık mesleğinin varlığını sürdürebilmesi imkânsızdır.

Ayrıca artık vasıflı elemana duyulan ihtiyaç da eskisi kadar yüksek değildir. Zira çok düşük ücretler karşılığında platformlara hizmet sunan kişiler ve bunların sunduğu hizmetler o kadar fazladır ki, bunların arasından işverenin işine yarayacak bir işçiyi, kullanabileceği bir ürünü veya hizmeti bulması hiç de zor olmamaktadır. Dolayısıyla, kısıtlı bir insan kaynağının verimini arttırmak veya vasıf ve verim seviyesi yüksek işçileri istihdam etmek için katlanılan yüksek maliyetler, aynı kalitede ürün veya hizmetlerin ücretsiz ya da çok düşük ücretle ve gönüllü olarak verilmesi sayesinde ortadan kalkmaktadır. Bunun neticesinde de vasıflı işçilerin işverenlere karşı sahip oldukları avantajlı konum, kaybolmaktadır<sup>24</sup>.

İş ve işyeri organizasyonu içerisinde önemli bir yeri olan insan kaynakları birimlerine duyulan ihtiyaç da artık ortadan kalkmaktadır<sup>25</sup>. İşçi yerine “bağımsız” çalışanların istihdam edilmesi, işçileri işe alma-işten çıkarma ve iş süreçleri içerisinde işgücü planlaması yapmakla yükümlü insan kaynakları birimlerinin varlığını da gereksizleştirmektedir. Neticede, işveren hem işçilere ödediği ücret ve diğer yasal yükümlülüklerinden kurtulmakta hem de işyeri organizasyonunu daha da küçülterek işyerinden kaynaklanan maliyetleri azaltabilmektedir<sup>26</sup>.

<sup>22</sup> Heeks, “Decent Work”, s.9. Norat Roig-Tierno, Cristina Blasco-Carreras, Alicia Mas-Tur and Belén Ribeiro-Navarrete, “Using Crowdsourcing to Overcome Barriers to Women Entrepreneurship”, *Advances in Crowdsourcing*, der. Fernando J. Garrigos-Simon, Ignacio Gil-Pechuán, Sofia Estelles-Miguel, Springer, 2015, s.121-125.

<sup>23</sup> Michelle A. Travis, “Equality in the Virtual Workplace”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 24/ 2 (2003), s.285.

<sup>24</sup> Prassl/Risak. “Uber, Taskrabbit, and Co.”, s.625.

<sup>25</sup> De Stefano, “The Rise of the Just-in-Time Workforce”, s.478.

<sup>26</sup> Cascio, “Managing a Virtual Workplace”, s.81.

### *İşçiler Üzerindeki Kontrolün Artması*

İşverenin işçi üzerindeki kontrolü, iş sözleşmesinde bağımlılık ilişkisi tespiti sürecinde varlığı aranan ilk ve en önemli husustur. Nitekim işçi ve işveren arasındaki hiyerarşinin varlığını, işverenin kurduğu iş organizasyonu içerisinde işverenin işle ilgili emir ve talimatlarını uygulamakla yükümlü kişilerin varlığına bağlayan kontrol testi; işveren tarafından kurulan işyerinde, onun belirlediği zamanlarda ve onun belirlediği yöntemlerle çalışılmasını bağımlılık ilişkisinin varlığı bakımından zorunlu görmektedir. Buradan yola çıkıldığında, kişilerin istedikleri yerde, istedikleri zamanda ve istedikleri şekilde çalışabilmelerini sağlayan kitle çalışması modellerinde işverenin çalışanları üzerindeki kontrolünün arttığından bahsetmek, ilk bakışta yanlış bir iddia gibi durmaktadır. Ancak işçilerin işyerinde buldukları sınırlı bir süre zarfında işverenin emir ve talimatlarına uymakla yükümlü oldukları ve bu süre haricinde yalnızca sadakat yükümlülüğüne aykırılık hallerinde sorumlu tutulabilecekleri klasik çalışma modelindeki kontrolün derecesi ile haftanın her günü ve günün her saati işverenden emir ve talimat almaya hazır bulunmak zorunda oldukları<sup>27</sup> modeldeki kontrol derecesi kıyas kabul etmeyecek düzeyde farklıdır.

Dijital platformlar, tüm bilgilerin herkese açık olduğu bir ortam olarak gösterilmekte ve bu sayede ideal iş piyasasının şartlarını oluşturduğu iddia edilmekteyse de aslında bu bir yanılsamadan ibarettir. Zira ideal bir iş piyasasında, iş değiştirmek isteyen bir işçinin sahip olduğu bilgi, tecrübe seviyesi ve bunun üzerine inşa edilen işveren değerlendirmeleri de aynı veya benzer nitelikteki işlere geçmek istediğinde dikkate alınmakta, o kişiyi istihdam eden işveren ücreti veya çalışacağı pozisyonu belirlerken bunları göz önünde bulundurmaktadır. Ancak dijital platformların birinde elde edilen bilgi, tecrübe, işveren veya müşteri takdir ve tavsiyeleri, bir diğer platforma taşınmamaktadır. Bu da, özellikle belirli bir çalışma tecrübesine ve kıdeme sahip olan kişilerin platformlar arasında tercih yapabilmelerine engel olmakta, kişileri platformların “köle” si haline getirmektedir<sup>28</sup>.

Dijital platformlarda yapılan işlerin veya belirlenen görevlerin niteliği de kişilerin işverene olan bağımlılıklarını arttırmakta, işverene daha sağlam ve geniş bir kontrol imkânı vermektedir. Dijital platformlar aracılığıyla ilan edilen işler, genellikle asıl yapılması gereken işin çok küçük birimlerini oluşturmaktadır<sup>29</sup>. Örneğin, bir bilgisayar oyunu yazılımında her bir karakterin tasarımı farklı bir kişiye verilmekte, böylece olası hatalar ve bu hatalardan/eksikliklerden/gecikmelerden doğan zararlar en aza indirilmektedir. İşveren, her bir karakterin nasıl tasarlanması gerektiği konusunda ayrıntılı talimatlar verebilmekte, bu talimatlara uyma konusunda sorunlar yaşanması durumunda işi kolaylıkla başka bir kişiye aynı veya daha düşük maliyetle yaptırabilmektedir.

### *İşin İşçi İstihdam Etmeksizin de Gördürülebilmesi*

Platformlar aracılığıyla çalıştırılan veya kendisinden hizmet alınan kişiler, kendilerini işçi olarak görmemekte ve bu yönde bir talepleri de bulunmamaktadır. Dolayısıyla işverenler, ne hukuki ne de ekonomik açıdan aralarında bağımlılık ilişkisi

<sup>27</sup> Heeks, “Decent Work”, s.13. De Stefano, “The Rise of the Just-in-Time Workforce”, s.480.

<sup>28</sup> De Stefano, “The Rise of the Just-in-Time Workforce”, s.14.

<sup>29</sup> De Stefano, “The Rise of the Just-in-Time Workforce”, s.474.

bulunmayan “bağımsız” çalışanlar aracılığıyla ihtiyaç duydukları ürün ve hizmetleri elde edebilmektedirler. Buna karşın; çalışma şartları platform tarafından en ince ayrıntısına kadar belirlenebilmekte ve bunlara uyulmaması halinde “bağımsız” çalışanların platforma üyelikleri sonlandırılmakta ve platform aracılığıyla iş alma imkânları da ortadan kalkmaktadır. Ayrıca bu kişilerin ücretleri, kendisi için hizmet verdikleri kişi/ler tarafından doğrudan kendilerine ödenmemektedir. Hizmet karşılığı ücret öncelikle platforma ödenmekte, platform kendi payını aldıktan sonra ücret, platform tarafından, hizmeti veren kişiye ödenmektedir. Dolayısıyla kişiler, verdikleri hizmet karşılığında elde edecekleri ücret bakımından platforma bağımlıdırlar<sup>30</sup>.

İşini “bağımsız” çalışanlar eliyle yaptıran işverenler, işçi istihdam etmekten doğan sorumlulukların hiçbirisiyle yükümlü tutulamamaktadır. Her ne kadar işverenler için bu durum çok büyük bir fayda sağlamaktaysa da, sosyal korumaya ihtiyaç duyan “bağımsız” çalışanlar açısından o denli kayba sebep olmaktadır. İhtiyaç duyduğu sosyal korumaya erişemeyen çalışanların toplumda ve çalışma ortamında oluşturdukları huzursuzluğun ve toplumun tümü üzerindeki etkilerin gözlemlenebilmesi bakımından Sanayi Devrimi sonrası yaşanan gelişmeleri incelemek yeterli olacaktır.

## İşyerinin Sanallaşmasının İş Hukuku Açısından Doğurduğu Bazı Sorunlar

### Asgari Ücret Düzenlemelerinin Uygulanamaz Hale Gelmesi

İşyerinin sanallaşması neticesinde, işvereni “işçi” istihdam etmeye zorlayan ve çalışan kişilerin işçi olarak nitelendirilmesinde dikkate alınan “işyeri” unsuru, önemini kaybetmektedir. İnternet ve sanal platformlar sayesinde işverenin istediği her an uygun bir ücret karşılığında kendilerine herhangi bir işyeri göstermeden işini yaptırabileceği kişileri bulması kolaylaşmakta, bu da işçi ve işveren arasında birbirlerine duydukları ihtiyaç temelinde gündeme gelen sadakat yükümlülüğünü de bertaraf etmektedir. Zira özellikle işçilerin alternatiflerinin kolaylıkla bulunabilmesi, işin fiziksel bir mekânda yapılmaması ve bu sebeple işyeri olarak nitelendirilecek bir yerin de bulunmaması, maliyetlerden kaçınmak isteyen işveren bakımından, istihdam edilen kişilerin “işçi” kategorisi altında istihdam edilme gerekliliğini yok etmektedir. Sanal işyerlerinde, işverenleri “işçi” istihdam etmeye zorlayan pek çok yasal düzenleme, uygulama imkânı bulamamaktadır. İş sözleşmesinin bağımlılık unsurunda yaşanan zayıflama da dikkate alındığında, kimin işçi/bağımlı çalışan olduğunun tam bir kesinlikte tespit edilmesi mümkün olmadığından, işverenler artık “işçi” istihdam etmek yerine, kendilerine daha az maliyet doğuran “bağımsız” çalışanlar istihdam etme yolunu tercih etmektedirler.

Aslında hiç de bağımsız olmayan, hatta işverene normal bir işçiden ekonomik bakımından daha bağımlı olan “bağımsız” çalışanların istihdam edilmesi, işverenlerin genel giderler arasında önemli bir kalem olarak değerlendirdikleri işçi ücretlerinin olabildiğince düşük bir seviyede belirlenmesinin önünü açmaktadır<sup>31</sup>. Zira bağımsız çalışanlar bakımından hala pek çok ülkede ücretin asgari bir sınırı bulunmamaktadır. İşgücüne ulaşma bakımından internetin işverenler lehine oluşturduğu

<sup>30</sup> Prassl/Risak. “Uber, Taskrabbit, and Co.”, s.624.

<sup>31</sup> Guy Davidov, “Indirect Employment: Should Lead Companies Be Liable?”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37/5 (2015), s.13.

“ideal” ortam<sup>32</sup>, iş arayanların kendilerini daha cazip kılabilmek için ücretleri aşağıya çekmelerine ve bir nevi “yoklukta yarışmalarına” yol açmaktadır<sup>33</sup>.

Asgari ücret seviyesi bir yana, çoğu zaman yoksulluk seviyesinde dahi oluşmayan ücretler, çalışanların güvencesiz, iş yasalarının sağladığı herhangi bir korumadan faydalanma imkânına kavuşamayacakları işleri tercih etmelerini zorunlu kılmaktadır. Sonuç olarak, yasalarda asgari ücret düzenlemeleri mevcut olsa da bu düzenlemeler, ihtiyacı olan kişileri korumaktan uzak kalmaktadır.

### İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Uygulanamaz Hale Gelmesi

İşyeri, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınabilmesi ve kanun hükümlerinin gerektiği şekilde uygulanabilmesi bakımından bir temel niteliğini taşımaktadır. Zira ortaya çıkacak risklerin ve tehlikelerin neler olduğu, her işyerinin kendi özelliklerine göre belirlenmektedir. Tabii ki işyerlerinde asgari düzeyde alınması gereken ve tüm işyerleri için ortak olan önlemler bulunmaktadır, ancak yapılan işin tehlike derecesine ve işyerinin bulunduğu yere, taşıdığı özelliklere göre ilave tedbirlerin alınması da gerekebilmektedir.

Esnek çalışma, uzaklaştırma stratejileri ve özellikle de dijitalleşme neticesinde işyerinin sabit ve belirli olma niteliğini kaybetmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemelerin de uygulanabilirliğini zorlaştırmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, risklerin ve tehlikelerin net olarak tespit edilememesi sebebiyle işyerinde ortaya çıkabilecek kazaları ve zararları önleme amacını gerçekleştirmek için artık kullanılamamaktadır. İşverenin işyerinde ortaya çıkan zararlardan sorumlu olması ve buna ilişkin tazminat yükümlülüğünün bulunduğu, bu sebeple de işyeri sabit olmasa dahi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin uygulanabilirliğini muhafaza ettiği iddiası maalesef ki yerinde olmayacaktır. Zira her ne kadar işverenin yasal olarak bir yükümlülüğü bulursa da, kendi müdahale alanı dışında olan ve sabit olmayan yerlerdeki risklere ve tedbirlere karşı önlem alması kendisinden beklenemeyeceğinden, ortaya çıkan zararlardan da işvereni tazminat borcu altına sokmak hakkaniyete uygun olmayacaktır.

