

# İşgücü Piyasası Kurallarının Savunusu



EFİL YAYINEVİ

## Uluslararası Çalışma Örgütü

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1919 yılında toplumsal adaleti geliştirmek amacıyla evrensel ve uzun soluklu bir barış ortamına katkıda bulunmak üzere kurulmuştur. Örgütün üç ana guruptan oluşan yapısı, İdari Organı'nın hükümet temsilcileri ile işveren ve işçi örgütleri temsilcilerini bünyesinde bulundurması açısından, Birleşmiş Milletlere bağlı kurumlar arasında benzeri bulunmayan, kendine özgü bir niteliğe sahiptir. Bünyesinde bulunan bu üç destek grubu, hem toplumsal ve işçi sorunlarını görüşmek üzere her yıl bir araya gelen bir dünya forumu olan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, hem de ILO'nun finanse ettiği bölgesel ve diğer toplantılarda faal katılımcı olma özelliğini taşımaktadır.

Geçen yıllar boyunca ILO, üye ülkelerin uluslararası işçi - işveren sözleşme ve tavsiye kararlarını benimsemesi adına, örgütlenme özgürlüğü, istihdam, toplumsal politika, çalışma koşulları, toplumsal güvenlik, işçi - işveren ilişkileri ve iş yönetimine dair büyük ölçüde riayet edilen uluslararası kurallar dizisi yayınlamıştır.

ILO, kırktan fazla ülkede, üye devletlere ofis ağı ve çok disiplinli ekipler aracılığıyla uzman tavsiyesi ve teknik yardım sağlamaktadır.

Sağlanan bu destek kapsamında, işçi hakları ve işçi - işveren ilişkileri danışmanlığı, istihdam desteği, küçük çapta iş geliştirme eğitimi, proje yönetimi, toplumsal güvenlik, işyeri güvenliği ve çalışma koşullarına dair talimatlar, işgücü istatistiklerinin toplanması - yayılması ve işçi eğitimi yer almaktadır.

# İşgücü Piyasası Kurallarının Savunusu

Gelişmekte Olan Dünyada Adaleti Sağlamak

Editörler

Janine Berg ve David Kucera

Çevirmen

Berke Erişen



## İŞGÜCÜ PİYASASI KURALLARININ SAVUNUSU

Genel Yayın Nu.: 102

ISBN: 978-605-4334-68-1

1. Basım, Mart 2010

Bu çalışmanın orjinal baskısı Uluslararası Çalışma Örgütü, Cenevre tarafından In defence of labour market institutions. Cultivating justice in the developing world adıyla yayımlanmıştır.

Copyright©2008. Uluslararası Çalışma Örgütü

İşgücü Piyasası Kurallarının Savunusu Gelişmekte Olan Dünyada Adaleti Sağlamak ©2011, Efil Yayınevi İzin alınarak çevrilmiş ve yayımlanmıştır.

Birleşmiş Millet uygulamalarında da olduğu gibi ILO yayınlarındaki ifadeler ve herhangi bir ülke, bölge veya toprak veya bunların yöneticileri veya sınırlarına ilişkin burada gösterilenler Uluslararası Çalışma Örgütünün görüşlerini yansıtmamaktadır.

Araştırmalar ve diğer yazılarda sunulan görüşler tamamen yazarlarına aittir ve bunların yayımlanması Uluslararası Çalışma Örgütü adına burada ifade edilen görüşlerin onaylandığı anlamına gelmez.

Firma adları, ticari ürünler veya süreçlere yapılan atıflar Uluslararası Çalışma Örgütü adına bunların onaylandığını anlamına gelmediği gibi herhangi bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi bunların onaylanmadığı anlamına da gelmez.

**EFLATUN** Basım Dağıtım Yayıncılık Danışmanlık Yatırım ve Tic. Ltd. Şti.©2011

Efil©2011

Bu kitabın tüm hakları saklıdır.

Herhangi bir şekil ya da yöntemle çoğaltılamaz.

Sertifika Nu.: 12131

Sayfa Tasarımı: Türkan Sarı

Kapağı Düzenleyen: Zehra Yıldırım

Baskı ve Cilt: Başak Matbaa



**EFL YAYINEVİ**

**EFLATUN** Basım Dağıtım Yayıncılık Danışmanlık Yatırım ve Tic. Ltd. Şti.

Ahmet Rasim Sokak 18/2 Çankaya/Ankara, Türkiye

Tel : (+90) 312 442 52 10

GSM : (+90) 541 232 00 96

Faks : (+90) 312 442 52 12

**www.efilyayinevi.com**

*Eğer huzur istiyorsanız, adaleti sağlayın*  
—ILO sloganı



# İçindekiler

<b>Tablolar ve Şekiller Listesi</b> .....	xi
<b>Teşekkür</b> .....	xiii
<b>Emeği Geçenler Hakkında Notlar</b> .....	xv
<b>1 Giriş</b> .....	1
<i>Janine Berg ve David Kucera</i>	
1.1 İşgücü piyasasında esneklik tartışması.....	1
1.2 Kitapta yer alan bölümlere genel bir bakış.....	4
<b>2 Gelişen Dünyada Çalışma Kuralları: Tarihsel ve Kuramsal Bakış Açılıarı</b> .....	9
<i>Janine Berg ve David Kucera</i>	
2.1 Giriş.....	9
2.2 Çalışma kuralları ne işe yarar?.....	11
2.3 Çalışma standartlarının tarihi ve ILO.....	15
2.4 Uluslararası çalışma standartları: Amaca uygun mu?.....	19
2.5 İşgücü piyasası esnekliği tartışması.....	21
2.6 Sonuç.....	26
<b>3 İşgücü Piyasasına Yönelik Düzenlemelerin Ölçümü: “Çalışma Saatleri Katılığı” Üzerine Kavramsal ve Yöntemsel Sorular</b> .....	31
<i>Sangheon Lee ve Deirdre McCann</i>	
3.1 Giriş.....	31
3.2 Göstergelerin İncelenmesi.....	33
3.3 Çalışma zamanı “katılığını” ölçme konusundaki yöntemsel ve kavramsal sorular.....	36
3.4 Yasal metinler ve gerçek saatler: <i>de jure</i> ve <i>de facto</i> .....	43
3.5 Sonuçların yorumu.....	55
<b>4 Genel Beceri Eğitimi Kurumları ve Finansmanı: Afrika Örneği</b> .....	61
<i>Irmgard Nübler</i>	
4.1 Giriş.....	61
4.2 Firma ve işçinin stratejik kararı: bir güven oyunu.....	62

4.3	Afrika örneği.....	67
4.4	Sonuç.....	71
<b>5</b>	<b>İşsizlik Sigortasının Kökenleri: Gelişmekte Olan Ülkeler için Çıkarılacak Dersler.....</b>	<b>76</b>
	<i>Janine Berg ve Matthew Salerno</i>	
5.1	Giriş.....	76
5.2	İşsizliği tazmin etmenin farklı yolları.....	77
5.3	İşsizlik sigortasının kökenleri.....	79
5.4	İşsizlik sigortası geliştirmekte olan ülkeler için uygun müdür?.....	86
5.5	İşsizlik sigortası doğru bir yaklaşım mı?.....	90
5.6	Sonuçlar.....	91
<b>6</b>	<b>Asgari Ücret Tespit Düzenlemelerinin Canlanması.....</b>	<b>95</b>
	<i>François Eyraud ve Catherine Saget</i>	
6.1	Giriş.....	95
6.2	Asgari ücret tespit düzenlemeleri.....	96
6.3	Asgari ücret ve toplu iş sözleşmesi.....	97
6.4	Asgari ücret ve yoksulluk.....	101
6.5	Herhangi bir ücret koruma yöntemi olmayan işçiler.....	102
6.6	Asgari ücret ve ücret eşitsizliği.....	105
6.7	Asgari ücret ve istihdam.....	106
6.8	Sonuç.....	110
<b>7</b>	<b>İşgücü Talep Fonksiyonu Ücretler ve İstihdam Konusunda Ne Söyler? Filipin Örneği.....</b>	<b>113</b>
	<i>Jesus Felipe ve J.S.L. McCombie</i>	
7.1	Giriş.....	113
7.2	İşgücü talep esnekliğinin sapması.....	116
7.3	Daha tutumlu bir yorum.....	118
7.4	Asgari ücretler Filipinler'de işsizliğe neden oluyor mu?.....	121
7.5	Filipinlere ilişkin işgücü talep fonksiyonu.....	127
7.6	Filipinler'de asgari ücret oranındaki artışlar ortalama ücret oranında artışa neden olur mu?.....	131
7.7	Sonuçlar.....	132
<b>8</b>	<b>Sendikaların Etkisi: Ekonomistler Ne Diyor?.....</b>	<b>144</b>
	<i>Zafiris Tzannatos</i>	
8.1	Giriş.....	144
8.2	Tango için üç kişi gerekir: İşçiler, işverenler ve devlet.....	145
8.3	Ampirik kanıt: mikro iktisadi.....	152

8.4	Ampirik kanıt: makro iktisadi.....	163
8.5	Özet ve sonuçlar.....	171
<b>9</b>	<b>Latin Amerika'da Çalışma Standartları ve Kayıt Dışı İstihdam</b> ....	<b>184</b>
	<i>Rossana Galli ve David Kucera</i>	
9.1	Giriş .....	184
9.2	Latin Amerika'ya ilişkin önceki ampirik kanıtlar .....	187
9.3	İstihdam verilerinin tanımlamaları, kaynakları ve gözden geçirilmesi.....	190
9.4	Çalışma standartları ve kayıtlı ve kayıt dışı istihdam.....	192
9.5	Sonsöz .....	204
<b>10</b>	<b>Kayıt Dışı İşgücünün Yasal Belirleyici Öğeleri</b> .....	<b>210</b>
	<i>José Luis Daza Pérez</i>	
10.1	Giriş .....	210
10.2	Kayıt dışı işgücü kavramları ve tanımları.....	211
10.3	İşgücünün yasal çerçevesi: kapsamaları, istisnaları ve muafiyetleri konusundaki iş mevzuatının etki alanı gerçeği.....	214
10.4	Ülkelerin kayıt dışılığa karşı tutumu.....	220
10.5	Sonuç: işçileri ve kayıt dışı faaliyetleri kayıtlı ekonomi içerisinde dâhil etmeye yönelik politikalar .....	222
<b>11</b>	<b>Latin Amerika İşgücü Reformları: Yasa, Reform ve Uygulamadaki Etkisi</b> .....	<b>224</b>
	<i>Maria Luz Vega Ruiz</i>	
11.1	Giriş .....	224
11.2	İş ilişkilerinde yapılan ana değişiklikler .....	229
11.3	Toplu iş ilişkilerine yapılan başlıca ekler.....	239
11.4	Sonuçlar.....	243
	<b>Kaynakça</b> .....	<b>251</b>
	<b>Dizin</b> .....	<b>269</b>



# Tablolar ve Şekiller Listesi

## Tablolar

3.1	Saat Katılığı Endeksi (RHI), ILO standartları ve ulusal yasalar.....	40
3.2	Çalışma süresine ilişkin uluslararası standartlar ve Dünya Bankası Saat Katılığı Endeksi.....	41
3.3(a)	Yasal saatler, gözlem oranı ve çalışma saati düzenleme .....	48
3.3(b)	Yasal saatler, gözlem ve çalışma saati düzenlemesi endeksi.....	50
3.4	Resmi ve kayıt dışı istihdam için çalışma saatleri (temel: toplam ortalama saat = 100.0) .....	54
4.1	Togo'da çıraklık ücreti.....	68
5.1	İşsizliğe ilişkin yasal düzenlemeler .....	84
5.2	İlk işsizlik sigortası sistemlerinin özellikleri .....	85
6.1	Asgari ücret sabitleme prosedürleri.....	98
6.2	Asgari ücret esas mevzuatından çıkarılmış işçi kategorileri.....	104
6.3	Amerika Birleşik Devletleri'nde gençler arasında istihdamda yüzde 10'luk asgari ücret artışının etkisi, 1954 - 1979 (yüzde).....	107
6.4	Gelişmekte olan belirli ülkelerde asgari ücretin istihdama etkisi.....	108
7.1	İşgücü fonksiyonunun, asgari ücret ve hesap özdeşliğinin marjinal gelir hasılası, Filipinler, 1980-2003.....	125
7.2	İşgücü talep fonksiyonu ve hesaplama özdeşliği, Filipinler, 1980-2003 .....	128
7.3	Asgari ücret oranındaki artışların ortalama ücret üzerindeki etkileri, Filipinler, 1980-2003.....	132
8.1	Sendikaların etkilerini inceleyen çalışmalarda iktisadi verimliliğe ilişkin göstergeler .....	145
8.2	Pazarlık koordinasyonunun öğeleri.....	148
8.3	Merkezi olmayan ücret belirlemelerindeki dış etmenler.....	150
8.4	Pazarlık koordinasyonunun alternatif değerlerine dayanılarak oluşturulan ülke dereceleri.....	164
9.1	Çalışma Standartları Türleri .....	185
9.2	14 Latin Amerika ülkesinin tarım dışı istihdam payları ve işgücü piyasası ve kalkınma göstergeleri, 1990-1997 .....	193
9.3	14 Latin Amerika ülkesine ait tarım dışı istihdam payları ve işgücü piyasası ve gelişme göstergeleri korelasyon katsayıları (Pearson), 1990-1997 .....	195
9.4	13 Latin Amerika ülkesine ait insan hakları endeksleri ile kişi başı GSYH üzerinde istihdam payları trend regresyonları, 1990-97 .....	197
9.5	13 Latin Amerika ülkesine ait gecikmeli insan hakları endeksleri ile kişi başı GSYH üzerinde istihdam payları regresyonları, 1990-1997 .....	200

9.6	13 Latin Amerika ülkesine ait ücret payı ile kişi başı GSYH üzerinde istihdam paylarının eğilim regresyonları, 1990– 97 .....	201
9.7	13 Latin Amerika ülkesine ait ücret payı ile kişi başı GSYH üzerinde istihdam paylarının eğilim regresyonları, 1990– 97 .....	202

## **Kutu**

2.1	İşgücü (Çalışma) Kuralları.....	12
-----	---------------------------------	----