Sabit bir işyerinin mevcut olmaması, elbette iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin uygulanması bakımından birtakım sorunları gündeme getirmektedir. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli tedbirlerin alınmadığı işyerlerinde oluşacak tehlikelere maruz kalınmasını engellemesi açısından işçilerin lehine bir durum da oluşturabilmektedir. Zira bu sayede işçi, sağlığından ve güvenliğinden endişe etmeyeceği bir yerde çalışma imkânına kavuşacak ve aynı zamanda yaptığı iş karşılığında ücrete de hak kazanacaktır. Konuya pragmatik yaklaşıldığında, platformlar aracılığıyla çalışmanın bu tür bir faydasından bahsetmek mümkün olsa da hukuki açıdan ele alındığında bu durumun hukuka ve kanun koyucunun amacına uygun olmadığını ifade etmek gerekmektedir.

### Sendikal Örgütlenmenin Zorlaşması

Bir işyerinde veya işletmede sendikal örgütlenmenin gündeme gelebilmesi için, öncelikle işçilerin ortak karar alabilecekleri, yani birbirleriyle temasa geçebilecekleri

<sup>32</sup> Cristiano Codagnone, Fabienne Abadie, Federico Biagi, *The Future of Work in the 'Sharing Economy'*, Seville: EC Joint Research Centre, 2016, s.6.

<sup>33</sup> Ben Z. Steinberger, “Redefining Employee in the Gig Economy: Shielding Workers from the Uber Model”, *Fordham Journal of Corporate and Financial Law*, 23/2 (2018), s.594.

bir ortamın bulunması gereklidir. Bu ortam, işçilere ortak sorunlarını ve bunların çözümlerini birbirleriyle paylaşma imkânı sağlayacağından, kolektif hareket etme yönünde karar alınmasına da zemin hazırlayacaktır<sup>34</sup>. Dijitalleşmeyle birlikte, iletişimin daha da kolaylaştığı ve aynı işyerinde çalışıyor olmaları dahi işçilerin her an için birbirleriyle temasta olabilecekleri, bu sayede de sendikal örgütlenmenin ve sendikal örgütlenmenin en temel motivasyonlarından biri olan toplu sözleşme yapabilmelerinin önünde öncekine nazaran daha az engel olduğu iddia edilebilecektir. İki temel gerçek göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu iddianın mevcut durumla bağdaşmadığı açık bir şekilde ortaya konulacaktır.

İlk olarak, dijitalleşmenin işyeri ve iş yapma şekilleri üzerinde oluşturduğu etkiler, işverenleri işçi istihdam etmek yerine “bağımsız” çalışanlar istihdam etmeye yönelttiğinden<sup>35</sup> ve bu kişilerin toplu sözleşme yapma hakları bulunmadığından, işverenlerin karşısında en temel haklar arasında yer alan asgari ücret, dinlenme vb. haklarını dahi bir “hak” olarak kabul ettirmeleri mümkün olmamaktadır. Söz konusu “bağımsız” çalışanlar işveren sıfatını haiz olmaları halinde sendikalara üye olabilecek ve dolayısıyla da toplu sözleşme yapma hakkına sahip olabileceklerdir. Bununla birlikte, kuracakları veya üye olacakları sendikalar aracılığıyla kendisine ekonomik olarak bağımlı oldukları ve kendisinden hak talep edecekleri işverenlerle aynı hukuki kategoride olmaları, bağımlı oldukları kişilerden talepte bulunmalarını engellemektedir. İşçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıkları düzenlemeyi temel esas olarak alan toplu sözleşme ve sendikalaşmaya ilişkin yasal düzenlemeler de dikkate alındığında, bir işveren sendikasının, üyesi olan veya olmayan işverene karşı herhangi bir hak talep etme imkânının bulunmadığı ortadadır. Dolayısıyla, kendilerine ait işyerleri olan ve işverenin kurduğu işyerinde çalışmayan “bağımsız” çalışanlar toplu sözleşmelerle hak talebinde bulunamamaktadırlar. Oysaki aslında işçilerle kıyaslandığında sosyal korumaya daha çok ihtiyaç duyan bu sözde “bağımsız” çalışanların da sendikalara üye olabilmeleri veya en azından toplu sözleşme yapma hakkına sahip olmaları sosyal devlet ilkesine ve iş hukukunun amacına daha uygun düşecektir<sup>36</sup>. Her ne kadar tüzel kişilik perdesinin aralanması ve birlikte istihdam kavramlarıyla görünürdeki hukuki ilişkinin temelinde yatan asıl hukuki ilişkinin belirlenmesinin mümkün olduğu dile getirilse de, uygulamada sorunların devam ettiği görülmektedir.

İkinci olarak da, dijitalleşmenin ve işyerinin “sanallaşmasının” işverene iş organizasyonu bakımından sağladığı avantajlı konumun sendikal örgütlenme üzerindeki etkisinden bahsetmek gerekmektedir. Fiziksel varlığı bulunan bir işyerinde işçilerin birbirleriyle temasa geçmelerini ve etkileşimde bulunmalarını engellemek mümkün değildir. Zira birbirlerini arada herhangi bir vasıta olmadan görebilmektedirler. Dolayısıyla, sendikal örgütlenmenin öncülü olan iletişim süreci, alışlageldik bir işyerinde rahatlıkla gerçekleştirilebilecektir. Sanal ortamlarda ise, işçilerin birbirleriyle doğrudan temasa geçmeleri mümkün olmamaktadır. Bu durum, işverene iş organizasyonunu işçilerin birbirleriyle mümkün olduğunca az iletişime geçebilecekleri şekilde tasarlama bakımından önemli bir fırsat sunmaktadır. Örneğin, işyerinde kimlerin çalıştığına dair işçileri bilgilendirme zorunluluğunun bulunmaması sebebiyle, işçiler yalnızca kendi buldukları birimdeki ve işin yapı-

<sup>34</sup> Prassl/Risak. “Uber, Taskrabbit, and Co.”, s.628.

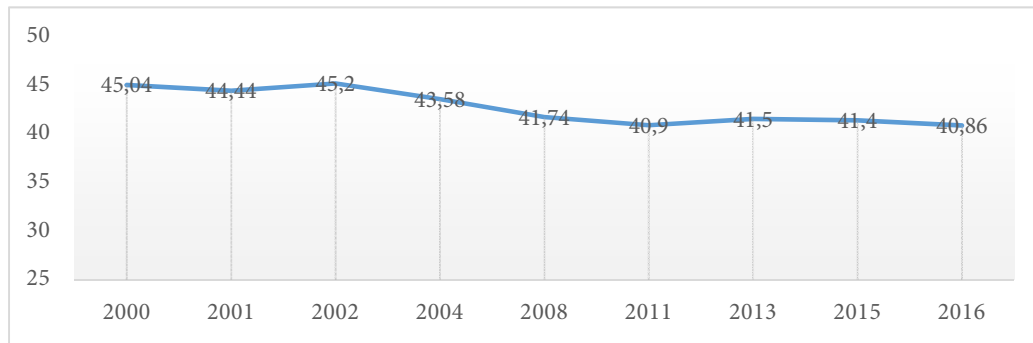
<sup>35</sup> Davidov, “Indirect Employment”, s.6.

<sup>36</sup> Sayım Yorğun, *Ekonomik Politikalar ve Endüstri İlişkilerinin Geleceği*, İstanbul: Beta Basım, 2019, s.168.

ması için zorunlu olarak temas kurdukları diğer işçilerle iletişim kurabilmektedirler. Kaldı ki bu iletişim de sınırlı bir çerçevede kalmakta, işçilerin iş haricinde ortak bir anlayış oluşturmalarına, birbirlerini tanımalarına imkân vermemektedir<sup>37</sup>. Sonuç olarak, sanal işyerlerinde sendikalaşmadan ve toplu pazarlık süreçlerini hayata geçirmekten bahsedilememektedir. Özellikle 80’li yıllardan sonra tüm dünyada dijitalleşmeyle birlikte sendikalaşma oranlarının hızla düşme eğilimi, bu durumu açıkça ortaya koymaktadır.

Teknolojik gelişmişlik indeksinin ilke beş sırasında yer alan İzlanda, Güney Kore, İsviçre, Danimarka ve Birleşik Krallık’taki sendika yoğunluklarına bakıldığında, dijitalleşmeye paralel olarak bu oranların düşüş gösterdiği tespit edilmektedir. Bu ülkelerde 2000 yılında sendika yoğunlukları sırasıyla; İzlanda’da %89.4, Güney Kore’de %11.4, İsviçre’de %20.2, Danimarka’da %74.5 ve Birleşik Krallık’ta %29.7 olarak gerçekleşmiştir. Ancak 2017 ve 2018 yılı verilerine bakıldığında, İzlanda hariç diğer dört ülkede sendika yoğunluklarının önemli düşüşler yaşadığı görülmektedir. Buna göre 2017 yılında sendika yoğunluğu Güney Kore’de %10,4, İsviçre’de %14.9 olarak gerçekleşmiştir<sup>38</sup>. İzlanda, Danimarka ve Birleşik Krallık’taki sendika yoğunlukları ise 2018 yılında sırasıyla; %91.8, %66.5 ve %23.4 olarak gerçekleşmiştir. Bu ülkelerin ortalama sendika yoğunluklarının yıllar içerisindeki değişimine bakıldığında ise, eğilimin aşağı yönlü olduğu görülmektedir.

*Grafik 1. Teknolojik Gelişmişlik Endeksinin İlk Beş Sırasında Yer Alan Ülkelerin Sendika Yoğunluğu Ortalaması (Ağırlıklı Olmayan)*



Kaynak: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>, (Çevrimiçi), 02.03.2021.

Tabii ki dijitalleşmeyi sendikalaşma eğiliminin azalmasındaki tek etken olarak görmek mümkün değildir. Yapısal, siyasal, sosyo-kültürel ve yasal pek çok unsurun sendikalaşma üzerinde etkilerde bulunduğu görülmektedir. Buna karşın, dijitalleşmenin sendikalaşma üzerindeki etkisini de görmezden gelmek mümkün değildir. Dijitalleşmenin söz konusu unsurların bir sonucu olmanın yanı sıra, onların etkilerini daha pekiştiren, hızlandıran bir etki gösterdiğini ifade etmek mümkündür.

## Sonuç

Dijitalleşmenin işyeri kavramı ve bu kavram temelinde oluşturulan iş yasaları üzerinde oluşturduğu etki, işçilerin en temel haklarında aşınmaya yol açmaktadır. Elbette ki teknolojik gelişmelerin önünde durmak mümkün ve doğru değildir; fakat bu gelişmeler çalışma hayatının tarafları arasındaki dengeyi sağlayacak şekilde

<sup>37</sup> Howcroft/ Bergvall-Kåreborn, “A Typology of Crowdworke Platforms”, s.26.

<sup>38</sup> Bu ülkeler 2018 yılında veri bildirmediklerinden dolayı, en son bildirimde buldukları yıl olan 2017’ye ait oranlar verilmiştir.

yönlendirilmelidir. Her ne kadar teknolojik gelişmişlik seviyesi bakımından günümüzün, Sanayi Devrimi'nin ortaya çıktığı dönemden büyük farklılıkları bulunsa da, çalışanlar üzerindeki etkileri bakımından her iki dönem birbiriyle önemli ölçüde benzeşmektedir. O dönemde iş hukukunun ayrı bir hukuk dalı olarak tesis edilmesini gerektiren gelişmeler, bu dönemde ise iş hukukunun yenilenmesini ve yeni kavramların geliştirilmesini gerektirmektedir.

İşverenlerin işçi yerine görünürde bağımsız, ancak esasında bir işçiye göre ekonomik ve hiyerarşik açıdan çok daha bağımlı olan çalışanları istihdam etme eğilimleri, zaten işverene karşı zayıf olan işçilerin ve genel olarak çalışanların, daha da zayıflamalarına sebep olmaktadır. Asgari ücret, sendikal haklar, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gibi temel haklara sahip olmayan bir çalışan grubunun ne derece savunmasız ve korunmaya muhtaç durumda olduğu ortadadır. İşyerinin sanallaşması neticesinde ortaya çıkan birtakım imkânsızlıklardan dolayı işverenin iş sağlığı ve güvenliği gibi temel işçi haklarından sorumsuz olması ya da sorumluluğunun sınırlandırılması gerektiğini ileri sürmek, kolaycılık olacaktır. Sorun, mevcut düşünme kalıplarının ve kavramların dışına çıkılarak değerlendirilmeli, korunması gereken kavramlar veya mevcut hukuki düzenlemeler değil, hakkını savunma ve talep etme bakımından dezavantajlı kişiler oldukları dikkate alınmalıdır.

### Kaynakça

- Aloisi, Antonio. "Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of on-Demand/Gig Economy Platforms". *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 37/3 (2016): 653-690.
- Cascio, Wayne F. "Managing a Virtual Workplace". *Academy of Management Executive*. 14/3 (2000): 81-90.
- Codagnone, Cristiano, Fabienne Abadie ve Federico Biagi, *The Future of Work in the 'Sharing Economy'*. Sevilla: EC Joint Research Centre, 2016.
- Davidov, Guy. "Indirect Employment: Should Lead Companies Be Liable?". *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 37/5 (2015): 5-36.
- De Stefano, Valerio. "The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy". *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 37/3 (2016): 471-504.
- Degryse, Christophe. *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*. Brüksel: European Trade Union Institute, 2016.
- Estellés-Arolas, Enrique, Raúl Navarro-Giner ve Fernando González-Ladrón-de-Guevara. "Crowdsourcing Fundamentals: Definition and Typology". *Advances in Crowdsourcing*. Der. Fernando J. Garrigos-Simon, Ignacio Gil-Pechuán, Sofia Estelles-Miguel. Springer, 2015: 33-48.
- Gerber, Christine ve Martin Krzywdzinski. "Brave New Digital Work? New Forms of Performance Control in Crowdwork". *Work and Labor in the Digital Age*. Der. Steven P. Vallas, Anne Kovalainen. Bingley: Emerald. 2019: 121-143.
- Hamblin, Heather. "Employees' Perspectives on One Dimension of Labour Flexibility: Working At A Distance". *Work, Employment & Society*. 9/3 (1995): 473-498.
- Heeks, Richard. *Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc.* Manchester: Centre for Development Informatics Global



- Development Institute, 2017.
- Howcroft, Debra ve Birgitta Bergvall-Kåreborn, “A Typology of Crowdwork Platforms”. *Work, Employment and Society*. 33/1 (2019): 21-38.
- Jeff Howe, “The Rise of Crowdsourcing”, *Wired Magazine*. 14.06 (2006): 1-5.
- Kittur, Aniket, Jeffrey V. Nickerson, Michael Bernstein, Elizabeth Gerber, Aaron Shaw, John Zimmerman, Matt Lease ve John Horton. “The Future of Crowd Work”. *Proceedings of the 2013 Conference on Computer Supported Cooperative Work (CSCW '13)*. New York: Association for Computing Machinery, 2013, 1301–1318.
- Li, Wei, Wei-Tek Tsai ve Wenjun Wu. “Crowdsourcing for Large-Scale Software Development”. *Crowdsourcing: Cloud-Based Software Development*. Der. Wei Li, Michael N. Huhns, Wei-Tek Tsai, Wenjun Wu, Springer, 2015: 3-24.
- Prassl, Jeremias ve Martin Risak. “Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers - Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 37/3 (2016): 619-652.
- Roig-Tierno, Norat, Cristina Blasco-Carreras, Alicia Mas-Tur ve Belén Ribeiro-Navarrete. “Using Crowdsourcing to Overcome Barriers to Women Entrepreneurship”. *Advances in Crowdsourcing*. Der. Fernando J. Garrigos-Simon, Ignacio Gil-Pechuán, Sofia Estelles-Miguel. Springer, 2015: 119-128.
- Schess, Nancy B. “Then and Now: How Technology Has Changed the Workplace”. *Hofstra Labor & Employment Law Journal*. 30/2 (2013): 435-458.
- Schulte, Julian, Katharina D. Schlicher ve Günter W. Maier, “Working Everywhere and Every Time? - Chances and Risks in Crowdworking and Crowdsourcing Work Design”. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*. 51 (2020): 59-69.
- Serfling, Oliver. *Crowdworking Monitor Nr. 1*, Bundesministerium Für Arbeit und Soziales, 2018.
- Steinberger, Ben Z. “Redefining Employee in the Gig Economy: Shielding Workers from the Uber Model”. *Fordham Journal of Corporate and Financial Law*. 23/2 (2018): 577-596.
- Travis, Michelle A. “Equality in the Virtual Workplace”. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*. 24/2 (2003): 283-376.
- Yorğun, Sayım. *Ekonomik Politikalar ve Endüstri İlişkilerinin Geleceği*. İstanbul: Beta Basım, 2019.






## Covid-19 Gölgesinde Çalışmanın Geleceği Tartışmaları ve Avrupa Birliği'nde Kamusal Sosyal Harcamalar

Future of Work Discussion under the Shadow of Covid-19 and European Union's Social Protection Expenditures

UMUT YERTÜM\*

\* Res. Asst. Dr., Kırklareli University, FEAS, Department of Labour Economics and Industrial Relations, Kayalı Campus, Kofçaz Yolu Üzeri, B Blok, Kat 3, 39000 Kırklareli, Turkey, Email: [umutyertum@klu.edu.tr](mailto:umutyertum@klu.edu.tr)  
 <https://orcid.org/0000-0003-1548-264X>

**Öz:** 1970'li yıllardan itibaren post-endüstriyel toplum teorisyenleri tarafından sıklıkla tartışılan çalışmanın geleceği olgusu teknolojinin istihdam üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır. Teknolojinin emek talebini azaltması, işsizlik artışı ile sonuçlanmıştır. Bu çalışmanın amacı Covid-19 ile mücadelede gündeme gelen devlet müdahalesi, AB'deki yansımalarını incelemektir. Bu amaçla, Avrupa Konseyi, SURE programı ve Eurostat verileri incelenmiştir. Yapılan incelemede Covid-19 nedeniyle AB 27 ülkelerinde ortalama işsizlik 2019 yılında %6,8'den 2020 yılında %7,2'ye yükselirken, istihdam aynı dönemlerde %68,4'ten %67,4'e düşmüştür; kamusal harcamalar ise %46,6'dan %53,4'e yükselmiştir. Son olarak Covid-19 ile etkin mücadele için 2,364 trilyon € değerinde ortak fon oluşturan AB, işgücü piyasalarındaki etkisi azaltmak ve daha etkin mücadele için kurduğu SURE programına katılan 30 milyon çalışan ve 2,5 milyon işletmeye destek için 94 milyar € fon kullanmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Covid-19, Post-endüstriyel toplum, İstihdam, İşsizlik, SURE programı, Kamusal harcamalar

**Abstract:** The phenomenon of the future of work, which has been frequently discussed by post-industrial society theorists since the 1970s, focuses on the effects of technology on employment. Unemployment, which is at the forefront of these effects, and the public intervention necessary to combat it form the basis of these discussions. The aim of this study is to examine the reflections of the state intervention in the fight against Covid-19 in the EU. For this purpose, the data of the Council of Europe, the SURE program and Eurostat were examined. In the review, the average unemployment in EU 27 countries increased from 6.8% in 2019 to 7.2% in 2020 due to Covid-19, while employment decreased from 68.4% to 67.4% in the same periods; public expenditures increased from 46.6% to 53.4%. Finally, the EU, which created a joint fund of € 2,364 trillion for the effective fight against Covid-19, used € 94 billion funds to support 30 million employees and 2.5 million businesses participating in the SURE program, which it established to reduce the impact in the labor markets and to fight more effectively.

**Keywords:** Covid-19, Post-Industrial Society, Employment, Unemployment, Public expenditure, SURE programme

Gönderim 31 Temmuz 2021  
Düzeltilmiş Gönderim 18 Eylül 2021  
Kabul 20 Eylül 2021

Received 31 July 2021  
Received in revised form 18 September 2021  
Accepted 20 September 2021

## Giriş

Teknolojinin gelişmesi ve çalışma hayatını derinden etkilemesi tartışmaları çok eskilere dayanmış olsa da modern anlamda çalışmanın geleceği tartışmalarının endüstri devrimi ile başladığını söylemek yerinde olacaktır. Tarih boyunca teknoloji, üretimin verimli hale gelmesini sağlarken, işgücünün hem niceliğini hem de niteliğini etkilemiştir. Öyle ki teknolojik gelişim kitlesel üretimin baskın olduğu 1945-1975 yılları arasında istihdamın artmasını sağlarken, 1975 sonrası ise artan rekabet baskısı ile istihdamın niteliğini değiştirerek işgücü talebinin azalmasına neden olmuştur. Başka bir ifade ile anlatılacak olursa, teknolojinin üretimde kullanılabilir olması, kimi zaman istihdamı arttırmış kimi zaman ise istihdamı baskılayarak işsizliğe neden olmuştur. Tüm bu etkileri bir tarafa bırakılırsa, teknolojinin gelişimi bir yandan üretim maliyetlerinin düşürülmesine diğer yandan üretim miktarlarının arttırılmasına imkân tanımıştır.

Çalışmanın geleceği tartışmaları ise genel olarak teknolojinin üretimde kullanılmasının neticesinde; insan emeğine olan talebin zamanla azalarak ortadan kalkacağı varsayımlarına odaklanmaktadır. Post-endüstriyel toplum teorisyenleri, endüstri toplumuna özgü üretimin yerini Daniel Bell'in ifade ettiği gibi bilgi ekonomisi, Gorz'un ifade ettiği gibi maddesiz üretim, Toffler'in ifade ettiği gibi prosumer (üreten tüketici) ya da Rifkin'in ifade ettiği gibi çalışmanın olmadığı topluma bıraktığını ifade etmektedir. Tüm bu tanımlamaların ortak yönünü; tam zamanlı ve güvenceli işlere olan talebin zamanla azalarak ortadan kalkacağı oluşturmaktadır.

2000'li yıllardan itibaren özel sektör istihdamı ve üretim verimliliği arasındaki ilişkinin ortadan kalktığına yönelik bilimsel çalışmalar sıklaşmış ve üretimin arttırılması için istihdama değil teknolojiye yatırımın daha ekonomik olduğu vurgulanmıştır. 2010'lu yılların başından itibaren yapay zekâ, nesnelerin interneti, mikro sensörler, sürücüsüz araçlar, karanlık fabrikalar, platform ekonomileri vb. yeni teknolojilerin sosyal hayatta baskın olduğu bir dönem başlamıştır. Klaus Schwab'ın Sanayi 4.0 olarak tanımladığı bu yeni üretim modelinde insan emeğine olan talep azalırken; birçok üretim modelinde insan emeği üretimden tamamen çıkarılmıştır.

Sanayi 4.0 tartışmaları devam ederken; 2019 yılı Mart ayında Çin'in Wuhan eyaletinde patlak veren Covid-19 pandemisi ise karantina ve tam kapanma uygulamaları nedeniyle sosyal hayat durma noktasına gelmiştir. Tam kapanmaların yaygınlaşması ile ise birçok sektörde üretim tamamen durmuştur. Sosyal ve ekonomik alanda meydana gelen bu gelişmeler ise emek talebini düşürerek geçici de olsa kitlesel bir işsizliğe neden olmuştur.

Öyle ki, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre Covid-19 pandemisi, 250 milyon tam zamanlı istihdamın ortadan kalkmasına neden olmuştur. Rifkin'in 2050 yılı itibariyle sosyal soruna dönüşeceğini iddia ettiği kitlesel işsizlik, Covid-19 ile 2020 yılında tüm dünyayı tehdit eden boyutlara ulaşmıştır.

Post-endüstriyel teorisyenler tarafından dile getirilen; teknolojik gelişmenin emek talebini azaltarak kitlesel işsizliğe neden olacağı vurgusu Covid-19 pandemisi ile tekrar gündeme gelmiş ve yaşanan geçici işsizlik sürecinde kamu müdahalelerinin yeterliliği tartışılmaya başlanmıştır. Geçici işsizliğin yaygınlaştığı bu süreçte bazı ülkeler tüm kesimleri kapsayacak şekilde doğrudan nakdi destek programlarına başvururken; bazı ülkeler aktif işgücü piyasası uygulamalarını devreye sokarak etkileri azaltma yolunu seçmiştir.

İşgücü piyasalarında var olan işsizliğin azaltılmasına yönelik politikalar, ekonomik kriz ya da savaş gibi olağanüstü durumlarda uygulanamamaktadır. İstihdamın desteklenmesi için gerekli şartların başında uygun bir sosyo-ekonomik konjonktür gerekmektedir.

İşte bu çalışma Covid-19 gibi tüm dünyayı etkisine alan pandemiyle mücadele yöntemlerine odaklanmaktadır. Pandemi nedeniyle azalan işgücü talebin nedeniyle başvuru kamusal sosyal harcamalara ve müdahalelere odaklanmaktadır. Bu amaçla; Avrupa Konseyi, Eurostat ve SURE programına ait veriler analiz edilmiştir.

### Çalışmanın Geleceği Tartışmaları

Teknolojinin hızla gelişerek çalışma hayatını etkileyeceği ve dolayısıyla talep edilen işgücü talebini etkileyeceği varsayımları sanayileşmenin yoğunlaşmaya başladığı 19. Yüzyılın başından itibaren yaygınlık kazanmış olsa da etkilerine yönelik ilgi daha eskilere gitmektedir. Sanayileşmenin ivme kazanmasıyla insanların kırsal alandan kentsel alanlara göçü, kentlerde farklı taleplerin oluşmasına neden olmuştur. Adam Smith, din görevlileri, oyuncular, avukatlar ve sanatçıların üretmiş olduğu hizmetleri verimsiz nitelendirerek, verimli emeğin sadece sanayi üretimi olduğunu vurgulamıştır.<sup>1</sup>

Hizmetler sektörü özelinde verimli ve verimsiz emek tartışmaları 1930'lu yıllara kadar devam etmiştir. Bu yıllarda talep edilen hizmetlerin çoğunluğu lüks olarak nitelendirilmiş, verimlilik tarım ve sanayi sektörlerine atfedilmiştir. Bu iki sektör dışında üçüncü bir sektörün varlığı 1930'lu yılların sonundan itibaren yapılan akademik çalışmalarda kendisine yer bulabilmiştir. Allan Fisher, Jean Fourastie ve Colin Clark yaptıkları çalışmalarla bu alandaki öncülüğü ele almıştır.<sup>2</sup> Hizmetler sektörüne yönelik akademik çalışmalar bu dönemde başlamış olsa da bugün atfedilen değer söz konusu olmamıştır.

Bu çalışmalarda hizmetler sektörü üçüncü bir sektör olarak kabul edilse de hizmetler sektöründeki verimliliğin istatistiksel olarak ölçümü zor olduğu için verimsiz olarak nitelendirilmiştir. Hizmetler sektörü ile tarım-sanayi sektörleri arasında sistimli bir verimlilik farkından bahsedilemeyeceğini, daha önceki çalışmasını 1960 yılında güncelleyerek, ilk defa Colin Clark ifade etmiştir.<sup>3</sup>

Hizmetler sektörünün tarım ve sanayi gibi üçüncü bir sektör olarak kabul görmesi, istihdamın sanayi sektöründen hizmetler sektörüne kayması ile birleşince, çalışmanın geleceği tartışmalarını alevlendirmiştir. Teknolojinin başlangıçta pahalı ve uygulanabilirliğinin sınırlı olması, tartışmaların büyümesini kısmen engellese de teknolojinin ucuzlamasıyla tartışmalar kaldığı yerden devam etmiştir.