## **Şekiller**

2.1	İşgücü (Çalışma) Kurallarının Belirlenmesi .....	13
3.1	Haftalık olarak 48 saatten fazla çalışan işçilerin oranı (kadrolu çalışanların yüzdesi: ağırlıksız ulusal ortalama) .....	34
3.2	Kişi başına GSMH ve yasal çalışma saatleri (toplam 138 ülke).....	45
3.3	Gözlem oranı ve gelirin yasal çalışma saat standartlarına göre durumu.....	51
3.4	Çalışma saati düzenleme endeksi ve milli gelir .....	52
4.1	Eğitimde güven oyunu.....	64
4.2	Teminat eğitim oyunu.....	66
5.1	Kanunun kabul edildiği yılda tarımda istihdam edilen işgücü yüzdesi, seçilmiş ülkeler ve bölgeler .....	88
5.2	İşsizlik sigortası yasalastığında kişi başı GSYH, 2001 (ABD\$).....	89
5.3	İşsizlik sigortası olmayan seçilmiş ülkelerde 2001 yılı kişi başı GSYH.....	90
7.1	İşgücü payı, Filipinler, 1980-2003 .....	126
7.2	Reel ortalama ve asgari ücret oranları. Filipinler 1980-2003.....	126
7.3	Asgari ücretin ortalama ücrete oranı. Filipinler 1980-2003 .....	127
7.4	Sermayenin kullanım maliyeti ve kâr oranı. Filipinler. 1980-2003 .....	130
9.1	14 Latin Amerika ülkesinin tarım dışı istihdam payları, 1990–97 .....	191

# Teşekkür

ILO'nun Bütünleşme Politikası Departmanı ile İktisat ve İşgücü Piyasası Analiz Departmanı, 2005 yılı Kasım ayında, Cenevre'deki ILO genel merkezinde teknik personele yönelik, Gelişmiş Ülkelerde İşgücü - İşgücü Piyasası Kuralları ve İstihdam konulu iki günlük bir seminer düzenledi. Seminerin amacı, hem işgücü piyasası alanında yürüttüğümüz çalışmaları bir üst kademeye taşımak hem de işgücü piyasasının ne kadar da "katı ve esnemez" olduğuna dair süregelen tartışmaları ifade etmek için gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasası kurallarının istihdam etkisi üzerinde çalışan personeli bir araya getirmektir. ILO genel merkezinden gelen ve bahsi geçen alanda çalışmalarını sürdüren uzmanlara olduğu kadar, çalışmalarını başka alanlarda sürdürüp seminere katılan diğer uzmanlara, tartışılan konular çerçevesinde gösterdikleri ilgi için minnettarız. Bu kitabın hazırlanmasında katkıda bulunanlara da ayrıca müteşekkirimiz.

Bu semineri düzenlemesi ve kitabı toparlamamıza desteği sebebiyle Peter Peek'e şükranlarımızı sunuyoruz. Ayrıca, seminere katılımı, konuya dair verdiği destek ve taslak bölümler hakkında yaptığı değerli yorumları için Peter Auer'e de teşekkür ederiz.

Seminer ve kitap; "Küreselleşmenin Toplumsal Boyutları Hakkında Dünya Komisyonu" ve ILO'nun "İktisat ve İşgücü Piyasası Analizi Departmanı" tarafından finanse edilmiştir. Duncan Campbell, Riswanul Islam, Peter Peek ve Peter Auer'e maddi yardımları için müteşekkirimiz.

Massachusetts - Lowell Üniversitesi'nden Profesör Chris Tilly'nin detaylı incelemesi, metnin tamamlanmasında büyük bir rol oynamıştır. Ayrıca, Sukti Dasgupta ve Gyorgy Sziraczki'ye taslağın geliştirilmesindeki değerli yorumları ve önerileri için teşekkür ederiz. Umarız yorumlarının hakkını vermişizdir.

Son olarak, ILO editörü Charlotte Beauchamp'a da bu kitaba verdiği aralıksız desteği için teşekkür ederiz. Aynı zamanda, kendisi ile çalışmanın bizim için büyük bir zevk olduğunu da belirtmek isteriz. Charlotte, metni birçok kez okudu ve metnin düzeltilmesi için öğüt ve önerilerde bulundu. Meslektaşlarımız Alison Irvine ve Lauren Elsaesser ise -ki kendilerine de ayrıca teşekkür ederiz - Palgrave Macmillan'ın basım yardımcısı ile birlikte çalıştılar.

Janine Berg  
David Kucera



# Emeği Geçenler Hakkında Notlar

**Janine Berg**, İsviçre Cenoa'da Uluslararası alışma Örgütü (ILO), İktisat ve İşgücü Piyasası Analiz Departmanı'nda Kıdemli alışma İktisatısı. New School for Social Research'den ekonomi doktorasını almıştır.

**José Luis Daza Pérez**, Peru Lima'da Uluslararası alışma Örgütü, Alt Bölge Ofis Müdürü. Salamanca Üniversitesi'nde hukuk yüksek lisansı yapmıştır.

**François Eyraud**, Turin, İtalya'da ILO Eğitim Merkezi Müdürü ve ILO alışma Koşulları ve İstihdam Programları eski Müdürü. Marseille, Aix Üniversitesi'nden Etat en Sciences Économique doktorasını almıştır.

**Jesus Felipe**, Filipinler, Manila'da Asya Kalkınma Bankası Merkez, Batı Asya Kalkınma Bölümü İktisatısı ve Avustralya Ulusal Üniversitesi, Uygulamalı Makro İktisat Analizleri Merkezi ile Cambridge Üniversitesi, İktisat ve Kamu Politikası Cambridge Merkezi Araştırma Görevlisi. Pensilvanya Üniversitesi'nden Bölgesel Bilim Dalı doktorası almıştır.

**Rosanna Gali**, İsviçre, Lugana'da Svizzera Italiana Üniversitesi'nde Makro İktisat Profesörü. Londra Üniversitesi Birkberk Koleji'nden iktisat doktorasını almıştır.

**David Kucera**, İsviçre Cenoa'da ILO, Siyasal Bütünleşme Bölümü Kıdemli Araştırma İktisatısı. New School for Social Research'ten iktisat doktorasını almıştır.

**Sangheon Lee**, İsviçre Cenoa'da ILO, alışma Koşulları ve İstihdam Programı'nda Kıdemli Araştırma Görevlisi. Cambridge Üniversitesinden iktisat doktorasını almıştır.

**Deirdre McCann**, İsviçre Cenoa'da ILO,, alışma Koşulları ve İstihdam Programı'nda Kıdemli Araştırma Görevlisi. doktorasını Oxford Üniversitesi'nde iş hukuku konusunda almıştır.

**J.S.L. McCombie**, Uygulamalı İktisat'ta Doçent, Cambridge Üniversitesi İktisat ve Kamu Politikası Cambridge Merkezi Toprak İktisadı Bölüm Müdürü

ve Cambridge Downing Koleji İktisat Akademi Üyesi. Doktora derecesini Cambridge Üniversitesi'nden iktisat alanında almıştır.

**Irmgard Nübler** Beceri ve Mesleki Eğitim Politikası Uzmanı, Beceri ve İstihdam Edilebilirlik Bölümü, ILO, Cenevre, İsviçre. İktisat doktorasını Berlin, Free Üniversitesi'nden almıştır.