Teknolojik gelişmelerin üstel bir gelişime sahip olduğunu ifade eden Gordon Moore, 1965 yılında yayınladığı makalede bilgisayar üretiminde kullanılan çiplerden yola çıkarak bir hesaplama yapmıştır. Bu hesaplama göre teknolojiye meydana gelen gelişmeler ortalama 2 yılda bir katlanarak devam etmektedir. Moore Yasası olarak da bilinen bu hesaplamalara göre teknolojik kapasite düzeyi bir yandan iki

<sup>1</sup> Adam Smith, "An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations", *Adam Smith*, Der. Edwin Cannan, 1904, s.440, <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/251119>.

<sup>2</sup> Jean-Claude Delaunay ve J. Gadrey, *Services in Economic Thought: Three Centuries of Debate*, International Studies in the Service Economy, vol. 3. Boston: Kluwer Academic Publishers, 1992, s.75.

<sup>3</sup> Delaunay ve Gadrey, 154-55.

yılda bir iki katına çıkarken, diğer yandan ucuzlayarak tabana yayılmaktadır.<sup>4</sup> Bu durum genelde toplumsal hayatı özelde ise çalışma hayatını radikal bir biçimde etkilemektedir.

Teknolojik gelişimin süreklilik sağlaması çalışma hayatına etkisini de hızlandırmıştır. Nitekim Keynes Torunlarımızın Önündeki Ekonomik Olasılıklar adlı makalesinde bu durumu incelemiş ve teknolojinin işsizliğe neden olacağı uyarısında bulunmuştur<sup>5</sup>. Benzer şekilde Leontief de Keynes gibi teknoloji tartışmalarına katılarak; traktörün icadından sonra atlara olan talebin önce azaldığı sonra ortadan kalktığını belirterek, insan emeğine olan talebin de teknolojideki gelişmelerle ters orantılı olarak önce azalacağı sonra ortadan kalkacağı uyarısında bulunmuştur.<sup>6</sup>

### Post-Endüstriyel Toplum

Teknolojinin genelde toplumsal hayatı özelde ise çalışma hayatını ters yüz edeceği tartışmaları eskilere dayansa da endüstri toplumunun miadını doldurduğu vurgusunu ilk önce Daniel Bell yapmıştır. Bell yapmış olduğu çalışmaların büyük çoğunluğunda istihdam ve onun dönüşümüne odaklanmıştır. 1947 yılında kaleme aldığı *Adjusting Men to Machines* adlı eserinde tarım-sanayi sektörlerinin dışında yeni bir sektörün oluştuğuna ve teknolojinin buna adapte edilmesine önem verilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır.<sup>7</sup>

1940'lı yıllardan itibaren çalışmanın dönüşümüne odaklanan Bell, Colin Clark tarafından yapılan çalışmaları referans alarak üçlü sektör tanımlamasını yapmış ve ilk defa post-endüstriyel toplum kavramını kullanmıştır. 1973 yılında yayınladığı *The Coming of Post-Industrial Society* adlı çalışmasında ise; buhar gücü, elektrik ve gazdan enerji elde edilmesinin endüstri toplumunun temeli olduğunu fakat post-endüstri toplumunda bunun çok daha farklı ve fazla katmandan meydana geldiğini ifade etmektedir. Bell'e göre ilk ve en önemli geçiş imalata dayalı üretimden hizmetler sektörüne geçişte yaşanacaktır. Bu geçişle istihdam edilenlerin büyük bir bölümü sanayiden hizmetler sektörüne geçecektir. Bell'e göre post-endüstriyel toplumda görülecek en önemli değişimlerden bir diğeri bilgi değer teorisidir. Klasik iktisatçılar tarafından endüstri toplumu emek değer teorisine dayanırken post-endüstriyel toplumda bu değişmektedir. Buna göre artık yenilik yaratmanın kaynağı bilgidir ve bilgi teknolojisi ile bilgiyi kullanan herkesin hayatı sonsuza dek değişecektir.<sup>8</sup>

Bell, post-endüstriyel dönüşümü tanımlayıp ortaya çıkan toplumu ve bu toplumun çalışma olgularını sosyolojik bir bakışla incelerken, Andre Gorz daha radikal bir tavır takınarak çalışma olgusuna ve maddesiz üretimin yükselişine odaklanmıştır. Gorz, gerçekleşen dönüşümleri sosyalizm ya da kapitalizmle açıklamanın güçlüğüne değinerek; post-endüstriyel toplumu bu iki akımın ötesinde bir yere konumlandırmaktadır.

<sup>4</sup> "Moore's Law: Computer Science", Encyclopedia Britannica, erişim 10 Ocak 2020, <https://www.britannica.com/technology/Moores-law>.

<sup>5</sup> John Maynard Keynes, "Economic Possibilities for Our Grandchildren (1930)", *Essays in Persuasion*, New York: Harcourt Brace, 1932.

<sup>6</sup> Wassily Leontief, "National Perspective: The Definition of Problems and Opportunities", içinde *The long-Term Impact of Technology on Employment and Unemployment*, Washington: National Academies Press, 1983, s.3-4.

<sup>7</sup> Malcolm Waters, *Key Sociologists: Daniel Bell*, Routledge, 2002, s.12-13.

<sup>8</sup> Daniel Bell, *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, Special Anniversary ed New York: Basic Books, 1999, s.14-18.

Adam Smith'ten beri değer kaynağı olarak kabul edilen soyut emeğin post-endüstriyel toplumda yerini karmaşık emeğe bıraktığını ifade eden Gorz, zaman birimi ile ürün biriminin çarpımından elde edilen maddi üretimin yerini *maddesiz üretime* bıraktığını ifade etmektedir.<sup>9</sup> Gorz da Bell gibi bilgiye vurgu yaparak, bilgi ekonomisi olgusunu ön plana çıkarmaktadır. Maddesiz üretim olarak adlandırdığı bilgi ekonomisine göre; post-endüstriyel toplumda bilgi bir kere üretildikten sonra yeniden üretmek için katlanılan maliyet sifıra yakındır. Bu yüzden bilgi ekonomisinde üretmenin maliyeti hiçbir zaman ilk üretim maliyeti ile ilişkili olmayacaktır. Gorz'a göre değerli olan bilgi değil, bilgiye erişimdir. Bilginin üretimde maliyetleri düşürmesi, bir yandan ürünlerin ucuzlaşmasına diğer yandan üretimde talep edilen emeğin azalmasına neden olmaktadır.<sup>10</sup>

Bell'in aksine Gorz, çalışmanın geleceğine yönelik daha net bir açıklama getirerek; büyük zenginlik kaynağı olarak görülen doğrudan emeğin bu özelliğini kaybettiğini dolayısıyla zenginliğin ölçümünde de kullanılamayacağını ifade etmektedir. Yine Gorz'a göre post-endüstriyel toplumda çalışma sürelerinin mübadele değerinin anlamını yitirdiği için refah, üretim ve çalışma ilişkilerinin yeniden kurulması gerekmektedir.<sup>11</sup>

Gorz, istihdam ve üretim ilişkilerinin geleceğini yorumlarken, bildiğimiz anlamda çalışma olgusunun sonuna geldiğimizi belirtmektedir. Gorz'a göre endüstri toplumu ya da diğer bir ifade ile çalışma uygarlığının dayattığı normların sonuna geldiği için post-endüstriyel toplumun bunu tartışmaya başlaması gerekmektedir. Gorz, endüstriyel çalışmanın sonuna geldiğimizi ifade ederken, yaratıcılık anlamındaki çalışmanın ise devam edeceğini belirtmektedir.<sup>12</sup>

Endüstriyel çalışmanın zamanla ortadan kalkacağından hareketle Gorz, var olan işlerin çalışmak isteyenler arasında bölüştürülmesinin bir tercihten öte zorunluluk haline geldiğini belirtmektedir. Gorz'a göre teknolojinin her geçen gün otomasyona imkân vermesi ile talep edilen emek buna paralel olarak azalacak ve bunun bir sonucu olarak da toplumda işsiz sayısının sürekli artacaktır. Gorz, toplumsal barışın sağlanması, işsizlerin ve kamusal desteğe bağımlı birey sayısının azalması için çalışmanın bölüştürülmesinin elzem olduğunu ileri sürmektedir.<sup>13</sup>

Çalışmanın geleceği tartışmalarına 1970'li yıllardan itibaren dâhil olan Alvin Toffler ise toplumu binlerce yıl önce başlayıp 18. yüzyılda da devam eden birinci dalga, 1650-1750 yılları arasında başlayıp 1960 yılına kadar devam eden ikinci dalga ve 1960 yılından günümüze devam eden üçüncü dalga olarak sınıflandırmaktadır. Toffler'e göre birinci dalga tarım, ikinci dalga endüstri ve üçüncü dalga da hizmetler sektörünün toplumun itici gücü olduğu bir dönüşümü temsil etmektedir.<sup>14</sup> Toplumun üretim ilişkilerini inceleyen Toffler'e göre birinci dalga toplumun modern anlamda üretici ve tüketici ayrımı yokken, endüstri devrimi ya da ikinci dalga toplumu ile bu ayrım ortaya çıkmıştır. Üretici ve tüketicinin kesin çizgilerle birbi-

<sup>9</sup> André Gorz, *Maddesiz: Bilgi Değer ve Sermaye*, çev. Işık Ergüden, İstanbul: Ayrıntı, 2011, s.2-9.

<sup>10</sup> Gorz, *Maddesiz: Bilgi Değer ve Sermaye*, s.34-37.

<sup>11</sup> André Gorz, *Elveda Proletarya*, çev. Hülya Tufan, İstanbul: AFA Yayınları, 1986, s.200-201.

<sup>12</sup> André Gorz, *Yaşadığımız Sefalet: Kurtuluş Çareleri*, İstanbul: Ayrıntı, çev., Nilgün Tural Cheviron, 2001, s.11-12.

<sup>13</sup> Andre Gorz, *Kapitalizm, Sosyalizm, Ekoloji: Yönelim Bozuklukları, Arayışlar*, çev. Işık Ergüden, İstanbul: Ayrıntı, 1993, s.40-50.

<sup>14</sup> Alvin Toffler, *Üçüncü Dalga*, çev. Ali Seden, İstanbul: Altın Kitaplar, 1996, s.30-33.

rinden ayrılması insanlık tarihinin o güne kadar görmüş olduğu en verimli toplumunun doğmasına neden olmuştur. Toffler'e göre ikinci dalga toplumu kadar üretilen bunun satışı için mücadele eden bir toplum daha önce var olmamıştır.<sup>15</sup>

Toffler'e göre 1960'lı yıllarda ivmelenen teknolojik gelişmeler üçüncü dalga toplumlarını oluştururken, ikinci dalga toplumu ile birbirinden kesin çizgilerle ayrılan üretici ve tüketici ilişkisini tekrar belirsizleştirmiştir. Toffler, kişilerin uzman ihtiyacı hissetmeden temel konularda üretime tekrar katılmasının birinci dalga toplumuna dönüş olduğunu belirtmektedir. Toffler'in prosumer (üreten tüketici) olarak adlandırdığı yeni kültür esas itibarıyla tarım toplumunda olduğu gibi kişilerin tükettikleri ürünlerin bir kısmını ürettikleri bir süreci ifade etmektedir. Toffler'e göre petrol krizlerinden önce istasyonların neredeyse tamamında pompacı bulunurken, krizlerden sonra maliyet düşürmek için benzin istasyonlarının yarısı kendin yap hizmete geçerek pompacı istihdamını sonlandırırken, kendin yap tarzı tüketim hızla artmıştır. Teknoloji bir yandan üretimi ve üretime katılımı kolaylaştırırken diğer yandan talep edilen istihdamın azalmasına neden olmaktadır. Toffler'e göre üçüncü dalga toplumunun baskın hale gelmesiyle birlikte insanların ikinci dalga toplumundaki gibi tam gün prensibiyle çalışmayacağı ve dolayısıyla çalışma sürelerinin hızla azalacağı bir dönem başlayacaktır. 1980'li yıllara ait istatistikleri inceleyen Toffler, işgücüne katılma oranlarının artarken kişi başına düşen çalışma saatlerinin bunun bir sonucu olduğunu belirtmektedir.<sup>16</sup>

Çalışmanın geleceğine yönelik radikal fikirlere sahip bir diğer post-endüstriyel toplum teorisyeni Jeremy Rifkin ise 1994 yılında yayınladığı *Çalışmanın Sonu* (End of the Work) adlı eseriyle endüstri toplumuyla baskın hale gelen bildiğimiz anlamda çalışmanın sonuna gelindiği ve toplumumuzun buna uyum sağlamasının önemine vurgu yapmaktadır. Rifkin'e göre insanlık tarihindeki tüm medeniyetler çalışma olgusuna göre yapılandırılmıştır. Batılı ülkelerde; eski çağdaki çiftçiden orta çağdaki zanaatkâra ve endüstri dönemindeki mavi-yakalı işçilere kadar tüm dönemde çalışma bir yapı taşı görevi görmüştür. Rifkin'e göre endüstri toplumunda üretim kapasitesini zirveye çıkaran Fordist üretim tarzı yarım asır sonra piyasadan çekilmeye başlamıştır. Rifkin, teknolojinin gelişmesiyle birlikte insanlık tarihinde ilk defa, üretimde insan emeğine olan talebin sistemli bir şekilde azaltılabilme imkânı doğduğunu belirtmektedir. Teknolojinin gelişim hızı ilk önce mavi yakalıların talebi daha sonra ise beyaz yakalı talebini azaltarak işsizliğe neden olacaktır.<sup>17</sup>

Klaus Schwab ise yaşanan dönüşümleri 4 farklı aşamada açıklama yoluna giderek, günümüzün toplumunun Sanayi 4.0 aşamasında olduğunu belirtmektedir. Schwab'a göre buhar makinesi Sanayi 1.0'ı, kitlesel üretim ve elektrik Sanayi 2.0'ı, elektronik ve otomasyon Sanayi 3.0'ı ve son olarak siber sistemler ve nesnelerin interneti Sanayi 4.0 aşamalarını simgelemektedir. Schwab'a göre yapay zekâ, mobil internet ve makine öğrenmesi gibi mikro teknolojik gelişmeler üstel bir devrimin sonucunu oluşturmakta ve çalışma ilişkilerini derinden sarsmaktadır. Schwab'a göre teknolojinin gelişmesi bir yandan verimlilikte insan emeğine olan talebi azaltırken diğer yandan bazı mesleklerin ortadan kalkmasına neden olmaktadır.<sup>18</sup>

<sup>15</sup> Toffler, *Üçüncü Dalga*, s.165-166.