**Catherine Saget** Çalışma Koşulları ve İstihdam Programında Kıdemli Araştırma Memuru, ILO, Cenevre, İsviçre. İktisat doktorasını European University Institute'den almıştır.

**Matthew Salerno** is Cornell Üniversitesi, Endüstri İlişkileri Fakültesi mezunu ve ILO'da eski stajyer, Cenevre, İsviçre.

**Zafiris Tzannatos** halen Dünya Bankası, Dünya Bankası Enstitüsünde Danışman. Daha önce Dünya Bankası, İnsani Kalkınma Genel Müdürü Danışmanı olarak, MENA bölgesinde toplumsal koruma müdürü olarak ve çocuk işçiliği programında lider olarak çalışmıştır. İktisat doktorasını Londra Üniversitesi'nden almıştır.

**María Luz Vega Ruíz** ILO, Endüstriyel İlişkiler ve İşgücü İdaresi, Toplumsal Diyalog, İş Kanunu ve İşgücü İdaresi Bölümü, Kıdemli Uzman, Cenevre, İsviçre. Cenevre Üniversitesi'nde iş hukuku yüksek lisansı yapmıştır.

# 1

## Giriş

*Janine Berg ve David Kucera*

### 1.1 İşgücü piyasasında esneklik tartışması

İçinde bulunduğumuz küreselleşme döneminde, çalışma kuralları ve düzenlemeleri ile ilgili tartışmalar güncellik kazandı. İş yaratma hacminin yetersizliği ve düşük kaliteli işler; gelişmekte olan birçok ülkenin, hatta yüksek oranlarda iktisadi büyüme gösteren ülkelerin bile, işgücü piyasasının niteliğini belirlemeye devam etmektedir. Bazı eleştirmenler ise iş kanunlarının aşırı derecede yükler içerdiğini ve bunun neticesinde işçi alma - çıkarmanın zorlaştırdığını iddia etmektedir. Aslında 2003 yılından beri Dünya Bankasının özel sektör kolu olan Uluslararası Finans Kurumu, ülkeleri iş yapmanın hangi ülkede ne kadar kolay olduğuna ve “işçi istihdamının” da dahil olduğu bazı yönetmeliklere göre sınıflandırmaktadır. Genel inancıya göre geçici olarak sözleşmeli işçi çalıştırma, işten çıkartma durumunda büyük miktarda tazminat ödeme, kısıtlı çalışma saatleri ve yüksek istihdam vergisi ile ilişkili tek taraflı yönetmelikler, yatırımı engellemekte ve iş olanaklarının büyüme hızını keserek yoksulların olduğundan daha fazla sıkıntı çekmesine sebep olmaktadır. Fakat gerçekten suçlanması gereken katı işgücü piyasaları mıdır? Sorunun asıl cevabı düzenlemeler midir?

Bu kitap her ikisinin de yanıtının hayır olduğunu savunmaktadır. İşgücü piyasasına yönelik düzenlemelerin olumsuz etkisine dair yeterli kanıt bulunmamaktadır. Ayrıca, iş yasaları ve işgücü piyasası politikalarının gelişmiş ülkelerde işçilere toplumsal adaleti sağlaması gerekmektedir. İşgücü fazlalığı olan işgücü piyasalarında, işçiler için asgari yasal koruma getirilmelidir. Yasanın kapsam ve uygulaması aşamalı olarak sınırlandırılmamalı, aksine genişletilmelidir. Bununla birlikte, yeni yasa ve politikalar tasarlanarak iş dünyasındaki toplumsal normlar, teknolojik ilerlemeler ve iktisadi büyümenin gidişatı değiştirilmeli ve beraberinde yeni akımların gelişmesi sağlanmalıdır.

Bu kitap, işgücü piyasası mevzuatı dahil olmak üzere, işgücü piyasası kurallarının önemini hatırlatmakla ve bu kuralların nasıl bir gelişim sürecinden geçtiğine dair anlayışımızı kuvvetlendirmeyi hedeflemektedir. Gelişmekte olan ülkelerdeki farklı çalışma kurallarına ilişkin bir dizi çalışma vasıtasıyla işgücü piyasasının esnekliğini ele alacağız. Kitapta yer alan bölümler, gelişmekte olan

ülkelerdeki işgücü piyasalarının ötesine geçip gayri resmi istihdam ve kişisel kullanım amaçlı üretim gibi birçok biçimi de bünyesine katan ve işin doğasını yansıtan çeşitli kuralları incelemektedir. Bu kitabın emsallerinden farklı ve eşsiz olmasındaki yegâne sebep, yazılarıyla katkıda bulunanların başta hukuk ve iktisat konularında olmak üzere eğitim çeşitliliğine sahip olmaları ve bazı yazarlarımızın tarihsel bakış açısı taşımalarıdır.

İşgücü piyasası düzenlemeleri ve istihdam üzerine sağlıklı bir inceleme yapabilmek için işgücü piyasası mevzuatı yasal ve iktisadi açılardan dikkate alınmalıdır. Birçok iktisatçının, iş hukukunun somut anlamda uygulanışına dair avukatlardan öğreneceği pek çok şey bulunmaktadır. Hem iktisat hem de hukuk disiplinlerinde çalışmalarını sürdüren kimselerce hazırlanan bu kitabın, bu düzlemde büyük bir fayda teşkil edeceğine inanmaktayız. İş hukuku, istihdam ilişkisinde yer alan işveren - işçi dengesizliğini düzene sokma gereksinimi neticesinde doğmuştur. Bununla birlikte, iktisadi tartışmalar çoğunlukla işçileri korumak üzere uygulanan iş hukuku ve politikalarının iyilikten çok zarara sebep olup olmadığı sorusundan kıvılcımlanarak, piyasa henüz etkin hale gelmeden alevlenmektedir. İktisat biliminde bile, düşünce geçen işgücü talebinin kuramsal soyutlamasına dayanan bu tartışma, oldukça dar bir düzlemde ilerlemektedir. İşgücü piyasalarına dair yapılan irdelemeler esnasında, hem birçok kuralın içselliği hem de ücret pazarlığındaki asimetrisinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Dolayısıyla konuya dair yaptığımız bu irdelemede benimsediğimiz yaklaşımlardan biri, kuralların tarihselliği analizine dayanmaktadır. Bu şekilde, birçok çalışma kuralının hem işçinin hem de işverenin toplumsal taleplerini karşılamak üzere ortaya çıktığını kanıtlamış oluyoruz. Çalışma kuralları ve yönetmeliklerinin gelişimi, bünyesinde daha çok kendine has bir yapı dinamiği sergilemektedir. Ayrıca, çalışma kuralının içsel yapısı kanun, üretim sistemleri ve toplumsal normları bünyesinde barındırmaktadır. Aslında, işgücü piyasasının temelini oluşturan ücret tespit sistemi ve ücret esnekliği gibi esasların bile kapsamında, başta adalet normları olmak üzere, toplumsal normlar yer almaktadır. Toplumsal normlar, bununla birlikte, daha önceki uygulamaları kanunlaştırarak asgari ücret ve istihdam koruma yasasının temelini oluşturabilmektedir. Bu görüş, iş kanunlarının tahavvülü söz konusu olsa bile, uygulamanın kolaylıkla değiştirilemeyeceğini ileri sürmektedir.

Şu da bir gerçektir ki, çalışma kuralları ve yönetmeliklerinin esasını anlamak ile bu kural ve yönetmeliklerin güncel anlamlılığını savunmak veya istenmeden ya da kâr elde etme amacıyla olumsuz sonuçlara kasten sebebiyet veriyor olmadıklarını savunmak birbirinden farklı konulardır. Kitapta birçok farklı açıdan değerlendirdiğimiz bu kaygı, işgücü piyasası esnekliği tartışmalarının ve işgücü piyasasının serbestleştirilmesi alt başlığının bel kemiğini oluşturmaktadır. Bu kitapta yer alan bölümler, serbestleştirmeyi savunanların görüşlerini dayandırdığı kuramın; örneğin işgücü talebinin neoklasik kuramı ile çalışma zamanı kavramına ilişkin düzenlemeler söz konusu olduğunda, esasen yanlış olduğunu savunmaktadır. Bu kitabın birçok bölümünde, özellikle asgari ücret, çalışma saatleri, işsizlik sigortası, işçi sendikası hakları ve insan haklarına dair

çalışma kurallarının etkisi üzerine, hem mikro iktisadi hem de makro iktisadi yepyeni kanıtlar sağlanmakta, ayrıca geçmişe ait gözlemsel bulgulara ilişkin eleştirel bir araştırmanın sonuçları gözler önüne serilmektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak yaptığımız incelemeye göre; çalışma kuralları ve düzenlemelerinin olumsuz etkileri, ciddi bir araştırma yapılmadan, hemen gerçek olarak kabul edilmektedir. Bu bulgular sonuç itibarıyla bu kuralların hedeflerinin bugün hala geçerli olduğunu bize hatırlatarak, çalışma kurallarına yönelik tarihsel bakış açısının önemini artırmaktadır. Peki, bu hedefler nelerdir? Bu hedefler; çalışma saatlerinin düzenlenmesi vasıtasıyla işçilerin sağlık ve aile yaşamlarını iyileştirme, asgari ücretlerin düzenlenmesi vasıtasıyla yoksulluk ve eşitsizlik derecesini azaltma, işsizlik ödeneği vasıtasıyla işten çıkarılmış kimselere destek sağlama, sendika özgürlüğü ve toplu sözleşme ile insan haklarını işçilere izah etme olarak sıralanabilir.

İşgücü piyasası kurallarının, gelişmekte olan ülkeler için önem arz ediyor olması, ilerlemenin imkânsız olduğu anlamına gelmemektedir. Bu kitabın bazı bölümlerinde de belirttiği üzere, gelişmekte olan ülkelerde birçok işçi hem yasal hem de toplumsal güvenlik haklarına bağlı kaynakların dışında tutulmaktadır. Bunun sebebi ise iş yöneticilerinin kayıtlı, orta ve büyük şirketlerin denetimini sınırlama eğiliminde olmalarıdır. Bununla birlikte emekli maaşı ve hükümet yardımlarının asgari ücret düzenlemeleri ile ilintili hale getirilmesi neticesinde, düşük ücretlilerin korunmasında etkin bir araç olarak asgari ücret, gelişmekte olan bazı ülkelerde düşüş göstermektedir. Bu, hükümetlerin bütçelerini düşünüp ücret artışlarını sınırlandırmaya yeltenmelerini engellemektedir. Benzer şekilde, birçok işçi açıktayken işsizlik yardımı veya hükümetin iş programlarına erişememektedir. Bunun sebebi ise farklı işçilerin rekabet ihtiyaçlarını karşılamak üzere herhangi bir program portföyünün henüz geliştirilmemiş olmasıdır.

Çalışma dünyasında yer alan iş siyasetine dair sorunların, iş kanunları ve politikalarının, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde yeniden gözden geçirme ve uyumlaştırma yöntemi vasıtasıyla değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktayız. Siyasetçiler, küreselleşme sorunlarına karşı serbestleşmeden ziyade yeni düzenleme yoluyla yanıt vermelidir.

Bununla birlikte, gelişmekte olan ülkelerin çalışan yoksulların varlığı, eksik istihdam ve standart dışı işler (standartın altında ücret, çalışma koşulları vb.) gibi karşılaştıkları sorunlar için mevcut bulunan birçok siyasal çözümün, işgücü düzenlemelerinin dışında yer almakta ve en başta makro iktisat politikası, yurtiçi piyasa ve stratejik sorumlulukların küresel iktisat ile gelişmesini ilgilendirmekte olduğunu bilmekteyiz. Bu kapsamlı tartışmalar, zaten hâlihazırda oldukça ayrıntılı bir içeriğe sahip olan bu kitapta yer almamaktadır. Her şey rağmen umuyoruz ki, bu kitap, bir yandan olanaklar ölçüsünde tehlike potansiyeli arz eden yollara ışık tutarak bir yandan da “iyi” çalışma kuralları ve düzenlemelerinin hem toplumsal hem de iktisadi önemini teyit ederek, bu tartışmaların şekillenmesine fayda sağlayacaktır.

## 1.2 Kitapta yer alan bölümlere genel bir bakış

Bu bölüm, çalışma kurallarını tarihsel ve kuramsal yönden incelemektedir. İşgücü gelenekleri; sadece iş saatleri, işten çıkarılma ve toplu sözleşmeyi düzenleyen kanunlar gibi birtakım teamülleri değil, aynı zamanda işe girmeli miyim veya hangi işleri seçmeliyim sorularına verilecek yanıtlar üzerinde büyük bir etkisi bulunan toplumsal normlar gibi piyasa dışı gelenekleri de bünyesinde barındırmaktadır. Bu bölümde, işgücü piyasası esnekliğine dair şekillenen tartışmaların oldukça dar bir çerçevede yürütüle geldiği ve işgücü piyasalarının nasıl çalıştığı, dolayısıyla düzenlemelerin işgücü piyasasına ne denli etkide bulunduğu anlaşılabilmesi için yeterli derecede bilgi birikimi olmadan gerçekleştirildiği ileri sürülmektedir. Bu bölümde, çalışma standartlarının gelişimi ile ulusal - uluslararası iş hukuku ve bu hukukun amaç ve faydalarına dair tarihsel bir inceleme yer almaktadır. Bu bölümün son kısmında, yukarıda belirtilen kuramsal ve tarihsel incelemenin neticesinde, işgücü piyasası esnekliğine dair yürütülmekte olan tartışmaya ilişkin olarak ileri sürülen eleştirilere yönelik oluşturulan kapsamlı bir yazı yer almaktadır.