<sup>16</sup> Toffler, *Üçüncü Dalga*, s.335-350.

<sup>17</sup> Jeremy Rifkin, *The End of Work: The Decline of The Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, New York: G.P. Putnam's Sons, 1995, s.2-3.

<sup>18</sup> Klaus Schwab, *Dördüncü Sanayi Devrimi*, çev. Zülfi Dicleli, İstanbul: Optimist, 2017, s.11-17.



Schwab 2018 yılında yayınladığı yeni eserinde ise daha karamsar bir resim çizerek; teknolojinin önceki dönemlere göre daha az iş oluştururken, önceki dönemlerle kıyaslanmayacak düzeyde var olan işleri ortadan kaldırdığını belirtmektedir. Daha da önemlisi, oluşturulan işlerin büyük çoğunluğunun gig ekonomisi olarak adlandırılan a-tipik ya da güvencesiz işler olduğunu vurgulamaktadır. Schwab'a göre tarih boyunca verimlilik ve üretim arasında köprü görevi gören emek talebi hızla azalmaya başlamıştır.<sup>19</sup>

Verimlilik ile özel sektör istihdamının yıllar itibariyle gelişimi inceleyen Bernstein, 2000'li yıllara kadar verimlilik ve istihdam birlikte hareket etseler de daha sonraki süreçte aralarındaki ilişkinin koptuğu ifade etmektedir.<sup>20</sup>

Brynjolfsson ve McAfee yapmış oldukları çalışmada GSYH içindeki ücretlilerin oranı ile şirket karları arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Yaptıkları çalışma sonucuna göre 2000'li yıllara kadar ücretlilerin GSYH içindeki payı şirket paylarından fazlayken, 2000'li yıllardan itibaren bu ilişki bozulmuş ve şirket payları lehine yeni bir düzen oluşmuştur. 2002 yılında ücretlilerin payı %49'ken, şirketlerin payı %45 olarak gerçekleşmiş, 2012 yılına gelindiğinde ise ücretlilerin payı %43'e düşerken şirketlerin payı %49'a yükselmiştir. Buradan hareketle teknolojinin insan emeğine olan talebi nasıl azalttığını görmek mümkün olmakla birlikte; Brynjolfsson ve McAfee'e göre insan emeğine olan talep azalmasına rağmen henüz tamamen ortadan kalkmamıştır.<sup>21</sup>

Çalışmanın geleceğine yönelik teorilerin büyük çoğunluğu endüstri toplumuna özgü tipik çalışmanın sonuna gelindiğine ya da gelmek üzere olduğuna odaklanmaktadır. Post-endüstriyel toplum teorisyenleri, klasik anlamda çalışmanın ortadan kalkması ile toplumda meydana gelebilecek işsizlikle bağlantılı sosyal sorunlara dikkat çekerek, kamu müdahalesinin zorunluluğuna vurgu yapmaktadır. Çalışmanın geleceği tartışmalarının kamu müdahalesinin sürekli dile getirilmesine rağmen; bu müdahaleye yakın gelecekte ihtiyaç olmadığı varsayılmaktadır. Örneğin Jeremy Rifkin, bildiğimiz anlamda çalışmanın 2050 yılı itibariyle ortadan kalkacağını ifade etmektedir.

Bununla birlikte kamu müdahale çeşitleri ise genellikle çalışmanın, çalışmak isteyen tüm paydaşlar arasında bölüştürülmesi ya da temel gelir gibi sürekli nakdi destek uygulamaları etrafında şekillenmektedir. İşsizlik yardımı, işsizlik maaşı ya da şartsız temel gelir pasif işgücü piyasası politikalarını oluştururken; istihdamın paylaşılması, çalışma sürelerinin kısaltılması ya da kamu istihdam arttırma uygulamaları aktif işgücü piyasası politikalarını oluşturmaktadır.

Örneğin literatüre Finlandiya Deneyi olarak giren uygulamada; Finlandiya hükümeti 2017-2018 yılları arasında 2 bin kişiye herhangi bir şart aranmaksızın aylık ortalama 560€ maaş bağlamıştır. Bu kişilerin temel gelir sonrası işgücü piyasalarındaki tavırları incelenerek; işsizlik maaşı alanlar ile kıyas yapılmıştır. Deney grubundaki bireyler ücret karşılığı çalışmaları vb. durumlarda dahi temel gelir almaya devam etmiştir. Finlandiya deneyindeki amaç bireylerin temel gelir kaygısı olmadığı

<sup>19</sup> Klaus Schwab ve Nicholas Davis, *Shaping the Future of the Fourth Industrial Revolution*, New York: Currency Book, 2018, s.38-41.

<sup>20</sup> Jared Bernstein, "Getting Back to Full Employment: On the Economy", On the Economy: Jared Bernstein Blog, erişim, 5 Ağustos 2020, <http://jaredbernsteinblog.com/getting-back-to-full-employment/>.

<sup>21</sup> Erik Brynjolfsson ve Andrew McAfee, *İkinci Makine Çağı: Akıllı Teknolojiler Devrinde Çalışma, İlerleme ve Refah*, çev. Levent Göktem, İstanbul: Türk Hava Yolları Yayınları, 2014, s.170-238.

takdirde işgücü piyasaları ile olan ilişkilerini incelemektir. Yapılan deneyin sonunda karşılıksız temel gelir alan bireylerin yılda ortalama 78 gün çalıştıkları tespit edilirken; işsizlik yardımı alan ve toplam sayıları 190bin olarak kişilerden sadece 6 gün daha fazla çalıştıkları görülmüştür. Bununla birlikte; temel gelir alan bireylerin işsizlik yardımı alan kişilere kıyasla; daha mutlu oldukları, zihinsel ve bilişsel sağlıklarının daha iyi olduğu saptanmıştır<sup>22</sup>. Başka bir ifade ile temel gelir alan bireylerin işgücü piyasalarına etkisi sınırlı olmuştur.

Temel gelir programlarının yüksek maliyeti, ülkelerin çalışma saatlerini düşürerek istihdamı paylaşırma ya da kamu istihdam politikaları yoluyla işsizliği azaltma yolunu tercih etmelerine neden olmaktadır. Düşük maliyeti ve sürdürülebilir olması aktif işgücü piyasası politikalarını ön plana çıkarmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları; istihdam yaratıldığı oranda başarılı olabilmektedir. Ekonomik kriz, savaş vb. olağanüstü dönemlerde ise kamunun tek müdahale aracı gelir destek programları olmaktadır. Nitekim benzer bir müdahale ihtiyacı, tam kapanma ya da karantina dönemlerinde istihdam yaratarak işsizliği azaltmanın mümkün olmadığı Covid-19 Pandemisi ile gündeme gelmiştir.

### **Covid-19 Salgını ile Mücadelede Avrupa Birliği Sosyal Harcamaları**

2019 yılı sonlarında Çin’de patlak veren Covid-19 Pandemisi 2020 yılında tüm Avrupa coğrafyasında emek talebinin azalmasına ve işsizliğin artmasına neden olmuştur. Çin’in Wuhan kentinde meydana gelen virüs zamanla Avrupa’ya ve oradan da tüm dünyaya yayılmıştır. Pandeminin başlangıcında bunun sadece Çin’le sınırlı olduğu düşünülse de birkaç ay içerisinde tüm dünya pandemi ile mücadele için önlem almak zorunda kalmıştır.

Pandemi bulaşma hızı arttıkça ülkelerde tam kapanma ve karantina uygulamaları devreye girmiştir. Aşuların 2020 yılı içerisinde etkin bir şekilde devreye sokulmaması, üretimin yanı sıra sosyal hayatın da durmasına neden olmuştur. Bunun bir sonucu olarak da üretim yapamayan işletmeler, çalışanlarını ücretsiz izne gönderirken, işsizlik maaşı için sosyal güvence şartlarını sağlayamayan milyonlarca işsiz oluşmuştur.

ILO verilerine göre 2020 yılında tüm dünyadaki çalışma saatleri bir önceki yıla göre %8,8 oranında azalırken; bu oranın 250 milyon tam zamanlı istihdama denk geldiği belirtilmektedir. Yine ILO’ya göre istihdam kayıpları 2009 küresel ekonomik krizindeki kayıpların 4 katı büyüklüğündedir.<sup>23</sup>

Öyle ki liberal doktrinin hüküm sürdüğü ABD bile şart aranmaksızın tüm vatandaşlarına ekonomik destek paketleri açıklamak zorunda kalmıştır. Aşılama başlayana kadar üç farklı dönemde vatandaşlarına direkt nakdi yardımda bulunan ABD Hazinesi acil eylem planı kapsamında hem çalışamayanlara hem de işletme sahiplerine 350 milyar \$ nakit desteği sağlamıştır.<sup>24</sup>

Pandeminin neden olduğu işsizlik sorunu Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde de sosyal sorun haline almıştır. Öyle ki Türkiye Nisan 2020 yılında İş Kanunu’na

<sup>22</sup> Donna Lu, “Universal Basic Income Seems to Improve Employment and Well-Being”, New Scientist, May 6, 2020, <https://www.newscientist.com/article/2242937-universal-basic-income-seems-to-improve-employment-and-well-being/>.

<sup>23</sup> ILO, “ILO Monitor: Covid-19 and the World of Work”, 2021, s.1-2.

<sup>24</sup> US Treasury, “Covid-19 Economic Relief”, U.S. Department of the Treasury, 2021, <https://home.treasury.gov/policy-issues/coronavirus>.

eklediği geçici madde ile yürürlüğe soktuğu İşten çıkarma yasağı ve kısa çalışma ödeneği uygulamasını<sup>25</sup> 30 Haziran 2021 yılına kadar sürdürmüştür.

Covid-19'un Avrupa Birliği işgücü piyasalarına etkisi Tablo 1'deki istatistiklerde belirtilmektedir. Tablo 1'de 35 ülkenin istihdam ve işsizlik oranları verilmiştir. 2015 yılından 2019 yılına dek Çekya ve Türkiye hariç tüm ülkelerde işsizlik oranı azalma eğilimindeyken istihdam oranı artış göstermektedir. Veriler dikkatli incelendiğinde ise 2019 yılında 2020 yılına geçişte tüm ülkelerde hem işsizlik oranları artmış hem de istihdam oranları azalmıştır. AB 27 ülkeleri ortalama işsizlik oranları 2019 yılında %6,8'den 2020 yılında %7,2'ye yükselmiştir.<sup>26</sup>

Tablo 1. İstihdam ve İşsizlik Oranları % (2011-2020)

Ülkeler	2011		2018		2019		2020	
	İstihdam	İşsizlik	İstihdam	İşsizlik	İstihdam	İşsizlik	İstihdam	İşsizlik
Belçika	61,9	7,2	64,5	6,0	65,3	5,4	64,7	5,6
Bulgaristan	58,4	11,4	67,7	5,3	70,1	4,3	68,5	5,2
Çekya	65,7	6,8	74,8	2,3	75,1	2,1	74,4	2,6
Danimarka	71,6	7,9	74,1	5,3	75,0	5,1	74,4	5,8
Almanya	72,7	5,9	75,9	3,5	76,7	3,2	76,2	3,9
Estonya	65,3	12,6	74,8	5,4	75,3	4,6	73,7	7,0
İrlanda	60,0	15,7	68,6	5,9	69,5	5,1	67,7	5,8
Yunanistan	55,1	18,1	54,9	19,5	56,5	17,5	56,3	16,5
İspanya	58,0	21,5	62,4	15,4	63,3	14,2	60,9	15,6
Fransa	63,9	8,9	65,3	9,1	65,6	8,5	65,3	8,1
Hırvatistan	55,2	14,0	60,6	8,5	62,1	6,7	62,0	7,6
İtalya	56,8	8,5	58,5	10,8	59,0	10,2	58,1	9,4
Kıbrıs	67,6	8,1	68,6	8,6	70,5	7,3	69,9	7,8
Letonya	60,8	16,5	71,8	7,6	72,3	6,5	71,6	8,4
Litvanya	60,2	15,7	72,4	6,3	73,0	6,5	71,6	8,8
Lüksemburg	64,6	4,9	67,1	5,6	67,9	5,6	67,2	6,8
Macaristan	55,4	11,1	69,2	3,7	70,1	3,5	69,7	4,3
Malta	57,9	6,4	71,9	3,7	73,1	3,7	73,8	4,3
Hollanda	74,2	5,0	77,2	3,8	78,2	3,4	77,8	3,9
Avusturya	71,1	4,6	73,0	4,9	73,6	4,6	72,4	5,4
Polonya	59,3	9,8	67,4	3,9	68,2	3,3	68,7	3,2
Portekiz	63,8	13,3	69,7	7,3	70,5	6,7	69,0	7,1
Romanya	59,3	7,5	64,8	4,3	65,8	4,0	65,6	5,2
Slovenya	64,4	8,3	71,1	5,2	71,8	4,5	70,9	5,0
Slovakya	59,3	13,7	67,6	6,6	68,4	5,8	67,5	6,8
Finlandiya	69,0	7,9	72,1	7,5	72,9	6,8	72,1	7,9
İsveç	73,6	8,0	77,4	6,5	77,1	7,0	75,5	8,5

<sup>25</sup> TBMM, "Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", No: 7244, 2020.