Bu çözümlenmeli bölümde, birtakım işgücü piyasası kurallarına dair incelemeler yer almaktadır. Bu incelemeler, sırasıyla; Bölüm 3 çalışma saatleri düzenlemeleri, Bölüm 4 kayıtdışı ekonomide mesleki eğitim kurumları ve Bölüm 5 işsizlik sigortası başlıkları altında yer almaktadır. Bu bölümleri ücretler ve özellikle asgari ücretler hakkındaki Bölüm 6 ve 7 takip etmektedir. Bölüm 7'de, ayrıca, işgücü talebi fonksiyonunun kuramsal bir eleştirisi, yani ücretlerin belirlenmesi (özel ve kurumsal) ve işsizlik kuramlarını içeren neoklasik işgücü piyasası temelleri ele alınmaktadır. Bölüm 8 ve 9'da ise, daha genel olarak, işçi sendikaları ve sendikalaşma özgürlüğü ile toplu sözleşme hakları ele alınmaktadır. Bölüm 8'de, ilgili literatüre dair kapsamlı ve ampirik bir araştırma yer alırken, Bölüm 9'da kayıt dışı işletmelerdeki istihdama odaklanılmıştır. 10. ve 11. Bölümler, 10. Bölüm'ün esas olarak değindiği kayıtdışı istihdam uygulamaları ile birlikte gelişmekte olan ülkelerdeki işgücü kurumları hakkında hukuki görüşleri göz önüne sermektedir.

Bu kitabın hazırlanma süreci esnasında, gelişmekte olan bütün bölgelere layıkıyla değinebilmeyi umut etmiş olmamıza karşın, gayemize tam anlamıyla ulaşabilmiş değiliz. Bu kitapta yer alan çalışmaların büyük bir bölümü Latin Amerika'ya; daha doğrusu, gelişmekte olan ülkelere ilişkin bulguları ele almaktadır. Bu, bir ölçüde, özellikle işgücü piyasası düzenlemelerinin etkisine dayalı ampirik literatürde bir tür yanlılık gözlemlendiğinin kanıtıdır. Buna rağmen, bu bölümlerin yazarları, kitabın sınırlı coğrafi içeriğini daha sorunsuz hale getirerek, bir bütün olarak gelişmekte olan dünyanın yararına birtakım önerilerde bulunmaktadır.

3. Bölüm'de, Sangheon Lee ve Deirdre McCann, çalışma saatleri yasaları ve zayıf işgücü piyasası verimliliğinin neticesi olarak, işgücü piyasasının oldukça katı bir özelliğe sahip olmasına dair yürütülen tartışmalar bağlamında, bu yasaların uygulamaları ile ilgili işgücü piyasası esnekliğine dair bir eleştiride bulunmaktadır. Yazarlar hem işgücü piyasası serbestleştirilmesini savunan et-

kili çalışmaların hem de çalışma saati düzenlemelerinin mevcut kılavuzlarının eleştirel bir değerlendirmesini yapmaktadırlar. Ayrıca, yazarlar, yasal çalışma saatleri ve bu saatlerin uyum oranlarına dayalı çalışma saatlerinin “etkin düzenlemesi” için başlangıç niteliğinde bir kılavuz oluşturmaktadırlar. Bölümün ana fikri, piyasa düzenlemelerinde yer alan farklılıkların gereği gibi ele alınmadığı ve işgücü piyasası serbestleştirilmesine dair yapılan savunmaların oldukça basit göstergelere dayandırılıyor olmasıdır. Dahası, bu göstergeler çalışma saati düzenlemelerinde geçerli orijinal toplumsal ve iktisadi amaçları görmezden gelme eğilimi göstermektedir. Yazarlar, ayrıca, çalışma saati düzenlemesine dair mevcut göstergelerin asıl çalışma saatlerini doğru şekilde vermediğini, çalışma saatinin *de jure* ve *de facto* özellikleri ve bunlar arasındaki ilişkiyi daha iyi bir biçimde ele alınmasına yönelik mevcut gereksinimi tespit etmektedir.

Irmgard Nübler’in yazdığı 4. Bölüm ise, kayıtdışı eğitim kurumlarının gelişimine dair kuramsal ve ampirik bir incelemeden ibarettir. Bu bölümde ele alınan temel sorun, kayıtdışı girişimcilerin, işçilerini hangi koşullar altında genel beceri eğitimlerine tabi tutacaklarının belirlenmesidir. Bu düzlemde gerçekleşmesi muhtemel olan risklerden biri ise, eğitim yatırımlarının karşılanamaması neticesinde, işçilerin çalıştıkları işletmeden ayrılmaları ve hatta rakip bir işletmede çalışmaya başlamalarıdır. Buradaki temel husus, kamu sektöründen özel sektöre geçiş esnasında gerçekleştirilen eğitim alma/verme süreci boyunca vuku bulan değişikliklere verilen önemdir. Konuya dair yürütülen kuramsal irdeleme, kayıtdışı çalışma kurallarının nasıl işlediğini incelemek üzere, kuramsal iktisat anlayışına ve özellikle oyun kuramına dayanmaktadır. Kuramsal irdeleme dahilinde; yazarın başarılı veya başarısız olacağını ileri sürdüğü Kenya ile Togo’daki kayıtdışı işletmelerde uygulanan genel beceri eğitimlerinden örnekler bulunmaktadır. Yazar, Togo’daki kayıtdışı işletmelerin geniş tabanlı çıraklık eğitimini finanse etmek istediklerini ortaya koymakta ve bunun, beraber çalışmak üzere işçiler ile işverenlere teşvik sağlayan kayıtdışı işletmelerin varlığından kaynaklandığını savunmaktadır. Bu, böyle kayıtdışı kurumların olmadığı ve işverenlerin genellikle sadece dar bir beceri grubu içinde eğitim sağladıkları Kenya örneği ile çelişmektedir.

Janine Berg ve Matthew Salerno’nun hazırladığı 5. Bölüm’de ise, işsizlik sigortasının gelişimi ve yayılması ile bunun gelişmekte olan ülkelere uygulanabilirliğine dair bir analiz yer almaktadır. Yazarlar, bugünün sanayi ülkelerindeki işsizlik sigortası sistemlerinin benimsenmesinin ardındaki temel sebepleri ve bu ülkelerin işsizlik sigortası sistemlerine dair edindikleri tecrübelerin gelişmekte olan ülkeler için ne gibi bir yarar sağlayabileceğini irdelemektedir. Yazarlar, özellikle kuruluş aşamasında OECD ülkelerinin iktisadi özelliklerini, sektör bazında hem iktisadi çöküş hem de kişi başı gayri safi yurt içi hasıla bakımından, bugünkü gelişmekte olan orta ve düşük gelirli ülkelerinki ile karşılaştırmaktadır. Yazarlar, birtakım sistemlerin kurulmasına ilişkin eleştirileri, özellikle gelişmekte olan ülkelerin, bu sistemleri karşılayıp karşılayamayacağını ve kayıt dışı istihdam etkisinin bu sistemlerin yönetimini zorlaştırıp zorlaştırmayacağını ele almaktadır. Yazarlar, gelişmekte olan orta gelirli çoğu ülkenin, iş kaybı durumunda işsizlik sigortası veya diğer programların kanun-

laştırılmasına rahatça uyum sağlayabildiği ileri sürmektedir. Ancak grafikler mevcut çalışma kurallarına ve işgücü piyasası özelliklerine göre tasarlanmalıdır. Bu incelemenin çıkış noktasını, hem gelişmekte olan ülkelerdeki işsizlik sigortası ve kıdem tazminatına ilişkin tartışmalar hem de gelişmekte olan *güvenceye dayalı* sistemlerin oluşturulmasına yönelik en son politika eğilimleri oluşturmaktadır.