<sup>26</sup> Eurostat, "Database - Employment and unemployment (LFS) - Eurostat", erişim 29 Temmuz 2021, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

İzlanda	78,5	7,1	85,1	2,8	84,1	3,6	80,3	5,7
Norveç	75,3	3,3	74,8	3,9	75,3	3,8	74,7	4,5
İsviçre	78,3	4,5	80,1	4,9	80,5	4,5	79,9	5,0
İngiltere	69,3	8,2	74,7	4,1	75,2	3,8	:	:
Karadağ	45,8	19,8	54,7	15,5	56,0	15,4	50,3	18,3
Makedonya	43,9	31,6	51,7	21,0	54,7	17,4	54,7	16,6
Sırbistan	45,4	23,6	58,8	13,3	60,7	10,9	61,3	9,5
Türkiye	48,4	9,0	52,0	11,1	50,3	14,0	47,5	13,4

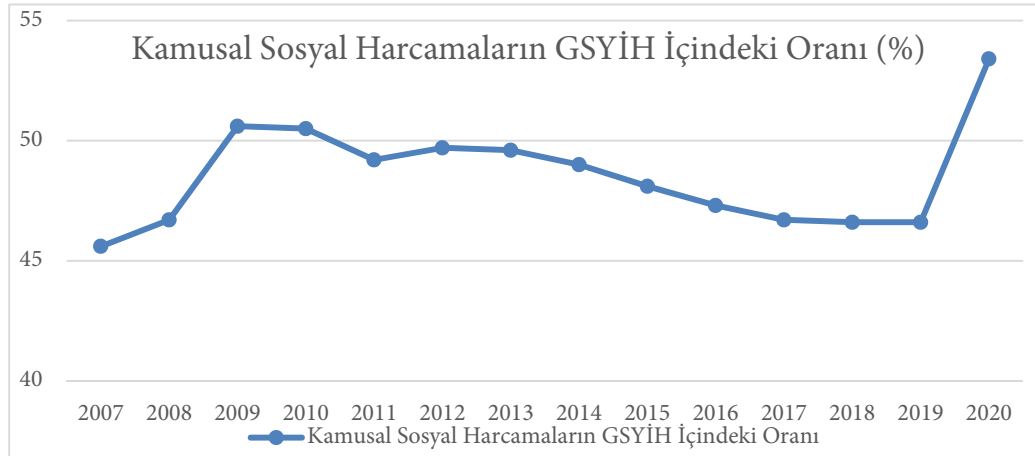
Kaynak: Database - Employment and unemployment (LFS) Eurostat, 2021.

Bir yandan işsizlik artarken diğer yandan haftalık ortalama çalışılan süre azalma eğilimine girmiştir. Eurostat verilerine göre 2019 haftalık ortalama çalışma saati yılının dördüncü çeyreğinde bir önceki çeyreğe oranla %5 azalma gösterirken, bu azalmanın büyük kısmı kadın çalışanlarda görülmüştür. Haftalık ortalama çalışma süresinde en büyük azalma %12,4 ile Avusturya'da gerçekleşmiştir.<sup>27</sup>

Covid-19'un işgücü piyasalarındaki bir diğer etkisi ise sağlık endişesiyle işsizlerin iş arama faaliyetlerine katılmamasıdır. Eurostat verilerine göre AB'nde %9,3 part-time ve %2,5 full-time olmak üzere işsiz olan fakat iş aramayan %11,8'lik bir kesim oluşmuştur.<sup>28</sup>

Virüsün bulaşması ile devreye sokulan karantina ve kapanma önlemleri üretimin durma noktasına gelmesine neden olmuş ve bazı ülkelerde zorunlu ihtiyaçlar dışında üretimlerin durdurulmasına karar verilmiştir. Öyle ki Covid-19'un etkilerinin tüm dünyada hissedilmeye başlandığı Mart 2020'de hizmetler sektörünün yanı sıra bazı otomotiv fabrikaları da üretime ara vermek zorunda kalmıştır.<sup>29</sup>

Şekil 1. AB Kamusal Sosyal Harcamalarının GSYİH İçindeki Oranı



Kaynak: The European Economy since the Start of the Millennium, Eurostat, 2021.

AB'nde Mart 2020-Mayıs 2021 arasında Covid-19 kaynaklı 840 bin ölüm gerçekleşmiştir. Öyle ki Mart ayının sonundan itibaren ölüm sayılarında görülen yüksek

<sup>27</sup> Eurostat, "Hours of Work - Quarterly Statistics", 2021, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours\\_of\\_work\\_-\\_quarterly\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_quarterly_statistics).

<sup>28</sup> Eurostat, "Key Figures on the Impact of the COVID-19 Crisis on the Labour Market", 2021, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Key\\_figures\\_on\\_the\\_impact\\_of\\_the\\_COVID-19\\_crisis\\_on\\_the\\_labour\\_market](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Key_figures_on_the_impact_of_the_COVID-19_crisis_on_the_labour_market).

<sup>29</sup> Jan Maarten de Vet vd., "Impacts of the COVID-19 Pandemic on EU Industries", Study Requested by the ITRE Committee - European Parliament, March 2021, s.8-10.

artışlar temel ihtiyaçlar dışında üretimi ikinci plana itmiştir.<sup>30</sup>

Şekil 1’de Covid-19’un kamusal sosyal harcamalar üzerindeki etkisi gösterilmektedir. 2009 ekonomik kriziyle birlikte %50,6 ile zirve yapan kamusal sosyal harcamalar 2019 yılına kadar istikrarlı bir şekilde azalmıştır. 2019 yılı mart ayında patlak veren Covid-19 ve önlemleri kapsamında sosyal harcamaların devreye sokulmasıyla %53,4 gibi 2009 ekonomik krizinde dahi yapılmayan düzeyde harcamalara başvurulmuştur.<sup>31</sup>

Tablo 2’de ise ülkelerin Covid-19 döneminde istihdamın desteklenmesine yönelik veriler bulunmaktadır. Mart ayında başlayan kısıtlamalarla birlikte ülkelerin işgücü piyasalarını desteklemeye yönelik politikaları hız kazanırken; Örneğin Belçika devleti Mart 2020’de 900 bin istihdama direkt katkıda bulunurken bulaşma oranlarının zirve yaptığı Nisan 2020’de 1 milyon 145 bin istihdama katkıda bulunmuştur. 2020 yılının Mayıs ayında katkı sağlanan istihdam sayısının 916 bin olurken; Covid-19 aşısının bulunması ve aşılmanın hızlanmasıyla 2021 Mayıs ayında direkt katkı sağlanan istihdam sayısı 257 bine düşmüştür.<sup>32</sup>

Tablo 2: Covid-19 Sürecinde Kamu Tarafından Desteklenen İstihdam Sayıları

Ülkeler	Mart	Nisan		Kasım	Aralık	Ocak
	2020	2020	2021	2020	2020	2021
Belçika	929.714	1.145.571		465.107	349.435	371.360
Bulgaristan	89.460	143.051		137.695	128.662	127.749
Danimarka	206.430	243.491		237		
Almanya	2.459.974	5.953.413	2.340.943	2.389.814	2.671.278	3.292.634
Estonya	33.508	121.003				12.968
İrlanda	72.059	430.802		272.400	320.800	352.700
Yunanistan		808.673		728.641		
İspanya		2.314.020		373.128	228.330	228.371
Fransa	6.700.445	8.385.605		3.118.263	2.517.767	2.257.981
Hırvatistan	511.244	583.471	127.241	154.443	163.972	159.114
İtalya	4.327.669	5.404.790		1.774.496	1.715.149	
Kıbrıs	146.852	178.787		41.368	46.998	
Letonya	23.085	44.417		18.981	32.891	46.139
Litvanya	107.965	169.824	112.956	46.469	92.311	132.867
Lüksemburg	182.498					
Macaristan		27.084		108.703	101.328	107.410
Malta		26.829		62.248	63.227	27.658
Hollanda	2.569.000	2.428.000		1.161.000	1.144.000	526.974
Avusturya	515.740	1.037.041		349.728	363.551	390.740
Polonya		401.659		21.702	10.549	5.199
Portekiz	160.587	786.157				
Romanya						

<sup>30</sup> Eurostat, “Weekly Death Statistics”, 2021, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Weekly\\_death\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Weekly_death_statistics).

<sup>31</sup> Eurostat, “The European Economy since the Start of the Millennium - Government Expenditure to GDP Ratio down since 2010”, 2021, [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european\\_economy/bloc-4b.html?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european_economy/bloc-4b.html?lang=en).

<sup>32</sup> Eurostat, “Overview - COVID-19 - Eurostat”, 2021, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/covid-19/overview>.

Slovenya	119.866	181.968		61.286	64.254	57.896
Slovakya	369.666	464.059	470.983	273.433	263.454	485.529
Finlandiya	73.973	183.976		76.384	96.577	
İsveç	210.229	438.492	83.205	131.936	127.393	103.676

*Kaynak:* Overview-COVID-19 Eurostat, 2021.

Covid-19 genelde tüm yaşamı özelde ise çalışma hayatını o denli hızlı etkilemiştir ki birçok AB üyesi daha erken müdahale için farklı kararlar almak zorunda kalmıştır. Örneğin Şubat 2020’de Belçika’da kamu tarafından desteklenen istihdam sayısı 134 bin iken, Şubat 2020’de yani bir ay sonra 929 bin sayısına yükselmiştir.<sup>33</sup> Ülkelerin sahip olduğu farklı sosyo-ekonomik altyapı AB içinde uyumlu karar alınmasını güçleştirmiştir.

Bu farklılığı ortadan kaldırmak ve Covid-19 pandemisinin olumsuz etkilerini daha hızlı giderebilmek için 23 Nisan 2020’de toplanan AB liderleri üye ülkelere ekonomik destek sağlayabilmek için AB Kurtarma paketinin oluşturulmasına karar vermiştir. İlk olarak 750 milyar Euro değerinde AB gelecek nesiller girişimi oluşturularak Pandeminin olumsuz etkilerine yönelik istikrarlı bir plan ortaya konmuştur. Daha sonra kurtarma paketine ilaveten 1 trilyon € değerinde AB 2021-2027 uzun süreli bütçesi kabul edilerek; dijital ve yeşil dönüşüm yatırımları desteklenme kararı alınmıştır. Bu programlara ek olarak 540 milyar € değerinde çalışanlar, işletmeler ve üye ülkeler için destek fonları kabul edilerek toplam 2.364 trilyon € değerinde kamusal destek programı ilan edilmiştir.<sup>34</sup>

Bulaşma riskinin zirve yaptığı, Covid-19 aşısının henüz bulunmadığı 2020 yılında kısa adı SURE olan The Temporary Support to Mitigate Unemployment Risks in an Emergency adında bir program devreye sokulmuştur. Avrupa Komisyonu SURE’un, kendi topraklarında Covid-19 salgınının olumsuz ekonomik ve sosyal sonuçlarıyla mücadele etmek için önemli finansal araçları harekete geçirmesi gereken üye ülkeler için devreye sokulduğunu belirtmektedir. Üye ülkelerin istihdamı korumak amacıyla talep etmesi durumunda, 100 milyar Euro’ya kadar finansal borç uygulaması devreye girmektedir.<sup>35</sup>

Avrupa Komisyonu Başkanı Ursula Von Meyer 25 Mayıs 2021 itibariyle SURE programı kapsamında destek alan ülke sayısını 19, yapılan toplam nakdi destek miktarı ise 94 milyar € olarak açıklamıştır. Özellikle Bulgaristan ve Estonya gibi ekonomik zorluklarla baş etmeye çalışan üyelerin de bu destekten faydalandığını belirten Meyer; SURE kapsamında 30 milyon çalışanın yanı sıra 2,5 milyon firmasının da bu fondan desteklendiğini ifade etmektedir.<sup>36</sup>

## Sonuç

Çalışmanın geleceği tartışmaları genellikle post-endüstriyel toplum olgusu etrafında şekillenmektedir. Bununla birlikte endüstri toplumunun miadını doldurduğu ve dolayısıyla post-endüstriyel toplumdaki bahsedilmesi gerektiği vurgusu ilk

<sup>33</sup> Eurostat, “Overview - COVID-19 - Eurostat”.

<sup>34</sup> Eurostat, “COVID-19: The EU’s Response to the Economic Fallout”, 2021, <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/coronavirus/covid-19-economy/>.

<sup>35</sup> Eurostat, “Support to Mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE)”, Text, European Commission, 2021, [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure_en).

<sup>36</sup> Eurostat, “€14.1 Billion under SURE to 12 Member States”, Text, European Commission, 2021, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_2592](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2592).

kez Daniel Bell tarafından dile getirilmiştir. Bell'e göre endüstri toplumu emek değer teorisine dayanırken post-endüstriyel toplumda artık yenilik yaratmanın kaynağı bilgidir ve bilgi teknolojisi ile bilgiyi kullanan herkesin hayatı sonsuza dek değişecektir.

Andre Gorz da Bell gibi bilgiye vurgu yaparak bilgi ekonomisi olgusunu ön plana çıkarmaktadır. Maddesiz üretim olarak adlandırdığı bilgi ekonomisine göre; post-endüstriyel toplumda bilgi bir kere üretildikten sonra yeniden üretmek için katlanılan maliyet sifıra yakındır. Gorz'a büyük zenginlik kaynağı olarak görülen doğrudan emeğin bu özelliğini kaybettiğini dolayısıyla zenginliğin ölçümünde de kullanılamayacağını ifade etmektedir. Yine Gorz'a göre post-endüstriyel toplumda çalışma sürelerinin mübadele değerinin anlamını yitirdiği ve bu nedenle refah, üretim ve çalışma ilişkilerinin yeniden kurulması gerekmektedir.

Çalışmanın geleceği tartışmalarına 1970'li yıllardan itibaren dâhil olan Alvin Toffler göre ise 1960'lı yıllarda ivmelenen teknolojik gelişmeler üçüncü dalga toplumlarını oluştururken, ikinci dalga toplumu ile birbirinden kesin çizgilerle ayrılan üretici ve tüketici ilişkisini tekrar belirsizleştirmiştir. Teknoloji bir yandan üretimi ve üretime katılımı kolaylaştırırken diğer yandan talep edilen istihdamın azalmasına neden olmaktadır. Toffler'e göre üçüncü dalga toplumunun baskın hale gelmesiyle birlikte insanların ikinci dalga toplumundaki gibi tam gün prensibiyle çalışmayacağı ve dolayısıyla çalışma sürelerinin hızla azalacağı bir dönem başlayacaktır.

Jeremy Rifkin ise 1994 yılında yayınladığı Çalışmanın Sonu (End of the Work) adlı eseriyle endüstri toplumuyla baskın hale gelen bildiğimiz anlamda çalışmanın sonuna gelindiği ve toplumumuzun buna uyum sağlamasının önemine vurgu yapmaktadır. Rifkin, teknolojinin gelişmesiyle birlikte insanlık tarihinde ilk defa, üretimde insan emeğine olan talep sistemli bir şekilde azaltılabilme imkanı doğduğunu belirtmektedir.

Çalışmanın geleceğine yönelik teorilerin büyük çoğunluğu endüstri toplumuna özgü tipik çalışmanın sonuna gelindiğine ya da gelmek üzere olduğuna odaklanmaktadır. Post-endüstriyel toplum teorisyenleri, klasik anlamda çalışmanın ortadan kalkması ile toplumda meydana gelebilecek işsizlikle bağlantılı sosyal sorunlara dikkat çekerek, kamu müdahalesinin zorunluluğuna vurgu yapmaktadır. Bununla birlikte kamu müdahale çeşitleri ise genellikle çalışmanın, çalışmak isteyen tüm paydaşlar arasında bölüştürülmesi ya da temel gelir gibi sürekli nakdi destek uygulamaları etrafında şekillenmektedir. İşsizlik yardımı, işsizlik maaşı ya da şartsız temel gelir pasif işgücü piyasası politikalarını oluştururken; istihdamın paylaştırılması, çalışma sürelerinin kısaltılması ya da kamu istihdam artırma uygulamaları aktif işgücü piyasası politikalarını oluşturmaktadır.

Temel gelir programlarının yüksek maliyeti, ülkelerin çalışma saatlerini düşürerek istihdamı paylaşırma ya da kamu istihdam politikaları yoluyla işsizliği azaltma yolunu tercih etmelerine neden olmaktadır. Düşük maliyeti ve sürdürülebilir olması aktif işgücü piyasası politikalarını ön plana çıkarmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları; istihdam yaratıldığı oranda başarılı olabilmektedir. Ekonomik kriz, savaş vb. olağanüstü dönemlerde ise kamunun tek müdahale aracı gelir destek programları olmaktadır.

Nitekim benzer bir müdahale ihtiyacı, 2019 yılında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan Covid-19 pandemisi ile ortaya çıkmıştır. Çin, tüm kentleri karantina altına alsa da virüsün yayılma hızını engelleyememiş ve tüm dünya aynı sorunla uğraşmak zorunda kalmıştır.

Covid-19 virüsünün hava ve temas yoluyla bulaşması; tam kapanma ya da karantina uygulamalarını zorunlu kılmıştır. Tam kapanma ve karantina uygulamaları ise toplam talebi düşürürken; temel ihtiyaçlar dışında üretimin durmasına neden olmuştur. Durma noktasına gelen üretim, uzaktan çalışma uygulamaları ile sınırlı da olsa devam ettirilebilmiştir.

Fütüristtik olduğu iddia kitlesel işsizlik olgusu pandemi sürecinde geçici de olsa sosyal hayatı ters yüz etmiştir. Toplam talebin hızla azalması, geçici de olsa kitlesel işsizliği tetiklemiştir. ILO verilerine göre 2020 yılında tüm dünyadaki çalışma saatleri bir önceki yıla göre %8,8 oranında azalırken; bu oranın 250 milyon tam zamanlı istihdama denk geldiği hesaplanmaktadır. Yine ILO'ya göre istihdam kayıpları 2009 küresel ekonomik krizindeki kayıpların 4 katı büyüklüğündedir.

Kamu müdahale araçlarından olan istihdam yaratarak işsizliği azaltma uygulamaları Covid-19 pandemisinde mümkün olmayınca; devletler sahip oldukları ekonomik imkânlar doğrultusunda nakit destek programları uygulamaya almıştır.

ABD gibi liberal iktisat doktrinin sosyal hayatı şekillendirdiği ülkeler bile karşılıksız destek programları açıklamak zorunda kalmıştır. Normal şartlarda karşılıksız desteğin ekonomi piyasalarının ruhuna aykırı olduğu kabul edilen ABD, aşılama başlayana kadar üç farklı dönemde vatandaşlarına direkt nakdi yardımda bulunmuş, ABD Hazinesinin düzenlediği acil eylem planı kapsamında hem çalışamayanlara hem de işletme sahiplerine 350 milyar \$ nakit desteği sağlamıştır.

Diğer yandan Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler de Covid-19 pandemisinden olumsuz etkilenmiş ve piyasalara müdahale ihtiyacı doğmuştur. Türkiye bu sorunla mücadele edebilmek için İş Kanunu'na geçici madde ekleyerek, Nisan 2020 tarihinden Haziran 2021 tarihine kadar işten çıkarmaya yasaklarken, geçici işsizlik ödeneği uygulamasını devreye sokmuştur.

Başka ülkelerde durum böyleyken; AB 27 ülkeleri özelinde veriler incelendiğinde ise ortalama işsizlik oranları 2019 yılında %6,8'den Covid-19'un etkisiyle 2020 yılında %7,2'ye yükselmiştir. Covid-19'un neden olduğu kitlesel işsizlik derinlemesine incelendiğinde önemli bir oranda işsiz, sağlık endişesiyle iş arama faaliyetlerine ara verdiği görülmektedir. Eurostat verilerine göre AB'nde %9,3 part-time ve %2,5 full-time olmak üzere işsiz olan fakat iş aramayan %11,8'lik bir kesim oluşmuştur

Var olan işlerin paylaşılması ya da istihdam yaratmanın mümkün olmadığı Covid-19 pandemisi döneminde; uzaktan çalışamayan ve sosyal güvencesi olmayan milyonlarca kişi ise kamu desteğine ihtiyaç duymuştur. AB Covid-19 etkilerini azaltmak ve üye ülke vatandaşlarına destek olmak için toplam 2.364 trilyon € değerinde kamusal destek programı ilan edilmiştir

Bulaşma riskinin zirve yaptığı, Covid-19 aşısının henüz bulunmadığı 2020 yılında kısa adı SURE olan The Temporary Support to Mitigate Unemployment Risks in an Emergency adında bir program devreye sokulmuştur. Avrupa Komisyonu SURE'un, kendi topraklarında Covid-19 salgınının olumsuz ekonomik ve sosyal



sonuçlarıyla mücadele etmek için önemli finansal araçları harekete geçirmesi gereken üye ülkeler için devreye sokulduğu belirtilmektedir. Üye ülkelerin istihdamı korumak amacıyla talep etmesi durumunda, 100 milyar Euro'ya kadar finansal borç uygulaması devreye girmektedir.

Tüm bu destek uygulamalarına rağmen yapılan desteklerin yeterli olmadığı ya da desteklerden en büyük payın işverenlere ayrıldığı tartışmaları devam etmektedir. Öyle ki birçok üye ülkede desteklerin yetersiz olduğu gerekçe gösterilerek, karantina ve kapanmaların sona erdirilmesi için protestolar düzenlenmiştir.

Covid-19 pandemisinin neden olduğu geçici kitlesel işsizlik çalışmanın geleceğine yönelik tartışmaları gündeme getirerek; sadece özel sektör ile toplumsal barışın sağlanmasının önündeki zorlukları belirginleştirmiştir. Kar mantığı ile hareket eden özel sektör, pandemi döneminde zararını azaltma yollarını ararken, kamu otoriteleri etkileri aza indirerek sosyal barışı sağlamaya çalışmıştır. AB, farklı üye profilleri yüzünden pandeminin başında etkin müdahale edememiş olsa da ilerleyen dönemlerde aldığı birlik kararı ve uygulamaları ile etkileri hafifletmeyi başarmıştır.

Sonuç olarak Covid-19'un neden olduğu geçici işsizlik durumunda bile piyasanın ya da özel sektör uygulamalarının sorunun çözümünde yeterli olmadığı, kamu otoritelerinin müdahalelerine olan ihtiyaç gözlemlenmiştir. Başka bir ifade ile anlatılacak olursa, çalışmanın geleceği tartışmalarında kamu otoritelerinin dâhil olmadığı makro planların başarı şansı oldukça düşüktür.

### Kaynakça

- Bell, Daniel. *The Coming of Post-Industrial Society: a Venture in Social Forecasting*. Special Anniversary ed. New York: Basic Books, 1999.
- Brynjolfsson, Erik ve Andrew McAfee. *İkinci Makine Çağı: Akıllı Teknolojiler Devrinde Çalışma, İlerleme ve Refah*. Çev., Levent Göktem. İstanbul: Türk Hava Yolları Yayınları, 2014.
- Delaunay, Jean-Claude ve J. Gadrey. *Services in Economic Thought: Three Centuries of Debate*. International Studies in the Service Economy, V. 3. Boston: Kluwer Academic Publishers, 1992.
- Eurostat. "Database - Employment and unemployment (LFS) - Eurostat". Erişim 29 Temmuz 2021. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.
- Eurostat. "Hours of Work - Quarterly Statistics", 2021. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours\\_of\\_work\\_-\\_quarterly\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_quarterly_statistics).
- Eurostat. "Key Figures on the Impact of the COVID-19 Crisis on the Labour Market", 2021. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Key\\_figures\\_on\\_the\\_impact\\_of\\_the\\_COVID-19\\_crisis\\_on\\_the\\_labour\\_market](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Key_figures_on_the_impact_of_the_COVID-19_crisis_on_the_labour_market).
- Eurostat. "Overview - COVID-19 - Eurostat", 2021. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/covid-19/overview>.
- Eurostat. "The European Economy since the Start of the Millennium - Government Expenditure to GDP Ratio down since 2010", 2021. [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european\\_economy/bloc-4b.html?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european_economy/bloc-4b.html?lang=en).
- Eurostat. "Weekly Death Statistics", 2021. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Weekly\\_death\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Weekly_death_statistics).

- Eurostat. “Support to Mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE)”. Text. European Commission, 2021. [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure_en).
- Eurostat. “€14.1 Billion under SURE to 12 Member States”. Text. European Commission, 2021. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_2592](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2592).
- Eurostat. “COVID-19: The EU’s Response to the Economic Fallout”, 2021. <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/coronavirus/covid-19-economy/>.
- Bernstein, Jared. “Getting Back to Full Employment: On the Economy”. On the Economy: Jared Bernstein Blog. Erişim 5 Ağustos 2020. <http://jaredbernsteinblog.com/getting-back-to-full-employment/>.
- Gorz, André. *Elveda Proletarya*. Çev. Hülya Tufan. İstanbul: AFA Yayınları, 1986.
- Gorz, Andre. *Kapitalizm, Sosyalizm, Ekoloji: Yönelim Bozuklukları, Arayışlar*. Çeviren Işık Ergüden. İstanbul: Ayrıntı, 1993.
- Gorz, André. *Maddesiz: Bilgi Değer ve Sermaye*. Çev., Işık Ergüden. İstanbul: Ayrıntı, 2011.
- Gorz, Andre. *Yaşadığımız Sefalet: Kurtuluş Çareleri*. Çev., Nilgün Tatal Cheviron. İstanbul: Ayrıntı, 2001.
- ILO. “ILO Monitor: Covid-19 and the World of Work”, 2021.
- Keynes, John Maynard. “Economic Possibilities for Our Grandchildren (1930)”. *Essays in Persuasion*. New York: Harcourt Brace, 1932: 358-372.
- Leontief, Wassily. “National Perspective: The Definition of Problems and Oppurtunities”. *The long-Term Impact of Technology on Employment and Unemployment*. Washington: National Academies Press, 1983: 3-7.
- Lu, Donna. “Universal Basic Income Seems to Improve Employment and Well-Being”. New Scientist. 6 Mayıs 2020. <https://www.newscientist.com/article/2242937-universal-basic-income-seems-to-improve-employment-and-well-being/>.
- “Moore’s Law: Computer Science”, Encyclopedia Britannica. Erişim 10 Ocak 2020. <https://www.britannica.com/technology/Moores-law>.
- Rifkin, Jeremy. *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: G.P. Putnam’s Sons, 1995.
- Schwab, Klaus. *Dördüncü Sanayi Devrimi*. Çev., Zülfü Dicleli. İstanbul: Optimist, 2017.
- Schwab, Klaus ve Nicholas Davis. *Shaping the Future of the Fourth Industrial Revolution*. New York: Currency Book, 2018.
- Smith, Adam. “An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations”. *Adam Smith*. Der., Edwin Cannan, 1904. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/251119>.
- TBMM. “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, No: 7244, 2020.
- Toffler, Alvin. *Üçüncü Dalga*. Çev., Ali Seden. İstanbul: Altın kitaplar, 1996.
- US Treasury. “Covid-19 Economic Relief”. U.S. Department of the Treasury, 2021. <https://home.treasury.gov/policy-issues/coronavirus>.

Vet, Jan Maarten de, Daniel Nigohosyan, Jorge Nunez Ferrer, Ann-Kristin Gross, Silvia Kuehl ve Michael Flickenschild. “Impacts of the COVID-19 Pandemic on EU Industries”. Study Requested by the ITRE Committee - European Parliament, March 2021.

Waters, Malcolm. *Key Sociologists: Daniel Bell*. Routledge, 2002.