Ağır eleştirilerle geçen onlarca yılın ardından, 1990'ların ortasından itibaren toplumsal ve iktisadi politika aracı olarak asgari ücrete yönelik ilgi artışı göstermektedir. 6. Bölüm'de, François Eyraud ve Catherine Saget, asgari ücret tespit sistemi kurallarına ilişkin genel bir açıklama yapmakta ve bunların gelişmekte olan ülkeler üzerindeki etkisinin kısa bir özetini vermenin yanı sıra, istihdamdaki asgari ücretlendirmenin etkisi hakkında yürütülen kuramsal ve ampirik tartışmayı irdelemektedir. Bu bölüm; yüzden fazla ülkenin asgari ücret mevzuatı hakkında ILO verilerini kullanarak, asgari ücret tespit sistem mekanizması çeşitliliğinin, hem nasıl idare edildiğini belirtmekte hem de belirtilen amaçlar doğrultusunda ortaya konulan verileri belgelemektedir. Bu bölümde, ayrıca, asgari ücretin belirlenmesinde, hükümet ücret tespit politikaları ile toplu sözleşme arasındaki ilişkinin yanı sıra yoksulluk ve eşitsizlik oranını azaltmak üzere asgari ücretin potansiyel rolü açıklanmaktadır. Yazarlar tarafından belirtilen başka bir önemli nokta ise, asgari ücretle ilgilenen iki ILO Kongresi de (1928 yılı No.26 ve 1970 yılı No. 131, ikincisi gelişmekte olan ülkeler için özel referanslı) ne asgari ücret seviyesini ne de ulusal asgari ücreti belirtmektedir. Bahsi geçen iki ILO Kongresi, bunun yerine, tüm ILO toplumsal ortaklarına - işverenler, işçiler ve hükümetler - konuyla ilgili danışılma gerekliliği duyulan her iki Kongre ile iktisadi gelişmenin seviyelerinin düzenlenmesinde oldukça esnek birtakım işlemleri savunmaktadır. Yazarlar, asgari ücretin etkilerine ilişkin ampirik çalışmalara dayanarak, asgari ücretin; ücret eşitsizliğini azaltma, mal ve hizmet talebini sürdürme ve toplumsal dayanışmaya katkısındaki olumlu etkilerinin, politika tartışmalarında göz ardı edilme eğilimindeyken, istihdam üzerindeki olumsuz etkisinin, çoğunlukla standart ekonometrik yöntemlerle abartıldığını savunmaktadır.

Jesus Felipe ve J.S.L. McCombie'nin hazırladığı 7. Bölüm ise, toplu sözleşme yapısı gibi ücreti etkileyen ücret politikaları ve diğer çalışma kurallarından kaynaklanan değişiklikler dahil ücret değişikliğinin istihdam etkisini değerlendirmek için kullanılan genel yönteme karşı yapılan bir eleştiriden ibarettir. İşgücü talebinin neoklasik kuramına dayalı araştırmalara göre, neredeyse her zaman ücret artışları, daha çok işçilik maliyetlerinden artışlar, istihdamı olumsuz yönde etkilemektedir. Yazarlar, bu sonucu destekleyen kuramın hatalı olduğunu ileri sürmektedir. Jesus Felipe ve J.S.L. McCombie'nin bahsi geçen kuramın hatalı olduğu iddiası, neoklasik işgücü talep fonksiyonunun temelini oluşturan neoklasik toplam talep fonksiyonunun çıkış noktasına eleştirel bir bakış açısı getiren, eski bir kuramsal araştırmaya dayanmaktadır. Bu bölümde, ayrıca, neoklasik işgücü talebi fonksiyonuna eşdeğer bir olgunun, sadece muhasebe özdeşliğinin yeni baştan kaleme alınması yoluyla elde edilebileceğini gözler önüne serilmektedir. Bu, istihdam ücret değişikliklerinin etkisine dair

ampirik bulguların yorumu ve ücret ile istihdam arasındaki ters ilişkinin esas sorununun doğru biçimde idrak edilebilmesini zorlaştırmaktadır. Yazarlar, bu görüşleri, işgücü talebi fonksiyonu tahminlerine dayanarak artan asgari ücretin istihdamı olumsuz yönde etkileyebileceğinin ileri sürüldüğü Filipinler’de yapılan bir asgari ücret politikası değerlendirmesi ile açıklamaktadır. Yazarların ileri sürdüğü eleştiri, oldukça kapsamlı, bir o kadar da dolaylı bir anlatımla, işgücü talebinin neoklasik kuramına dair gerçekleştirilen tahminlere dayalı çalışmaların üstünlüğünü gözler önüne sermektedir.

8. Bölüm’de ise, Zafiris Tzannatos, konu hakkında yayınlamış binden fazla makaleyi özetleyerek, sendika ve toplu sözleşmelerin iktisadi etkisi hakkında ampirik literatürün kapsamlı bir değerlendirmesini sunmaktadır. Yazar, toplu sözleşmenin iktisadi verimliliği etkilemediğini ortaya çıkartmış olsa dahi, bu etkinin doğurduğu olumlu - olumsuz sonuçlar, tıpkı etkinin kendisi gibi oldukça karmaşık bir niteliğe sahiptir. Yazarın da açıkladığı üzere, verimliliği değerlendirmek üzere hem mikro iktisadi hem de makro iktisadi düzeyde otuzdan fazla verimlilik göstergesi bulunmaktadır. Toplu sözleşmelerin bu göstergeler üzerindeki etkisi; ekonominin kapalı, açık, rekabetçi veya tekelci olup olmadığına, hükümet ile işçi sendikaları arasındaki ilişkiye, toplu sözleşmenin toplumsal taraflar arasında nasıl koordine edildiğine, ayrıca sendika ve şirketlerin mevcut kapsam ve gücüne göre vuku bulmaktadır. Yapılan bu incelemeler ışığında; kayıtlı ve kayıtdışı kurumlar arasındaki karmaşık etkileşim gözler önüne serilmekte ve iktisadi verimliliğin artırılabilmesi için tek bir işgücü piyasası kuralı veya politikasının kabul edilemeyeceği belirtilmektedir. Asıl ihtiyaç duyulan olgu, yerel koşullara göre tasarlanmış kural ve politikaların eksiksiz hale getirilmesidir.

Rosanna Galli ve David Kucera’nın hazırladığı 9. Bölüm, işçi sendikası hakları ve kayıtlı istihdamın büyüklüğü arasındaki ilişkinin ampirik bir çalışmasıdır. Bu bölümde, 14 Latin Amerika ülkesinin panel veri analizine dayanarak, kayıtlı istihdamda “vatandaşlık hakları”na temsil edilen işçi sendikası haklarının ve kayıtlı istihdam dahilindeki ücret paylarının, kayıtlı ve kayıtdışı istihdamın payını nasıl etkilediğine ilişkin ileri sürülen karşıt hipotezleri değerlendirilmektedir. Daha sağlam olan vatandaşlık haklarının, iktisadi ve toplumsal istikrarı; yatırım, iktisadi büyüme ve kayıtlı istihdam artışına yönelik göstergeler vasıtasıyla, her iki yönde de etkilediği savunulmaktadır. Kayıtlı istihdam dâhilinde yer alan yüksek ücret payları, kayıtlı istihdamı, makro iktisadi etkilerle dengelenen mikro iktisadi etkiler ile birlikte, hem olumlu hem de olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Ücret payları üzerine yapılan incelemenin başka bir amacı ise, ücret tespit sistemi üzerinde büyük bir etkiye sahip olan, toplu sözleşmenin merkezileşmesi gibi işgücü piyasası kurumlarının istihdam etkilerini açıklığa kavuşturmasıdır. Bölümün ışık tuttuğu en mühim bulgu ise, daha sağlam vatandaşlık hakları olan ülkelerin, yüksek oranda kayıtlı istihdama ve düşük oranda kayıt dışı istihdama sahip olmasıdır. Bir başka deyişle, bu bölümde, ülkelerin, uzun vadeli ve sağlamlaştırılmış vatandaşlık haklarına sahip olması ile daha fazla kayıtlı ve daha az kayıtdışı istihdama ulaşabileceğine dair kanıtlar sunulmaktadır.