## Yazım Kuralları / Publication Rules

1. *İnsan ve İnsan Dergisi* tematik yayıncılık yapmaktadır. Her sayısında belli bir konuya odaklanmaktadır. Dergiye gönderilecek çalışmalar çıkacak sayının konusuyla ilgili ve özgün olmalıdır, daha önce başka bir yerde yayımlanmış veya yayımlanmak üzere gönderilmiş olmamalıdır.

2. *İnsan ve İnsan Dergisi*'ne, tek yazarlı veya danışman ismiyle birlikte çift yazarlı da olsa, Yüksek Lisans düzeyi çalışmalar ile Yüksek Lisans tezlerinden üretilmiş çalışmalar kabul edilmemektedir.

3. *İnsan ve İnsan Dergisi*'ne, sempozyum, kongre vb. etkinliklerde sözlü veya yazılı olarak sunulmuş bildiriler veya bu bildirilerden üretilmiş çalışmalar kabul edilmemektedir.

4. Dergiye gönderilen makaleler Dergi'nin "**Etik ilkeler ve Yayın Politikası**"na uygun hazırlanmalıdır, yazım bakımından son denetimleri yapılmalı ve yayımlanmaya hazır olarak gönderilmelidir. Bu kapsamda, **Etik İlkeler ve Yayın Politikası**'nı ihlal eden, **Yayın Koşulları ve Yazım Kurallarına** uymayan, yazım yanlışları bulunan makaleler değerlendirmeye alınmaz.

5. Yazılar Microsoft Word (Microsoft Office 98 ve üzeri sürümler) formatında olmalıdır.

6. Dergiye gönderilen bir çalışma başlık, öz, dipnotlar ve kaynakça dâhil 7.000 kelimeyi aşmamalıdır.

7. *İnsan ve İnsan Dergisi*'ne gönderilecek çalışmalarda Tablo, Grafik, Resim, Şekil, Şema gibi görsel öğeler kullanılmasını tercih etmiyoruz. Yine de, gönderilecek çalışmalarda bu tür öğelerin kullanılması durumunda, Tablo, Grafik, Resim, Şekil, Şema gibi görsel öğelerin tümünün toplam sayısı bir makalede 3 adeti geçmemelidir. Yazı içinde resim, grafik, şekil veya tablolar kullanılmışsa, bu öğeler orijinal resim veya excel dosya olarak ayrı ayrı gönderilmelidir. (# Dergiye gönderilecek makalelerde uyulması gereken kâğıt ve yazım düzeni).

8. Dergiye gönderilecek yazılar Türkçe veya İngilizce olabilir.

9. Başlık yazısının altında yazar veya yazarların adları sıralı olarak yazılmalıdır. Yazar ad/adları yazılırken herhangi bir akademik unvan belirtilmez. Yazar veya yazarların unvanı isimlerin altında (\*) işareti ile gösterilir. Unvandan sonra, yazarın görev yaptığı kurum (Üniversite, fakülte, bölüm veya diğer) adı belirtilir. Daha sonra Kurum posta adresi ve kurumsal e-posta adresi yazılır. Ayrı bir satırda ORCID numarasına yer verilir. Akademik unvan dışında başka unvan kullanılmaz. Bu

kısımdaki yazar unvan ve kurum bilgileri, gönderilen çalışma ister Türkçe, ister İngilizce olsun, İngilizce yazılmalıdır.

10. Yazıyla birlikte yazarın (veya yazarların) iletişim bilgileri (adı, unvanı, çalıştığı kurum, kurum adresi, kolay ulaşım sağlanabilecek telefon numaraları, posta ve elektronik posta adresleri, ORCID ID) editörlere ulaştırılmalıdır.

11. Makalelerde, 120-150 kelime arası Türkçe ve İngilizce öz ile birlikte 5 adet anahtar kelime yer almalıdır. Çalışmanın Türkçe ve İngilizce başlığı ile öz ve anahtar kelimeler ilk sayfada yer alır. Türkçe makalelerde, Türkçe başlık önce, İngilizce başlık sonra gelir. Türkçe öz ve ardından İngilizce abstract yer alır. İngilizce makalelerde ise önce İngilizce başlık gelir.

12. Dergiye gönderilen yazılarda Chicago dipnot-kaynakça sistemi kullanılmalıdır. (**Atıf ve kaynakça yazım kılavuzu**). Dipnot, kaynakça yazımı ve yazım kuralları konusunda fikir edinmek için son sayımızdaki makalelere ve derginin sonundaki yazım kurallarına bakılması önerilir.

13. İlgili sayı editörleri tarafından ön incelemesi yapılan çalışmalar, Editör Kurulu tarafından değerlendirilir. Editör Kurulu bir çalışmanın hakem değerlendirme sürecine sokulmadan iadesine karar verebilir. Hakem sürecine alınmasına karar verilen çalışmalar çift taraflı kör hakemlik politikası gereğince anonim en az iki hakeme gönderilir; hakemlerin raporları doğrultusunda, Editör Kurulu tarafından makalenin yayımlanmasına; hakemden gelen rapor çerçevesinde düzeltme istenmesine ya da yayımlanmamasına karar verilir. Yazar, verilen karardan, en kısa zamanda ve e-posta yolu ile haberdar edilir. Tamamlanmış veya düzeltilmiş yazı, Editör Kurulu'na tekrar hakeme gönderilebilir. Değerlendirme süreci tamamlanan yazıların Dergide yayımlanıp yayımlanmamasına nihai olarak Editör Kurulu karar verir.

14. Çalışmalar Dergi Park sistemi üzerinden yüklenmelidir. Çalışmalarla birlikte "**Etik Sorumluluk Beyanı ve Telif Hakkı Formu**" doldurularak sisteme yüklenmelidir.

15. Etik kurul izni gerektiren çalışmalar aşağıdaki hususları dikkate almalıdır. Belirtilen hususları içeren, ancak gerekli izinler alınmamış veya çalışma içinde gerekli kısımlarda bu izinler uygun şekilde belirtilmemiş çalışmalar *İnsan ve İnsan Dergisi'*ne kabul edilmez ve değerlendirmeye alınmaz.

– **Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak, katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,**

– İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dâhil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,

– İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,

- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
  - **Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar,**
- Ayrıca;
- Olgu sunumlarında “aydınlatılmış onam formu”nun alındığının **belirtilmesi,**
  - Başkalarına ait ölçek, anket, fotoğrafların kullanımını için sahiplerinden izin alınması ve **belirtilmesi,**
  - Kullanılan fikir ve sanat eserleri için telif hakları düzenlemelerine uyulduğunun **belirtilmesi** gerekmektedir.

**Yukarıda belirtilen niteliklerdeki çalışmaların etik kurul raporu ya da izin belgelerinin değerlendirilecek makale ile birlikte, birlikte sisteme yüklenmesi gerekir.**

DİKKAT: TR DİZİN İLKELERİ GEREĞİNCE;

**Etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgiler (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca makale ilk/son sayfasında yer verilmelidir. Olgu sunumlarında, bilgilendirilmiş gönüllü olur/onam formunun imzalandığına dair bilgiye makalede yer verilmesi gereklidir.**

16. İntihal politikamız: Dergiye gönderilen makaleler Plagiarisma (Desktop Plagiarism Checker), iThenticate veya Turnitin gibi intihal programları ile kontrol edilir. Araştırma Makalelerinde benzerlik oranı yüzde yirmiyi aşmamalıdır. Özgün olmadığı veya akademik etiğe uygun hazırlanmadığı tespit edilen çalışmalar editörler tarafından değerlendirmeye alınmaz, derhal reddedilir.

17. Yazı göndermeden önce aşağıdaki koşulların ve formların incelenmesi, sürecin sağlıklı işlemesi açısından önem taşımaktadır.

- [Etik İlkeler ve Yayın Politikası](#)
- [Dergiye gönderilecek makalelerde uyulması gereken kâğıt ve yazım düzeni](#)
- [Dipnot ve kaynakça yazım kılavuzu](#)
- [Etik Sorumluluk Beyanı ve Telif Hakkı Formu](#)

(Formu bilgisayarınıza indirin, doldurduktan sonra “farklı kaydet” seçeneğini kullanarak kaydedin. Kontrol ettikten sonra sistem üzerinden gönderin).

- [Makale Değerlendirme Formu](#)

(Değerlendirme ölçütlerine göz atmak, yazarlar için yararlı ve bilgilendirici olabilir).

## **18. *İnsan ve İnsan Dergisi'*ne Gönderilecek Makalelerde Uyulması Gereken Kâğıt ve Yazım Düzeni**

### **A4 Kâğıt düzeni**

Kenar boşlukları: Sol: 3,5 cm Sağ: 3,5 cm Üst: 2,5 cm Alt: 2,5 cm

### **Metin içi**

Yazı tipi: Times New Roman

Punto büyüklüğü: 12 punto

Hizalama: İki yana yaslı

Paragraflarda girinti boşluğu: Sol: 0 pt Sağ: 0 pt Özel: Yok

Paragraf aralığı: Önce: 8 nk Sonra: 0 nk

Satır aralığı: Tek

**Alıntı paragraflarda girinti boşluğu:** Sol: 30 pt Sağ: 0 pt Özel: Yok

### **Başlıklar**

Yazı tipi biçimi: Koyu

Başlıklarda Yalnızca İlk Harfler Büyük olmalı (“ve”, “veya”, “ile” gibi bağlaçlar küçük harfle yazılmalıdır).

Yazı tipi: Times New Roman

Punto büyüklüğü: 12 punto

Paragraf girinti boşluğu: Sol: 0 pt Sağ: 0 pt Özel: Yok

Paragraf aralığı: Önce: 10 nk Sonra: 0 nk

Satır aralığı: Tek

### **Başlık numaralandırma**

Çalışmalar Öz, Giriş, Sonuç, Kaynakça dışında uygun sayıda alt başlık içermelidir. Öz, Abstract, Giriş, Başlık ve Alt Başlıklar, Sonuç ve Kaynakça için hiçbir numaralandırma kullanılmamalıdır. Başlık ve alt başlıklarda kelimelerin ilk harfleri büyük, bağlaçlar küçük olmalıdır ve tümü koyu olmalıdır. Çalışmalarda, ardışık olarak iki alt başlık kullanılmaz.

### **Dipnotlar**

Yazı tipi: Times New Roman

Hizalama: İki yana yaslı

Paragraf girinti boşluğu: Sol: 0 pt Sağ: 0 pt Özel: Yok

Paragraf aralığı: Önce: 0 nk Sonra: 0 nk

Satır aralığı: Tek

Punto büyüklüğü: 9 punto



### **Kaynakça**

Yazı tipi: Times New Roman

Punto büyüklüğü: 12 pt

Hizalama: İki yana yaslı

Paragraf girinti boşluğu: Sol: 0 pt Sağ: 0 pt Özel: Asılı (Değer: 0,7 cm)

Paragraf aralığı: Önce: 2 nk Sonra: 0 nk

Satır aralığı: Tek

### **Tablo, Şekil, Grafik, Resim, Fotoğraf başlıkları**

Yazı tipi: Times New Roman, İtalik

Başlıklarda Yalnızca İlk Harfler Büyük olmalı (“ve”, “veya”, “ile” gibi bağlaçlar küçük harfle yazılmalıdır).

Paragraf girinti boşluğu: Sol: 0 pt Sağ: 0 pt Özel: Yok

Tablo Şekil, Grafik başlıkları tablonun üzerinde, Resim başlıkları ise resimlerin altında verilmelidir.

Tablo veya Grafikler aşağıdaki gibi numaralandırılmalıdır.

*Tablo 1. Tablo Başlığı*

*Grafik 2. Grafik Başlığı*

### **Tablo içerikleri**

Tablolar (satır, sütun ve hücreler) düzenleme sırasında karışıklığa ve veri kaybına yol açmayacak şekilde hazırlanmış olmalıdır. Bu çerçevede, makalelerde kullanılan tablolar, Word belgenin dışında, ayrıca Excel dosya içinde de gönderilmelidir.

**Not:** Tablolar renk, şekil vb. bakımından biçimlendirilmemeli, yalın şekilde içeriği vermelidir. Ayrıca, tablolar kesinlikle resim formatında olmamalıdır.

### **Şekil veya grafikler**

Şekil veya grafikler Word dosya dışında, ayrıca Excel dosya olarak da gönderilmelidir. Resimler Resim formatında olan öğelerin çözünürlüğü yüksek olmalı; resim öğeleri Word dosyanın haricinde, ayrıca resim dosyası olarak da gönderilmelidir.

Yazıma ve atıflara dair diğer hususlar Kitap, Dergi, Ansiklopedi vb. eserlerin yazımında bu tür eserler tırnak içine alınmamalı veya koyu yazılmamalıdır. Kitap gibi eserler genel yazım kurallarına göre italik yazılmalıdır.

- Makaleler “[Etik İlkeler ve Yayın Politikası](#)”, “[Yayın Koşulları](#)” ve “[Yazım Kuralları](#)”na uygun olarak hazırlanmalıdır.

- Dipnot ve kaynakça için Chicago dipnot ve kaynakça sistemi kullanılmalıdır. Bkz. ([Chicago atıf ve kaynakça yazım kılavuzu](#)).



[Dergiye gönderilecek makalelerde uyulması gereken kâğıt ve yazım düzeni](#)



[Chicago dipnot-kaynakça yazım kılavuzu](#)



[Etik Sorumluluk Beyanı ve Telif Hakkı Formu](#)

(Formu bilgisayarınıza indirin, doldurduktan sonra “farklı kaydet” seçeneğini kullanarak kaydedin. Kontrol ettikten sonra Dergipark sistemi üzerinden makale ile birlikte yükleyin.



[Makale Değerlendirme Formu](#)

(Değerlendirme ölçütlerine göz atmak, yazarlar için yararlı ve bilgilendirici olabilir).