José Luis Daza Pérez'in hazırladığı 10. Bölüm ise, iş yönetimi ve kayıt dışı ekonomiye ilişkin bir çalışmadan ibarettir. Yazar, hukuka aykırı kayıt dışılık ile kısmen yasal kayıt dışılık arasındaki ayrımı inceleyerek, kayıt dışılığın yasal ve sosyo - iktisadi açıdan tanımını yapmaktadır. İşçiler, bünyesinde yer aldıkları ülkenin iş kanununun, tarım, ev veya küçük işletmelerde çalışanlar gibi belirli bir işçi grubunu kapsam dışında bırakabildiği için, kayıt dışı olarak çalışabilmektedir. Bunun yanı sıra, işçiler, kanundaki muafiyetten dolayı değil, işverenlerin kanuna uymamaları neticesinde de, kayıt dışı olarak çalışabilmektedir. Bu iki olgu arasındaki ayrım, iş yönetimi sistemlerinin yalnızca ülkenin iş kanununda şekillendirilmiş hukuki tanımlamalara dayalı olması sebebiyle büyük bir önem taşımakta ve böylece, kayıt dışı istihdam uygulamalarının önüne geçme ve daha sağlıklı bir düzlemde yürütülmesine dair politikalar, konuya dair yasaların içeriğini yansıtmak durumundadır. Bu çalışma, gelişmekte olan dünyadaki kayıt dışı istihdam oranını azaltmak üzere uygulanan çözümler için başlangıç noktası olma özelliğini taşımaktadır.

Maria Luz Vega Ruíz'in hazırladığı 11. Bölüm'de, daha esnek bir işgücü piyasası oluşturmak üzere 1990'lı yıllarda Latin Amerika'da başlatılan iş kanunu reformlarına yönelik bir eleştiri sunulmaktadır. Yazar, bölgede, iş sözleşmesi, çalışma koşulları, maaşlar, mikro ve küçük işletmelerden hariç tutulma ve toplu sözleşme müzakerelerine dair yürütülen başlıca reformları incelemektedir. Yazarın da belirttiği gibi, bahsi geçen bölgede yer almaları ve asıl politika değişiklikleri üzerinde ters bir etkiye sahip olmaları sebebiyle, yürütülen reformların birçoğu, doğru şekilde idrak edilememiştir. Bununla birlikte, reformların asıl hedefi olan istihdam yaratma amacına ulaşılabilmiş de değildir. Fakat yazarın da belirttiği üzere, bu reformlar, tıpkı güçlü bir rekabet ortamını takiben, temel işçi haklarının göz ardı edilmesi gibi, en başından beri, gereğince uygulanmamaktaydı. Yazar, üçlü müzakerelerin ürünü ve zamanın koşullarını yansıtmak adına belirli aralıklarla inceleme ve güncelleştirmelere tabi tutulmalarının bir neticesi olarak ve uluslararası işgücü sözleşmelerinin doğası gereği esnek olmaları sayesinde, iş kanunlarının yeterince esneklik kazabilmesi için, mevcut şartların uygun olduğunu belirtmektedir. Vega Ruíz; Latin Amerika'daki iş kanununa ilişkin en büyük sorunun, işgücü piyasasının kapsamlı yönetmeliğinin olmadığını, ancak, uygulamanın mevcut kapsamının muhafaza edilebilmesi için, yönetim ve yargının birtakım yeniliklere ihtiyacı olduğunu ileri sürmektedir.

# 2

## Gelişen Dünyada Çalışma Kuralları: Tarihsel ve Kuramsal Bakış Açıları

*Janine Berg ve David Kucera*

### 2.1 Giriş

Çalışma kuralları, en büyüğünden en küçüğüne kadar, kayıtlı ve kayıtdışı, tarımsal veya kentsel her türlü iş yapısına şekil kazandırmaktadır. Çalışma hayatı kural, uygulama ve politikaları, işe nasıl gireceğimiz, faal olan işte yetkin olabilmek için alacağımız eğitim ve iş koşullarından (iş saatleri, maaş, ayrıcalıklar ve güvenlik önlemlerini kapsayan iş sözleşmesi) iş bittiğinde bizi nelelerin beklediğine kadar, iş hayatımızın neredeyse her alanını etkilemektedir. Gelişmekte olan ülkelerden ikisi kırsal ve diğer ikisi kentsel dört iş örneği ve Çalışma kuralları açısından aralarındaki farkı inceleyelim. Bu farklar, üretim sistemini, toplumsal normları, kanunun içeriğini ve nereye kadar ulaştığını göstermektedir. Gerek işte, gerekse evdeki yaşamlarımız bu kurallar vasıtasıyla şekil kazanmaktadır.

Zimbabve'nin en önemli pamuk yetiştirme bölgelerinden biri olan Gokwe'deki toprak paylaşıcılığı, arazi sahibi olmayan işçilerin hızlı iç göçü ve pamuk üretiminin artmasıyla, daha yaygın bir hale gelmiştir.<sup>1</sup> Bu göçmenlerin birçoğunun başka tarımsal alanlardan gelmiş olmasının yanı sıra; 1980'li yılların sonlarından 1990'lı yıllara kadar, ülkenin İktisadi Yapısal Değişim Programı'nın yeniden yapılanmasının ardından, birçok işçi, devlete bağlı demir - çelik madenlerinden ayrılmıştır. Bu örnekte, merkezi işçi kurumu, toprak ortaklığı sözleşmesi ve bu sözleşmeye dair olgular - sözleşmenin sözlü ya da yazılı olması, aile bireyleri arasında olması ya da olmaması, süresi ve tabii ki toprak sahipleri ile kiracılar arasında ürünün nasıl paylaşılacağı - belirtilmektedir.

Kiracılar ve toprak sahipleri, paylarını toprağı kimin sürdüğü, kimin gübre ve tohumları sağladığı, kimin tohumlama ve toplamadan sorumlu olduğu - ve tabii ki karşılıklı pazarlık güçlerine göre belirlemektedirler. Sözleşmelerle ilgili uyumsuzluk yaşanması oldukça yaygın bir husus olmakla birlikte, bu uyumsuzluklar, genellikle kasabanın başındakiler veya kiracılar ile toprak sahipleri arasında kayıtdışı olarak çözülmektedir. Ancak, kimi zaman, bazı uyumsuzluklar resmi hukuk yoluna gidilerek çözülebilmektedir. Toprak ortaklığı sözleşme-